



RED CANARIAS EMPLEA

Revista digital de empleo, formación y orientación laboral vol.4

FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO
ce canariasemplea
OPORTUNIDADES DE FUTURO

Revista digital de empleo, formación y orientación laboral

Análisis Sectorial del Empleo y la Formación en el Archipiélago Insular Canario

Vol. 4 (3^{er} Trimestre 2014)

Índice

| | | | |
|--|---------|--|---------|
| Presentaciones | pag. 04 | 02.3.- Actividades Estratégicas y Nuevos Yacimientos de Empleo que Generan Valor Añadido | pag. 26 |
| <i>Francisca Luengo Orol. Consejera de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias</i> | | <i>Manuel González de la Rosa, Francisco Javier García Rodríguez e Isabel Montero Muradas</i> | |
| <i>Eduardo Doménech. Rector de la Universidad de La Laguna</i> | | | |
| 01.- Informe de Coyuntura Económica y Evolución del Mercado de Trabajo | pag. 06 | 02.4.- Análisis de la Evolución Sectorial del Empleo Registrado en las Islas Canarias | pag. 27 |
| <i>Francisco Javier García Rodríguez, Manuel González de la Rosa y Natalia Moreno Martín</i> | | <i>Natalia Moreno Martín, Francisco Javier García Rodríguez y Manuel González de la Rosa</i> | |
| 02.- Informe Estadístico Canarias Emplea | pag. 16 | 03.- Empleo-Formación | pag. 33 |
| 02.1.- 50 Retos Sociales y Económicos para Proyectar un Escenario Optimista | pag. 17 | 03.1.- Formación para el Empleo: Financiación y Participación, por Sectores de Actividad, en la Formación Dirigida Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados en la Comunidad Autónoma de Canarias. | pag. 34 |
| <i>Manuel González de la Rosa, Francisco Javier García Rodríguez e Isabel Montero Muradas</i> | | <i>Manuel González de la Rosa, Ángeles Hernández Goya, Ángel Pinilla Gutiérrez y Joaquín Sicilia Rodríguez</i> | |
| 02.2.- 60 Fortalezas Estructurales y Oportunidades Potenciales de la Economía Canaria | pag. 19 | | |
| <i>Manuel González de la Rosa, Francisco Javier García Rodríguez e Isabel Montero Muradas</i> | | | |

| | | | |
|--|---------|---|---------|
| 03.2.- Análisis de los Aspectos más Relevantes de la Edición 2014 de los Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados de la Comunidad Autónoma de Canarias. | pag. 40 | 0.4.2.- Programa Oportunitas: ¡Tendiendo Puentes Internacionales! | pag. 63 |
| <i>Manuel González de la Rosa, Jacques Bulchand Gidumal y Francisco Javier García Rodríguez</i> | | <i>María Eugenia Espejo Castellano, Olga Barrera Trujillo y María del Pilar González de la Rosa</i> | |
| 03.3.- Las Claves de la Inminente Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo | pag. 52 | 0.4.3.- Programa PUEDO!!: ¡La Primera Plataforma de Orientación Laboral Online de Canarias! | pag. 66 |
| <i>Manuel González de la Rosa, Jacques Bulchand Gidumal y Francisco Javier García Rodríguez</i> | | <i>Equipo Puedo!!, Olga Barrera Trujillo y Manuel González de la Rosa</i> | |
| 04.- Programas de Empleo, Formación y Orientación Laboral | pag. 54 | 0.4.4.- OBECAN: "La Nueva Estrategia de Activación para el Empleo" | pag. 68 |
| Presentación | pag. 55 | <i>Luis Prieto Gómez, Jacques Bulchand Gidumal y Manuel González de la Rosa</i> | |
| <i>Agustín Herrera Rodríguez. Director Gerente de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (Funcatra)</i> | | 0.4.5.- Pinceladas sobre empleo | pag. 81 |
| 0.4.1.- Programa Transforma-T: La Importancia Estratégica de los Certificados de Profesionalidad | pag. 57 | <i>Natalia Moreno Martín y Manuel González de la Rosa</i> | |
| <i>Equipo Transforma-T, Juan Manuel Álvarez Carrillo y Manuel González de la Rosa</i> | | | |

Presentación



Francisca Luengo Orol
Consejera de Empleo, Industria y Comercio
del Gobierno de Canarias

En estos momentos tenemos el gran reto de diversificar nuestra economía con la finalidad de generar riqueza y empleo. Para ello, es necesario que seamos conscientes de la necesidad de poner el acento en la promoción del crecimiento mediante la movilización de nuestros activos y recursos locales, activando nuevos procesos de desarrollo endógenos y favoreciendo la aparición de ventajas competitivas en el territorio insular.

Si queremos conseguir alcanzar ese objetivo, es fundamental que realicemos un buen diagnóstico de nuestras fortalezas y potencialidades. La negativa experiencia de estos últimos años nos ha enseñado que la economía del Archipiélago no puede seguir estando monopolizada por sectores que difícilmente volverán a ser prósperos, como la construcción. Asimismo, la actividad turística, que hace de locomotora de la economía insular, pese a su buen comportamiento, ha demostrado que no puede absorber todo el desempleo existente. Paralelamente, sabemos que las Islas Canarias poseen evidentes atributos competitivos que se traducen en una hermosa región que goza de estabilidad política, económica, legal y financiera. También, presentan una indiscutible capacidad logística por la importante presencia de infraestructuras de puertos y aeropuertos. A ello hay que añadir que las posibilidades del Archipiélago se ven reforzadas por nuestro Régimen Económico y Fiscal (REF) y la Zona Especial Canaria (ZEC), cuyo fin primordial es promover el desarrollo económico y social, la diversificación de la estructura productiva y la creación de empleo.

En ese sentido, debemos dar pasos decididos orientados hacia el desarrollo de algunas de las actividades estratégicas con potencial de generación de trabajo: agricultura y economía verde, biodiversidad, biotecnología, energías renovables, astrofísica y ciencia aeroespacial, logística, oceanografía, vulcanología y

sismología, servicios para la salud, actividades de ocio, deportes náuticos, atención social y dependencia, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, turismo en sus diferentes modalidades, reconversión de la planta turística alojativa, cooperación territorial, comercio exterior, etc. En ese contexto, la formación debe ser una herramienta estratégica de primer orden que nos ha de permitir afrontar, de manera efectiva, los desafíos de futuro, así como inducir el cambio de modelo productivo que refuerce la estructura productiva de la sociedad canaria. Por esos motivos, considero prioritario poner en marcha procesos de formación y orientación socio-laboral dirigidos hacia los sectores y actividades con mayor valor añadido y mejores perspectivas en el mercado de trabajo. Ello nos permitirá salir con éxito de la crisis económica, fomentando el bienestar de nuestra sociedad y el desarrollo sostenible.

La Revista Digital Canarias Emplea aborda temáticas que nos ayudan a conocer mejor nuestra realidad laboral y buscar soluciones. En su cuarta edición, hace una descripción de nuestras principales fortalezas y potencialidades, así como de la evolución sectorial del empleo registrado en cada una de las Islas. Ese estudio permite constatar como se distribuye la ocupación en Canarias en función de las distintas actividades económicas y como ha sido su evolución durante el transcurso de la crisis. Asimismo, aborda un análisis sobre cómo se han distribuido los fondos y el número de personas que han participado en la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados entre los diferentes sectores de actividad. Mi felicitación al equipo técnico conjunto del Observatorio Canario de Empleo (OBECAN), la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) y la Universidad de La Laguna (ULL) por seguir profundizando en el conocimiento del mercado de trabajo del territorio insular y en el análisis del empleo, la formación y la orientación laboral.

Presentación



Eduardo Doménech
Rector de la Universidad de La Laguna

Hace ya un año veía la luz un proyecto que partía con la vocación de convertirse en un referente para la difusión de la información laboral en Canarias: la revista digital Canarias Emplea. Y nació gracias a colaboración entre dos equipos técnicos, uno de la Universidad de La Laguna y otro de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA), vinculada a la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias.

Como rector de la Universidad de La Laguna, constituye para mí un motivo de profunda satisfacción constatar que ese objetivo se ha cumplido con creces. En efecto, nos hallamos ante el cuarto número de la mencionada revista, habiéndose convertido en un muy eficaz instrumento del que los agentes socioeconómicos de nuestra tierra disponen para tomar mejores decisiones para afrontar el que, sin duda, constituye nuestro principal reto colectivo: la lucha contra el desempleo.

Del análisis de los números anteriores, permítanme enfatizar la importancia de la cualificación como factor clave de la inserción laboral, destacando precisamente la educación superior como principal facilitador del acceso al empleo en Canarias, lo cual debe llevarnos a redoblar esfuerzos para mejorar nuestro capital humano, como elemento clave para la superación definitiva de esta interminable crisis económica.

En el presente número, resulta especialmente interesante el análisis de en qué medida se ha modificado la distribución sectorial del empleo a nivel insular entre los años 2007 y 2014, con la irrupción de la crisis económica. Lo anterior permite atisbar la evolución reciente del modelo productivo de nuestras islas, como reflexión y paso previo para su necesaria transformación hacia otro de mayor valor añadido e intensivo en conocimiento, sin duda, nuestro gran reto colectivo.

No me queda sino felicitar al equipo técnico encargado de desarrollar este proyecto por el trabajo realizado y desearles toda la suerte del mundo de cara al futuro. Para continuar con esta iniciativa siempre podrá contarse con la Universidad de La Laguna, en la medida que entendemos que no hay mejor forma de cumplir con nuestra vocación de servicio a nuestro entorno que la de aportar nuestras mejores capacidades para generar conocimiento que contribuya a la solución de los principales problemas sociales, entre ellos y por encima de todos, el desempleo.

01.

Informe de Coyuntura Económica y Evolución del Mercado de Trabajo

¿Cómo está siendo la evolución reciente de la economía mundial?

La evolución reciente de la economía global podría tener repercusiones inmediatas sobre el desarrollo económico y social de las islas Canarias.

Los efectos derivados de la crisis, la amenaza de aparición de nuevos riesgos financieros y geopolíticos, los desiguales ritmos

de restablecimiento económico de los países, así como la discreta expectativa de crecimiento mundial, cuya previsión es que sea de un 3,3% en 2014 y se incremente hasta el 3,8% en 2015, están frenando la recuperación.

Antes del estallido de la crisis, España se situaba en la novena posición del ranking mundial de las economías del mundo. Según las recientes estimaciones del Fondo Monetario Internacional (FMI), durante estos años se ha visto superada por Canadá, India, Rusia, Australia y ahora se ha colocado en el puesto

número catorce, detrás de Corea del Sur, lo que se traduce en una caída de cinco posiciones. La lista está liderada por Estados Unidos y le siguen China, que progresivamente va mejorando su posicionamiento, Japón, Alemania, Francia y Reino Unido. Lógicamente, el debilitamiento del euro con respecto al dólar está afectando negativamente a nuestro país en esa clasificación.

En Europa, la inyección de liquidez de los grandes bancos centrales no está produciendo los efectos deseados sobre la economía real y los mercados han seguido presentando señales

Las mayores economías del mundo. Previsión de PIB 2014.

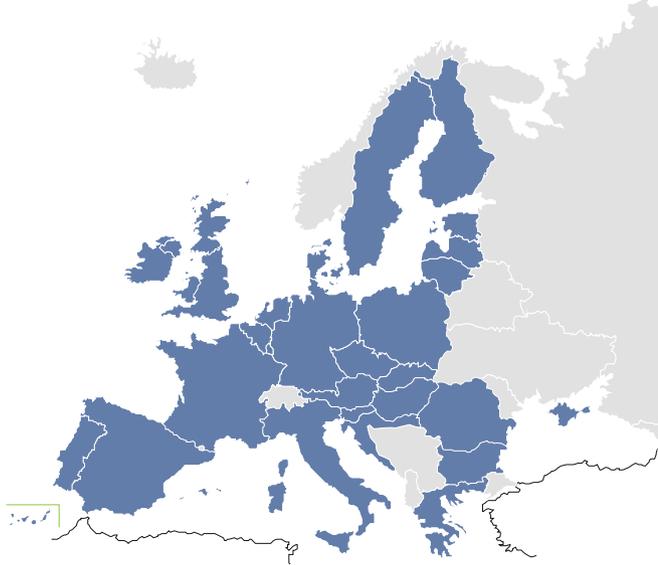
► En millones de dólares corrientes

| Informe | | 2014 | |
|---------|------|---------------|------------------|
| Abr. | Oct. | | |
| 2 | 1 | EEUU | 17.416.253 |
| 1 | 2 | China | 10.355.350 |
| 3 | 3 | Japón | 4.769.804 |
| 4 | 4 | Alemania | 3.820.464 |
| 5 | 5 | Francia | 2.902.330 |
| 6 | 6 | Reino Unido | 2.847.604 |
| 7 | 7 | Brasil | 2.244.131 |
| 9 | 8 | Italia | 2.129.276 |
| 15 | 9 | Rusia | 2.057.301 |
| 8 | 10 | India | 2.047.811 |
| 10 | 11 | Canadá | 1.793.797 |
| 11 | 12 | Australia | 1.482.539 |
| 12 | 13 | Corea del Sur | 1.449.494 |
| 18 | 14 | España | 1.400.483 |
| 13 | 15 | México | 1.295.860 |
| 14 | 16 | Holanda | 880.394 |

► En millones de dólares ajustados por la paridad de poder de compra

| Informe | | 2014 | |
|---------|------|---------------|------------------|
| Abr. | Oct. | | |
| 2 | 1 | China | 17.632.014 |
| 1 | 2 | EEUU | 17.416.253 |
| 3 | 3 | India | 7.277.279 |
| 4 | 4 | Japón | 4.788.033 |
| 5 | 5 | Alemania | 3.621.357 |
| 6 | 6 | Rusia | 3.558.640 |
| 7 | 7 | Brasil | 3.072.607 |
| 9 | 8 | Francia | 2.586.524 |
| 15 | 9 | Indonesia | 2.554.311 |
| 8 | 10 | Reino Unido | 2.434.932 |
| 10 | 11 | México | 2.143.499 |
| 11 | 12 | Italia | 2.065.933 |
| 12 | 13 | Corea del Sur | 1.789.758 |
| 18 | 14 | Arabia Saudí | 1.651.718 |
| 13 | 15 | Canadá | 1.578.921 |
| 14 | 16 | España | 1.533.590 |

de inquietud. Los inversores continúan esperando que Alemania modere su política de austeridad fiscal, que países como Francia e Italia intensifiquen sus reformas y que el Banco central Europeo apruebe acciones más decididas como, por ejemplo, llevar a cabo compras directas de deuda pública. Sin embargo, con el transcurso del tiempo los mercados siguen comprobando que no se adoptan esas medidas y ello está favoreciendo la volatilidad.



Según el FMI, la zona euro presenta un 40% de probabilidad de volver a una coyuntura recesiva. De hecho, a principios de noviembre, la Comisión Europea ha rebajado sustancialmente su previsión de crecimiento para la eurozona, pronosticando que el PIB aumentará un 0,8% en 2014 y un 1,1% en 2015, frente al 1,2% y el 1,7% anunciado hace unos meses. La economía alemana sigue presentando resultados cada vez menos favorables de cara a transmitir un mensaje de tranquilidad a los mercados. En concreto, se prevé que el PIB de Alemania se expandirá el próximo año un 1,1% y no un 2%, como se vaticinaba. Además, su índice de confianza empresarial retrocedía hasta su nivel más bajo, desde junio de 2010, y a terreno negativo en su componente de expectativas. Algo parecido ocurrirá con Francia, que seguirá estancada con un crecimiento del 0,7% y con Italia, que ha visto reducida su previsión de crecimiento a la mitad (0,6%). A lo anterior se añade que las tensiones geopolíticas, derivadas de la situación en Ucrania y los países árabes, pueden hacer tender estas estimaciones aún más a la baja.



Con esa ralentización de la actividad económica y la amenaza de aparición de una baja inflación en Europa que podría convertirse en crónica, sigue aumentando la presión para que el Banco Central Europeo lleve a cabo actuaciones que estimulen la economía y que Alemania apueste por una política más expansiva que favorezca una mayor inversión. Paralelamente, aunque en el mercado hay unos niveles de liquidez aceptables y la demanda es cada vez más solvente, la banca privada no tiene aún la fortaleza suficiente para conceder a las empresas y a las familias el volumen de crédito necesario para impulsar la recuperación. Según el FMI, el 70% de la banca europea se encuentra aún debilitada para conceder crédito y el dinero no llega a la inversión productiva que sigue sin restablecerse. Por lo tanto, seis años después del estallido de la crisis financiera y con más de 600.000 millones de euros inyectados para rescatar al sector bancario en la eurozona, las entidades son más seguras, pero no tienen la robustez financiera suficiente para apoyar la reactivación.



El resultado es que el mundo financiero y la economía real siguen sin presentar señales verosímiles de convergencia. Todo ello podría desembocar en importantes perturbaciones en los mercados mundiales. De hecho, los mercados financieros han atravesado semanas de gran volatilidad, provocada por los temores a esa nueva desaceleración europea. En el mes de octubre la renta variable ha registrado una de las mayores correcciones del año, perdiendo en la mayoría de índices lo ganado en el acumulado del ejercicio. Durante ese mes, en los mercados de deuda las primas de riesgo se disparaban de manera significativa. En el caso de España, el diferencial repuntaba hasta niveles cercanos a los 170 puntos básicos. No obstante, a pesar de esas turbulencias, las tensiones se han ido relajando y se han comenzado a recuperar niveles más estables.



Por todo lo expuesto, desde la nueva presidencia de la Comisión Europea se ha comenzado a hablar de un plan de inversión público-privada en la Unión Europea que movilice 300.000 millones de euros en un plazo de tres años para impulsar el crecimiento, el empleo y la competitividad, así como otra serie de medidas enfocadas a profundizar en la unión de los veintiocho y en la defensa de un espacio integrado más social.



¿Qué está aconteciendo en España?



Desde una perspectiva complementaria, en España, durante el tercer trimestre, se ha prolongado la recuperación que se comenzó a vislumbrar en 2013, apoyada en la progresiva normalización de las condiciones de financiación, el mantenimiento de los niveles de confianza y la favorable evolución del mercado laboral. La economía acumula ya cuatro trimestres de discreto avance del PIB y se están sentando las bases para estabilizar el crecimiento económico. En concreto, la tasa interanual del PIB se situó en el 1,6% en el tercer trimestre, tres décimas más que en el anterior, registrando de este modo su cuarta tasa positiva tras diez trimestres consecutivos de retrocesos interanuales. Asimismo, están apareciendo algunas señales que reflejan que con niveles moderados de crecimiento, se está comenzando a crear empleo, aunque de manera muy frágil e intermitente. Sin embargo, se han confirmado los riesgos de desviación a la baja de las previsiones españolas por el empeoramiento de las perspectivas de la economía de la zona euro.



Por otra parte, la evolución de la productividad laboral en nuestro país refleja que a pesar de la trayectoria positiva y ascendente experimentada por ésta, no ha sido posible incrementar el PIB a precios constantes, en valores absolutos, así como aumentar las remuneraciones de los asalariados. Al mismo tiempo, el aumento de la productividad laboral en España sí ha logrado mejorar los excedentes empresariales. Por lo tanto, se podría pensar que si ante aumentos de la productividad, ni mejoran los salarios, ni aumenta el PIB, ni se crea suficiente empleo, es posible que las políticas económicas aplicadas no estén diseñadas para resolver los principales problemas de la sociedad, lo cual haría recomendable una oportuna reorientación.



Se estima un leve aumento del consumo de los hogares, debido a la creación de empleo y al moderado incremento del gasto en algunos componentes de consumo duradero. En lo que respecta al sector exportador, los intercambios de bienes y servicios con otros países confirman la progresiva disminución de la contribución de la demanda exterior neta al PIB. Así, a lo largo del último trimestre, el avance de las exportaciones de bienes se ha visto limitado por la pérdida de dinamismo de los mercados de exportación debido a la atonía de la zona del euro, mientras que las importaciones han seguido manteniendo tasas elevadas de avance.



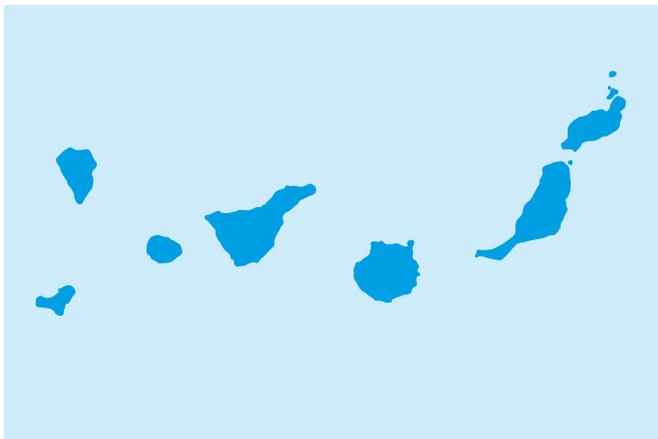
De otra parte, según Eurostat, el gasto público en España en 2013 ha sido del 44,3% del PIB, tres puntos menos que en 2012, lo que supone el mayor descenso de la UE-28. En el conjunto de los países de la eurozona el gasto público bajó sólo cuatro décimas, hasta una media del 48,5%. Eslovenia y Grecia han registrado las mayores subidas, hasta el 59,7% y el 59,2% del PIB en 2013, respectivamente. Finlandia y Francia superan el 57%, mientras que Dinamarca alcanza un 56,7%, seguida de Bélgica (54,4%) y Suecia (53,2%). Austria, Italia, Portugal y Hungría también están por encima del promedio de la UE, con un gasto público en torno al 50% del PIB. Alemania registró un gasto público del 44,3%, el mismo porcentaje que presenta España.

En lo relativo al dinamismo emprendedor, en los primeros nueve meses del año se han registrado 71,3 mil nuevas empresas en el conjunto del país. El número de sociedades que ha cerrado su actividad ha seguido disminuyendo, aunque la creación de empresas se mantiene en niveles estables similares a los de 2013. Los sectores donde más empresas se han creado, hasta septiembre de 2014, son Comercio (13,9 mil), Construcción (11,4 mil) y Servicios Empresariales (8,9 mil).



¿Cómo está siendo la evolución reciente de la economía canaria?

La economía canaria crecerá el próximo año en torno al 2%, pero aún seguirá lastrada por siete años de larga e intensa crisis.



En concreto, los presupuestos autonómicos de 2015 ascienden a 6.195.439,1 mil euros. Las cuentas están condicionadas por la rebaja del objetivo de estabilidad del 1% al 0,7% del PIB y por los recortes en la inversión procedente del Estado. De manera complementaria, la rebaja de los costes financieros se traducirá en importantes ahorros que se podrán destinar a otras partidas. Ello supone un descenso de los presupuestos de un 2,5% en relación a 2014, es decir, seguirán siendo restrictivos al disponer de 150 millones de euros menos que en 2014, 120 por la limitación de endeudamiento impuesta por el Gobierno central y 30 por la reducción de financiación estatal. Además, el incremento de la recaudación derivado del crecimiento económico no compensará esa reducción presupuestaria.

Las cuentas de 2015 fijan prioridades relacionadas con el reforzamiento de los servicios esenciales, la reactivación de la economía y la creación de empleo. No obstante, las dificultades derivadas del descenso de los ingresos y el encarecimiento de la financiación, obligan a destinar 800 millones de otras partidas a los servicios básicos. Dentro de los gastos presupuestados, el social se incrementa un 1,2%. Por su parte, como dato positivo puede afirmarse que la Administración autonómica ha hecho gran parte del esfuerzo de ajuste derivado de la exigida consolidación

presupuestaria, como lo demuestra el cumplimiento del objetivo de estabilidad en 2012 y 2013.

La tasa de paro previsiblemente se mantendrá elevada (31,7%), constituyendo el problema más grave del Archipiélago. La tasa positiva de creación de empleos y la disminución del número de desempleados distan mucho de acercarse a los porcentajes de ocupación y paro anteriores a la crisis.

El incremento previsto del PIB en 2015 se fundamenta principalmente en el dinamismo mostrado por el sector turístico y la generación de expectativas económicas positivas. A la buena evolución del turismo hay que añadir que el comercio sigue mejorando gradualmente debido al comportamiento dinámico del consumo no residente y a una menor debilidad del residente. También, se prevé que la actividad comercial se beneficie de la tímida mejora del mercado de trabajo, la evolución contenida de los precios y un menor peso de las cargas hipotecarias para las familias por la reciente reducción de los tipos de interés que siguen tendiendo a la baja. Ello deriva en que, en el actual contexto, Canarias sigue siendo una de las Comunidades Autónomas mejor posicionadas para crecer en mayor proporción que la media del conjunto del Estado.



Además, la industria se seguirá viendo limitada por el efecto de la débil evolución de la construcción sobre sus industrias auxiliares. En efecto, la construcción, el sector que provocó la crisis y el más afectado por la misma, continuará sufriendo el proceso de ajuste, aunque su grado de deterioro se irá aminorando gracias a la reciente y decidida apuesta por la política de renovación, rehabilitación y modernización de edificios y de la planta turística alojativa de Canarias. Por su parte, la agricultura seguirá enfrentándose a los mismos problemas, principalmente relacionados con un incremento de la competencia en los mercados y, en el caso específico de la pesca, se espera una ligera recuperación.



En Canarias, el índice de precios de consumo (IPC) ha registrado en septiembre una tasa negativa interanual del -0,2%, frente al -0,5% de agosto. En concreto, bajó un 0,8% en septiembre respecto al mismo mes del año anterior, registrando la mayor caída del país. Los grupos que más han influido en la bajada del IPC acumulada hasta septiembre de 2014 han sido los de vestidos y calzado (-12%), comunicaciones (-4,2%), alimentos y bebidas no alcohólicas y menaje, con un -2,6% en ambos casos y ocio y cultura (-0,9%). Por su parte, los sectores cuyas precios acumulan subidas de enero a septiembre son los de bebidas alcohólicas y tabaco (5,3%), transporte (1,5%), vivienda (1,4%) hoteles, cafés y restaurantes (0,7%), enseñanza (0,4%), medicina (0,3%) y otros (0,1%). Todo ello hace que el riesgo de deflación sea más real que nunca. En Octubre de 2014, la tasa de variación anual del IPC ha sido del -0,6%, 2 décimas superior a la de septiembre, lo que supone encadenar cuatro meses consecutivos en retroceso. La variación mensual ha sido del 0,3%, de forma que la inflación acumulada hasta octubre de 2014 es del -0,7%, según el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Esa evolución del IPC responde a la atonía del consumo y de la demanda interna y a que el sector exterior ya no compensa la escasa capacidad de consumo de las familias. No obstante, a pesar de que el IPC encadena cuatro trimestres en negativo, algunas previsiones auguran que la inflación se acercará a cero en los próximos meses y será ligeramente positiva a finales de año. En ese sentido, una inflación reducida permitiría seguir ganando competitividad, incrementar la renta disponible de los trabajadores y que una serie de variables macroeconómicas presenten comportamientos relativamente moderados.



De otra parte, según refleja el indicador de las Cámaras de Comercio del archipiélago insular, la confianza empresarial ha crecido un 4,4% en Canarias durante el tercer trimestre del año. Se han producido alzas en todas las Islas. Fuerteventura y Lanzarote son las más optimistas. Se espera que este año tengan récord de visitantes, lo que contribuye a que presenten esos datos positivos. En el lado opuesto nos encontramos con la isla de El Hierro. Por tanto, aunque los valores siguen siendo negativos, Canarias presenta mejores índices de confianza empresarial que la media nacional. De otra parte, con respecto a las expectativas de los empresarios para el cuarto trimestre de 2014, la evolución sigue siendo al alza, como en los trimestres anteriores, alcanzando los -5,9 puntos, muy por encima de la media nacional. Por islas, Lanzarote (5,8 puntos), Gran Canaria (4,3 puntos) y Fuerteventura (0,8 puntos) obtienen valores positivos. Destaca el pesimismo en las expectativas de los empresarios herreños y palmeros, con -35,7 y -33 puntos respectivamente.

Es destacable el peso del sector turístico en el indicador de confianza empresarial que marca las diferencias entre islas y

sectores. Los datos presentados, son un 10% más optimistas que los de hace un año, sobresaliendo por encima de todo la percepción de estabilidad. De los cinco sectores de actividad en los que se agrupan las encuestas, cuatro de ellos mejoran los resultados del trimestre anterior. Solo el sector Industria empeora levemente con una bajada del -0,7%. El dato positivo lo arroja el sector Hostelería, con una subida del 8,2%. Es necesario resaltar el significativo avance del sector de la Construcción, con un repunte del 4,1%, debido a la significativa mejora en las expectativas.

Según el Estudio de Impacto Económico del Turismo (Exceltur), el archipiélago recuperó durante 2013 el nivel de ingresos totales vinculados al turismo previo al inicio de la crisis económica internacional. En ese periodo los puestos de trabajo en el sector pasaron de 293 mil a 251 mil empleos, lo que ha supuesto una reducción del 14% y se ha traducido en una pérdida de 42 mil puestos de trabajo. El PIB turístico en 2008 ascendió a 12,5 mil millones de euros y en 2013 se situó en 12,6 mil millones. Por tanto, los ingresos totales vinculados al turismo se han situado por encima de los niveles del comienzo de la crisis, recuperándose los niveles de actividad económica perdidos. A su vez, el turismo representó el 31,2 % del producto interior bruto (PIB) y el 35,2 % del empleo del archipiélago en 2013. Por cada cien empleos directos se crearon 41,7 puestos de trabajo en otros ámbitos.

El papel relevante del turismo en la recuperación económica ha sido decisivo, ya que en el periodo 2010-2013 esta actividad creció un 3,6 % de media interanual, frente al 0,1 % del conjunto de la economía de las islas. El número de puestos de trabajo vinculados al turismo en Canarias registró en 2013 un avance interanual del 0,2 %, en un contexto de generalizada caída de empleo en las islas (-2,2 %). Asimismo, la llegada de 10,6 millones de turistas extranjeros al archipiélago durante el pasado año se tradujo en un incremento de las pernoctaciones y un mayor gasto medio diario en destino.



