



RED CANARIAS EMPLEA

Revista digital de empleo, formación y orientación laboral vol.3

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

Presentación



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

En un contexto de crisis del mercado de trabajo, cuyos efectos se manifiestan de manera más evidente en el ámbito local, el más cercano al ciudadano/a, hemos de ser capaces de dar respuesta a la urgente necesidad de promover el empleo en nuestro territorio con una importante limitación: las restricciones presupuestarias que nos han sido impuestas y que han reducido de forma drástica los fondos disponibles para políticas activas de empleo. Ello nos obliga a ser más efectivos y eficientes y a encontrar fórmulas para hacer más con menos.

Articular un escenario que nos acerque a los objetivos de empleo de Europa 2020 requiere adoptar una perspectiva integral, que nos permita aprovechar las fortalezas y oportunidades de Canarias y superar nuestras debilidades y amenazas. En este sentido, la Estrategia Europea 2020 recoge como un eje prioritario el aprovechar el impulso de las iniciativas y dinámicas locales, como una palanca para la implementación de las políticas activas de empleo, adoptando un enfoque más descentralizado y adaptado a cada realidad particular.

Desde esa perspectiva, resulta imprescindible diseñar y promover acciones de promoción de la empleabilidad en las que la dimensión local tenga un protagonismo esencial y un espacio propio. Ello permitirá no sólo ser más eficaces en el objetivo compartido de lucha contra el desempleo, sino en la promoción de mecanismos de integración que vertebran el territorio y garanticen la cohesión social. Por ello, el papel a desempeñar por los municipios es vital, ya que son las administraciones más cercanas a la ciudadanía y que, por tanto, mejor conocen sus demandas, pudiendo responder a ellas de manera más ágil.

Por consiguiente, los argumentos que justifican la colaboración con los gobiernos locales en las políticas activas de empleo

son evidentes, siendo el primero de ellos la consideración, por parte de los/as propios/as ciudadanos/as, como las primeras referencias para la búsqueda de soluciones y respuestas a sus problemas cotidianos. El factor de proximidad territorial implica que la aplicación de estas políticas sea más efectiva, en la medida que se tiene un mayor conocimiento de las dinámicas laborales locales, de las necesidades del tejido productivo, así como de las necesidades y capacidades de la población ante el mercado de trabajo.

En este sentido, los ayuntamientos desarrollan y han de hacerlo aún más en el futuro una función insustituible para adaptar las políticas activas de empleo y los proyectos a su realidad, por lo que es absolutamente necesario revertir dinámicas recientes y seguir dotándolos de competencias y recursos que permitan poner en valor el contexto municipal en la lucha contra el desempleo.

Por todo ello, creo que la perspectiva municipal de análisis de la realidad laboral adoptada en este tercer número de la revista digital Canarias Emplea constituye todo un acierto, en la medida que pone a disposición de los agentes sociales y económicos información estratégica para tomar decisiones partiendo de un adecuado diagnóstico desde el ámbito local. Por ello, como ya he hecho en los números anteriores, mi sincera felicitación al equipo técnico conjunto del Observatorio de Empleo de Canarias (OBECAN) y de la Universidad de La Laguna, por continuar colaborando con información de calidad con los que, de una manera u otra, tenemos la responsabilidad de tomar decisiones para afrontar el gran reto de nuestra época, que no es otro que la lucha contra el desempleo.

Presentación



María Nélda Rancel
Vicerrectora de Relaciones Universidad Sociedad de la
Universidad de La Laguna

A pesar de la globalización, o para ser más exactos, quizás precisamente debido a ella, el ámbito local se muestra, cada vez con más claridad, como la dimensión más adecuada para afrontar buena parte de los grandes retos a los que tenemos que hacer frente como sociedad en esta encrucijada histórica que nos ha tocado vivir. Y no cabe duda que la lucha contra el desempleo, con la redefinición del modelo formativo como necesario coadyuvante, no constituye una excepción a este principio, sino más bien uno de sus principales ejemplos.

En efecto, ahora más que nunca resulta necesario diagnosticar la problemática del desempleo a nivel local, conociendo en profundidad las características de las personas que lo sufren, sus especificidades sociodemográficas y sus potencialidades para, a partir de todo ello, diseñar actuaciones adaptadas a cada contexto, definidas de “abajo a arriba” y huyendo de recetas homogeneizantes, manifiestamente inútiles en esta “era de la diversidad”.

Por ello, es necesario felicitar al equipo redactor de este tercer número del boletín Canarias Emplea, un magnífico equipo compuesto por investigadores de la Universidad de La Laguna y técnicos del Observatorio Canario de Empleo, por haber elegido como tema principal del mismo, un análisis de la realidad laboral de Canarias desde una perspectiva local. Para quienes, como es nuestro caso desde el Vicerrectorado de Relaciones Universidad Sociedad de la Universidad de La Laguna, de alguna manera estamos concernidos en la lucha contra el desempleo, tratando de apoyarla desde el ámbito de la formación, este trabajo constituye una herramienta extremadamente útil.

En este sentido, permítanme destacar de este trabajo la información aportada, a nivel local, en relación con la

problemática del desempleo en colectivos como los de personas de difícil inserción, desempleados/as que no perciben prestaciones, personas con baja cualificación o sin experiencia laboral, etc. Si bien la situación de paro siempre es sinónimo de drama, para colectivos como los citados lo es todavía más y contar con una información como la aportada en este trabajo en el ámbito local permitirá adoptar mejores decisiones para dar los pasos necesarios hacia su resolución. Y todo ello hecho, como en los números anteriores de este boletín, ofreciendo información clara, transparente y sencilla, pero no por ello exenta de la necesaria rigurosidad: algo que no sería posible sin esta colaboración técnica entre la Universidad de La Laguna y la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo.

Desde el Vicerrectorado que tengo el honor de dirigir, hace tiempo que hemos asumido la importancia del ámbito local para el cumplimiento de nuestra misión, que no es otra que acercar y conectar la Universidad de La Laguna con el resto de la Sociedad Canaria. Fruto de ello, hemos desarrollado múltiples actuaciones conjuntas con diversos ayuntamientos de nuestra región, destacando en este sentido la organización de un amplio programa de extensión universitaria, que ha permitido que la Universidad de La Laguna llegue a múltiples pueblos de nuestro archipiélago, en un proceso de descentralización en el que nos gustaría seguir profundizando en el futuro. Sin duda alguna, la información recogida en el análisis que hoy presentamos constituye una herramienta de primer orden para diseñar futuras acciones de colaboración entre la Universidad de La Laguna y los ámbitos locales de nuestro Archipiélago, de cara a seguir abordando el principal reto que tiene ante sí la sociedad canaria: la lucha contra el drama del desempleo.

01.

Informe de Coyuntura Económica y Evolución del Mercado de Trabajo

¿Cómo está siendo la evolución reciente de la economía canaria y cuáles son los principales retos que hay que afrontar para conseguir un escenario optimista en el futuro?

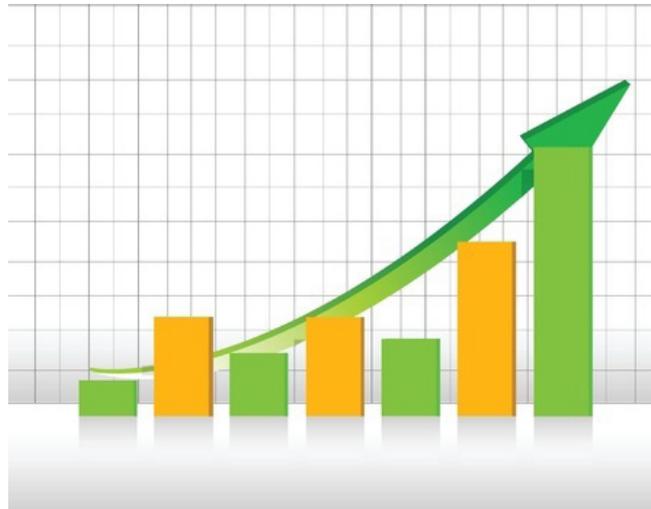
La economía canaria continúa mostrando algunos signos positivos que invitan a la esperanza y hay evidencias de que la recuperación está llegando al mercado laboral. El tercer trimestre de 2013 ha supuesto un punto de inflexión que se refleja en consecutivos descensos del paro registrado y aumentos en las afiliaciones a la Seguridad Social, creándose más puestos de trabajo de los que se destruyen. No obstante, la situación aún sigue siendo débil y vulnerable. Aunque en los últimos meses se ha producido una importante estabilización de los mercados financieros y la evolución de algunas de las principales variables macroeconómicas muestra una buena tendencia, aún no han terminado de despejarse todas las incógnitas sobre el desarrollo de los efectos de la crisis en Europa y, por ende, en el territorio insular.



Las consecuencias originadas por el ajuste o recorte profundo siguen generando numerosas incertidumbres, demandándose nuevas políticas de activación del crecimiento y creación de empleo que lleguen a todas las regiones, especialmente a las más desfavorecidas, como es el caso de Canarias. En ese sentido, la mayor parte de los analistas coinciden al afirmar que uno de los principales retos de política económica consiste en caminar hacia la consecución de un adecuado equilibrio entre las durísimas medidas de ajuste presupuestario, que posibiliten reducir el sobreendeudamiento, y la urgente puesta en marcha de actuaciones de estímulo de la economía, orientadas a generar

empleo. Ello es indispensable para incidir positivamente en el crecimiento del PIB, favoreciendo la disponibilidad de crédito con la consiguiente reactivación y dinamización de la actividad de las microempresas.

La economía del archipiélago está retomando el camino adecuado en 2014, tras tocar fondo durante el año anterior.



Las previsiones apuntan a que Canarias liderará el crecimiento económico en España, con un 1,5% en 2014 y un 2,1% en 2015. Entre los factores que propician el crecimiento de la economía del territorio insular destaca la buena marcha de la actividad turística que está registrando un buen comportamiento en sus índices de rentabilidad. Ello es debido al mejor comportamiento de la economía europea, a la leve recuperación de la demanda interna española, a una mayor entrada de turistas extranjeros y a factores de carácter exógeno, entre los cuales sobresale la realidad geopolítica de algunos países del norte de África, que han atenuado la competencia con el destino insular. Ahora el reto ha de centrarse en conseguir que se mantenga el dinamismo del sector, fortaleciendo y renovando su actividad, logrando ofertar una mejor relación calidad-precio, así como reduciendo los riesgos derivados de la desaparición de los factores exógenos porque tienen un carácter coyuntural.

Paralelamente, en las elecciones europeas se ha afianzado el euroescepticismo. Los resultados obtenidos y la constancia de que los ciudadanos dan cada vez más muestras de un creciente malestar, instan a los Gobiernos a enviar señales de esperanza con

un mensaje que transmita que el fin de la recesión y el retorno del crecimiento harán que las cosas mejoren para todos.



El lento crecimiento de la eurozona está obligando a adoptar medidas urgentes para intentar solucionar algunos de los principales problemas de política económica. El Banco Central Europeo (BCE) ha aprobado un conjunto de intervenciones orientadas a que las entidades financieras presten más dinero a los consumidores con el fin de activar la economía y aumentar el dinero en circulación. Lógicamente, una de las principales razones se debe a la necesidad de fomentar el crecimiento económico y reducir los elevados niveles de desempleo de la zona euro, con una media que está en torno al 12% y que se dispara en el caso de regiones como Canarias hasta niveles alarmantes. Por otra parte, persiste la seria amenaza de deflación con sus potenciales efectos negativos sobre la actividad económica y el mercado de trabajo del espacio integrado, siendo del 0,7 % en abril y de un 0,5 % en el mes de mayo, porcentajes que están por debajo del objetivo del 2 % del BCE.

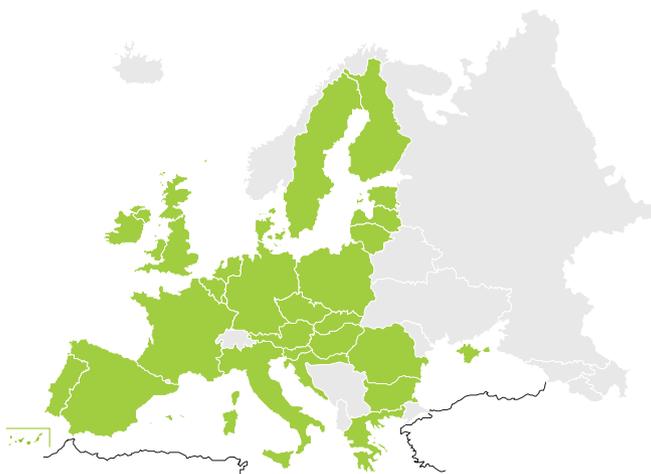


En primer lugar, la iniciativa más novedosa del BCE ha consistido en inyectar hasta 400.000 millones de euros de liquidez en la economía con la condición de que el crédito fluya y se dirija a las pymes y a las familias, los eslabones más afectados por la crisis. Aunque las entidades financieras siguen teniendo poca confianza a la hora de conceder créditos, la medida puede servir de importante estímulo. Además, se espera que como consecuencia de la misma crezca la inflación, situándose cerca del 2%. Como es sabido, uno de los factores que pesan en la amenaza de deflación es el alto paro existente en algunas regiones de la eurozona, lo que presiona los salarios a la baja, provocando que las personas consuman menos y originando que los precios sigan su espiral de disminución continuada.

En segundo lugar, el BCE prestará dinero a las entidades bancarias a un reducido tipo de interés del 0,15% para que éstas concedan créditos a las familias y empresas y se reanime la economía real. Además, como medida novedosa, aunque existen dudas sobre sus efectos, le impone a las entidades financieras una tasa o intereses negativos del -0,1% por los depósitos que tienen en el banco central con la finalidad de que saquen el dinero y lo muevan. Es previsible que el aumento del dinero en circulación haga más competitivas las exportaciones de la Unión Europea y de Canarias al depreciarse el valor del euro frente a otras divisas, ganando competitividad vía precios con los consiguientes efectos positivos sobre el crecimiento del PIB.



Aunque probablemente será necesario seguir adoptando otras medidas adicionales, para lograr el éxito deseado se precisa la colaboración de las entidades financieras, los gobiernos y las personas. Por lo pronto, desde la nueva presidencia de la Comisión Europea, algo cuestionada por sus planteamientos y comportamientos precedentes en materia de política económica, de carácter restrictivo, se propone una renovación sobre la base de una agenda en materia de empleo, crecimiento, equidad y cambio democrático, reforzando la competitividad de Europa y estimulando la inversión de cara a crear empleo. En ese sentido, se ha manifestado recientemente la intención de presentar en breve, en el contexto de la revisión de la Estrategia Europa 2020, un ambicioso paquete de empleo, crecimiento e inversión.



De manera complementaria, es preciso destacar que Canarias es la tercera economía de España con menor nivel de deuda pública sobre el PIB. Por tanto, en lo relativo a la política de consolidación fiscal, el archipiélago afronta 2014 desde una buena situación de partida, en una posición relativa ventajosa respecto a la media autonómica, sin la necesidad de realizar un enorme esfuerzo para cumplir con el objetivo marcado para final de 2014. Por tanto, lo previsible es que el sacrificio fiscal sea menor que el realizado en 2013. A ello se añade que en el mercado inmobiliario la venta de vivienda sigue mostrando cifras que reflejan cierto dinamismo debido a la demanda proveniente de otros países y que se anuncia la creación de empleo en el sector de la construcción motivada por la modernización y rehabilitación de la planta turística alojativa. Por su parte, el sector exterior sigue registrando un buen comportamiento.



Por el contrario, un dato de elevado componente negativo es que se constata que los salarios continúan bajando en la región insular. Si bien, por una parte, ello reduce los costes laborales con los consiguientes efectos sobre la productividad, por otra, merma completamente el poder adquisitivo de la población y la posibilidad de reactivación del consumo a través de la demanda interna, suponiendo una seria amenaza de nuevo endeudamiento, empobrecimiento de las familias y desintegración social. Así, teniendo en cuenta el elevado nivel de paro existente, los salarios percibidos por los trabajadores en Canarias que se sitúan como los más bajos de España y que el empleo generado tiene un altísimo componente de temporalidad, de no cambiar el panorama se auguran mayores problemas en el futuro relacionados con la vertebración ciudadana y la exclusión de la población local.

Finalmente, se están generando expectativas positivas en relación al aprovechamiento de las ventajas competitivas del territorio (REF, ZEC, etc.). En ese sentido, además del conjunto de medidas efectivas y provechosas que incorpora dicho instrumento, el nuevo Régimen Económico Fiscal (REF) permitirá destinar el 50% de la Reserva de Inversiones a la creación de puestos de trabajo y la potenciación de la Zona Especial de Canarias (ZEC), que se hará más atractiva a los inversores extranjeros.

¿Qué ocurre con el paro registrado en las oficinas de empleo de Canarias?

El paro registrado en Canarias en el mes de junio de 2014 asciende a 270,1 mil personas, lo que supone un descenso de 4,3 mil personas (1,6%) con respecto a la cifra total contabilizada el mes anterior. Hay que tener en cuenta que la estructura sectorial de Canarias provoca tradicionalmente que entre enero y mayo tiende a crecer el paro para empezar a descender en los meses de verano, volviendo a incrementarse, ligeramente, en el último trimestre del año. Por tanto, aunque este descenso es habitual, hacía mucho tiempo que no había sido tan intenso. Por ejemplo, el pasado año el paro registrado decreció, durante este mismo mes de junio, en 3,3 mil personas.

El descenso del paro mensual se ha centrado en los hombres, experimentado una bajada de un 2,3% (aproximadamente 3 mil personas), mientras que entre las mujeres la disminución ha sido de 1,3 mil personas, es decir, un 0,9%. Por edades, el descenso del desempleo ha sido más importante en el caso de los menores de 25 años, entre los que ha decrecido un 4,1%, frente a una caída del 0,2% en lo que se refiere al colectivo con más de 45 años.



Por sectores, el paro registrado ha ofrecido datos esperanzadores en prácticamente todas las actividades. Ha decrecido en Comercio (862 personas) y Servicios distintos del Comercio y la Hostelería (1, 2 mil personas). También ha bajado en la construcción (725 personas), Industria (317 personas), entre la categoría conformada por aquellos Sin Empleo Anterior (364 personas), Agricultura (205 personas) y Hostelería (677 personas). Además, la Administración Pública y Sanidad han reducido su cifra de parados mientras que en Educación ha crecido debido al fin del año escolar.

Dentro de la Hostelería, hay que distinguir entre el comportamiento de, por una parte, los servicios de alojamiento, en cuyo caso el paro ha disminuido en junio en 737 personas, incrementándose el número de contratos en 1,8 mil y por otra parte, los servicios de comidas y bebidas donde el desempleo ha crecido en 60 personas y los contratos han aumentado en 756. En el segundo caso, el aumento del desempleo se debe a que, al ser el sector turístico el más dinámico de la economía del archipiélago insular, se inscriben más personas al mismo por la mayor posibilidad o expectativa de encontrar un empleo.

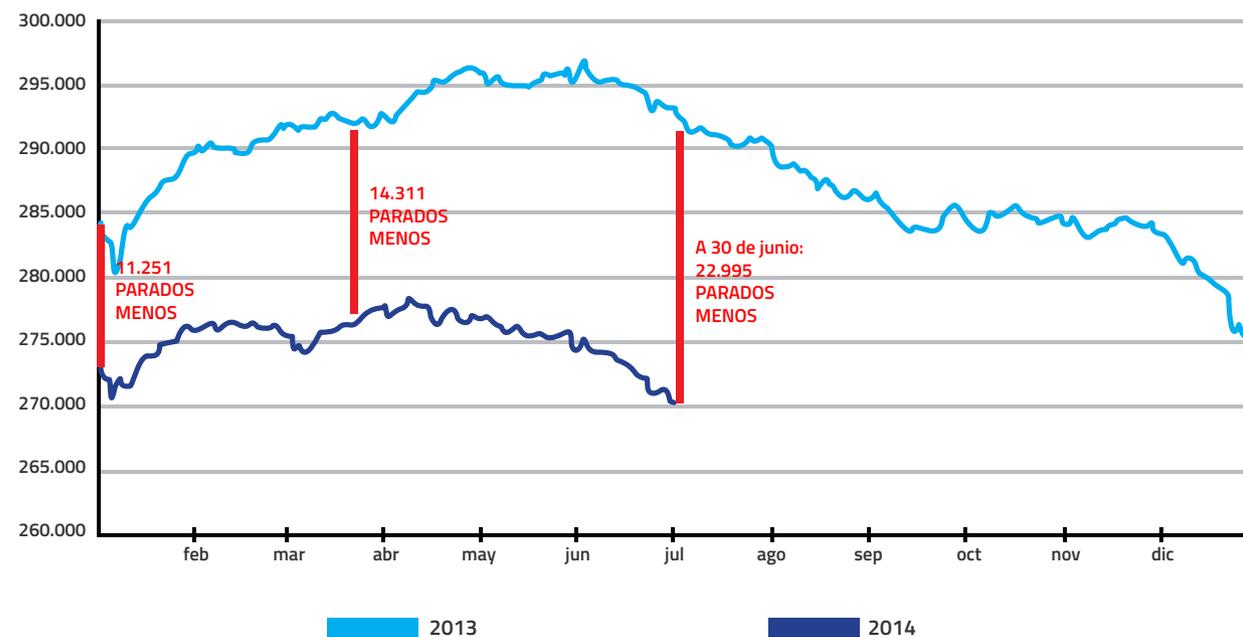
Respecto al pasado año, se ha reducido el desempleo en casi 23 mil personas. El 32,5% de este descenso se localiza en el perfil de hombre mayor de 25 años inscrito en el sector de la construcción. En concreto, una importante parte de la reducción del desempleo de junio se ha centrado en hombres de entre 25 y 45 años, de nacionalidad española, dentro de la actividad constructora.

También, ha crecido la contratación en los subsectores hotelero y comercial.

Si se busca más detalle, a nivel territorial, se observa que es en la isla de La Gomera donde más ha descendido el desempleo ya que la bajada del paro llega al 5,8% frente al 1,6% medio mensual del conjunto del archipiélago

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

Evolución del número de desempleados día a día, Canarias



Fuente: Paro registrado, SPEE
Elabora: OBECAN

¿Y qué pasa con la contratación?

El número de contratos registrados en junio en el Servicio Canario de Empleo ha sido de 52 mil, lo cual se traduce en un 7,9% más que el pasado mes de mayo. Por su parte, en el Estado el número de contratos ha crecido un 4,1%.

De esta cantidad, 5 mil contratos han tenido un carácter indefinido. Ello supone tan solo un 9,8% del total (en el Estado este porcentaje es del 7,3%).

En ese sentido, es preciso destacar que en la actualidad, el 69% de los ocupados asalariados de Canarias tienen contrato indefinido, frente al 72,5% de hace un año (datos EPA, primer trimestre 2013 y 2014, INE).



Algunos municipios, como San Bartolomé de Tirajana, San Juan de la Rambla y Puntagorda, han llegado a duplicar el número de contratos. En el municipio capitalino de Santa Cruz de Tenerife aumenta la contratación un 13,7% y en Las Palmas de Gran Canaria un 4,1%.

Por sexos, se detecta un aumento de la contratación interanual entre los hombres (28,3%) y las mujeres (20,8%). Respecto al pasado mes de mayo, se produce un incremento de la contratación masculina del 6,5% y de la femenina en un 9,5%.

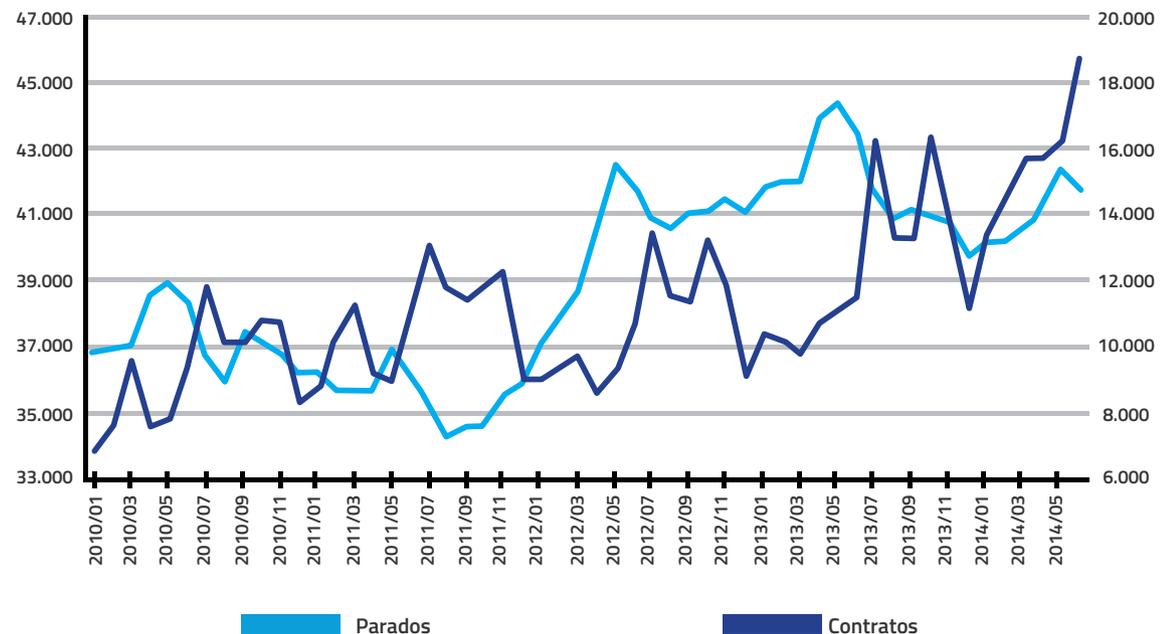
Atendiendo a los grupos de edad, en relación al mes de mayo, la contratación ha aumentado en los tramos de edades comprendidas entre los 25 y 45 años (7,2%), en los mayores de 45 años (3,8%) y en los menores de 25 años (17,2%).

En el gráfico adjunto se detalla la evolución del desempleo y la contratación en el sector hostelero que es, en la actualidad, el que mayor actividad presenta. Como se puede comprobar, los momentos en los que se combina alto desempleo y alta contratación reflejan dinamismo en esa 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 y un incremento simultáneo de la contratación, como ha ocurrido en los últimos meses, se genera empleo neto.

¿Qué sucede con la afiliación a la Seguridad Social?

De acuerdo con los datos publicados por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social referidos al mes de junio, Canarias (junto con Baleares) ha sido la Comunidad Autónoma en la que más ha crecido interanualmente el número de afiliados. Concretamente, en 21,9 mil personas, es decir, un 3,4% frente al aumento estatal

Evolución paro y contratos. Hostelería, Canarias 2010/14



Fuente: Paro registrado, SPEE
Elabora: OBECAN

del 1,8%. Por lo tanto, en esta ocasión el importante aumento del paro registrado ha venido acompañado de un incremento del número de afiliados a la Seguridad Social.



El 40% de los afiliados a la Seguridad Social en Canarias, en ambos regímenes, pertenecen a los sectores de comercio y hostelería, siendo este porcentaje del 28,4% en el conjunto del Estado. Las principales diferencias con respecto a la media estatal se centran, por un lado, en el muy elevado porcentaje de afiliados al sector hostelero en las Islas (18,1% frente al 9,3% nacional) y, por otro, al escaso peso de la industria en nuestra economía, lo cual tiene su reflejo en el número de personas afiliadas a la Seguridad Social en ese sector de actividad.

No se presentan cambios sustanciales en la evolución de la estructura de la afiliación con respecto a junio de 2013. Sin embargo, respecto a 2010, se observa un claro aumento, de tres puntos porcentuales (pasa del 15,2% al 18,1%), del peso de los trabajadores en la hostelería y un descenso en la misma medida (de 8,6% en 2010 al 5,6% en 2014) en el caso del sector constructor. También la afiliación de trabajadores en el sector público reduce su peso relativo en medio punto porcentual, pasando del 7,3% en 2010 al 6,8% actual.

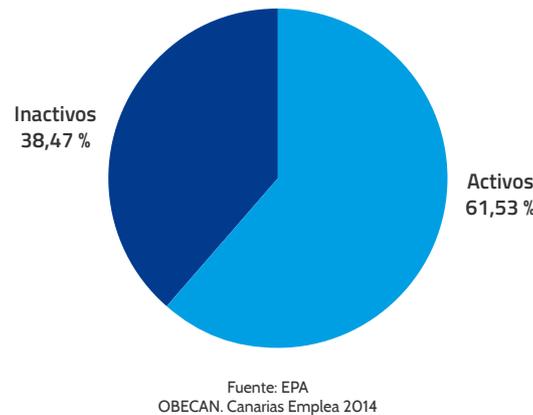
¿Cuál es la evolución reciente del mercado laboral en canarias según la encuesta de población activa?

Según los datos recogidos de la Encuesta de Población Activa, en el primer trimestre de 2014 hay una población total en Canarias

de 2.105 mil habitantes. De ese total, 1.777,2 mil personas se encuentran en edad legal de trabajar por ser mayores de 16 años.

La población activa de Canarias, que se encuentra trabajando o buscando empleo, asciende a 1.093,6 mil personas. Por lo tanto, la población inactiva, conformada por aquellos que no tienen trabajo y tampoco lo están buscando, es decir, que se encuentran fuera del mercado laboral, es de 683,7 mil.

Clasificación de la población de Canarias mayor de 16 años



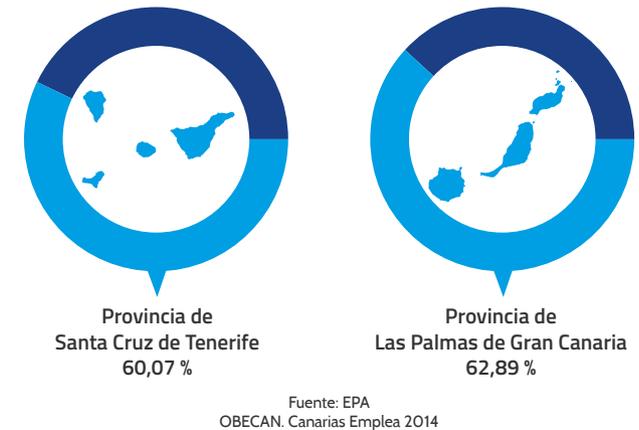
La tasa de actividad de Canarias se sitúa en un 61,5% es decir, de cada 10 personas en edad de trabajar, algo más de seis o bien tienen trabajo remunerado y están ocupados o bien se encuentran en situación de paro.

