

ÍNDICE

Introducción	5
1.- Marco de la Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-2014	9
1.1.- Análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo	
1.2.- Nuevo marco normativo	
1.3.- La Estrategia "Europa 2020"	
1.4.- La condición ultraperiférica	
1.5.- La necesidad de reactivación de la economía en Canarias	
2.- Marco de actuación del Servicio Canario de Empleo	23
3.- Estrategia Canaria de Empleo	27
3.1.- Objetivos y ejes de la estrategia de formación y empleo	
3.2.- Desarrollo del nuevo modelo de políticas activas de empleo	
3.2.1.- Ámbito de orientación profesional	
3.2.2.- Ámbito de formación y recualificación	
3.2.3.- Ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación	
3.2.4.- Ámbito de oportunidades de empleo + formación	
3.2.5.- Ámbito de fomento de la igualdad de oportunidades para el empleo	
3.2.6.- Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades	
3.2.7.- Ámbito de autoempleo y creación de empresas	
3.2.8.- Ámbito de promoción de la actividad económica y el desarrollo local	
3.2.9.- Ámbito de fomento de la movilidad	
3.3.- Plan de acción contra el desempleo juvenil	
3.4.- Modernización del Servicio Canario de Empleo y el Sistema de Empleo de Canarias	
4.- Seguimiento y evaluación	53
5.- Dotación presupuestaria	55
Anexos	57

INTRODUCCIÓN

La característica más relevante de la **crisis económica** que afecta a la economía internacional desde el verano de 2007 es el crecimiento de la población desempleada. Según la Organización Internacional del Trabajo, desde esa fecha hasta el año 2010 el desempleo se ha incrementado en 27,6 millones de personas¹. Hace escasamente un año, sin embargo, los informes de coyuntura de las organizaciones internacionales reflejaban un cambio de tendencia hacia la recuperación económica. Pero de nuevo el discurrir de las economías en el año 2011 ha teñido de pesimismo los diagnósticos. El director del International Institute of Labour Studies, que editorializa el reciente informe de la OIT, World of Work Report 2011, reseña lo siguiente:

“Los próximos meses serán cruciales para evitar una caída dramática en el empleo y un agravamiento significativo del malestar social. La economía mundial, que había comenzado a recuperarse de la crisis global, ha entrado en una nueva fase de debilitamiento económico. El crecimiento económico en las principales economías avanzadas se ha detenido y algunos países han vuelto a entrar en recesión, especialmente en Europa. El crecimiento también se desaceleró en los grandes países emergentes y en los países en vías de desarrollo”.

En su opinión, los efectos sobre el desempleo serán ahora más graves de lo que lo fueron en 2007, debido a que entonces muchos empresarios mantuvieron parte del empleo con la esperanza de una recuperación a corto plazo; sin embargo, en las actuales circunstancias tal esperanza se ha desvanecido.

La economía internacional se encuentra en este punto. Así que un enfoque realista de la Estrategia de Empleo no puede ignorar tales tendencias, mucho más una economía abierta como es la de Canarias, estrechamente insertada en la economía-mundo, tal y como evidencia su historia económica.

Ahora bien, la economía de las Islas Canarias se integra en el **mercado interior europeo**, del que forma parte plenamente, si bien con las especificidades a las que da vía el Tratado UE. Un recorrido por las opiniones autorizadas de la Unión Europea no permite aventurar un futuro próximo diferente al de la economía internacional. Como se sabe, sobre la economía de la Unión Europea existen notables incertidumbres de orden financiero e institucional.

¹ OIT (2010), Tendencias mundiales del empleo 2011: El desafío de la recuperación del empleo, Ginebra, OIT.

Las tasas de crecimiento económico en la Unión Europea en el tercer trimestre de 2011 se han detenido. La Unión Europea tiene tasas de crecimiento respecto del mismo trimestre del año anterior del 1,4% y numerosos países han registrado respecto al segundo trimestre tasas de crecimiento cero.

La debilidad del crecimiento económico en la Unión Europea ha tenido un efecto inmediato en la tasa de desempleo, que ha crecido dos décimas en el tercer trimestre, alcanzando de nuevo el 9,7%. No es necesario destacar que en el contexto de los Estados miembros de la UE la **tasa de desempleo de España llama poderosamente la atención (22%)**. Es fácil esperar consecuencias para Canarias de este estancamiento de la economía europea y española vía demanda de servicios turísticos.

Es obvio que las Islas Canarias comparten las certezas, riesgos e incertidumbres, con las economías en las que especialmente se integran. Su futuro es nuestro futuro. Canarias participa de los problemas del crecimiento económico y de la debilidad de la demanda de bienes y servicios de los hogares y las empresas, motivada por la crisis del crédito y el desempleo. También, reflejo de los riesgos de un profundo deterioro de la cohesión económica y social derivado del desempleo y, particularmente, del desempleo juvenil. Un conjunto de incertidumbres, por tanto, sobre si las islas podrán mantener un nivel de inserción en la división internacional del trabajo que surja de la crisis actual, que haga posible dotar de oportunidades de empleo a una población activa creciente.

Todas las regiones del mundo comparten estas mismas dudas, pero Canarias también tiene sus propios desajustes. Es evidente que las tasas de desempleo que acompañaban a la prolongada fase expansiva del ciclo de la economía (1994-2007) anunciaban los graves problemas que se han presentado en la fase de desaceleración a partir de 2007. Desgraciadamente, el shock producido por la crisis económica internacional en la economía de Canarias, en su vertiente de crisis del crédito, puso de manifiesto la vulnerabilidad de los fundamentos económicos en que se asentaba y, especialmente, la vulnerabilidad de la demanda de trabajo. De esta forma, las Islas Canarias se han colocado en poco tiempo en el segundo lugar del ranking de tasa de desempleo de las regiones de la Unión Europea (tras Reunión, otra región ultraperiférica), y en el primero en tasa de desempleo de los varones y de los jóvenes (Eurostat, 2010).

Así pues, los problemas son de tal gravedad que urge continuar con la tarea de construcción del **pensamiento estratégico**, combinando la necesidad de fortalecer la inserción de Canarias en la economía internacional y la corrección de nuestros rasgos particulares que nos hacen especialmente vulnerables. De esto trata la Estrategia que se presenta, de tener una visión de las relaciones laborales en las Islas conducente a una reversión de las tendencias actuales.

La elaboración de la Estrategia es una oportunidad para alimentar el conocimiento compartido sobre las relaciones laborales en Canarias. Desde los ámbitos más generales a los regionales, la Estrategia Europa 2020, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 son eslabones de una cadena coordinada de respuestas a los problemas de empleo en los diferentes ámbitos políticos. Constituyen niveles de una reflexión conjunta que permiten transmitir experiencias y aprovechar la dimensión y la diversidad de la economía europea.

Las Islas Canarias cuentan con una **extensa experiencia en la elaboración de planes sobre empleo** en el marco del proceso de diálogo social. Desde el ya lejano Acuerdo por el Empleo,

desde la Solidaridad y la Competitividad (1994) hasta ahora, los Gobiernos y los interlocutores sociales han ejercitado procesos continuos de diálogo social en el que se han acumulado experiencias de todo tipo. Sin embargo, nunca antes los desequilibrios en el mercado de trabajo habían alcanzado los niveles actuales. Por esto, el Gobierno de Canarias se compromete a impulsar el proceso de diálogo social continuo a fin de ir corrigiendo los principales problemas, reconociendo que en el curso de tal proceso será necesario evaluar las políticas y ser lo suficientemente flexible para reorientar las desviaciones de los objetivos.

El objetivo del Gobierno de Canarias en estos momentos es, como no podía ser de otra manera, crear un contexto favorable de creación de empleo, mediante incentivos y estímulos a la dinamización de la economía, así como a la mejora de la cualificación para elevar el grado de empleabilidad de la población ocupada y desocupada en Canarias.

A través de esta Estrategia, El Sistema Canario de Empleo llevará a cabo un **conjunto de iniciativas, planes y actuaciones** durante el periodo 2012-2014, que estarán integradas en la Estrategia Española de Empleo² y se orientarán hacia la consecución de los objetivos establecidos en la Estrategia Europa 2020.

² Aprobada mediante el RD 1542/2011, de 31 de octubre.

1

MARCO DE LA ESTRATEGIA CANARIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO (ECFEM)

1.1.

Análisis de la situación y tendencias del mercado de trabajo

Los rasgos fundamentales del mercado de trabajo en Canarias son los siguientes:

A) La demanda de trabajo

- ▶ La demanda de trabajo se deriva de la demanda de bienes y servicios. Por esto, la demanda de trabajo responde a los ciclos de la economía. Desde los años sesenta del pasado siglo, **se han sucedido cuatro fases de expansión y cuatro de desaceleración de las tasas de crecimiento** y, en consecuencia, de la demanda de trabajo. Las fases de expansión se produjeron en los años 1962-1970, 1975-1979, 1985-1989, 1994-1999, 2004-2007. En estas fases, el empleo en relación con el PIB creció considerablemente. Se puede decir que la economía de Canarias tenía una alta intensidad de empleo en el crecimiento económico o que la elasticidad del empleo en relación con el crecimiento económico era muy alta (casi un punto porcentual de población ocupada por cada punto de tasa de crecimiento del PIB) en comparación con otras comunidades autónomas. Tal relación entre el PIB y el empleo implica también que cuando las tasas de crecimiento del PIB se moderan o cuando son negativas (como ocurrió en los dos últimos años), la demanda de trabajo cae intensamente.
- ▶ Esta peculiar relación entre el PIB y el empleo tiene implicaciones para la productividad del factor trabajo. La peculiaridad consiste en un comportamiento anticíclico de la productividad reduciéndose en las fases de expansión y aumentando en las de desaceleración. Así que el comportamiento de la productividad aparente del factor trabajo es contracíclico.
- ▶ Tal comportamiento sugiere que la demanda de trabajo, y las contrataciones consiguientes, satisface la producción de bienes y servicios de alto contenido en empleo.

B) La oferta de trabajo

- ▶ El porcentaje de contratación temporal sugiere que la demanda de trabajo satisface necesidades de las empresas que se derivan de la producción de bienes y servicios con demandas discontinuas y/o de procesos de producción segmentados en los que el segmento secundario del mercado –la población menos cualificada– es altamente dinámico.
- ▶ Es notable el descenso del empleo por cuenta propia.
- ▶ Las anteriores características se derivan de la peculiar estructura económica sectorial de las Islas Canarias, a su vez derivada de las ventajas comparativas y competitivas que han permitido elevar notablemente el PIB y la renta disponible de los hogares.
- ▶ Debe tenerse en cuenta que la dimensión de la empresa en Canarias, sobre todo la escasez de grandes empresas, implica demandas de trabajo de reducida dimensión y mercados internos de trabajo escasamente desarrollados (con la excepción notable de la administración pública).
- ▶ Por último, deben hacerse notar los cambios espaciales acaecidos en la localización de la actividad económica en Canarias, especialmente en las tres últimas fases expansivas. La demanda de trabajo ha crecido sobre todo en áreas de Canarias tradicionalmente estables. La demanda de trabajo en Fuerteventura, Lanzarote, el sur de Gran Canaria y el sur de Tenerife ha generado un desplazamiento de la localización tradicional. Es evidente que este hecho ha tenido consecuencias, y las seguirá teniendo en el futuro, para el mercado de trabajo.
- ▶ La oferta de trabajo en Canarias en los últimos treinta y cinco años (tomando como punto de partida la EPA de 1976) ha tenido un cambio espectacular en cuatro dimensiones: en la magnitud total de la población activa, en la distribución relativa de hombres y mujeres, en el nivel de formación adquirido y en la relación nativos/foráneos.
- ▶ La magnitud de la población activa ha cambiado radicalmente. Aunque la comparación no debe ser tomada estrictamente, debido a los cambios en la metodología de la EPA, **la oferta de trabajo se ha multiplicado en los últimos treinta y cinco años por 2,6**. Esto quiere decir que la necesidad de empleo de la población de Canarias (*ceteris paribus*) es de 1.112.000 personas, cada una de ellas con sus preferencias sobre horas de trabajo, horarios, adecuación entre empleo y formación-experiencia, sin contar con los grupos de inactivos que son potencialmente activos. La reducción de la demanda de trabajo derivada de la crisis no parece haber afectado radicalmente al crecimiento de la población activa, posiblemente porque el alto nivel de desempleo esté potenciando el efecto del trabajador añadido.
- ▶ **El proceso de incorporación de las mujeres a la población activa ha sido y es extraordinario**, y no es exagerada la expresión. La tasa de actividad se ha multiplicado por 2,31. No sólo este crecimiento es de interés, también hay que tomar en consideración el hecho de que el crecimiento es independiente de la fase del ciclo económico, esto es, la tasa de actividad de las mujeres crece tanto en las fases de expansión como en las de desaceleración; luego es, por fortuna, una característica permanente de nuestra sociedad a la que hay que dar respuesta por el lado de la demanda de trabajo. En cambio, la tasa de actividad de

los hombres ha ido cayendo hasta los últimos años. Esta tendencia se ha reconducido por el proceso de rejuvenecimiento impulsado por la población inmigrante.

- ▶ La población activa ha mejorado notablemente el capital humano acumulado en el sistema educativo, aunque sigue existiendo un considerable desfase respecto a la media española en los activos con las titulaciones de mayor nivel.