Finalmente, aunque las cifras siguen siendo muy negativas, parece que se ha tocado fondo y Canarias ya no es la última Comunidad Autónoma en materia de pobreza. Ahora se posiciona como la número 13 de 17, según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La causa de que, en principio, la pobreza no siga aumentando, se podría deber a la estabilización del desempleo, al incremento del número de afiliaciones a la Seguridad Social y al aumento de la contratación, aunque hay que ser muy prudentes a la hora de realizar valoraciones respecto a esta temática de máxima sensibilidad social. El paro de larga duración y la consiguiente no recepción de prestaciones por desempleo, suponen amenazas reales que se ciernen sobre los segmentos de población de las islas que no están ocupados.

¿Qué ocurre con el paro registrado?



En el territorio insular, en el mes de octubre de 2014 el paro asciende a 265,8 mil personas lo que supone un descenso de 846 personas (0,32%) respecto a septiembre. La estructura sectorial de Canarias supone que entre enero y mayo tienda a crecer el paro para comenzar a descender en los meses de verano. A continuación, se mantiene estable en el tercer trimestre para volver a aumentar, ligeramente, en diciembre. Por tanto, este descenso, aunque pequeño, es mejor de lo esperado. Como dato comparativo, en 2013 el paro del mes de octubre creció en 237 personas.

También, es muy importante destacar que el desempleo de larga duración se ha reducido por sexto mes consecutivo. Ese dato, junto el incremento importante del número de contratos,

indica que se está produciendo una progresiva dinamización del mercado de trabajo. El descenso del desempleo mensual ha sido del -0,46% entre los hombres y del -0,20% entre las mujeres. Por edades, el descenso del desempleo ha sido más significativo en el caso de aquellas personas con edades comprendidas entre los 25 a 45 años, con un decremento del -0,7%.

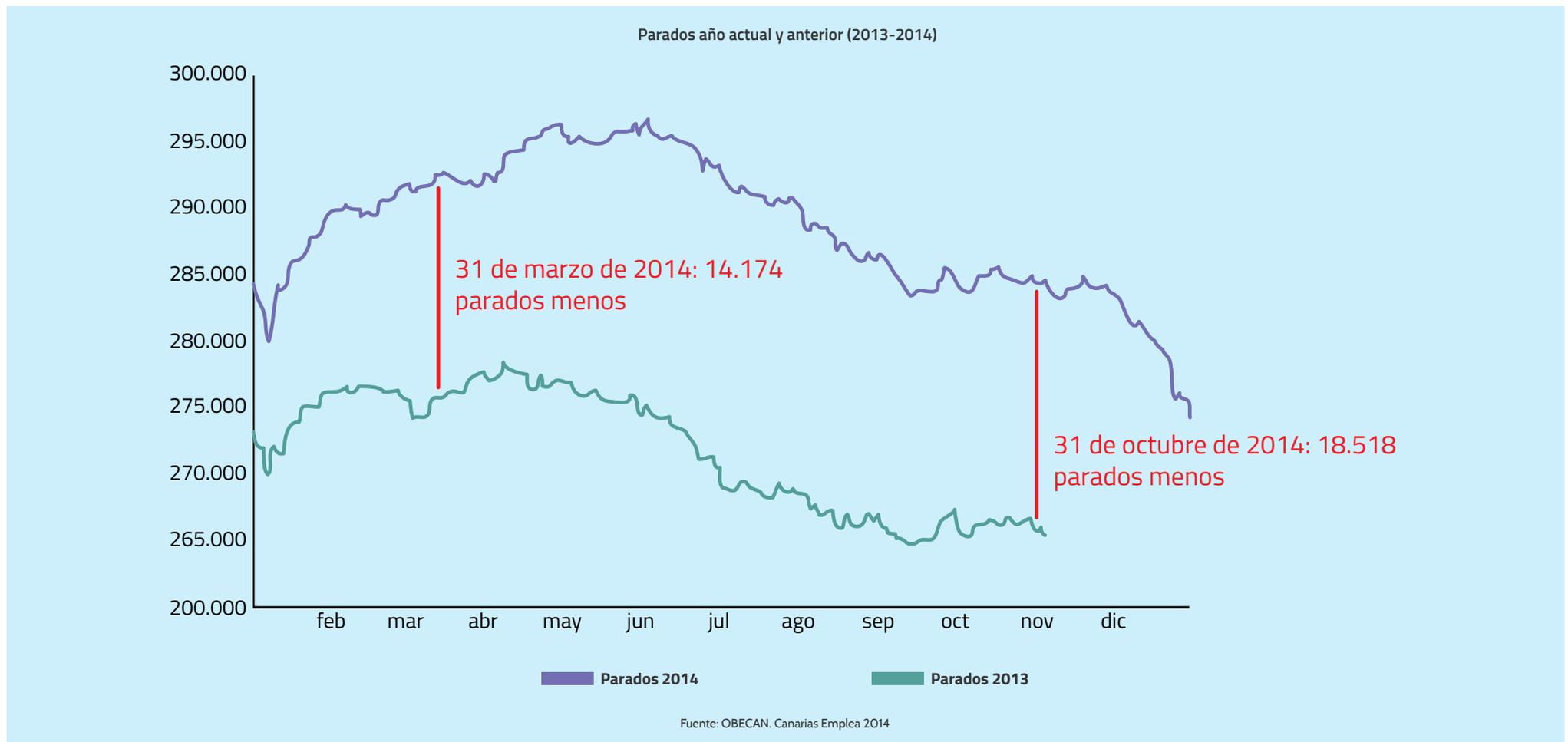
Por sectores, el paro ha crecido en Hostelería (484 personas), Agricultura (118 personas), Comercio (180 personas) y entre aquellos sin empleo anterior que recoge también a las personas que llevan más de tres años sin trabajo (527 personas). Por su parte, el desempleo decreció en Construcción (628), Industria

(126) y Educación (856). En octubre, tanto los servicios de alojamiento como los de comidas y bebidas (las dos ramas de la hostelería), han presentado un comportamiento similar. Por una parte, las cifras de parados se han mantenido al mismo nivel que en septiembre y, por otra, en relación a 2013 ha habido un ligero descenso del número de dparados registrados en 380 personas, en el caso de los servicios de alojamiento, y de 402 personas en el de los servicios de comidas y bebidas.

Por lo tanto, en octubre, el ligero descenso del desempleo se debe a la recuperación del sector constructor y la incorporación de personas en Educación. La Hostelería y, sobre todo, la

Construcción hacen que, respecto al pasado año, haya 18,5 mil parados menos en las Islas.

En el gráfico adjunto se muestra la evolución del desempleo en Canarias en el último año, día a día. Se comprueban dos cosas: por un lado que, en todo momento, durante 2014, el número de parados ha sido menor que en 2013 y que la distancia se va ampliando, es decir, cada día la diferencia con el mismo día del año anterior es mayor reflejando una situación relativamente más positiva



¿Y qué pasa con la contratación?

En el mes de octubre se han firmado 68,1 mil contratos en las islas. Se observa, por tanto, un incremento de 7,7 mil respecto a septiembre (12,8%), siendo especialmente resaltable que es la cifra más alta de contratos desde agosto de 2006. También, es preciso destacar que el aumento interanual de contratos ha sido ligeramente superior en los indefinidos (15,5%) que en los temporales (11,8%). Asimismo, respecto al pasado año se observa un aumento de 7,4 mil contratos, lo que supone un 12,2% más.

Del total de contratos suscritos, 7,1 mil han sido indefinidos. Esto es, un 4,1% más que en septiembre de 2014 y un 15,5% más que en octubre de 2013. En octubre de 2014, los contratos indefinidos han supuesto el 10,5% del total. En cuanto a los temporales, se han firmado 61 mil, es decir, 7,4 mil más que en el mes de septiembre.

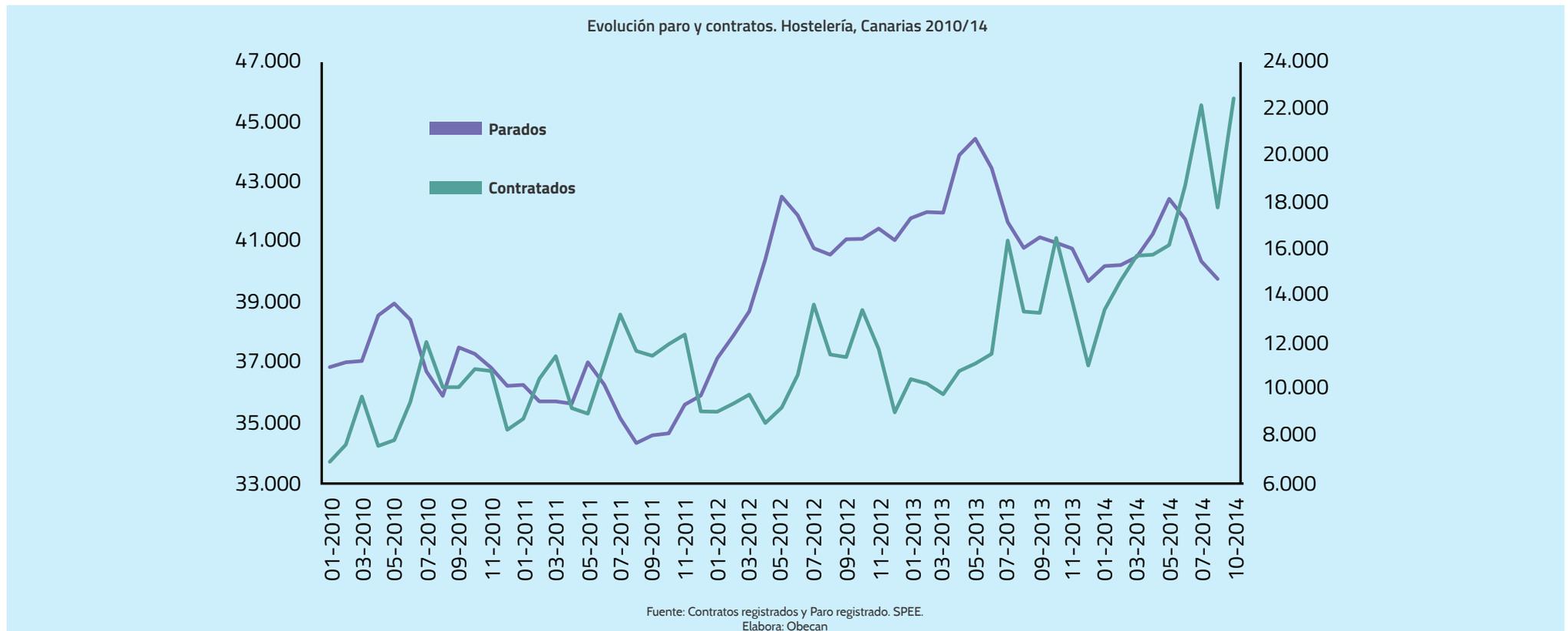
Por otra parte, en lo relativo a la distribución de los contratos en función del sexo, el 51,5% han sido firmados por hombres y el resto por mujeres (48,5%). La contratación ha crecido en todos los grupos de edad, en ambos sexos y entre los nacionales y extranjeros. Entre los hombres se ha incrementado un 15% y entre las mujeres un 10,5%. Por grupos de edad, el aumento relativo ha sido el siguiente: 11,1% entre los mayores de 45 años, 13,4% entre aquellos con edades comprendidas entre los 25-45 años y del 12,2% entre los menores de 25 años. Por tanto, se observa un crecimiento relativo similar en los distintos grupos de edad, algo poco frecuente.

En el último mes, la contratación se ha incrementado en casi todos los sectores, aunque el aumento se ha centrado fundamentalmente en Hostelería (2,9 mil contratos). El 73% de ese incremento se centra en servicios de alojamiento y el 27% restante en servicios de comidas y bebidas. En Otros Servicios,

el número de contratos ha crecido en 3,3 mil, correspondiendo aproximadamente la mitad de este incremento a la contratación por parte de la Administración Pública (1,7 mil).

Destaca, respecto al pasado año, el descenso en más de 7 mil contratos firmados a través de las Empresas de Trabajo Temporal.

Los momentos en los que se combina alto desempleo y alta contratación se traducen en dinamismo de la actividad económica, ya que gran parte de los demandantes de empleo se inscriben en el sector porque consideran que es más probable encontrar trabajo. Cuando existe un descenso del desempleo e incremento de la contratación, como ha ocurrido en los últimos meses, se genera empleo neto.



¿Qué sucede con la afiliación a la Seguridad Social?

La Seguridad Social ganó 7,5 mil personas (1,1%) en Canarias el pasado mes de octubre. Ello sitúa al número total de afiliados en 681,4 mil cotizantes en el archipiélago, según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En este sentido, respecto a octubre de 2013, el sistema ha ganado en un año 21,5 mil afiliados en el territorio insular, lo que ha supuesto un crecimiento del 3,3%. Por provincias, la que mayor

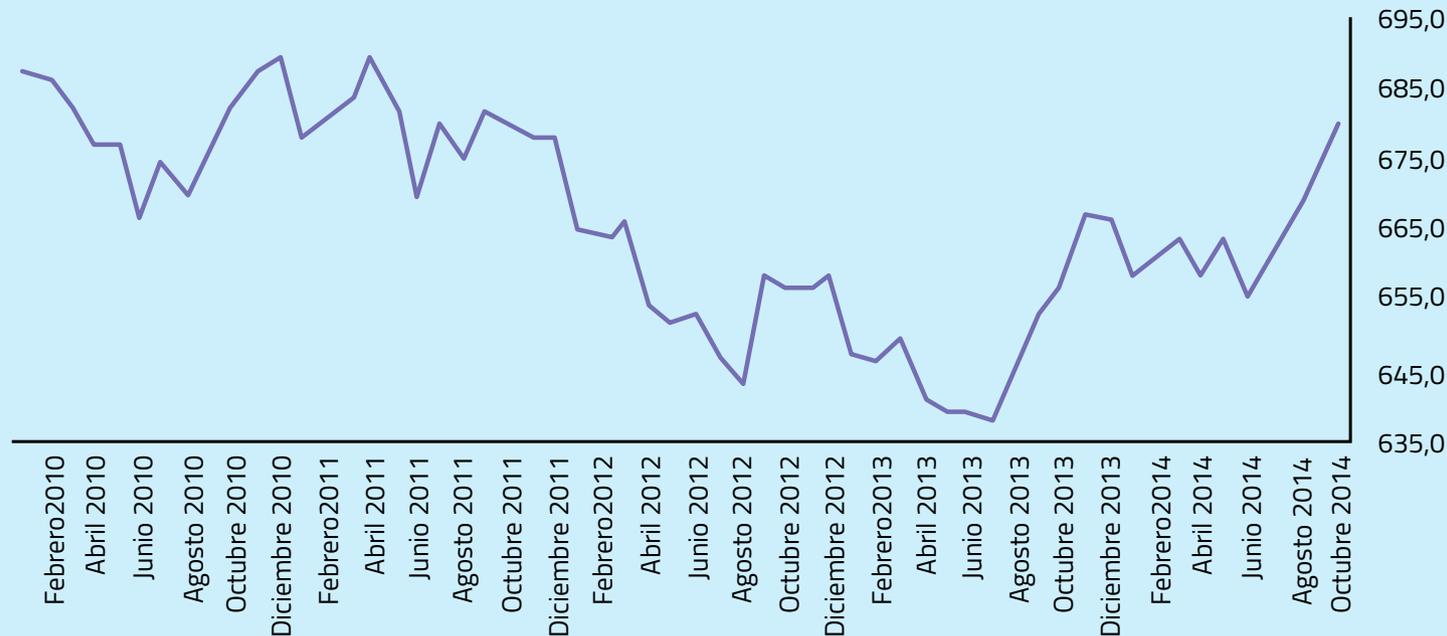
incremento ha experimentado en el número de afiliados durante octubre, en relación a septiembre, ha sido la de Las Palmas, con un aumento de un 1,2%, mientras que el aumento en Santa Cruz de Tenerife ha sido de un 1,1%.

En cuanto a los regímenes de cotización a la Seguridad Social, el que ha englobado al mayor número de cotizantes ha sido el General con 565,2 mil personas, seguido de Autónomos (110,9 mil) y de los Trabajadores del Mar (5,4 mil).

El gráfico siguiente muestra cómo ha evolucionado la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social en Canarias desde 2010.

Se comprueba que la tendencia ha sido claramente descendente hasta mediados de 2013, para ascender en el segundo semestre de ese año, así como mantenerse y crecer en los últimos meses de 2014.

Afiliados a la Seguridad Social, Canarias 2010/14



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Elabora: Obecan

¿Cuál es la evolución reciente del mercado laboral en Canarias según la encuesta de población activa?

Aparentemente, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) presentan resultados que no permiten extraer conclusiones definitivas sobre la evolución del mercado laboral canario durante el tercer trimestre de 2014, ya que son contradictorios con las cifras de paro registrado, afiliación a la Seguridad Social y contratación. Los datos de la EPA reflejan que entre julio y septiembre se destruyeron 11,2 mil empleos en el Archipiélago, dejando a las Islas con 362,3 mil parados, es decir, 5,4 mil más que en junio. Ello se traduce en una tasa de desempleo del 33,63%, la segunda más alta del Estado tras Andalucía.

Según esas cifras, el desempleo continúa creciendo en el territorio insular, mientras en el conjunto del país se sitúa por debajo del 24% (23,67%). En España, el paro bajó en 195,2 mil personas en el tercer trimestre del año respecto al trimestre anterior. Tras este recorte, el número total de desempleados alcanzó la cifra de 5.427,7 mil personas. Por tanto, en el último año, el paro se ha reducido un 8,7%, con 515,7 mil desempleados menos.

En Canarias, en comparación con el mismo periodo del año anterior, el paro ha descendido en 21,2 mil personas (5,5%). Además, se cuantifican en 168,2 mil los ciudadanos residentes en las Islas que llevan más de dos años registrados en las listas para buscar trabajo, si bien son 4,6 mil menos que al terminar el mes de junio. La tasa de desempleo juvenil, que se colocó por debajo del 60% en el segundo trimestre del año, volvió a crecer hasta el 60,3%, con 47,7 mil jóvenes de edades comprendidas entre 16 y 25 años.



A ello hay que añadir que hay 132,5 mil hogares con todos sus integrantes sin empleo, lo que supone un 16,3% del total. En España, el número de hogares con todos sus miembros activos sin trabajo bajan este trimestre en 44,6 mil hasta un total de 1.789,4

mil, con lo que continúa la tendencia descendente iniciada el trimestre anterior. En comparación anual, el número de hogares con todos sus activos sin trabajo se reduce en 104,2 mil.



02.

**Informe estadístico
Canarias Empleo**

02.1 Introducción

¿Cuáles son los retos sociales y económicos, así como las condiciones necesarias para proyectar un escenario futuro optimista en materia de empleo?

La previsión del posible desarrollo futuro del empleo en la economía de las Islas Canarias puede ser relevante para adoptar decisiones adecuadas en materia de política económica.

Si se realizase un ejercicio de proyección de la evolución del mercado de trabajo, partiríamos de una situación negativa, frágil y vulnerable. Si bien en los últimos meses se ha producido una cierta normalización de algunas de las principales variables macroeconómicas, aún persiste una importante desconfianza en cuanto a la posible aparición de una nueva recesión en Europa con las posibles consecuencias que ello podría tener sobre la economía del archipiélago insular. Por su parte, la economía española sigue inmersa en un proceso de ajuste muy profundo, cuya culminación genera numerosas incógnitas debido a la ausencia de políticas de estímulo del crecimiento y generación de empleo.

De ahí que, bajo los condicionantes presentes, cualquier proyección futura está afectada por un elevado grado de incertidumbre. Como es sabido, en materia económica, los riesgos de que se produzcan importantes desviaciones son evidentes, tal como se ha constatado en las proyecciones de los principales organismos internacionales que no supieron anticiparse a la llegada de la crisis. En todo caso, cualquier ejercicio de previsión implica realizar una reflexión sobre las tendencias, los retos, las posibilidades y los recursos con los que cuenta Canarias para adaptarse a los nuevos tiempos y diseñar estrategias dirigidas hacia un destino definido.

Partiendo de la negativa situación actual, se podrían plantear dos escenarios potenciales futuros: un escenario pesimista, negativo o inercial y un escenario optimista, positivo o competitivo.

El escenario pesimista o inercial sería consecuencia de una extensión de la negativa situación presente y de la actual estructura económica del archipiélago, la cual es excesivamente sensible a factores de carácter exógeno y aún está escasamente adaptada a las nuevas realidades. Por lo tanto, se trata de un escenario de Canarias que partiría del supuesto de que nada cambia y las tendencias de las variables macroeconómicas observadas siguen una discreta evolución. En ese sentido, se puede afirmar que, en ese hipotético escenario pesimista, un ritmo lento y no coordinado de adaptación a las nuevas necesidades,

desembocaría, sin duda, en una pérdida de riqueza, una baja tasa de crecimiento, desamparo social, un declive relativo en la escena global y elevados e insostenibles niveles de desempleo.

Desde otra perspectiva, el escenario optimista o competitivo reflejaría cambios positivos en las variables macroeconómicas, una vez iniciada la salida de la crisis y habiendo puesto en práctica, de manera progresiva, estrategias y actuaciones definidas para promover el cambio.

Este escenario positivo supondría:



¿Cuáles son los retos sociales y económicos, así como las condiciones necesarias para proyectar un escenario futuro optimista en materia de empleo?

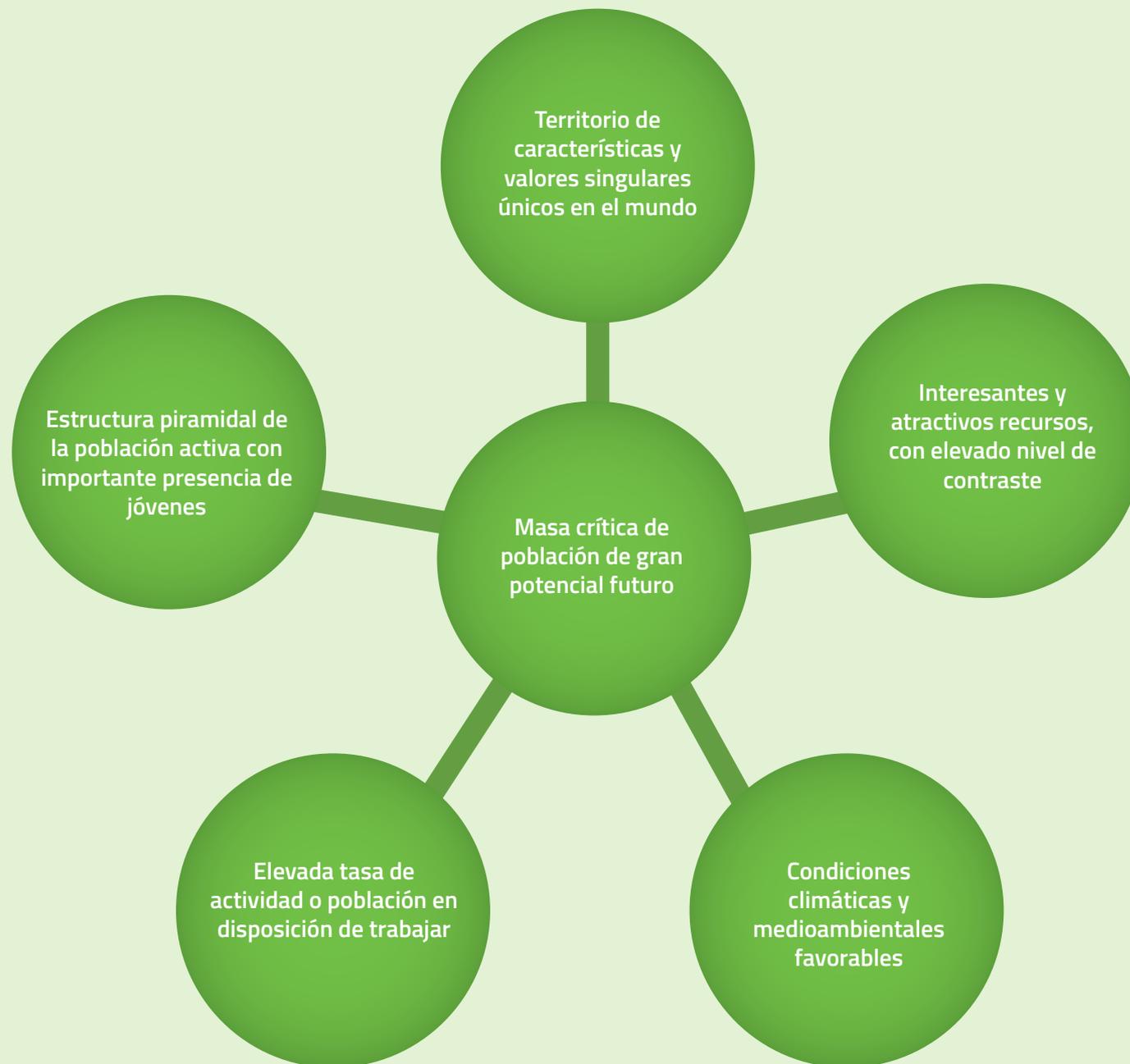
Las posibilidades de conseguir un escenario optimista o competitivo en 2020, en materia de empleo, aún se vislumbra compleja. No obstante, entre los principales retos sociales y económicos, destacamos los siguientes:

1. Crecimiento progresivo del PIB
2. Mantenimiento estable de reducidos tipos de interés
3. Bajos niveles de inflación, evitando el riesgo de deflación
4. Incremento de la productividad
5. Eficiencia en el gasto presupuestario
6. Urgente puesta en marcha de políticas contracíclicas o de estímulo de la economía
7. Reactivación de la competitividad
8. Freno a la fuerte pérdida de poder adquisitivo de la población
9. Aumento del consumo
10. Recuperación de la confianza inversora
11. Disminución del sobreendeudamiento público y privado
12. Mentalidad social favorable al emprendimiento, la innovación y a la asunción de riesgos
13. Inversión pública y privada en I + D + i
14. Estimulo de la actividad de las microempresas
15. Disponibilidad de crédito
16. Dinamización empresarial

17. Modernización de infraestructuras
18. Mejora de la eficacia y eficiencia de la Administración
19. Calidad de la educación y cualificación del capital humano
20. Fomento de la Economía del Conocimiento
21. Potenciación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación
22. Definición de nuevos perfiles y cualificaciones profesionales adaptados a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo
23. Impulso de un sistema organizado de orientación laboral dirigido a la población desempleada
24. Puesta en marcha de nuevas políticas activas en materia de empleo
25. Diversificación productiva
26. Fortalecimiento, renovación y diferenciación de la actividad turística
27. Desarrollo de actividades de alto valor añadido
28. Orientación hacia la internacionalización
29. Afianzamiento del posicionamiento geoestratégico en el contexto global
30. Aprovechamiento de las ventajas competitivas del territorio (REF, ZEC, etc.)
31. Mejora de la aportación del sector exterior a la economía
32. Configuración de un mercado interior, insular e intrinsular, integrado
33. Disminución de los costes añadidos derivados de la insularidad, el aislamiento y la fragmentación del territorio
34. Estabilización de los flujos migratorios hacia Canarias
35. Aprovechamiento del potencial endógeno existente

36. Conservación del patrimonio natural y cultural
37. Protección social de los colectivos más desfavorecidos
38. Mantenimiento de la cohesión social y lucha contra la pobreza
39. Fortalecimiento de la seguridad ciudadana
40. Desarrollo económico sostenible
41. Preservación del medioambiente
42. Apoyo, defensa y protección del Estado del Bienestar (Sanidad, Educación, etc.)
43. Confianza en las Instituciones políticas
44. Estimulo de la participación ciudadana
45. Generación de ilusión y pasión en la población para salir de la crisis
46. Renovación de los valores sociales y respeto a los derechos sociales
47. Adaptación de las políticas europeas a las características y necesidades particulares del territorio
48. Recepción de fondos estructurales que permitan amortiguar las desventajas competitivas de Canarias como región ultraperiférica (RUP)
49. Articulación de las políticas activas de empleo, adoptando un enfoque más descentralizado y adaptado a cada realidad particular
50. Superación de las debilidades estructurales y amenazas potenciales del territorio insular, aprovechando al máximo las fortalezas y oportunidades