La tasa de actividad presenta valores ligeramente superiores en la provincia de Las Palmas con respecto a la provincia de Santa Cruz de Tenerife, situándose 2,82 puntos porcentuales por encima.

En Canarias, la población activa masculina asciende a 586,7 mil varones y la femenina es de 506,8 mil mujeres. El análisis de la tasa de actividad muestra que el mayor porcentaje de personas que trabajan o buscan empleo se concentra en el segmento de edades comprendidas entre los 25 y 45 años. En cuanto a la distribución de la tasa de actividad por género, en todos los tramos de edad hay una mayor participación de hombres con respecto a las mujeres. Atendiendo al género, la tasa de actividad de los menores de 25 años está muy igualada. Ese desfase sube hasta algo más de seis puntos porcentuales en el intervalos de entre 24 y 45 años. Sin embargo, la máxima diferencia en los porcentajes

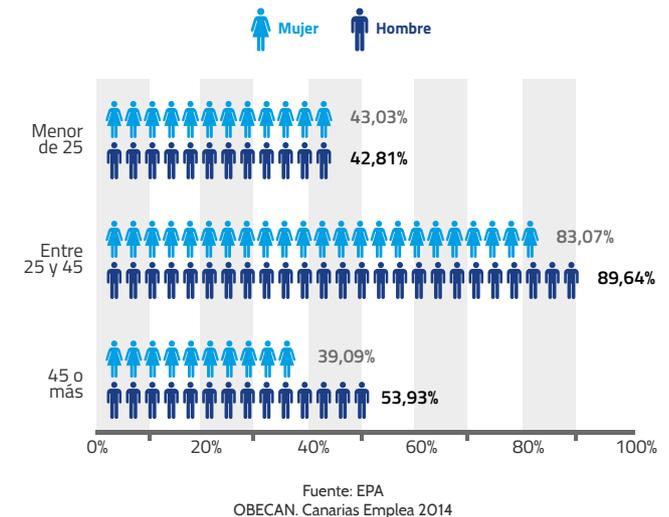
de tasa de actividad se detecta en el segmento de edad de 45 o más años, ya que hay una distancia en la participación superior a los catorce puntos porcentuales a favor de los hombres.

Tasa de actividad por Provincias



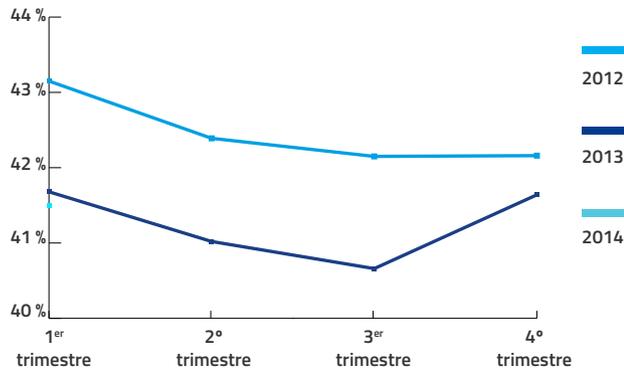
Desde un punto de vista complementario, con respecto a la ocupación, si se adopta como referencia al total de la población en edad legal de trabajar por ser mayor de 16 años, se comprueba que en el primer trimestre del 2014 el 41,5% se encuentra ocupada. Esa cifra está muy lejos de cualquier objetivo fijado por las estrategias de empleo nacionales y europeas.

Tasa de actividad por edad y sexo



La comparación interanual de la tasa de empleo refleja una evolución positiva ya que, después de sufrir un importante desplome durante el período de crisis, parece haber tocado fondo, observándose una importante mejoría a partir del tercer trimestre de 2013.

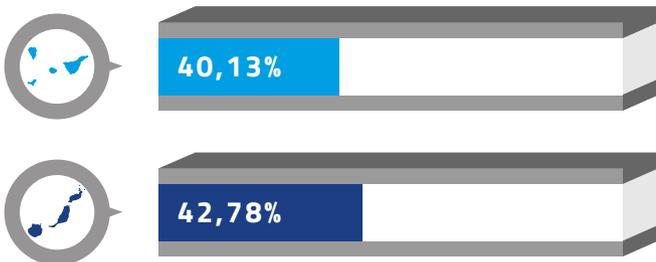
Evolución de la tasa de empleo



Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

Los porcentajes de personas ocupadas están muy igualados en las dos provincias del Archipiélago. En el primer trimestre de 2014, de un total de 737,6 mil ocupados con 16 o más años en Canarias, 344,4 mil trabajan en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y 393,1 mil lo hacen en la provincia de Las Palmas.

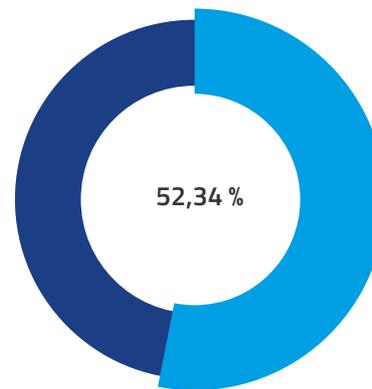
Tasa de empleo por provincias



Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

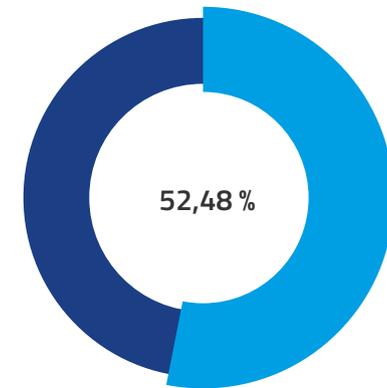
Si se adoptan como referencia los tramos de edad recogidos en los objetivos de la "Estrategia Europea 2020", la irrupción de la crisis internacional a partir de 2007 sitúa a Canarias en la actualidad a una gran distancia de los objetivos a conseguir con una diferencia de aproximadamente 23 puntos porcentuales.

Tasa de empleo de Canarias (20-64 años)



Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

Las Palmas de Gran Canaria



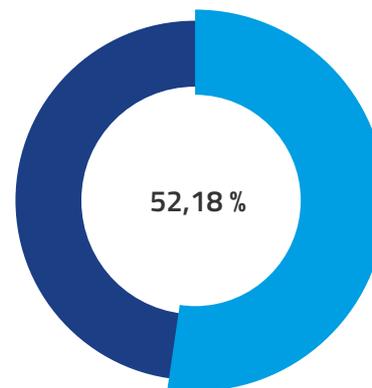
Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

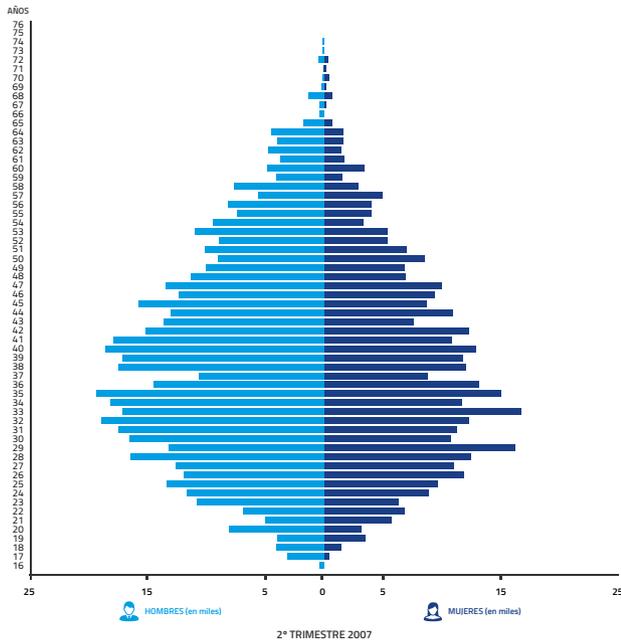
De un total de 727,9 mil ocupados en Canarias, con edades comprendidas entre 20 y 64 años, 340,4 mil trabajan en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y 387,5 mil lo hacen en la provincia de Las Palmas. Asimismo, si se considera el tramo de edad que sirve de referencia para alcanzar los objetivos de Europa 2020, la provincia de Las Palmas lleva una ventaja casi imperceptible de un 0,3% de diferencia con respecto a Tenerife.

Aunque la tasa de empleo global femenina sigue siendo más baja que la masculina, la diferencia por sexo se ha ido acortando, básicamente por el importante descenso del empleo masculino, cuya disminución ha sido mucho más acentuada en términos relativos.

Tasa de empleo por provincias (20-64 años)

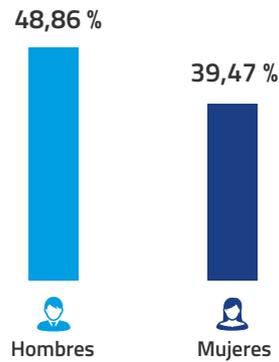
Santa Cruz de Tenerife





La tasa de empleo masculina es de un 55,5% en el primer trimestre de 2014 para el rango de edad de 20 a 64 años. Si no se tienen en cuenta los límites de edad, la tasa de empleo masculina es del 48,9%. Por su parte, la tasa de empleo femenina es del 49,2% de 20 a 64 años y de un 39,5% si no se consideran los límites de edad.

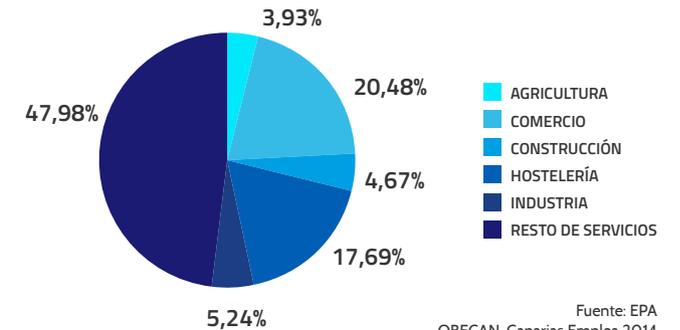
Tasa de empleo por sexo sin considerar límites de edad



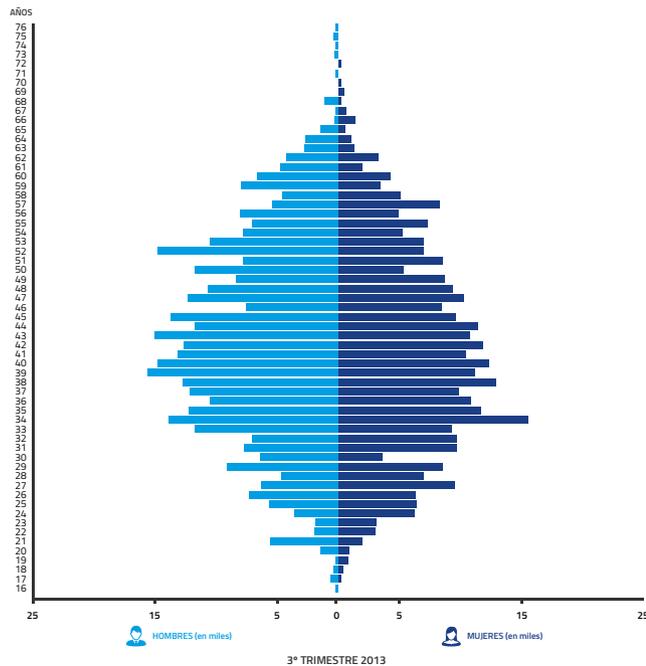
Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

En cuanto a la distribución sectorial del empleo en Canarias, el 20,5% del total de los ocupados del territorio insular trabajan en el sector comercio y un 17,7% en el sector hostelería, agrupando en conjunto al 38% de los ocupados. Además, en el primer trimestre de 2014 trabajan en el sector de la construcción el 4,7% de las personas que tienen un trabajo. Por su parte, la ocupación en el sector agrícola es del 3,9% del total de trabajadores y el sector industrial emplea a un 5,2%

Porcentajes de ocupación por sectores de actividad



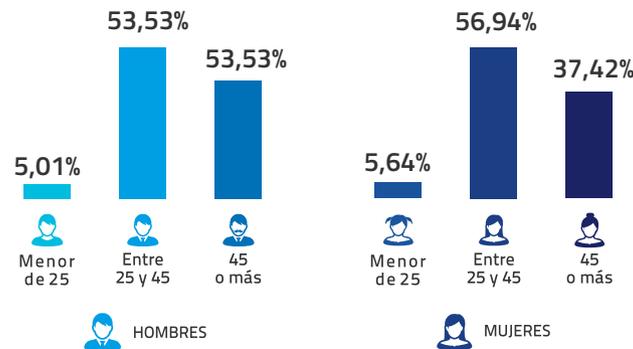
Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014



Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

La distribución de la ocupación por edad y sexo refleja que el 5% de los hombres que trabajan de Canarias son menores de 25 años, un 53,5% tienen edades comprendidas entre los 25 y los 45 años y el 41,5% restante tienen edades superiores a los 45 años. Con respecto a las mujeres, las cifras presentan ligeras variaciones, ya que el 5,6% son menores de 25 años, un 6,9% tienen entre 25 y 45 años y un 37,4% tienen más de 45 años.

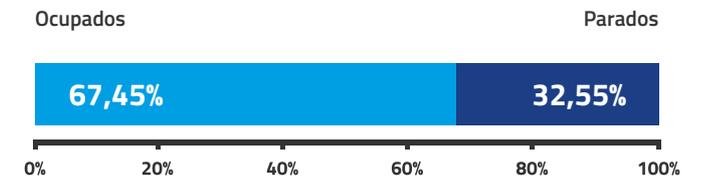
Porcentajes de ocupación de hombres y mujeres según edad



Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

En el 1º trimestre de 2014 las Islas Canarias presentan una tasa de paro del 32,5%. El número de parados es de 356 mil personas. Del total de desempleados el 54,4% son hombres y un 45,6% mujeres.

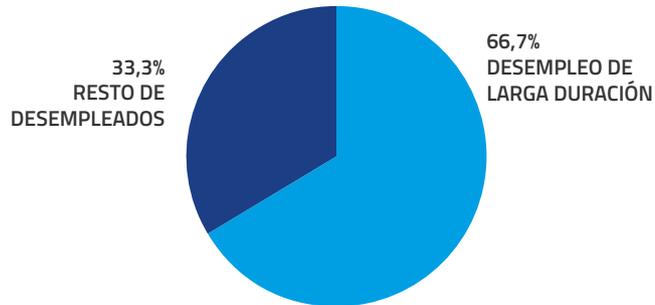
Porcentajes de desempleo y ocupación



Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

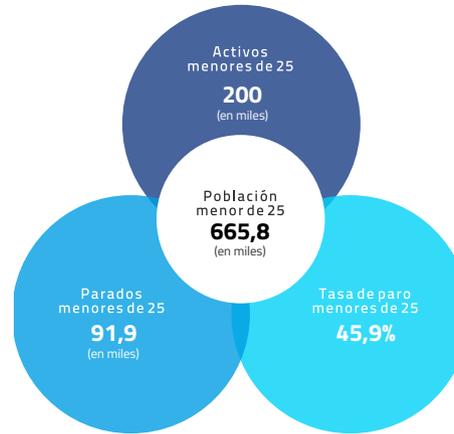
Eurostat considera "desempleado de larga duración" al parado que lleva un año o más en búsqueda activa de empleo, sin hacer distinciones de edad. Si aplicamos este criterio, el porcentaje de parado de larga duración es del 66,7%, es decir, 237,5 mil parados de un total de 356 mil.

Porcentajes de desempleo y ocupación por sexo

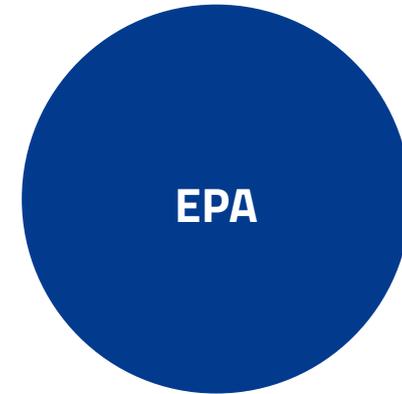


Fuente: EPA OBECAN. Canarias Emplea 2014

Desempleo juvenil hasta los 30 años



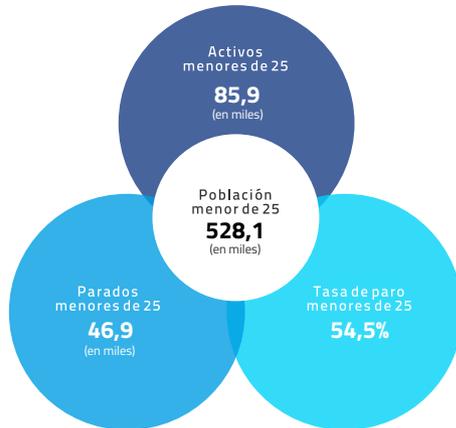
Fuente: EPA OBECAN. Canarias Emplea 2014



Por otra parte, la evolución de la tasa de paro juvenil que comprende a los menores de 25 años, indica que sus cifras siguen presentando una enorme diferencia con respecto a las tasas de desempleo de los jóvenes de las regiones de la Unión Europea y con su media, que se sitúa muy por debajo del porcentaje que presenta el territorio insular.

En definitiva, del análisis de los datos de la EPA correspondientes al 1º trimestre de 2014, parece confirmarse el pronóstico de que la economía canaria presenta un cambio de tendencia en materia de empleo. La reducción del ritmo de destrucción de empleo ha dado paso a una discreta reducción del desempleo.

Desempleo juvenil hasta los 25 años



Fuente: EPA OBECAN. Canarias Emplea 2014

Evolución del desempleo en Canarias (2007-2014)



Fuente: EPA OBECAN. Canarias Emplea 2014

Si se consideran dentro del colectivo juvenil a las personas menores de 30 años, se observa que la tasa de paro es de un 50,8%.

02.

**Informe estadístico
Canarias Emplea**

02.1 Análisis Estadístico Comparativo de Empleo en las islas Canarias

¿Cuáles son los objetivos del análisis?

El objeto de nuestro análisis consiste en realizar una comparación, gráfica y sencilla de interpretar, del paro registrado en Canarias durante el mes de junio, a nivel regional e insular.

¿Qué variables relevantes han sido analizadas para obtener información?

En la elaboración del estudio hemos determinado once variables relevantes:

- Las relacionadas con los colectivos de difícil inserción: jóvenes, mujeres, mayores de 45 años, discapacitados, extranjeros y parados de larga y muy larga duración.
- Otras variables: parados que no cobran prestaciones, personas con baja cualificación, personas sin experiencia laboral y evolución porcentual del desempleo en el último año.

Analizamos cada una de esas variables destacando aquellas islas que se encuentran en una “peor situación” con respecto a la media canaria en cada uno de los ítems considerados. También, se destacan aquellas que presentan unos niveles de paro registrado que se encuentran en torno a la media, así como las que reflejan una coyuntura más favorable en su mercado de trabajo.

¿Qué se entiende por paro registrado y como se calcula?



Es importante recordar que se entiende por “paro registrado” y como se calcula para distinguirlo de la tasa de desempleo estimada a través de la Encuesta de Población Activa (EPA). No obstante, antes de definir el concepto de “paro registrado” necesitamos conocer cuál es la definición del concepto de “demandante”.

Demandantes son los trabajadores que se inscriben en los servicios públicos de empleo con la finalidad de buscar un trabajo o mejorar el que ya poseen (intermediación laboral), para recibir otros servicios ajenos al empleo (orientación para el autoempleo, formación ocupacional, etc.) o por la obligatoriedad de inscribirse para percibir una prestación contributiva o un subsidio.

La demanda de un trabajador puede encontrarse en tres situaciones claramente diferenciadas:

- alta, con plena disponibilidad para acceder a los servicios solicitados,
- suspendida temporalmente,
- o baja, que significa que la persona no tiene disponibilidad porque no solicita ya los servicios o éstos han sido satisfechos.

En la estadística de paro registrado se incluyen únicamente las demandas de empleo activas, que están en alta o suspensión y solicitan participar en la intermediación laboral.

La Orden Ministerial de 11 de marzo de 1985 define el “paro registrado” como las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes, excepto las que se encuentran en determinadas situaciones. Esas distintas situaciones se pueden agrupar en la siguiente clasificación:

- Demandantes inscritos sin disponibilidad: Puede tratarse de solicitudes de autoempleo, de servicios ajenos al empleo o de demandantes que no están disponibles de forma inmediata, entre otros casos posibles.
- Demandantes de empleo no parados: Se incluyen demandantes ocupados (trabajadores eventuales, en ERE, etc.), demandantes que son jubilados o pensionistas, así como demandantes de un empleo específico (teletrabajo, extranjero, etc).
- Hay un tercer grupo conformado por los demandantes de empleo parados, en el cual se incluyen a las personas desempleadas que demandan un empleo y que, por tanto, son las que entrarían en el cálculo del paro registrado.

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

Para la realización del análisis hemos utilizado los datos de paro registrado (SEPE) de junio de 2014, ya que son de máxima actualidad y permiten definir claramente la situación presente.



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

Es necesario destacar que la situación de Canarias con respecto a la mayor parte de las variables analizadas es, evidentemente, muy negativa debido a los efectos de la crisis. Cualquier tipo de comparación con respecto a las diferentes regiones que conforman el espacio europeo integrado indica que son muchos los retos a superar para alcanzar resultados positivos que mejoren las cifras de paro registrado. En ese sentido, la distancia es enorme.

Número de parados distribuidos por colectivos e Islas. Canarias. Junio 2014.

COLECTIVOS DE PARADOS/ISLAS	EL HIERRO	FUERTEVENTURA	GRAN CANARIA	LA GOMERA	LA PALMA	LANZAROTE	TENERIFE	CANARIAS
Parados Junio 2014	1.312	11.092	116.976	2.159	10.824	15.336	112.360	270.059
Menores de 25 años	112	724	8.358	133	728	969	7.003	18.027
Menores de 30 años	228	1.771	19.492	316	1.653	2.285	17.019	42.764
De 45 y más años	579	4.915	54.009	975	4.999	7.183	51.607	124.267
Mujeres	597	5.701	62.013	1.021	5.550	7.987	57.166	140.035
Parados de larga duración	422	4.102	60.999	761	5.506	6.457	55.974	134.221
Parados de muy larga duración	204	2.379	41.409	404	3.497	4.011	36.735	88.639
Extranjeros	89	2.332	6.173	127	495	2.664	7.918	19.798
Discapacitados	23	148	3.080	43	244	254	3.248	7.040
No cobran Prestaciones	720	5.340	70.454	1.096	6.117	7.734	62.412	153.873
Sin experiencia laboral	60	366	8.383	54	782	659	6.719	17.023
Baja cualificación	446	4.689	44.813	1.244	2.686	9.400	51.899	115.117

Fuente: Paro registrado. SPEE
OBECAN. Canarias Emplea 2014

De un total de 270,1 mil parados registrados en el mes de junio en Canarias, el 43,3% se encuentran en Gran Canaria y el 41,6% en Tenerife, es decir, ambas islas aglutinan al 84,9% de las personas de la región inscritas como desempleadas.

El resto del paro registrado se reparte entre las islas de Lanzarote (5,7%), Fuerteventura (4,1%), La Palma (4%), La Gomera (0,8%) y El Hierro (0,5%).

Distribución porcentual total del paro registrado en las islas Canarias. Junio 2014.



Fuente: Paro registrado. SPEE
OBECAN. Canarias Emplea 2014

Con la finalidad de visualizar, de manera gráfica, el estudio comparativo del paro registrado por islas, hemos distinguido con colores los diferentes valores porcentuales obtenidos en función de la situación de cada una de las variables analizadas. Destacamos en color rojo a aquella que se encuentra en la situación relativa “peor” del territorio insular en relación a cada una de las variables analizadas, naranja a la que presenta la “segunda peor” situación del archipiélago, blanco a los “valores intermedios” con respecto a las “mejores” y “peores” situaciones, amarillo a la “segunda mejor” situación del conjunto de las islas y verde a la “mejor” situación.

Evidentemente, consideramos necesario recalcar que aunque hemos escogido esos colores para poder comparar, diferenciando la situación de cada isla en el conjunto del archipiélago para cada uno de los colectivos estudiados, ello no significa que el color

verde indique una óptima situación debido a que, como hemos indicado anteriormente, la situación de partida del paro registrado en Canarias lidera el ranking de la Unión Europea.

En Canarias, del total de personas registradas como parados:

- hay un 6,7% de jóvenes menores de 25 años inscritos. Si se considera a los jóvenes menores de 30 años la cifra asciende al 15,8%.
- las personas inscritas que tienen 45 o más años de edad suponen un porcentaje del 46%.
- el 51,9% son mujeres frente al 48,1% de hombres.

•el 49,7% son parados de larga duración y lo que es aún más preocupante, un 32,8% se encuentran en situación de paro de muy larga duración.

- se constata la presencia de un 7,3% de parados que son extranjeros.
- un 2,6% de las personas presentan algún tipo de discapacidad.
- un alarmante 57% no cobran prestaciones.
- el 6,3% no tienen experiencia laboral.
- un preocupante 42,6% posee una baja cualificación.

Paro registrado en junio de 2014.
Paro registrado en las islas Canarias con respecto a diferentes colectivos y variación del último año (%)

COLECTIVOS DE PARADOS/ISLAS	CANARIAS	EL HIERRO	FUERTEVENTURA	GRAN CANARIA	LA GOMERA	LA PALMA	LANZAROTE	TENERIFE
Parados Junio 2014	270.059	1.312	11.092	116.976	2.159	10.824	15.336	112.360
Menores de 25 años	6,7	8,5	6,5	7,1	6,2	6,7	6,3	6,2
Menores de 30 años	15,8	17,4	16,0	16,7	14,6	15,3	14,9	15,1
De 45 y más años	46,0	44,1	44,3	46,2	45,2	46,2	46,8	45,9
Mujeres	51,9	45,5	51,4	53,0	47,3	51,3	52,1	50,9
Parados de larga duración	49,7	32,2	37,0	52,1	35,2	50,9	42,1	49,8
Parados de muy larga duración	32,8	15,5	21,4	35,4	18,7	32,3	26,2	32,7
Extranjeros	7,3	6,8	21,0	5,3	5,9	4,6	17,4	7,0
Discapacitados	2,6	1,8	1,3	2,6	2,0	2,3	1,7	2,9
No cobran Prestaciones	57,0	54,9	48,1	60,2	50,8	56,5	50,4	55,5
Sin experiencia laboral	6,3	4,6	3,3	7,2	2,5	7,2	4,3	6,0
Baja cualificación	42,6	34,0	42,3	38,3	57,6	24,8	61,3	46,2
Variación (%) del desempleo en el último año	-7,8	-1,3	-13,6	-6,7	-23,0	-5,5	-11,2	-7,9

Fuente: Paro registrado. SPEE
OBECAN. Canarias Emplea 2014

A simple vista, es muy fácil comprobar que La Gomera es la que, globalmente, presenta una mejor situación comparativa, siendo Gran Canaria la que se encuentra en la situación más desfavorable si se tiene en cuenta el mayor peso de los colectivos analizados entre sus parados.

La isla de La Gomera muestra los niveles más bajos de desempleo juvenil de toda Canarias. Además, tan solo un 2,5% de sus parados registrados no tiene experiencia laboral previa. Por otra parte, la mayor parte de los colectivos analizados inscritos en las oficinas de empleo presentan unos valores intermedios, con una situación relativa favorable con respecto al resto del territorio insular. Como se puede comprobar, predomina el color verde en cuatro de las variables objeto de análisis, no apareciendo el color rojo en ninguno de los ítems.

El Hierro ofrece los mejores datos de paro registrado entre el colectivo de 45 o más años de edad (44,1%) en relación al resto de islas. También, tiene las menores cifras de paro femenino (45,5%) del archipiélago. A ello hay que añadir que, en términos relativos, el paro de larga duración (32,2%) y de muy larga duración (15,5%) se encuentra en los niveles más bajos del territorio insular. Sin embargo, lidera los porcentajes relativos de menores de 25 y 30 años inscritos en las oficinas de empleo, con un 8,5% y un 17,4% respectivamente.

En cuanto a La Palma, es preciso destacar como dato muy relevante el reducido porcentaje de parados con baja cualificación

(24,8%) si se realiza la comparación con el resto de las islas. De hecho, la diferencia es de 36,5 puntos en relación a la isla de Lanzarote. Teniendo en cuenta la conexión que existe entre cualificación y empleabilidad, el dato es esperanzador para la isla de La Palma, encontrándose en la situación más ventajosa de Canarias respecto a una variable estratégica de componente estructural que cuando presenta cifras muy negativas es difícil de solucionar. Por otra parte, el paro de extranjeros es el más bajo de Canarias.

Aunque la cifra es muy elevada, Fuerteventura posee los menores porcentajes de parados que no cobran prestaciones por desempleo (48,1%), así como de discapacitados inscritos en las oficinas de empleo (1,3%). Sin embargo, es la que tiene un elevado porcentaje de parados extranjeros que asciende al 21%, situándose a una importante distancia del resto de las islas.

Por su parte, en la isla de Lanzarote destaca el elevado porcentaje de parados inscritos de 45 o más años de edad (46,8%). A ello hay que sumar un importante problema que suele tener una incidencia negativa decisiva en el mercado de trabajo: un alarmante 61,3% de parados con baja cualificación. Por otra parte, en relación al paro de personas extranjeras muestra la segunda peor situación (17,4%).