C) Los desajustes de la oferta y la demanda de trabajo

a) Desajustes de los costes laborales

Las Islas Canarias continúan teniendo un diferencial notable respecto a la media de coste laboral del resto del país. Las causas son múltiples, entre otras, un mayor grado de actividad en torno a los servicios, que cuentan con unos costes laborales inferiores a los de otros sectores con mayor presencia en el contexto nacional, como es el caso de la industria; o el predominio de actividades que son intensivas en mano de obra y que no requieren alta cualificación.

b) Desajuste de cantidades

El principal desajuste entre oferta y demanda de trabajo es el **alto nivel de desempleo**. Debe recordarse que las tasas de desempleo en las Islas Canarias son comparativamente más altas que en el conjunto de España tanto en las fases de expansión de la economía como en las de desaceleración. Las causas son:

- Referidas a la demanda de trabajo: los límites y condicionantes de la econo-

mía de Canarias (pequeña dimensión del mercado y fractura del mercado interno, lejanía de los grandes mercados continentales desarrollados, cercanía a mercados continentales poco desarrollados), la alta intensidad de empleo en las actividades económicas en las que se especializa su economía³ y la discontinuidad de la demanda.

- Referidas a la oferta de trabajo: el crecimiento sostenido de la oferta de trabajo.
- Referidas al ajuste demanda-oferta de trabajo: la inadecuación de los aspectos formativos de la población activa nativa respecto a los requerimientos de la demanda de trabajo.

D) Las cifras registradas

En una situación de contracción económica y caída del empleo, Canarias registró durante los años 2008 a 2009 una caída de la tasa de empleo de 62,4% en 2007 a 52,7% en 2009, siendo la **caída proporcionalmente más rápida y marcada respecto de la acontecida en el conjunto del territorio español** (de 65,6% a 59,8% durante el mismo periodo), debido a que la tasa de desempleo casi se triplicó, con una progresión claramente superior a la del conjunto de España.

A partir del año 2010 se observa una tendencia a la estabilización que se ha ido consolidando a lo largo de 2011, tendencia que ha ido ofreciendo mejores cifras respecto al paro registrado, aunque aún no terminen de reflejarse en los datos correspondientes a la Encuesta de Población Activa.

³ No debe confundirse la especialización con la difundida idea del monocultivo. Debe evitarse caer en uno de los grandes errores analíticos que sigue persistiendo en el imaginario canario pretendidamente culto. Ver la Contabilidad Regional de España (INE).

Atendiendo a la evolución de los desempleados registrados durante el presente año 2011 destacar que entre enero y septiembre se produce una disminución importante de los demandantes registrados como parados y a partir de octubre un incremento de los mismos. Una tendencia frágil que señala **un recorrido de recuperación muy lenta del empleo**, en un contexto en el que, como consecuencia de uno de los factores positivos de cara al futuro –la juventud de la población–, el incremento de la población en edad de trabajar respecto al pasado año ha sido importante.

La tasa de actividad de Canarias se sitúa en la actualidad en el 63,2%, frente al 60,1% de media estatal (datos del tercer trimestre de 2011, EPA, INE), la cuarta más alta de las Comunidades Españolas, lo que es una buena referencia especialmente de cara al futuro.

La diversificación de la economía canaria sigue siendo un reto y un desafío, del mismo modo que lo es la necesidad de incrementar el empleo cualificado en cualquiera de los sectores productivos de las islas, con el fin de mejorar la posición competitiva empresarial.

La tendencia anunciada en la Estrategia Europa 2020 con datos que son extrapolables en buena medida a Canarias señala que entre 2006 y 2020 la proporción de empleo que requiere un alto nivel de estudios pasará previsiblemente del 25,1% al 31,3% del total. El empleo que requiere cualificaciones medias aumentará ligeramente: del 48,3% al 50,1%. La proporción de empleo que precisará un nivel de estudios bajo disminuirá del 26,2% al 18,5%.

Es preciso atender, asimismo, a las nuevas habilidades que el mercado de trabajo va a requerir, las cuales suponen no sólo una mayor cualificación de la mano de obra, sino la necesidad de otra serie de **habilidades de carácter transversal: iniciativa, trabajo en equipo, flexibilidad, apertura a la movilidad profesional y geográfica, idiomas, habilidades de comu-**

nicación, adaptabilidad a las nuevas tecnologías y su aplicación en el trabajo, etc.

Un escenario, por tanto, de lenta recuperación económica y con altas tasas de paro y escaso incremento de los volúmenes de ocupación. Queda poner el énfasis en la dinámica de los flujos de empleo para aprovechar al máximo las oportunidades de la población activa para acceder a la contratación o al autoempleo.

E) Tendencias del mercado de trabajo

El contexto macroeconómico restrictivo coincidirá con otros fenómenos y tendencias, algunas estructurales y otras provocadas por la misma situación de crisis, que influirán en gran medida en la dinámica del mercado de trabajo en los próximos años. Entre estas tendencias cabe destacar como las principales, y ya observables en estos momentos, las siguientes:

- ▶ Una tendencia a mayores requerimientos de cualificación, tanto para cubrir los empleos de nueva creación como para los de sustitución, y ya sea en niveles elevados de cualificación como en niveles medios o bajos. Ello se deberá a la incorporación de nuevas tecnologías en todos los sectores y la mayor complejidad de una economía más competitiva. Junto a la mejora de competencias profesionales, será preciso lograr la adaptación de las mismas a las necesidades del mercado de trabajo y de las empresas.
- ▶ **La tasa de paro juvenil en Canarias es la más alta del Estado español**; supera en cinco puntos la media estatal y encabeza la lista junto a los registros de jóvenes de Ceuta y de Melilla. La tasa de paro de menores de 25 en Canarias, según la última Encuesta de Población Activa, del tercer trimestre del 2011 (28 de octubre 2011, INE) es de 48,52%, mientras que la tasa por

desempleo registrada para todo el territorio español alcanzó el 43,5% en febrero de este año, frente al promedio del 20,4% de Europa, según recoge el Instituto de Estudios Económicos (IEE) a partir de datos publicados por Eurostat.

- ▶ Una tendencia al envejecimiento de la población que provocará una salida progresiva de personas del mercado de trabajo, si bien esta tendencia es menos acusada en Canarias. Ello producirá una demanda de sustitución, aún a pesar del retraso de la edad de jubilación, compensando sólo parcialmente el volumen de salidas.
- ▶ Una importante dinámica de cambio sectorial y ocupacional por los impactos diferenciales de la crisis en sectores y ocupaciones y su diferente posición en el proceso de recuperación económica. La dirección de estos cambios seguirá reforzando los flujos desde los sectores de la construcción e industriales hacia los sectores de servicios. Este fenómeno no es la primera vez que sucede en Canarias donde en otros tiempos miles de trabajadores abandonaron la actividad agrícola para trabajar en los servicios relacionados con el turismo, y donde más recientemente se produjo un trasvase de ese sector al mejor remunerado de la construcción. Es previsible que la caída de este último sector derive en mano de obra de retorno al sector turístico, que se convierte de nuevo en el motor de nuestra economía. Esta tendencia requerirá de importantes procesos de recualificación y recolocación de la población en el mercado de trabajo.
- ▶ El incremento de la demanda de formación profesional inicial, vistas las dificultades de acceso al mercado de trabajo, evidencian las mejores oportunidades de inserción laboral de los graduados en ciclos formativos, con una propensión mayor a dirigirse hacia los estudios profesionales.
- ▶ La coexistencia de elevadas tasas de paro con escasez de oferta de mano de obra cualificada en algunos sectores u ocupaciones emergentes, con elevados niveles de innovación, para las cuales el mercado no habrá generado aún las competencias profesionales necesarias.
- ▶ Unas desiguales oportunidades en el mercado de trabajo en función del nivel de formación de la población, constatándose mayores oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo en la medida en la que se disponga de mayores niveles educativos.
- ▶ El aumento del volumen de personas con dificultades de inserción laboral por su bajo nivel de empleabilidad, dadas las nuevas condiciones del mercado de trabajo. Esta tendencia es especialmente evidente en el colectivo de personas en situación de desempleo de larga duración, así como el de las que padecen déficits de formación.
- ▶ La persistencia, asimismo, de desequilibrios por razón de género, tanto en lo que atañe al acceso al mercado de trabajo como al mantenimiento del empleo y a las condiciones de desempeño y de progresión profesional de hombres y mujeres. A pesar de la últimos años de incorporación de la mujer al mercado de trabajo, la brecha entre la tasa de empleo femenino y masculino en Canarias es de un 10,7%.
- ▶ La persistencia de desequilibrios internos significativos en el mercado de trabajo español en términos territoriales, que se ven agravados por una baja propensión a la movilidad laboral interna y por la segmentación del mercado de trabajo, así como por la escasa información acerca de la distribución espacial de las oportunidades de empleo. Ello se traduce en un impacto diferencial de la crisis y del desempleo según comunidades autónomas. A modo de ejemplo, la Encuesta de Población Activa

para el tercer trimestre del 2011 (28 octubre 2011, INE) señala que las tasas de empleo autonómicas oscilan entre un 51,72% (la más baja) y un 67,95% (la más elevada), mientras que las tasas de paro oscilan entre el 11,68% (la más baja) y el 30,93% (la más elevada). Las dificultades de la población desempleada de Canarias, respecto de la movilidad geográfica son especialmente preocupantes, tanto en el mercado de trabajo local como en relación con el resto del territorio nacional y europeo.

- ▶ Un preocupante aumento de personas con una propensión a agotar las prestaciones

contributivas y subsidios no contributivos hasta la fecha de la extinción de los mismos, cuestión que afecta negativamente al equilibrio de las cuentas públicas.

- ▶ Una preocupante destrucción del tejido empresarial.
- ▶ Una preocupante dificultad de acceso al crédito para financiar el establecimiento, consolidación o ampliación de PYMES y negocios de autónomos.

1.2.

Nuevo marco normativo

En el último año se ha producido una modificación de la normativa reguladora de las políticas activas de empleo a nivel nacional (que apenas se había revisado desde principios de los 90), iniciada con la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo⁴, y que continúa con el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.⁵ Asimismo, cabe destacar la relevancia de la ordenación jurídica que regula la existencia de agencias privadas de colocación con ánimo de lucro por primera vez en España (*Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación.*⁶) y el *Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas*⁷.

Además, el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, introduce nuevos cambios en la Ley de Empleo para reforzar la garantía de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso y mantenimiento del empleo y favorecer las fórmulas de autoempleo, trabajo autónomo y economía social.

Este nuevo marco incorpora a los Objetivos de la política de empleo recogidos en el artículo 2 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, **dos nuevos objetivos especialmente relevantes para la nueva Estrategia de Empleo:**

- **Proporcionar servicios individualizados** a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.
- **Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial**, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

El primer nuevo objetivo supone una auténtica ruptura con el marco anterior al definir un modelo personalizado de servicios adaptado a las necesidades y características de cada demandante de empleo, lo que conlleva reorganizar los servicios que actualmente prestan el Servicio Canario de Empleo y sus entidades colaboradoras alrededor de ese eje: la atención personalizada, orientada a hacer efectivos los itinerarios individualizados de inserción.

El segundo hace hincapié en una de las carencias del mercado de trabajo y de la economía española en general: la falta de espíritu empresarial y el fomento de la capacidad emprendedora. El Sistema de Empleo de Canarias puede ofrecer herramientas y servicios para apoyar a los emprendedores si bien es esencial en este sentido que la política fiscal y de apoyo público general se adapte también a dicho objetivo.

La reforma incorpora *“la necesidad de fortalecer los Servicios Públicos de Empleo y favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo”* (art. 6 h, Ley

⁴ <http://www.boe.es/boe/dias/2010/09/18/pdfs/BOE-A-2010-14301.pdf>

⁵ <http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/19/pdfs/BOE-A-2011-3255.pdf>

⁶ http://www.sistemanacionalemplo.es/pdf/boe_agencias.pdf

⁷ <http://www.boe.es/boe/dias/2011/02/12/pdfs/BOE-A-2011-2701.pdf>

56/2003, nueva redacción) , y la necesidad de producir un catálogo de servicios de los Servicios Públicos de Empleo, tanto para las personas ocupadas o desempleadas (Título I bis Ley 56/2003) como para las empresas, a través del desarrollo de un modelo de atención personalizada, lo que clarificará su ámbito de actividad y evaluará su eficacia de manera adecuada.

La planificación y evaluación de las políticas activas de empleo se articula a través de una **Estrategia Española de Empleo de carácter plurianual**, (Art. 4, bis Ley 56/2003 en su nueva redacción) y un Plan Anual de Política de Empleo, (art. 4, ter Ley 56/2003) instrumentos que se elaborarán con la colaboración de las comunidades autónomas.

La reforma conceptualiza las **políticas activas de empleo** en los siguientes términos (art. 23,1 y 3 Ley 56/2003):

“1. Se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social.

Las políticas definidas en el párrafo anterior deberán desarrollarse en todo el Estado, teniendo en cuenta la Estrategia Española de Empleo, las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, de manera coordinada entre los agentes de formación profesional para el empleo e intermediación laboral que realizan tales acciones, con objeto de favorecer la colocación de los demandantes de empleo.”

“3. Los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán

gestionados por los Servicios Públicos de Empleo, desarrollando para ello las acciones y medidas que consideren necesarias y que den cobertura a los ámbitos establecidos en el artículo 25.