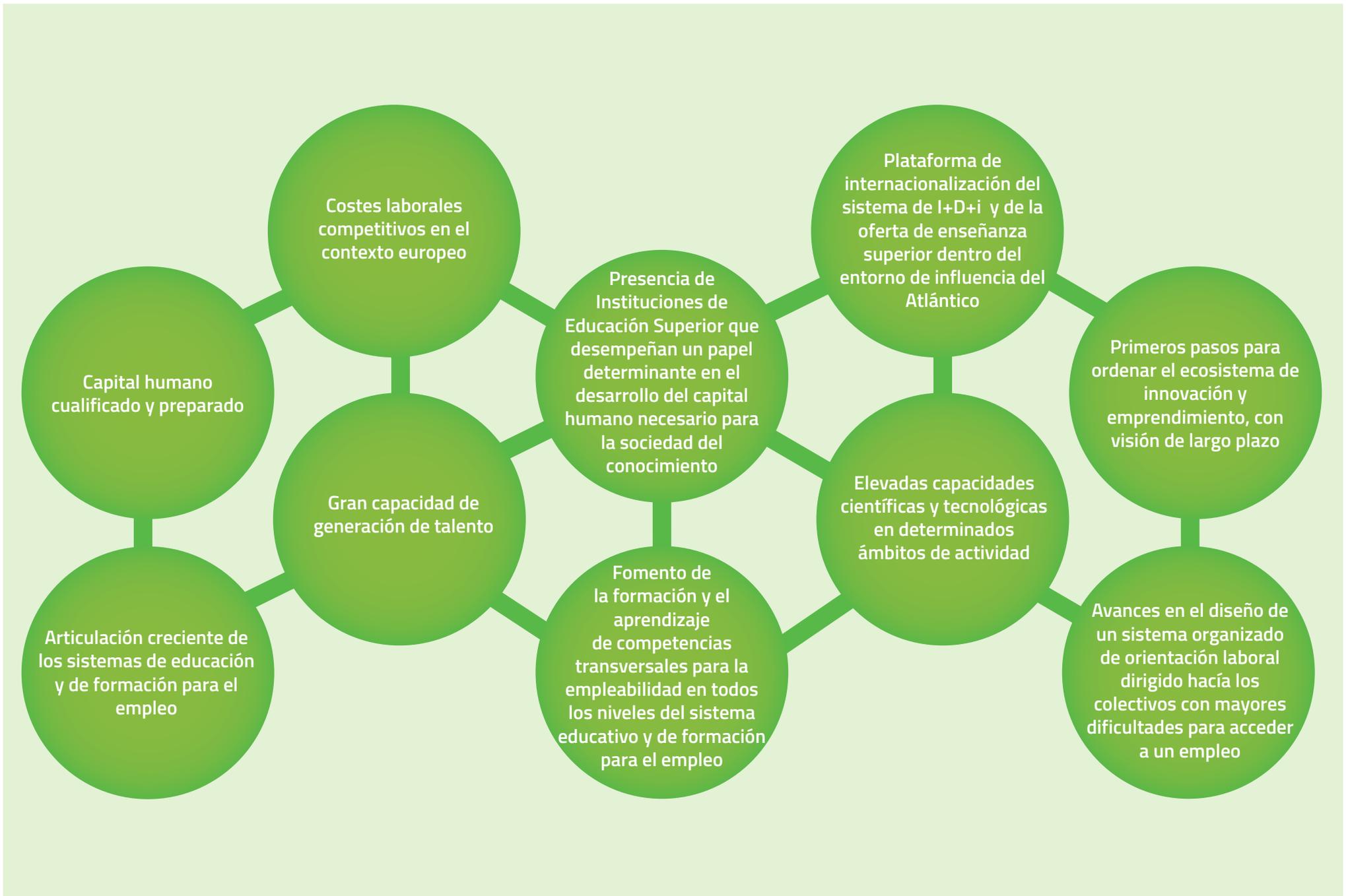


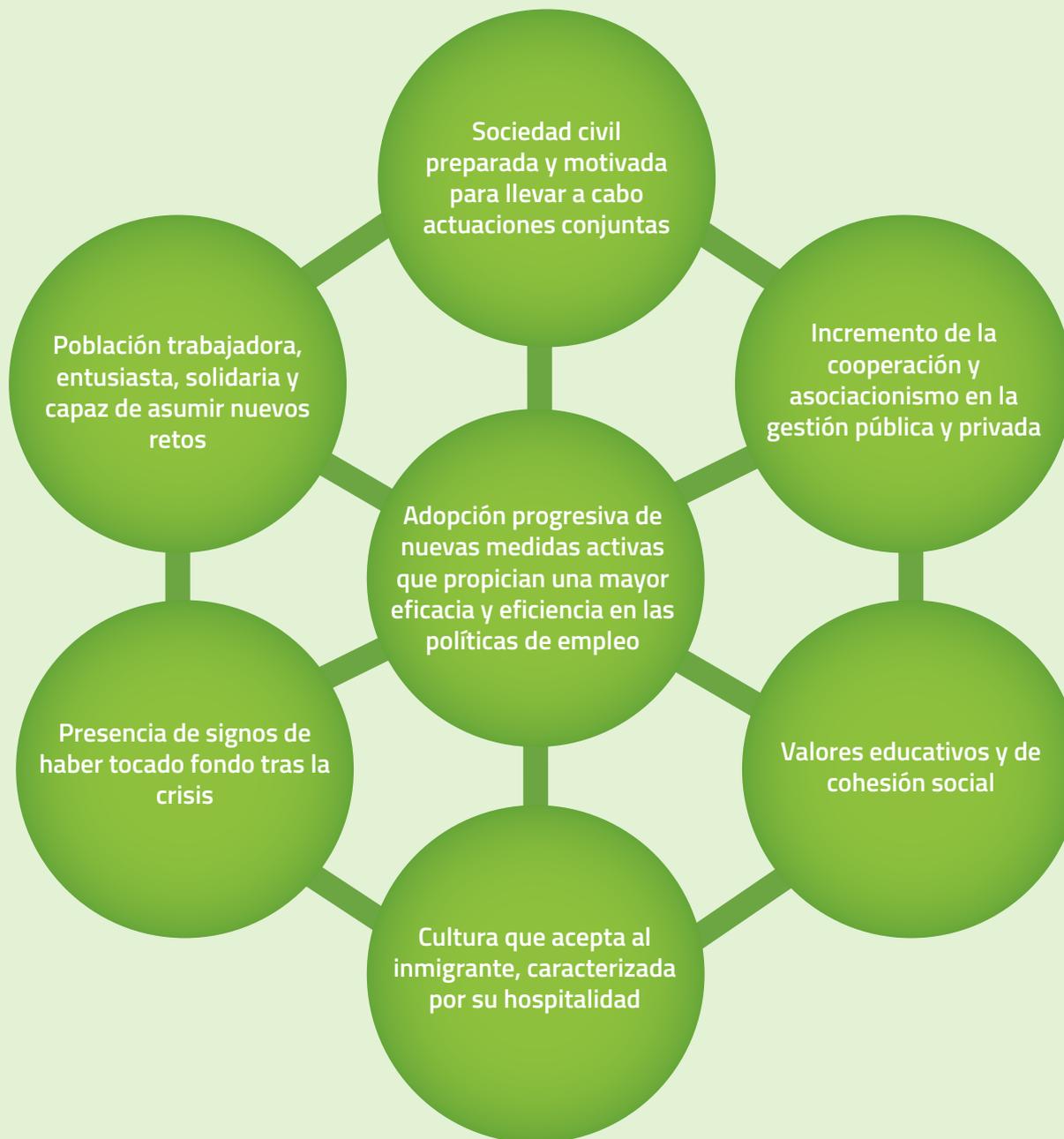


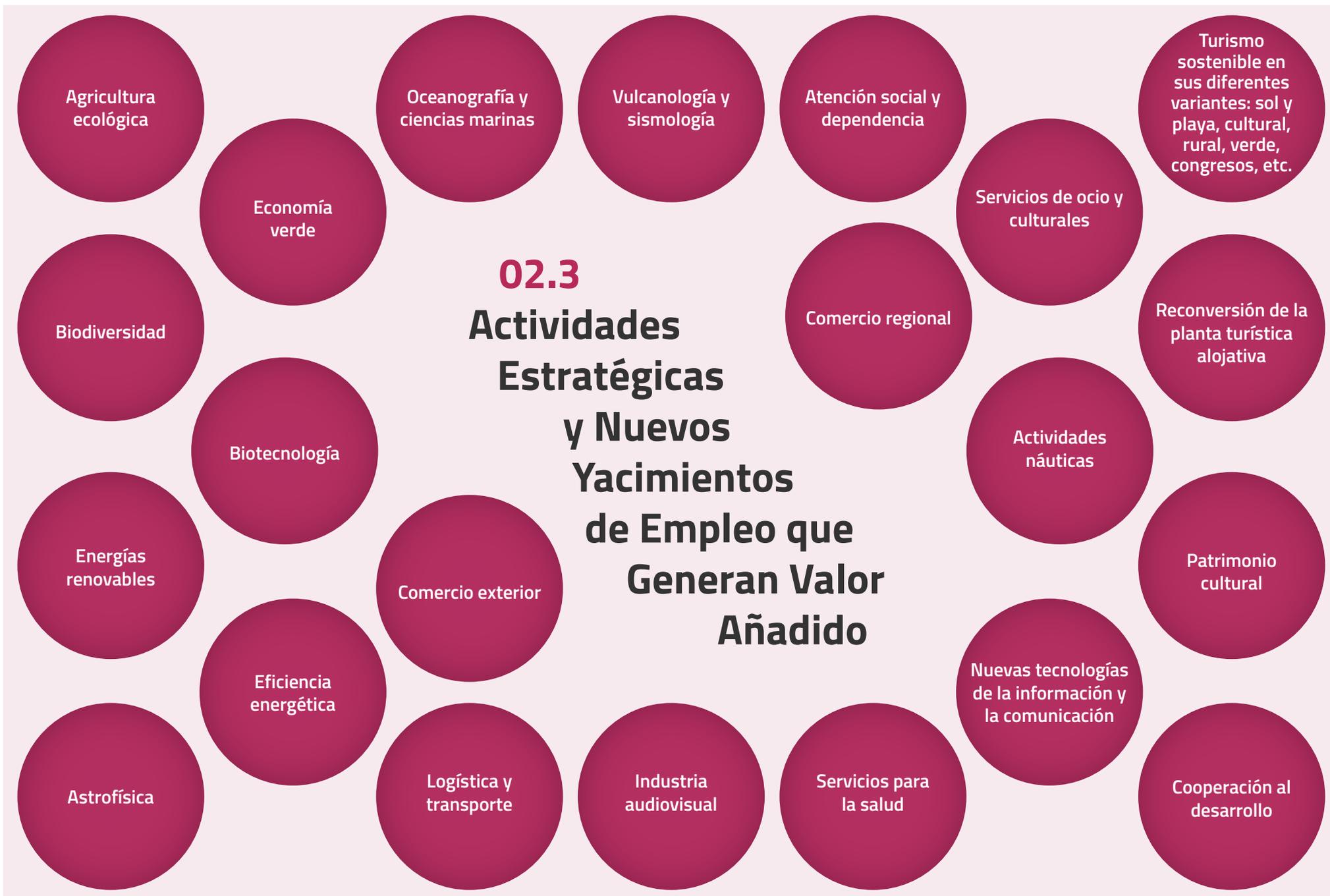












02.4 ANÁLISIS DE LA EVOLUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO REGISTRADO EN LAS ISLAS CANARIAS

¿Cuáles son los objetivos del análisis?

El presente análisis tiene como objetivo profundizar en el conocimiento de la situación del empleo en Canarias.

La existencia de mercados de trabajo insulares, hace aconsejable intentar responder a las preguntas de cuántos empleos existen, en qué ramas o sectores se concentran y cómo se distribuyen en el espacio geográfico canario.

El estudio compara los meses de junio de 2007 y 2014, ofreciendo información detallada sobre el impacto de la crisis en la distribución de los puestos laborales desempeñados en las distintas islas del Archipiélago. Con ello pretendemos dar a conocer en qué proporción se dedican los trabajadores de Canarias a las diferentes actividades, a nivel insular, antes del inicio de la crisis y en el momento actual. Por lo tanto, podremos reflejar cómo ha cambiado la estructura laboral en el conjunto de Canarias, así como en cada una de las islas.

Nuestra última finalidad consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual del empleo registrado en el contexto insular para ofrecer información relevante que proporcione un soporte riguroso a la adopción de las decisiones dirigidas a luchar contra el paro.

¿Qué fuente de información se ha utilizado para realizar el análisis?

Para la realización del análisis hemos utilizado los datos de la

publicación trimestral de la Estadística de Empleo Registrado del Instituto Canario de Estadística (ISTAC), correspondientes a septiembre de 2014, ya que permiten describir con claridad la situación actual.

El ISTAC publica información estadística relativa al ámbito de Canarias, contribuyendo a profundizar en el conocimiento de las diferencias que conforman nuestro espacio socioeconómico.

Tal como describe el ISTAC, la publicación trimestral de la Estadística de Empleo Registrado amplía la información insular relativa a los empleos registrados en las diferentes fuentes administrativas.

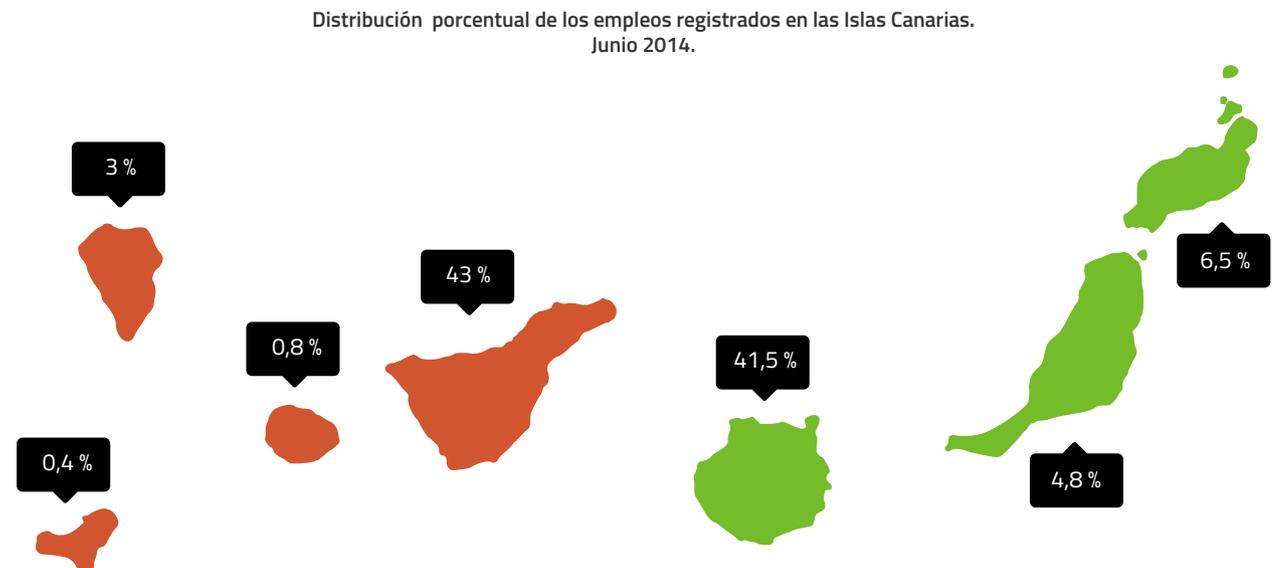
En ese estudio estadístico se entiende por empleo a la plaza, unidad de dedicación o puesto de trabajo, registrado y cubierto legalmente. Por lo tanto, no se hace referencia al número de individuos ocupados, sino a los puestos laborales desempeñados por esos individuos, con lo cual la existencia de pluriempleo debe tener como consecuencia que el número de empleos sea superior al número de personas ocupadas. Además, los empleos cubiertos por las personas ocupadas en la denominada

“economía sumergida,” en la medida que no figuran en registro alguno, quedan fuera de la estimación.

Es preciso reseñar que en 2009 se modificó la clasificación de las actividades económicas, pasando del CNAE93 a la CNAE09. Esto ha supuesto una ruptura de la serie. Sin embargo, los datos que ofrece el ISTAC permiten homogeneizar los resultados, ya que se ha restablecido una equivalencia entre ambas clasificaciones de manera que los de 2007 aparecen también con la CNAE09, permitiendo que la información recogida sea comparable.

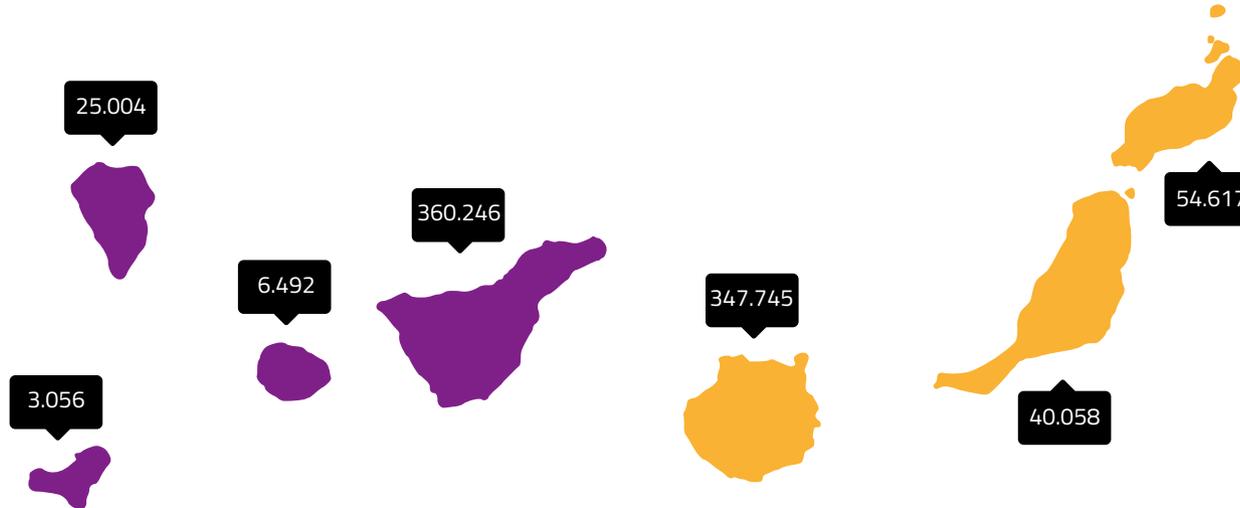
¿Cuál es la situación de empleo registrado en el territorio insular?

Según la Estadística de Empleo Registrado en Canarias (ISTAC), desde el inicio de la crisis económica, en el conjunto del archipiélago insular se han destruido 142,2 mil empleos, esto es, la ocupación se ha reducido un 17%.



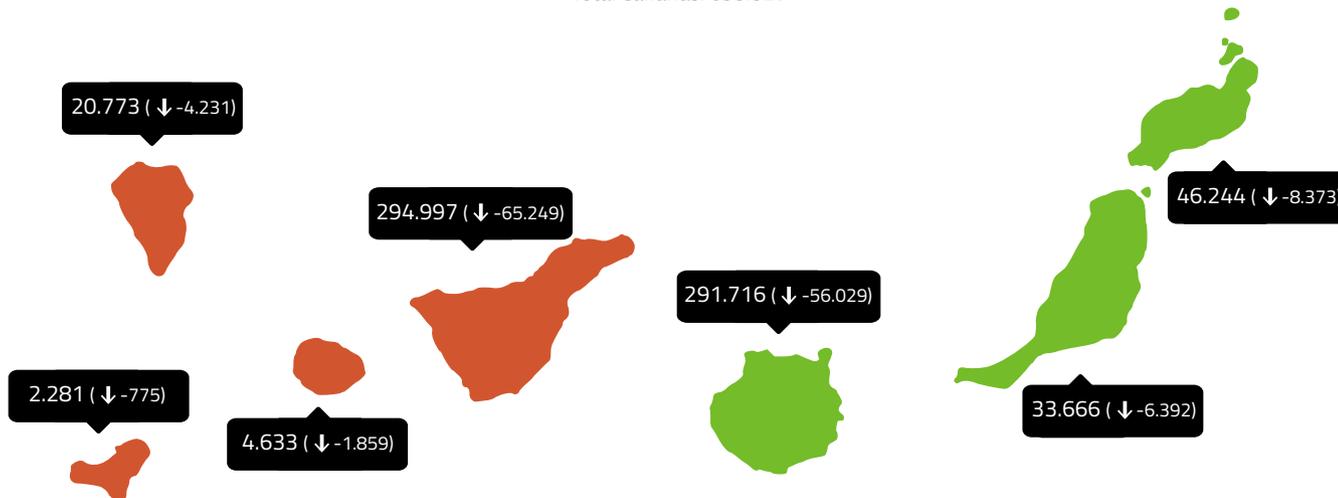
Fuente: ISTAC. Elabora: Canarias Emplea 2014.

Distribución del número de empleos en las Islas Canarias. Junio 2007.
Total Canarias: 837.727



Fuente: ISTAC. Elabora: Canarias Emplea 2014.

Distribución del número de empleos en las Islas Canarias. Junio 2014.
Total Canarias: 695.527



Fuente: ISTAC. Elabora: Canarias Emplea 2014.

¿Qué cambios se han producido en la estructura del empleo en el transcurso de estos años?, o expresado de otra manera, ¿a qué actividades económicas se dedican los trabajadores ocupados en la actualidad y cuál ha sido la evolución del mercado de trabajo?

El análisis efectuado nos ha permitido extraer las siguientes conclusiones:

- El sector Construcción es ahora mucho menos relevante en la estructura laboral de Canarias. El número total de empleos se han reducido casi en 85 mil y en 2014 se incluye en esa actividad económica a tan sólo el 5% de la ocupación, 9,2 puntos porcentuales menos de media que hace siete años.

- La hostelería se ha hecho “más fuerte”, es decir, ha crecido en 3,4 mil el número de empleos en dicha actividad, representando ya el 16,4% de la ocupación total del conjunto de las Islas, algo más de tres puntos que antes de la crisis. En este caso, debemos detenernos para analizar con más detalle este sector, ya que el aumento en 3,2 puntos porcentuales de la ocupación es el resultado final de:

- Un descenso de 9,2 mil puestos laborales desempeñados en servicios de alojamiento, es decir, una disminución del 14,6%. Suponen el 47,2% del total de empleo hostelero, mientras que en 2007 era el 57%.

- El aumento de 12,6 mil puestos laborales desempeñados en servicios de comidas y bebidas, es decir, un incremento del 26,3%. Representan el 52,8% de los empleos hosteleros. Sin embargo, en 2007 dicho porcentaje era del 43%.

- Destacamos, también, el crecimiento de la relevancia de las actividades sanitarias en la estructura laboral de Canarias. Hay casi 7 mil nuevos empleos y su peso alcanza ya el 8% del total, algo más de dos puntos porcentuales que en 2007. Esto se debe a que, dentro de este sector, se incluyen las actividades relacionadas con el cuidado de personas mayores, niños, discapacitados, etc., que han experimentado un fuerte empuje en los últimos años.

- Existen algunas actividades que ofrecen cifras aparentemente “contradictorias”. Sobresale, entre éstas, la Administración Pública donde el número de trabajadores es menor pero el peso relativo de dicha actividad ha crecido. ¿A qué se debe este hecho?. La principal causa es que la crisis ha provocado que hayan menos trabajadores en la mayor parte de las

diferentes actividades económicas, pero aquellas personas que se han encontrado en una situación de partida de empleo más estable, lo cual es más frecuente en sectores como el de las Administraciones Públicas, han podido conservar su ocupación en mayor medida o proporción. Dicho de otra manera, aunque ahora son menos puestos de trabajo en números absolutos, su peso es superior sobre el conjunto del empleo debido a que la mayor parte del resto de sectores de actividad ha sufrido descensos más severos. En concreto, se han perdido 5,8 mil puestos de trabajo, pero en la composición del empleo la actividad incrementa su protagonismo en tan solo 0,9 puntos porcentuales.

•En general, se observa que aunque la reducción de la ocupación, durante los años objeto de análisis, ha sido de una gran magnitud, se reafirma, aún más que antes de la crisis, la tendencia a la terciarización de la economía insular, ganando importancia en la estructura del empleo diversas actividades como la Hostelería (3,2 p.p.), las Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (2,1 p.p.), Hogares como Empleadores de Personal Doméstico y como Productores de Bienes y Servicios para Uso Propio (0,8 p.p.), el Comercio (0,8 p.p.), Otros Servicios (0,7 p.p.), la Educación (0,4 p.p.), Actividades Artísticas, Recreativas y de Entretenimiento (0,4 p.p.), Información y Comunicaciones (0,1 p.p.), Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (0,1 p.p.), el Transporte y Almacenamiento (0,1 p.p.), etc.

•Por el contrario, las mayores reducciones en la composición relativa del empleo en el territorio insular se han producido en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (-0,7 p.p.), la Industria Manufacturera (-0,8 p.p.) y, fundamentalmente, en el sector de la Construcción (-9,25 p.p.) que ha sido el que con más contundencia ha sufrido el fuerte ajuste derivado de la crisis.

A lo largo del análisis que ofrecemos sobre cómo han cambiado la composición del empleo en cada una de las islas Canarias podremos observar tres tendencias básicas:

- La diversificación de la estructura laboral
- Un mayor fortalecimiento de los sectores principales
- El durísimo ajuste sufrido por la actividad constructora

Finalmente, en la provincia de Las Palmas se han perdido 70,8 mil empleos, mientras que en la provincia de Santa Cruz de Tenerife han sido 72,1 mil el número de puestos de trabajo destruidos.

| | 2014 | | Diferencia 2007/14 | |
|---|-------------------|-----------------------------|------------------------------|---|
| | Número de empleos | Distribución del empleo (%) | Diferencia número de empleos | Su peso en el empleo ha crecido/descendido en...(puntos porcentuales) |
| A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 15.960 | 2,3 | -9.371 | -0,7 |
| B. Industrias extractivas | 261 | 0,0 | -319 | 0,0 |
| C. Industria manufacturera | 25.403 | 3,7 | -11.570 | -0,8 |
| D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 1.259 | 0,2 | -453 | 0,0 |
| E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación | 6.790 | 1,0 | 209 | 0,2 |
| F. Construcción | 35.720 | 5,1 | -84.774 | -9,2 |
| G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas | 138.747 | 19,9 | -21.605 | 0,8 |
| H. Transporte y almacenamiento | 41.381 | 5,9 | -7.853 | 0,1 |
| I. Hostelería | 114.381 | 16,4 | 3.357 | 3,2 |
| J. Información y comunicaciones | 7.229 | 1,0 | -932 | 0,1 |
| K. Actividades financieras y de seguros | 10.208 | 1,5 | -2.784 | -0,1 |
| L. Actividades inmobiliarias | 6.029 | 0,9 | -1.227 | 0,0 |
| M. Actividades profesionales, científicas y técnicas | 25.636 | 3,7 | 3.176 | 1,0 |
| N. Actividades administrativas y servicios auxiliares | 50.527 | 7,3 | -11.672 | -0,2 |
| O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria | 65.432 | 9,4 | -5.840 | 0,9 |
| P. Educación | 47.283 | 6,8 | -3.356 | 0,8 |
| Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales | 54.762 | 7,9 | 6.810 | 2,1 |
| R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 13.897 | 2,0 | 539 | 0,4 |
| S. Otros servicios | 21.391 | 3,1 | 1.233 | 0,7 |
| T. Hogares como empleadores de personal doméstico y como productores bienes y serv. para uso propio | 12.910 | 1,9 | 3.962 | 0,8 |
| U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales | 63 | 0,0 | 12 | 0 |
| Sin especificar | 258 | 0,0 | 258 | 0 |
| TOTAL | 695.527 | 100,0 | -142.200 | ... |

Fuente: ISTAC. Elabora: Canarias Emplea 2014.

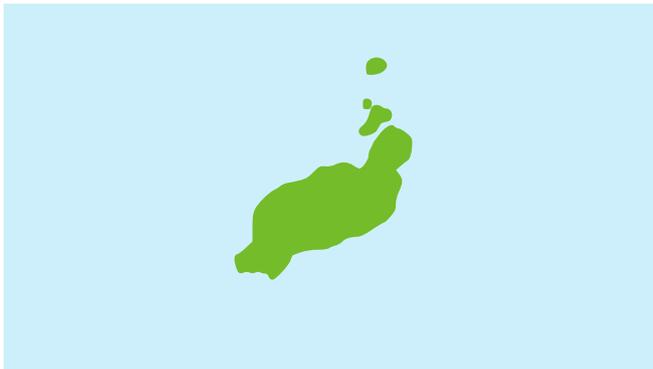
¿Cuál es la situación de empleo registrado en cada una de las Islas Canarias?

LANZAROTE

Desde junio de 2007, en Lanzarote se ha producido una reducción de 8,4 mil puestos de trabajo, es decir, un 15,3%, algo por debajo de la media canaria que ha sido del 17%.

En la isla hay 46,2 mil empleos registrados. El 29,8% de los mismos se concentra en Hostelería y un 19,2% en Comercio. Como cifras más significativas, durante el período comprendido entre 2007 y 2014, se han perdido 6,3 mil puestos de trabajo en Construcción (10,7 p.p.), 2,4 mil en Comercio (1,4 p.p.), mil en la Administración Pública, 889 en Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares y 506 en la Industria Manufacturera.

Sin embargo, los sectores de actividad que han ganado más peso en la composición del empleo han sido Hostelería que ha sufrido un incremento del 4,7 puntos porcentuales y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales con un aumento de 4,4 puntos porcentuales.



FUERTEVENTURA

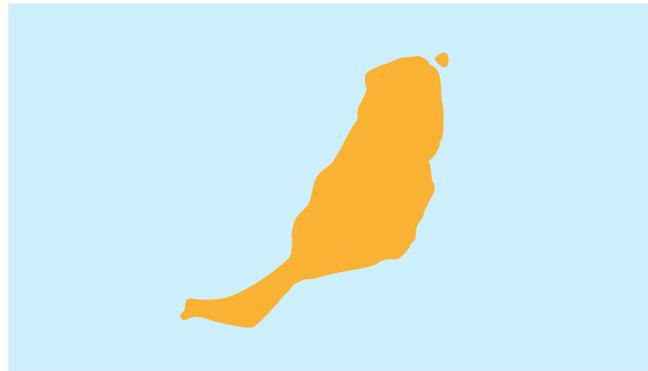
La reducción del empleo en el periodo 2007/14 se cifra en el 16%, lo que se ha traducido en que se han perdido 6,4 mil puestos de trabajo. Ello la sitúa cerca de la media canaria (17%).

Fuerteventura es la isla donde más se ha reducido el peso de la actividad constructora, concretamente en 15,1 puntos

porcentuales, seis más que la media del conjunto del archipiélago. ¿Qué sectores han sustituido a la construcción como aglutinadores de empleo?

Básicamente, la Hostelería que ha crecido en siete puntos porcentuales. También, Educación (3,6 p.p.), la Administración Pública (2 p.p.) y Sanidad (1,5 p.p.) han recuperado protagonismo en la estructura laboral de Fuerteventura.

En 2014 hay 36,6 mil ocupados en la isla. El 35,9% del empleo se concentra en Hostelería y un 15% en Comercio.



GRAN CANARIA

La reducción del empleo en el periodo 2007/14 se cifra en el 16,1%, concretamente en 56,1 mil puestos de trabajo. Dicho porcentaje también está próximo a la media del conjunto de Canarias.

Es la isla donde menos se ha reducido el peso relativo del sector constructor, concretamente en 7,4 puntos porcentuales. No obstante, se han perdido nada más y nada menos que 28,5 mil empleos en esa actividad, pasando un gran número de personas a formar parte del conjunto de desempleados de Canarias.

¿Cómo ha cambiado la estructura sectorial del empleo durante estos años de crisis?