Tenerife registra el mayor porcentaje de discapacitados inscritos como parados (2,9%). Además, se sitúa en segundo lugar en el porcentaje de desempleados de muy larga duración (32,7%). El

resto de variables analizadas presenta valores intermedios, es decir, no se sitúan ni en las primeras ni en las últimas posiciones de Canarias. En todo caso, considerando el volumen de población que habita la isla, el análisis detallado del conjunto de los colectivos registrado como parados indica que hay muchos problemas por resolver que requieren una actuación coordinada. El porcentaje de personas que no cobran prestaciones (55,5%) va en aumento y se aproxima al de la isla de Gran Canaria.

La isla de Gran Canaria es la que presenta la peor situación relativa del archipiélago. Lidera el porcentaje de paro registrado femenino (53%), de paro de larga duración (52,1%), así como de paro de muy larga duración (35,4%). No obstante lo anterior, el problema más preocupante que requiere una urgente solución es que un 60,2% de las personas que se encuentran en situación de paro no cobran prestaciones, lo cual agrava enormemente la realidad insular. Además, presenta la segunda peor situación en desempleo juvenil, tanto de menores de 25 años (7,1%) como de menores de 30 años (16,7%). También, tiene el segundo mayor porcentaje de discapacitados registrados en las oficinas de empleo (2,6%).

Finalmente, hasta junio de 2014, la isla que ha evolucionado mejor durante el último años en cuanto a sus cifras de paro ha sido La Gomera (-23%), seguida a gran distancia por Fuerteventura (-13,6%) y Lanzarote (-11,2%). El Hierro tan solo ha presentado una reducción del paro del -1,3% y La Palma de un -5,5%. El resto de las islas se sitúan en discretos valores intermedios, aunque todas han conseguido pequeñas mejoras.



02.2 Mapa Comparativo de Empleo por Municipios

¿Cuáles son los objetivos del análisis?

El presente análisis tiene como objeto determinar la situación de los municipios canarios en base a las principales problemáticas que les afectan en el ámbito del mercado de trabajo.

Nuestra finalidad consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual del empleo a nivel municipal para ofrecer información relevante que proporcione un soporte riguroso a la adopción de decisiones y contribuya a optimizar los recursos públicos y las políticas activas de empleo destinadas a luchar contra el paro.

EL HIERRO
01.Frontera
02.El Pinar
03.Valverde

LA PALMA
01.Tazacorte
02.Tijarafe
03.Puntagorda
04.Garafia
05.Barlovento
06.S. Andrés y Sauces
07.Puntallana
08.S/C de La Palma
09.Breña Alta
10.Breña Baja
11.Villa de Mazo
12.Fuencaliente
13.Tazacorte
14.El Paso

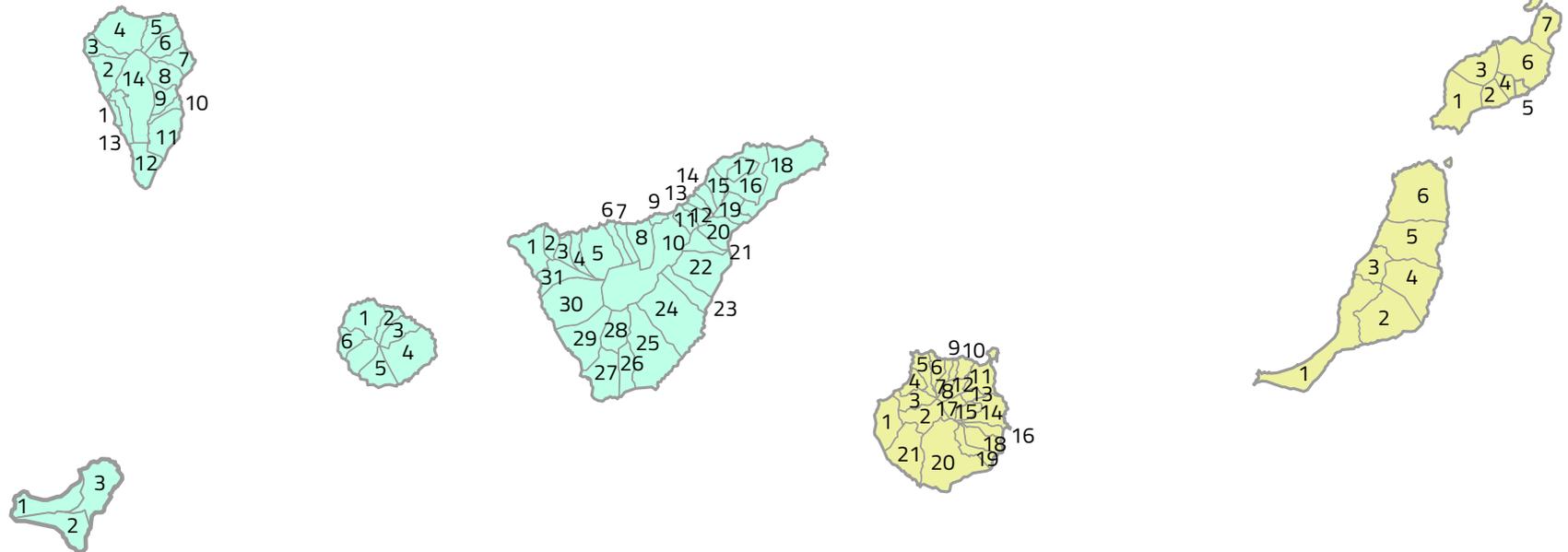
LA GOMERA
01.Vallehermoso
02.Agulo
03.Hermigua
04.San Sebastián
05.Alajeró
06.Valle Gran Rey

TENERIFE
01.Buenavista del Norte
02.Los Silos
03.El Tanque
04.Garachico
05.Icod de los Vinos
06.La Guancha
07.San Juan de la Rambla
08.Los Realejos
09.Puerto de la Cruz
10.La Orotava
11.Sta. Ursula
12.La Victoria
13.La Matanza
14.Sauzal
15.Tacoronte
16.La Laguna
17.Tegueste
18.S/C de Tenerife
19.El Rosario
20.Candelaria
21.Arafo
22.Guimar
23.Fasnia
24.Arico
25.Granadilla
26.San Miguel
27.Arona
28.Vilafior
29.Adeje
30.Guía de Isora
31.Santiago del Teide

GRAN CANARIA
01.San Nicolás
02.Tejada
03.Artenara
04.Agaete
05.Gáldar
06.S. María de Guía
07.Moya
08.Valleseco
09.Firgas
10.Arucas
11.Las Palmas de GC
12.Teror
13.Santa Brigida
14.Telde
15.Valsequillo de GC
16.Ingenio
17.Vega de San Mateo
18.Agüimes
19.Santa lucía de Tirajana
20.San Bartolomé de Tirajana
21.Mogán

FUERTEVENTURA
01.Pajara
02.Tuineje
03.Betancuria
04.Antigua
05.Puerto del Rosario
06.La Oliva

LANZAROTE
01.Yaiza
02.Tías
03.Tinajo
04.San Bartolomé
05.Arrecife
06.Teguise
07.Haría
08.La Graciosa



¿Qué variables relevantes son analizadas para obtener información?

En la elaboración del estudio hemos seleccionado las siguientes once colectivos como variables relevantes:

- Jóvenes menores de 25 años en paro
- Jóvenes menores de 30 años en paro
- Mayores de 45 años
- Mujeres
- Parados de larga duración
- Parados de muy larga duración
- Extranjeros
- Discapacitados
- Personas en paro que no cobran prestaciones
- Personas en paro sin experiencia laboral
- Personas en paro con baja cualificación

Además, hemos recogido la evolución porcentual del desempleo en cada municipio durante el último año

Analizamos cada una de esas variables destacando aquellos municipios que se encuentran en una situación “más grave” con respecto a la media canaria en cada uno de los ítems considerados. También, se resaltan aquellos municipios que presentan unos niveles de paro registrado que se encuentran en torno a la media, así como los que reflejan una coyuntura más favorable en su mercado de trabajo.

En la parte final de este apartado, a modo de resumen, exponemos en un cuadro el estado de “gravedad” de cada uno de las variables analizadas en cada uno de los 88 municipios de Canarias que han sido objeto de estudio. De esa manera, ofrecemos una panorámica general que nos permite detectar fácilmente cuales son los principales problemas que les afectan en el ámbito del

paro registrado en sus mercados de trabajo.

Nuestra idea es que se pueda responder a preguntas tales como:

- ¿Cuáles son las principales dificultades que tienen que abordar los municipios de Canarias con respecto al paro?
- ¿Qué municipios se encuentran en una situación más dramática con respecto al desempleo?
- ¿Cuáles son los colectivos más afectados en cada uno de los espacios geográficos del territorio insular?
- ¿Qué problemas prioritarios habría que considerar para buscar respuestas y soluciones efectivas?

La fuente utilizada para obtener los datos de paro registrado del mes de junio de 2014 ha sido el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE).



En algunos casos puntuales, específicamente referenciados, se recurre a información procedente de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al primer cuatrimestre de 2014.

¿Dónde se puede encontrar más información?

En la web del Observatorio de Empleo de Canarias (OBECAN) están publicados los datos actualizados de paro y contratos para todos los municipios.



La información aparece clasificada en función de diferentes variables. Además, se puede acceder a información histórica.

¿Cómo se definen las políticas activas de empleo?

Siguiendo lo determinado en el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, se entiende por políticas activas de empleo:

“El conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación para mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”.

¿A quienes se dirigen?

Las políticas activas están dirigidas, al menos potencialmente, a los siguientes grupos de población:

- Las personas en situación de desempleo, con el fin de lograr su inserción o reinserción laboral.
- La población ocupada, con miras a garantizar el mantenimiento del empleo.
- Las personas inactivas, al objeto de convertirlas en población activa y elevar la tasa de actividad.

¿Qué marco legal define las competencias de las Entidades Locales en materia de empleo?

El Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo establece las grandes líneas relativas a la distribución de las competencias entre los distintos niveles de gobierno territorial en materia de políticas activas de empleo.

En lo que se refiere a las Entidades Locales, el artículo 2 que modifica el artículo 4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo determina lo siguiente:

- Las políticas de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarse a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local.

- De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de las acciones y medidas de políticas activas, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las Entidades Locales. Las Entidades Locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico (...).

Así, el Gobierno en colaboración con Comunidades Autónomas y con los interlocutores sociales elabora la Estrategia Española de Empleo, de carácter plurianual.

Esta estrategia plurianual determina las acciones y medidas que puedan ser de aplicación en el conjunto del Estado, con objetivos cuantitativos y cualitativos, así como las desarrolladas a nivel de cada Comunidad Autónoma con recursos económicos propios.

Anualmente, y en sintonía con lo anteriormente expuesto, se desarrolla el Plan Anual de Políticas de Empleo elaborado en el seno de la Conferencia Sectorial y que contiene, además, lo propuesto por cada Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas activas.

Por tanto, el esquema de competencias o responsabilidades y gestión de las políticas activas de empleo se basa en un modelo descentralizado, pero integrado y coordinado.

No obstante, la drástica reducción de los fondos estatales ha mermado totalmente la capacidad de implementar y ejecutar las políticas activas de empleo en el ámbito municipal del territorio insular.

¿Cuál es la situación de partida del análisis de paro registrado por municipios?

Nuestro análisis parte de una situación negativa. Los efectos de la crisis, iniciada en el tercer trimestre de 2007, se han plasmado en elevadas cifras de paro registrado en, prácticamente, todos los espacios geográficos del territorio insular, liderando el ranking de la Unión Europea.

Por lo tanto, el estudio comparativo se centra en describir en qué situación se encuentra cada municipio con respecto al resto de municipios y en relación a la media de Canarias para cada uno de los colectivos y/o variables analizadas. En todo caso, se asume que, en la mayor parte de los casos, incluso aquellos municipios que se encuentran en la “mejor situación” presentan porcentajes muy elevados de población inscrita como parada en las oficinas de empleo y tienen un importante problema que resolver.

De otra parte, es preciso destacar que, si bien el análisis presenta una comparativa entre municipios, ha de tenerse en cuenta que el mayor volumen de personas registradas como paradas se ubica en las capitales de Canarias, así como en sus principales ciudades.

A continuación se ofrecen los resultados del estudio para cada una de las variables analizadas.

Desempleo entre los menores de 25 años

El desafío planteado por el empleo de los jóvenes tiene dimensiones que requieren respuestas específicas. En las regiones desarrolladas, aumentar al máximo las posibilidades de ese colectivo es de una importancia capital para la promoción del desarrollo y la reducción de la pobreza.

La tasa de desempleo de los jóvenes menores de 25 años en las Islas se sitúa en el 54,5%, un punto menos que la media nacional, según los datos de la EPA (INE) del primer trimestre de 2014. Respecto al primer trimestre de 2007, momento anterior al inicio de la crisis económica, ha crecido en 32,3 puntos porcentuales. Esto supone que más de la mitad de los jóvenes que se encuentran en ese tramo de edad y desean trabajar no pueden hacerlo. Se trata de una cifra inadmisibles para cualquier sociedad que aspire a tener un futuro y a mantener cuotas mínimas de bienestar.

Si bien el desempleo es un problema dramático en cualquier etapa de la vida de un trabajador, el desempleo juvenil, por sus efectos especialmente perniciosos sobre la formación y la integración social de las personas, es un problema que supera con creces el ámbito de la política laboral y que convoca a toda la sociedad a su resolución.



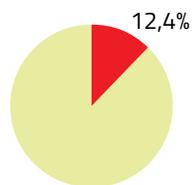
Según la EPA correspondiente al primer trimestre de 2014, en Canarias hay 46,9 mil parados menores de 25 años, lo cual supone el 13,2% del total de desempleados de las Islas. Sólo el 8% de los mismos posee estudios de formación profesional o universitarios y el 60% estudios de secundaria. El 24,5% de aquellos con edades comprendidas entre los 18 y 24 años no han acabado los estudios de secundaria y no realizan actualmente ningún tipo de formación.

Al analizar, el paro registrado por municipios, utilizando como fuente de información a los datos del SPPE de junio de 2014, encontramos que son La Aldea de San Nicolás de Tolentino (12,4%), El Pinar (11%), Garafía (11%), el Tanque (10%) y Tijarafe (9,9%) los cinco que presentan un mayor porcentaje de parados menores de 25 años inscritos. Destaca San Nicolás de Tolentino que duplica la media canaria respecto a esta variable y que, además, tiene un elevado porcentaje de parados que no cobran prestaciones.

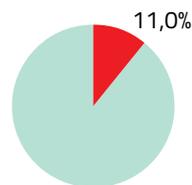
Paralelamente, hemos comprobado que los cinco municipios que presentan los menores porcentajes de paro registrado en las oficinas de empleo de jóvenes menores de 25 años son Puntallana (2,1%), Antigua (4,4%), San Bartolome (4,5%), Vallehermoso (4,6%) y Artenara (5%).

5 Municipios con "mayor" porcentaje de paro registrado de menores de 25 años

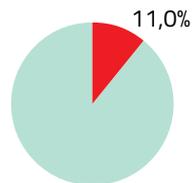
La Aldea de San Nicolás de Tolentino



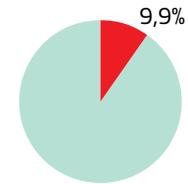
El Pinar



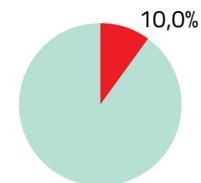
Garafía



Tijarafe

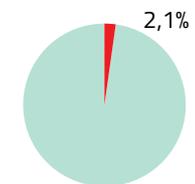


El Tanque

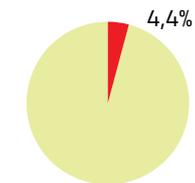


5 Municipios con "menor" porcentaje de paro registrado de menores de 25 años

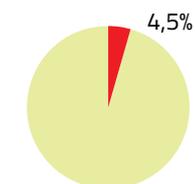
Puntallana



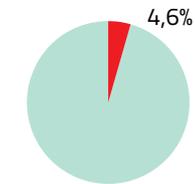
Antigua



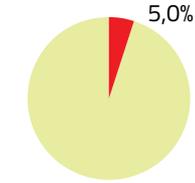
San Bartolome



Vallehermoso



Artenara



Desempleo entre los menores de 30 años

Las tasas de desempleo juvenil son mucho más elevadas que las tasas de desempleo general en prácticamente todas las regiones del mundo. El desempleo joven sostenido puede hacer que éstos sean más vulnerables a la exclusión social. Además, se enfrentan a mayores obstáculos que los adultos a la hora de asegurarse un empleo decente.

El desempleo de los jóvenes tiene un alto costo. Un paro prolongado en las primeras etapas de la vida puede afectar permanentemente a la empleabilidad, el nivel de ingresos y el acceso a puestos de trabajo de calidad. A ello hay que añadir que las pautas de comportamiento adquiridas y las actitudes desarrolladas en una etapa temprana persisten en momentos posteriores de la vida. Por otra parte, para las regiones, el desempleo juvenil supone no aprovechar las inversiones realizadas en educación y formación.

La necesidad de impulsar el efecto integrador del trabajo, adquiere una especial importancia en el caso de los jóvenes, si se tiene en cuenta algo tan evidente como que la juventud representa el futuro de la sociedad canaria. Sin un colectivo joven socialmente integrado que desempeñe su papel en el tejido productivo, no será posible avanzar hacia el futuro de desarrollo que necesita el territorio.

El colectivo de los menores de 30 años tiene en la actualidad una tasa de paro en las Islas que se sitúa en el 45,9% cuatro puntos por encima de la media nacional según los datos de la EPA (INE) del primer trimestre de 2014. En el primer trimestre de 2007, momento anterior a la actual crisis económica, dicho porcentaje se situaba en el 15,4%, es decir, la cifra se ha triplicado en los últimos siete años.

Según la misma fuente, en Canarias, hay 91,9 mil parados menores de 30 años, es decir, el 25,8% del total de desempleados de las Islas pertenecen a este colectivo. Sólo el 13% posee estudios de formación profesional o universitarios y el 55,8% estudios de secundaria.

Por sexos se comprueba que hay una clara diferencia, ya que el peso de aquellos con estudios universitarios o de formación profesional es casi el doble entre las mujeres (16,9%) que en los hombres (8,9%).

Destaca que casi el 15% de los jóvenes menores de 30 años en Canarias están “desanimados”, es decir, no tienen empleo y querrían trabajar pero no lo buscan porque no creen que puedan encontrarlo. De entre los parados de esta edad, uno de cada cuatro menores de 30 años en Canarias lleva más de un año en paro

Al analizar el paro registrado por municipios, utilizando como fuente de información a los datos del SPPE de junio de 2014, se

detecta que aquellos que se encuentran en una peor situación son La Aldea de San Nicolás de Tolentino (23,7%), El Pinar (21,5%), El Tanque (20,9%), Agüimes (20,2%) y Gáldar (19,4%), presentando los mayores porcentajes inscritos con menos de 30 años.

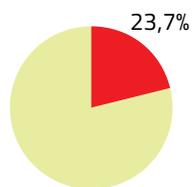
De otra parte, los municipios que ofrecen una menor cifra de parados menores de 30 años son Alajeró (12,2%), Barlovento (12,3%), Antigua (12,4%), Puntallana (12,4%) y San Bartolomé (12,5%).



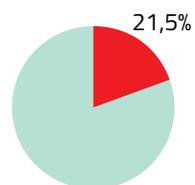
5 Municipios con "mayor" porcentaje de paro registrado de menores de 30 años

5 Municipios con "menor" porcentaje de paro registrado de menores de 30 años

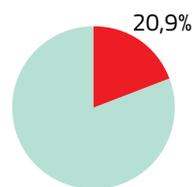
La Aldea de San Nicolás de Tolentino



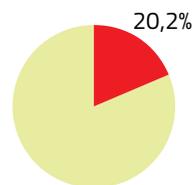
El Pinar



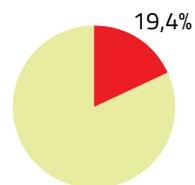
El Tanque



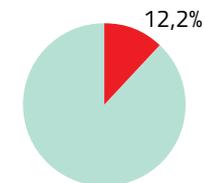
Agüimes



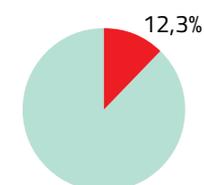
Gáldar



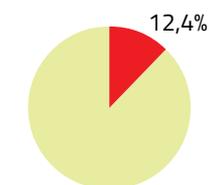
Alajeró



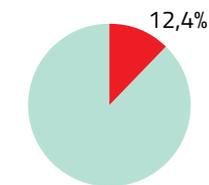
Barlovento



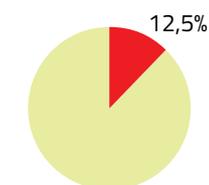
Antigua



Puntallana



San Bartolome



Desempleo entre los mayores de 45 años

El desempleo se distribuye de manera desigual entre la población, existiendo determinados grupos sociales con una mayor probabilidad de verse afectados en función de la edad, el sexo, del sector económico en el que trabajaban, el carácter de la contratación o el grado de cualificación.

La escalada del paro ha afectado especialmente a los mayores de 45 años y ha alcanzado cifras desorbitadas. La mayor parte de ese colectivo se encuentra en esa situación porque ha perdido su empleo a causa de despidos o EREs. Estas personas, después de pasar la mayoría de su vida trabajando en un puesto que creían estable, han recibido un duro golpe al ser despedidos.

También, existe un porcentaje del colectivo mayor de 45 años que se ha incorporado al mercado laboral por primera vez o tras un periodo de inactividad. La gran mayoría de los que se han incorporado al mercado de trabajo son mujeres que han reaccionado ante la crisis y han iniciado su búsqueda de empleo para ayudar en una economía doméstica cada vez más resentida.



Los mayores de 45 años se encuentran con especiales dificultades de inserción ya que aglutinan un conjunto de circunstancias que no favorecen su empleabilidad y contribuyen a empeorar su situación. Si bien las personas incluidas dentro de ese tramo de edad suelen poseer experiencia laboral, muchas veces ésta no se adecúa a las nuevas necesidades del mercado de trabajo por lo que es necesario, en muchas ocasiones, adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas. Además, con bastante

frecuencia, las empresas prefieren apostar por personas más jóvenes, recién tituladas, dejando de lado un talento que, muchas veces, resulta desperdiciado.

También, gran parte de los mayores de 45 años en situación de desempleo presentan un problema añadido: el paro de larga o muy larga duración. En ese sentido, son frecuentes los casos en los que han terminado de cobrar las correspondientes prestaciones. Ello les coloca en una coyuntura de extrema vulnerabilidad y elevado riesgo de exclusión social en un contexto en el cual el desempleo estructural tiende a ser crónico para este colectivo.

En Canarias, la tasa de paro de los mayores de 45 años se sitúa actualmente en el 26,4%, es decir, se ha triplicado respecto a la cifra del primer trimestre de 2007. En concreto, en abril de 2014 hay más de 123,7 mil parados mayores de 45 años, lo cual supone un 41,7% del total de desempleados de las Islas. Sólo el 5% de los mismos posee estudios de formación profesional o universitarios y el 41,2% estudios de secundaria. El resto tienen un menor nivel de cualificación, lo que agrava su situación.

Los municipios que evidencian una peor situación con respecto a este colectivo son Betancuria (63,2%), Vallehermoso (54,1%), Hermigua (53,9%), Garafía (52,9%) y Barlovento (52,9%). Betancuria supera en 17,2 puntos la media canaria que es del 46% y Garafía en 6,9 puntos. Además, Betancuria presenta elevados porcentajes de paro de muy larga duración lo cual incrementa el riesgo de aparición de personas que han agotado sus prestaciones. Sin embargo, como dato positivo, en ese municipio el desempleo ha descendido un 16% en el último año.

Por otra parte, los municipios que presentan una mejor situación relativa de paro de mayores de 45 años son Yaiza (37,4%), La Aldea de San Nicolás de Tolentino (38%), Los Silos (38,9%), Alajeró (40,1%) y Galdar (40,4%).

Mujeres

Lógicamente, siempre se ha considerado al colectivo femenino como de difícil inserción debido a múltiples motivos, entre los cuales destaca la necesidad de combinar la actividad laboral con las responsabilidades familiares.

Si se atiende al género, la incidencia de la crisis ha sido desigual. El mercado de trabajo ha concentrado un mayor impacto en los sectores tradicionalmente masculinos como la construcción, que

ha sido el más afectado del conjunto de actividades económicas del archipiélago insular.

En el resto de los sectores afectados, las mujeres han sido las primeras en ser despedidas o en experimentar mayores recortes salariales. Ese prematuro impacto ha contribuido a que la proporción de mujeres desempleadas de larga duración sea extremadamente alta. Ello dificulta reducir la brecha salarial existente y ralentiza la eliminación de desigualdades en el mercado laboral.

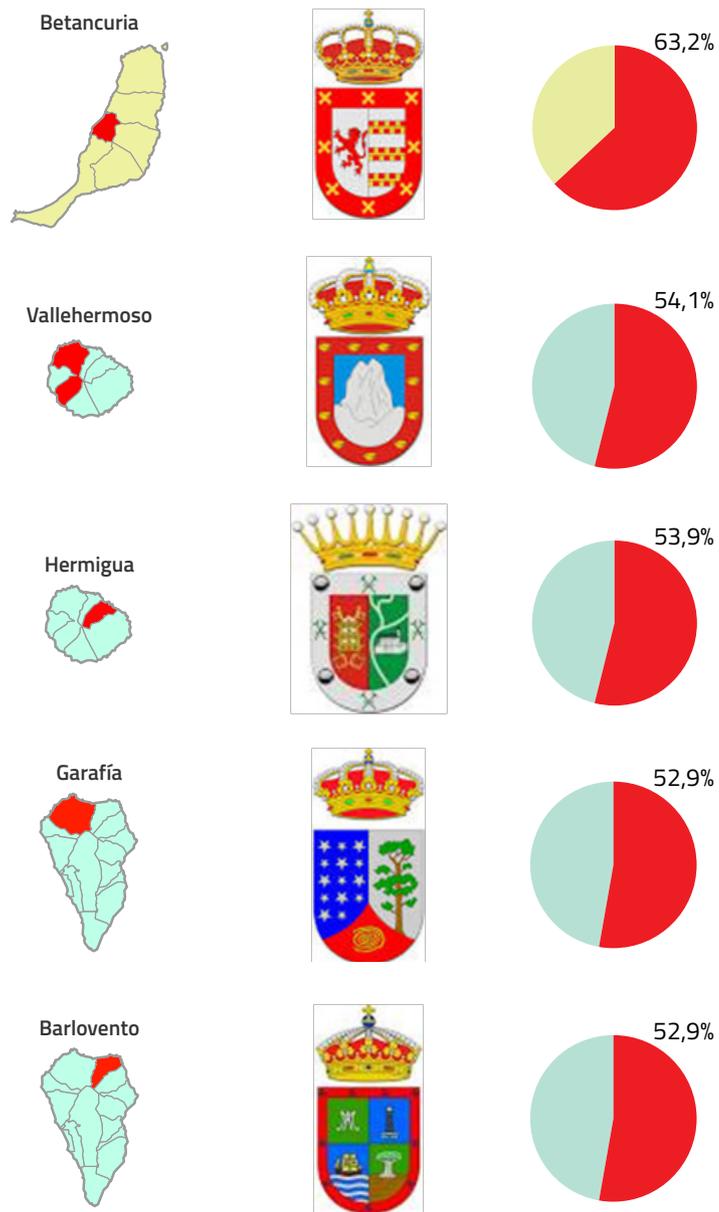


El hecho de que el sector de la construcción haya destruido una gran cantidad de empleos ha supuesto que muchas mujeres se hayan visto en la necesidad de incorporarse al mercado laboral. La precaria situación económica ha provocado que la tasa de paro masculina se haya igualado a la femenina, tradicionalmente mucho más elevadas que entre los hombres.

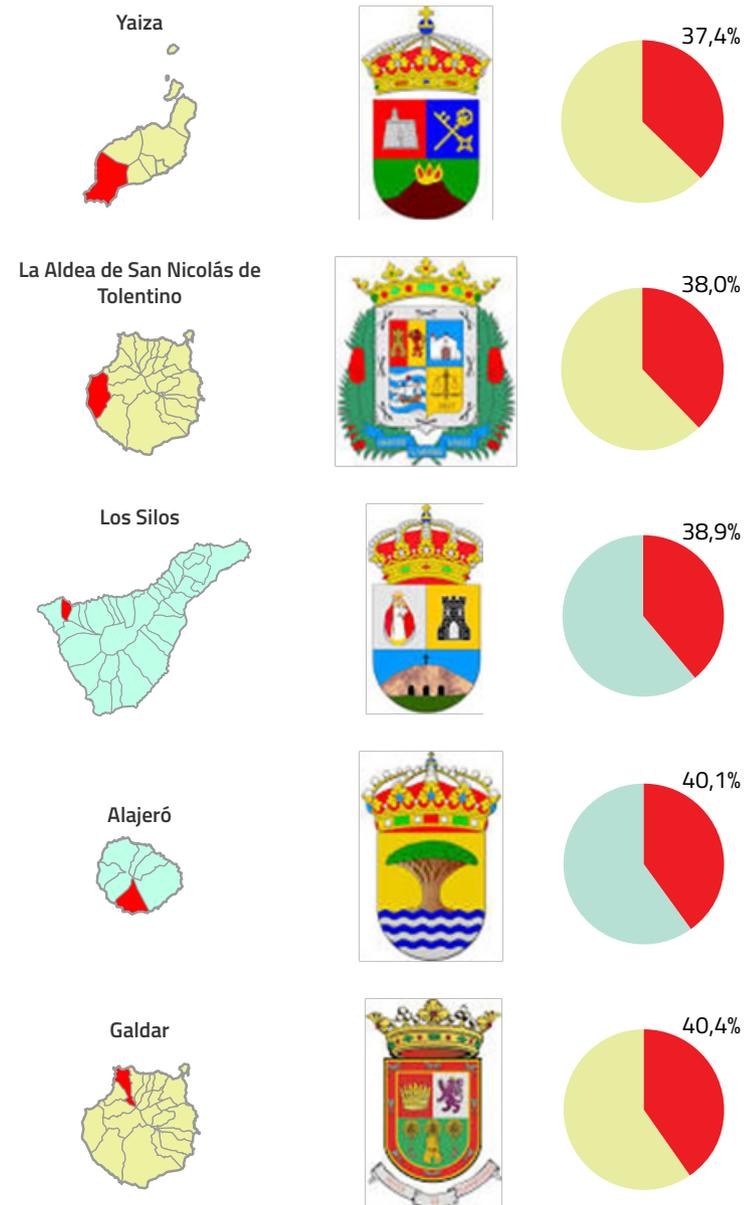
Según la EPA, en el 1º trimestre de 2014, las Islas Canarias presentan una tasa de paro del 32,5%. Del total de desempleados el 54,4% son hombres y un 45,6% mujeres. Sólo el 14,8% posee estudios de formación profesional o universitarios, aunque ese porcentaje es el doble del que presenta el colectivo masculino. A ello se añade que el 46,2% de los hombres posee una cualificación de estudios primarios o inferior frente al 38,4% de las mujeres.