Estas acciones y medidas podrán ser gestionadas mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa o cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho.”

Se establecen los siguientes **principios generales**, informadores de las políticas activas de empleo, tanto cuando son ejecutados directamente por los Servicios Públicos de Empleo como cuando lo son por entidades colaboradoras de naturaleza privada (art.24 Ley 56/2003):

“a) El tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad, así como a las personas ocupadas para contribuir a la calidad y mantenimiento de su empleo.

b) La respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación.

c) El fomento del autoempleo y la iniciativa emprendedora, especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo, incluyendo la atención y el acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

d) La igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso al empleo en los términos previstos en la letra a) del artículo 2 de esta Ley. En particular, se tendrá en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de trato entre mujeres y

hombres para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de sexo.

e) La adecuación a las características del territorio, teniendo en cuenta la realidad del mercado de trabajo y las peculiaridades locales y sectoriales.

Estos principios informarán, a su vez, todas las actuaciones de las entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo.”

La **Estrategia Española de Empleo**, aprobada mediante Real Decreto Ley 1542/2011, de 31 de octubre, viene a establecer el conjunto de medidas y actuaciones para **modernizar los Servicios Públicos de Empleo y a configurar los distintos ámbitos de las políticas activas de empleo**. Dicha Estrategia invita a su desarrollo por las Comunidades Autónomas y contempla diez ámbitos de actuación:

El conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos:

A) ORIENTACIÓN PROFESIONAL:

Conjunto planificado de medidas tendentes a incrementar la empleabilidad por cuenta propia o ajena materializados en acciones de asesoramiento, acompañamiento y motivación que redundan en la capacitación para la autogestión durante la trayectoria vital, laboral y formativa. Proceso dinámico y permanente en el tiempo y con la calidad como referente.

B) FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN:

Acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

C) OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN:

Acciones y medidas que tengan por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo y el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya sean de carácter general o dirigidas a sectores o colectivos específicos.

D) OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN:

Acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación y/o experiencia

profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.

E) FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO:

Acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.

F) OPORTUNIDADES PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES:

Acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las víctimas de violencia doméstica y de las personas con discapacidad o en situación de exclusión social. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo.

G) AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS:

Acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo o la economía social.

H) PROMOCIÓN DEL DESARROLLO Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA TERRITORIAL:

Acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.

I) FOMENTO DE LA MOVILIDAD (GEOGRÁFICA Y/O SECTORIAL):

Acciones y medidas que faciliten el desplazamiento o cambio de residencia para acceder

a un puesto de trabajo o la recualificación a fin de promover la contratación en un sector de actividad diferente al que se ha trabajado habitualmente, especialmente cuando se trate de sectores emergentes o con alta empleabilidad.

J) PROYECTOS INTEGRADOS:

Acciones y medidas que combinen o conjuguen varios de los ámbitos definidos con anterioridad.

Las acciones y medidas correspondientes a los ámbitos a los que se refiere el apartado anterior, se diseñarán y desarrollarán por las Comunidades Autónomas en el ámbito de sus competencias.

En Canarias, corresponde al Servicio Canario de Empleo hacer efectivo este nuevo marco de normas, y de su aplicación efectiva informa todo el presente documento.

1.3.

La Estrategia "Europa 2020"

La Estrategia "Europa 2020. Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador" es la estrategia de crecimiento de la UE para la próxima década.

En un mundo en transformación, la UE se propone desarrollar una economía **inteligente, sostenible e integradora**. Estas tres prioridades, que se refuerzan mutuamente, contribuirán a que la UE y sus Estados miembros generen altos niveles de empleo, productividad y cohesión social.

Concretamente, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía. En cada una de estas áreas, cada Estado miembro se ha fijado sus propios objetivos. La Estrategia se apoya en medidas concretas tanto de la Unión como de los Estados miembros.

Los cinco objetivos de "Europa 2020" son claros, ambiciosos y evaluables:

1. Empleo: empleo para el 75% de las personas de 20 a 64 años
2. I+D e innovación: inversión del 3% del PIB de la UE (sumando pública y privada) en I+D e innovación
3. Cambio climático y energía:
 - ▶ emisiones de gases de efecto invernadero un 20% (o un 30% si se dan las condiciones) menores a los niveles de 1990
 - ▶ 20% de energías renovables
 - ▶ aumento del 20 % de la eficiencia energética
4. Educación:
 - ▶ tasas de abandono escolar por debajo del 10%;
 - ▶ al menos un 40% de las personas de 30 a 34 años de edad deberán completar estudios de nivel superior
5. Lucha contra la pobreza y la exclusión social:
 - ▶ reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social.

Los cinco objetivos tienen su repercusión en lo que a empleo se refiere, no sólo respecto de aquellas acciones emblemáticas dirigidas específicamente a mejorar las condiciones de

las personas en el mercado de trabajo, como la llamada "Agenda de nuevas capacidades y empleos"⁸, sino también las orientadas a la I+D+I, la eficiencia energética y la lucha con-

tra el abandono escolar y la pobreza. Todos los objetivos son de especial relevancia para Canarias y todos tienen efecto en el empleo y en el mercado de trabajo canario del futuro inmediato.

Así, la Estrategia Canaria para la Formación y el Empleo debe apoyarse e incorporar los objetivos de la Estrategia Europa 2020, así como los de la Estrategia Española de Empleo para su consecución en nuestro propio territorio.

⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=568&langId=es>

1.4.

La condición ultraperiférica

Canarias es una de las llamadas Regiones Ultraperiféricas de Europa (RUP), cuyas especiales condiciones fueron convenientemente vertebradas en el art. 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que permite tener en cuenta su situación específica para la elaboración de políticas de dimensión europea.

Todas las regiones ultraperiféricas, y en particular Canarias, han sufrido duramente en sus mercados de trabajo la crisis que se manifestó con toda su virulencia en 2008 y en la que aún nos hayamos inmersos. Así se recoge en el reciente Informe *“Las regiones ultraperiféricas europeas en el mercado único: la proyección de la UE en el mundo”*⁹, (en adelante “Informe RUP”) elaborado por Pedro Solbes Mira, exministro español de agricultura y economía y hacienda, y excomisario europeo. Dicho informe identifica las debilidades, pero también el potencial de estos territorios para un desarrollo sostenible y diversificado dentro de la Estrategia Europa 2020.

Algunos de sus contenidos resultan de suma importancia, dado el carácter estratégico del propio Informe, puesto que recoge algunas de las líneas clave para el desarrollo de una Estrategia de Formación y Empleo específica para Canarias, que vienen a **identificar verdaderos yacimientos de empleo para la economía productiva canaria:**

- ▶ La explotación de los sistemas de investigación del espacio con que Canarias cuenta en diferentes islas (Gran Canaria, Tenerife y La Palma) como elementos de atracción de I+D+I, con lo que conlleva de creación de empleo de alto nivel de cualificación.
- ▶ El mantenimiento, cuidado y explotación de la biodiversidad, no sólo por su atractivo turístico, sino como oportunidad de generar riqueza a través de la investigación farmacéutica y la biomedicina.
- ▶ La condición geográfica de Canarias puede convertirla también en referencia para los retos del cambio climático, que conllevaría no sólo investigación, sino inversiones en sostenibilidad, energías renovables, nuevos modelos de construcción, tratamiento y gestión de residuos, etc.
- ▶ La gestión integrada de los recursos marinos: Las RUP representan más de la mitad de la zona económica exclusiva de la UE.
- ▶ La explotación de la renta de situación de las islas en el desarrollo de una potente industria de servicios logísticos transcontinentales.

Igualmente ha de destacarse la referencia que hace el Informe a una serie de retos que requieren, evidentemente, una estrategia integral del Gobierno de Canarias, pero que tienen un indudable efecto director sobre el empleo:

- ▶ La necesidad de desarrollar una red de servicios a empresas y ciudadanos, aún escasa, lo que requiere potenciar la aplicación de las TIC.
- ▶ Un coste añadido al ya difícil acceso al crédito y mayor dificultad en las condiciones de financiación, lo que afecta a las iniciativas de carácter emprendedor de manera especial.

► Una libre circulación de personas aún imperfecta, que supone un inconveniente para los residentes en las islas, lo cual debería ser resuelto con apoyo financiero específico que garantice su igualdad de oportunidades con los residentes en

el continente, a la hora de participar en programas europeos o nacionales de movilidad, movilidad estudiantil, acudir a entrevistas de selección de personal, etc.

Afrontar estos retos va más allá de los términos de una política de empleo, pero una **política de empleo orientada hacia la cualificación, la innovación, la emprendeduría y con una visión transnacional del mercado de trabajo** puede ser un pilar clave para lograr hacerlos efectivos en su consecución.

Se hace necesario dotar presupuestariamente a Canarias, de forma coyuntural, de un fondo adicional para el desarrollo de las políticas activas de empleo, en tanto no consiga reducir su tasa de paro, al menos, hasta la media nacional.

Sin perjuicio de lo anterior, no puede olvidarse que Canarias ha contado desde su plena integración en la UE con medidas de compensación de los sobrecostes inherentes a su condición ultraperiférica.

Así, los beneficios fiscales autorizados por la Unión Europea para los sucesivos periodos fiscales han ido contemplando las singularidades de las RUP, y sobre la base del marco de Ayudas de Estado de Finalidad Regional, se vertebran en nuestro Régimen Económico y Fiscal una serie de mecanismos de apoyo que incentivan la inversión productiva con cargo a fondos propios de las empresas o autónomos, que posibilitan la supervivencia de sectores estratégicos o que compensan el coste del transporte, entre otras materias.

Tales mecanismos han resultado básicos para la creación de empleo y riqueza en Canarias, especialmente durante el periodo de expansión 1994-2007, y sin ellos difícilmente hubiesen sido alcanzadas las actuales cotas de desarrollo.

No obstante, a partir de 2008, la crisis económica ha reducido el impacto de los incentivos a la inversión con cargo a fondos propios de empresas y autónomos, por su vinculación a la obtención de beneficio, diluyéndose el efecto tractor de este incentivo sobre la creación de empleo en Canarias.

Por ello, aunque los mecanismos de incentivo a la inversión siguen siendo de gran interés en el futuro, resultaría necesario incorporar para el periodo 2014-2020 nuevas medidas que den oportuna respuesta a las necesidades económicas actuales.

En este contexto, resulta relevante que las ayudas de Estado de finalidad concedidas a Canarias para el próximo periodo contemplen la inclusión de medidas que contribuyan de manera directa a la creación de empleo, tales como la aplicación de bonificaciones en el pago a la Seguridad Social que soportan las empresas y autónomos, o el apoyo económico a la creación de empleo neto. Este tipo de incentivos, que han sido aprobados para otras RUP como es el caso de los Departamentos Franceses de Ultramar, podría contribuir al fomento del empleo en el Archipiélago⁹.

⁹ http://ec.europa.eu/internal_market/outermost_regions/docs/report2011_es.pdf

2

MARCO DE ACTUACIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO

El Servicio Canario de Empleo (SCE) es el Servicio Público de Empleo de Canarias, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo¹⁰, modificada por la Ley 3/2011, de 18 de febrero.

El Servicio Canario de Empleo se configura como el organismo autónomo de carácter administrativo de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que tiene como finalidad **fomentar, mejorar y promover el empleo en nuestro ámbito territorial, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral.** Ejercerá funciones concretas en relación con la intermediación en el mercado de trabajo, de fomento de la ocupación, información, orientación y formación profesional ocupacional y continua, y constituirá un observatorio laboral de análisis y prospección del mercado de trabajo, que supondrá un instrumento de apoyo imprescindible para definir y programar adecuadamente las políticas de formación y de ocupación del servicio. Ejercerá actuaciones de apoyo a la economía social y, en coordinación con otros departamentos del Gobierno de Canarias, acciones de estímulo a la emprendeduría. A su vez promoverá

iniciativas de cooperación internacional en las materias de su competencia.

El Servicio Canario de Empleo está llamado a poner en práctica los principios de participación y transparencia. La participación de los agentes económicos y sociales es un pilar básico y fundamental para garantizar la máxima coordinación y sinergia de todos los recursos con el protagonismo activo de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas conjuntamente con las administraciones públicas.

Especialmente decidida y vanguardista es la apuesta consensuada de la Administración autonómica con las demás administraciones públicas canarias y representantes de empresarios y trabajadores para **conseguir un Servicio Público ágil, flexible, eficiente y profesionalizado** que resuelva los retos de un modelo de intermediación laboral entre ofertas y demandas, que acometa con ambición las demandas presentes y futuras de formación profesional, y también que otorgue un plus de calidad y compromiso en las políticas activas de empleo y de emprendeduría.

En relación con la gestión de la inserción laboral, se pretende la máxima eficacia en el acceso de los trabajadores a un puesto de trabajo. En cuanto a la intermediación labo-

¹⁰ <http://www.gobcan.es/boc/2003/080/001.html>

ral, se pretende ajustar la oferta a la demanda de empleo en el territorio de Canarias, con la movilidad profesional si es necesaria y con la programación adecuada de la formación profesional ocupacional vinculada a las necesidades del mercado laboral.