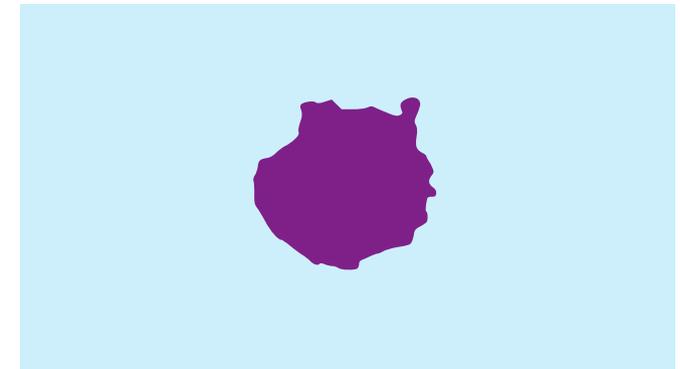
Actualmente hay 291,7 mil puestos laborales desempeñados en Gran Canaria. El 20,4% del empleo se concentra en el sector Comercio con 59,4 mil puestos de trabajo, situándose por delante de Hostelería (12,8%) que reúne a 37,3 mil. Aunque se han perdido 7,6 mil empleos en Comercio y 3,6 mil en Hostelería durante el

período objeto de análisis, el peso de estas actividades sobre el conjunto de la ocupación insular se ha incrementado en 1,1 y 2 puntos porcentuales, respectivamente.

Le siguen la Administración Pública (9,6%), Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (8,4%), Educación (7,7%), así como Transporte y Almacenamiento (6,7%).

La actividad constructora concentra 14,6 mil puestos de trabajo, lo cual equivale a tan solo un 5% de la ocupación, mientras que la Industria Manufacturera a 12,5 mil empleos que suponen el 4,3% del conjunto los puestos de trabajo registrados en la isla.

Por su parte, en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca hay 4,8 mil empleos, es decir, un escaso porcentaje del 1,6%. Prácticamente la mitad de las personas ocupadas que trabajaban en estas actividades antes del inicio de la crisis han perdido su puesto de trabajo por lo que el peso en la estructura productiva de Gran Canaria se ha visto recortado a la mitad.



TENERIFE

En esta isla la reducción del empleo en el periodo 2007/14 se cifra en el 18,1%, concretamente en 65,2 mil puestos de trabajo, dos puntos porcentuales más que la otra isla capitalina y 1,1 puntos por encima de la media del archipiélago.

En 2014, en Tenerife hay 295 mil puestos laborales desempeñados, de los cuales 60 mil se encuadran dentro del sector Comercio, es decir, un 20,3% del total de la ocupación insular. Esa cifra es muy similar a la de Gran Canaria. Además, hay 47,6 mil empleos en Hostelería (16,2%), casi cuatro puntos porcentuales más que en Gran Canaria. A pesar de que se han perdido 10 mil puestos de

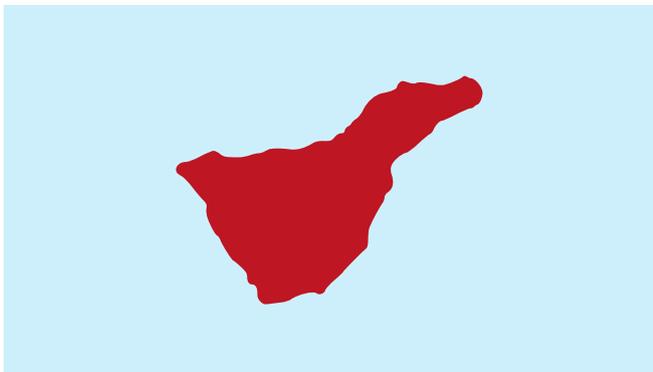
trabajo en la actividad comercial durante estos años de crisis, el peso de este sector se ha mantenido estable sobre el conjunto del empleo insular, incrementándose en 0,9 puntos. Sin embargo, en Hostelería se ha producido un significativo aumento de 3 mil empleos (3,8 p.p.) en la ocupación.

La mayor parte del resto del empleo registrado se concentra en la Administración Pública (8,8%), Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales (8%), Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares (7,4%), Educación (6,9%), Transporte y Almacenamiento (5,4%), etc.

Además, se constata que hay 14,3 mil puestos de trabajo desempeñados en Construcción (4,9%). En este caso la cifra también es prácticamente similar a la de Gran Canaria, tanto en el número absoluto de empleos como en el porcentaje relativo de ocupación dentro de la composición de la estructura sectorial del conjunto de Tenerife. En ese sentido, el ajuste producido en la actividad constructora ha sido de 10 puntos, es decir, se han perdido 39,1 mil puestos de trabajo.

Por otra parte, en Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca hay 7,8 mil empleos, lo que supone un 2,7% del total de la ocupación. Durante estos 7 años se han perdido 3,1 mil puestos de trabajo en estas actividades.

Asimismo, en la Industria Manufacturera hay 10,1 mil puestos laborales, es decir, el 3,4% del total de la ocupación. En este caso, durante el período estudiado, se han perdido 5,6 mil trabajos. También, se han perdido 5,5 mil puestos laborales en Actividades Administrativas y Servicios Auxiliares.



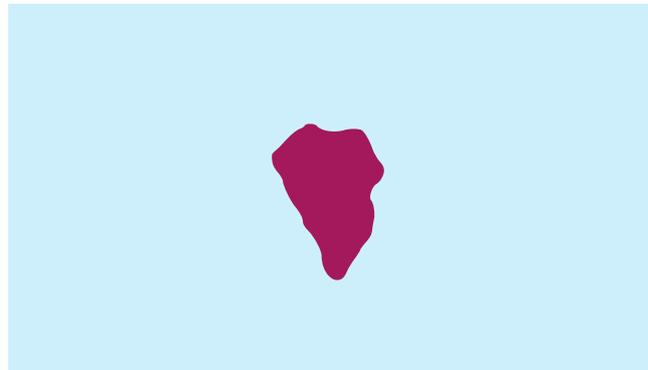
LA PALMA

Durante el periodo 2007/14 en La Palma se han perdido 4,2 mil empleos, es decir, el 16,9% del total, un porcentaje prácticamente igual que la media canaria. En junio de 2014 se han contabilizado 20,8 mil puestos de trabajo.

Es habitual que en las islas no capitalinas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife el peso del sector público sea elevado. En La Palma es del 14,3%, bastante superior al resto de Islas.

Por otra parte, un 19,7% de la ocupación (4,1 mil empleos) se localizan en el sector Comercio y el 10,7% en Hostelería (2,2 mil empleos). Es importante destacar el protagonismo de las actividades de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca que agrupan a un 8,5% de la ocupación al igual que las Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales. Por su parte la Industria Manufacturera concentra al 4,7% del empleo insular.

Actualmente en la Construcción hay 1,5 mil puestos de trabajo. La pérdida de peso en la composición del empleo insular ha sido de 10,7 puntos porcentuales. Durante los años de crisis han destruido en esta actividad 3 mil empleos, es decir, prácticamente dos tercios del total, por lo que es la que más duramente ha sufrido el ajuste.



LA GOMERA

Es la isla canaria que más empleos ha perdido en términos relativos, un 28,6%. En estos momentos se contabilizan 4,6 mil puestos de trabajo y durante estos años precedentes se han perdido 1,9 empleos.

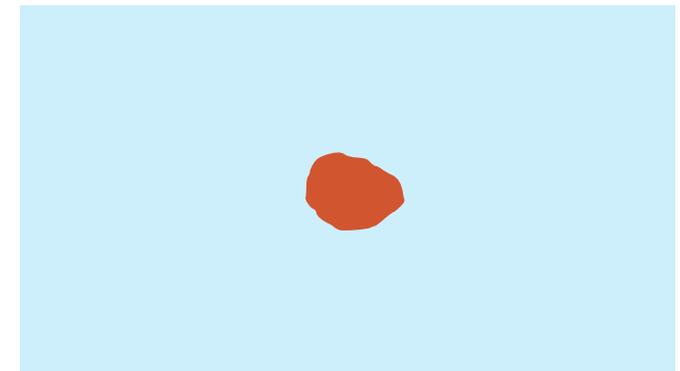
En la actividad constructora se ha producido un descenso en la ocupación del 12,1 puntos (900 puestos de trabajo). Actualmente este sector aglutina al 6,3% de la ocupación.

La mayor parte del empleo se concentra en Hostelería (21,2%) y Comercio (17,8%). Ambas actividades han reaccionado muy bien a los embates de la crisis. Hostelería ha incrementado la ocupación en un 6,2 puntos y Comercio en 3,3 puntos porcentuales.

Destaca esta isla por un importante porcentaje del empleo focalizado en la Administración Pública, que supone un 17% frente a la media del archipiélago del 9,4%. Durante los años de crisis ha descendido su peso en 6,2 puntos porcentuales y en más de 700 puestos de trabajo.

El protagonismo de la Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca en la estructura sectorial de la isla es del 3,4%, mientras que el de la Industria Manufacturera es de un 3,3%.

La mayor parte del resto de las actividades económicas han tenido un comportamiento relativamente estable.



EL HIERRO

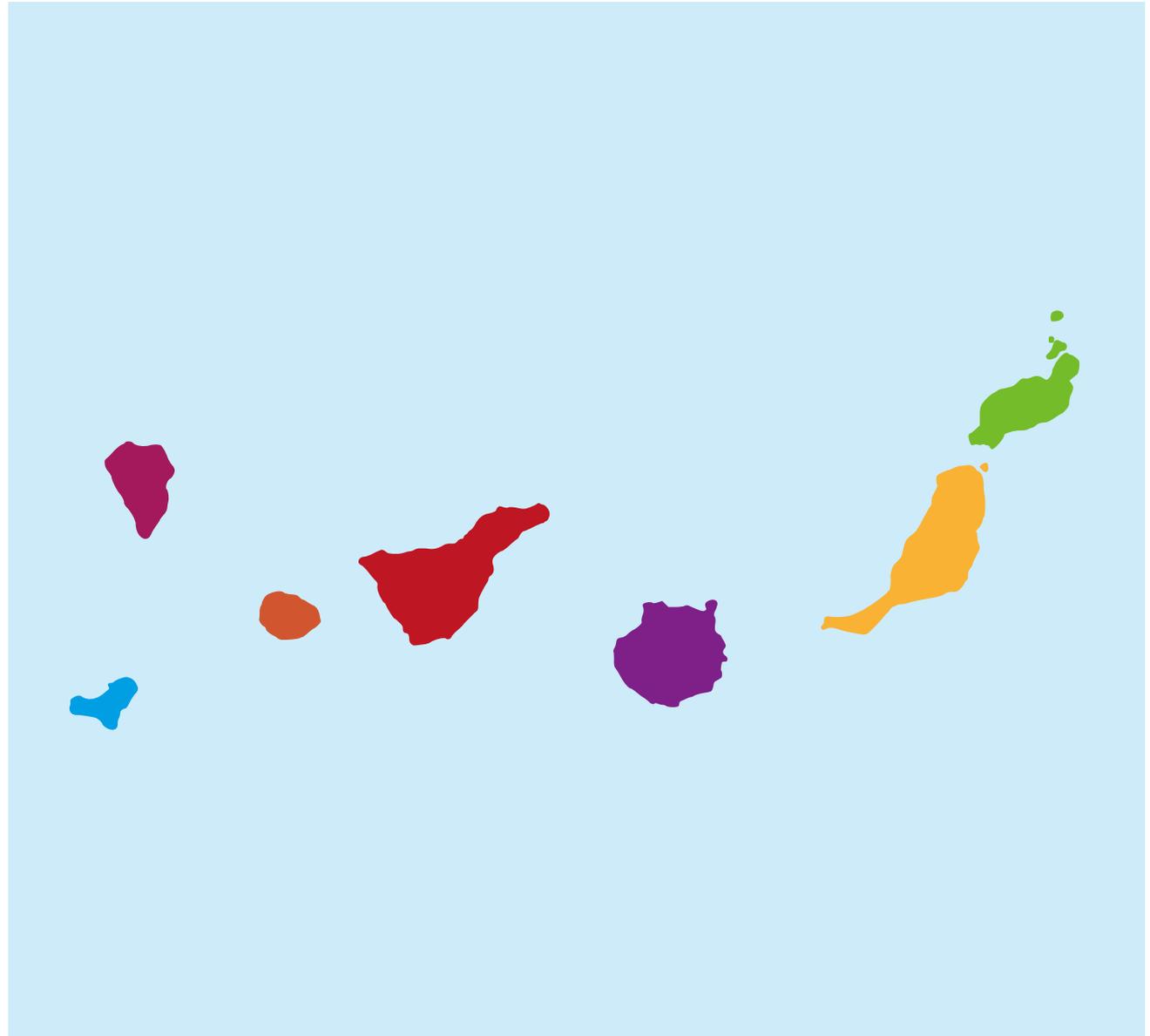
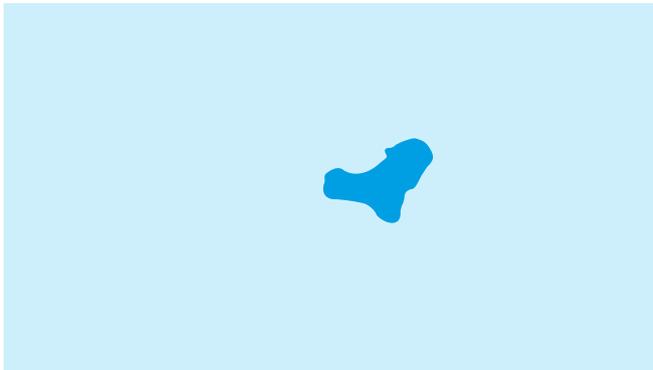
Después de La Gomera, El Hierro es la isla que más empleos ha perdido en términos relativos, el 25,1% entre 2007 y 2014.

Esta isla presentaba una gran concentración de puestos de trabajo en los sectores de Construcción y Administración Pública. Entre ambos sumaban, en 2007, el 42,4% de los empleos. Tras la crisis se observa una pérdida importante del peso de la construcción de casi 14 puntos porcentuales, lo que supone que hoy en día sólo seis de cada 100 puestos de trabajo se dedican a esa actividad.

¿En qué sector existe un mayor empleo registrado en la Isla?

Ha crecido la importancia del empleo, ya de por sí muy elevado, de la Administración Pública. Ha pasado de representar un 22,8% al 25,6%. Uno de cada cuatro puestos de trabajo en El Hierro se desarrolla en la Administración Pública. Ello no significa que el número de empleados públicos haya crecido. De hecho, se ha reducido en 113 puestos laborales desempeñados.

A continuación, Comercio concentra al 15,1% del empleo y Hostelería a un 11,6%. Le siguen Educación (7,5%), Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca (6,2%), Construcción (6%), Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, así como Transporte y Almacenamiento, ambas con un 5,1%.



03.

Empleo-Formación

03.1 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Financiación y Participación, por Sectores de Actividad, en la Formación Dirigida Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados en la Comunidad Autónoma de Canarias.

El objetivo de este análisis consiste en conocer la distribución de la financiación y del número de participantes entre los planes de formación intersectoriales, los planes sectoriales, así como los planes ejecutados por los centros y entidades de formación desde la convocatoria 2006 hasta la 2012, ambas inclusive. Hay que tener en cuenta que se trata de un estudio meramente descriptivo que no pretende profundizar en la medición de la eficacia y eficiencia del sistema de reparto y asignación de los recursos, así como en la evaluación de los resultados obtenidos.

Además, es preciso aclarar que la tipología de los planes y la clasificación de los sectores analizados han ido cambiando a lo largo del tiempo. Así, con la finalidad de aplicar una metodología uniforme, hemos agrupado algunas actividades, ya que las clasificaciones por CNAE no han sido las mismas durante el período analizado. También, queremos subrayar que la inclusión de algunos sectores en las diferentes convocatorias es relativamente reciente, lo cual afecta a la comparación entre la financiación recibida con respecto a otros sectores de actividad y en relación a las personas formadas. Asimismo, los planes ejecutados por los centros y entidades de formación han sido implantados, por primera vez, en el ejercicio 2012, por lo que las cifras registradas se refieren a un único ejercicio y son muy poco significativas respecto al total de la financiación y del número global de participantes.

¿Qué ha pasado con la financiación de la formación dirigida prioritariamente a

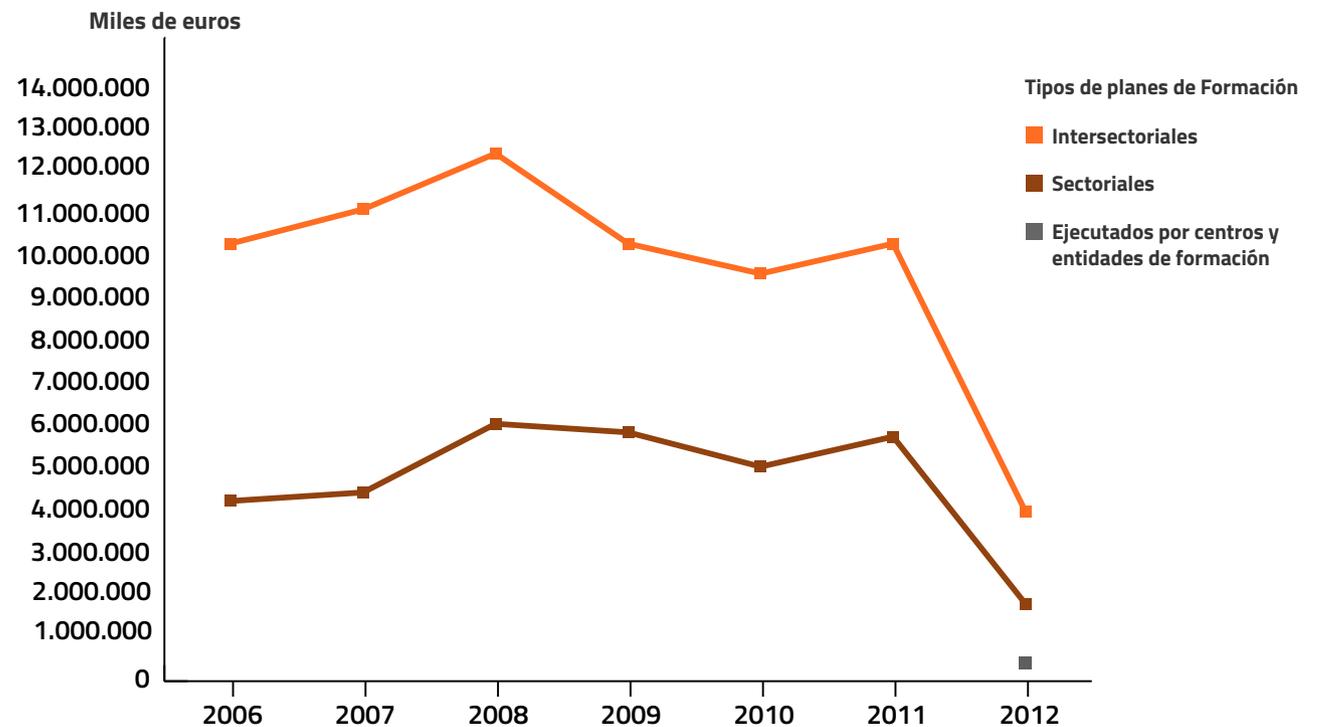
los trabajadores ocupados desde 2006 hasta 2012?

Como hemos comentado en diferentes apartados de esta revista, a partir del ejercicio 2012 la financiación dirigida a la formación de oferta se ha visto sustancialmente reducida, debido a los continuos recortes producidos en los presupuestos estatales, hasta el punto de poner en peligro su efectividad. En concreto, el monto económico destinado a la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados es, en la actualidad, aproximadamente un tercio de lo que ha sido durante algunos de los años precedentes. A ello hay que añadir que, aunque el

presente análisis comprende hasta el año 2012, en los ejercicios 2013 y 2014 se han mantenido esos profundos recortes.

Existe un consenso generalizado en cuanto a que es deseable que se invierta urgentemente esta situación de escasez de recursos, ya que la salida de la crisis requiere disponer de trabajadores cualificados que se adapten a los continuos cambios económicos, tecnológicos y sociales y que estén dispuestos a formarse a lo largo de toda su vida. En ese sentido, el papel que pueden jugar las políticas públicas en el fomento y la extensión de la formación permanente podría ser determinante para la economía del archipiélago insular, tal como sucede en las regiones más desarrolladas del mundo.

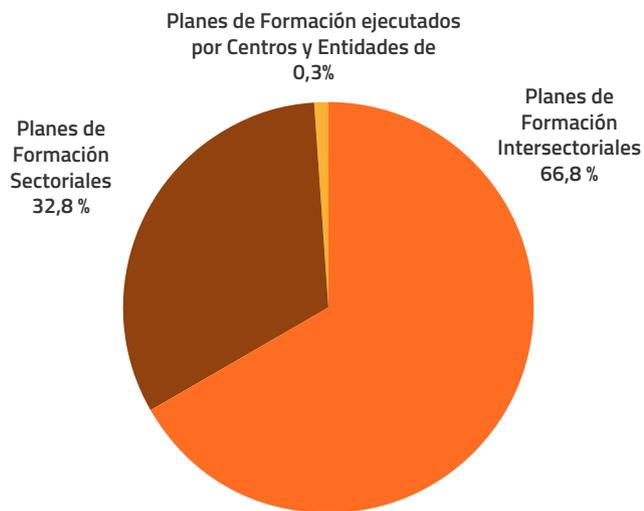
Evolución de la financiación dirigida a los Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados. (2006-2012)



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

Durante el período 2006-2012, de un total de 100.643.847,63 mil euros asignados a la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados, 67.268.874, 56 mil euros se han destinado a financiar planes de formación intersectoriales (66,8%), es decir, dos tercios del total. Por su parte, 33.075.304,19 mil euros han ido destinados a los planes de formación sectoriales (32,8%) y 299.668,88 mil euros a los planes de formación ejecutados por centros y entidades de formación (0,3%).

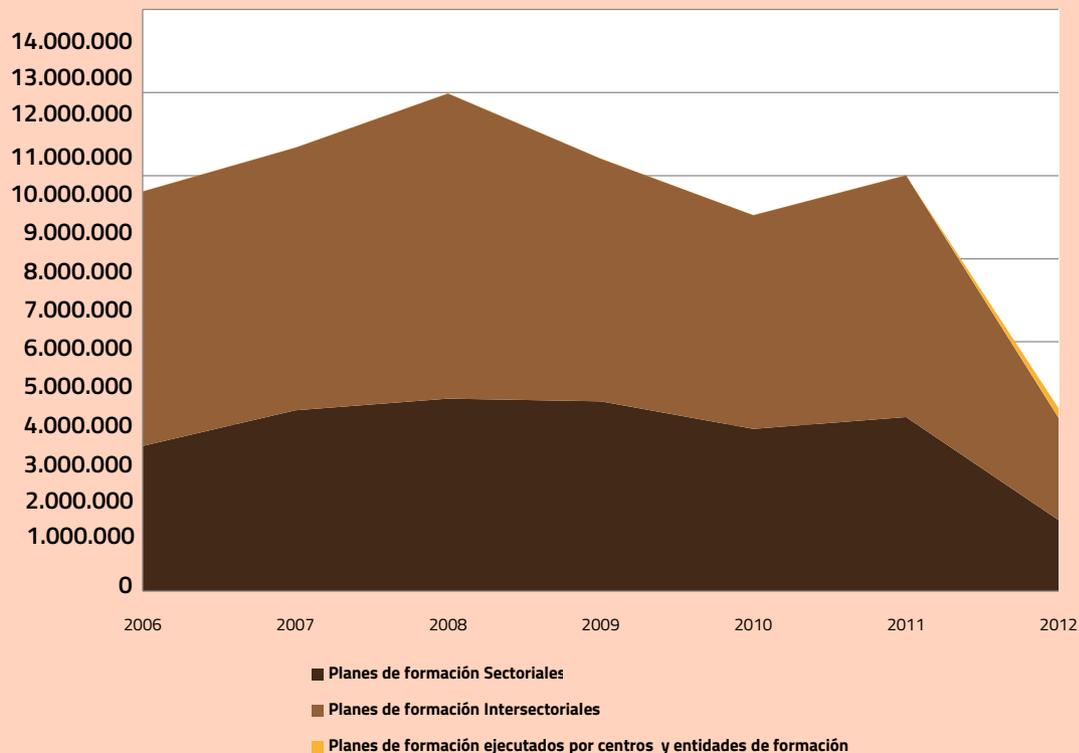
Distribución de la financiación entre los tipos de Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados. 2006-2012.



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

A partir de la primera convocatoria, es decir, la correspondiente al ejercicio 2006, se ha producido un paulatino incremento de los fondos que se ha extendido hasta la convocatoria 2008, año en el cual se ha proporcionado la máxima financiación. A partir de ese momento se ha producido una disminución progresiva de las subvenciones con un ligero repunte en la convocatoria 2011, para a continuación descender bruscamente hasta los reducidos niveles actuales.

Evolución de la distribución de la financiación entre los tipos de Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados. 2006-2012

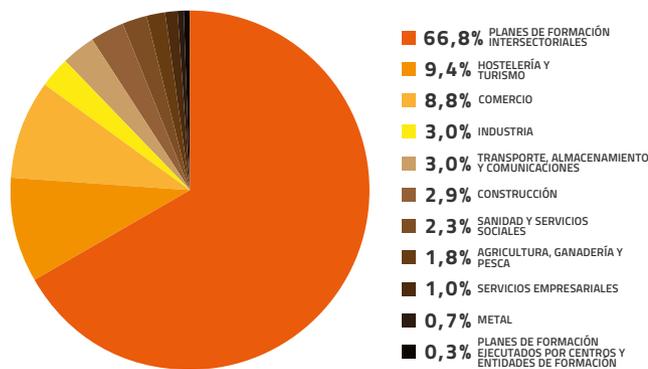


Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

Realizando un desglose de la información más pormenorizado, en lo relativo a los planes de formación sectoriales, la distribución de las ayudas ha sido la siguiente: “Hostelería y Turismo” (9,4%), “Comercio” (8,8%), “Industria (3%)” y “Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones” (3%). Le siguen “Construcción” (2,9%), “Sanidad y Servicios Sociales” (2,3%), “Agricultura, Ganadería y Pesca” (1,7%), “Servicios Empresariales” (1%) y Metal” (0,7%).

De otra parte, los planes de formación ejecutados por los centros y entidades de formación han recibido un 0,3% de la financiación, debido a su aún escaso protagonismo en la distribución de los fondos y a su reciente implantación.

Distribución de la financiación entre los tipos de Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados. 2006-2012.



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿Qué ha ocurrido con el número de participantes desde 2006 hasta el ejercicio 2012?

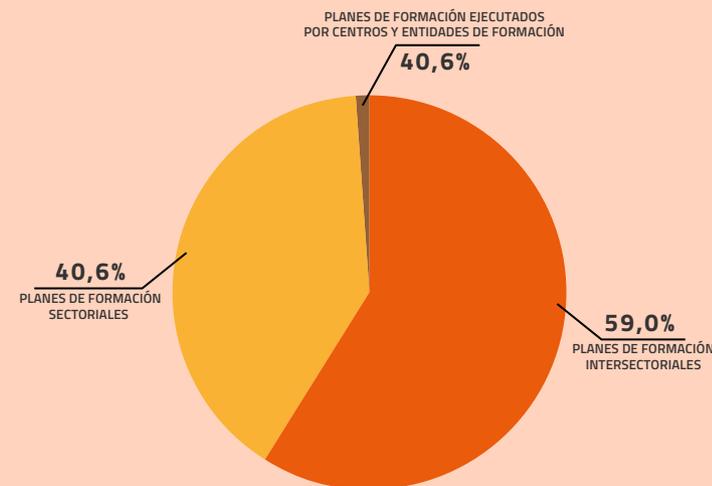
Durante el período analizado un total de 165.357 mil beneficiarios han recibido los diferentes cursos formativos. De ellos, 97.634 beneficiarios han participado a través de los planes de formación intersectoriales (59%), 67.137 mil mediante los planes de formación sectoriales (40,6%) y 586 en los planes de formación ejecutados por los centros y entidades de formación (0,4%).

Evolución del número de participantes. Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados. 2006-2012.



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

Distribución de los participantes entre los tipos de Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados. 2006-2012.

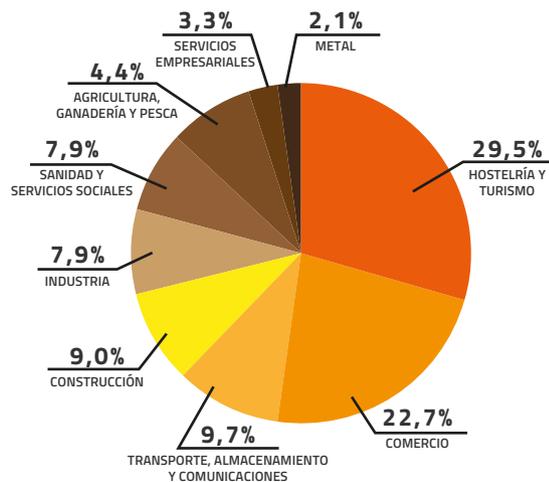


Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿Cómo ha sido la distribución porcentual de los participantes considerando únicamente los planes de formación sectoriales?

Realizando el análisis, en orden descendente, la participación en los diferentes sectores de actividad ha sido la siguiente: "Hostelería y Turismo" (29,5%), "Comercio" (22,7%), "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones" (9,7%) y "Construcción" (9%). A continuación, se encuentran los sectores de "Industria" (7,9%), "Sanidad y Servicios Sociales" (7,9%), "Agricultura, Ganadería y Pesca" (7,9%), "Servicios Empresariales" (3,3%) y "Metal" (2,1%).

Distribución de los participantes entre los Planes de Formación Sectoriales. 2006-2012.



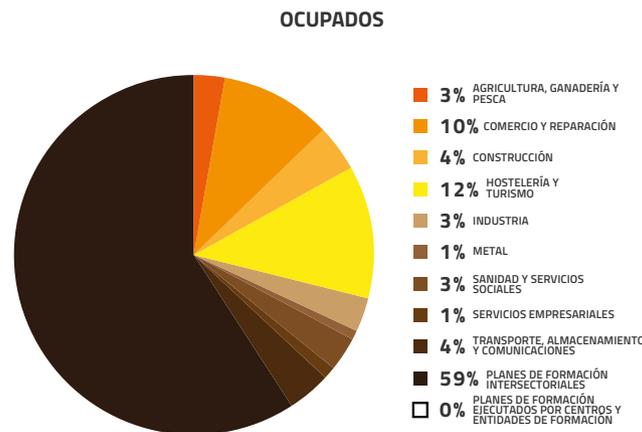
Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿De qué manera se ha distribuido el número de participantes ocupados entre los diferentes tipos de planes de formación?