La media total de paro registrado femenino en Canarias es del 51,9%. Los municipios que tienen un mayor porcentaje relativo de población femenina inscrita en el paro son Betancuria (57,4%), Teguiense (56,8%), Candelaria (55,9%), Mogan (55,6%) y Firgas (54,7). Por el contrario, los cinco municipios que tienen las menores cifras relativas de paro registrado de mujeres en Canarias son Hermigua (43,1%), Valverde (43,5%), La Victoria (44,4%), La Matanza (45,2%) y El Sauzal (45,4%).

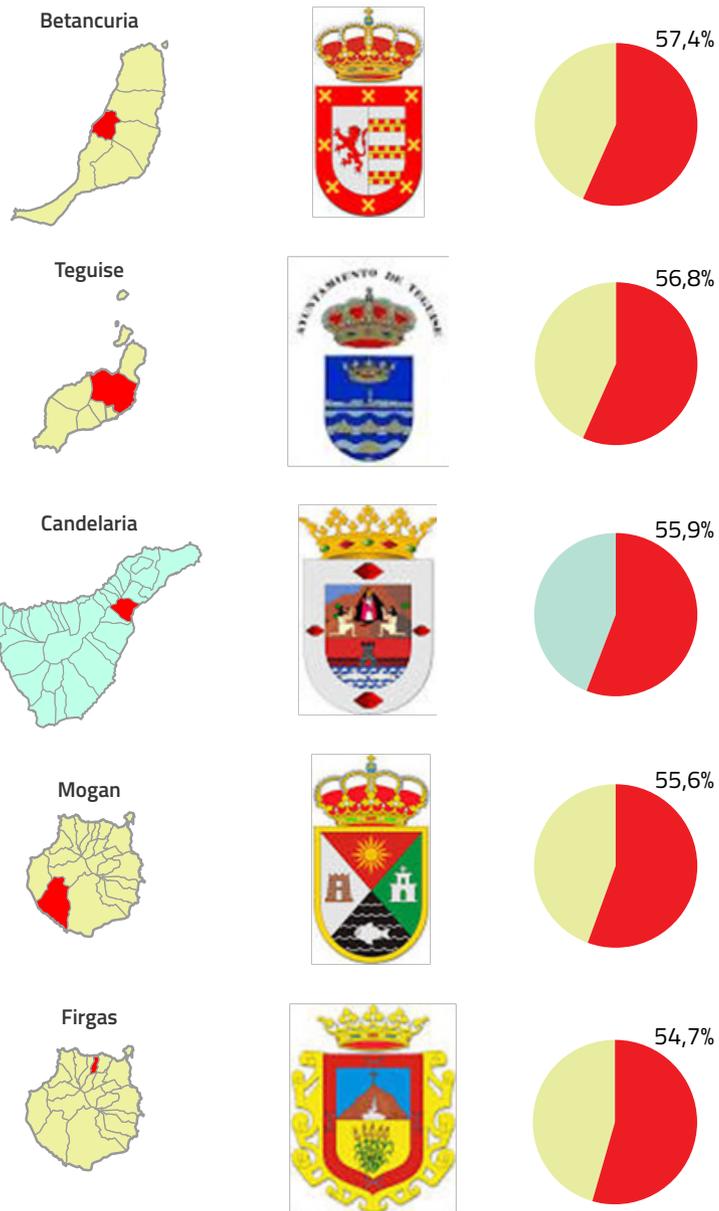
5 Municipios con "mayor" porcentaje de paro registrado de mayores de 45 años



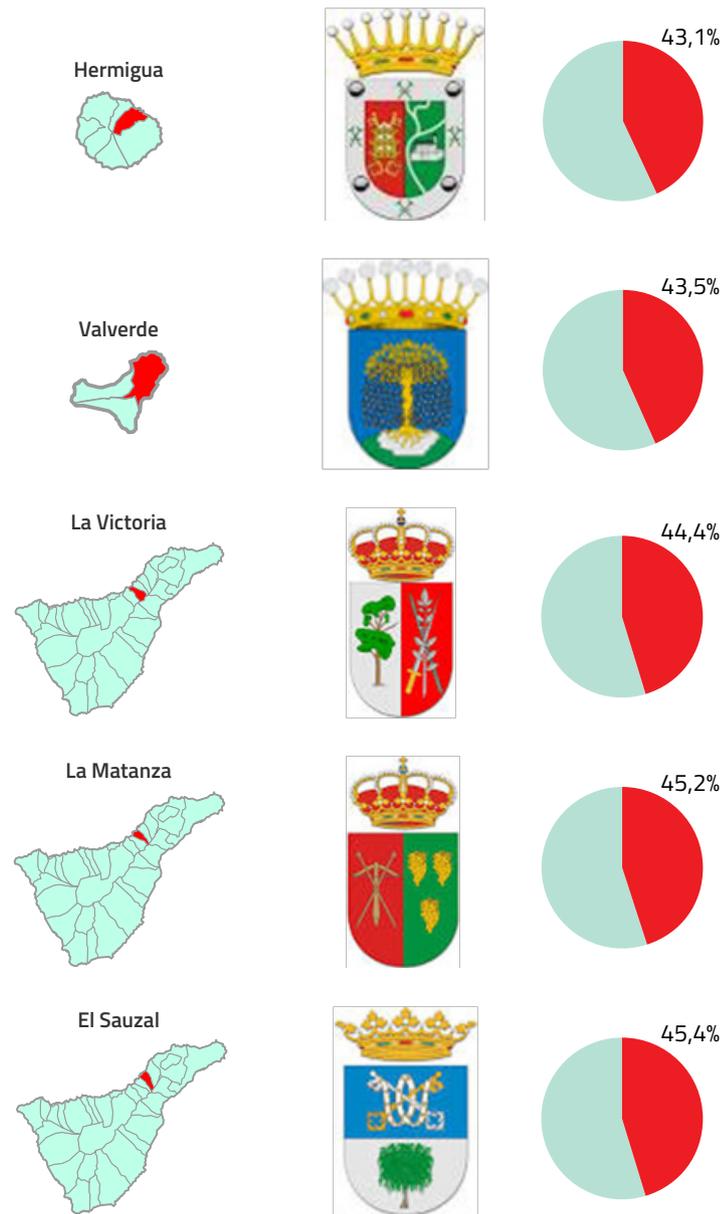
5 Municipios con "menor" porcentaje de paro registrado de mayores de 45 años



5 Municipios con "mayor" porcentaje de paro registrado de mujeres



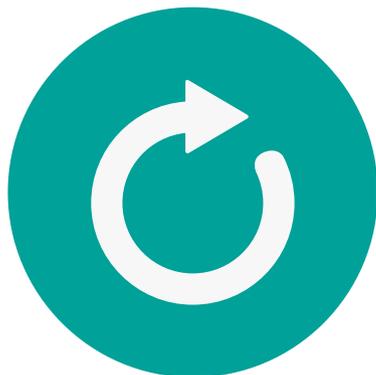
5 Municipios con "menor" porcentaje de paro registrado de mujeres



Parados de larga o muy larga duración

El paro de larga duración se ha convertido en un acuciante problema que sacude la estabilidad del mercado de trabajo y la integración social. Los riesgos potenciales que acompañan a esta situación son numerosos y en general todos ellos derivan en un elemento común: la pobreza y la exclusión. Por lo tanto, sus efectos colaterales son perniciosos.

El desempleo de larga duración provoca a corto plazo un impacto muy negativo sobre la salud y el bienestar de los individuos que lo sufren. Además, a largo plazo se producen otros efectos nocivos, como la dificultad creciente de encontrar oportunidades adecuadas de empleo debido a la pérdida de capacitación profesional del capital humano, lo cual afecta al desarrollo profesional y a los salarios percibidos a lo largo del ciclo vital.



En este apartado analizamos a los parados que llevan más de 12 meses (larga duración) o más de 24 meses (muy larga duración) en situación de desempleo. Este problema suele ir asociado al de un número elevado de parados mayores de 45 años, así como de personas que han agotado sus prestaciones por desempleo. Actualmente en las Islas, el 49,7% de los parados registrados lleva más de un año sin empleo y un 32,8% más de dos años.

Al analizar el paro registrado de larga duración, utilizando como fuente de información a los datos del SPPE de junio de 2014, los municipios que reflejan una peor situación son Moya (60,5%), Firgas (60,4%), La Vega de San Mateo (58,3%), Arucas (57,4%) y Santa Brígida (56,4%).

Todos se encuentran en la isla de Gran Canaria. Moya se aleja 10,8 puntos respecto a la media del archipiélago insular. Este

municipio también tiene un elevado porcentaje de paro de muy larga duración y de personas que no cobran prestaciones. No obstante, su número de desempleados ha descendido un 12,7% en el último año, lo que es un buen dato.

El siguiente en la lista con mayor problema de paro de larga duración es Firgas, que ofrece un cuadro bastante complejo ya que su análisis muestra elevados índices de desempleo de muy larga duración y de discapacitados, así como de personas que no cobran prestaciones y parados que no tienen experiencia laboral.

Los municipios que reflejan un mejor comportamiento en relación a esta variable son Alajeró (25,6%), Pájara (27,8%), Yaiza (28,3%), El Pinar (29,2%) y Agulo (29,5%).

Respecto al porcentaje relativo de parados de muy larga duración o que llevan más de 24 meses en situación de desempleo la media de Canarias es del 32,8%.

Destacan, por ser los que tienen un mayor porcentaje de paro, Firgas (43,1%), Moya (42,5%), Valleseco (40,1%), Arucas (40,1%) y La Vega de San Mateo (40%).

Por otra parte, los municipios con menor porcentaje de paro de larga duración son Alajeró (9,3%), El Pinar (12%), Pájara (13,2%), Agulo (13,3%) y Yaiza (14,2%).

Las Palmas de Gran Canaria con un 55,4% de paro registrado de larga duración supera en 5,7 puntos la media del archipiélago (49,7%). En cuanto al paro de muy larga duración presenta un porcentaje del 38,6% que se sitúa 5,8 puntos por encima de la media de Canarias (32,8%). De ello se deriva que el peso del número de parados que no cobran prestaciones sea elevado, un 61,7% frente al 57% del conjunto del territorio insular. Este es uno de los principales problemas del municipio capitalino, compartido con el municipio de Santa Cruz de Tenerife aunque, en este caso, la magnitud de no cobro de prestaciones es algo menor (58,4%). Evidentemente, el elevado volumen de población concentrada en las dos capitales de Canarias agrava la magnitud del problema.

Extranjeros

Los años previos a la crisis han estado caracterizados por una fuerte inmigración en las Islas. La buena situación económica que se atravesaba y la creación de gran cantidad de puestos de trabajo ocasionaron que un número elevado de los ocupados del

archipiélago fueran extranjeros. También, el número de personas de otros países inscritas en el paro se disparó aunque, tal y como ocurría con los nacionales, el registro en las oficinas de empleo no respondía a la pérdida de trabajos sino a las grandes posibilidades de encontrar uno.

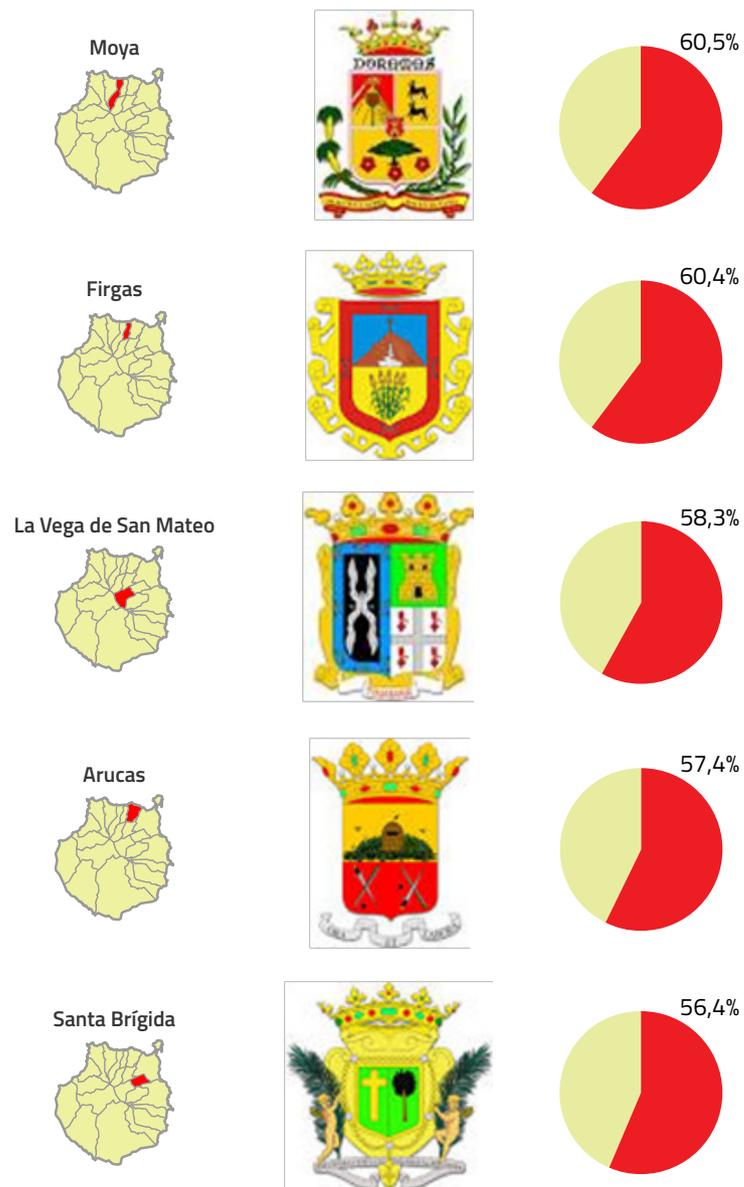
En la actualidad existen en las islas 19,8 mil parados extranjeros, esto es el 7,3% del total. El 32,5% de ellos son comunitarios y un 67,8% no comunitarios. En este apartado se observa una gran dispersión de los datos obtenidos, es decir, los municipios que mayor peso tienen de personas extranjeras en situación de paro se concentran en determinadas islas y superan con creces la media canaria.

El análisis del paro registrado de extranjeros, utilizando como fuente de información a los datos del SPPE de junio de 2014, refleja que los municipios que se encuentran en una peor situación son Pájara (30,8%), Yaiza (28,7%), La Oliva (28,5%), Adeje (28,4%) y Tías (26,7%). Los cuatro primeros municipios mencionados cuadruplican la media de las islas Canarias, siendo éste un diagnóstico bastante frecuente en aquellos que tienen un perfil turístico.

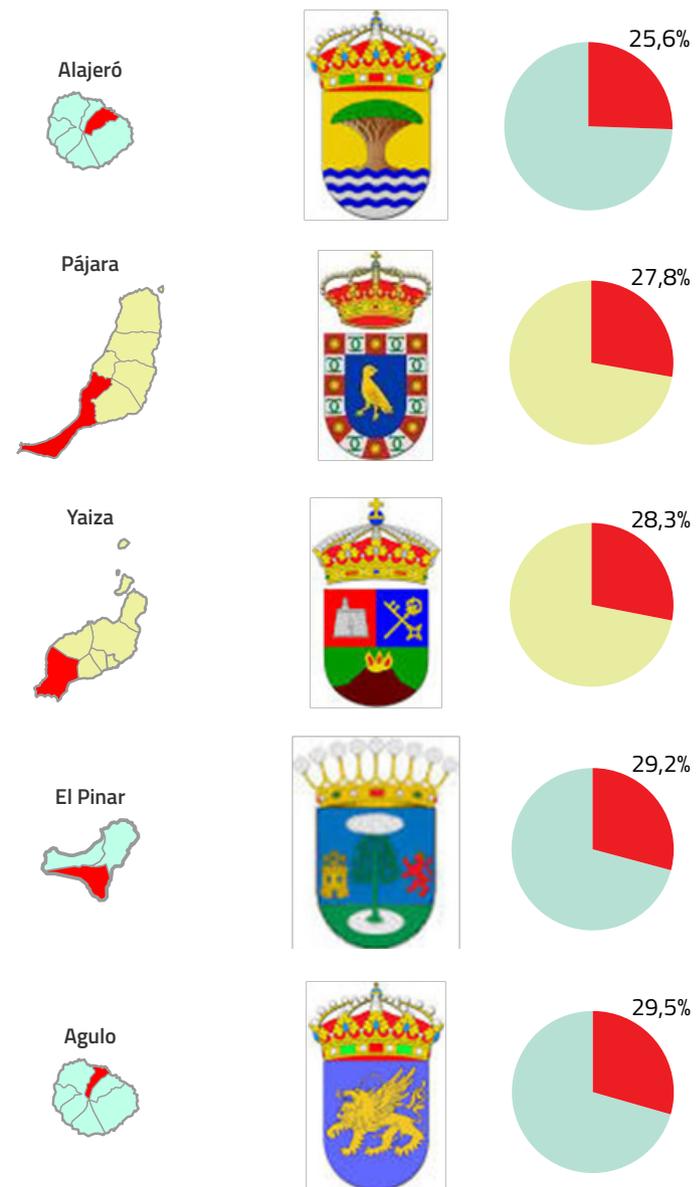
De otra parte, municipios como Agulo, Artenara o Betancuria, prácticamente no presentan extranjeros inscritos como parados. Le siguen La Vega de San Mateo (0,5%) y Moya (1%).



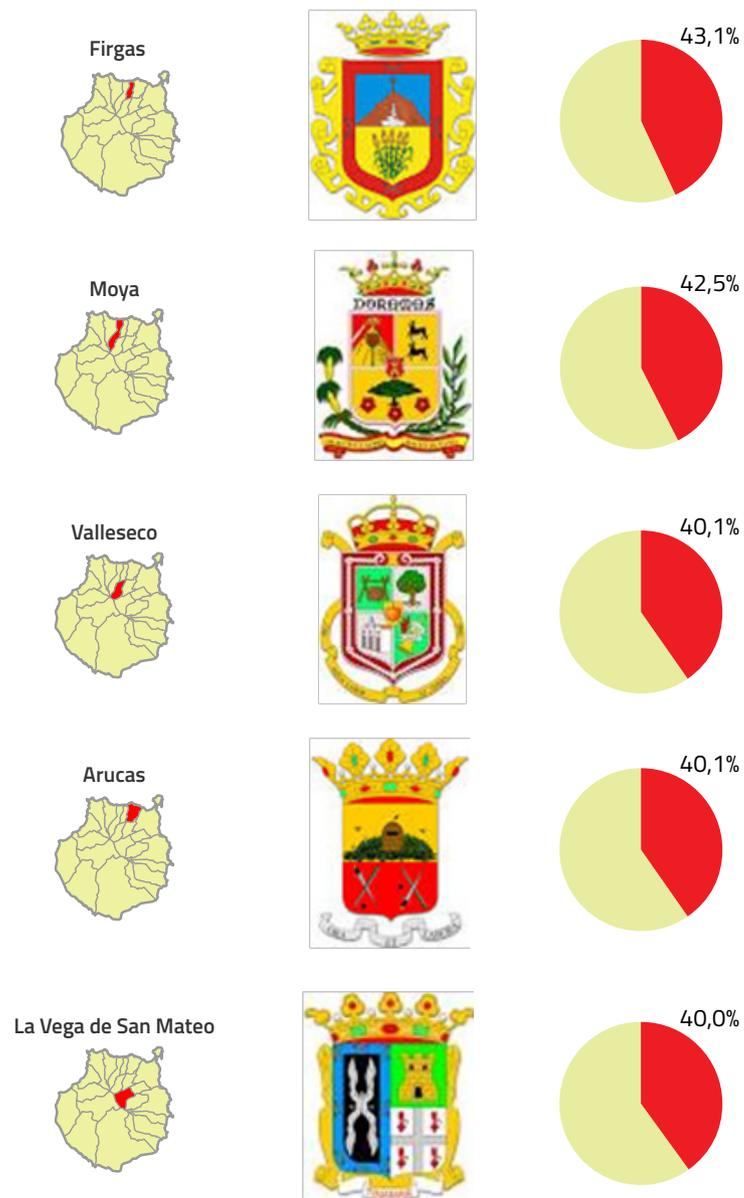
5 Municipios con "mayor" porcentaje de paro de larga duración



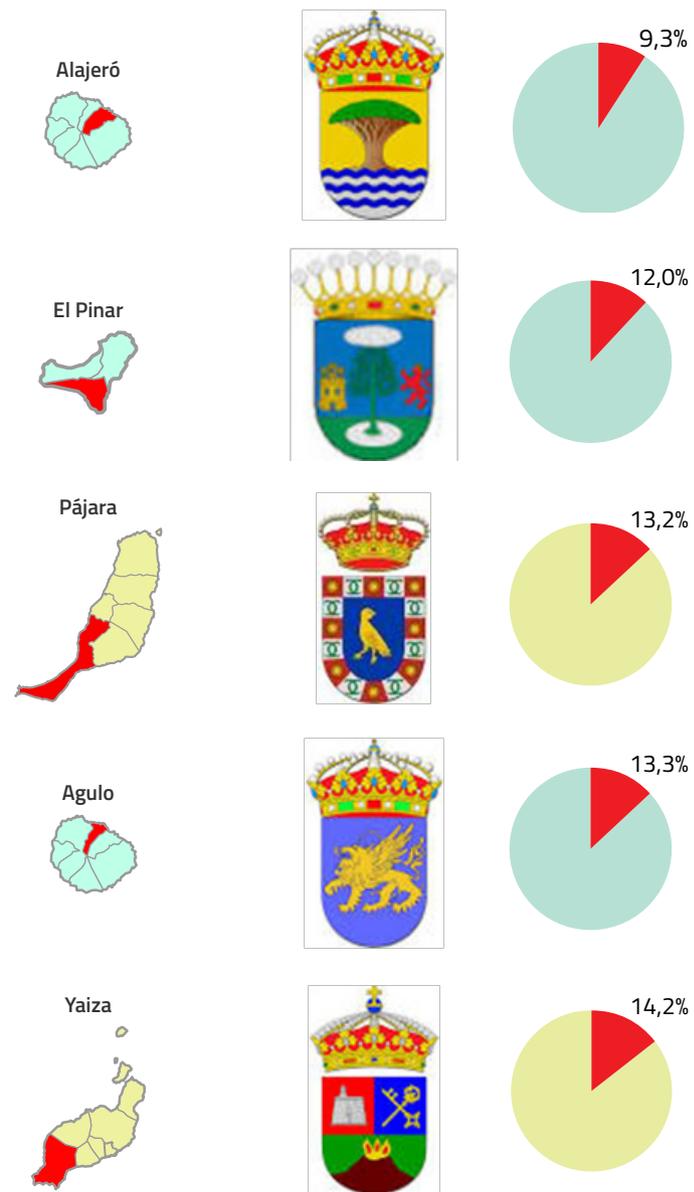
5 Municipios con "menor" porcentaje de paro de larga duración



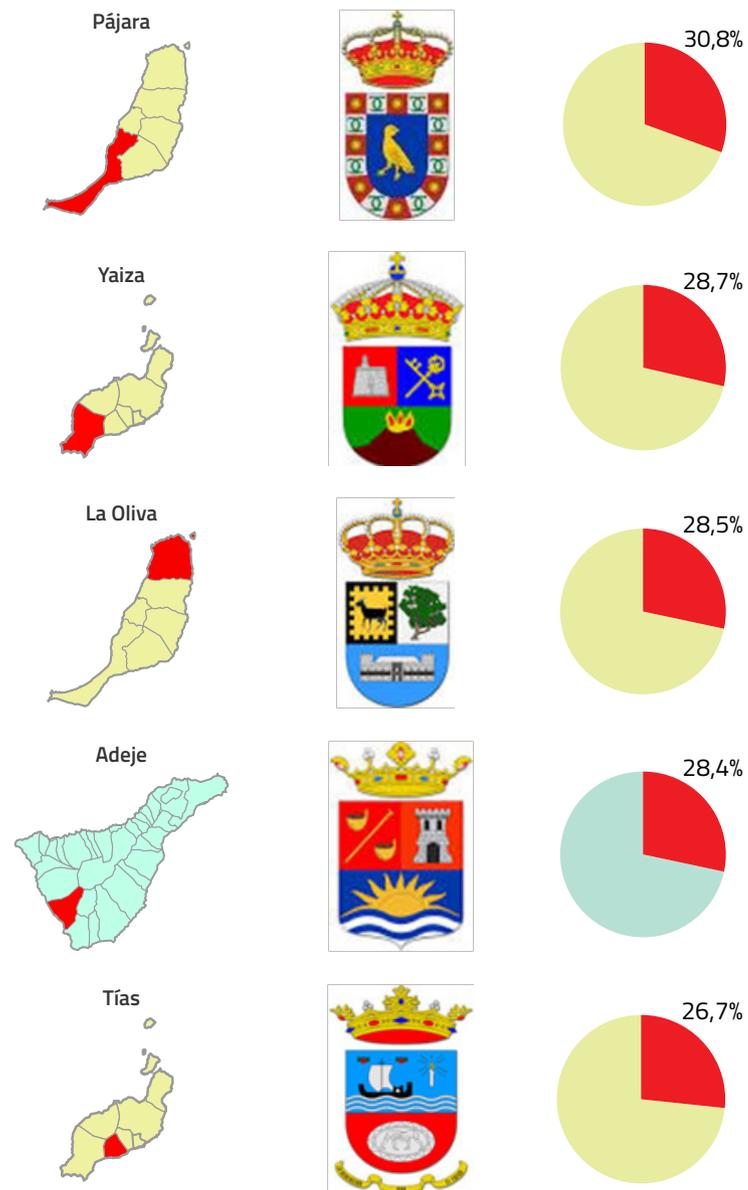
5 Municipios con "mayor" porcentaje de paro de muy larga duración



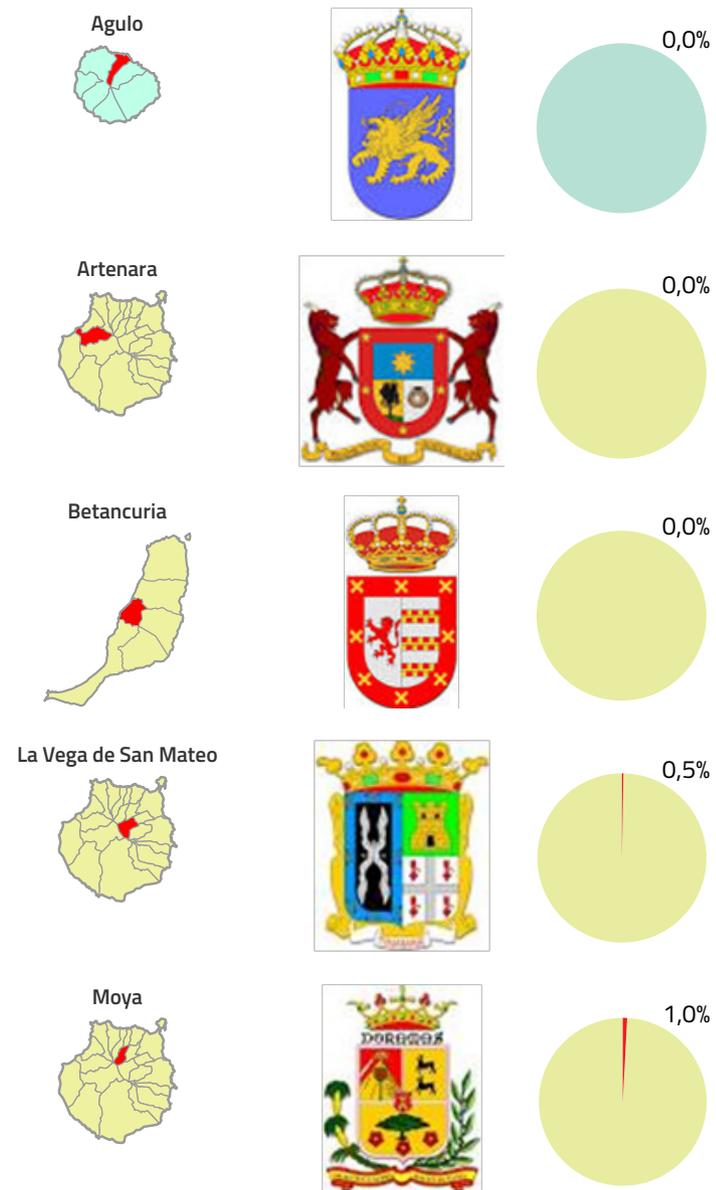
5 Municipios con "menor" porcentaje de paro de larga duración



5 Municipios con "mayor" porcentaje de personas extranjeras en situación de paro



5 Municipios con "menor" porcentaje de personas extranjeras en situación de paro



Discapacitados

Las dificultades de inserción que cualquier desempleado puede sufrir en una situación de depresión económica se ve enormemente agravada para las personas que tienen alguna discapacidad.

Actualmente, en junio de 2014, en Canarias, el 2,6% de los desempleados registrados en las oficinas de empleo están inscritos como parados con algún tipo de discapacidad.