El Servicio Canario de Empleo integra en su actuación el **principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres** y promueve la no discriminación de los trabajadores y trabajadoras por razones de sexo, discapacidad, orientación sexual, raza o etnia y origen social, materializando el principio de promoción de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran, que rige la política de los poderes públicos canarios, y asegurará la libre circulación de los trabajadores en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, con el objetivo de lograr que sus actuaciones contribuyan al desarrollo sostenible de la misma.

El Servicio Canario de Empleo se configura como un Servicio Público y gratuito que se basa en los siguientes pilares: la autonomía funcional del organismo, la participación de los agentes sociales y económicos, el establecimiento de una estructura orgánica operativa orientada hacia la gestión integral y coordinada de todos los programas que inciden en la formación e inserción laboral de los ciudadanos y ciudadanas en el mundo del trabajo, y una estrecha y permanente coordinación con los restantes Servicios Públicos del bienestar social, en especial, con los educativos y de servicios sociales.

Es al Servicio Canario de Empleo al que corresponde implementar la nueva estructura de las políticas activas de empleo que estableció el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, en el territorio de Canarias, con la participación de los agentes económicos y sociales que integran el Consejo General de Empleo, y en colaboración con otros agentes públicos y privados que ofrecen servicios

o desarrollan políticas locales y específicas de empleo, que configuran el Sistema de Empleo de Canarias.

El Servicio Canario de Empleo llevará a cabo la puesta en práctica de la Estrategia Canaria de Formación y Empleo, en el marco de la Estrategia Española de Empleo y de la Estrategia Europa 2020.

En este contexto se integra la modernización del Servicio Canario de Empleo, la estructuración de su catálogo de servicios a la ciudadanía y a las empresas y su colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal y otras entidades públicas y privadas que intervengan en el mercado de trabajo de Canarias.

La necesidad de adaptar la actuación del Servicio Canario de Empleo viene determinada por el nuevo marco establecido para las políticas activas de empleo, puesto que éstas, junto con la intermediación entre demanda y oferta de empleo, constituyen su ámbito de gestión.

Es preciso tener presente tanto los motivos que originan la reforma de las políticas activas de empleo como los aspectos centrales del nuevo modelo de actuación que se ha incorporado a la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre, por el Real Decreto-ley 3/2011, que pueden sintetizarse en los siguientes:

- ▶ Evolución del actual modelo de gestión basado en subvenciones, que debe redefinirse como un modelo de servicios a la ciudadanía
- ▶ Preservación de un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo (que comprende no sólo las prestaciones por desempleo gestionadas por el servicio de empleo estatal, sino muy especialmente las políticas activas de empleo, cuya gestión corresponde al SCE)
- ▶ Enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente en relación con el de larga duración
- ▶ Provisión de servicios individualizados a la población activa, dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas, para contribuir a la mejora de su competitividad
- ▶ Fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial
- ▶ Respeto y garantía de la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, priorizando la atención a los colectivos que más la precisen
- ▶ Actualización del marco de programas vigentes en materia de políticas activas de empleo, para adecuarlo a sus destinatarios y a los distintos territorios en los que se aplican
- ▶ Apertura a la colaboración público-privada, preservando la centralidad de los Servicios Públicos de Empleo
- ▶ Refuerzo de la coordinación entre el Gobierno de Canarias y Administración General del Estado
- ▶ Fortalecimiento del Servicio Público de Empleo de Canarias, lo que incluye, como mínimo, reordenar las actuales partidas del gasto en políticas de empleo y mejorar su organización y funcionamiento, incidiendo especialmente en su capacidad de intermediación en el mercado de trabajo
- ▶ Incorporación de la evaluación y, en consecuencia, la innovación y la adopción de medidas correctoras

Todos estos elementos deben aplicarse al conjunto del Sistema de Empleo de Canarias, por lo que deben considerarse elementos de referencia para su actuación y en la del tejido de **entidades colaboradoras públicas y privadas** que lo integran.

3

ESTRATEGIA CANARIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO

3.1.

Objetivos y ejes de La Estrategia de Formación y Empleo

El desarrollo de las políticas activas de empleo en Canarias corresponde al Gobierno de Canarias, en particular a la Consejería de Empleo, Industria y Comercio de la cual el Servicio Canario de Empleo es instrumento para su ejecución efectiva.

Conforme al modelo de gestión del mercado de trabajo que Canarias se ha dado a sí misma, la Estrategia se apoya en la **concentración con los interlocutores económicos y sociales, en cooperación con las administraciones locales e insulares del Archipiélago y se implementa a través de los servicios que ofrece el SCE, de manera directa o a través de entidades colaboradoras públicas y privadas.**

La Estrategia Canaria de Formación y Empleo se configura como el marco regulador para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, y constituye el marco para la determinación de objetivos comunes, así como el conjunto de medios orientados hacia la eficacia y la eficiencia de las políticas a favor del empleo.

Por ello, la Estrategia se presenta como

un instrumento coherente para garantizar la adecuada atención a las personas usuarias del Servicio Canario de Empleo en todo el archipiélago. Asimismo debe ser suficientemente flexible como para permitir su adecuación a las características de las diferentes islas y territorios, siendo especialmente sensible a las iniciativas de desarrollo insular, comarcal y local.

La Estrategia de Formación y Empleo se articula en **un objetivo general y en once objetivos específicos:**

Objetivo General:

Fomentar el empleo de la población activa y aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, promoviendo la incorporación de las y los jóvenes a la vida laboral, mejorando la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo sostenible, basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial.

Objetivos específicos:

1. Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado, a través de la mejora de la educación inicial (en la que es prioritario reducir el abandono escolar temprano) y continua, reforzando el Sistema de Formación Profesional. Reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.
2. Promover la inserción laboral de la población joven, a través de un conjunto de medidas específicas destinadas a favorecer el empleo juvenil.
3. Recualificar a segmentos de colectivos de desempleados con especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y recolocación en sectores emergentes y yacimientos de empleo, favoreciendo la diversificación del mercado laboral y dinamizando el cambio sectorial, ocupacional y geográfico
4. Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo, promoviendo una adecuada flexibilidad en la organización del trabajo, así como impulsando un mejor grado de conciliación entre vida laboral y familiar.
5. Generar e impulsar medidas alternativas a la destrucción del empleo existente y potenciar su estabilidad.
6. Incrementar la oferta formativa de formación profesional inicial para dar acceso a colectivos de baja cualificación y favorecer su posterior inserción en el ámbito laboral, ofreciendo formación en competencias y habilidades teórico-prácticas.
7. Reducir el paro de larga duración, promoviendo una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo. Se prestará especial atención a las personas integrantes de unidades familiares con todos sus miembros en paro.
8. Modernizar el Servicio Canario de Empleo, orientando su actuación a la búsqueda de una mayor eficiencia de los presupuestos públicos, así como aprovechando y coordinando los recursos de las entidades colaboradoras y cooperadoras.
9. Generar confianza en el futuro, sobre la base del impulso a iniciativas de negocio y actividad económica y afloramiento del empleo sumergido.
10. Apoyar el crecimiento empresarial:
 - Facilitar la creación de las empresas,
 - favorecer su modernización;
 - y facilitar el acceso a diferentes sistemas alternativos y complementarios de financiación empresarial.
11. Territorializar las políticas activas de empleo, principalmente en coordinación con las entidades locales e insulares, consolidando el papel de los Consejos Insulares de Formación y Empleo.

Los Servicios Integrales de Empleo (SIE) constituyen una herramienta fundamental para la consecución de los objetivos de la Estrategia. A tal fin, se consolidarán como entes cooperadores o colaboradores del Servicio Canario de Empleo con carácter plurianual (2012-2014).

El seguimiento de estos objetivos debe realizarse a través de un conjunto de indicadores adecuados, teniendo en cuenta que los valores de dichos indicadores reflejarán el resultado no sólo de acciones específicas de políticas de empleo sino de la política integral, económica y social del Gobierno de Canarias.

La Estrategia Canaria de Empleo se articula en los siguientes ejes:

Ejes estructurales:

- 1.- Implementación de los ámbitos de las políticas activas empleo en Canarias conforme al modelo establecido en la reforma de la ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, adaptándolos a los objetivos estratégicos.
- 2.- Modernización del Servicio Canario de Empleo y del Sistema de Empleo de Canarias.

Ejes transversales a todos los ámbitos de políticas activas de empleo:

- 1.- Impulso al espíritu emprendedor y a la iniciativa empresarial.
- 2.- Impulso decidido a las políticas de igualdad.

Colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo:

La existencia de una cartera de servicios general para el conjunto de la población usuaria del Sistema de Empleo de Canarias debe ser compatible con la priorización de los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades de acceso al empleo. Y ello, en un doble sentido: de un lado, estableciendo una precedencia en la atención, de otro, estableciendo medidas de políticas activas de empleo especialmente diseñadas para colectivos específicos, de acuerdo con el nuevo marco de flexibilidad en el diseño y aplicación de las políticas activas de empleo.

A los efectos de lo dispuesto en esta Estrategia, se entenderán como **colectivos prioritarios** los siguientes:

- personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo
- jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación
- mujeres
- parados de larga duración
- mayores de 45 años
- personas con discapacidad o en situación de exclusión social
- inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería
- emprendedores y trabajadores autónomos
- personas desempleadas afectadas por procesos de reorganización productiva.

3.1.

Desarrollo del nuevo modelo de políticas activas de empleo

3.2.1.

ÁMBITO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

La reforma de las políticas activas de empleo gira sobre la atención individual a los demandantes de empleo, que se debe concretar en la elaboración de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI), plasmado en un acuerdo personal de empleo, entre el usuario y el Servicio Canario de Empleo.

El SCE fue pionero en el desarrollo de estrategias personalizadas de orientación profesional a través del programa de Tutores de Empleo, que ofreció unos excelentes resultados; sin embargo, la actual coyuntura requiere extender este tipo de servicios a una población en desempleo mucho mayor, para lo cual es imprescindible la cooperación de otras entidades en la prestación del servicio de orientación, manteniendo la centralidad del Servicio Público de Empleo.

Hay dos momentos clave en la implementación de los IPI: uno corresponde al primer contacto de la persona con el servicio de empleo, en el que se procederá a su clasificación y direccionamiento, y el otro corresponde a su orientación profesional, del que derivará el diseño de un determinado Itinerario. Es decir, un conjunto integral de acciones consensuadas que tienen como objetivo la mejora de la empleabilidad para la consecución de la inserción laboral.

Cabe destacar el importante papel a desarrollar por las oficinas de Empleo y los servicios que las mismas prestan en materia de orientación laboral.

Medidas en el ámbito de la orientación:

- ▶ El Servicio Canario de Empleo, en colaboración con las entidades colaboradoras y cooperadoras, realizará el diagnóstico individualizado sobre el perfil, las necesidades y expectativas de las personas desempleadas y ocupadas mediante entrevistas personalizadas, para poder encontrar o mantener un empleo o acceder a uno nuevo.
- ▶ Se proporcionará información sobre ofertas de empleo adecuadas, incluyendo las procedentes de otras comunidades autónomas y de otros países de la Unión Europea, así como información sobre el mercado de trabajo, y los incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación y el apoyo a las iniciativas emprendedoras.
- ▶ Se prestará especial atención a las fórmulas empresariales de autoempleo colectivo enmarcadas en la economía social.
- ▶ De forma generalizada se diseñarán, elaborarán y realizarán itinerarios individuales y personalizados de empleo a las personas desempleadas, a través de información y orientación profesional para el empleo y el autoempleo, para la mejora de su cualificación profesional y de su empleabilidad, realizando acciones de acompañamiento a la persona en su proceso de búsqueda de empleo, fomentando sus recursos personales como base para incrementar su empleabilidad.

- ▶ Se proporcionará información y orientación sobre el proceso de reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral para las personas desempleadas y ocupadas mediante la acreditación oficial de su cualificación a través de certificados de profesionalidad.
- ▶ Se potenciará la detección de habilidades y motivaciones para la emprendeduría entre los usuarios de los servicios de orientación facilitando el acceso a la información y a los recursos disponibles.
- ▶ Se impulsará la participación en acciones formativas con el fin de completar la obtención del correspondiente título o certificado. Se informará y asesorará a las personas desempleadas y ocupadas sobre la oferta de acciones de Formación Profesional para el empleo, con acreditación oficial a través del Repertorio de Certificados de Profesionalidad cuando estén vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones, así como de los Títulos de Formación Profesional.
- ▶ Se fomentarán medidas y estrategias que favorezcan la comunicación y coordinación entre profesionales vinculados a la Orientación Profesional pertenecientes a diferentes instituciones/niveles de intervención para optimizar los recursos existentes y las intervenciones.
- ▶ Se realizarán evaluaciones de los servicios de orientación prestados con el objetivo de asegurar y mejorar la calidad de los mismos.
- ▶ Se fomentará la formación de los profesionales que se dedican a los servicios de orientación.
- ▶ Se creará un grupo de trabajo para definir criterios de actuación en la gestión de servicios de orientación.
- ▶ Se redefinirá el perfil de usuario del programa de Búsqueda Activa de Empleo (BAE) partiendo de una evaluación del protocolo vigente, incorporando mejoras en el sistema de orientación.
- ▶ Se elaborarán las Guías de Orientación que permitan ofrecer el servicio de una manera uniforme por parte de las diferentes entidades que lo ofrezcan, y el diseño de herramientas de información y orientación grupales, tratando de evitar duplicidades en los servicios y la desorientación de los usuarios.
- ▶ Se facilitará y mejorará el acceso a la orientación laboral de los jóvenes, así como de los diferentes servicios a su alcance, tras un análisis de las necesidades formativas actuales, atendiendo especialmente a los jóvenes en situación de abandono escolar prematuro.
- ▶ En coordinación con las entidades cooperadoras, se llevará a cabo la modernización administrativa funcional y procedimental, orientada a conseguir una mayor brevedad en los procedimientos y respuestas, agilizando los trámites burocráticos.
- ▶ Se elaborarán protocolos comunes de actuación en coordinación con las entidades colaboradoras y cooperadoras.
- ▶ Se incrementarán las sesiones informativas sobre novedades y procedimientos de gestión y económicos junto con las entidades cooperadoras y colaboradoras.
- ▶ Se procurará una clasificación de los demandantes de empleo más eficaz, en pro de facilitar los sondeos de perfiles solicitados por las empresas y para garantizar un incremento de la empleabilidad del demandante de empleo.