Por otra parte, el 59% del total de las personas ocupadas que han participado en la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados entre 2006 y 2012 lo han hecho mediante los planes de formación intersectoriales.

Dentro de los planes sectoriales, el mayor porcentaje de participantes ocupados sobre el total se concentra en "Hostelería y Turismo" (12%), seguido de "Comercio y Reparaciones" (10%). Los sectores de "Construcción" y "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones", tienen una participación del 4% en cada uno de los casos. Los sectores "Industria" y "Sanidad y Servicios Sociales" poseen un 3% de participación de ocupados, mientras que los sectores de "Metal" y "Servicios Empresariales" un 1% de participación. Los participantes ocupados de los planes de formación ejecutados por centros y entidades de formación lo han hecho al 1% del total.

Participación de personas ocupadas sobre el total de participantes ocupados (%). Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a Trabajadores Ocupados. 2006-2012



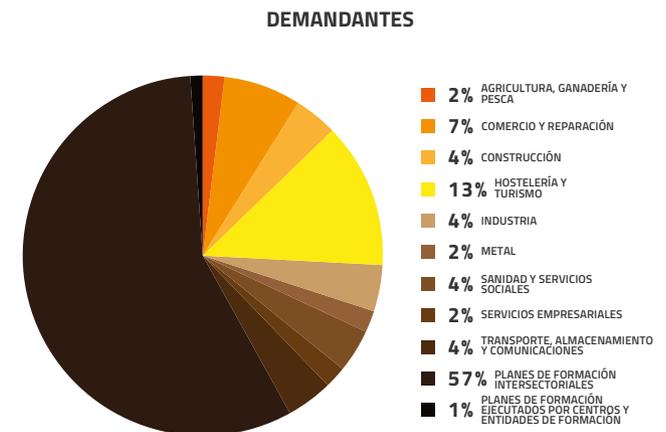
Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿De qué manera se ha distribuido el número de participantes demandantes de empleo entre los diferentes tipos de planes de formación?

De manera complementaria, el 57% del total de las personas desempleadas que han participado en la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados entre 2006 y 2012 lo han hecho a través de los planes de formación intersectoriales.

Dentro de los planes sectoriales, el mayor porcentaje de participantes desempleados sobre el total de los planes de formación se concentra en "Hostelería y Turismo" (13%), seguido de "Comercio y Reparaciones" (7%). Los sectores de "Industria", "Construcción", "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones", así como "Sanidad y Servicios Sociales" tienen una participación del 4% en cada uno de los casos. Con un 2% de participación de desempleados se encuentran los sectores "Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca", "Metal" y "Servicios Empresariales". Finalmente, con tan solo el 1% están los planes de formación ejecutados por centros y entidades de formación.

Participación de personas ocupadas sobre el total de participantes ocupados (%). Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a Trabajadores Ocupados. 2006-2012

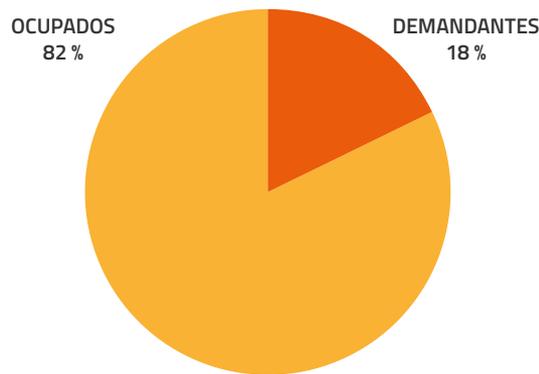


Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿Cuál ha sido la distribución de los participantes ocupados y los demandantes de empleo en los planes de formación intersectoriales?

Durante el período 2006-2012, en los planes de formación intersectoriales el 82% de los participantes han sido ocupados frente a un 18% de desempleados.

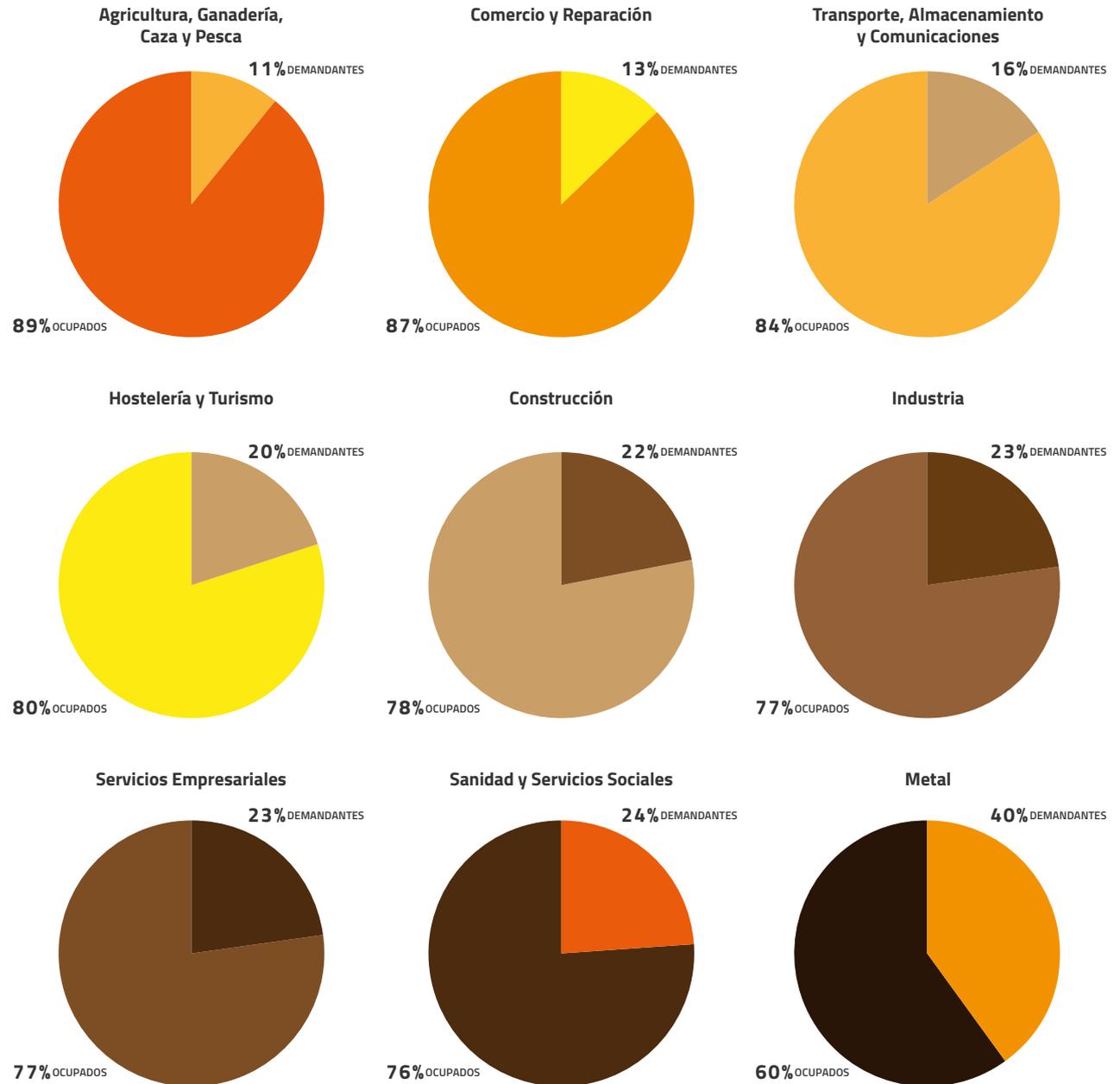
Participación de ocupados y demandantes de empleo en los Planes de Formación Intersectoriales (%). 2006-2012.



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿Qué ha ocurrido con respecto a los porcentajes de participación de ocupados y demandantes de empleo en los planes de formación sectoriales?

Los planes sectoriales en los que ha habido una mayor participación relativa de ocupados con respecto a los desempleados han sido "Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca" (89%), "Comercio" (87%), "Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones" (84%) y "Hostelería y Turismo" (80%). Le siguen "Construcción" (78%), "Industria" (77%), "Servicios Empresariales" (77%), Sanidad y Servicios Sociales (76%) y "Metal" (60%).



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿Cuál ha sido la distribución de los participantes ocupados y los demandantes de empleo en los planes de formación ejecutados por los centros y entidades de formación?

Durante 2012, es decir, la única convocatoria que es posible incorporar al presente análisis, los planes de formación ejecutados por los centros y entidades de formación tienen una participación de un 60% de ocupados y un 40% de desempleados.

¿Qué conclusiones se pueden extraer del análisis?

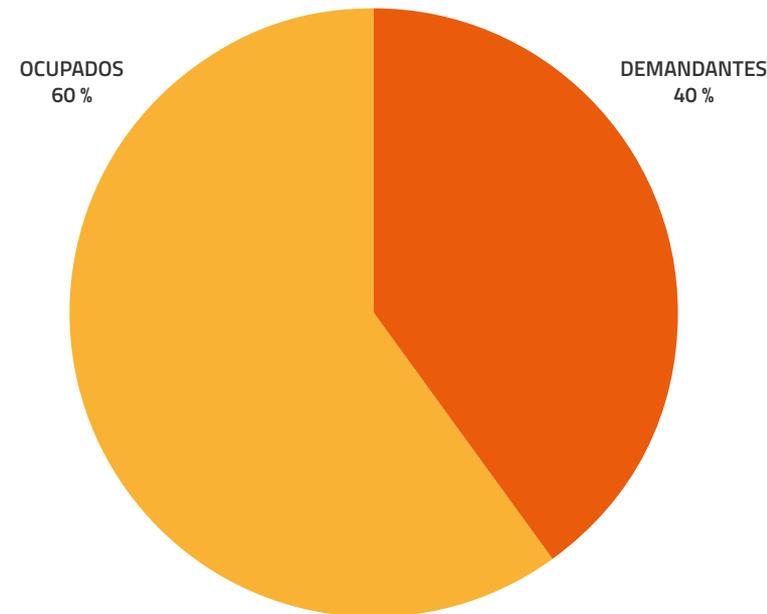
La formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados de la Comunidad Autónoma de Canarias ha jugado un papel decisivo en la mejora de la cualificación de la población del archipiélago insular, tal y como se refleja, desde el punto de vista cuantitativo, en los importes de las ayudas y en las cifras de los participantes que han recibido cursos de actualización de competencias y/o reciclaje profesional.

Sin embargo, la financiación y la participación se han visto enormemente afectadas por las drásticas reducciones sufridas en los presupuestos destinados a las políticas activas de empleo, los cuales han tenido una especial incidencia en esta modalidad de formación de oferta. Así, se comprueba que la disminución de las ayudas recibidas en el ejercicio 2012 se han recortado un 67,25% con respecto a las que se otorgaron en 2008. A ello se añade que esos recortes se han mantenido en 2013 y 2014, lo cual podría generar importantes consecuencias sobre la empleabilidad y el mantenimiento del puesto de trabajo de aquellas personas que ahora no tienen acceso a esta formación subvencionada.

Del análisis efectuado, destacamos el relevante protagonismo de la formación impartida a través de los planes intersectoriales, así como de los sectores "Hostelería" y "Comercio", con respecto al resto de sectores y tipos de planes. Además, la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados ha proporcionado una cobertura complementaria a los demandantes de empleo en el contexto de crisis sufrida durante estos años. Por otra parte, la aparición en escena de los planes de formación impartidos por

los centros y entidades de formación supone un avance de lo que será la nueva reforma del sistema de formación para el empleo que producirá un giro radical en el protagonismo de los actores intervinientes.

Participación de ocupados y demandantes de empleo en los Planes ejecutados por los Centros y Entidades de Formación (%).
2006-2012.



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

03.2 ASPECTOS MÁS RELEVANTES DE LA EDICIÓN 2014

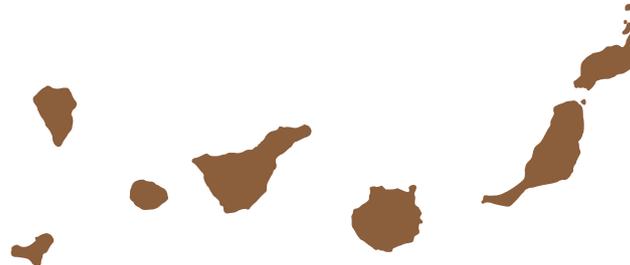
Aspectos más Relevantes de la Edición 2014 de los Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados de la Comunidad Autónoma de Canarias.

El objetivo del Gobierno de Canarias, en estos momentos, es el de crear un contexto favorable de creación de empleo, mediante la generación de incentivos y estímulos a la dinamización de la economía, así como a la mejora de la cualificación.

Para conseguir esos propósitos está promoviendo acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional, incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, con el objetivo de elevar el grado de empleabilidad de la población ocupada y desocupada en Canarias.



Dentro de esa línea de actuaciones, recientemente (1 de octubre de 2014), se ha aprobado la convocatoria, para el ejercicio presupuestario 2014, de concesión de subvenciones para la financiación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, de los planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores/as ocupados/as.



¿Qué actuaciones se incluyen dentro de la formación de oferta?

La formación de oferta comprende:

- Los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados
- Y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a las personas trabajadoras desempleadas.

Los cursos de formación que se imparten son ofrecidos a los participantes, de manera gratuita, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales y los centros y entidades de formación debidamente inscritos y acreditados.

FORMACIÓN DE OFERTA

¿Cuáles son los principales objetivos de la formación de oferta?

La formación de oferta tiene por objeto favorecer la formación de las personas desempleadas y ocupadas a lo largo de la vida laboral:

- Mejorando su capacidad profesional y desarrollo personal
- Facilitando una formación adaptada a las necesidades de la productividad y competitividad de las empresas
- Satisfaciendo las aspiraciones de promoción de los trabajadores
- Y capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones y el acceso al empleo.



¿Cómo se articula la formación de oferta?

Mediante el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.



¿Qué establece la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo?

La Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de los planes de formación de oferta de ámbito Autonómico, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas.

¿Qué papel juega el Servicio Canario de Empleo y cuáles son las funciones que desarrolla?

El Servicio Canario de Empleo tiene encomendado el ejercicio de las funciones para la gestión de las políticas activas de empleo que integran el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen como finalidad mejorar las posibilidades de acceso al empleo en el mercado de trabajo.



Además, tiene como objetivos:

- Promover la adaptación de la formación y recualificación para el empleo de los trabajadores y trabajadoras
- Articular otras medidas destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social
- Ejecutar, evaluar y realizar el seguimiento de los planes derivados de esas políticas
- Así como llevar a cabo la gestión y el control de las subvenciones y ayudas públicas.

Entre esas políticas de empleo y formación profesional se incluye la formación de oferta o subvencionada, cuya ejecución se lleva a cabo con la colaboración de la Fundación Canaria para el Fomento

del Trabajo (FUNCATRA).

¿Qué labor desarrolla la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) en la gestión de la formación de oferta en Canarias?

FUNCATRA actúa como entidad colaboradora del SCE en el marco de las convocatorias de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación mediante convenios dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, haciendo efectivos los principios de eficacia, eficiencia y servicio al ciudadano.



Para llevar a cabo las funciones que tiene encomendadas, FUNCATRA dispone de un Departamento de Formación dotado de personal cualificado que posee una amplia experiencia en la gestión de los planes de formación.



¿Qué porcentaje de los planes de formación dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas se financia?

Las subvenciones públicas, cuya concesión se realiza en régimen de concurrencia competitiva, van destinadas a la financiación del 100% del coste de los planes de formación, que ofrezcan:

- Una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo
- Una respuesta a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de mejora de la empleabilidad y de promoción profesional y desarrollo personal de las personas ocupadas, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que presten sus servicios.



Las subvenciones son otorgadas por el SCE, al que corresponde la gestión de las mismas.

¿Qué financiación total hay disponible en la convocatoria de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados de la Comunidad Autónoma de Canarias para el ejercicio 2014?

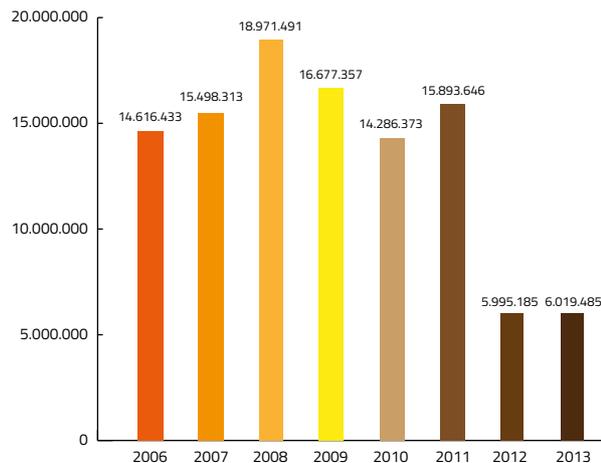
La financiación correspondiente al ejercicio 2014 se fija en la cuantía máxima de cinco millones ochocientos cincuenta y cinco

mil novecientos treinta y tres euros con veinticuatro céntimos (5.855.933,24 euros). trabajo

FINANCIACIÓN TOTAL DISPONIBLE 2014 5.855.933,24 €

Desde la convocatoria 2006 hasta la de 2012, las ayudas distribuidas en Canarias, a través de las diferentes convocatorias, han ascendido a un monto global de 100.643,8 mil euros.

Ayudas concedidas a la formación. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en Canarias (2006-2013)



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

A partir de la convocatoria 2012, el importe de las subvenciones se ha reducido drásticamente, como consecuencia de los duros recortes sufridos en el importe económico dirigido a financiar las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

En 2011 la subvención concedida ha sido de 15.893,6 mil euros.

Sin embargo, en 2012, debido a la fuerte disminución de las partidas dirigidas a financiar las políticas activas de empleo, el volumen de los fondos se ha reducido drásticamente, siendo la ayuda concedida de tan solo 5.995,2 mil euros.

En 2013 la asignación ha sido de 6.019,5 mil euros, es decir, ha seguido situándose en los niveles mínimos de 2012.

Por su parte, en 2014 la tendencia ha seguido siendo la misma con una asignación de 5.855,9 mil euros.

La escasez de fondos, originada por disminución de las subvenciones públicas, está ocasionando que los recursos sean muy limitados en relación a las necesidades del territorio insular en materia de formación de oferta, dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados.

De ahí que el mayor problema al que se enfrenta el sistema es la reducción del impacto positivo de sus actuaciones sobre el mercado de trabajo con su consiguiente posible pérdida de eficacia en el logro de sus objetivos de mantenimiento y mejora de la empleabilidad y la competitividad del capital humano.

¿Qué tipos de planes de formación son financiados?

Las acciones formativas que se integran en planes de formación dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, son de alguno de los siguientes tipos:

•Planes de formación intersectoriales

Integrados por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de personas trabajadoras de otros sectores, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de las personas trabajadoras.

•Planes de formación sectoriales

Integrados por acciones formativas dirigidas a la formación de personas trabajadoras de un sector productivo concreto, con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo.

•Planes de formación compuestos por acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad

Dirigidas a la obtención de competencias transversales a varios sectores de actividad y/o competencias específicas de un sector determinado. En estos planes de formación las acciones formativas se corresponden con módulos formativos o certificados de profesionalidad completos.

PLANES DE FORMACIÓN INTERSECTORIALES

PLANES DE FORMACIÓN SECTORIALES

PLANES DE FORMACIÓN COMPUESTOS POR ACCIONES FORMATIVAS VINCULADAS A LA OBTENCIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD



¿Cómo se distribuyen los fondos entre los tipos de planes en esta convocatoria?

La distribución de fondos en porcentaje entre los tipos de planes de formación, es la siguiente:

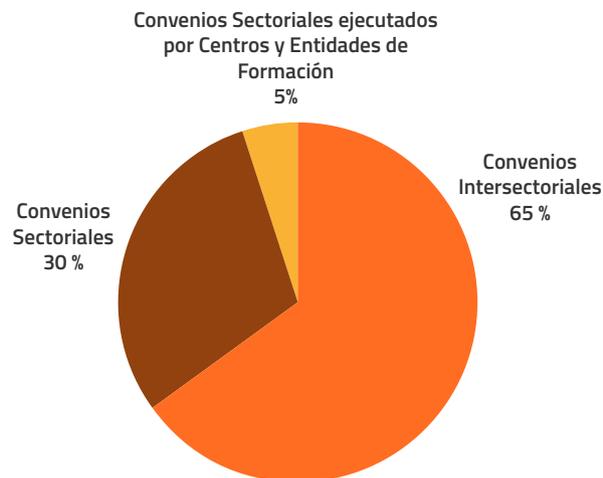
- 65 por ciento para convenios intersectoriales

- 30 por ciento para convenios sectoriales ejecutados por organizaciones empresariales y sindicales representativas en el correspondiente sector

- y 5 por ciento para convenios sectoriales ejecutados por

centros y entidades de formación debidamente acreditados para la impartición de formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad.

Distribución de la financiación entre los tipos de Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados. 2006-2012.



Es preciso destacar que en el caso de que se consuma la reforma del sistema de formación para el empleo, cuya entrada en vigor está prevista para el 1 de enero de 2015, la distribución de los fondos sería muy diferente a la actual con respecto a los centros y entidades de formación, que verían incrementada de manera determinante su participación.

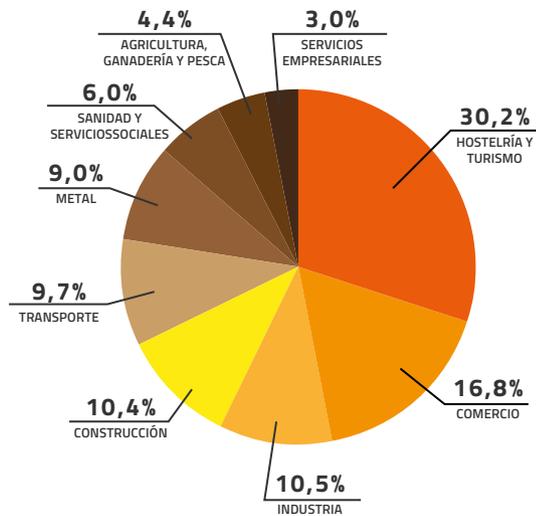
¿Cuál es la dotación económica disponible para los planes de formación que se financian?

La dotación económica para los planes de formación es la siguiente:

| TIPO DE PLAN FORMATIVO | DOTACIÓN ECONÓMICA | NÚMERO MÁXIMO DE CONVENIOS A FINANCIAR | IMPORTE MÁXIMO A SOLICITAR POR PLAN DE FORMACIÓN |
|--|--------------------|--|--|
| Planes de formación intersectoriales | 3.806.356,61 | 4 | 1.284.645,35 |
| Sector Agricultura, Ganadería, Caza y Pesca | 77.825,34 | 2 | 52.532,10 |
| Sector Industria | 184.286,19 | 4 | 62.196,59 |
| Sector Construcción | 183.232,12 | 4 | 61.840,84 |
| Sector Metal | 158.110,17 | 4 | 53.362,18 |
| Sector Comercio | 295.666,32 | 8 | 49.893,69 |
| Sector Hostelería y Turismo | 531.250,17 | 10 | 71.718,77 |
| Sector Sanidad y Servicios Sociales | 104.704,07 | 3 | 47.116,83 |
| Sector Transporte | 170.758,98 | 4 | 57.631,16 |
| Sector Servicios Empresariales | 50.946,61 | 2 | 34.388,96 |
| Planes de formación ejecutados por centros y entidades de formación debidamente acreditados para la impartición de la formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad dirigida a la obtención de competencias transversales a varios sectores de actividad y/o competencias específicas de un sector determinado | 292.796,66 | Sólo se podrá financiar como máximo un curso de 15 alumnos por entidad | |

Dentro de la categoría de planes de formación sectoriales se puede comprobar que “Hostelería y Turismo” recibe la mayor dotación económica destinada a financiarlos. Le sigue, en segundo lugar, aunque a una considerable distancia, el sector “Comercio”. A continuación se encuentran, por orden descendente, los sectores de “Industria”, “Construcción”, “Transporte”, “Metal”, “Sanidad y Servicios Sociales”, “Agricultura, Ganadería y Pesca”, así como el sector “Servicios Empresariales”.

Distribución de la dotación económica máxima disponible para los planes de formación sectoriales (%). Convocatoria 2014



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

En el supuesto de que los fondos totales correspondientes al conjunto de los tipos de planes de formación, no se apliquen en su totalidad:

- la cuantía sobrante acumulada se destina a incrementar la dotación económica de los planes de formación del ámbito sectorial de Hostelería y Turismo, hasta agotar la totalidad de los fondos.
- Si aun así, sigue habiendo remanentes, se establece una lista

única con el orden de prelación establecido por la puntuación total obtenida por cada plan de formación del resto de sectores, de los planes no financiados. La cuantía acumulada de fondos sobrantes se va asignando a los planes de formación, por el importe solicitado, hasta agotar la totalidad de los fondos.

• En caso de empate en la puntuación obtenida en la valoración técnica de los planes de formación de las entidades solicitantes, tiene prioridad el plan de formación que contempla el mayor número de participantes y si persiste el empate, el plan con el número de registro de entrada de su solicitud en el Servicio Canario de Empleo anterior en el tiempo.

¿Cuáles son los módulos económicos que establecen el coste por participante y hora de formación máximo financiable?

Los módulos económicos para el ejercicio 2014 se establecen en función de la modalidad de impartición de la formación:

Módulos económicos de los planes de formación 2014

| MODALIDAD DE IMPARTICIÓN | PRECIO |
|--------------------------|---|
| Presencial | 8 |
| Teleformación | 5 |
| Mixta | Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y teleformación que tenga la acción formativa |

Si se realiza un análisis comparativo con respecto a los módulos económicos máximos que establecían el coste por hora y participante de la convocatoria 2012, se puede comprobar que en ese ejercicio éstos estaban determinados en función de la modalidad de impartición, pero también del nivel de la formación.

Además, esos importes máximos financiables eran muy superiores a los actuales. Ello se traduce en una aparente mejor asignación y mejora de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, ya que ha obligado a ajustar los costes formativos, lo cual es valorado positivamente en tiempos de crisis.

No obstante, la cuestión clave a preguntarse es la siguiente: ¿afectará la reducción de esos costes al nivel de la formación impartida y a sus estándares de calidad?.

Módulos económicos de los planes de formación 2012

| MODALIDAD DE IMPARTICIÓN | NIVEL DE FORMACIÓN | |
|--------------------------|---|----------|
| | BÁSICO | SUPERIOR |
| Presencial | 8 | 12 |
| Teleformación | 6,5 | |
| A distancia | 5 | |
| Mixta | Se aplicarán los módulos anteriores en función de las horas de formación presencial y teleformación que tenga la acción formativa | |

¿Qué entidades pueden solicitar los planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados?

Pueden solicitar y ser beneficiarios de las subvenciones las siguientes organizaciones y entidades:

- Para la ejecución de los planes de formación intersectoriales, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias que tienen reconocida tal condición.
- Para la ejecución de los planes de formación sectoriales ejecutados por organizaciones empresariales y sindicales:
- Las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el correspondiente sector de actividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Entes paritarios, creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

•Para el desarrollo de los planes de formación ejecutados por Centros y Entidades de formación, aquellos que estén debidamente acreditados para la impartición de formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad.

¿Cuáles son los contenidos de los planes de formación presentados por las entidades que los solicitan?

Los contenidos principales de los planes de formación presentados por las entidades solicitantes son los siguientes:

- Ámbito de aplicación del plan.
- Objetivos y contenidos.
- Acciones formativas a desarrollar, con indicación, en su caso, de las vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y, dentro de éstas, a qué certificado o certificados de profesionalidad van dirigidas, así como la norma que regule la obtención de una certificación oficial o carné profesional que habilite para el desempeño de una ocupación u oficio.
- Colectivos destinatarios, desglosados por los colectivos prioritarios.
- Compromiso de participación de personas desempleadas que exceda del mínimo garantizado del total de los participantes que inicien la formación, teniendo en cuenta que en 2014 dicho mínimo es del 20% del total de participantes.
- Coste previsto de las acciones formativas.
- Instalaciones y medios previstos para impartir las acciones formativas.
- Calendario previsto de ejecución.



Cuáles son las acciones formativas no conducentes a certificados de profesionalidad que se consideran prioritarias en el ámbito de Canarias?

Para el ejercicio 2014, existe un catálogo de acciones formativas prioritarias, en relación a cada uno de los tipos de planes de formación de carácter intersectorial y sectorial.

En concreto, para esos planes de formación, serán prioritarias las acciones formativas de dicho catálogo señaladas con prioridad máxima y media.

ACCIONES FORMATIVAS PRIORITARIAS



¿Cuáles son las acciones formativas de certificados de profesionalidad que se consideran prioritarias en el ámbito de Canarias?

Para los planes de formación compuestos por acciones formativas dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, serán prioritarias las 40 acciones formativas que se relacionan a continuación:

Certificados de Profesionalidad Preferentes

Código Denominación

AFDA0211 ANIMACIÓN FÍSICO DEPORTIVA Y RECREATIVA

AFDP0109 SOCORRISMO EN INSTALACIONES ACUÁTICAS

AFDP0209 SOCORRISMO EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES

ELEE0109 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN

ELEE0209 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES ELÉCTRICAS DE ALTA TENSIÓN DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORÍA Y CEN

ELES0108 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS

DE TELECOMUNICACIONES EN EDIFICIOS

FMEC0110 SOLDADURA CON ELECTRODO REVESTIDO Y TIG

FMEC0210 SOLDADURA OXIGÁS Y SOLDADURA MIG MAG

IMAI0108 OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN-CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA

IMAI0110 INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AISLAMIENTO TÉRMICO, ACÚSTICO Y PROTECCIÓN PASIVA CONTRA EL FUEGO

IMAQ0108 MANTENIMIENTO Y MONTAJE MECÁNICO DE EQUIPO INDUSTRIAL

IMAQ0110 INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ASCENSORES Y OTROS EQUIPOS FIJOS DE ELEVACIÓN Y TRANSPORTE

IMAR0108 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS

IMAR0208 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN

IMAR0408 MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES CALORÍFICAS

INAF0108 PANADERÍA Y BOLLERÍA

INAF0109 PASTELERÍA Y CONFITERÍA

SANTO208 TRANSPORTE SANITARIO

SEAG0110 SERVICIOS PARA EL CONTROL DE PLAGAS

SEAG0311 GESTIÓN DE SERVICIOS PARA EL CONTROL DE ORGANISMOS NOCIVOS

SEAG0212 MANTENIMIENTO HIGIÉNICO-SANITARIO DE INSTALACIONES SUSCEPTIBLES DE PROLIFERACIÓN DE

MICROORGANISMOS NOCIVOS Y SU DISEMINACIÓN POR AEROSOLIZACIÓN

SSCS0108 ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN DOMICILIO

SSCS0208 ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES

HOTR0208 OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR

HOTR0108 OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA

HOTR0608 SERVICIOS DE RESTAURANTE

HOTR0408 COCINA

HOTR0109 OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA

HOTA0108 OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS

HOTA0208 GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS

HOTG0208 VENTA DE SERVICIOS Y PRODUCTOS TURÍSTICOS

HOTI0108 PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE

ADGD0108 GESTIÓN CONTABLE Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA AUDITORÍA

ADGD0308 ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ADGD0210 CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS

ADGG0208 ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE

SSCE0110 DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

COMV0108 ACTIVIDADES DE VENTA

COMT0411 GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS



¿Cuál es el período de máximo de ejecución de los planes de formación?