Debe tenerse en cuenta que es un colectivo con escasa presencia en el mercado de trabajo por lo que representa una pequeña parte del total de personas con discapacidad. Según la última estadística del INE (2011) sobre "El empleo de las personas con discapacidad", 53,2 mil personas poseen certificado de discapacidad en las Islas. La misma fuente publica que el 30% de las personas discapacitadas son activas, es decir, están en el mercado de trabajo, bien sea como ocupados o parados, mientras que el 70% son inactivos (siete puntos por encima de la media nacional).

Respecto a 2008, la presencia de personas con algún tipo de discapacidad en el mercado de trabajo ha crecido en 10 puntos. En principio, aunque ese dato se podría interpretar como una noticia positiva, parece detectarse que ese incremento se debe, básicamente, a que ese paso a la actividad ha sido vía desempleo.

Los municipios que muestran un mayor porcentaje de paro registrado respecto a este colectivo son Puerto de la Cruz (4%), Fasnía (3,7%), Moya (3,7%), Santa María de Guía (3,5%) y Candelaria (3,5%). Por otra parte los municipios que ofrecen mejores porcentajes son Betancuría (0%), La Oliva (0,5%), Garafía (0,6%), Vilaflor (0,6%) y Tías (0,9%).

Sin experiencia laboral

En Canarias, en junio de 2014, hay un 6,3% de las personas inscritas en el paro que no tienen ninguna experiencia laboral. El 44,3% de ellos tienen menos de 25 años. Por sexos, se aprecia una clara diferencia según la edad ya que, a medida que ésta se incrementa, hay más mujeres que buscan un empleo pero que no poseen experiencia laboral (a partir de los 50 años, el 85% de los parados sin experiencia laboral son mujeres).

Casi el 30% de estas personas son parados de larga duración con más de 45 años y es que ha de tenerse en cuenta que el colectivo "sin empleo anterior" recoge, no sólo a los que no han trabajado antes sino también a los que llevan más de tres años sin empleo, por lo que los grupos más afectados son los más jóvenes y los más mayores.

Los municipios que presentan unos registros mayores de personas en paro sin experiencia laboral son Garafía (11%), Teror (10,2%), La Vega de San Mateo (9,7%), Santa María de Guía (9,5%) y Firgas (9,1%). La mayor parte de ellos se encuentran en Gran Canaria. Garafía es un municipio donde casi se duplica la media canaria de parados sin experiencia que es del 6,3%, coincidiendo con la composición por edades de sus parados: gran cantidad de jóvenes y de mayores de 45 años. Paralelamente, los municipios que obtienen los mejores registros son Agulo (1%), Fasnía (1,2%), Vilaflor (1,2%), Betancuría (1,5%) y San Miguel de Abona (1,9%).

Parados de baja cualificación

La crisis ha tenido una mayor repercusión en los colectivos más vulnerables. Como se ha comentado en anteriores números de la revista digital Canarias Emplea, la relación entre baja cualificación y mayor probabilidad de encontrarse en situación de desempleo o perder el puesto de trabajo es directa.

La capacidad de adaptación a los cambios es inferior para las personas que no tienen estudios o han adquirido únicamente una educación elemental. La distancia social y económica tiende a agrandarse cada vez más entre aquellos que no disponen de las competencias básicas y los que sí las han conseguido. El abandono escolar temprano del sistema educativo es el principal origen de la baja cualificación, cuyas consecuencias se traducen en una mayor probabilidad de permanecer en situación de desempleo, perder el puesto de trabajo, acceder a las ocupaciones más precarias del sistema productivo, obtener menores salarios, etc.

Hemos definido a los parados de baja cualificación como aquellos que son analfabetos o tienen sólo estudios primarios. Es frecuente la combinación de un alto índice de personas de baja cualificación con la presencia de un alto porcentaje de extranjeros, propia de los municipios eminentemente turísticos.

En junio de 2014 en Canarias existen 115, 2 mil parados de estas características, esto es, el 42,6% del total. El perfil más común de

este grupo es de hombres con más de 45 años, representando el 31% del total.

Este es un hándicap importante a la hora de buscar un empleo. Los elevados niveles de paro que existen en la actualidad y las escasas ofertas de puestos de trabajo hacen que la competencia sea muy dura. Las personas de baja cualificación quedan fuera del mercado de trabajo aun cuando el empleo no requiere niveles de estudios elevados.

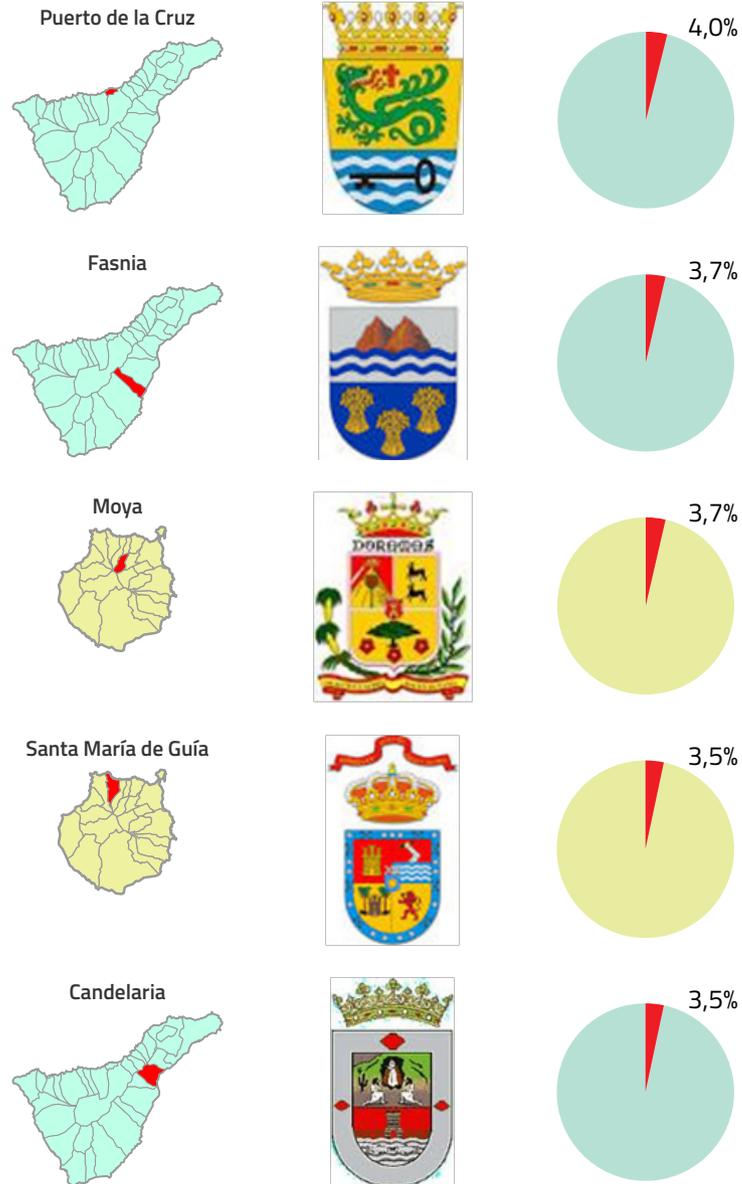
Guía de Isora (75,1%), Arona (74%), Adeje (73,2%), Santiago del Teide (72%) y San Miguel de Abona (67,2%), todos ellos de la isla de Tenerife, son los que presentan una peor situación. La distancia con respecto a la media de Canarias que se sitúa en el 42,6% es enorme.

En cuanto a los municipios que ofrecen mejores porcentajes de personas paradas con baja cualificación, éstos son los siguientes: Agaete (10,7%), Galdar (12,1%), Santa María de Guía (14,1%), Garachico (15,2%) y San Juan de la Rambla (18,1%), todos ellos ubicados en el norte de Gran Canaria y Tenerife.

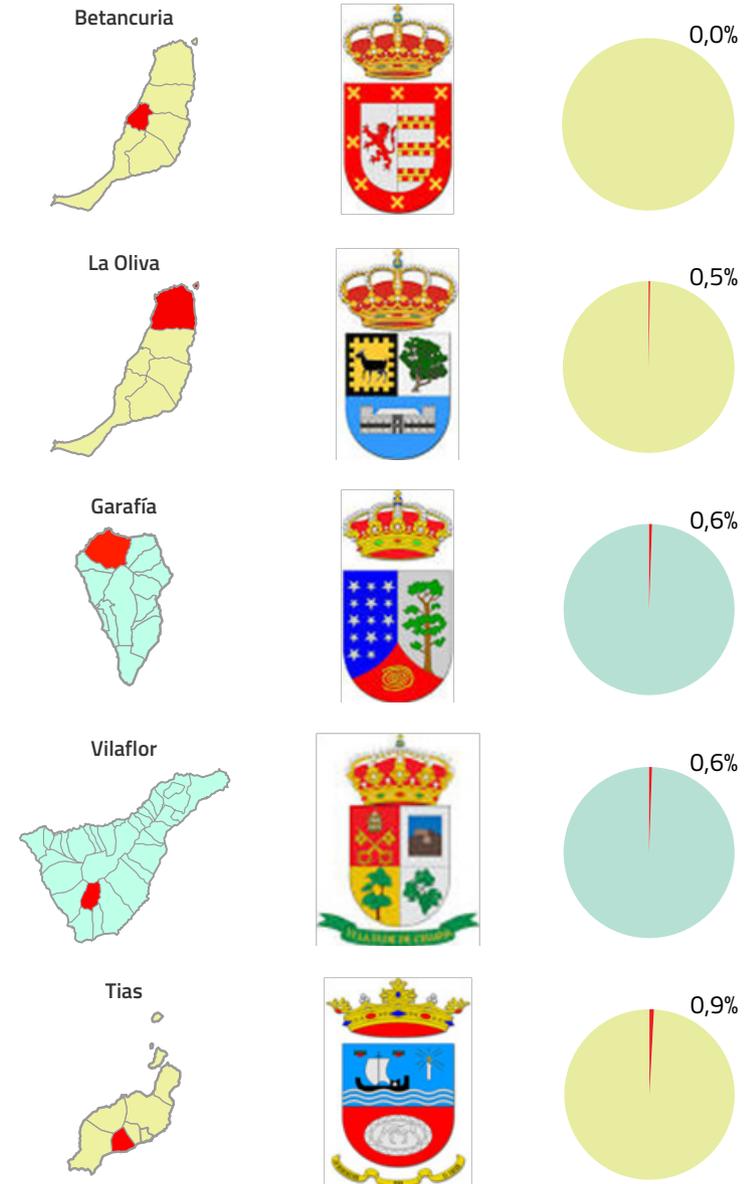
Como hemos comentado anteriormente, es propio de los municipios de fuerte componente turístico que muchos de sus parados no tengan demasiada cualificación. Guía de Isora presenta, como era de esperar, un alto porcentaje de parados extranjeros. Concretamente, tres de cada cuatro parados de este municipio presenta baja cualificación.

El municipio de Santa Cruz de Tenerife ofrece un porcentaje de desempleados de baja cualificación inscritos que asciende al 48,6%. Dicho porcentaje es ligeramente superior al del municipio de Las Palmas de Gran Canaria (42,9%). Ambos se sitúan muy próximos a la media de la región insular.

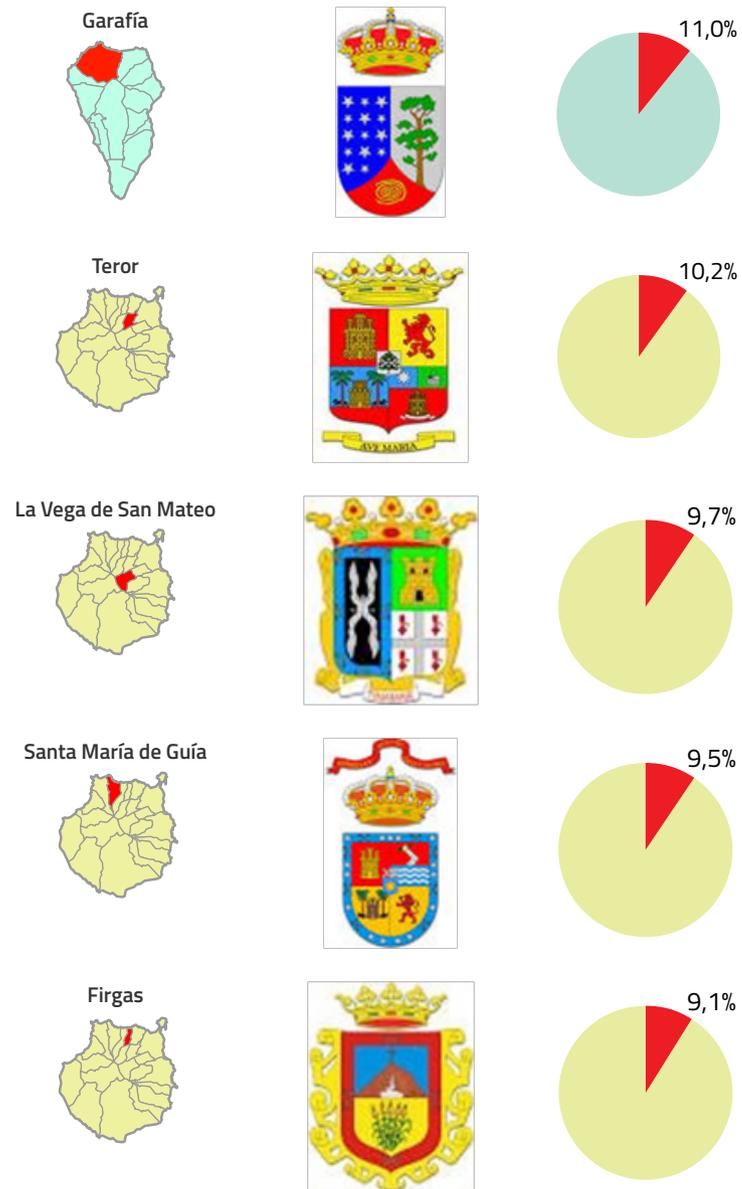
5 Municipios con "mayor" porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad en situación de paro



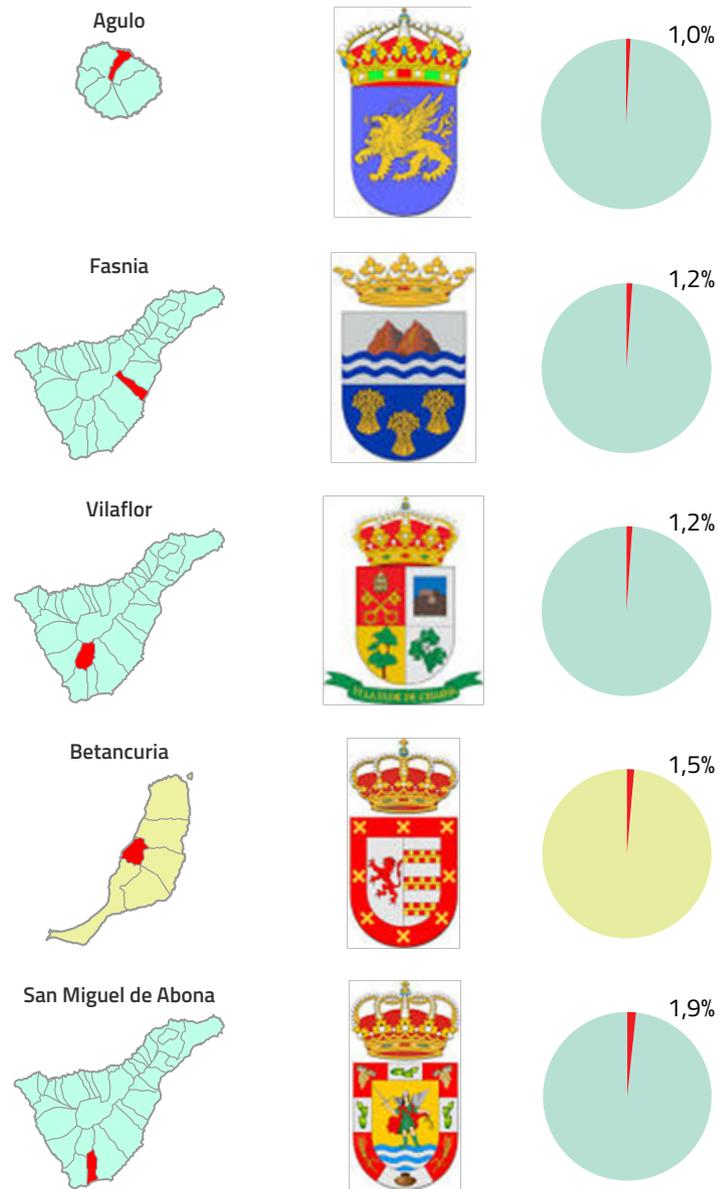
5 Municipios con "menor" porcentaje de personas con algún tipo de discapacidad en situación de paro



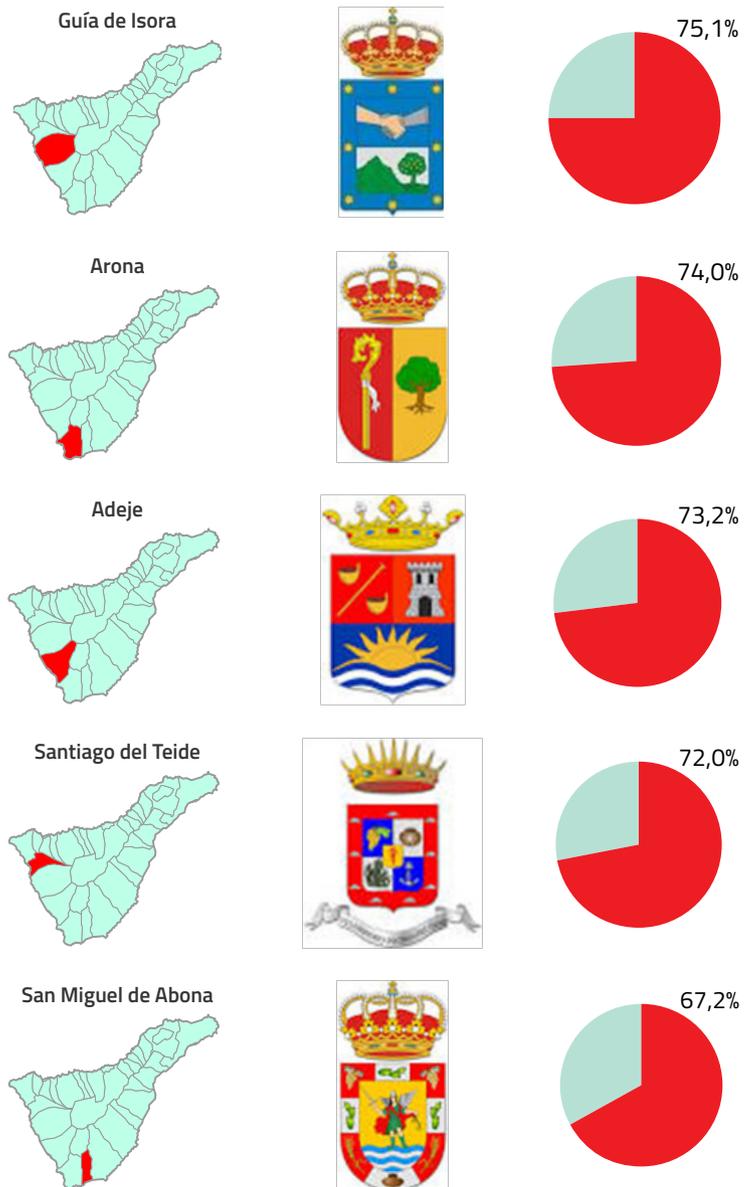
5 Municipios con "mayor" porcentaje de personas sin experiencia laboral en paro



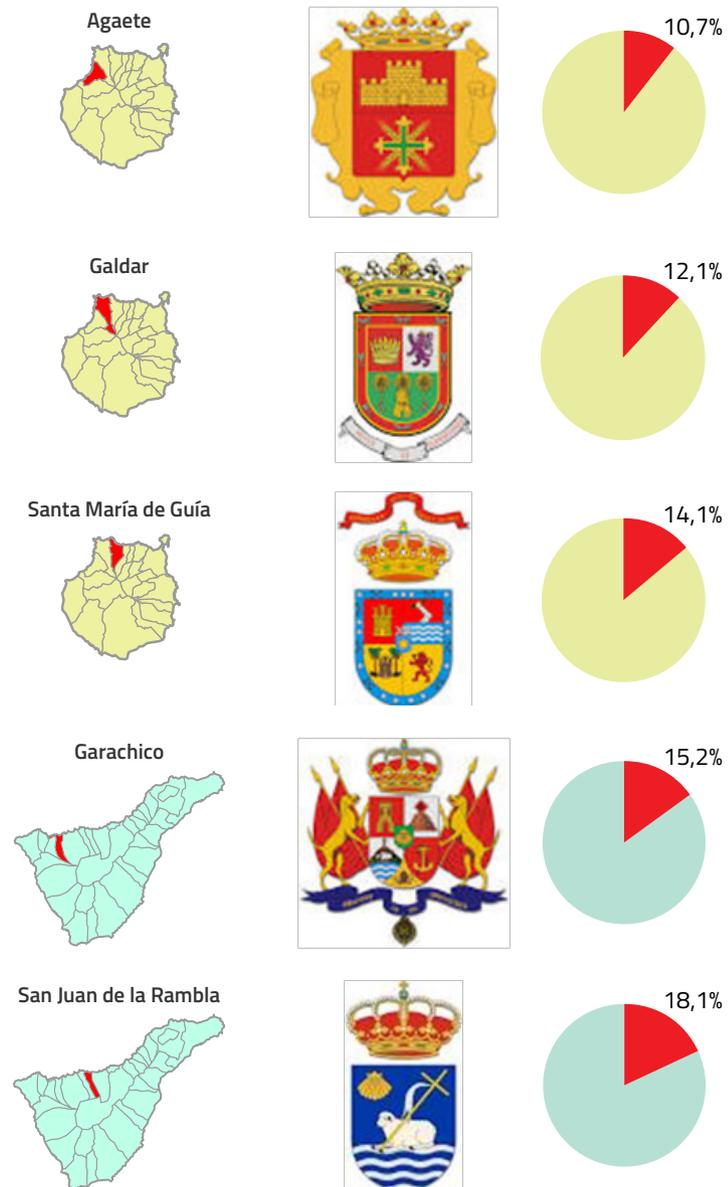
5 Municipios con "menor" porcentaje de personas sin experiencia laboral en paro



5 Municipios con "mayor" porcentaje de personas de baja cualificación en paro



5 Municipios con "menor" porcentaje de personas de baja cualificación en paro

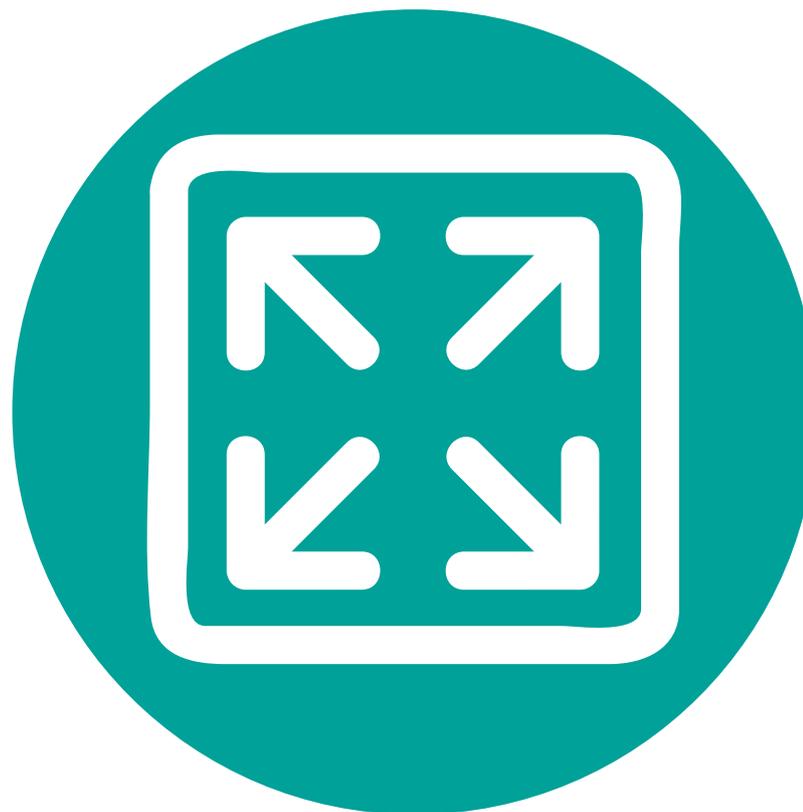


Variación del desempleo en el último año

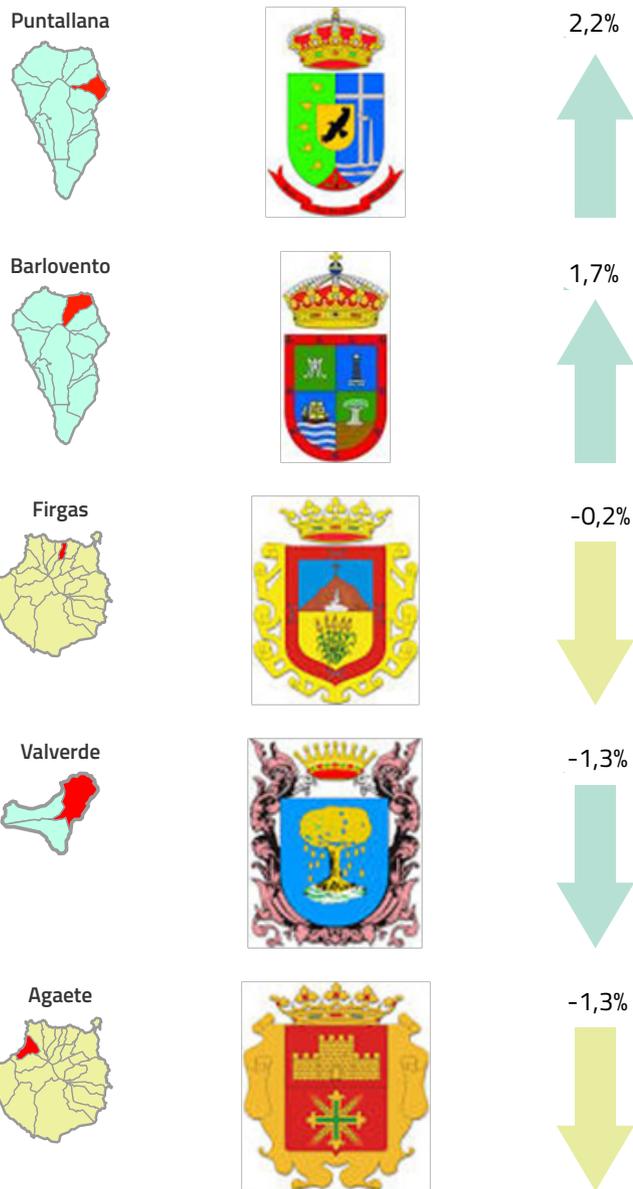
En Canarias, desde junio de 2013 a junio de 2014 ha descendido el paro registrado en 23 mil personas, lo cual supone un 7,9% global.

El paro tan sólo ha crecido en dos municipios: Puntallana (2,2%) y Barlovento (1,7%), ambos palmeros, mientras que algunos gomeros como San Sebastián de La Gomera (-26,6%), Alajeró (-26,2%) y Agulo (-22,2%) encabezan la lista de aquellos con mejores resultados interanuales. Le siguen Fuencaliente (-20,5%) y Vallehermoso (-19,4%).

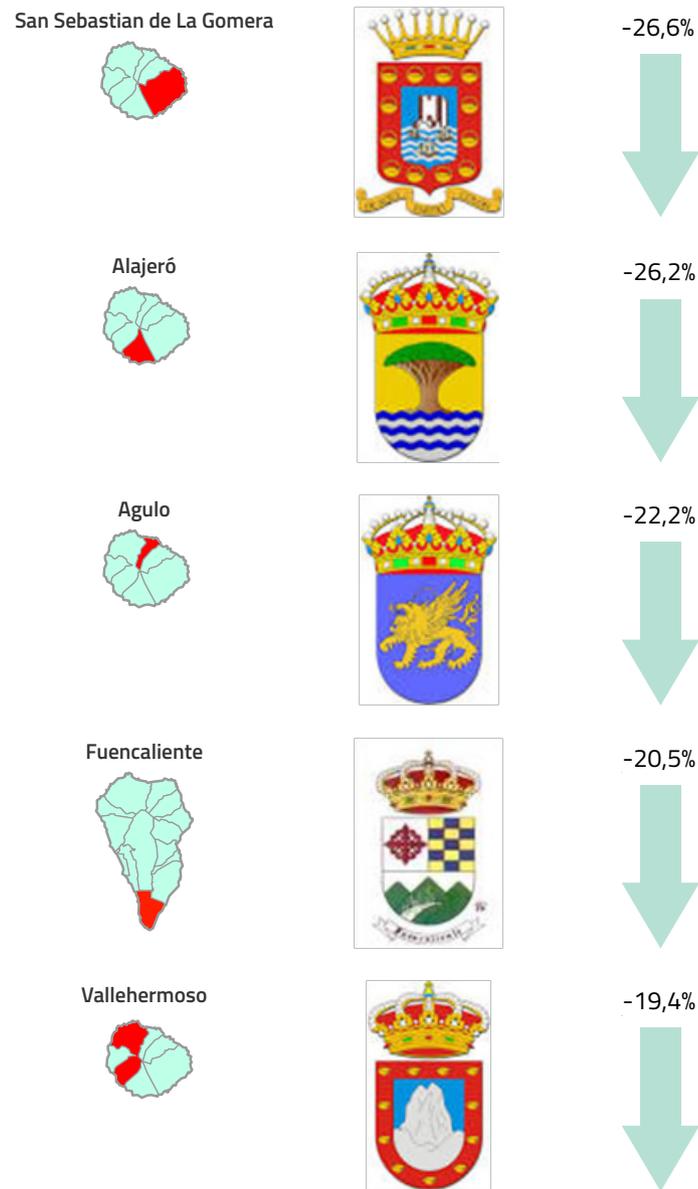
Por tipología de municipio, la disminución del desempleo ha sido similar en el último año. En los municipios turísticos y urbanos o semiurbanos se ha reducido un 8,5%, en los metropolitanos un 7%, en los residenciales un 8% y en aquellos clasificados como rurales ha descendido un 7,6%.