3.2.2.

ÁMBITO DE FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN

Se consideran acciones de formación y recualificación aquellas dirigidas al aprendizaje, formación o recualificación profesional incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Las acciones formativas del Subsistema de Formación para el Empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

La oferta formativa vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, estructurada en módulos formativos, facilita la acreditación parcial acumulable para el reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional. Además, permite el reconocimiento y capitalización de aprendizajes mediante la acreditación de la experiencia profesional y la Formación Profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

El Servicio Canario de Empleo promoverá el mantenimiento de una red de centros colaboradores, públicos y privados, que junto a sus Centros de Referencia Nacional, garantizarán una permanente oferta de formación para el empleo de calidad ajustada a las necesidades de la economía canaria. Asimismo, en colaboración con el Sistema Educativo, promoverán la Red de Centros Integrados de Formación Profesional de Canarias.

El SCE impulsará la realización de procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con los criterios aprobados por los instrumentos de participación del subsistema y con las directrices europeas en materia de calidad.

Medidas en el ámbito de la formación y la recualificación

- ▶ Ampliar el número de participantes en la formación para el empleo.
- ▶ Adaptación del Catálogo de Formación Profesional para el empleo a las necesidades de la economía canaria y a los yacimientos de empleo reseñados en el Informe RUP y los sectores productivos emergentes en las Islas, teniendo en cuenta el Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional.
- ▶ Refuerzo de la oferta de formación certificable.
- ▶ Impulso de la oferta formativa en la modalidad en línea, y mixta (combinada con la presencial).
- ▶ Implantación y oferta de todo el Repertorio de certificados de profesionalidad a través de la red de centros acreditados.
- ▶ Formación y recualificación de personas ocupadas en sectores con pocas perspectivas de crecimiento económico.
- ▶ Extensión del sistema de acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación.

- ▶ Oferta formativa vinculada con procesos de acreditación de la experiencia profesional a través de ofertas modulares.
- ▶ Formación para formadores del ámbito de la formación para el empleo.
- ▶ Actuaciones vinculadas a la evaluación y la mejora de las competencias clave tanto para personas ocupadas como desempleadas.
- ▶ Plan de evaluación anual del sistema para la implantación de ajustes y mejoras.
- ▶ Formación para emprendedores.
- ▶ Impulso de convenios de colaboración entre el SCE y las empresas y/o las organizaciones empresariales con el fin de llevar a efecto planes de prácticas profesionales en empresas.
- ▶ Diseño, en colaboración con la administración educativa, de una red de Centros Integrados públicos y privados de Formación Profesional.
- ▶ Convertir los actuales Centros Nacionales de Formación del SCE en Centros de Referencia Nacional.
- ▶ Incorporar la dimensión europea a la formación para el empleo, impulsando la participación en proyectos de formación y prácticas en empresa con períodos de estancia en otros países europeos.
- ▶ Fomento de la transferencia de conocimientos (la Transnacionalidad): compensación de las limitaciones económicas y geográficas con las que cuenta el archipiélago, con las posibilidades que ofrecen naciones vecinas en vías de desarrollo, a través de la elaboración de un sistema de apoyo a la movilidad.
- ▶ Análisis y diagnóstico de las actuales necesidades de mano de obra cualificada y no cualificada del sistema productivo, para elaborar planes de formación ajustados y encaminados a satisfacer dichas necesidades.
- ▶ Implantación y difusión de un sistema de correspondencia de cualificaciones eficaz, dinámico y funcional, con posibilidad de soporte digital para favorecer su uso.
- ▶ Potenciar la Formación Profesional, incidiendo sobre la parte práctica, la concordancia con las demandas del sistema productivo y potenciando la emprendeduría desde los niveles más básicos.
- ▶ Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.
- ▶ Realización de una evaluación continua de las necesidades actuales y emergentes del mercado en materia formativa, estableciéndose un canal de comunicación permanente con las empresas y entidades cooperadoras y colaboradoras y efectuar planes y programas de formación, no sólo a corto sino a medio plazo, atendiendo con antelación las demandas del sistema productivo.
- ▶ Ajustar la convocatoria de Cualificaciones Profesionales a las nuevas tendencias del mercado, fomentando una formación real de la mano de obra adaptada a las necesidades y expectativas a medio plazo del mercado laboral.
- ▶ Aumentar la oferta formativa en general, haciendo un mayor esfuerzo sobre la de mayor cualificación profesional y potenciando la formación modular con el objetivo de obtener las correspondientes acreditaciones.
- ▶ Adaptar la oferta formativa al año natural.

- ▶ Orientar los Planes de Estudios Universitarios.
- ▶ Fomentar el incremento de las prácticas no laborales, en pro de una formación integral y orientada al desempeño laboral en entornos concretos de trabajo.
- ▶ Orientar la formación no reglada.
- ▶ Promocionar las actividades relacionadas con los sectores que añaden actualmente un valor económico y social, como la rehabilitación de edificios y planta hotelera, la incorporación de energías renovables y las actividades vinculadas a la dependencia.
- ▶ Atención especial a los jóvenes en situación de abandono escolar prematuro.
- ▶ Potenciar los ciclos formativos completos en detrimento de las acciones puntuales: una formación orientada hacia la cualificación y certificación profesional.
- ▶ Fomentar la formación orientada hacia los perfiles profesionales emergentes y potenciar a través de la profesionalización todos los sectores económicos.
- ▶ Abogar por la obligatoriedad de la realización de prácticas en empresas en toda la Formación Profesional, para todo el alumnado.
- ▶ Mayor difusión de los procesos de evaluación y acreditación de las competencias profesionales, tanto los de la Comunidad Autónoma de Canarias, como del resto de España.
- ▶ Ofertar una formación intensiva reorientada hacia los sectores emergentes y nuevos yacimientos de empleo, sin descuidar la necesidad de formación y actualización de conocimientos que aún requieren sectores tradicionales en nuestra economía.
- ▶ Determinar los sectores actuales en crisis y los sectores creadores de empleo estables y de calidad.
- ▶ Fomentar la implantación de talleres de creatividad e innovación.
- ▶ Incorporar los recursos formativos de las universidades canarias, a través de los centros colaboradores y cooperadores, al ámbito de la formación para el empleo.
- ▶ Fomentar y facilitar el acceso a la formación reglada de los trabajadores sin estudios, posibilitando posteriormente acceder a la formación ocupacional de mayor ocupación profesional.
- ▶ Potenciar los programas de cooperación educativa, como son, promoción de becas, prácticas laborales, movilidad, primer empleo, etc.
- ▶ Efectuar un análisis acerca de las necesidades relacionadas con las competencias profesionales transversales.
- ▶ Desarrollar la normativa autonómica de acreditación de los centros/profesionalidad en las modalidades mixta/a distancia/teleformación, conforme a los certificados de profesionalidad en las modalidades mixta, a distancia y/ o teleformación.
- ▶ Incrementar el número de dispositivos de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias profesionales.

COLECTIVOS PRIORITARIOS:

- Personas sin cualificación profesional.
- Personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.

3.2.3.

ÁMBITO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

Este ámbito, obliga a acometer y desarrollar dos facetas diferenciadas:

- Facilitar el acceso a las oportunidades de empleo a través de un **sistema de intermediación laboral transparente y eficaz**, tanto para las personas que buscan trabajo como para las empresas.
- Determinar el conjunto de acciones y medidas de **estímulo a la contratación y apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo** que contribuya a reducir las tasas de desempleo, mejorar la calidad del empleo, la formación permanente, favoreciendo la cohesión social.

Medidas en el ámbito de la intermediación laboral

- ▶ Informar y gestionar ofertas de empleo con calidad y transparencia, a través de una plataforma pública online que, por una parte, facilite el acceso a la información de las ofertas de empleo existentes y, por otra, permita a las empresas una gestión de sus ofertas de trabajo sencilla y eficaz. Dicha plataforma operará con las existentes a nivel nacional y europeo a fin de facilitar la movilidad laboral.
- ▶ Mejorar la visibilidad de los servicios de intermediación del SCE.
- ▶ Cooperar con todos los agentes dedicados a la prospección del mercado laboral.
- ▶ Asesorar y asistir técnicamente a empresas y a las entidades colaboradoras y cooperadoras que tengan la gestión de

ofertas de empleo integrada en su ámbito de actuación.

- ▶ Conocer, captar, gestionar y seguir la oferta de empleo para incidir en la orientación de la demanda.
- ▶ Ofrecer un trato de calidad y atención continua a las empresas que gestionan ofertas de empleo a través del SCE o sus entidades colaboradoras.
- ▶ Mejorar los protocolos de gestión de la oferta de empleo vigentes.
- ▶ Realizar acciones de formación para la unificación de criterios con la red de entidades que conforman el Sistema.
- ▶ Planificar y organizar reuniones de coordinación con las Oficinas de empleo y las entidades colaboradoras del SCE, intensificando la labor de información sobre novedades y procedimientos de gestión.
- ▶ Orientar la demanda hacia las ocupaciones en relación directa con la oferta que se gestiona.
- ▶ Establecer marcos de cooperación con los nuevos actores privados (agencias de colocación con y sin ánimo de lucro) que participan en la intermediación laboral.
- ▶ En intermediación, adoptar las medidas necesarias para agilizar la gestión de ofertas y las respuestas a las empresas a través de una selección de demandantes más rigurosa y más rápida.

Medidas en el ámbito del fomento de la contratación:

- ▶ Establecer incentivos que favorezcan la contratación en sectores emergentes y con expectativas de crecimiento de empleo, acompañado de acciones de información y asesoramiento sobre las características de estos sectores y los requerimientos profesionales. Ello, especialmente, en sectores como los relacionados con las energías renovables, el turismo sostenible, la industria cultural, servicios sociales y de la salud, especialmente sectores vinculados a la dependencia, las nuevas tecnologías; las eco-industrias; y la rehabilitación de edificios.
- ▶ Iniciativas de colaboración social para perceptores de prestaciones y subsidios.
- ▶ Apoyo a la contratación, por Administraciones Públicas e Instituciones sin ánimo de lucro, de personas en desempleo, especialmente en situación de paro de larga duración.
- ▶ Estímulo de la contratación indefinida de los colectivos con mayores niveles de cualificación.
- ▶ Fomento de acciones de contratación como garantía de rentas, que reduzcan los riesgos de exclusión social de colectivos en situación prolongada de desempleo en cooperación con las administraciones insulares y locales de Canarias, así como con organizaciones sin ánimo de lucro y entidades privadas.
- ▶ Acciones de apoyo al mantenimiento del empleo de trabajadores con contrato indefinido, acompañado de medidas de mejora de la empleabilidad.
- ▶ Actuaciones de información y asesoramiento a las empresas para facilitar la contratación.
- ▶ Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.
- ▶ Incentivar y potenciar la contratación de los jóvenes, mediante programas de alternancia formación–empleo.
- ▶ Impulsar ayudas a la inserción, favoreciendo la contratación en prácticas.
- ▶ Reducción generalizada de los tipos de cotización a la Seguridad Social y bonificaciones para los contratos en sectores emergentes con desempleados procedentes de sectores en situación de crisis. Información colectiva mediante campañas divulgativas sobre las ayudas por contratación e incentivación y bonificación a las empresas.
- ▶ Potenciar y ofrecer un sistema de gestión ágil y de calidad a los usuarios del SCE demandantes y empresas, en las Oficinas administrativas y especialmente en las comarcales.
- ▶ Mejorar el diálogo social para unir oferta y demanda de empleo a corto y largo plazo tanto a nivel sectorial como con carácter general.
- ▶ Realizar un análisis sobre las posibilidades que ofrecen los nuevos yacimientos de empleo, especialmente en el ámbito de las actividades vinculadas a la biodiversidad (empleos ‘verdes’) y a la dependencia (empleos ‘blancos’). Se crearán mesas técnicas, dependientes de Consejo General de Empleo, para desarrollar medidas tendentes a facilitar la actividad económica y empleabilidad en estos sectores.
- ▶ Potenciar la prospección de empresas, que posibiliten informar sobre los nuevos servicios disponibles, así como establecer una relación continuada de información y prestación de servicios.