Los planes de formación que sean aprobados tienen una duración anual con cargo al ejercicio presupuestario 2014 y se desarrollan en el marco de un convenio suscrito entre el Servicio Canario de Empleo y las entidades beneficiarias.

Dichos planes de formación se pueden ejecutar, por parte de las entidades solicitantes, entre el día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de solicitudes y un año después de la finalización de dicho plazo, salvo aquellas acciones de los mismos vinculadas a los certificados de profesionalidad, cuya ejecución se inicia a partir de la notificación de la resolución de concesión de la subvención.

En todo caso, los planes de formación han de iniciarse obligatoriamente dentro del año 2014.

¿Quiénes son los destinatarios de las acciones formativas?

Pueden participar en las acciones formativas:

- Las personas trabajadoras cuyo lugar de trabajo está ubicado en la Comunidad Autónoma de Canarias



- Y las personas que figuren inscritas como desempleadas en las Oficinas de Empleo dependientes del Servicio Canario de Empleo.



En concreto, son las descritas a continuación:

- Las personas asalariadas que prestan sus servicios en empresas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los acuerdos de formación en las Administraciones Públicas y cotizan a la Seguridad Social en concepto de formación profesional.
- Las personas trabajadoras incluidas en el Régimen de Autónomos.
- Las personas trabajadoras incluidas en el régimen del Mar, en el Especial Agrario, y en aquellos otros de la Seguridad Social que no cotizan por formación profesional.
- Las personas trabajadoras que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:
 - Fijos discontinuos en los períodos de no ocupación
 - Que accedan a situación de desempleo cuando se encuentran en período formativo
 - Acogidas a regulación de empleo en los períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado.
- El personal al servicio de las Administraciones Públicas, que sólo puede participar en los planes de formación intersectoriales con un límite máximo de un 10 por ciento del total de participantes del plan formativo.
- Los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. Pueden participar en la formación de oferta sectorial de referencia en las acciones de los ámbitos sectoriales de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros y servicios de atención a personas con discapacidad, acción e intervención social y sanidad.

Por otra parte, las personas que figuran inscritas como desempleadas pueden participar con un límite establecido máximo de un 40 por ciento y un mínimo del 20 por ciento, del total de los participantes que inicien la formación en cada plan formativo.

¿Quiénes se consideran colectivos prioritarios?

Se consideran colectivos prioritarios, cualquiera que sea su situación laboral al inicio de la formación, los siguientes:

- Mujeres
- Personas con discapacidad
- Personas de baja cualificación
- Personas mayores de 45 años
- Jóvenes menores de 30 años
- Trabajadores de pequeñas y medianas empresas
- Personas desempleadas de larga duración



De manera complementaria, a fin de garantizar el acceso a la formación de las personas trabajadoras con mayores dificultades de mantenimiento en el mercado de trabajo, tienen prioridad para participar en las acciones formativas:

- Los trabajadores ocupados pertenecientes a los siguientes colectivos: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, trabajadores de baja cualificación y personas con discapacidad.

•Las personas desempleadas pertenecientes a los siguientes colectivos: jóvenes menores de 30 años, mujeres, víctimas de violencia de género, mayores de 45 años, desempleados de larga duración, personas con discapacidad y colectivos en riesgo de exclusión social.

¿Cómo se selecciona a las personas participantes?

Las personas desempleadas participantes han de estar inscritas como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo dependientes del Servicio Canario de Empleo y son propuestas por las mismas, previa solicitud de las entidades beneficiarias.

Si en el plazo de quince días desde la solicitud, la Oficina de Empleo correspondiente no propusiera personas para participar en el plan, la entidad beneficiaria puede seleccionar otras personas desempleadas.

En todo caso, la entidad beneficiaria es la responsable de la selección, así como de garantizar que los participantes disponen de los requisitos de acceso o de las competencias básicas para realizar la acción formativa en función de los requerimientos de la misma.



¿Qué acciones formativas se imparten?

Las acciones formativas objeto de las subvenciones van dirigidas a la adquisición de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración determinados.



Dichas acciones formativas no pueden tener una duración inferior a 6 horas ni superior a 270 horas.

Estos límites se pueden excepcionar en los siguientes supuestos:

- La acción formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que tiene la duración establecida en la normativa reguladora de los mismos.

En este caso, con el fin de favorecer su acreditación parcial acumulable, reducir los riesgos de abandono y posibilitar al trabajador/a que avance en su itinerario formativo, cualquiera que sea su situación laboral en cada momento, sólo se pueden programar acciones formativas constituidas por los módulos de formación correspondientes a una o varias de las unidades de competencia que integran el certificado de profesionalidad.

- Cuando la acción formativa se destina a la obtención de una acreditación oficial o cuando por norma o convenio sea exigida una duración mayor, podrá ser superior a 270 horas.

Por otra parte, no tienen la consideración de acciones formativas las actividades de índole informativa o divulgativa cuyo objeto no sea el desarrollo de un proceso de formación, tales como jornadas, ferias, simposios y congresos.

¿Cuáles son las modalidades de impartición de la formación?

La formación puede impartirse de forma:

- Presencial
- Teleformación
- Mixta (presencial y teleformación).

En todo caso, al menos el 40% por ciento del presupuesto económico de cada plan de formación aprobado, se ha de ejecutar en horas presenciales.

¿Qué requisitos se han de cumplir para impartir las diferentes modalidades de formación?

La formación que no es de certificados de profesionalidad ha de cumplir los siguientes requisitos:

- La formación impartida a través de la modalidad presencial no puede iniciarse con un número inferior a ocho participantes por grupo, siendo veinticinco participantes el máximo admitido.



Para las aulas acreditadas y/o inscritas, y las autorizadas por el Servicio Canario de Empleo, el número de alumnos no puede sobrepasar la capacidad aprobada. Por ello, si se quiere incluir a más participantes y hasta un máximo de 25, se ha de solicitar por escrito a la Subdirección de Formación del Servicio Canario de Empleo y obtener resolución expresa favorable antes del inicio de la acción formativa.

•Por otra parte, cuando la acción o módulo formativo incluye, en todo o en parte formación mediante teleformación, ésta ha de realizarse con soportes didácticos que permitan un proceso de aprendizaje sistematizado para el participante, complementada con asistencia tutorial. Además, se ha de posibilitar la interactividad de alumnos, tutores y recursos situados en distinto lugar.

La formación impartida mediante la modalidad de teleformación tiene que iniciarse con un número igual o superior a diez alumnos por grupo y contar como mínimo con un tutor por cada ochenta participantes.



•Por su parte, en la modalidad mixta de formación el número mínimo de alumnos para iniciar el grupo es de diez alumnos.

•Sin embargo, la entidad beneficiaria puede solicitar la impartición de acciones formativas y/o grupos con número mínimos de participantes distintos de los señalados anteriormente, atendiendo a la especificidad de la formación a impartir, previa solicitud motivada al efecto. Para ello, la Subdirección de Formación del Servicio Canario de Empleo

debe emitir autorización expresa, antes del inicio de la formación.

La formación referida a los certificados de profesionalidad puede impartirse de forma presencial o mediante teleformación.

•La modalidad de impartición mediante teleformación se entiende realizada cuando las acciones formativas se desarrollan:

•En su totalidad, o en parte combinadas con formación presencial, de acuerdo con lo establecido en cada certificado para esta modalidad

•A través de las tecnologías de la información y comunicación

•Y posibilitando la interactividad de alumnos, tutores-formadores y recursos situados en distinto lugar.



Esa formación debe cumplir los requisitos de accesibilidad y diseño para todos establecidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y necesariamente será complementada con asistencia tutorial.

Además, ha de realizarse a través de una plataforma virtual de aprendizaje, autorizada por el Servicio Público de Empleo Estatal, que asegure la gestión de los contenidos y el seguimiento y evaluación de los participantes.

•El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, previo informe de las Comunidades Autónomas, es quién determina

las condiciones de impartición de los certificados de profesionalidad en las distintas modalidades con el fin de garantizar la calidad de impartición de los mismos.

¿Pueden recibir becas y/o ayudas las personas desempleadas que participan en los planes de formación de oferta, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados?

Las personas desempleadas participantes en las acciones formativas, podrán tener derecho a una beca y/o ayuda.

La solicitud de beca y/o ayuda, así como la documentación preceptiva, tiene que presentarse en la sede de la entidad beneficiaria o en el lugar indicado por la misma, antes de la finalización del grupo y/o acción formativa en el que estén inscritos los participantes desempleados.

Constituye causa de pérdida del derecho a percibir la beca y/o ayudas, si la persona que la solicita no finaliza la acción formativa y/o no realiza al menos el 75% de las horas de formación.

En todo caso, no se tiene derecho a percibir la beca, ni las ayudas que correspondan a los días en los que no se asista a la acción formativa, aunque la falta esté justificada.

Cuando se trate de acciones formativas con modalidad mixta, las becas y ayudas sólo se perciben por las horas presenciales de la formación.

BECA

¿Qué requisitos han de cumplir los centros y entidades de formación?

La formación, tanto teórica como práctica, debe realizarse en aulas, talleres o instalaciones apropiadas, según las acciones

formativas o módulos, de acuerdo a los requisitos establecidos en la normativa de aplicación que corresponda.



Preferentemente todas las acciones formativas se deben impartir en los siguientes centros y entidades de formación:

- Pueden impartir formación profesional para el empleo, las organizaciones empresariales y sindicales y otras entidades beneficiarias de los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, por sí mismas, o a través de los centros y entidades contempladas en los programas formativos de las citadas organizaciones o entidades beneficiarias.
- Cuando se trate de centros o entidades de formación deberán estar acreditados o inscritos, según los casos, según lo dispuesto en el Decreto 122/2011, de 17 de mayo, por el que se crea el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias y se regulan los procedimientos para la inscripción y/o acreditación de las entidades y centros de formación, publicado en el BOC de 9 de junio de 2011.
- Los Centros integrados de Formación Profesional y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, que impartan formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad deben estar acreditados, cumpliendo con los requisitos que se establezcan por cada especialidad formativa a impartir, debiendo reunir los requisitos establecidos en los Reales Decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad y disponer de los espacios, instalaciones y

recursos requeridos en los programas formativos asociados a cada uno de los mismos.

• Excepcionalmente, la impartición de la formación que no se corresponde con una especialidad formativa del Fichero Estatal de Especialidades o no esté dirigida a la obtención de un certificado de profesionalidad, se puede realizar en centros y entidades de formación que no se encuentran incluidos en los señalados en los párrafos anteriores. En ese caso, se debe contar con autorización expresa del Servicio Canario de Empleo, con carácter previo al inicio de la acción formativa.

¿Se puede subcontratar la actividad formativa?

Las entidades beneficiarias podrán subcontratar parcialmente, hasta un 90%, la realización de la actividad formativa.

Los principales aspectos a destacar son los siguientes:

- La contratación de personal docente, (persona física y/o servicio externo docente), para la impartición de la formación subvencionada, cuando ésta se realice directamente por la beneficiaria del plan de formación, no se considera subcontratación.
- Los Centros y Entidades de formación que resulten beneficiarias de este tipo de subvención, no pueden subcontratar en ningún caso la actividad formativa a realizar, por lo que han de disponer de los espacios, instalaciones y recursos requeridos en los programas formativos.
- Las entidades beneficiarias deben contar con medios propios para las funciones de programación y coordinación del plan de formación, asumiendo la responsabilidad de la ejecución de la actividad subvencionada frente a la Administración Pública, debiendo asegurar, tanto aquella como la entidad o centro de formación subcontratado, el desarrollo satisfactorio de las funciones de seguimiento y control.
- A los efectos de la subcontratación, una misma organización solicitante puede subcontratar la ejecución de todos los Planes de Formación que solicite con un único centro o entidad de formación. No obstante, el centro o entidad de formación con el que se suscribe el acuerdo de subcontratación sólo podrá

gestionar la ejecución de tres planes de formación con un mismo director y equipo técnico.

• Las entidades subcontratadas han de contar con sede en la Comunidad Autónoma de Canarias, así como contar recursos humanos y medios materiales en el territorio insular, salvo excepciones justificadas previamente autorizadas por el Servicio Canario de Empleo.

SUBCONTRATACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

¿Cómo se acredita la formación recibida?

La formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad se acredita de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y en la normativa reguladora de la expedición de los certificados de profesionalidad, Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

Por otra parte, cuando la formación no está vinculada a la oferta formativa de los certificados de profesionalidad, la entidad beneficiaria es la responsable de expedir y entregar o remitir a cada participante que haya finalizado la acción formativa un certificado de asistencia a la misma o a cada participante que haya superado la formación, con evaluación positiva, un diploma acreditativo.

¿Qué información ha de constar en el diploma y/o certificado que se entrega a los participantes que han finalizado con éxito el proceso formativo?

Tanto en el certificado como en el diploma debe constar, como mínimo:

- La denominación de la acción
- Las fechas de celebración
- Las horas de formación recibida y su modalidad, presencial, a distancia, teleformación o mixta, si procede.
- El lugar y los días de celebración de la acción
- Los datos identificativos del alumno, apellidos, nombre y DNI.

Asimismo, en el reverso del diploma ha de constar:

- Los módulos formativos impartidos
- Y su duración.

Las entidades beneficiarias han de disponer de un registro de emisión y retirada de los diplomas y certificados acreditativos de la formación.

El certificado o, en su caso, el diploma debe ser entregado o remitido a los participantes en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de finalización de la acción formativa en que hayan participado.

¿Quién se encarga de instruir el procedimiento de concesión de las ayudas?

El órgano competente para la instrucción del procedimiento de concesión de las subvenciones es la Subdirección de Formación del Servicio Canario de Empleo.

La Subdirección de Formación cuenta con el apoyo de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA), que es la entidad colaboradora en la instrucción de los expedientes, en las tareas de seguimiento, control y liquidación de las subvenciones concedidas y en el mantenimiento y protección de las bases de datos.

Todo ello queda recogido en la Resolución de 31 de enero de 2011, de la Presidenta, por la que se encomienda la gestión de los

programas de formación destinada prioritariamente a ocupados, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, a la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA).

¿Cómo es el procedimiento de resolución de concesión de las ayudas?

El órgano competente para resolver el procedimiento de concesión de estas subvenciones es el Director del Servicio Canario de Empleo, quién a la vista de la Propuesta de Resolución de concesión definitiva formulada por la Subdirección de Formación dicta la Resolución de Concesión, que contiene como mínimo:

- La relación de entidades solicitantes a las que se le concede la subvención, con expresión para cada una de ellas de:
 - El importe solicitado y subvención concedida.
 - La modalidad del plan de formación.
 - El porcentaje de colectivos prioritarios a formar.
- La relación de entidades cuyas solicitudes hayan sido denegadas o desistidas con expresión de las causas y de la Resolución dictada al efecto.

La notificación de la Resolución de concesión se realiza mediante publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

El plazo máximo para resolver el procedimiento y notificar la Resolución de concesión es de tres meses, contados desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

¿Cómo se evalúa y controla la calidad de la formación?

La calidad, evaluación y seguimiento de las acciones formativas se desarrolla conforme a lo establecido en la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo.

Al objeto de realizar la evaluación y control de la calidad de la

formación que desarrollen, las entidades pueden destinar hasta un máximo de un 5 por ciento de la subvención concedida.

La evaluación de calidad se realizará conforme un cuestionario tipo único que está disponible para todas las entidades.

Esas actuaciones de evaluación y control deberán cubrir una muestra representativa de al menos el 5 por ciento de los grupos de formación que se imparten.



¿Cómo se llevan a cabo las actuaciones de seguimiento y control?

El Servicio Canario de Empleo es quien lleva a cabo las actuaciones de seguimiento y control.

Anualmente, elabora un plan de seguimiento y control de los recursos destinados a la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, conforme a lo dispuesto en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.

Además, el Servicio Canario de Empleo puede realizar otras actuaciones de seguimiento y control que considere necesarias en el ámbito de sus competencias. Asimismo, puede realizar actuaciones específicas de seguimiento y control a raíz de denuncias o de la existencia de indicios de fraude o irregularidades en la ejecución de la actividad formativa financiada.

03.3 LAS CLAVES DE LA INMINENTE REFORMA DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

En el actual contexto de incertidumbre económica resulta fundamental dotar al tejido productivo de un sistema de formación profesional que constituya una verdadera herramienta de competitividad para las empresas, así como de mejora de las oportunidades de los trabajadores para el acceso, el mantenimiento y el retorno al empleo.

Hace mucho tiempo que se ha detectado la necesidad de seguir avanzando en la modernización del sistema de formación profesional para el empleo. Su inminente reforma se basa en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita, firmado el pasado 29 de julio de 2014, entre el Gobierno y los interlocutores sociales que tiene como objetivo transformar el sistema de formación profesional para el empleo sobre la base del diálogo social. Se espera generar un nuevo modelo de formación profesional, orientado a fortalecer el crecimiento económico y el empleo, que estaría operativo a partir del 1 de enero de 2015.

SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

¿Cuáles son algunas de las grandes líneas de actuación previstas en la reforma del sistema?

Líneas de actuación

- Fijar nuevas áreas prioritarias vinculadas a las necesidades productivas
- Centrar una mayor parte de los recursos en los trabajadores desempleados
- Potenciar la teleformación
- Impulsar la transparencia en la gestión de los recursos públicos.

Además, se pretende posibilitar que los centros y entidades de formación debidamente acreditados participen directamente como beneficiarios de las ayudas del subsistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficaz, así como que la distribución de recursos públicos resulte más eficiente.

Las convocatorias de subvenciones de 2014 para la ejecución de planes de formación de ámbito estatal y del programa específico para la formación de jóvenes menores de 30 años, gestionadas por la Fundación tripartita para la Formación en el Empleo y publicadas el pasado mes de agosto, ya han incorporado importantes novedades que anticipan algunos de los principales rasgos descriptivos del nuevo modelo.

¿Cuáles son las principales novedades de la reforma?

Principales novedades

- La limitación al 50% del pago anticipado de las ayudas, como refuerzo de las garantías de impartición de una formación de calidad

- La limitación de la subcontratación al 50%

- La participación de un órgano colegiado encargado de evaluar las solicitudes que, por primera vez, estará constituido exclusivamente por personal funcionario del Servicio Público de Empleo Estatal

- Y el avance hacia la libre concurrencia entre centros de formación, que alcanza al 50% de la financiación disponible.

¿Cuáles son sus principales objetivos estratégicos?

De manera resumida, el acuerdo entre el Gobierno y los agentes sociales establece los siguientes objetivos estratégicos de la nueva reforma:

Objetivos estratégicos

- Garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables.
- Contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas.
- Eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO

canariasemplea
OPORTUNIDADES DE FUTURO

¿Cuáles son los elementos clave propuestos para el nuevo sistema?

Principales elementos clave

- Diseño de un modelo de formación profesional para el empleo de aplicación a todas las Administraciones.
- Elaboración, en colaboración con los Interlocutores Sociales, de un escenario de planificación plurianual adecuado a las necesidades de las empresas.
- Definición de un nuevo papel para los distintos agentes y órganos implicados en la gobernanza del sistema.
- Libre concurrencia entre entidades de formación. Así, con el nuevo modelo el 100% de las subvenciones para la formación profesional para el empleo se someterán a libre concurrencia competitiva.
- Implantación de la cuenta-formación que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional.
- Introducción de la posibilidad de instrumentar un cheque-formación para trabajadores desempleados con el objetivo de proporcionarles la formación que necesitan para mejorar su empleabilidad.
- Fomento de la teleformación que permitirá, entre otras cuestiones, superar las limitaciones de un calendario formativo condicionado por la tramitación administrativa.
- Desarrollo de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones y la actualización permanente de toda la información sobre la formación profesional para el empleo.
- Impulso al Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y refuerzo de la coordinación entre las distintas Administraciones públicas competentes.
- Evaluación permanente de la calidad y el impacto real de la formación en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción y mantenimiento del

empleo a través de, entre otras medidas, la exigencia de la realización de auditorías de control.

- Garantía del principio de tolerancia cero con el fraude.
- Creación, dentro de la Inspección de Trabajo, de una unidad especializada en el seguimiento y control de las actividades de formación con capacidad efectiva de sanción por irregularidades relacionadas con la formación.
- Establecimiento de un buzón de denuncias de malas prácticas e incumplimientos en el ámbito de la formación para el empleo.
- Aprobación de un régimen sancionador que incluya, entre otras cuestiones, la imposibilidad para los beneficiarios de planes de formación de volver a trabajar para la Administración pública en el ámbito de la formación durante, al menos, cinco años cuando hayan incumplido la legalidad.

Como comentamos anteriormente, de entre todas las medidas, es preciso destacar que las empresas que se dedican a la formación no participarán ya como meros proveedores de formación, sino como responsables en la planificación y diseño de las iniciativas. Además, estarían presentes en el principal órgano consultivo del sistema: el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Por lo tanto, los centros de formación serán los protagonistas en la impartición de los cursos, en detrimento del papel que ahora tienen patronales y sindicatos, impulsando su participación directa y abandonando un modelo en el cual los sindicatos y las patronales actúan como ejecutores de la formación y son perceptores de los fondos. Todo ello con la finalidad de generar un sistema de formación competitivo.

De esa manera, las patronales y los sindicatos participarán en la planificación, programación y diseño del sistema de Formación Profesional para el Empleo, compartiendo ese papel con las Comunidades Autónomas, las empresas privadas, así como con las organizaciones de autónomos y de la Economía Social.

A ello hay que añadir que, según establece el texto de la reforma, el papel de sindicatos y patronales también se recortará al limitar el rol de las Comisiones Paritarias Sectoriales, integradas por ambos y que también recibían fondos para la formación, a una función de consulta a la hora de fijar orientaciones y prioridades formativas.



obecan



04.

**Programas de empleo,
formación y orientación
laboral**

Presentación



Agustín Herrera Rodríguez
Director Gerente de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (Funcatra)



La revista digital trimestral “Red Canarias Emplea” tiene como principal objetivo generar y difundir conocimientos que contribuyan a la reflexión sobre el mercado de trabajo en Canarias. Tiene un carácter profesional pero divulgativo y está orientada a los agentes que son protagonistas en el ámbito del empleo.

Desde la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA), a través de su edición, tratamos de poner a disposición de los agentes sociales y económicos de nuestra tierra información altamente valiosa para la toma de decisiones y la búsqueda de soluciones en materia laboral.

La revista ha nacido como un proyecto vinculado a la Consejería de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias. Sus tres primeros números han sido resultado del trabajo conjunto desarrollado entre el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN) y la Universidad de La Laguna (ULL). A partir de este momento, se integran en la revista profesores de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), lo que sin duda contribuirá a ofrecer una visión equilibrada y completa sobre la realidad. De esa manera, entre todos, pretendemos generar sinergias positivas que sirvan para combatir el desempleo en el territorio insular.

Una vez más, como en los números anteriores, comenzamos haciendo un análisis de la coyuntura y evolución del mercado de trabajo.

En primer lugar, reflejamos la evolución reciente de la economía global y sus posibles repercusiones sobre el desarrollo económico y social de las Islas Canarias. También, hacemos un repaso de lo que está aconteciendo en España para, a continuación, centrarnos en detalle en lo que está ocurriendo en la economía canaria: presupuestos autonómicos para 2015, evolución del PIB del archipiélago y de la actividad económica por sectores de actividad,

evolución del IPC, etc. Además, nos centramos especialmente en los indicadores de actividad turística, que son muy favorables e invitan al optimismo y, por otra parte, hacemos referencia a los últimos datos recogidos sobre los índices de pobreza y el desempleo de larga duración. Finalmente, profundizamos en el estudio del paro registrado, la contratación y la afiliación a la Seguridad Social que siguen ofreciendo resultados que invitan a la esperanza.

En el segundo bloque de contenidos de la revista, abordamos cuáles son los retos sociales y económicos, así como las condiciones necesarias para proyectar un escenario futuro optimista en materia de empleo en Canarias. Destacamos cuales son las 60 principales fortalezas y oportunidades potenciales de la economía del territorio insular y mencionamos algunas de las actividades estratégicas y nuevos yacimientos de empleo que podrían generar valor añadido en el archipiélago.

También, hacemos un análisis exhaustivo de la evolución sectorial del empleo registrado en cada una de las Islas. A través de este estudio, comparamos la situación en la que nos encontrábamos al inicio de la crisis (segundo trimestre 2007) con la situación en el segundo trimestre de 2014. Ello sirve para ver claramente en qué sectores económicos trabajan los canarios, reflejando el desplome radical de la Construcción y como los Sectores de Turismo y Comercio han amortiguado los efectos negativos de la crisis y el desempleo.

A continuación, en la tercera parte de la revista nos centramos en el análisis del Sistema de Formación para el Empleo.

Por una parte, llevamos a cabo un estudio sobre cómo se han distribuido, entre los diferentes sectores de actividad y tipos de planes de formación, los fondos y el número de personas que

han participado en la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados, desde 2006 hasta el momento presente. La información obtenida ha permitido destacar el importante protagonismo que han tenido los planes de formación intersectoriales, impartidos por las entidades empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de Canarias. Asimismo, sobresale el crucial papel jugado, en la financiación y participación, por los planes sectoriales.

Por otra parte, explicamos, de manera fácil de entender, cuales son los aspectos esenciales de la convocatoria 2014 de planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Esta es la convocatoria que actualmente está gestionando el Servicio Canario de Empleo (SCE) con el apoyo de FUNCATRA, cuya resolución definitiva con los planes aprobados saldrá en el mes de diciembre.

A continuación, aclaramos cuales son las claves principales de la inminente reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Se espera que entre en vigor en enero de 2015 y es conveniente que estemos preparados porque trae importantes cambios.

Seguidamente, en el cuarto bloque de la revista, comentamos algunos de los principales proyectos en los que se encuentra inmersa FUNCATRA. Éstos tienen un carácter pionero y marcan el

camino que hemos de seguir para generar empleo en el mercado de trabajo. En concreto, hacemos referencia a los siguientes programas:

-TRANSFORMA-T: Hablamos de las actividades estratégicas sobre las que se centran sus actuaciones y describimos las principales características que lo configuran como uno de los programas más completos de formación y empleo de Canarias. Además, aprovechamos la ocasión para explicar la importancia estratégica de los certificados de profesionalidad en el mundo laboral y detallamos en qué consisten y como se estructuran.

-OPORTUNITAS: Explicamos la importancia de ofrecer a las personas el derecho a tener una vida digna y a buscar trabajo allá dondequiera que se encuentre bajo el lema "¡Tendiendo puentes internacionales!".

-PUEDO!: Presentamos la labor que estamos desarrollando a través de la primera plataforma de orientación laboral online de Canarias, especialmente dirigida a los jóvenes. Estas actuaciones nos están permitiendo llegar, de forma eficaz y eficiente, donde no podríamos utilizando los medios convencionales.

Finalmente, en la última parte de la revista nos centramos en la actividad del OBECAN. En este número ofrecemos información

que es muy importante para aquellos que se encargan de adoptar las decisiones en el ámbito del empleo:

- Aclaramos, de manera gráfica y divulgativa, en qué consiste la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-16.

- Analizamos con detalle el Plan Anual de Política de Empleo 2014 (PAPE 2014). Comentamos cuáles son los fundamentos sobre los que se asienta y qué servicios y programas recoge. Además, recogemos cuáles son los seis ejes de las políticas de activación y los 29 objetivos estructurales definidos en el nuevo modelo. También, explicamos cómo se lleva a cabo la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y como ha sido y será en el futuro inmediato el acuerdo de distribución de fondos para la ejecución de las políticas activas de empleo entre las Comunidades Autónomas.

¡Estamos convencidos de que esta reflexión conjunta es buena para nuestra sociedad!

¡Deseamos que su lectura les sea de utilidad!

FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO
canariasemplea
 OPORTUNIDADES DE FUTURO

F **C** **T** **F** **FUNCATRA**
 FUNDACIÓN CANARIA
 PARA EL FOMENTO
 DEL TRABAJO


obecan

04.1 PROGRAMA TRANSFORMA-T

La importancia estratégica de los Certificados de Profesionalidad

La lucha sin tregua contra el desempleo requiere que, desde la Administración Laboral, se lleven a cabo actuaciones estratégicas que tengan un impacto significativo en el mercado de trabajo.

Con esa intención, la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) ha diseñado y puesto en marcha el programa TRANSFORMA-T, cuyo objetivo consiste en servir de punta de lanza y referente en el camino hacia el cual hay que reorientar a una parte importante de la formación para el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias.

De esa manera, TRANSFORMA-T se ha configurado como un programa integral que ofrece:

- Formación de certificados de profesionalidad completos o módulos de certificados de profesionalidad
- Formación en actividades estratégicas generadoras de nichos de empleo en el territorio insular
- Formación en centros de trabajo a través de las prácticas de los certificados de profesionalidad
- Prácticas no laborales en empresas
- Formación en competencias básicas para que aquellas personas que no las posean puedan tener acceso a los certificados
- Formación en idiomas
- Compromiso de inserción laboral de un determinado porcentaje de las personas participantes

En ese sentido, el programa TRANSFORMA-T contiene actuaciones que tratan de anticiparse a las nuevas necesidades del mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias.