5 Municipios con incremento o más baja reducción del paro durante el último año



5 Municipios con mayor reducción de paro durante el último año



Parados que no cobran prestaciones

A continuación, en una primera tabla presentamos los tipos de prestaciones que hemos incluido en el análisis. Seguidamente, en la segunda tabla se muestra el número de personas que a 30 de junio de 2014 han cobrado prestaciones en cada municipio y el periodo de tiempo que les queda por cobrar. Se ofrecen también información de los beneficiarios del Plan Prepara que no están incluidos en el grupo de prestaciones de la primera tabla.

TIPOS DE PRESTACIONES INCLUIDAS EN EL ANÁLISIS

PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA CON NACIMIENTO DE DERECHO EN EL AÑO 1994 O POSTERIOR Y SIN DEDUCCIÓN DE LA APORTACIÓN DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD SOCIAL.

PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA PARA TRABAJADORES EVENTUALES AGRARIOS (LEY 45/2002). DÍAS DE DERECHO EN FUNCIÓN DEL PERÍODO DE OCUPACIÓN COTIZADO.

PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA. ALTA DE REPOSICIÓN DE ERE. REAL DECRETO-LEY 2/2009. MÁXIMO 120 DÍAS

PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA. T.R.L.G.S.S

PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DEL PROGRAMA TEMPORAL DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO E INSERCIÓN

RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN. MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR SU CÓNYUGE, EXCÓNYUGE, PAREJA O EXPAREJA (REAL DECRETO 1369/2006). DÍAS DE DERECHO 330

RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN. DESEMPLEADO DE LARGA DURACIÓN, NO MINUSVÁLIDO (LEY 45/2002). DÍAS DE DERECHO 300.

RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN. EMIGRANTE RETORNADO (LEY 45/2002). DÍAS DE DERECHO 300.

RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN. PERSONA CON MINUSVALÍA = \bar{O} > 33% (LEY 45/2002). DÍAS DE DERECHO 300.

RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN. VÍCTIMA DE VIOLENCIA DOMÉSTICA. CON ORDEN DE PROTECCIÓN. (LEY 45/2002). DÍAS DE DERECHO 300.

SOLICITANTE/BENEFICIARIO DEL SUBSIDIO DEL REASS DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA

SUB. DE TRABAJADORES F. DISCONTINUOS NO PROCEDENTES CONTRIBUTIVA. DERECHO SEGÚN DÍAS TRABAJADOS DOCE MESES ANTERIORES A SOLICITUD. COTIZACIÓN POR JUBILACIÓN DURANTE LOS 60 PRIMEROS DÍAS.

SUB. TRAB. F.DISCONTINUOS MAYORES DE 45 AÑOS. SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES.AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA INFERIOR A 12 MESES. COTIZACIÓN....

SUB. TRABAJADORES F.DISCONTINUOS NO PROCEDENTES CONTRIBUTIVA, DERECHO SEGÚN DÍAS TRABAJADOS EN DOCE MESES ANTERIORES A SOLICITUD. SIN COTIZACIÓN JUBILACIÓN DURANTE LOS 60 PRIMEROS DÍAS.

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS. DÍAS DE DERECHO DESDE LA FECHA DE INICIO HASTA LA FECHA DE JUBILACIÓN.

SUBSIDIO 21 MESES. PERÍODO COTIZADO 180-359 DÍAS. CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES

SUBSIDIO 6 MESES. PERÍODO COTIZADO 180-359 DÍAS. SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES

SUBSIDIO DE TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA. DÍAS DE DERECHO EN FUNCIÓN DE LOS DÍAS TRABAJADOS EN LOS DOCE MESES ANTERIORES AL DE LA SOLICITUD.

SUBSIDIO ESPECIAL PARA MAYORES DE 45 AÑOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE 24 MESES. CON O SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DE DERECHO 180.

SUBSIDIO INFERIOR A 6 MESES. PERÍODO COTIZADO 90-179 DÍAS. CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DERECHO 90, 120 Ó 150 DÍAS.

SUBSIDIO PARA EMIGRANTES RETORNADOS. DÍAS DE DERECHO 540

SUBSIDIO PARA LIBERADOS DE PRISIÓN- DÍAS DE DERECHO 540.

SUBSIDIO PARA MAYORES 45 AÑOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA INFERIOR A 6 MESES. CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DE DERECHO 720.

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 45 AÑOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DURACIÓN IGUAL O SUPERIOR A 12 MESES. SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DE DERECHO 180.

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 45 AÑOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DURACIÓN IGUAL O SUPERIOR A 6 MESES. CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DE DERECHO 900.

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 45 AÑOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA INFERIOR A 12 MESES. SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DE DERECHO 180

SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS. DÍAS DE DERECHO DESDE LA FECHA DE INICIO HASTA LA FECHA DE JUBILACIÓN.

SUBSIDIO PARA MENORES DE 45 AÑOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DURACIÓN IGUAL O SUPERIOR A 6 MESES, CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DE DERECHO 720.

SUBSIDIO PARA MENORES DE 45 AÑOS. AGOTAMIENTO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE DURACIÓN INFERIOR A 6 MESES. CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES. DÍAS DE DERECHO 540.

SUBSIDIO POR REVISIÓN DE SITUACIÓN DE INVALIDEZ. DÍAS DE DERECHO 540.

Número de personas que han cobrado prestaciones a 30 de junio de 2014 y período de tiempo que les queda por cobrar. Municipios de Canarias.

	Menos de 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Entre 6 meses y un año	Más de 1 año	Total	Parados que cobran "Prepara"
ADEJE	569	558	373	383	1.883	57
AGAETE	122	98	54	61	335	42
AGUIMES	569	476	353	462	1.860	209
AGULO	12	13	8	12	45	0
ALAJERO	29	34	15	13	91	6
ANTIGUA	125	97	81	116	419	37
ARAFO	82	80	70	87	319	32
ARICO	122	101	74	120	417	41
ARONA	1.339	1.230	792	941	4.302	245
ARRECIFE	1.127	1.153	783	922	3.985	369
ARTENARA	27	10	11	16	64	4
ARUCAS	507	504	433	519	1.963	243
BARLOVENTO	18	32	20	25	95	2
BETANCURIA	9	3	8	16	36	2
BREÑA ALTA	119	136	85	119	459	35
BREÑA BAJA	74	73	69	73	289	17
BUENAVISTA	64	59	28	71	222	36
CANDELARIA	373	351	244	335	1.303	113
EL PASO	122	129	76	97	424	46
EL PINAR	31	29	18	19	97	5
EL ROSARIO	185	197	147	222	751	45
EL SAUZAL	152	145	87	154	538	59
EL TANQUE	48	42	34	43	167	4
FASNIA	43	35	38	32	148	19
FIRGAS	91	106	86	98	381	48
FRONTERA	59	86	39	36	220	32
FUENCALIENTE	20	16	21	11	68	6
GALDAR	349	410	280	316	1.355	194
GARACHICO	76	58	49	72	255	24
GARAFIA	17	19	17	12	65	5
GRANADILLA	847	836	501	612	2.796	228
GUIA DE ISORA	374	320	196	314	1.204	72
GUIMAR	361	306	277	347	1.291	126
HARIA	40	41	35	57	173	17
HERMIGUA	41	42	20	28	131	7
ICOD DE LOS VINOS	460	392	308	392	1.552	140
INGENIO	588	577	390	471	2.026	212
LA GUANCHA	109	97	59	106	371	26
LA LAGUNA	2.198	2.187	1.703	2.297	8.385	886
LA MATANZA	156	170	88	163	577	77
LA OLIVA	325	315	206	245	1.091	63
LA OROTAVA	637	710	523	709	2.579	303
LA VICTORIA	168	189	119	182	658	91
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	4.951	4.995	4.257	5.700	19.903	1.850
LOS LLANOS	342	341	216	276	1.175	106
LOS REALEJOS	750	697	491	694	2.632	234

	Menos de 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Entre 6 meses y un año	Más de 1 año	Total	Parados que cobran "Prepara"
LOS SILOS	64	58	53	55	230	36
MOGAN	318	287	210	234	1.049	54
MOYA	104	120	61	91	376	55
PAJARA	321	310	193	239	1.063	27
PUERTO DE LA CRUZ	437	432	336	451	1.656	151
PUERTO DEL ROSARIO	645	659	507	502	2.313	206
PUNTAGORDA	41	34	12	19	106	10
PUNTALLANA	43	41	23	24	131	6
SAN ANDRES Y SAUCES	58	48	25	33	164	6
SAN BARTOLOME	247	272	210	216	945	83
SAN BARTOLOME DE TIRAJANA	762	779	561	710	2.812	192
SAN JUAN DE LA RAMBLA	106	90	56	90	342	34
SAN MIGUEL DE ABONA	239	218	144	233	834	45
SAN NICOLAS DE TOLENTINO	127	130	69	110	436	54
SAN SEBASTIAN DE LA GOMERA	167	169	80	75	491	34
SANTA BRIGIDA	179	173	160	225	737	58
SANTA CRUZ DE LA PALMA	259	287	195	239	980	64
SANTA CRUZ DE TENERIFE	3.040	2.793	2.329	3.054	11.216	1.005
SANTA LUCIA	1.461	1.369	963	978	4.771	502
SANTA MARIA DE GUIA	211	198	125	191	725	97
SANTA URSULA	271	215	200	240	926	72
SANTIAGO DEL TEIDE	115	115	59	86	375	26
TACORONTE	360	336	279	424	1.399	181
TAZACORTE	104	107	57	78	346	36
TEGUESTE	131	124	113	149	517	42
TEGUISE	221	198	148	219	786	40
TEJEDA	30	13	14	19	76	9
TELDE	1.710	1.579	1.258	1.608	6.155	693
TEROR	129	126	124	131	510	55
TIAS	179	192	180	205	756	48
TIJARAFE	45	30	16	27	118	10
TINAJO	85	91	50	68	294	29
TUINEJE	229	240	161	199	829	36
VALLE GRAN REY	65	52	24	34	175	5
VALLEHERMOSO	27	43	27	33	130	6
VALLESECO	46	36	34	48	164	16
VALSEQUILLO	122	122	90	134	468	54
VALVERDE	77	82	58	58	275	29
VEGA DE SAN MATEO	95	83	71	100	349	31
VILAFLORES	24	19	21	31	95	9
VILLA DE MAZO	77	87	72	51	287	15
YAIZA	219	203	128	113	663	29
CANARIAS	32.017	31.055	23.278	29.820	116.170	10.605

¿Cuáles son las principales conclusiones obtenidas del análisis?

Puesto que el análisis conjunto de los 88 municipios ofrece un gran volumen de datos que hace más compleja la comprensión de nuestro estudio, hemos realizado un esfuerzo por presentar la información de manera intuitiva y fácil de consultar.

A continuación presentamos, en una sola tabla, todos los municipios canarios y el peso de cada uno de los colectivos, variables o “problemas” analizados sobre el total de sus parados.

La información es del mes de junio de 2014.

Hemos marcado en rojo a aquellos diez municipios con peor situación relativa y en verde a los diez que muestran una mejor situación respecto a cada tema analizado en comparación con la media canaria. En naranja aparecen los que están por encima de la media pero no están entre los diez con peor situación y en amarillo los que están por debajo de la media pero no están entre los diez con mejor situación.



obecan

ULL

Universidad
de La Laguna



Municipio residencia	Parados Junio 2014	Menores de 25 años	Menores de 30 años	De 45 y más años	Mujeres	Parados de larga duración	Parados de muy larga duración	Extranjeros	Discapacitados	No cobran prestaciones	Sin experiencia laboral	Baja cualificación	Variación (%) del desempleo en el último año
ADEJE	3.472	6,2	15,0	43,4	53,6	32,1	17,9	28,4	2,2	45,8	2,2	73,2	-8,6
AGAETE	866	6,0	16,3	43,8	52,2	53,6	37,0	1,7	1,6	61,3	5,4	10,7	-1,3
AGUIMES	4.543	9,3	20,2	41,0	52,3	44,2	27,9	5,2	2,5	59,1	5,4	42,6	-3,1
AGULO	105	5,7	16,2	47,6	47,6	29,5	13,3	0,0	1,0	57,1	1,0	62,9	-22,2
ALAJERO	172	4,7	12,2	40,1	51,2	25,6	9,3	9,9	2,3	47,1	1,7	64,0	-26,2
ANTIGUA	904	4,4	12,4	49,6	50,6	42,6	27,8	26,0	0,9	53,5	3,0	46,1	-12,3
ARAFO	710	7,2	14,9	44,1	52,4	52,0	33,7	1,8	2,4	55,1	7,7	47,5	-4,3
ARICO	831	6,7	15,8	44,8	47,2	44,6	27,0	5,7	2,0	49,8	4,1	60,5	-5,5
ARONA	8.404	6,1	14,2	47,1	51,6	37,7	22,6	25,2	2,7	48,8	2,8	74,0	-6,9
ARRECFE	8.223	7,2	16,2	46,9	51,0	43,0	27,4	17,6	2,0	51,5	4,7	64,4	-9,6
ARTENARA	129	4,7	17,1	50,4	52,7	47,3	30,2	0,0	2,3	50,4	5,4	38,0	-7,9
ARUCAS	5.326	7,0	16,3	45,3	53,5	57,4	40,1	1,4	2,8	63,1	8,7	20,6	-7,8
BARLOVENTO	244	6,1	12,3	52,9	51,6	51,6	35,2	4,1	1,6	61,1	4,9	22,5	1,7
BETANCURIA	68	5,9	13,2	63,2	57,4	50,0	38,2	0,0	0,0	47,1	1,5	36,8	-16,0
BREÑA ALTA	960	7,2	15,7	44,8	50,8	49,7	30,3	4,3	2,7	52,2	5,8	20,0	-1,8
BREÑA BAJA	666	6,3	15,3	46,2	51,7	52,9	33,9	3,8	2,6	56,6	4,4	20,3	-1,6
BUENAVISTA	600	7,8	18,8	43,7	47,5	51,2	37,2	2,7	2,5	63,0	6,2	25,0	-17,5
CANDELARIA	2.815	5,6	13,3	45,8	55,9	48,3	30,8	5,1	3,5	53,7	4,3	44,9	-8,4
EL PASO	991	7,1	15,7	49,9	50,1	53,1	35,3	4,0	1,4	57,2	8,5	24,7	-6,8
EL PINAR	209	11,0	21,5	45,9	48,3	29,2	12,0	7,7	2,4	53,6	5,7	33,0	-3,7
EL ROSARIO	1.742	7,4	16,5	46,5	52,0	51,0	31,1	4,0	2,0	56,9	8,5	39,4	-7,6
EL SAUZAL	1.248	8,3	17,5	44,2	45,4	52,4	32,9	1,7	2,8	56,9	7,1	27,2	-6,2
EL TANQUE	359	10,0	20,8	43,5	51,0	48,5	34,5	1,9	1,4	53,5	4,7	21,4	-8,9
FASNIA	347	5,2	13,8	48,1	48,4	50,7	35,2	5,5	3,7	57,3	1,2	45,0	-9,4
FIRGAS	1.028	7,1	16,3	46,2	54,7	60,4	43,1	2,0	3,4	62,9	9,1	19,4	-7,7
FRONTERA	494	8,5	17,4	40,7	46,8	32,2	16,6	7,3	1,0	55,5	4,5	35,0	-0,2
FUENCALIENTE	151	7,3	15,9	47,7	49,0	43,0	27,8	9,3	2,0	55,0	2,0	37,1	-20,5
GALDAR	3.770	8,7	19,4	40,4	53,2	54,3	37,2	1,4	2,8	64,1	8,8	12,1	-7,6
GARACHICO	618	6,3	13,6	48,4	49,2	50,0	34,5	1,5	1,3	58,7	6,0	15,2	-12,7
GARAFIA	155	11,0	18,7	52,9	50,3	54,8	34,2	5,8	0,6	58,1	11,0	22,6	-17,1
GRANADILLA	5.263	6,4	15,2	46,1	54,1	41,3	24,4	17,0	2,8	46,9	3,7	66,9	-10,3
GUIA DE ISORA	2.247	8,9	16,3	46,6	50,6	38,4	22,9	12,2	1,6	46,4	2,9	75,1	-4,6
GUIMAR	2.796	7,4	15,1	46,1	50,1	52,1	34,8	4,0	2,4	53,8	5,7	50,7	-10,6
HARIA	442	6,6	14,0	50,2	50,7	52,7	34,2	7,7	1,6	60,9	4,8	51,6	-12,5
HERMIGUA	267	5,6	13,9	53,9	43,1	41,9	22,5	1,9	1,5	50,9	3,0	57,3	-16,3
ICOD DE LOS VINOS	3.697	7,1	15,6	46,2	48,9	54,2	36,6	2,5	1,9	58,0	7,7	21,5	-10,5
INGENIO	4.541	7,9	18,3	41,7	52,7	48,3	31,9	3,0	2,0	55,4	5,0	40,9	-10,1
LA GUANCHA	826	5,6	15,5	45,0	50,7	50,1	34,9	2,4	1,8	55,1	6,8	21,8	-1,4
LA LAGUNA	20.250	5,8	15,4	45,1	50,8	52,3	34,6	3,5	3,1	58,6	7,2	33,3	-5,8
LA MATANZA	1.363	5,7	15,0	41,9	45,2	52,9	36,6	2,4	3,4	57,7	6,5	24,4	-14,2
LA OLIVA	2.119	5,6	14,2	45,5	51,0	34,4	19,6	28,5	0,5	48,5	2,6	45,0	-13,2
LA OROTAVA	5.877	6,8	16,1	44,2	47,5	52,8	34,9	2,3	2,7	56,1	7,4	44,5	-6,2
LA VICTORIA	1.508	6,6	16,5	44,4	44,4	55,6	37,2	2,3	2,6	56,4	7,7	29,4	-11,8
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	51.989	6,1	15,4	49,0	52,6	55,4	38,6	4,7	2,9	61,7	7,6	42,9	-6,5

Municipio residencia	Parados Junio 2014	Menores de 25 años	Menores de 30 años	De 45 y más años	Mujeres	Parados de larga duración	Parados de muy larga duración	Extranjeros	Discapacitados	No cobran prestaciones	Sin experiencia laboral	Baja cualificación	Variación (%) del desempleo en el último año
LOS LLANOS	2.681	6,4	15,0	43,6	53,9	50,3	31,0	5,5	1,7	56,2	8,4	28,9	-6,0
LOS REALEJOS	5.715	6,5	15,2	46,9	50,9	53,1	35,7	2,7	2,3	53,9	6,6	45,3	-7,9
LOS SILOS	612	8,5	19,3	38,9	49,7	50,2	33,3	2,5	3,1	62,4	7,0	24,0	-5,4
MOGAN	1.954	7,6	18,2	44,5	54,5	37,2	22,1	22,4	1,3	46,3	4,1	50,7	-2,6
MOYA	1.067	6,9	16,1	44,4	55,6	60,5	42,5	1,0	3,7	64,8	7,8	22,3	-12,7
PAJARA	1.722	6,9	16,1	42,9	47,5	27,8	13,2	30,8	0,9	38,3	2,4	46,4	-8,4
PUERTO DE LA CRUZ	4.077	6,0	15,1	48,5	53,2	49,8	34,4	8,1	4,0	59,4	5,4	52,2	-4,7
PUERTO DEL ROSARIO	4.808	6,8	16,6	43,0	53,6	40,5	23,4	16,3	1,7	51,9	3,8	39,4	-14,2
PUNTAGORDA	235	6,4	13,6	46,4	46,0	47,2	25,5	8,5	1,3	54,9	5,5	26,4	-8,6
PUNTALLANA	283	2,1	12,4	45,6	54,1	46,6	27,9	2,8	2,8	53,7	5,3	26,1	2,2
SAN ANDRES Y SAUCES	437	7,1	17,6	44,4	51,5	47,1	28,8	4,3	1,6	62,5	7,8	23,8	-9,1
SAN BARTOLOME	1.826	4,5	12,5	47,4	53,5	43,4	26,1	12,4	1,4	48,2	3,5	54,9	-10,5
SAN BARTOLOME DE TIRAJANA	5.946	6,9	15,9	47,7	52,5	41,3	26,4	17,6	2,1	52,7	5,0	44,5	-7,1
SAN JUAN DE LA RAMBLA	816	7,2	17,3	44,6	50,6	44,6	30,4	1,8	2,0	58,1	7,4	18,1	-1,9
SAN MIGUEL DE ABONA	1.417	5,2	12,6	46,6	52,9	44,7	25,5	15,8	2,0	41,1	1,9	67,2	-16,6
SAN NICOLAS DE TOLentino	1.204	12,4	23,7	38,0	45,8	52,7	32,1	4,9	1,2	63,8	5,4	19,2	-6,4
SAN SEBASTIAN DE LA GOMERA	985	7,2	15,5	41,0	46,9	33,7	19,1	5,8	2,1	50,2	2,7	52,1	-26,6
SANTA BRIGIDA	1.745	5,9	15,1	53,0	50,1	56,4	39,1	1,3	2,5	57,8	8,7	39,0	-8,4
SANTA CRUZ DE LA PALMA	2.388	6,7	15,3	46,1	49,0	52,8	34,9	4,1	3,2	59,0	8,4	24,6	-4,8
SANTA CRUZ DE TENERIFE	26.934	5,5	14,7	47,1	51,4	54,0	36,2	4,2	3,4	58,4	6,4	48,6	-8,7
SANTA LUCIA	10.737	9,3	18,2	42,5	54,5	42,6	26,2	11,4	2,1	55,6	6,0	48,9	-6,1
SANTA MARIA DE GUIA	2.098	8,9	19,1	42,4	52,0	55,6	37,7	1,6	3,5	65,4	9,5	14,1	-4,5
SANTA URSULA	2.094	6,9	15,3	46,0	48,5	51,9	36,3	4,9	2,2	55,8	7,8	45,7	-5,7
SANTIAGO DEL TEIDE	746	6,4	15,4	44,4	52,4	38,9	21,7	16,1	2,0	49,7	2,5	72,0	-6,6
TACORONTE	3.523	6,9	15,3	43,8	48,6	54,2	38,0	1,2	3,3	60,3	7,6	24,2	-7,5
TAZACORTE	717	6,6	14,8	47,7	52,6	53,8	34,4	2,8	2,1	51,7	5,3	23,4	-4,7
TEGUESTE	1.283	7,2	15,3	46,0	49,9	49,8	32,4	1,5	2,3	59,7	8,5	21,7	-10,1
TEGUISE	1.595	5,1	12,9	49,0	56,8	43,8	26,2	12,3	1,2	50,7	4,2	51,7	-14,4
TEJEDA	185	8,1	16,2	48,1	48,6	48,6	27,0	1,1	1,1	58,9	8,1	48,6	-4,6
TELDE	15.926	7,4	17,2	43,5	54,3	52,3	35,4	1,8	2,7	61,3	7,2	33,0	-7,1
TEROR	1.414	7,3	15,3	49,3	53,1	56,2	38,3	1,1	2,8	63,8	10,2	20,4	-9,2
TIAS	1.519	5,5	14,0	49,6	54,0	39,0	24,0	26,7	0,9	50,2	4,1	63,1	-13,9
TIJARAFE	284	9,9	17,6	46,1	53,5	39,8	28,5	8,1	2,5	58,5	7,4	21,1	-9,6
TINAJO	601	5,7	14,8	46,4	50,7	46,9	31,8	5,8	1,0	51,1	5,5	58,9	-17,6
TUINEJE	1.471	8,0	18,6	44,5	49,6	36,0	22,6	12,4	2,1	43,6	3,9	40,8	-18,1
VALLE GRAN REY	347	5,8	13,3	44,7	47,6	33,4	15,6	12,4	1,2	49,6	2,6	65,4	-18,0
VALLEHERMOSO	283	4,6	14,8	54,1	49,8	44,5	25,4	1,8	3,2	54,1	2,1	61,8	-19,4
VALLESECO	446	6,5	15,7	46,9	50,9	55,8	40,1	1,3	3,1	63,2	7,0	23,3	-5,5
VALSEQUILLO	1.142	8,5	16,8	46,1	54,6	50,3	33,3	2,8	1,9	59,0	5,8	30,7	-8,3
VALVERDE	609	7,7	15,9	46,3	43,5	33,2	15,9	6,1	2,1	54,8	4,3	33,5	-1,3
VEGA DE SAN MATEO	920	7,3	16,1	48,6	54,2	58,3	40,0	0,5	1,7	62,1	9,7	42,0	-8,6
VILAFLORES	170	6,5	15,9	50,0	48,8	44,7	25,3	4,7	0,6	44,1	1,2	65,3	-15,8
VILLA DE MAZO	632	7,4	14,7	49,1	49,5	50,5	30,4	3,2	2,7	54,6	5,5	21,7	-6,1
YAIZA	1.130	5,7	13,9	37,4	49,8	28,3	14,2	28,7	1,7	41,3	2,0	65,1	-10,9

Finalmente, a modo de resumen, presentamos una tabla con los municipios que mejor/peor y buena/mala situación relativa presentan en base al análisis de las 12 variables que han sido objeto de estudio.

Sólo dos municipios, Betancuria y San Nicolás de Tolentino, están presentes en dos categorías.

Alajeró, en la isla de La Gomera, sería el municipio mejor situado respecto al conjunto de las variables analizadas.



Municipios con la mejor situación relativa (presentan 4 o más puntos positivos-verde- en la lista)
Adeje
Agulo
Alajeró
Betancuria
Frontera
Pájara
San Miguel de Abona
San Sebastián de La Gomera
Valle Gran Rey
Yaiza
Municipios con buena situación relativa (presentan tres puntos positivos-verde- en la lista)
Antigua
San Nicolás de Tolentino
Vallehermoso
Valverde
Vilafior
Municipios con la peor situación relativa (presentan cuatro o más puntos negativos-rojo- en la lista)
Arucas
Firgas
Gáldar
Garafía
Moya
Santa Brígida
Santa María de Guía
Teror
Vega de San Mateo
Municipios con mala situación relativa (presentan tres puntos negativos-rojo- en la lista)
Betancuria
Mogán
San Nicolás de Tolentino
Valleseco

03.

Empleo-Formación

03.1 FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: FINANCIACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LA CCAA DE CANARIAS.

¿Qué es la formación profesional?

La formación profesional comprende, en general, el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas ocupaciones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.



La cualificación profesional que proporciona esta formación contribuye a elevar el nivel y la calidad de vida de las personas, así como a incrementar la cohesión económica y social con el fomento del empleo.

En el contexto actual, la formación constituye un objetivo estratégico para reforzar la productividad y competitividad de las

empresas en el nuevo escenario global, así como para potenciar la empleabilidad de los trabajadores en un mundo en constante cambio.

Además, es preciso destacar que la educación es un derecho que el artículo 27 de la Constitución reconoce a todos para alcanzar el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.

¿Cómo se articula el sistema de formación profesional en España?

El sistema de formación profesional en España está integrado por dos subsistemas.

Por una parte, el subsistema de formación profesional reglada o inicial, que depende del Ministerio de Educación y de las Comunidades Autónomas, y por otra, el subsistema de formación para el empleo, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del Servicio Público de Empleo Estatal, y a las Comunidades Autónomas.

¿Qué es la formación profesional para el empleo?

Es un subsistema de la formación profesional que da respuesta a las necesidades formativas que demandan tanto las personas (ocupadas y desempleadas) como las empresas, con el fin de favorecer la inserción y reinserción laborales, así como el mantenimiento y promoción en el empleo.



El modelo de formación profesional para el empleo da un valor añadido al concepto de formación a lo largo de la vida, es decir, a la necesidad de estar permanentemente formado, no sólo para incorporarse en las mejores condiciones en el mercado de trabajo sino para mantenerse en él o mejorar hacia puestos de mayor responsabilidad vinculados a la formación adquirida.

¿Cómo nace el Subsistema?

En 1993, como reconocimiento del papel estratégico que juega la formación para hacer compatible la competitividad de las empresas con el aprendizaje individual de los trabajadores, se firman los Acuerdos Nacionales de Formación Continua, renovados en los años 1996, 2000 y 2006, y prorrogados a partir de 2010.

¿Cuáles son los fines del subsistema de formación profesional para el Empleo?

El subsistema de Formación para el Empleo dispone de un conjunto de instrumentos y acciones cuyo objetivo consiste en impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y que contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Los principales fines de la formación profesional para el empleo son los siguientes:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente

de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

•Promover que las competencias profesionales por los trabajadores adquiridas, tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

¿Cómo se regula el subsistema de formación profesional para el empleo?

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regula las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura organizativa y de participación institucional.



Dicho Decreto ha sido fruto de la experiencia acumulada y el trabajo conjunto de los interlocutores sociales y la Administración, quienes, en 2006, suscribieron el IV Acuerdo Nacional de Formación, de carácter bipartito, y el Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo, de carácter tripartito.

Esos Acuerdos sentaron las bases del actual subsistema, cuya principal novedad es la integración de la formación ocupacional y continua. El Real Decreto ha sido desarrollado posteriormente mediante la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo.

A lo largo de sus años de vigencia el Real Decreto 395/2007 ha reforzado, de una parte, la participación de los Interlocutores

Sociales y, de otra, la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas y la colaboración entre sus Administraciones y la Administración General del Estado.

Todo ello ha supuesto un avance importante en la integración del sistema de formación profesional en España, orientado por el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Además, con el desarrollo del Real Decreto 395/2007, se ha tratado de potenciar la calidad de la formación así como su evaluación, a fin de que la inversión en formación responda a los acelerados y continuos cambios que se producen en el entorno productivo, permitiendo mantener actualizadas las competencias de los trabajadores y la capacidad de competir de las empresas.