COLECTIVOS PRIORITARIOS

- Personas jóvenes.
- Personas en paro de larga duración.
- Mujeres, especialmente, en sectores y actividades en los que están sobrepresentadas.
- Personas con discapacidad.
- Personas en situación de exclusión social.
- Víctimas de violencia de género y doméstica.
- Mayores de 45 años.
- Mayores de 55 años.
- Personas con contrato suspendido por Expedientes de Regulación de Empleo.
- Personas reincorporadas a su puesto de trabajo tras suspensiones de contrato por maternidad y otras medidas de conciliación de vida familiar y laboral (mantenimiento).

3.2.4.

ÁMBITO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO + FORMACIÓN

Se trata en este punto de las acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.

En este ámbito se persigue el diseño y desarrollo de actuaciones que incrementen la cualificación de la población desempleada,

adaptándola a las necesidades del mercado laboral, mediante la adquisición de competencias profesionales a través de procesos mixtos de empleo y formación que permitan compatibilizar el aprendizaje con la realización de un trabajo efectivo.

Medidas en el ámbito de oportunidades de empleo + formación

- ▶ Impulso a los programas públicos de empleo y formación (escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo), promoviendo su vinculación al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de los sectores emergentes y/o con potencial en la generación de empleo (por ejemplo, energías renovables, turismo sostenible, mercados de servicios sociales y de la salud, dependencia, nuevas tecnologías, ecoindustrias o rehabilitación de edificios, entre otros).
- ▶ Vinculación de la formación adquirida con certificados de profesionalidad.
- ▶ Impulso de los contratos de formación y aprendizaje que permitan la contratación de personas jóvenes, alternando trabajo y adquisición de cualificación profesio-

nal, y promuevan su estabilidad en el empleo.

- ▶ Impulso a la vinculación de las acciones de formación para el empleo con la realización de prácticas en empresas.
- ▶ Internacionalizar el sector de la formación. Conseguir en Canarias una delegación SCE/OIT/Euroafricano. La formación en Canarias, por sus características de insularidad, debe ampliar horizontes, adaptando sus servicios y oferta a la realidad de nuestra sociedad. Se trata de:
 - ▶ preparar a nuestra población activa para afrontar y desempeñar un puesto de trabajo tanto en su región natal como en otra nación;
 - ▶ y ofrecer apoyo y asesoramiento a las empresas y centros educativos para que sean capaces de transnacionalizar sus servicios con éxito.
- ▶ Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.

COLECTIVOS PRIORITARIOS

- Personas provenientes de sectores en crisis y jóvenes en desempleo menores de 30 años que necesiten adquirir o mejorar sus competencias profesionales para su reinserción laboral.
- Parados de larga duración.
- Mayores de 45 años.

3.2.5.

ÁMBITO DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA EL EMPLEO

Las acciones y medidas que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares constituyen objetivos irrenunciables a fin de configurar un **mercado de trabajo basado en principios de integración y cohesión social**.

Especialmente esta Estrategia incluye acciones y medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad y en los distintos niveles, incrementando la presencia de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos innovadores, así como en aquellos en los que continúa teniendo menor grado de presencia y representación.

Las áreas de conciliación en el trabajo y vida personal e igualdad de género serán evaluadas para el seguimiento de las directrices de la Estrategia Europea 2020, por lo que además de constituir un ámbito específico es transversal al resto de los ámbitos de actuación.

Medidas en el ámbito del fomento de la igualdad de oportunidades para el empleo

- ▶ Desarrollo de campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en

aquellos ámbitos donde aún están escasamente representadas/os.

- ▶ Formación específica en orientación laboral no sexista para las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo.
- ▶ Programas específicos de readaptación y recualificación profesional de mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo.
- ▶ Convocatorias de acreditación de la experiencia laboral en aquellos sectores productivos donde la presencia de la mujer sea significativa.
- ▶ Acciones para la promoción del autoempleo femenino y de la actividad emprendedora de mujeres.
- ▶ Redes de emprendimiento femenino: sistemas presenciales y telemáticos de información y asesoramiento a las mujeres en general y a aquellas con especiales dificultades en el acceso a las líneas de ayuda y de crédito promovidas por las Administraciones públicas.
- ▶ Creación y fortalecimiento de empresas promovidas por mujeres en sectores tecnológicos y emergentes a través de medidas de apoyo fiscal.
- ▶ Refuerzo de programas de fomento del empleo que promuevan la adaptación de las mujeres a las necesidades del mercado de trabajo, sobre todo de aquellas pertenecientes a grupos más vulnerables.
- ▶ Protocolos de colaboración entre el SCE y los servicios sociales para el estableci-

miento de medidas que faciliten el acceso al empleo y a la formación para el empleo de las mujeres, sobre todo a personas con necesidades especiales (mujeres en riesgo de exclusión, víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, etc.).

► Medidas de fomento de la conciliación y las corresponsabilidad:

- Apoyo a los servicios destinados a cubrir las necesidades específicas de las personas que vayan a acceder a las medidas de formación para el empleo y autoempleo, adaptando los servicios a las necesidades de las personas (por ejemplo mediante la ampliación de horarios en guarderías, ludotecas, colegios, centros de día, servicios de transporte, etc....).
- Sistemas de información y formación desarrollados en colaboración con el Instituto Canario de Igualdad (ICI) para sensibilizar a las empresas y a las administraciones públicas sobre los beneficios de promover la conciliación y la corresponsabilidad para toda la plantilla, y promover sistemas de jornada laboral que exijan menos horas de presencia, tanto para mujeres como para hombres, apoyados en el uso de tecnologías de la comunicación y la información.
- En la gestión de ofertas de empleo, remisión a empresas y empleadores, cualquiera que sea su sector de actividad, de un número equilibrado de aspirantes de ambos sexos, siempre que sea posible.
- Asegurar, siempre que sea posible, un porcentaje de presencia mínima del sexo infrarrepresentado en los cursos de formación para el empleo.

► En colaboración con el ICI, elaboración de guías de actuación y de buenas prácticas dirigidas a los Centros de Formación Profesional, para que las campañas de información, captación y orientación de estudiantes incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista.

► Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.

COLECTIVOS PRIORITARIOS

- Jóvenes.
- Mujeres con dificultades para su inserción laboral.
- Mujeres en el ámbito rural.

3.2.6.

ÁMBITO DE OPORTUNIDADES PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES

Deben ser introducidas una serie de acciones y medidas de inserción laboral de personas que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. **A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las víctimas de violencia doméstica y de las personas con discapacidad o en situación de exclusión social.** Se considera en situación de exclusión social a aquellas personas pertenecientes a unidades familiares en las que ninguno de sus miembros percibe ingresos por la realización de un trabajo. En relación con las personas con discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Asimismo se impulsará la contratación de personas en situación de exclusión social a través de las empresas de inserción.

Se persigue el diseño y desarrollo de medidas que contribuyan a reducir los obstáculos a la entrada en el mercado laboral, aproximando sus tasas de actividad, ocupación y empleo a la de la población en general y favoreciendo la cohesión social, así como medidas de estímulo de la contratación y al mantenimiento de puestos de trabajo.

Medidas en el ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades

- ▶ Ejecución de los programas de subven-

ciones e incentivos a la contratación, incorporación de socios en cooperativas y sociedades laborales y al mantenimiento de puestos de trabajo, así como medidas que mejoren el desempeño del mismo, para estos colectivos.

- ▶ Favorecer la integración laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción.
- ▶ Medidas en colaboración con empresas y organismos públicos para facilitar la aplicación de planes específicos de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género que comprendan al menos:
 - Itinerario de inserción sociolaboral realizado por personal especializado.
 - Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral.
 - Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
 - Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.
 - Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres.
 - Incentivos para compensar diferencias salariales.
 - Convenios para facilitar la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género y su movilidad geográfica.
- ▶ Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para

su inserción y recualificación profesional.

- ▶ Planes de difusión de las distintas acciones y medidas que se establezcan en este ámbito, incluyendo la sensibilización y divulgación de las mismas a los actores en el mercado de trabajo.
- ▶ **Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas puestas en marcha.**

Medidas de inserción laboral de personas con discapacidad

El SCE aplicará en Canarias las medidas y acciones que se diseñen y desarrollen por el Estado y el Gobierno de Canarias en sus correspondientes ámbitos competenciales dirigidas a favorecer la inserción laboral y social de las personas con discapacidad a través de medidas de apoyo a la contratación de trabajadores discapacitados por empresas en términos de mercado laboral ordinario, y de apoyo a los programas de empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad las comprendidas en el párrafo tercero del artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Asimismo se considerará que son personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral, aquellas que estén incluidas en alguno de los grupos siguientes:

- ▶ Personas con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

- ▶ Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

- ▶ Las personas con capacidad intelectual límite que tengan reconocida oficialmente esta situación, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33%, podrán ser objeto de medidas de apoyo al acceso al empleo de las personas con discapacidad en los términos que determine la normativa de desarrollo prevista en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

COLECTIVOS PRIORITARIOS

- Mujeres víctimas de violencia de género.
- Víctimas de violencia doméstica.
- Personas con discapacidad.
- Personas en situación de exclusión social.
- Desempleados que en su núcleo familiar no cuenten con alguno de sus miembros con ingresos salariales ni prestación o subsidio alguno.

3.2.7.

ÁMBITO DE AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS

En este ámbito se incluye la realización de acciones y medidas dirigidas a fomentar las **iniciativas empresariales, mediante el empleo autónomo o la economía social**, o bien encaminadas a la generación de empleo, la creación y promoción de todo tipo de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.

El SCE desarrollará estas medidas en colaboración con el resto de administraciones públicas implicadas en el apoyo a la iniciativa empresarial en Canarias, así como con corporaciones y entidades privadas con o sin ánimo de lucro, que incluyan entre sus objetivos el fomento de la creación de empresas ya sean ordinarias o de tercer sector.

Este ámbito requiere una mayor voluntad de renovación a fin de experimentar nuevas fórmulas que superen las carencias de las tradicionales medidas de apoyo al autoempleo, reforzando las líneas orientadas a apoyar la consecución de créditos a bajo o casi nulo interés por los emprendedores, frente al tradicional modelo de subvención.

Medidas en el ámbito de autoempleo y creación de empresas

- ▶ Medidas integradas destinadas a facilitar el establecimiento de iniciativas empresariales, tales como emprendedores, autónomos o su incorporación como socios de cooperativas o sociedades laborales y a la creación de empresas, que incluyan:

- ▶ Ayudas por establecimiento como autónomo/a o incorporación como socio/a en cooperativas y sociedades laborales, así como para la creación de empresas.
- ▶ Ayudas financieras sobre préstamos.
- ▶ Ayudas destinadas a inversiones.
- ▶ Ayudas de asistencia técnica y apoyo a la función gerencial.
- ▶ Ayudas para la formación.
- ▶ Ayudas destinadas al estudio de mercados y análisis de viabilidad.
- ▶ Medidas de formación, difusión y fomento del trabajo autónomo y de la creación de empresas, asesoramiento y orientación para iniciativas de economía social y sociedades laborales vinculadas al fomento del empleo.
- ▶ Medidas de emprendimiento vinculadas a sectores emergentes y con potencial de generar empleo. Especialmente en sectores como los relacionados con las energías renovables, el turismo sostenible, las industrias culturales, los servicios sociales y de la salud, la dependencia, las nuevas tecnologías, las ecoindustrias, la rehabilitación de edificios y aquellos identificados como yacimientos potenciales de actividad económica y empleo en el Informe Solbes.
- ▶ Favorecer el uso de la tramitación electrónica en el área de creación de empresas.
- ▶ Promoción, en los ámbitos del fomento de iniciativas emprendedoras por parte de personas desempleadas, de actividades productivas estratégicas, emergentes o con potencial de creación de empleo.

- ▶ Otras líneas de apoyo, tales como la generalización de las ayudas destinadas a inversiones directas e incluir ayudas destinadas a estudios de mercado y análisis de viabilidad.
- ▶ Refuerzo de las medidas de orientación y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a las personas inscritas en oficinas de empleo del Servicio Canario de Empleo, potenciando el papel de los Servicios Integrales de Empleo.
- ▶ Fomento de la capacidad emprendedora de la población activa, especialmente de las personas jóvenes, mediante la formación específica y la economía social.
- ▶ Fomento de medidas especiales para la facilitar la permanencia de los autónomos en sus negocios, así como de apoyo a la PYME en dificultades.
- ▶ Actuaciones de refuerzo de la planificación y gestión empresarial entre emprendedores, trabajadores autónomos y en el ámbito de la economía social. Incorporación de prácticas de responsabilidad social empresarial.
- ▶ Facilitar la viabilidad financiera de los proyectos de emprendimiento y la puesta en marcha de la actividad.
- ▶ Impulso de actuaciones de emprendimiento en sectores emergentes y con potencial de crear empleo.
- ▶ Apoyo a la creación empresarial mediante actividades de asesoramiento a los emprendedores, acciones encaminadas a facilitar y mejorar el acceso a la financiación, y actividades formativas en el terreno de la creación empresarial.
- ▶ Desarrollo de acciones específicas para favorecer la recualificación y reinserción profesional de los trabajadores autónomos que tengan reconocida una prestación por cese de actividad
- ▶ Favorecer y hacer extensible las anteriores medidas de apoyo a la emprendeduría y a iniciativas empresariales con convenios de participación en naciones vecinas y grandes posibilidades de ejecución.
- ▶ Promover redes de colaboración, una imagen de marca y la protocolización (elaboración de un sistema que aúne medidas y políticas de creación de empleo, recoja experiencias, ofrezca un espacio de intercambio y consulta, y sirva de guía y facilite todo el proceso).
- ▶ Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.