¿Sobre qué actividades estratégicas se centran las actuaciones del programa TRANSFORMA-T?

La renovación y rehabilitación del sector turístico puede apuntalar la competitividad de las Islas para generar actividad económica y empleo. Canarias ha apostado por la conservación del territorio tras muchos años de desarrollo económico y social ligado al turismo. La Ley de Renovación y Modernización Turística es decisiva para cumplir ese objetivo porque combina la conservación del suelo con el progreso turístico. La existencia de infraestructuras deficientes y no accesibles, la ausencia de calidad en los espacios libres, la obsolescencia en los equipamientos o las urbanizaciones inacabadas, se han convertido en las mayores debilidades del destino. De hecho, se estima que más del 60% del alojamiento del archipiélago tiene que llevar a cabo, en mayor o menor medida, iniciativas de mejora de sus instalaciones.

Según los datos recogidos en el informe de evaluación presentado recientemente en el Parlamento de Canarias, entre 2013 y 2014 se ha solicitado autorización para renovar 19.132 plazas turísticas y autorización para crear 2.912 nuevas plazas hasta llegar a una inversión total de 416.785.111 euros. Además, existen 35.570 plazas que se han rehabilitado o están iniciando los trámites para ello. Asimismo, la contribución a la creación de empleo ha sido de 16.671 personas, estimándose una generación de puestos de trabajo muy importante en el sector de la construcción.

Como hemos comentado en anteriores números de esta revista digital, el programa TRANSFORMA-T se propone actuar sobre tres ejes sectoriales de actividades potencialmente generadoras de empleo:

• Servicios referidos a la regeneración del parque de inmuebles residenciales y turísticos, que incluyen rehabilitación y reparaciones de interiores y exteriores. Esta actividad está enfocada especialmente a la recuperación del sector hotelero y extrahotelero, contribuyendo a la mejora de la calidad de la oferta turística residencial en Canarias.



• Servicios medioambientales, relativos a la rehabilitación, modernización y mejora de la eficiencia energética de edificios, viviendas e instalaciones turísticas, incluyendo las tecnologías de ahorro de energía, tecnologías no contaminantes, así como nuevas fuentes de alternativas de energía.



•Comercio de proximidad, orientado a la mejora y la dinamización del comercio en áreas de especial interés turístico, zonas rurales y periurbanas, como actividad generadora de empleos y microempresas.



Además, a esos tres ejes de actuación se suma como elemento imprescindible, de carácter transversal, la formación idiomática (inglés como idioma vehicular) para ofrecer un plus de calidad a la atención al turismo en Canarias.

¿Cuál es la principal finalidad del programa TRANSFORMA-T?

La finalidad principal del Programa TRANSFORMA-T consiste en cualificar y mejorar, mediante la implementación de proyectos formativos, la empleabilidad de las personas jóvenes desempleadas entre 18 y 30 años y mayores de 45 años como colectivos con más difícil inserción laboral, que tienen baja cualificación y/o han perdido su puesto de trabajo.

Este proyecto consiste en impartir certificados de profesionalidad del nivel 1, 2 y 3 incluyendo una experiencia en un entorno real de trabajo a través de la realización de prácticas no laborales en empresas a la finalización de los itinerarios formativos personalizados, así como la impartición de competencias claves para el acceso a este tipo de formación dirigidas a las personas beneficiarias que lo requieran.



¿Qué es un Certificado de Profesionalidad?

Los certificados de profesionalidad han adquirido una gran relevancia por las implicaciones que poseen en el panorama formativo actual.

El certificado de profesionalidad es un instrumento que sirve para acreditar oficialmente las cualificaciones profesionales correspondientes al perfil profesional de una ocupación y determinar la formación requerida para desarrollar una profesión en el mercado de trabajo. Así, es un documento oficial que acredita las competencias profesionales que tiene una persona para el desarrollo de una actividad laboral.

Mediante este documento no sólo se acreditan las cualificaciones profesionales. También, se acreditan las unidades de competencia que se recogen en los mismos, con independencia de la vía por la que se hayan adquirido: mediante formación, experiencia profesional o vías no formales de formación.

Esas cualificaciones están recogidas en Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP). Por tanto, cada certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional del CNCP y configura un perfil profesional en el ámbito de la Administración laboral.

¿Qué objetivos principales tienen los certificados de profesionalidad?

Sus objetivos principales son los siguientes:

- Acreditar las cualificaciones profesionales o las unidades de competencia recogidos en los mismos

•Facilitar el aprendizaje permanente

•Favorecer, a nivel nacional y europeo, la transparencia del mercado de trabajo

•Ordenar la oferta formativa del subsistema de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

•Contribuir a la calidad de la oferta de formación profesional para el empleo

•Favorecer la integración, transparencia y reconocimiento entre las diferentes ofertas de formación profesional referidas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

¿Para qué sirven los certificados de profesionalidad?

Como hemos comentado anteriormente, los certificados de profesionalidad sirven para acreditar las competencias profesionales recogidas en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), en el ámbito de la Administración laboral, adquiridas a través de la vía formativa y/o mediante la experiencia laboral o vías no formales de aprendizaje.

No sólo acreditan las cualificaciones profesionales. También, acreditan las unidades de competencia recogidas en los mismos, independientemente de su vía de adquisición.

Los certificados de profesionalidad se organizan en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad, el cual está constituido por el conjunto de certificados ordenados sectorialmente en 26 Familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos en dicho catálogo.

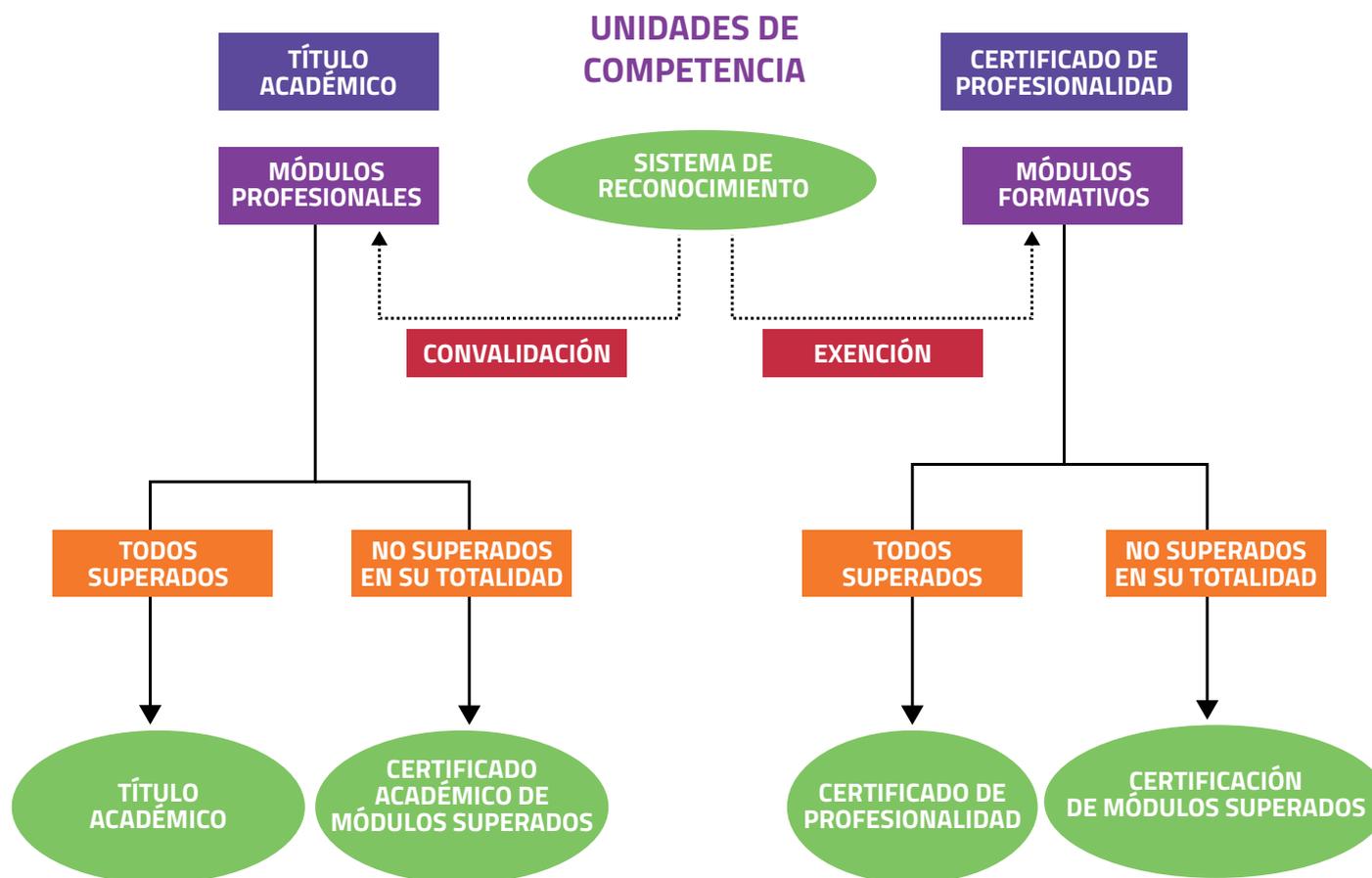
¿Qué normativa regula los certificados de profesionalidad?

Los certificados de profesionalidad están regulados por el real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, así como por la Orden ESS/1987/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008.

¿Mediante que vías diferentes se puede obtener formación basada en unidades de competencias?

Las dos vías para la obtención de formación basada en unidades de competencias son:

- A través del sistema educativo, obteniendo el correspondiente título académico
- A través de empleo, obteniendo el correspondiente certificado de Profesionalidad.



¿Mediante qué vías diferentes se puede obtener un certificado de profesionalidad?

Son tres las vías a través de las cuales se pueden obtener los certificados de profesionalidad:

- La superación de todos los módulos formativos que componen el certificado.
- Por los procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación.
- A través de la acumulación de las acreditaciones parciales de las unidades de competencia que componen cada certificado.

Este tipo de certificación facilita la formación modular de forma estructurada, siendo flexible, abierta y accesible a través de la oferta formativa asociada al certificado. Por tanto, cuando se termina la formación completa, se expide directamente el certificado de profesionalidad.

Sin embargo, si no se han superado la totalidad de los módulos formativos que componen un certificado de profesionalidad, se obtiene una certificación de los módulos que hayan sido superados, la cual permite, en cualquier otro momento, optar a cursar aquellos módulos que falten para completar la acción formativa del certificado de profesionalidad.

¿Qué validez tiene un certificado de profesionalidad?

Los certificados de profesionalidad tienen validez oficial en todo el territorio nacional.

La adquisición de un certificado de profesionalidad permite trabajar en algunas profesiones u ocupaciones en las que se exige demostrar determinadas cualificaciones, cada día más imprescindibles para optar a un puesto de trabajo. Además, acredita la competencia profesional del trabajador que lo posee. En este momento, representa un elemento de reconocimiento para su poseedor, así como un activo importante en su currículum,

ya que el diploma del certificado de profesionalidad se va a constituir en el referente laboral que garantiza, a empresarios y trabajadores, que éstos están adecuadamente cualificados para el desempeño de las ocupaciones correspondientes.

Se prevé que en breve plazo será el elemento más definitivo para obtener empleo en la ocupación correspondiente, dado su carácter de garantía de competencia.

¿Cómo se estructuran los certificados de profesionalidad?

Los certificados de profesionalidad incluyen los siguientes apartados:





- Entorno profesional, que indica, a modo orientativo, el ámbito profesional: sectores productivos, ocupaciones y puestos de trabajo relevantes, área o servicio dentro de la organización.

- Duración en horas de la formación asociada

- Relación de módulos formativos del Catálogo Modular de Formación Profesional, asociados a cada una de las unidades de competencia que constituyen el certificado.

¿Qué contenidos se incluyen en el apartado que identifica al certificado de profesionalidad?

Los contenidos son los siguientes:

- Denominación.
- Familia profesional en la que está incluido, según los criterios de afinidad de la competencia profesional
- Nivel. Se otorga en función del grado de complejidad, autonomía y responsabilidad, que son necesarios para realizar una actividad laboral
- Cualificación profesional de referencia, con la cual se relaciona el certificado
- Relación de unidades de competencia que configuran su estructura básica
- Competencia general o relación abreviada de las funciones, conocimientos y capacidades en el ejercicio de la actividad profesional.

¿Qué es el perfil profesional del certificado de profesionalidad?

Se define por la cualificación profesional o en su caso, por las unidades de competencia del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales a las que da respuesta el certificado de profesionalidad.

Incluye información sobre los requisitos necesarios, según la legislación vigente, para el ejercicio profesional.

¿Qué incluye la formación del certificado de profesionalidad?

La formación del certificado de profesionalidad está compuesta por unidades de competencia y éstas, a su vez, por módulos formativos.

Asimismo incluye la duración, los requisitos de espacios, instalaciones y equipamientos, que responden siempre a medidas de accesibilidad y seguridad de los participantes y las

prescripciones sobre formadores y alumnos que garanticen la calidad de la oferta.

Los certificados de profesionalidad tienen asociadas unidades de competencia, que contienen un módulo formativo. Cada módulo formativo tiene asociadas unidades formativas.

¿Qué son los módulos formativos?

Se entiende por módulo formativo del certificado de profesionalidad el bloque coherente de formación asociado a cada una de las unidades de competencia que configuran la cualificación acreditada mediante el certificado de profesionalidad.

¿Qué incluye un módulo formativo?

Cada módulo formativo incluye los datos de:

- Identificación. Los datos de identificación se refieren a la denominación del módulo formativo, el nivel, el código, la unidad de competencia a la que está asociado y la duración expresada en horas.

- Especificaciones de la formación. Las especificaciones de la formación se expresan a través de las capacidades y sus correspondientes criterios de evaluación, las capacidades que se han de desarrollar en un entorno real de trabajo, el desarrollo de los contenidos que permiten alcanzar dichas capacidades y, en su caso, las unidades formativas y las orientaciones metodológicas para impartir el módulo.

Las capacidades que deben ser adquiridas en un entorno real de trabajo, del conjunto de módulos formativos que configuran el certificado de profesionalidad, se organizan en un módulo de formación práctica que se desarrolla, con carácter general, en un centro de trabajo. Dicha formación tiene carácter de práctica profesional no laboral y se lleva a cabo mediante un conjunto de actividades profesionales que permiten completar las competencias profesionales no adquiridas en el contexto formativo.

- Parámetros del contexto formativo para impartirlo. Los parámetros y criterios del contexto formativo para impartir el módulo formativo están constituidos por:

- Los requisitos mínimos que deben tener los formadores para su impartición.

- Los requisitos mínimos sobre los espacios, instalaciones y equipamientos necesarios para el proceso de enseñanza-aprendizaje y la adquisición de la competencia profesional correspondiente.

- Los criterios de acceso de los alumnos, que aseguren que éstos cuentan con las competencias clave suficientes para cursar con aprovechamiento la formación.



¿Qué son las unidades formativas?

Los módulos formativos que tienen una duración superior a 90 horas pueden subdividirse en unidades formativas que en ningún caso serán de duración inferior a 30 horas.

Con carácter general el número máximo de unidades formativas en que se puede subdividir cada módulo no será superior a tres.

Cada unidad formativa incluye los datos de identificación, capacidades, criterios de evaluación y contenidos.

Las unidades formativas, que se recogen en el fichero de especialidades formativas, serán certificables siempre que se desarrollen con los requisitos de calidad establecidos para impartir el módulo al que pertenecen.

La certificación tiene validez en el ámbito de la Administración laboral.

La superación de todas las unidades formativas definidas para el módulo, siempre que el participante curse de forma consecutiva al menos una unidad formativa por año, da derecho a la certificación del módulo formativo y a la acreditación de la unidad de competencia correspondiente.

¿Qué son las acciones formativas?

Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias profesionales de las cualificaciones profesionales, y, en su caso, unidades de competencia del certificado, pudiéndose estructurar en varios módulos con objetivos, contenidos y duración propios.



La oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad se puede realizar por la totalidad de los módulos formativos asociados al mismo, o bien por módulos formativos asociados a cada una de las unidades de competencia que comprenda el certificado de profesionalidad, ofertados de modo independiente, a efectos de favorecer la acreditación de dichas unidades de competencia.

¿Necesitas más información?

Si necesitas más información sobre los certificados de profesionalidad, puedes consultar en los siguientes enlaces:

SEPE:
http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/certificados_de_profesionalidad/certificados_profesionalidad.html

Servicio Canario de Empleo:
http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/temas/certificados_de_profesionalidad

Funcatra:
<http://www.funcatra.es/funcatra/>



FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO

canariasemplea
OPORTUNIDADES DE FUTURO

04.2 PROGRAMA OPPORTUNITAS

¡Tendiendo Puentes Internacionales!

A lo largo de anteriores ediciones de esta publicación hemos ido presentando algunos datos referidos al trabajo desarrollado desde OPPORTUNITAS, un "Programa de Movilidad Laboral Internacional" puesto en marcha por el Servicio Canario de Empleo (SCE) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), e impulsado a través de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA).

En este número ofrecemos información ampliada sobre este programa de gran relevancia estratégica debido al significativo papel que desempeña dentro de la lucha contra el desempleo que, a pesar de los numerosos esfuerzos puestos en marcha, continúa azotando a nuestra sociedad.

OPPORTUNITAS ofrece, mediante la búsqueda de ofertas de empleo internacionales, la posibilidad de trabajar en otros países a residentes canarios/as inscritos en el SCE que se encuentren en situación de desempleo o mejora de empleo.



El programa, destinado a personas que han tomado la sólida decisión de acceder a ofertas laborales en el extranjero, consta de dos líneas de actuación diferenciadas: OPPORTUNITAS I y OPPORTUNITAS II.

OPPORTUNITAS I, puesto en marcha en julio de 2013, está destinado a personas mayores de 18 años y menores de 30, con titulación universitaria, o formación profesional de Grado Superior o Medio.

Por otra parte, OPPORTUNITAS II, iniciado en marzo de 2014, está dirigido a personas de cualquier edad, formación, cualificación profesional o experiencia laboral previa. Debido a su mayor apertura en cuanto al público objetivo destinatario, ha contado con una excelente acogida por parte de las personas mayores de 30 años y con toda una amplia variedad de perfiles.



En cuanto a los servicios ofrecidos por el programa OPPORTUNITAS, éstos incluyen funciones informativas, de intermediación internacional y asesoramiento. Además, el programa ofrece ayudas a sus usuarios que consisten, por una parte, en proporcionar formación gratuita e intensiva en idiomas y, por otra, en conceder subvenciones destinadas a sufragar el coste de desplazamiento, alojamiento y manutención, para asistir bien a una entrevista de trabajo, o bien al destino de inserción laboral en el extranjero, donde la persona beneficiaria del programa ha recibido y aceptado una oferta de trabajo en firme.

Para incrementar sus opciones de empleo accediendo a los servicios prestados por OPPORTUNITAS, las personas interesadas podrán hacerlo por medio de cualquiera de las vías indicadas a continuación:

- A través de la web www.canariasemplea.org
- Acudiendo a las oficinas de FUNCATRA – OPPORTUNITAS, en



las direcciones:

-Avenida de Anaga, 7 bajo - Edificio Bahía, en Santa Cruz de Tenerife; o

-Calle Cebrián 3, 4ª planta, en Las Palmas de Gran Canaria.

•Telefónicamente, llamando a los números:

-922- 59 83 01 – extensión 1

-928- 26 59 71 – extensión 1

•Escribiendo a opportunitas@funcatra.es indicando isla, edad y teléfono de contacto.

El equipo de personas que integra el programa OPPORTUNITAS, compuesto por dos grupos de técnicos, ubicados en las provincias de Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife, dará respuesta a cualquier consulta que se le formule y proporcionará el asesoramiento adecuado.



¡Opportunitas en red!

OPPORTUNITAS cuenta con un Grupo de Facebook propio, cuyo objetivo es servir de punto de encuentro entre los usuarios de sus servicios que se encuentren o hayan residido en el extranjero, así como de otros que estén en vías de trasladarse, al igual que todos aquéllos interesados en desplazarse fuera de España por motivos laborales.



Además, OPPORTUNITAS difunde información sobre el programa y su actividad a través de la página de Facebook y el sitio web de Canarias Emplea, así como por medio de la red social LinkedIn y otras diferentes vías.



¡Opportunitas en imágenes!

Como parte del trabajo desarrollado por OPPORTUNITAS, se han elaborado varias guías monográficas de diferentes países a petición de usuarios del Grupo de Facebook con el que cuenta el programa. Su acogida ha sido muy favorable y ha llevado a que se hayan solicitado guías monográficas adicionales, por parte de usuarios, que se irán publicando a lo largo del tiempo.



¡Facilitamos el acceso a oportunidades laborales fuera de España!



¡Opportunitas en entrevista!

Como parte del estrecho contacto que OPPORTUNITAS mantiene con sus usuarios, les presentamos parte de la entrevista realizada a Daniel, de 34 años, Diplomado en Turismo, en base a sus experiencias vitales en Alemania.

La entrevista reúne sus interesantes y enriquecedores puntos de vista sobre diferentes cuestiones asociadas a las vivencias y los conocimientos que fue adquiriendo en el país.

-*Opportunitas*: ¿Qué es lo que te motivó a trasladarte a Alemania en un primer momento?

-*Daniel*: Aprender el idioma y poder volver y trabajar aquí en Tenerife con los turistas alemanes.

-*Opportunitas*: ¿Se te hizo difícil dejar atrás Canarias para trasladarte a tu nuevo destino?

-*Daniel*: Pues no es fácil irse de casa y dejar atrás muchas cosas, sobre todo a la familia y a mis amigos, pero me lo planteé como una experiencia a vivir. Pensé que me arrepentiría si no probaba.

-*Opportunitas*: ¿Tenías quizás conocidos o amigos allí?

-*Daniel*: Sí, tenía un familiar de un amigo mío y fuimos tres amigos desde aquí.

-*Opportunitas*: Una vez allí, ¿se te hizo muy cuesta arriba la parte de echar de menos a tu gente y tu tierra, o es algo que llevaste quizás mejor de lo que inicialmente habías pensado?



-*Daniel*: Pues la verdad es que tienes momentos, pero son tantas las cosas nuevas que te pasan cada día porque estás fuera de tu rutina habitual, y tanta la gente que vas conociendo que se me hizo fácil, aunque es cierto que es más sencillo si conoces a alguien en el país de destino.

-*Opportunitas*: Hablando de los lugareños con quienes te fuiste encontrando, ¿te resultaron acogedores? ¿Dirías que te facilitaron la integración durante tu estancia en el país, así como las cuestiones relacionadas con la vida allí? En un sentido amplio, ¿dirías que los alemanes son abiertos, agradables y serviciales? ¿Te parece importante hablar su idioma?

-*Daniel*: Creo que los alemanes son reservados en un principio. También depende de la edad. Los jóvenes son más abiertos y quizás, los mayores son algo más distantes. Creo que hay una cosa fundamental para que te ayuden: hablar alemán o ver que te esfuerzas por hablar alemán, porque si lo intentas, ellos te ayudan e incluso te corrigen en pronunciación o en fallos que puedas cometer. También es curioso que si les dices que eres de las Islas Canarias, de Tenerife, cambiaba su cara y eran más cercanos porque muchos de ellos han estado aquí y lo han pasado muy bien. Además, me preguntaban que hacía en un país tan frío. Creo que los alemanes son amables, respetuosos y muy correctos.

-*Opportunitas*: Y de Alemania como país, ¿qué destacarías en un sentido amplio? ¿Lo echas de menos ahora que te encuentras en Canarias?

-*Daniel*: Alemania es un país donde puedes tener oportunidades de trabajo, de estudios, un país con una cultura a conocer en cuestión de tradiciones, normas de convivencia, etc. Sí que muchas veces lo echo de menos y muchas veces lo nombro,

porque es un lugar donde se tiene calidad de vida. Destacan además aspectos como rigor en el trabajo, puntualidad en los horarios, cumplimiento de las normas, ser respetuoso con los demás, y cumplir las leyes. Muchas de las cosas que si las aplicáramos en este país nos iría mejor.

-*Opportunitas*: Comentabas en tus contribuciones en el Grupo OPPORTUNITAS de Facebook que conocías el país casi en su totalidad. ¿Se debe esto quizás a que aprovechaste el tiempo que pasaste allí recorriéndolo siempre que podías?

-*Daniel*: Exactamente, Alemania tiene una red de trenes de alta calidad y con buenos precios, con muchas ofertas sobre todo los fines de semana, como el "Wochenende-Ticket", en el que podían viajar 5 personas y sólo pagaban dos. Precisamente, lo hacen para promover la movilidad dentro del país. Y sí que aproveché para verlo casi en su totalidad. Es un país por descubrir.

-*Opportunitas*: Desde tus vivencias personales, ¿consideras que vivir en el extranjero es una experiencia enriquecedora? ¿Animarías a otros a dar el paso? ¿Crees que trabajar fuera de España y Canarias puede suponer una buena opción para escapar de la complicada situación laboral en que se encuentra nuestro país y, en especial, nuestra región?

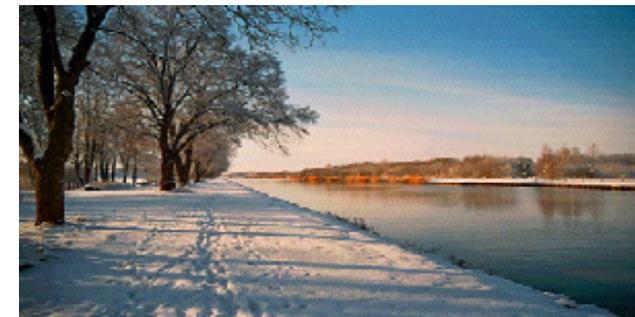


-*Daniel*: Creo que vivir fuera es algo que debería probar todo el mundo al menos una vez en la vida. Es algo que te abre mucho la mentalidad y la forma de ver las cosas. Sí que animaría al que tuviera la oportunidad a que lo haga, pero que lo haga con algunas cosas importantes a tener en cuenta, como conocer, aunque sea a nivel básico, el idioma del país de destino, y a poder ser, irse con un trabajo o con un estudio previo de donde buscar tra-

bajo en el lugar de destino. Irse "a la aventura" es algo que suena muy bien pero que puede generar malas experiencias.

-*Opportunitas*: Centrándonos en nuestra labor en OPPORTUNITAS, ¿qué opinión te merece el Programa? ¿Te parece oportuna la iniciativa de nuestro Grupo OPPORTUNITAS de Facebook? ¿Y su contenido, qué te parece?

-*Daniel*: Pues creo que es un gran proyecto y que debería de consolidarse como un servicio permanente para todas las personas que quieran tener esa oportunidad. Ojalá en el momento que yo me fui hace años hubiera tenido este tipo de programas para facilitarme muchas cosas. El uso de Facebook es clave y contribuye al afianzamiento del proyecto.



-*Opportunitas*: Por último, ¿algo más que desearas añadir, tal vez alguna sugerencia, o petición de cara al futuro de OPPORTUNITAS?

-*Daniel*: Simplemente que siga creciendo y que se consolide como un proyecto sólido y que da buenas oportunidades de trabajo.

¡Muchas gracias por su amable atención!

FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO

canariasemplea
OPORTUNIDADES DE FUTURO

0.4.3.- Programa PUEDO!!

¡La primera plataforma de orientación laboral online de Canarias!

El programa PUEDO!! es una herramienta innovadora que pretende orientar en la búsqueda de empleo a las personas que viven en nuestro territorio Y buscan trabajo.

El proyecto puedo es un servicio de orientación laboral y capacitación personal dirigido a las personas desempleadas en Canarias.

PUEDO!!
orientación laboral
PLATAFORMA ONLINE
Adaptada a múltiples dispositivos

Si no dispones de Internet y/o dispositivos informáticos, te informamos de los servicios públicos disponibles en tu municipio.

Inscríbete
www.proyectopuedo.es

Una oportunidad para mejorar tus competencias en la búsqueda de empleo

El 1 de septiembre comenzó la tercera edición de los talleres de orientación laboral y capacitación para la empleabilidad del programa PUEDO!!. Hasta esa fecha se había proporcionado orientación laboral a un total de 1.375 personas en situación de desempleo en Canarias. En estos momentos son muchos más los participantes.

Como es sabido, el archipiélago insular continúa con unas cifras muy elevadas de desempleo. Canarias sigue registrando un gran número de personas menores de 25 años en situación de paro, para las cuales el programa PUEDO!! es una herramienta que resulta de gran ayuda en la búsqueda de las primeras experiencias de trabajo.

La juventud de la población de las Islas podría permitir conseguir un mayor aprovechamiento del PUEDO!!, ya que la era digital ha llegado a ellos/as con mayor naturalidad y, en general, utilizan de manera más intuitiva los dispositivos electrónicos para la navegación en Internet.

PUEDO!! es un programa innovador en todo el Estado. Ha sido diseñado por FUNCATRA- CANARIASEMPLEA, cuyo equipo de profesionales ha creado la primera plataforma de orientación laboral digital, que actualmente está en pleno funcionamiento en nuestro archipiélago.



En la plataforma digital www.proyectopuedo.es han participado más de mil personas, realizando algunos de los diez talleres que actualmente ofertamos. Además, hemos llegado a muchas personas que han recibido talleres presenciales de sensibilización hacia las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo. Desde el programa PUEDO!!, pretendemos lograr un doble objetivo:

- Llevar la orientación laboral a cualquier rincón del archipiélago a aquellas personas que tienen incorporado en su vida cotidiana el uso de las nuevas tecnologías
- Y fomentarlo en aquellas que aún no han dado ese salto digital, imprescindible hoy en día para encontrar empleo.

En efecto, ¡PUEDO!! pretende fomentar el uso de las herramientas online en la búsqueda de empleo, motivando a las personas para que participen en su aprendizaje como un paso fundamental en su incorporación al mercado de trabajo.