Ello exige reducir progresivamente el diferencial que dicha inversión tiene todavía en relación con la media europea. Por tanto, se ha intentado implantar un modelo dinámico y flexible pero, a la vez estable, para dar respuesta desde la formación a los desafíos de la economía fijados en la estrategia europea en materia de empleo.

¿Cómo se financia la formación de oferta en el subsistema de formación profesional para el empleo?

El subsistema de formación profesional para el empleo se financia de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado:

- Con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores.
- Con las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo.
- Con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Asimismo, las Comunidades Autónomas pueden, en el ejercicio de su competencia, destinar fondos propios para financiar la gestión de las iniciativas de formación previstas en este subsistema, mediante las fórmulas de financiación que determinen en el ejercicio de sus facultades.

¿Qué iniciativas formativas recoge el subsistema de formación profesional para el empleo?

Las iniciativas formativas son las siguientes:

•La formación de oferta o subvencionada, que comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas, con el fin de ofrecerles una formación gratuita ajustada a las necesidades del mercado de trabajo.

Esta iniciativa es la que se organiza desde instancias oficiales con vistas a mejorar la situación de las personas, estén o no trabajando y pueden participar simultáneamente en la misma trabajadores y desempleados en la proporción que las Administraciones competentes determinan en cada convocatoria pública.



•La formación de demanda o bonificada, constituida por las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación bonificados para responder a las necesidades de formación de las empresas y sus asalariados.

Con esta iniciativa las empresas han de asumir tanto la planificación como la gestión de la formación bonificada. Por su parte, a los trabajadores les corresponde la solicitud de los permisos de formación.

•La formación en alternancia con el empleo que está integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo compatibilizar formación y práctica profesional en el puesto de trabajo.

En los primeros se compatibilizan ambas actividades en el tiempo, mientras que en los segundos se suceden.

•Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación que mejoran la eficacia del subsistema.

Contienen tres tipos de actividades: estudios de carácter general y sectorial, acciones de investigación e innovación y acciones informativas de difusión y orientación profesional.

¿Qué oportunidades le proporciona a las personas el modelo de formación para el empleo?

El modelo le proporciona a las personas la oportunidad de:

•Formarse en la propia empresa, mediante la formación de demanda, para dar respuesta a las necesidades productivas de la empresa (sistema de bonificaciones) y/o las necesidades del trabajador (permiso individual de formación bonificados)



•Formarse fuera de la empresa, mediante la formación de oferta, en el ámbito estatal o territorial.

¿Qué papel desempeña la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (FTFE) en el subsistema de formación profesional para el empleo?



En el ámbito nacional es el Servicio Público Estatal de Empleo, con la colaboración y apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, el que debe desarrollar las funciones de programación, control y gestión de la formación profesional para el empleo de competencia estatal.

Esas instituciones marcan las pautas generales para todo el Estado y se encargan de la gestión de las acciones formativas desarrolladas para más de una comunidad autónoma.

La Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo es la entidad privada estatal de derecho público y sin ánimo de lucro, que colabora con el Servicio Público de Empleo Estatal en la planificación, programación, gestión, evaluación, seguimiento y control de las diferentes iniciativas formativas.

¿A quién corresponde gestionar la formación de oferta o subvencionada del subsistema de formación para el empleo en Canarias?

En el ámbito autonómico son las Comunidades Autónomas y su entramado institucional las que determinan los órganos o entidades competentes para llevar a cabo las funciones de programación, control y gestión de la formación profesional para el empleo.

El Servicio Canario de Empleo es quien asume el desarrollo de las funciones de ejecución de las políticas de empleo y formación profesional de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como la gestión y el control de las subvenciones y ayudas públicas de las ciudades políticas.



Entre las 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 papel juega la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA) en la gestión de la formación de oferta o subvencionada en Canarias?

FUNCATRA ha venido actuando, desde el año 2009, como entidad colaboradora del SCE en el marco de las convocatorias de

concesión de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación mediante convenios dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

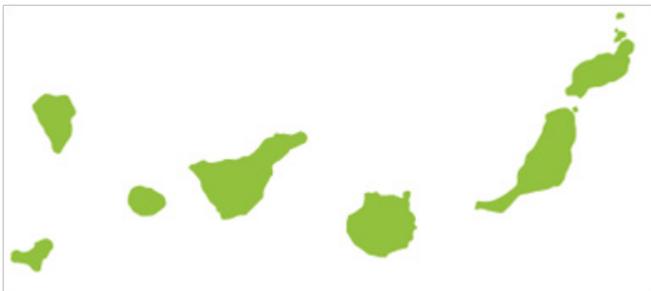


El papel estratégico desempeñado por FUNCATRA se justifica por la necesidad de hacer efectivos los principios de eficacia, eficiencia y servicio al ciudadano.

Ello ha exigido contar con los medios necesarios para el cumplimiento de la encomienda de gestión de los programas de formación dirigida prioritariamente a ocupados, en el ámbito de la formación profesional para el empleo en Canarias.

¿En qué consiste la formación de oferta o subvencionada que se desarrolla en Canarias?

La formación de oferta o formación subvencionada apoya a las empresas en la mejora de su competitividad y cumple con las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, quienes mejoran sus competencias y habilidades para el desempeño de su ocupación o para su paso a otros sectores emergentes en los que se crea empleo.



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

La solicitud de subvención y gestión de estas ayudas se realiza a través de una aplicación telemática que facilita y agiliza los trámites y garantiza la seguridad y la confidencialidad de las comunicaciones.

Además, las diferentes convocatorias prevén la concesión de becas y ayudas para la manutención y desplazamiento de las personas desempleadas que participen en los planes y programas de formación.

A lo anterior se añade que, con el fin de incentivar y facilitar la participación y el acceso de los trabajadores a la oferta formativa dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad, se ha establecido una oferta de formación modular que favorece la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, reduce los riesgos de abandonos y posibilita que el trabajador avance en su itinerario de formación profesional cualquiera que sea la situación laboral en que se encuentre.

¿Qué actividades y servicios desarrolla FUNCATRA en materia de formación profesional de oferta?



La gestión de las actividades y servicios que presta FUNCATRA, en materia de formación profesional de oferta, son fundamentalmente los siguientes:

- Colaboración y asistencia técnica al Servicio Canario de Empleo, en la realización de las actividades de carácter material, técnico

y de preparación que no impliquen ejercicio de autoridad ni el dictado de actos administrativos, ya que dichas funciones se reservan expresamente a los órganos competentes del Servicio Canario de Empleo.

- Verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para tener acceso a las subvenciones públicas del Servicio Canario de Empleo, en materia de formación de oferta.

- Apoyo técnico en la valoración de los planes de formación de oferta presentados, referidos a las respectivas convocatorias.

- Comprobación de la efectiva realización de la actividad subvencionada y del cumplimiento de la finalidad que determinó la concesión de las subvenciones correspondientes. En ese sentido, ofrece apoyo material en el seguimiento de los grupos de formación, ejecuta el plan de visitas y elabora informes relativos a su ejecución.

- Comprobación, verificación y presentación ante el Servicio Canario de Empleo de la documentación de justificación presentada por las entidades beneficiarias, según los requisitos establecidos en las respectivas convocatorias.

- Verificación de la documentación de becas y ayudas a que tienen derecho los participantes en las diferentes convocatorias.

- Mantenimiento de la aplicación informática de gestión.

- Elaboración de informes parciales de ejecución de las actuaciones realizadas e informes finales sobre el destino de los fondos recibidos.

- Mantenimiento y protección de los datos contenidos en el soporte informático, así como custodiar la documentación de los expedientes.

- Realización de estudios sobre la calidad de las acciones de formación desarrolladas, su grado de utilidad, el nivel de satisfacción y la evaluación del grado de ejecución de los planes de formación, establecidos en el marco de cada convocatoria.

¿De qué recursos dispone FUNCATRA para llevar a cabo sus funciones?

Para llevar a cabo sus actividades y servicios, FUNCATRA ha aportado, a lo largo de todos estos años, medios humanos, materiales y técnicos, así como la logística necesaria, poniéndolos a disposición del Servicio Canario de Empleo para acercarlos a la sociedad mediante la prestación de servicios de calidad.

Los recursos humanos con los que cuenta, que son su principal activo y aportan un valor estratégico único, disponen de una elevada cualificación y de una experiencia dilatada en la planificación, ejecución, gestión y control de la formación profesional para el empleo.

Los recursos materiales son dos centros de trabajo situados en las capitales de las islas de Gran Canaria y de Tenerife, dotados de medios que permiten realizar sus funciones de manera rápida, eficaz y con un mínimo coste.

¿A quién va dirigida la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en Canarias?

Este subsistema, siguiendo la línea de integración marcada por el sistema de formación profesional, ha posibilitado la participación conjunta en las acciones formativas de trabajadores y personas desempleadas, inscritas en las oficinas de empleo del Servicio Canario de Empleo (SCE).

En las convocatorias de formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados de los ejercicios 2006 y 2007 únicamente se ha permitido la participación de trabajadores, es decir, personas que tenían un empleo en el momento de iniciar las acciones formativas.

En la convocatoria 2008 se ha autorizado, por primera vez, un porcentaje de participación de, al menos, el 80% de ocupados y un máximo del 20% de desempleados. Desde la convocatoria 2009 hasta el momento actual se han equilibrado esos porcentajes y la participación de los trabajadores ocupados se ha fijado en al menos un 60%, mientras que la participación de

desempleados ha podido llegar hasta el límite máximo del 40% sobre el total de participantes del conjunto de los planes de formación.



Por tanto, en la actualidad participan en estas acciones formativas, tanto las personas ocupadas como las desempleadas, siempre que al menos el 60% de los participantes sean trabajadores ocupados.

Esos porcentajes de participación han sido determinados por el SCE en cada convocatoria, respetando los límites señalados anteriormente.

¿Qué formación se ofrece?

Las personas que participan en la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en Canarias pueden cursar:

- Acciones formativas intersectoriales, dirigidas a adquirir competencias profesionales transversales, válidas para los distintos sectores productivos.
- Acciones formativas sectoriales, dirigidas a adquirir competencias profesionales específicas de un sector productivo.
- Acciones formativas vinculadas a Certificados de Profesionalidad.

¿Qué ha ocurrido con la financiación de la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en Canarias? y ¿cuál ha sido la participación desde 2006 hasta 2013?

Con la finalidad de ofrecer una panorámica general de la financiación destinada a las convocatorias de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, así como la participación de beneficiarios en el archipiélago insular, se analizan los datos relativos al importe de las ayudas y el número de personas formadas durante un período de seis años (2006-2012).

La información relativa a los participantes contempla a aquellos que han finalizado los grupos formativos en las diferentes convocatorias, mientras que la financiación se refiere al compromiso de ejecución de las entidades beneficiarias de las ayudas. Por tanto, los datos aportados no son aún definitivos debido a que en ningún caso se trata de participación y financiación efectivamente certificadas.



Además, al número de participantes habría que sumar los correspondientes a la convocatoria 2013, que no se contabilizan porque aún está en plena fase de ejecución. En ese sentido, hay que tener en cuenta que los plazos de ejecución de esta iniciativa no se corresponden con años naturales.

Desde la convocatoria 2006 hasta la de 2012, las ayudas distribuidas en Canarias han ascendido a un monto global de 100.643,8 mil euros. Ello se ha traducido en que se han formado, por medio de las subvenciones ejecutadas por el Servicio Canario de Empleo con la colaboración de FUNCATRA, un total de 171,4 mil personas en los diferentes grupos formativos que conforman los planes de formación.

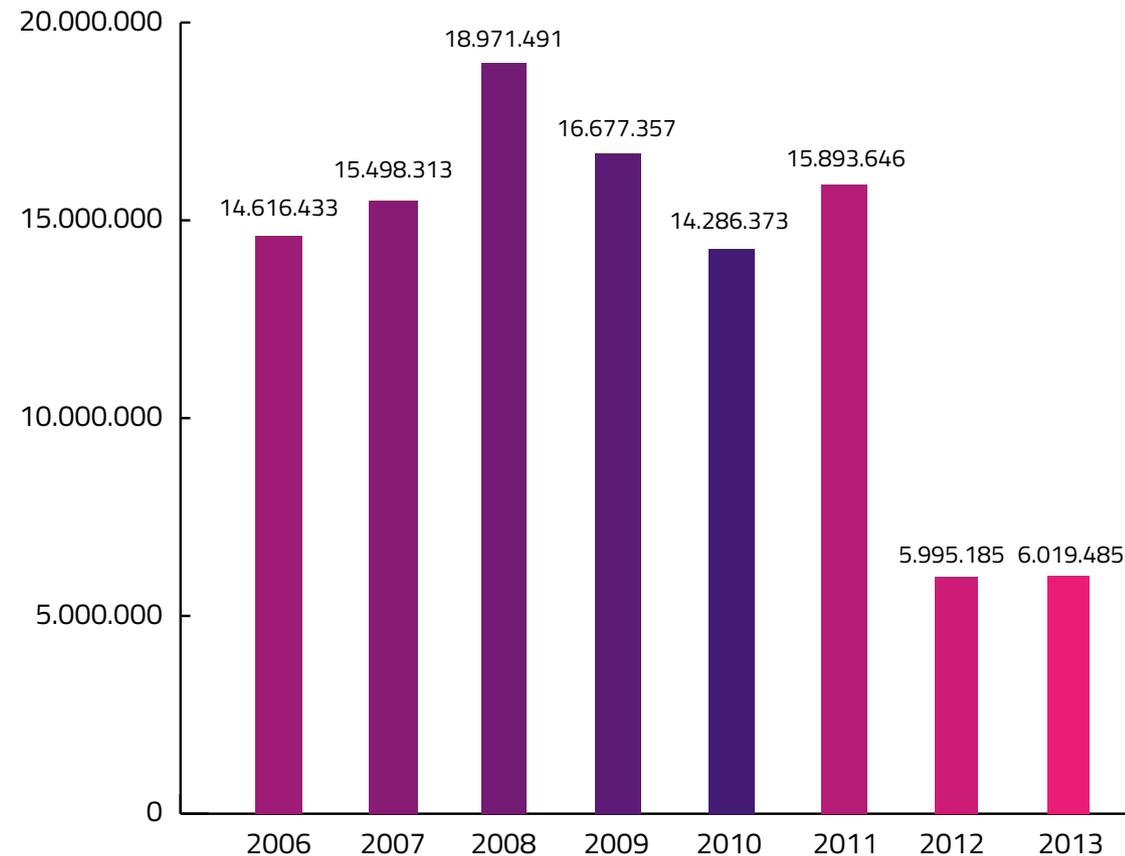
El importe de las ayudas se ha reducido drásticamente, a partir de la convocatoria 2012, como consecuencia de los duros recortes sufridos en el importe económico dirigido a financiar las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

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.

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.



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



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

En el año 2006 la convocatoria de formación de oferta se ha dirigido exclusivamente a personas ocupadas. En dicho ejercicio la ayuda total ha ascendido a 14.616,4 mil euros y ello ha permitido la participación de 24,1 mil trabajadores en las diferentes acciones formativas de planes de carácter sectorial e intersectorial.

Durante 2007, se ha seguido restringiendo totalmente la participación de personas desempleadas y se ha incrementado ligeramente el importe de las ayudas y la participación de trabajadores con respecto a la convocatoria anterior. En concreto, se han concedido 15.498,3 mil euros de subvención y han participado 26,7 mil ocupados.

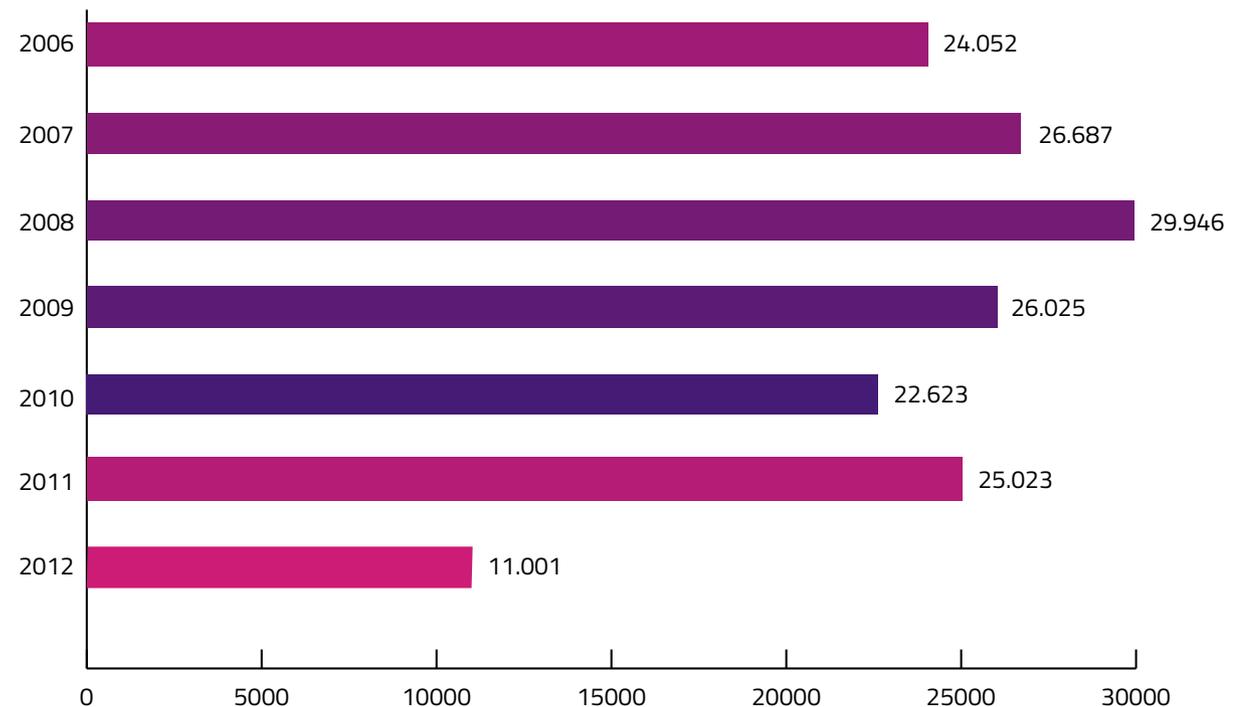
La convocatoria con mayor financiación y participación del período objeto de análisis ha sido la del ejercicio 2008, con una ayuda concedida total de 18.971,5 mil euros y 29,9 mil participantes. Del total de destinatarios de los fondos, los ocupados que han recibido formación han sido 26,6 mil. Paralelamente, en ese ejercicio se ha permitido la participación de 3,3 mil personas desempleadas, es decir, un 88,9% de trabajadores frente al 11,1% de parados sobre el total de participación.

Como es sabido, en el tercer trimestre de 2007 comenzaron a detectarse los primeros efectos de la crisis sobre el mercado de trabajo y los mismos se han ido agravando durante los años siguientes.

Después de una tendencia ascendente en el importe de las ayudas asignadas en cada convocatoria y en el número de participantes, en 2009 se ha producido, por primera vez, un ligero decremento de los fondos destinados a la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados.

La cuantía de las ayudas ha ascendido a 16.667,4 mil euros y han participado 26 mil personas, de las cuales el 74,8% han sido ocupados frente al 25,2% de desempleados.

Participantes finalizados. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en Canarias (2006-2012)



Fuente: OBECAN. Canarias Emplea 2014

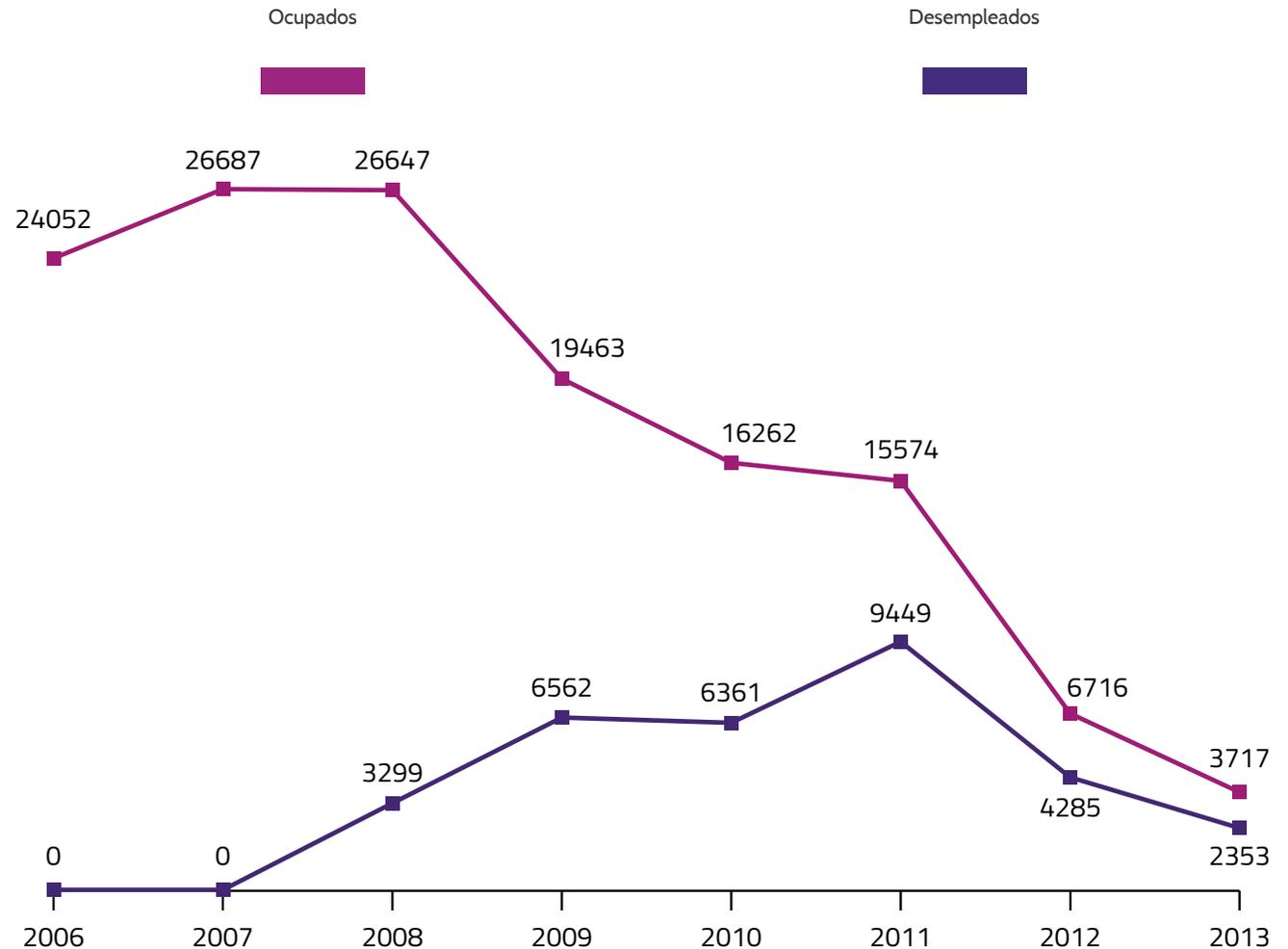
La tendencia descendente de 2009 ha seguido la misma evolución durante 2010, con una financiación de 14.286,4 mil euros y 22,6 mil participantes, de los cuales el 71,9% han sido ocupados y el 28,1% desempleados. Por tanto se ha producido un pequeño aumento relativo de la participación de personas desempleadas.

En 2011 se mantiene estable el volumen de los fondos asignados a formación e incluso llegan a incrementarse ligeramente, así como el número de participantes con respecto a 2010. La subvención concedida es de 15.893,6 mil euros y participan en esa convocatoria 25,1 mil personas, de las cuales el 62,2% son ocupados frente al 37,8% de desempleados. Por tanto, se consolida la mayor participación del colectivo desempleado en la convocatoria, lo cual se explica perfectamente por la nueva configuración del mercado de trabajo del archipiélago insular y sus enormes tasas de paro que aumentan de manera progresiva y acelerada.

Sin embargo, en 2012, debido a los profundos y traumáticos recortes de las políticas activas de empleo, el volumen de los fondos se ha reducido drásticamente, así como el número de personas formadas. De esa manera, la ayuda concedida ha sido de tan solo 5.995, 2 mil euros y han participado 11 mil personas, es decir, menos de la mitad de las que participaron en 2012. De ellas, el 61% han sido ocupados y un 39% desempleados. Por tanto, la brusca disminución de la partida económica en tan sólo un año ha sido de un 62,3%.

En 2013 la asignación ha sido de 6.019,5 mil euros, es decir, sigue situándose en los niveles mínimos de 2012. En cuanto a la participación no se pueden ofrecer datos ya que, como se ha comentado anteriormente, esta convocatoria aún está en plena fase de ejecución.

Evolución de la participación de ocupados y desempleados. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en Canarias (2006-2012)



Fuente: EPA
OBECAN. Canarias Emplea 2014

¿Cuáles han sido las principales novedades de la reforma laboral sobre la formación profesional para el empleo?

En 2012, el subsistema de formación para el empleo ha experimentado diversas modificaciones como consecuencia de la publicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que ha incluido.

El Real Decreto contiene varios preceptos que se relacionan directamente con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP).

Fundamentalmente, el artículo 2 y varias disposiciones finales se refieren a la formación profesional, en el contexto de la reforma del mercado de trabajo, estableciendo varias novedades que merecen ser resaltadas y que son las siguientes:

- Se reconoce la formación profesional como un derecho del trabajador, modificando el Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo un derecho a un permiso retribuido para formación de 20 horas anuales, para todos los trabajadores con más de un año de antigüedad.

- Se vincula al SNCFP el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje.

Con independencia del desarrollo reglamentario que pueda tener en el futuro este contrato puede decirse que el nuevo contrato formativo tiene una regulación coherente con el marco general de cualificaciones y formación profesional, es decir, con el SNCFP y todos sus instrumentos: Catálogo Modular, sistema de reconocimiento y acreditación, etc.

Ello es así no solo porque se intenta promover un formato de formación en alternancia y porque, por primera vez, se prevé que la formación se realice en centros acreditados o en la empresa, pero solo si esta dispone de instalaciones y personal adecuados, y la formación puede ser evaluada, reconocida y acreditada.

Por lo tanto, hay una apuesta por extender el SNCFP a las empresas, a través de un contrato que tiene una finalidad de cualificación que no podía quedar ajena a los principios rectores

del sistema nacional.

- Se crean las figuras de la “cuenta de formación” y del “cheque de formación”.

El apartado cinco del artículo 2 del Real Decreto establece que “la formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo de Cualificaciones Profesionales, se inscribirá en una cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social” y que los “Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes”.

De esa manera, la reforma laboral acerca la realidad efectiva del empleo en las empresas al SNCFP, estableciendo un mecanismo de seguimiento de la formación que el trabajador va realizando a lo largo de su vida laboral.

El concepto de formación permanente y el concepto de formación acumulable alcanzan así una nueva dimensión legal

y formal, materializándose en una cuenta formativa, que debe servir para facilitar la elaboración del dossier de competencias y, por tanto, para simplificar los procesos de evaluación y acreditación.

Además, cabe esperar que, en su desarrollo reglamentario, se puedan establecer otras concreciones, así como ventajas e incentivos a la cuenta de formación, de manera que pueda convertirse en un instrumento de la carrera profesional.

- Se contempla la participación de los centros y entidades de formación en el diseño y planificación del subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

El apartado cuatro del artículo 2 del Real Decreto incorpora la participación de los centros y entidades de formación debidamente acreditados, añadiéndose así al derecho de participación que antes ostentaban exclusivamente las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.



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 Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (Funcatra) es una organización al servicio del ciudadano y del Gobierno de Canarias que pretende realizar una importante contribución para resolver el principal problema del territorio insular: el empleo.

Como Fundación de interés general, sin ánimo de lucro, nuestro fin principal consiste en favorecer el fomento y progreso del trabajo, cooperando para generar empleo en Canarias y proponiendo soluciones. Queremos ser un actor relevante en el desarrollo del empleo y del tejido productivo en el archipiélago, aportando valor a la sociedad. Por ello, trabajamos por y para las personas, con el firme convencimiento de que realizamos una importante labor social, intentando hacer efectivos los principios de eficacia, eficiencia y servicio al ciudadano.

Entre nuestros potenciales beneficiarios se encuentran las personas desempleadas, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos. También, nos dirigimos a personas físicas o jurídicas que desarrollan total o parcialmente en Canarias actividades relacionadas con el trabajo, ya sea como trabajadores o empleadores, o como organizaciones representativas de los intereses económicos y sociales implicadas en el mundo laboral. Además, orientamos nuestras actuaciones a cualesquiera otras personas o entidades públicas o privadas que desarrollen acciones o tengan encomendadas funciones de estudio e investigación y promoción del trabajo.

Para la consecución de nuestros objetivos realizamos un conjunto de actividades dirigidas, directamente o indirectamente, a lograr cumplir con nuestros fines fundacionales. Esas actividades las podemos resumir de la siguiente manera:

- Análisis y conocimiento del mercado de trabajo.
- Fomento del empleo y la intermediación laboral.
- Impulso de la formación profesional en sus distintas modalidades, potenciando el aprendizaje permanente, "a lo largo de toda la vida".
- Orientación laboral de las personas.

- Dinamización del emprendimiento.
- Promoción de la economía social.
- Desarrollo local.
- Etc.

Algunas de las acciones concretas que desarrollamos se centran en:

- Promover, colaborar o realizar estudios de investigación y análisis del mercado de trabajo, divulgando sus resultados.
- Elaborar proyectos innovadores y adaptados a las nuevas necesidades del mercado de trabajo del siglo XXI, en materia de formación, orientación laboral y empleo.
- Diseñar y desplegar acciones dirigidas al desarrollo del talento de las personas y la mejora de sus posibilidades a la hora de conseguir un puesto de trabajo.
- Gestionar ayudas o subvenciones.
- Colaborar y prestar asistencia técnica al Servicio Canario de Empleo, en la realización de las actividades y funciones de ejecución, gestión y control de las políticas de empleo y formación profesional asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias.
- Organizar e impartir cursos y jornadas, directamente o en colaboración con las Administraciones públicas o con terceros, instituciones públicas o particulares.
- Instituir y conceder premios o cualquier otra forma de reconocimiento por la actividad destacada de personas o instituciones.
- Cooperar con otras instituciones que tengan fines análogos a los que constituyen nuestro objeto fundacional.