COLECTIVOS PRIORITARIOS

→ Todos los desempleados

3.2.8.

Ámbito de promoción de la actividad económica y el desarrollo local

Dentro de este ámbito se recogen las acciones y medidas encaminadas a la **generación de empleo, la creación de actividad y la dinamización e impulso del desarrollo económico local**, dando así cobertura a la aplicación del objetivo de territorializar las políticas de empleo.

El Servicio Canario de Empleo desarrollará estas medidas en colaboración con el resto de Administraciones públicas implicadas en el apoyo a la iniciativa empresarial en Canarias, en particular las administraciones locales e insulares; así como con las entidades cooperadoras y colaboradoras que incluyan entre sus objetivos el fomento de la creación de empresas y la generación de empleo.

Medidas en el ámbito de promoción de la actividad económica y el desarrollo local

- ▶ Medidas integradas destinadas a facilitar en el ámbito local la creación de empresas, preferentemente en sectores emergentes y los indicados como potenciales yacimientos de empleo en el Informe RUP, y con potencialidades en la generación de empleo.
- ▶ Ayudas por la contratación estable de personas desempleadas.
- ▶ Ayudas financieras sobre préstamos.
- ▶ Ayudas destinadas a inversiones.
- ▶ Ayudas de asistencia técnica, formación y apoyo a la función gerencial.
- ▶ Medidas de apoyo a la creación y funcionamiento en las corporaciones locales de unidades especializadas en la promoción e implantación de acciones encaminadas a la creación de empleo y el desarrollo local, así como la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial.
- ▶ Sensibilización, orientación, formación, asesoramiento para la creación de empresas en el ámbito local, así como actuaciones de formación, difusión, acompañamiento y fomento de la actividad empresarial en proceso de creación o de consolidación (refuerzo de capacidades y competencias empresariales, provisión de servicios empresariales dentro de infraestructuras de apoyo a la creación de empresas, creación de redes de personas emprendedoras, etc.).
- ▶ Información sobre las distintas vías de financiación para el desarrollo de la actividad empresarial en el ámbito local.
- ▶ Estudio de oportunidades empresariales y de actuaciones que permitan planificar e implantar estrategias de creación de empleo y actividad y de valorización de recursos en el ámbito local o comarcal.
- ▶ Medidas de coordinación y complementariedad de las iniciativas que promuevan las corporaciones locales con el SCE.
- ▶ Medidas de formación dirigidas al personal de los organismos que vayan a dar apoyo y asesoramiento a emprendedores en la creación de empresas.
- ▶ Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.

3.2.9

ÁMBITO DE FOMENTO DE LA MOVILIDAD

La movilidad territorial de carácter laboral puede definirse como el desplazamiento temporal o definitivo de la residencia habitual para la obtención y desempeño de un empleo o puesto de trabajo. En un contexto de globalización económica **es esencial para la competitividad de las empresas y de la mano de obra acceder a los recursos que faciliten la movilidad, tanto funcional como territorial**, como instrumento de adaptación a las condiciones cambiantes del mercado.

Despojada de los valores negativos que la emigración supuso en la historia de las islas, la movilidad de sus profesionales y empresas ha sido un elemento habitual y positivo para la economía canaria que, tradicionalmente, ha sido una economía abierta y basada en las relaciones con el exterior.

En las presentes circunstancias históricas, ese espíritu de apertura a otras culturas propia de la sociedad canaria debe potenciarse y respaldarse. Por otra parte, la movilidad funcional, la que se produce en el interior de una empresa o sector económico entre diferentes puestos de trabajo o categorías profesionales, evita soluciones negativas en el caso de readaptación de las empresas a los cambios tecnológicos y económicos.

Medidas en el ámbito de fomento de la movilidad

- ▶ Potenciar y apoyar la movilidad interior para la creación de puestos de empleo en Canarias.
- ▶ Integrar en la plataforma digital de información sobre ofertas de empleo de Canarias ofertas de empleo procedentes de su homólogo a nivel estatal (Sistema Nacional de Empleo) y del sistema EURES, para favorecer la movilidad sectorial y territorial de las personas demandantes de empleo, especialmente de los jóvenes.
- ▶ Mejora de los servicios de la Red EURES en Canarias, de la que es socio el Servicio Canario de Empleo, integrando información sobre sus ofertas de empleo en la red de oficinas de empleo, de orientación profesional, y de sus entidades colaboradoras, de modo que los consejeros EURES del SCE puedan centrarse en la atención individualizada de aquellas personas con un proyecto firme de movilidad, en la captación y gestión de ofertas de empleo que puedan ser cubiertas por candidatos canarios, y en la gestión de proyectos de movilidad.
- ▶ Reforzar la red EURES y la creación de nuevas oficinas especializadas fuera de Europa. Casar la externalización e internacionalización de las empresas canarias con el empleo y crear los servicios de orientación e información indispensables para llevar a cabo proyectos de movilidad.
- ▶ Formación al personal del Servicio Canario de Empleo y de sus entidades colaboradoras sobre la dimensión europea del mercado de trabajo y los servicios EURES para su integración en el catálogo de servicios ordinario.
- ▶ Establecimiento de ayudas económicas que faciliten la movilidad territorial o sectorial para acceder a un puesto de trabajo, tal como se plantea en el Informe Solbes, entre otros.
- ▶ Facilitar la participación de las personas en desempleo en acciones formativas impartidas en localidades y Comunida-

des Autónomas, diferentes de su residencia habitual, en donde existan posibilidades de empleo y de recolocación.

- ▶ Fomentar la dimensión internacional de la formación para el empleo, apoyando la realización de períodos de formación y/o prácticas en otros países de la Unión Europea. Asimismo se promoverá la internacionalización de los recursos humanos canarios a través de prácticas en el extranjero para universitarios y estudiantes de Formación Profesional. Esto supone trabajar en una triple vertiente: ofrecer experiencia laboral a los cana-

rios que acaban de finalizar su formación universitaria o profesional, darles una formación complementaria, concretamente en un idioma; y la capacidad de redefinirse y adaptarse.

- ▶ Fomento del conocimiento de otras lenguas a través de acciones de Formación Profesional para el Empleo.
- ▶ Valorar y evaluar los resultados obtenidos de las iniciativas y políticas activas puestas en marcha.

3.3.

Plan de acción contra el desempleo juvenil

El desempleo en Canarias, a fecha de 28 octubre de 2011 (Encuesta de Población Activa del tercer trimestre) afecta a un 52,61 % de los menores de 25 años. Se trata de una cifra inadmisibles en cualquier sociedad que aspire a consolidar la cohesión social y a mantener ciertas cuotas de bienestar. Si bien el desempleo es un problema en cualquier época de la vida de un trabajador, el desempleo juvenil, por sus efectos especialmente perniciosos sobre la formación y la integración social de las personas, es un problema que supera con creces el ámbito de la política laboral y que convoca a toda la sociedad en su resolución.

Las partes firmantes del presente documento se comprometen a elaborar y aprobar un **plan de acción específico contra el desempleo juvenil en Canarias durante el primer trimestre del año 2012.**

3.4.

Modernización del Servicio Canario de Empleo y el Sistema de Empleo de Canarias

El Servicio Canario de Empleo es el Servicio Público de Empleo de Canarias. Bajo su coordinación operan un conjunto de organizaciones de naturaleza tanto pública como privada que prestan servicios en diferentes ámbitos de las políticas activas de empleo y que integran el Sistema de Empleo de Canarias.

El Servicio Canario de Empleo, como señala el punto 2º, debe protagonizar un proceso de modernización y adaptación hacia el nuevo modelo de Servicio Público de Empleo definido en la reforma de las políticas activas de empleo, basado en un tratamiento individualizado (criterio de personalización), de atención a todos sus usuarios (personas desempleadas, ocupadas y empresas) y estructurado a través de un catálogo de servicios de empleo.

Cualquier proceso de cambio y modernización debe partir de un reconocimiento y evaluación de lo existente. El Servicio Canario de Empleo sufrió transformaciones en su modelo de gestión en los últimos años que deben ser evaluadas y reconsideradas, como la división entre oficinas de gestión administrativa y oficinas de servicios de valor añadido, que ha conllevado el alejamiento de parte de ese tipo de servicios de sus destinatarios, así como cierta confusión entre lo que deben ser los servicios propios del SCE y los que deben realizar sus entidades colaboradoras y de apoyo.

Es necesario proceder a la revisión de la organización interna, clima laboral y las necesidades de formación que requiere la adaptación del nuevo modelo basado en la atención personalizada y el desarrollo del catálogo de servicios de empleo.

Se contemplan las siguientes medidas de modernización del SCE:

a) Medidas de evaluación y diagnóstico

- ▶ Estudio de clima laboral.
- ▶ Estudio de las cargas de trabajo existente y de medidas de optimización de los recursos.
- ▶ Análisis y diagnóstico de los actuales sistemas de información.

b) Medidas de modernización

- ▶ Elaboración de la Carta de Servicios de Empleo. La carta de servicios concreta el modelo de gestión orientado a las personas y las empresas y se hará difusión entre la población potencialmente usuaria, de modo que su cumplimiento sea la medida de la calidad de la gestión.
- ▶ Establecimiento de un procedimiento administrativo homogéneo que permita establecer la trazabilidad de las actuaciones que se han realizado con cada usuario (persona o empresa) y el grado de personalización en la atención procurada. Además, la prestación de estos servicios personalizados tiene que cumplir con otros requisitos formales establecidos en el nuevo marco legal, como son la igualdad de oportunidades y no discriminación, y la adecuación a las peculiaridades sectoriales y territoriales de los distintos mercados de trabajo.

- ▶ Establecimiento de unos criterios de calidad en la prestación de servicios que deberán fijar los plazos máximos para la prestación de cada servicio y las condiciones mínimas de dicha prestación: objetivo y servicio ofrecido, resultado, utilidad, satisfacción, carácter personalizado y perfil de la persona que lo realiza.
- ▶ El SCE ha de asegurar que estos mismos principios y criterios de calidad se apliquen no solamente a los servicios personalizados que realicen de manera directa sino también a todas las actuaciones de sus entidades colaboradoras.
- ▶ Desarrollo de la política de cooperación público-privada en la ejecución de políticas activas de empleo y de intermediación en el mercado de trabajo a través de los correspondientes acuerdos que, entre otros aspectos, determinarán los colectivos prioritarios de actuación de estas entidades y la garantía de que se aplica en su gestión los principios establecidos en la reforma, en especial en lo que se refiere a la igualdad de oportunidades y al apoyo a los colectivos desfavorecidos.
- ▶ Se prestará una atención especial a la mejora de la calidad del servicio de intermediación laboral, que contribuya a satisfacer las necesidades y demandas tanto de los empleadores como de los demandantes de empleo, optimizando los tiempos de respuesta y mejorando la adecuación de los perfiles a las necesidades demandadas.
- ▶ Constitución de grupos multifuncionales de trabajo protagonizados por el personal del Servicio para promover la generación de ideas de valor añadido.
- ▶ Creación e implantación de entornos digitales colaborativos internos.
- ▶ Mejora de las instalaciones e infraestructuras de las oficinas de empleo y servicios centrales.
- ▶ Diseño de un plan de formación interno articulado en los diez nuevos ámbitos de política activa de empleo.
- ▶ Implantación de una administración electrónica: digitalización de archivos y documentos; impulso a la prestación de servicios online a los usuarios del servicio (personas desempleadas, ocupadas y empresas).
- ▶ Desarrollo de políticas de comunicación online a través de la web del SCE y de la utilización inteligente de las Redes Sociales.
- ▶ Mejoras en el sistema de coordinación de la red de oficinas de empleo del SCE para:
 - Aumentar los niveles de información de los servicios que se ofrecen a personas y empresas.
 - Optimizar el uso de los servicios de búsqueda activa de empleo y otros servicios de valor añadido.
 - Mejorar la coordinación con los servicios de reconocimiento de prestaciones por desempleo que lleva a cabo el Servicio Público de Empleo Estatal en la red de oficinas.
- ▶ Implantación, para una gestión de calidad, de un sistema de evaluación continua, como herramienta de eficacia y eficiencia. Se verificarán las acciones susceptibles de mejora y las que han provocado o pueden provocar errores.
- ▶ Aplicación de un sistema de mejora continua basado en indicadores de evaluación, que supone la valoración global de la entidad, así como la evaluación y la consecución de la calidad de los diferentes actores del Sistema Público de Empleo.