Desafortunadamente, como consecuencia de los altos índices de paro existentes en los últimos años, muchas personas se encuentran en una situación de precariedad económica. Por este motivo hemos contado con la colaboración de muchas Entidades Locales de las Islas, que han puesto a disposición de la ciudadanía equipos informáticos con conexión a Internet, para que cualquier persona que no disponga de medios, pueda acceder al programa y recibir la orientación que necesita en su proceso de búsqueda activa.

Incorporarse hoy en día al mercado de trabajo implica aprender a usar todas las herramientas que las nuevas tecnologías ponen

0.4.4.- OBECAN: “La Nueva Estrategia de Activación para el Empleo”

En la actual situación del mercado de trabajo, resulta esencial continuar con la mejora de la coordinación entre las distintas Administraciones implicadas en la realización de las acciones y medidas de políticas activas de empleo, de cara a conseguir una eficaz utilización de los recursos destinados a facilitar la inserción laboral de los trabajadores desempleados en el mercado laboral, así como una mayor eficiencia en el uso de los mismos.

La creación de empleo de calidad y la lucha contra el desempleo son la principal prioridad en materia de política económica.

En el actual contexto económico, los principales desafíos a afrontar consisten en:

- Favorecer la reincorporación del elevado número de desempleados al mercado de trabajo
- Reducir el tiempo de transición del desempleo al empleo



obecan

Fct FUNCATRA
FUNDACIÓN CANARIA
PARA EL FOMENTO
DEL TRABAJO

ULL

Universidad
de La Laguna

¿Qué conjunto de medidas han sido aprobadas para impulsar las políticas de activación para el empleo?

El pasado 5 de septiembre, ha sido aprobada la reforma de las políticas activas de empleo.

Dicha reforma se articula a través de la Estrategia de Activación para el Empleo y ha sido diseñada en coordinación con las Comunidades Autónomas, con el objetivo de acelerar la transición del desempleo al empleo mediante acciones más eficaces, así como para ofrecer a los trabajadores y a las empresas servicios de calidad.

El paquete de medidas incluye:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016
- El Plan Anual de Política de Empleo para el año 2014
- Y el acuerdo de distribución de fondos de 2014 para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en materia de políticas activas de empleo.

Además, se han presentado los informes sobre:

- La futura Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo
- La próxima Reforma de la Formación Profesional para el empleo

¿Cómo se estructura la Norma?

Su contenido básico se estructura en ocho puntos y cinco anexos.

Son los siguientes:

1. Introducción.
2. Análisis de Contexto: situación actual del mercado de trabajo.

3. Marco estratégico: Plan Nacional de Reformas 2014, Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil.

4. Estructura y objetivos.

5. Criterios de elaboración.

6. Servicios y programas de políticas activas de empleo.

7. Financiación.

8. Evaluación.

Anexo I. Resumen general por ejes: servicios y programas distintos.

Anexo II. Resumen general por Comunidades Autónomas: servicios y programas a realizar.

Anexo III. Servicios y programas por eje y comunidad autónoma.

Anexo IV. Dotación presupuestaria.

Anexo V. Indicadores.

¿En qué consiste la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016?

La Estrategia constituye el nuevo escenario plurianual dirigido a vertebrar las actuaciones de los distintos Servicios Públicos de Empleo bajo un conjunto de objetivos y principios de actuación comunes, que han de ser compatible con la flexibilidad en los instrumentos para su consecución.

**ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE
ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO
2014-2016**

Los Servicios Públicos de Empleo han de cumplir con eficacia el objetivo primordial de ayudar en la reinserción y mantenimiento del empleo. Este nuevo modelo pretende garantizar la evaluación permanente y los resultados de las iniciativas que se llevan a cabo desde los distintos ámbitos territoriales.

El elemento más novedoso de la estrategia reside en una clara orientación de las políticas en función de los resultados obtenidos, hasta tal punto que la evaluación de los mismos condicionará la distribución de fondos de ejercicios posteriores.

Además, se pretende transformar la cultura de políticas de empleo y de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, asentándola sobre la base de la coordinación y la colaboración entre las distintas administraciones.

¿Cuáles son los objetivos de la Estrategia?

La Estrategia persigue entre sus objetivos:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por el plan de Garantía Juvenil
- Mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.
- Desempleados de larga duración
- Mayores de 55 años
- Beneficiarios del “PREPARA”
- Mejorar la calidad de la formación para el empleo
- Mejorar la vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo
- Impulsar el emprendimiento.

Esos objetivos se mantendrán durante el horizonte de aplicación de la Estrategia y serán concretados en los Planes Anuales de cada ejercicio, prestando atención especial a las prioridades de cada momento.

¿Qué instrumentos comunes son necesarios para el desarrollo de la Estrategia?

Para reforzar la capacidad de los Servicios Públicos a la hora de alcanzar sus objetivos sobre la base de la coordinación, la Estrategia de Activación se dota de los siguientes instrumentos:

- Reglamento en materia de servicios
- Reglamento de programas de empleo
- Reglamento de formación profesional para el empleo.
- Programa de buenas prácticas entre Servicios Públicos de Empleo, inspirado en el proceso de aprendizaje mutuo que existe a nivel europeo.

¿Cuáles son las claves de la nueva Estrategia?

Sus claves son la evaluación y la financiación.

El nuevo modelo propone una distribución de los fondos en función de la evaluación del cumplimiento de los objetivos acordados el año anterior, por parte de cada Comunidad Autónoma. Para ello se combina un sistema de medición en base a indicadores, más un mecanismo de garantía de continuidad en la prestación de servicios, que facilite la adaptación y gradúe el impacto del nuevo modelo.

Además, la Estrategia ha reforzado los mecanismos de fiscalización y justificación del uso efectivo de los fondos por parte de las Comunidades Autónomas. De esa manera, se garantiza que la financiación pública se destina, en tiempo y forma, a las iniciativas de activación para el empleo para las que estaba prevista.

¿Qué es el Plan Anual de Política de Empleo 2014?

El Plan Anual de Política de Empleo (PAPE 2014) es la concreción,

para este ejercicio, de la Estrategia de Activación para el Empleo. El PAPE 2014 establece los objetivos a alcanzar en este año en el conjunto de España y en cada una de las Comunidades Autónomas.

Por tanto, recoge el conjunto de iniciativas que se desarrollan en 2014, desde los Servicios Públicos de Empleo, para:

- Atender a los trabajadores
- Procurar su mayor empleabilidad
- Agilizar la reinserción de aquéllos que han perdido su puesto de trabajo
- Favorecer la recuperación del empleo

Además, incorpora los indicadores que servirán de base para su evaluación en 2015.

PAPE 2014

¿Cuáles son los fundamentos sobre los que se asienta el PAPE?

El PAPE se basa en:

- La participación y la colaboración de las diferentes Administraciones en su elaboración
- La anticipación, ya que las Comunidades Autónomas lo conocen desde el primer cuatrimestre, lo que favorece su capacidad de planificación
- La transparencia y puesta en común de la información disponible. El detalle de los indicadores y criterios que servirán para la evaluación del plan y, por tanto, para la distribución de fondos el próximo ejercicio se conoce con seis meses de antelación.

El PAPE recoge y concreta los objetivos comunes para todos los Servicios Públicos de Empleo que anticipaba la Estrategia de

Activación y propone los servicios y programas a desarrollar por las Comunidades Autónomas o por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), durante 2014, para su consecución.

¿Qué tipo de servicios y programas de políticas activas de empleo pueden estar recogidos en el PAPE?

En un contexto de deseable colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo, las Comunidades Autónomas, han podido optar por realizar:

- Servicios (acciones) y programas (medidas) de ámbito estatal reguladas en la normativa estatal vigente
- O bien realizar servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo propias, distintas de las anteriores, adaptadas a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial.

¿Qué son los servicios y los programas?

Se entiende por servicio el conjunto coordinado de actividades continuas que buscan facilitar el empleo o mejorar la empleabilidad y por programa el conjunto coordinado de actuaciones dirigidas a un colectivo, sector o ámbito territorial, a realizar durante un período y dirigido a conseguir unos objetivos de empleo.

¿Cuáles son los seis ejes de las políticas de activación?

Todos los servicios (acciones) y programas (medidas) de políticas activas de empleo e intermediación laboral se enmarcan en torno a los seis ejes de las políticas de activación que recoge la Ley de Empleo:



¿Cuáles son los 29 objetivos estructurales definidos en el nuevo modelo?

Los objetivos estructurales clasificados por ámbitos de actuación, son los siguientes:





3.1.- Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica.

Eje 3. Oportunidades de empleo

Ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación.

Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades.

Ámbito de proyectos integrados.

3.2.- Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo.

3.3.- Aflorar empleo en economía sumergida.

3.4.- Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas receptoras de prestaciones por desempleo.

4.1.- Remover obstáculos en el acceso al empleo.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

Ámbito de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo.

Ámbito de fomento de la movilidad.

4.2.- Promover la movilidad funcional y sectorial.

4.3.- Promover la movilidad geográfica.

4.4.- Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.



6.1.- Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el Sistema Nacional de Empleo.

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Eje de carácter transversal que afecta a todos los ámbitos.

6.2.- Impulsar la colaboración público-privada.

6.4.- Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del Sistema Nacional de Empleo.

6.3.- Mejorar la calidad de los servicios en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

¿De qué manera se lleva a cabo la evaluación?

Para cada uno de los objetivos se establece un indicador, que permitirá evaluar, en el año 2015, el grado de cumplimiento de los citados objetivos alcanzado a través de los servicios (acciones) y programas (medidas) aprobados en el Plan.

El PAPE incluye un completo sistema de 26 indicadores, producto de la participación activa de todos los Servicios Públicos de Empleo, que sirven para medir el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y, con ello, definir la distribución de fondos en 2015.

¿Qué criterios se han seguido para establecer los indicadores?

Los criterios metodológicos seguidos para el establecimiento de los indicadores, han sido los de transparencia, representatividad, precisión, viabilidad y trabajo participativo on-line entre el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. La labor correspondiente se ha llevado a cabo a través de un foro web establecido a tal efecto dentro del espacio de trabajo de los Servicios de Empleo.

¿Cómo es el acuerdo de distribución de fondos para la ejecución de las políticas activas?

La Estrategia de Activación para el Empleo y los Planes Anuales tienen implicaciones directas sobre los fondos que anualmente se distribuyen desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a las Comunidades Autónomas con competencias para la ejecución de las políticas activas, ya que éstos serán asignados en función de los resultados obtenidos el año anterior.

Para facilitar la estabilidad en la prestación de los servicios de empleo, se ha apostado por una transición gradual hacia la nueva cultura de evaluación que condiciona el reparto de los fondos.

En 2013 el 15% de los fondos repartidos estaban vinculados a los

resultados de 2012.

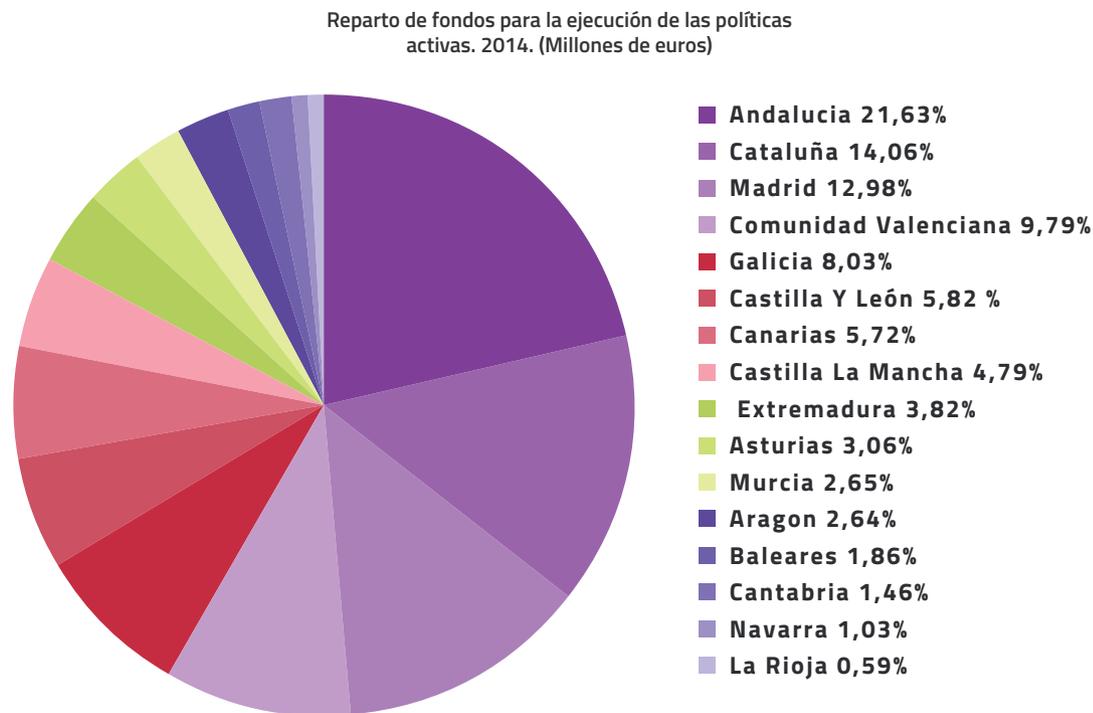
Con posterioridad, se han desarrollado los indicadores que han servido para medir el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan Anual de Política de Empleo 2013 y determinar la distribución de fondos para 2014. Según estos nuevos criterios, en 2014 un 40% de los fondos se ha condicionado a los resultados obtenidos.

En 2015, esa proporción ascenderá al 60%.

¿Cuál es el importe total de los fondos repartidos en 2014?

El total de los fondos repartidos en 2014 asciende a 1.251,9 millones de euros.

El reparto ha sido el siguiente:



TOTALES 1.251,92

Elabora: OBECAN. Canarias Emplea 2014



obecan

¿Cuántos servicios y programas por ejes han sido aprobados?

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han propuesto para su inclusión en el Plan Anual de Política de Empleo de 2014 un total de 422 servicios (acciones) y programas (medidas) distintos para cada uno de los 6 Ejes.

Del total de servicios y programas que desarrollarán las distintas Comunidades Autónomas, 9 son servicios comunes, 76 servicios propios, 26 programas comunes y otros 311 programas propios.

¿Cuáles son los servicios y programas aprobados, clasificados por ejes, para la Comunidad Autónoma de Canarias?

Las administraciones autonómicas han podido optar por servicios y programas regulados ya en el ámbito estatal o bien realizar servicios y programas propios, adaptados a su realidad.

En el caso de Canarias se han programado un catálogo de Servicios y Programas a desarrollar de los que un porcentaje significativo son propios.



obecan

PAPE 2014: Resumen General por Ejes
Servicios y Programas Distintos

| EJE | SERVICIOS COMUNES SNE | SERVICIOS PROPIOS | PROGRAMAS COMUNES SNE | PROGRAMAS PROPIOS | TOTAL SERVICIOS Y PROGRAMAS DISTINTOS |
|--|-----------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Eje 1. Orientación | 5 | 23 | 2 | 39 | 69 |
| Eje 2. Formación | 1 | 10 | 8 | 82 | 101 |
| Eje 3. Oportunidades de empleo | 0 | 7 | 6 | 87 | 100 |
| Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo | 1 | 1 | 2 | 25 | 29 |
| Eje 5. Emprendimiento | 1 | 11 | 4 | 51 | 67 |
| Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo | 1 | 24 | 4 | 27 | 56 |
| TOTAL | 9 | 76 | 26 | 311 | 422 |

Elabora: OBECAN. Canarias Emplea 2014

Pape 2014. Servicios y programas por eje. Comunidad Autónoma de Canarias.

EJE 1. ORIENTACION

- Servicio de información profesional
- Servicio de diagnóstico individualizado
- Servicio de orientación profesional
- Servicio de gestión de ofertas de empleo
- Servicios prospectivos con empresas
- Programas de colaboración con agencias de colocación
- Servicio de orientación profesional

EJE 2. FORMACION

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.
- Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados
- Prácticas no laborales en empresas
- Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación
- Realización de itinerarios integrados de inserción laboral para la formación e inserción laboral de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción
- Programas de formación en alternancia
- Acciones de mejora de la cualificación/empleabilidad

- Formación sectorial específica en sectores emergentes, con posibilidad de una fase de prácticas en empresa y/o un compromiso de inserción.

- Programas de formación en competencias clave

EJE 3. OPORTUNIDADES DE EMPLEO

- Programas de colaboración con corporaciones locales
- Programas de colaboración con órganos de la administración general del estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro
- Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo)
- Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo
- Programas integrales de empleo bono para la formación, el aprendizaje y prácticas laborales
- Plan extraordinario de empleo social incentivos a la contratación programa de inserción sociolaboral servicios integrales de empleo y programas nuevas oportunidades

EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO

- Movilidad, innovación e internacionalización
- Cheque guardería
- Talleres inmersión lingüística

EJE 5. EMPRENDIMIENTO

- Fomento del empleo autónomo apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales concesión de subvenciones consistentes en el abono a los trabajadores

que hicieron uso del derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

- Asesoramiento a emprendedores

EJE 6. MEJORA DEL MARCO INSTITUCIONAL DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

- Servicio de sostenimiento del sistema de información de los servicios públicos de empleo (sispe).
- Programa acuerdo marco: puesta en marcha de los convenios de colaboración con agencias de colocación para facilitar la intermediación laboral.
- Programa de buenas prácticas
- Servicio de sostenimiento del sistema de información de los servicios públicos de empleo (sispecan).
- Programa desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas ,adquisición mantenimiento de equipos informáticos y adquisición de productos y herramientas informáticas de los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, siempre que se trate de aplicaciones, equipos o herramientas que se utilicen en la red de oficinas de empleo con presencia de personal adscrito al servicio público de empleo estatal, y mejorar serv. Ofrecido a ciudadanía

•Programa mejora de los medios humanos existentes, mediante el incremento de los mismos o mediante la impartición de acciones formativas en materias relacionadas con los servicios que vayan a desarrollar.

•Programa modificación de la red de oficinas de empleo, incluyendo entre otros los gastos de apertura y cierre de oficinas o las obras de acondicionamiento de las mismas, siempre que se trate de oficinas de empleo en las que presten sus servicios funcionarios

•Adquisición de mobiliario, archivos, material de oficina o informático y equipos de seguridad. Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas, adquisición y mantenimiento de equipos informáticos.

¿Finalmente, en qué consistirá la futura Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo?

La nueva Estrategia de Activación para el Empleo, junto a la medición y evaluación que propone, tiene previsto contar con un marco de funcionamiento común que defina las medidas que se lleven a cabo desde los distintos Servicios Públicos de Empleo.

Para ello, se creará una Cartera Común de Servicios de Empleo que deben ser de prestación permanente en las oficinas de empleo de todas las Comunidades Autónomas, garantizando la igualdad en el acceso a los mismos por parte de las personas en todo el territorio nacional.

Esa Cartera Común aportará una radiografía clara que permitirá realizar una medición y comparación rigurosa, basada en parámetros compartidos, de los servicios de empleo en todo el país.

La Cartera Común estará integrada por cuatro servicios de empleo:

- Servicio de orientación profesional, cuyas actuaciones comprenderán desde la identificación del perfil profesional del trabajador hasta el asesoramiento acerca de las tendencias del mercado.
- Servicio de colocación y asesoramiento a empresas, orientado a procurar la mejor casación entre ofertas y demandas de empleo.
- Servicio de formación y cualificación para el empleo, que deberá comprender, entre otras actuaciones, la gestión de la cuenta formación del trabajador.
- Servicio de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, dirigido a promover iniciativas emprendedoras y dinamizar el desarrollo económico local.

La prestación de los servicios, por parte de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, estará inspirada en los siguientes principios:

- Atención personalizada

- Igualdad en el acceso a los servicios
- Eficiencia
- Transparencia
- Orientación a resultados
- E interoperabilidad de servicios y datos dentro del Sistema Nacional de Empleo.



obecan

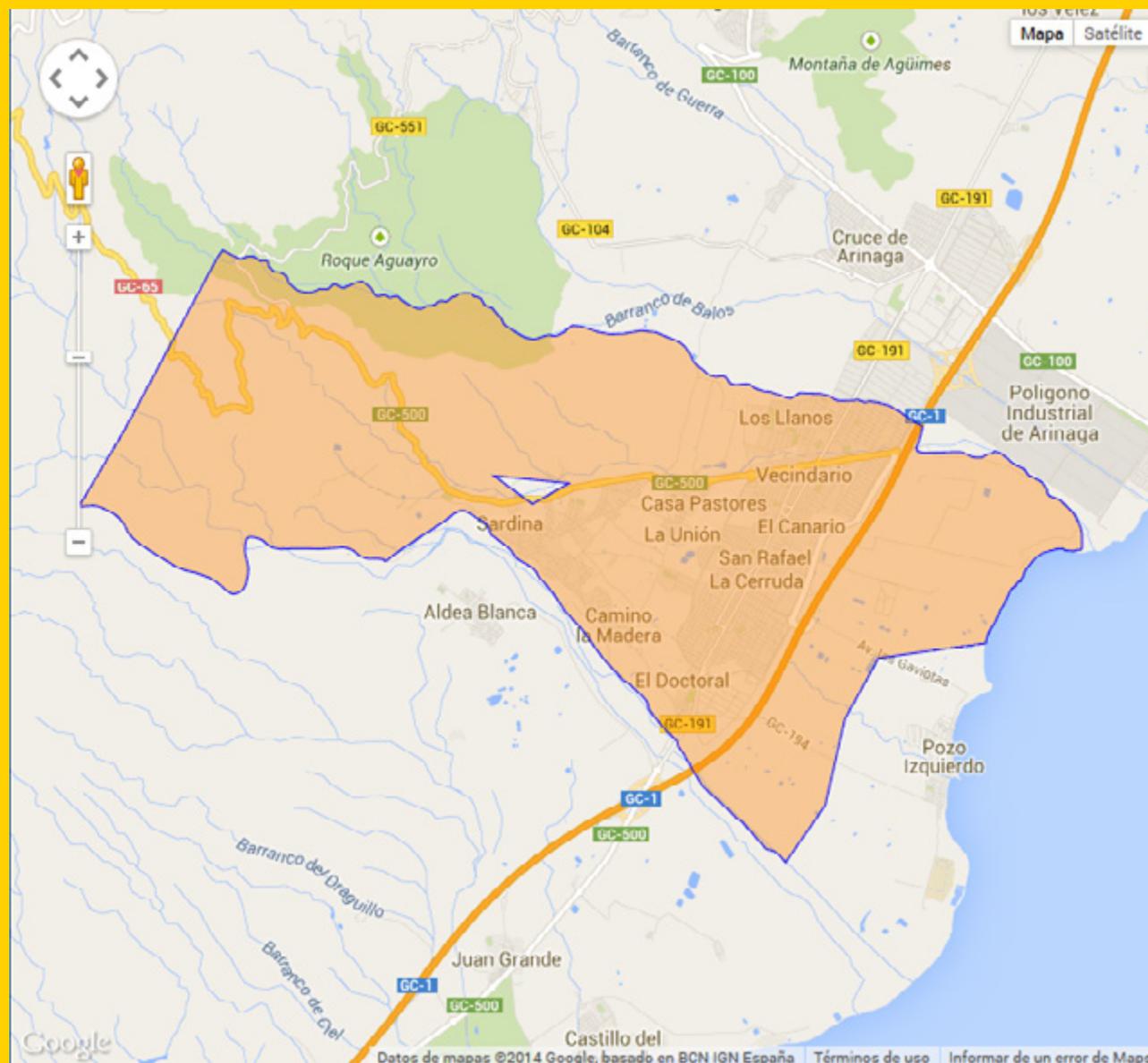


0.4.5.- Pinceladas sobre empleo

En octubre de 2014, el descenso mensual del desempleo en Canarias se cifra en 846 personas. El Código Postal donde más se redujo fue el 35110 en la isla de Gran Canaria, que incluye, entre otras, la popular zona de Vecindario

- BALOS
- BARRANQUILLO DE SARDINA
- BLANCA, LA
- CAMINO DE LA MADERA
- CANARIO, EL (VECINDARIO)
- CASA PASTORES
- CERRUDA, LA
- DOCTORAL, EL
- HOYA PAVON
- LLANOS, LOS (SANTA LUCIA DE TIRAJANA)
- ORILLA BAJA
- PAREDILLA, LA
- SAN PEDRO MARTIR
- SAN RAFAEL
- SARDINA DEL SUR (VECINDARIO)
- UNION, LA
- VECINDARIO
- VEREDA, LA

35110



REVISTA DIGITAL CANARIAS EMPLEA - RED CANARIAS EMPLEA
Vol.4

TERCER TRIMESTRE 2014

Fecha de cierre de esta edición: Noviembre de 2014

Interesados dirigirse a:
Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA)
Observatorio Canario de Empleo (OBECAN)
Correo electrónico: obecan.sce@gobiernodecanarias.org
Avda. Anaga, 7. Edif. Bahía 2ª Planta.
38001 - S/C de Tenerife.
Tfno. + 34 922 59 83 01
Fax: +34 922 59 79 83

Esta publicación del Observatorio Canario de Empleo está disponible en
www.canariasemplea.org
y en

www.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/observatorio/

Edita: FUNCATRA

Equipo de dirección y coordinación:

Francisco Javier García Rodríguez (Universidad de La Laguna)
 Joaquín Sicilia Rodríguez (Universidad de La Laguna)
 Manuel González de la Rosa (FUNCATRA)
 Agustín Herrera Rodríguez (FUNCATRA)
 Luis Prieto Gómez (OBECAN)

Comité Científico:

Francisco Javier García Rodríguez (Universidad de La Laguna)
 Manuel González de la Rosa (Universidad de La Laguna)
 Joaquín Sicilia Rodríguez (Universidad de La Laguna)
 Jacques Bulchand Gidumal (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria)

Equipo de redacción:

Francisco Javier García Rodríguez (Contenidos, redacción y revisión)
 Manuel González de la Rosa (Contenidos, redacción y revisión)
 Jacques Bulchand Gidumal (Contenidos, redacción y revisión)
 Olga Barrera Trujillo (Redacción)
 Ángeles Hernández Goya (Edición de datos estadísticos)
 Natalia Moreno Martín (Redacción y edición de datos estadísticos)
 Ángel Pinilla Gutiérrez (Edición de datos estadísticos)
 Luis Prieto Gómez (Redacción y edición de datos estadísticos)
 María del Pilar González de la Rosa (Contenidos, redacción y revisión)

Diseño y maquetación:

Adán Navarro
 Manuel González de la Rosa

ISSN: 2341 - 3123

La revista digital trimestral “Red Canarias Emplea” tiene como principal objetivo generar y difundir conocimientos que contribuyan a la reflexión para el desarrollo del mercado de trabajo en Canarias. Su función es meramente informativa, por lo que la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) no se hace responsable del uso que pueda hacerse de sus contenidos. La información se basa en fuentes que se consideran fiables, pero no se garantiza su exactitud ni se asume responsabilidad por los errores u omisiones que contenga. Las opiniones y comentarios son propios del Observatorio Canario de Empleo y la Universidad de La Laguna, estando sujetos a cambios sin notificación previa.

Se permite su reproducción parcial siempre que se cite la fuente de forma adecuada.

Esta obra está sujeta a la licencia Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons.



REVISTA DIGITAL CANARIAS EMPLEA – RED CANARIAS EMPLEA
Vol.4

TERCER TRIMESTRE 2014

Título: “Análisis Sectorial del Empleo y la Formación en el Archipiélago Insular Canario”

Índice

Presentación

Francisca Luengo Orol. Consejera de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias

01.- Informe de Coyuntura Económica y Evolución del Mercado de Trabajo

Francisco Javier García Rodríguez
Manuel González de la Rosa
Natalia Moreno Martín

02.- Informe Estadístico Canarias Emplea

02.1.- 50 Retos Sociales y Económicos para Proyectar un Escenario Optimista

Manuel González de la Rosa
Francisco Javier García Rodríguez
Isabel Montero Muradas

02.2.- 60 Fortalezas Estructurales y Oportunidades Potenciales de la Economía Canaria

Manuel González de la Rosa
Francisco Javier García Rodríguez
Isabel Montero Muradas

02.3.- Actividades Estratégicas y Nuevos Yacimientos de Empleo que Generan Valor Añadido

Manuel González de la Rosa
Francisco Javier García Rodríguez
Isabel Montero Muradas

02.4.- Análisis de la Evolución Sectorial del Empleo Registrado en las Islas Canarias

Natalia Moreno Martín
Francisco Javier García Rodríguez
Manuel González de la Rosa

03.- Empleo-Formación

03.1.- Formación para el Empleo: Financiación y Participación, por Sectores de Actividad, en la Formación Dirigida Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados en la Comunidad

Autónoma de Canarias.

Manuel González de la Rosa
Ángeles Hernández Goya
Ángel Pinilla Gutiérrez
Joaquín Sicilia Rodríguez

03.2.- Análisis de los Aspectos más Relevantes de la Edición 2014 de los Planes de Formación Dirigidos Prioritariamente a los Trabajadores Ocupados de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Manuel González de la Rosa
Jacques Bulchand Gidumal
Francisco Javier García Rodríguez

03.3.- Las Claves de la Inminente Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

Manuel González de la Rosa
Jacques Bulchand Gidumal
Francisco Javier García Rodríguez

04.- Programas de Empleo, Formación y Orientación Laboral Presentación

Agustín Herrera Rodríguez. Director Gerente de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (Funcatra)

0.4.1.- Programa Transforma-T: La Importancia Estratégica de los Certificados de Profesionalidad

Equipo Transforma-T
Juan Manuel Álvarez Carrillo
Manuel González de la Rosa

0.4.2.-Programa Opportunitas: ¡Tendiendo Puentes Internacionales!

María Eugenia Espejo Castellano
Olga Barrera Trujillo
María del Pilar González de la Rosa

0.4.3.- Programa PUEDO!!: ¡La Primera Plataforma de Orientación Laboral Online de Canarias!

Equipo Puedo!!
Olga Barrera Trujillo
Manuel González de la Rosa

0.4.5.- OBECAN: “La Nueva Estrategia de Activación para el Empleo”

Luis Prieto Gómez
Jacques Bulchand Gidumal
Manuel González de la Rosa

0.4.6.- Pinceladas sobre empleo

Natalia Moreno Martín
Manuel González de la Rosa



Fundación Canaria para el Fomento de Trabajo
CANARIAS EMPLEA

www.canariasemplea.org