- ▶ Elaboración de decálogos de buenas prácticas como instrumento de gestión e integración de los mismos en los procedimientos de trabajo.
- ▶ Procedimentar y estandarizar cada una de las tareas del Sistema, creando un todo integrado y coordinado. Elaborar, aprobar y difundir un plan de comunicación interna y externa en el que se contemplen responsables de comunicación y protocolos específicos. Todo ello orientado a establecer los protocolos como herramienta de gestión.
- ▶ Desarrollo tecnológico; los nuevos espacios colaborativos: creación de una Intranet, uso y participación responsable en las Redes Sociales, difusión de imagen corporativa, boletines de información digital.
- ▶ Creación de una red de cooperación de los servicios de empleo de las regiones ultraperiféricas. Para intentar paliar las desventajas de estas regiones frente al resto de regiones comunitarias situadas en el continente, la Unión Europea ha reconocido y plasmado la noción de ultraperiféricidad en el artículo 249 del Tratado, base jurídica que permite tomar medidas particulares y duraderas en su favor. Como medida para favorecer y poder dilatar en el tiempo las acciones, tanto en formación como en empleo de los servicios de empleo, se sugiere la creación de una red de cooperación de los servicios de empleo entre tales regiones para que, a través de sus Gobiernos, se justifique mantener el Fondo Social Europeo en 2014-2020; favoreciendo así el desarrollo económico y social de estas regiones afectadas negativamente por su situación geográfica. Además de favorecer ulteriores acciones de cooperación entre los servicios de las diferentes regiones implicadas: intercambio cultural, de trabajadores en situación de desempleo, acogida de trabajadores en prácticas, etc.
- ▶ La evaluación de las políticas activas de empleo.
- ▶ Mejora de los servicios ofrecidos a empresas y trabajadores a través de las oficinas de empleo:
 - a) oficinas comarcales
 - b) proyectos piloto de oficinas de Empleo en puntos o zonas que lo demanden por razones económicas o sociales.
- ▶ Mecanismos de coordinación y seguimientos de las actuaciones del SCE con los organismos correspondiente de las corporaciones locales e insulares para facilitar el objetivo de "territorialización" de las políticas activas de empleo.

4

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La implantación de un sistema de evaluación y seguimiento tiene por finalidad dotar a la Estrategia Española de Empleo de un instrumento y una serie de criterios para valorar los logros y los avances y reexaminar su despliegue en términos de medición, aprendizaje y mejora.

La presente Estrategia abarca un marco temporal de tres años (2012, 2013, 2014). **Se evaluará de forma completa por periodos semestrales cada año** y los resultados se presentarán ante los órganos de participación del Servicio Canario de Empleo, en aquellos órganos y ámbitos que corresponda.

Sin perjuicio de la evaluación, se llevará a cabo un seguimiento y actualización continuados del grado de consecución de los objetivos. **La Comunidad Autónoma desarrollará la Estrategia por medio de tres Planes Anuales de Empleo.** De este modo, el seguimiento se realizará con periodicidad anual, como mínimo, con el fin de que sus resultados puedan utilizarse para revisar y modificar, en su caso, la Estrategia.

Igualmente, estos resultados serán tenidos en cuenta en la confección de los Planes Anuales de Políticas de Empleo vinculados con esta Estrategia.

Como consecuencia del seguimiento y evaluación de la Estrategia, podrán proponerse estudios e investigaciones que completen estos procesos, los cuales podrán proporcionar información útil para la toma de decisiones en materia de política de empleo, y en relación con el diseño y la gestión de las políticas activas de Empleo en Canarias.

Cada Plan Anual de Empleo establecerá el cuadro de indicadores para la correcta evaluación, seguimiento y actualización de la Estrategia.

La Comisión de seguimiento y actualización de la Estrategia Canaria de Formación y Empleo estará compuesta por un órgano tripartito y paritario, constituido por:

- Cuatro miembros por parte de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de Canarias.
- Cuatro miembros por parte de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito de Canarias.
- Cuatro miembros por parte de la Administración del Gobierno de Canarias.

5

DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

La dotación presupuestaria de la presente Estrategia se concretará en la elaboración de cada uno de los tres Planes Anuales de Empleo previstos para su desarrollo (2012-2014).

A

ANEXOS

FIRMAN



Margarita Isabel Ramos Quintana

Consejera de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias



José Carlos Francisco Díaz
Presidente de CEOE-Tenerife



Sebastián Grisaleña Sánchez
Presidente de CCE



Juan Jesús Arteaga Lorenzo
Secretario General de CCOO



Gustavo Santana Martel
Secretario General de UGT

En Santa Cruz de Tenerife, a 29 de diciembre de 2011





ESTRATEGIA CANARIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO 2012 – 2014 (ECFEM)

“Una herramienta
de progreso y cohesión social”

Servicio Canario
de Empleo

Gobierno de Canarias

Qué es la E C F E M

Conjunto de iniciativas, planes y actuaciones que pondrá en marcha el Servicio Canario de Empleo



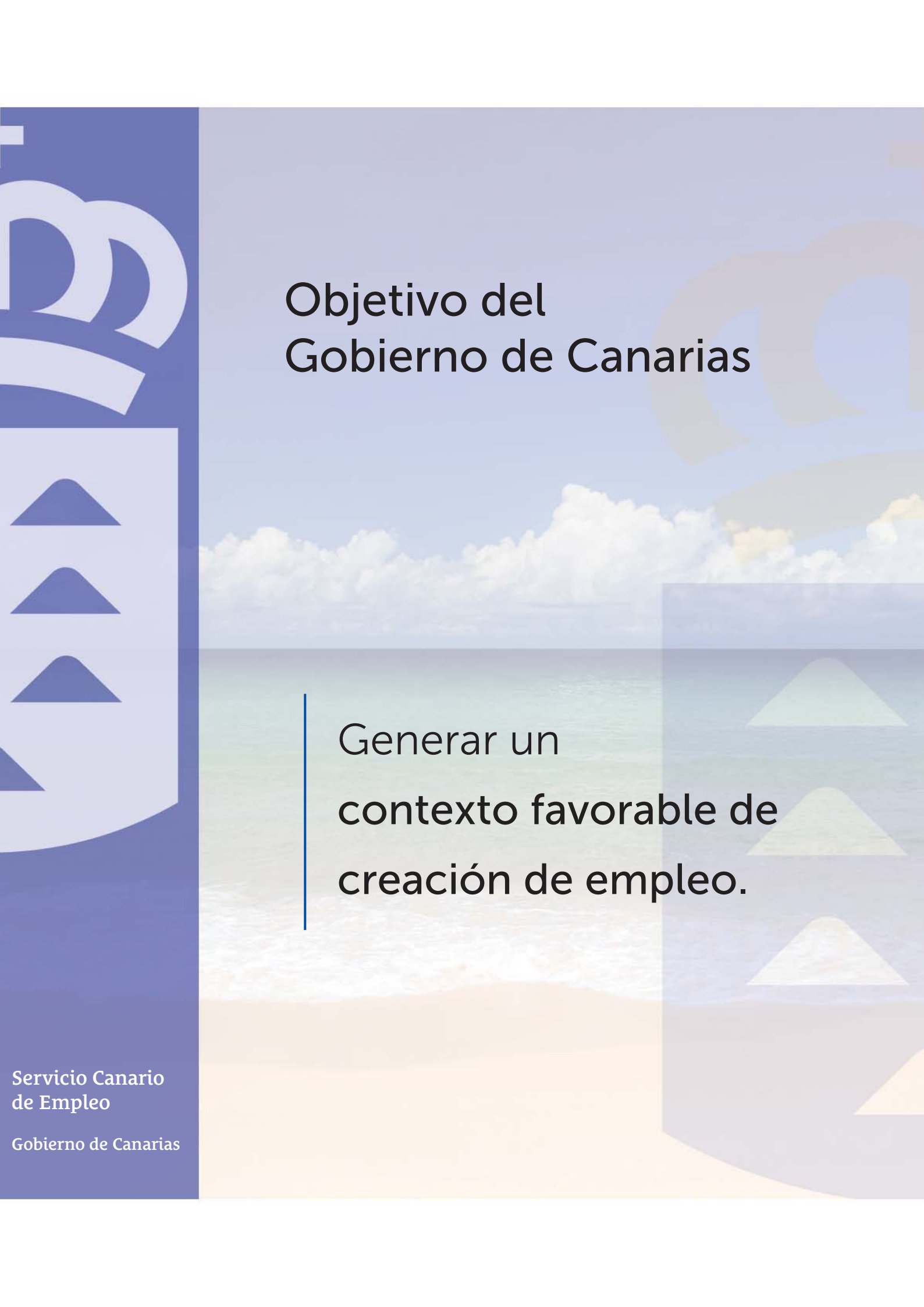
Integrados en
La Estrategia Española de Empleo

y

La Estrategia Europa 2020

Servicio Canario
de Empleo

Gobierno de Canarias



Objetivo del Gobierno de Canarias

Generar un
contexto favorable de
creación de empleo.

Servicio Canario
de Empleo

Gobierno de Canarias

Marco de la Estrategia

Servicios individualizados

Fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

Aspectos a destacar

Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo

Colaboración público-privada en la intermediación laboral.

Catálogo de servicios de los Servicios Públicos de Empleo.

Desarrollo de las políticas activas de empleo

Ámbitos de actuación de la Estrategia Canaria de Formación y Empleo:

- Orientación profesional
- Formación y recualificación
- Oportunidades de empleo y fomento de la contratación
- Oportunidades de empleo y formación
- Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo
- Oportunidades para colectivos con especiales dificultades
- Autoempleo y creación de empresas
- Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial
- Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial)
- Proyectos integrado.

Objetivos de la ECFEM

Fomentar el empleo de la población activa, mejorando la productividad y la calidad en el empleo



Igualdad de oportunidades

Cohesión social y territorial.

- Adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado
- Promover la inserción laboral de la población joven
- Recualificar colectivos de desempleados con especiales dificultades de inserción
- Reducir la temporalidad
- Incrementar la oferta formativa de Formación Profesional Inicial
- Reducir el paro de larga duración
- Modernizar el Servicio Canario de Empleo
- Apoyar el crecimiento empresarial
- Territorializar las Políticas Activas de Empleo

Ejes de la Estrategia:

Ejes estructurales:

Modernización del Servicio Canario de Empleo y del Sistema de Empleo de Canarias.

Implementación de los ámbitos de las políticas activas de empleo en Canarias.

Ejes transversales:

Impulso del espíritu emprendedor y a la iniciativa empresarial.

Impulso decidido a las políticas de igualdad.

Reducción del desempleo juvenil.

Colectivos prioritarios de las políticas activas de empleo:

Personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo.

- Jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación
- Mujeres
- Parados de larga duración
- Mayores de 45 años
- Personas con discapacidad
- Personas en situación de exclusión social
- Inmigrantes

Desarrollo del nuevo modelo de Políticas Activas de Empleo

Orientación

Modelo personalizado que gira en torno al IPI (Itinerario Personalizado de Inserción)

Formación y Recualificación

Ampliar número de participantes

Refuerzo de la oferta formativa certificable

Impulso de la oferta en línea y mixta

Implementación del Repertorio de Certificados de Profesionalidad

Prácticas en empresas

Oportunidades de empleo y fomento de la contratación

Intermediación laboral

- Transparencia en la gestión
- Calidad en asesoramiento

Fomento de la contratación

- Incentivos contratación sectores emergentes
- Información y asesoramiento a empresas

Desarrollo del nuevo modelo de Políticas Activas de Empleo

Empleo + Formación

Impulso programas públicos de E+F (Escuelas Taller, Casas de Oficio, Talleres de Empleo)

Impulso contratos de formación y aprendizaje

Impulso prácticas en empresas

Igualdad de oportunidades

Programas específicos para mujeres que han abandonado el mercado laboral

Impulso al autoempleo femenino

Redes de emprendimiento femenino

Oportunidades colectivos con especiales dificultades

Programas de subvenciones e incentivos a la contratación

Medidas con empresas para planes específicos de inserción para mujeres víctimas de violencia de sexo

Integración de personas en exclusión social

Desarrollo del nuevo modelo de Políticas Activas de Empleo

Fomento de la movilidad

Mejorar los servicios de la red EURES

Integrar en plataforma digital las ofertas de la red EURES

Formación personal SCE sobre servicios EURES

Plan de acción desempleo juvenil

Elaboración y aprobación Plan específico contra el desempleo juvenil en Canarias

Modernización del SCE y sistema de empleo de Canarias

Evaluación y diagnóstico

Estudio de Clima Laboral

Estudio de cargas de trabajo

Análisis y diagnóstico de las actitudes

Medidas de modernización

Carta de Servicios de Empleo

Establecimiento procedimiento administrativo homogéneo

Criterios de calidad

Desarrollo del nuevo modelo de Políticas Activas de Empleo

Autoempleo y creación de empresas

Facilitar establecimiento de personas como autónomos

Medidas emprendimiento vinculadas a sectores emergentes

Tramitación electrónica en el área creación empleo

Ayudas e inversiones

Promoción actividad económica y desarrollo local

Creación empresas de ámbito local

Creación empleo y desarrollo local

Acompañamiento y asesoramiento proceso creación o consolidación empresarial

Información y/o formación emprendedores y personal de organismos implicados

Desarrollo del nuevo modelo de Políticas Activas de Empleo

Medidas de modernización

Administración electrónica:
Digitalización de archivos
Prestación de servicios en línea
Desarrollo de políticas en línea
Mejora sistema red oficinas

Seguimiento y Evaluación

Evaluación semestral de la Estrategia
Composición de la Comisión de Seguimiento y Actualización de la ECFE, tripartita y paritaria, compuesta por:
Organizaciones sindicales
Organizaciones empresariales
Administración Gobierno de Canarias



ESTRATEGIA CANARIA DE FORMACIÓN Y EMPLEO 2012 – 2014 (ECFEM)

“Una herramienta
de progreso y cohesión social”

Servicio Canario
de Empleo

Gobierno de Canarias

“Una herramienta de progreso
y cohesión social”