- Dar publicidad suficiente a nuestras actividades, a fin de que sean conocidas por sus beneficiarios potenciales y reales.

- Realizar cuanto mejor convenga para la buena marcha y el cumplimiento de nuestros fines.

Esas acciones concretas se plasman en la participación en una gran cantidad de programas y proyectos entre los cuales destacamos:

- El servicio de intermediación y orientación laboral, que se lleva a cabo a través de nuestra Agencia de Colocación autorizada, con la finalidad de ayudar a las personas a conseguir un empleo adecuado a sus características personales y profesionales, así como a los requerimientos y necesidades de las empresas.

- La amplia diversidad de funciones que desarrolla el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN).

- La gestión, seguimiento y control de la formación dirigida prioritariamente a los trabajadores ocupados, colaborando y prestando asistencia técnica al SCE en las diferentes convocatorias públicas, en las cuales participa todo el Departamento de Formación.

- El programa Transforma-T, dirigido a impartir formación en certificados de profesionalidad a personas desempleadas, con compromiso de realización de prácticas no laborales e inserción laboral, así como aprendizaje de idiomas.

- Los programas Oportunitas I y Oportunitas II, intentando favorecer la inserción laboral de jóvenes canarios que se encuentren en situación de desempleo, facilitándoles el acceso a ofertas de trabajo en países comunitarios y extracomunitarios.

- El programa PUEDO!, poniendo a disposición de las personas desempleadas, a través de una plataforma tecnológica digital, recursos de información, orientación laboral y formación en competencias transversales, firmando convenios con diferentes Corporaciones Locales para llegar a toda Canarias.

- La colaboración con la Universidad de La Laguna para la realización de todo tipo de estudios dirigidos a realizar un adecuado diagnóstico del mercado de trabajo y aportar soluciones que ayuden a los responsables de adoptar decisiones.

- La edición de la Revista Digital Canarias Emplea - Red Canarias Emplea.

- La elaboración de innovadores proyectos europeos.

- La participación en la feria del talento emprendedor.

- La organización del maratón para la empleabilidad juvenil, celebrado recientemente en la Gomera.

- El desarrollo de la página WEB Canarias Emplea, para que sea un referente en materia de empleo, formación y orientación laboral.

- Etc...

Para llevar a cabo todas esas actividades, la Fundación cuenta con su principal activo: los recursos humanos que aportan un valor estratégico único a la organización porque poseen una elevada cualificación y una dilatada experiencia en la planificación, ejecución, gestión y control de las políticas de empleo. Además, Funcatra dispone de medios materiales y técnicos así como la logística necesaria, para aproximarse a la sociedad mediante la prestación de servicios de calidad.

Entre nuestros valores corporativos destacamos el respeto al ciudadano y nuestro compromiso y predisposición para dar lo mejor en todos los proyectos que emprendemos. También, nos inspira el afán de mejora continua, intentando llevar a cabo las mejores prácticas en todos los ámbitos en que se desarrolla la organización, así como la apertura y transparencia hacia la sociedad. Tenemos vocación de servicio al ciudadano, estando siempre dispuestos a comprender sus necesidades y atenderlo con dedicación y nuestro enfoque está orientado a resultados, con trabajo productivo y búsqueda de la eficacia y eficiencia en todas nuestras actuaciones. En ese sentido, asumimos que las acciones de la Fundación deben proporcionar "valor" y servir al interés de la sociedad y en especial, al interés de los colectivos más desfavorecidos.

Por último, quiero destacar que Funcatra desarrolla su actividad en un escenario donde las redes sociales, por su accesibilidad para un número ilimitado de personas y por su inmediatez, se imponen como la plataforma ideal para la búsqueda masiva de trabajo. Por ello, para conseguir nuestros propósitos y contribuir a resolver el problema de desempleo de nuestra región, apostamos por la implantación de una Estrategia 2.0 integral, que nos permita interactuar de forma ágil y eficaz con los ciudadanos.



FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO

canariasemplea
OPORTUNIDADES DE FUTURO

04.1 PROGRAMA TRANSFORMA-T

Formación Innovadora Adaptada a las Necesidades Reales de las Personas y del Territorio

Desgraciadamente, el shock producido por la crisis económica internacional en la economía de Canarias, ha puesto de manifiesto la fragilidad de los fundamentos económicos en que los que se asienta y, especialmente, la vulnerabilidad de la demanda de trabajo local. Por ello, existe un consenso generalizado en cuanto a que se hace necesario reorientar el empleo, formando a los recursos humanos para salir de la profunda recesión y fomentando el bienestar sostenible de la sociedad.



El desarrollo y el reconocimiento de los conocimientos, las destrezas y las competencias de los ciudadanos son esenciales para el desarrollo individual, la competitividad, el empleo y la cohesión social en el territorio insular. Ese desarrollo y reconocimiento debe facilitar la movilidad de las personas en proceso de aprendizaje y contribuir a cubrir las necesidades de oferta y demanda en el mercado de trabajo. De ahí que sea conveniente promover y mejorar el acceso de todas las personas, en especial de los colectivos más desfavorecidos, al aprendizaje permanente, así como favorecer el reconocimiento de sus cualificaciones.



¡TRANSFORMA-T!

TRANSFORMA-T es un programa que da respuestas y soluciones a algunas de las prioridades estratégicas del Gobierno de Canarias. Dichas prioridades se han manifestado, de manera explícita, en reiteradas ocasiones y están en la agenda de las acciones a ejecutar orientadas a:

- modernizar y rehabilitar la planta turística alojativa del archipiélago



- promover el desarrollo socioeconómico, turístico y comercial del territorio



- potenciar el aprovechamiento eficaz y eficiente de energías alternativas que sean compatibles con un desarrollo sostenido.



Esas actividades están interrelacionadas y pueden generar sinergias positivas entre sí.

La renovación y rehabilitación del sector turístico puede apuntalar la competitividad de las Islas Canarias para generar actividad económica y empleo. El turismo, activando el sector de la construcción, puede ser un instrumento muy importante para el crecimiento. En ese sentido, el programa TRANSFORMA-T contiene actuaciones que tratan de anticiparse a las nuevas necesidades que generará en un corto lapso de tiempo el mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

A continuación se mencionan algunas frases o párrafos contenidos en la Ley 2/2013, 29 mayo, de renovación y modernización turística de Canarias. Su tenor literal, que contribuye a confirmar el interés estratégico del programa TRANSFORMA-T, expresa lo siguiente:

“Las Islas Canarias, que tienen en el turismo su principal industria, se enfrentan al complicado reto de mantener y mejorar su posición como destino turístico de éxito y referencia internacional en un escenario de progresiva complejidad y en un entorno de creciente intensidad competitiva. Cada vez resulta más difícil mantener la cifra de visitantes a las islas y, aún más, garantizar la rentabilidad de esta actividad económica. Esta situación podría ir a peor en un futuro cercano si no se toman las medidas oportunas.”

“...la situación actual exige que este esfuerzo de cualificación y mejora del destino sea compartido y estructurado por parte de todos los agentes, públicos y privados.”

“Por ello se hace imperativa una labor de puesta al día de un conjunto de áreas turísticas, instalaciones y servicios en situación de cierto deterioro por el transcurso del tiempo y, también, por la evolución de las demandas del mercado...”

“La sostenibilidad del modelo turístico canario requiere seguir manteniendo la política de contención de un crecimiento desordenado incompatible con el medio ambiente...”

“En la presente situación de crisis económica, marcada por una pérdida muy importante de puestos de trabajo, particularmente en el sector de la construcción, el fomento de la renovación tiene un objetivo adicional muy importante: el incremento del empleo, cuyo fomento es objetivo básico de las políticas sociales de las administraciones públicas. La renovación exige un incremento muy importante de los puestos de trabajo por su propia naturaleza y por ello es el propósito fundamental de la ley dar prioridad y más ventajas a la puesta al día y mejora de la calidad a las instalaciones alojativas obsoletas que a las nuevas implantaciones.”

“...la obligación de establecer convenios con los servicios de empleo del Gobierno, en el marco de la estrategia canaria de empleo, para la formación continua de su personal como garantía de la calidad de sus servicios y también colaborar en la formación de desempleados, con su posible incorporación a su plantilla.”

“La cualificación turística ha tenido un fuerte impulso tras la aprobación de la Ley 6/2009, de 6 de mayo, de medidas urgentes en materia de ordenación territorial para la dinamización sectorial y la ordenación del turismo. Esta norma planteó un conjunto de medidas e incentivos para la renovación y mejora de la calidad de la oferta turística, así como del espacio público de los núcleos turísticos consolidados, que se han ido incorporando mediante diferentes convenios urbanísticos a los novedosos planes de modernización, mejora e incremento de la competitividad del sector turístico.”

“Sin embargo, la cualificación del espacio turístico va más allá de los establecimientos privados y, en tal sentido, se apuesta por la renovación urbana, entendiendo por tal la regeneración integral de las urbanizaciones y núcleos turísticos de Canarias mediante intervenciones públicas y privadas, lo que incluye la renovación edificatoria, pero también actuaciones de transformación urbanística, conforme a lo regulado en su propia legislación.”

“Todo ello se hace en base a una misma estrategia de incrementar la calidad de nuestro territorio como destino turístico, ofrecer

productos competitivos, y posicionarnos decididamente en una línea de turismo responsable, económica, ambiental y socialmente sostenible.”

“La renovación urbana de las urbanizaciones y núcleos turísticos de Canarias tendrá por objeto establecer las intervenciones públicas que resulten necesarias para inducir la regeneración de la ciudad turística conforme a un modelo sostenible y de calidad, y definirán las operaciones que impulsen la modernización y mejora de la planta de alojamiento turístico y complementaria, y la reactivación de la actividad económica.”

Desde un punto de vista complementario, es preciso destacar que la crisis económica en la que se ha encontrado inmersa la Comunidad Autónoma de Canarias está teniendo una incidencia negativa sobre determinados colectivos, afectando de manera especial a los jóvenes, a los mayores de cuarenta y cinco años y a los parados de larga duración.

A la hora de plantear la puesta en marcha y ejecución del Programa TRANSFORMA-T se ha tenido plena consciencia de la existencia de un número importante de jóvenes y personas mayores de cuarenta y cinco años con bajos niveles de cualificación y largos periodos de permanencia en el desempleo. Ello les imposibilita adquirir competencias personales y profesionales a través de la experiencia laboral, aumentando su riesgo de exclusión social. Por ello, se ha considerado preciso cualificar y mejorar la empleabilidad de esos colectivos, de manera urgente.

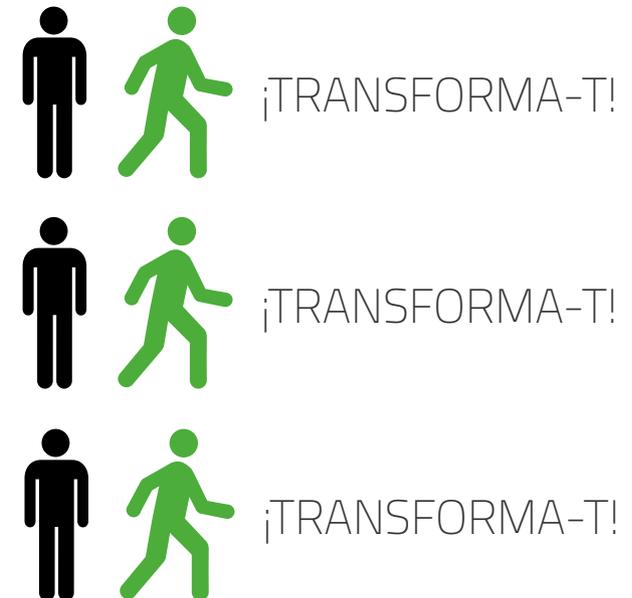
La reciente Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven contempla, entre las medidas de alto impacto a corto plazo, la extensión de los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad o módulos de certificados de profesionalidad, con el objetivo de mejorar la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de los jóvenes.



En ese sentido, el programa TRANSFORMA-T contempla la realización de prácticas no laborales. De esa manera, el desempleado que participa en el proceso formativo adquiere experiencia, facilitando sus posibilidades de acceso a un puesto de trabajo.

Desde el proyecto TRANSFORMA-T las prácticas no laborales en empresas, se consideran, a todos los efectos, como parte integral del proceso formativo del alumnado y, por tanto, estarán en consonancia con el contenido teórico-práctico del correspondiente certificado de profesionalidad. Las prácticas favorecerán el desarrollo de los beneficiarios de manera acorde a las necesidades productivas de las empresas, estableciendo contacto directo entre los/as alumnos/as y el mercado laboral actual y fomentando su futura inserción laboral.

Además, hay que tener en cuenta que muchas personas que se encuentran sin empleo deciden formarse en profesiones diferentes a las que han estado trabajando, sobre todo si consideran que en dichas profesiones existen más oportunidades laborales. En estos casos, aunque la persona tenga una dilatada experiencia profesional previa en otras ocupaciones, carece de la misma en la cualificación para la que se ha formado, por lo que la realización de prácticas no laborales puede ser tan útil para ella como lo podría ser para un joven recién titulado.



Por otro lado, para las empresas, participar en un programa de prácticas no laborales les permite conocer trabajadores a los que poder contratar en caso de que haya necesidad de incorporar nuevos profesionales. Generalmente, cuando una empresa requiere cubrir un puesto de trabajo, recurre o bien a la promoción interna o bien realiza un proceso de selección. Sin embargo, cada vez más éstas optan por una tercera vía, de carácter mixto, que consiste en seleccionar personal a través de las prácticas. Puesto que las empresas deben invertir recursos en conseguir que una persona sin experiencia comience a ser operativa, es frecuente que opten por personas que ya cuenten con esa experiencia, especialmente si la han obtenido dentro de la propia organización.

Hoy por hoy, conocemos lo complicado que es acceder al mercado laboral remunerado. Las ofertas se han reducido de manera alarmante dificultando su acceso a personas con baja cualificación o experiencia. El proyecto TRANSFORMA-T ofrece a los/as alumnos/as la oportunidad de beneficiarse de las prácticas profesionales no laborales como la primera puerta de entrada al mundo laboral, sirviendo también como primera puerta para aquellas personas que quieren reorientar su carrera profesional y han adquirido una nueva cualificación.

A lo anterior hay que añadir que los módulos formativos y los correspondientes certificados de profesionalidad contenidos en el programa TRANSFORMA-T han sido cuidadosamente seleccionados para que su impartición tenga impacto y aplicación útil en las actividades estratégicas seleccionadas.

La mayor parte de los módulos formativos (más del 80%) tienen prioridad “alta” en la relación de “Acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad clasificadas por áreas prioritarias” publicada por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo para el ejercicio 2013. Ese catálogo sirve de referencia a nivel nacional y clasifica las prioridades de todos y cada uno de los certificados de profesionalidad autorizados en España, dirigidos, de manera específica, a la empleabilidad de los jóvenes.

Por su parte, los módulos formativos que no tienen prioridad alta han sido seleccionados por ser de máximo interés para el territorio insular, dadas sus singularidades específicas, o por ser necesarios para el desarrollo de las actividades recogidas en el programa TRANSFORMA-T.

REHABILITACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LA PLANTA TURÍSTICA			
PINTOR (EOCA10)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF9153_0: Organización del trabajo.	40	25	
MF9155_0: Preparación de las superficies del soporte	60	25	
MF9119_0: Aplicación de pinturas al temple y plásticas	120	25	
MF9121_0: Barnizados	100	25	
MF9140_0: Imitaciones y rótulos.	100	25	
MF9148_0: Lacados y esmaltes.	120	25	
MP09136_0: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Empapelado	60	25	
OPERACIONES AUXILIARES DE REVESTIMIENTOS CONTINUOS EN CONSTRUCCIÓN (EOCB0109)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF0276_1: Labores auxiliares de obra	90	25	
MF0869_1: Pastas, morteros, adhesivos y hormigones	30	25	
MF0871_1: Tratamiento de soportes para revestimiento en construcción	100	25	
MF0872_1: Módulo de prácticas profesionales no laborales de enfoscados y guarnecidos "a buena vista"	100	25	
MF0873_1: Pintura y materiales de imprimación y protectores en construcción.	120	25	
MP08134_1: Módulo de prácticas profesionales no laborales de operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción	80	25	
FONTANERO (EOCI10)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF9142_0: Instalación interior general del edificio	180	25	
MF9143_0: Instalaciones interiores particulares	180	25	
MF9141_0: Instalación de redes de desagüe	120	25	
MF9156_0: Recogida de aguas pluviales y residuales	80	25	
MF9151_0: Montar aparatos sanitarios	100	25	
MP09157_0: Módulo de prácticas profesionales no laborales de reparaciones de fontanería en edificios	70	25	
INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES (AGA0208)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF0525_2: Control fitosanitario	120	25	
MF0531_2: Instalación de jardines y zonas verdes	150	25	
MF0532_2: Mantenimiento y mejora de jardines y zonas verdes	120	25	
MP0007_2: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Instalación y mantenimiento de jardines y zonas verdes	80	25	
OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN-CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA (IMAI0108)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF1154_1: Instalación de tuberías	170	25	
MF1159_1: Instalación y mantenimiento de sanitarios y elementos de climatización	180	25	
MP0090_1: Módulo de prácticas profesionales no laborales de operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica	160	25	
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN (IMAR0208)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF1158_2: Montaje de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	220	25	
MF1159_2: Mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	220	25	
MP00092_2: Módulo de prácticas profesionales no laborales de Montaje y mantenimiento de instalaciones de climatización y ventilación-extracción	120	25	

COMERCIO DE PROXIMIDAD			
GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS (COMTO411)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF0239_2: operaciones de venta	160	30	
MF0503_3: promociones en espacios comerciales	70	30	
MF1000_3: organización comercial	120	30	
MF1001_3: gestión de la fuerza de ventas y equipos de comerciales	90	30	
MF1002_2: inglés profesional para actividades comerciales	90	30	
MP08421_3: gestión comercial de ventas	80	30	
ACTIVIDADES DE VENTA (COMV0108)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF0239_2: operaciones de venta	160	30	
MF0240_2: operaciones auxiliares a la venta	140	30	
MF0241_2: información y atención al cliente/consumidor/usuario	120	30	
MF1002_2: inglés profesional para actividades comerciales	90	30	
MP08009_2: actividades de venta	80	30	
IMPLANTACIÓN Y ANIMACIÓN DE ESPACIOS COMERCIALES (COMPO108)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF0501_3: implantación de espacios comerciales	90	45	
MF0502_3: implantación de productos y servicios	70	45	
MF0503_3: promociones en espacios comerciales	70	45	
MF0504_3: escaparatismo comercial	80	45	
MP08010_3: implantación y animación de espacios comerciales	80	45	

EFICIENCIA ENERGÉTICA			
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS (ENAE0108)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF0835_2: replanteo de instalaciones solares fotovoltaicas	150	45	
MF0836_2: montaje de instalaciones solares fotovoltaicas	210	45	
MF0837_2: mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas	60	45	
MP08032_2: montaje y mantenimiento de instalaciones solares fotovoltaicas	120	45	
MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS (ENAE0208)			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
MF0602_2: montaje mecánico e hidráulico de instalaciones solares térmicas	90	45	
MF0601_2: replanteo de instalaciones solares térmicas	120	45	
MF0603_2: montaje eléctrico de instalaciones solares térmicas	90	45	
MF0604_2: puesta en servicio y operación de instalaciones solares térmicas	60	45	
MF0605_2: mantenimiento de instalaciones solares térmicas	60	45	
MP08043_2: montaje y mantenimiento de instalaciones solares térmicas	160	45	

IDIOMAS			
PREPARACIÓN NIVEL A-1 INGLÉS			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
1.1. Módulo formativo preparatorio A-1	200	480	
PREPARACIÓN NIVEL B-1 INGLÉS			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
1.1. Módulo formativo preparatorio B-1	200	150	
PREPARACIÓN NIVEL A-2 INGLÉS			
MÓDULOS	Nº horas	Participantes	
1.1. Módulo formativo preparatorio A-2	200	210	

04.2 PROGRAMA OPPORTUNITAS

¡Una experiencia vital enriquecedora, mediante la búsqueda de empleo en otros países!

En anteriores ediciones de esta publicación hemos hablado del trabajo desarrollado en el marco del Programa OPPORTUNITAS, un proyecto que ha sido puesto en marcha por el Servicio Canario de Empleo (SCE) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), a través de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (Funcatra). En este número continuamos profundizando en el conocimiento de este programa debido a su gran interés estratégico en la lucha contra el desempleo y presentamos algún testimonio personal de algunos de los usuarios o beneficiarios del mismo a lo largo de sus dos años de funcionamiento.



OPPORTUNITAS es un proyecto orientado hacia la movilidad laboral internacional, mediante la búsqueda de ofertas de empleo en otros países, con el objetivo de insertar laboralmente a los canarios/as registrados en el SCE, en situación de búsqueda activa de empleo, con o sin formación académica, cualificación profesional y/o experiencia laboral previa.

Actualmente se están ejecutando OPPORTUNITAS I y OPPORTUNITAS II. Ambos conforman un mismo programa pero con una serie de actuaciones diferenciadas en la gestión de ofertas de empleo en Países de la Unión Europea y en Países Extracomunitarios.

OPPORTUNITAS I, ha sido puesto en marcha desde julio de 2013 y está diseñado, casi en exclusividad, para personas de entre 18 y 30 años con titulación universitaria o formación profesional de Ciclo de Grado Superior o de Ciclo de Grado Medio. Es un proyecto destinado a todas aquellas personas que han tomado la decisión firme de acceder a ofertas de empleo en países extranjeros, es decir, fuera de España.

Alejandro Jesús García ha sido beneficiario de este programa. Tiene 25 años y actualmente se encuentra trabajando en Ecuador, como profesor titular de la Universidad de Quito. Alejandro se incorporó a OPPORTUNITAS y fue estudiando las diferentes opciones de empleo que se le iban presentando, priorizando la especialidad que poseía dentro de la rama de Arquitectura. Tras las entrevistas pertinentes, fue contratado como profesor titular de Universidad, impartiendo clases en tres materias diferentes: Arquitectura Medieval, Diseño y Análisis Espacial.



Por otra parte, también nos encontramos como ejemplo a Tania Álvarez, una enfermera de reciente graduación, con muy poca experiencia, pero que a sus 22 años tenía claro que las opciones en Canarias y España eran escasas, por lo que comenzó la andadura del camino que la llevaría a trabajar en el exterior. Tras contactar con el Servicio Canario de Empleo y la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (Funcatra), se incorporó al

proyecto OPPORTUNITAS. Así, después de valorar las opciones que se le presentaron, decidió irse a Inglaterra. Al llegar a ese país, superó los correspondientes exámenes de aptitud y de idiomas. OPPORTUNITAS le ayudó de manera decisiva en la gestión de todo lo relacionado con su nuevo trabajo que ahora lleva a cabo en una clínica privada con contrato de un año y muchas opciones de renovación.



Tania Álvarez comenzó a trabajar hace un mes y comentó en la entrevista que mantuvo con Agustín Herrera, director gerente de Funcatra, que las oportunidades hay que buscarlas ampliando las opciones y horizontes de búsqueda de empleo. Indicó que una buena preparación, el conocimiento del idioma y una mentalidad abierta son requisitos indispensables para que OPPORTUNITAS sea la mejor herramienta y agradeció a Herrera, como responsable de Funcatra, la puesta en marcha de programas como éste que ayudan a que jóvenes desempleados, como ella, puedan tener oportunidades de trabajo.

Otro ejemplo lo encontramos en Beatriz Lite, una profesional de Enfermería que después de varios años de ejercer en distintos centros sanitarios de Tenerife, decidió cambiar de aires. Ella, con más experiencia, ha encontrado a través de OPPORTUNITAS un lugar en otro país donde han sabido valorar su bagaje profesional, ofertándole un contrato fijo. Lite se trasladará en breve a Plymouth (Reino Unido), donde comenzará a desempeñar tareas de auxiliar en un centro del servicio de sanidad pública de Inglaterra, con grandes posibilidades de obtener la titularidad en los próximos meses.



Beatriz Lite tiene 38 años, y como casi todos los que han conseguido un empleo con OPPORTUNITAS, se inscribió en el SCE para asistir a las charlas de orientación que se ofrecen en la sede de Funcatра. Tras los estudios de algunas ofertas de empleo, pasó las correspondientes pruebas de conocimiento e idiomas. Como ella misma indicó, "hay que aprovechar el programa y los sistemas que se te ofrecen. Y este, funciona".

Estos son tres ejemplos, pero hay muchos más testimonios de personas que están inmersas en los diferentes procesos de selección, de gestión del precontrato o realizando los cursos de capacitación idiomática para más tarde, terminar trabajando allí donde ha presentado su candidatura y su currículum.

De manera complementaria, OPPORTUNITAS II ha sido puesto en marcha recientemente, en marzo de 2014. Este programa es aún más abierto y está dirigido a personas de cualquier edad, formación, cualificación profesional o experiencia laboral previa. El objetivo de este proyecto es facilitar la inserción laboral de personas en situación de desempleo y/o mejora de empleo,

residentes en Canarias, que deseen acceder a ofertas de trabajo en países de la Unión Europea y países Extracomunitarios.

Para participar en los programas OPPORTUNITAS es necesario estar en situación de desempleo o haber presentado solicitud de mejora de empleo. Una vez el solicitante haya sido admitido para participar, se le ofrece un Servicio de Intermediación Laboral Internacional que conecta a las personas que acceden con ofertas de empleo previamente contrastadas. Además, se proporciona un servicio de formación idiomática y el acceso al programa de ayudas económicas de apoyo para gastos de desplazamiento y manutención con la finalidad de que pueda acudir a la entrevista o incorporarse al puesto de trabajo en otro país.



El equipo de OPPORTUNITAS está compuesto por dos grupos de seis técnicos cada uno ubicados en Las Palmas y Tenerife. Ellos se encargan de captar ofertas de empleo a través de entidades públicas y/o privadas, empresas españolas en el extranjero, multinacionales, agencias de colocación, servicios oficiales de empleo, páginas de empleo, redes sociales e internet y empresas extranjeras en todos aquellos países del mundo que puedan ofrecer puestos de trabajo a profesionales canarios con cualificación y/o experiencia laboral previa.

Aquellas personas que quieran tener acceso a los servicios que presta OPPORTUNITAS para incrementar sus opciones de búsqueda de empleo, lo pueden hacer:

- a través de la web www.canariasemplea.org
- acudiendo a las oficinas de Funcatра - OPPORTUNITAS - en Avenida de Anaga, 7, bajo,

• llamando al teléfono 922.598301, extensión 1,

• o escribiendo al correo electrónico opportunitas@funcatра.es, indicando la isla, edad y número de teléfono de contacto.



FUNDACIÓN CANARIA PARA EL FOMENTO DE TRABAJO
canariasemplea
 OPORTUNIDADES DE FUTURO

04.3 PROGRAMA PUEDO!!

Orientación Virtual



Ya está en marcha el Proyecto PUEDO!!, una plataforma virtual de orientación laboral y capacitación personal para personas que se encuentran en situación de desempleo.

PUEDO!! es el primer sistema de teleorientación laboral en línea que se implanta en Canarias, innovador no sólo en nuestra Comunidad sino también en el resto del Estado.

El programa está dirigido a personas inscritas en las Oficinas de Empleo de las Islas, fundamentalmente a que están recibiendo la subvención PREPARA. En todo caso, se trata de un sistema abierto a cualquier persona que esté buscando activamente empleo y quiera formarse y prepararse tanto en orientación laboral como en la mejora de sus capacidades personales para potenciar sus niveles de empleabilidad.



Los talleres a los que se puede acceder como usuario o usuaria de la Plataforma PUEDO!! son:

- Puedo motivarme para la búsqueda de empleo.
- Puedo conocer el mercado laboral y los nuevos yacimientos de empleo.
- Puedo conocer los recursos para la búsqueda de empleo.
- Puedo crear mi plan personal de empleo.
- Puedo descubrir el empleo 2.0: una nueva forma de buscar trabajo.
- Puedo elaborar un buen currículum vitae y carta de presentación.
- Puedo mejorar mis habilidades sociales y de comunicación.
- Puedo preparar las pruebas de selección.
- Puedo superar con éxito la entrevista de trabajo.

El Proyecto Puedo incluye además un taller informativo para los futuros trabajadores o trabajadoras llamado "Puedo conocer mis derechos como trabajador/a" y un taller presencial llamado "Sensibilización a las nuevas tecnologías" para aquellas personas a las que todavía les cuesta manejar y utilizar Internet en su búsqueda activa de empleo debido, tanto a la falta de oportunidades de aprendizaje, como al miedo asociado al uso de las nuevas tecnologías.

Con la utilización de esta plataforma online se pretende llevar la orientación laboral y el fomento de empleabilidad personal a un gran número de personas. Por eso la hemos adaptado a la mayor variedad de soportes posibles, no sólo a los ordenadores sino a los móviles o a las tablets.

Además, estamos firmando acuerdos de colaboración con diferentes entidades que tienen protagonismo en el mercado de trabajo del archipiélago insular, tales como Ayuntamientos, Cabildos y Fundaciones, las cuales pondrán al servicio de la ciudadanía los medios de los que disponen; especialmente ordenadores de acceso libre con conexión a Internet, líneas wifi y/o aulas, favoreciendo así, que las personas que tienen menos posibilidades económicas puedan, en igualdad de condiciones, tener acceso a recursos públicos para realizar los talleres online.

La Plataforma contiene vídeo - tutoriales que tienen el propósito de explicar a los usuarios y usuarias cómo navegar en los distintos talleres, para conseguir así que puedan familiarizarse con esta nueva forma de orientación laboral en línea.

Matricularse es muy sencillo y no tiene ningún tipo de coste. Sólo hay que rellenar el cuestionario de inscripción para poder acceder a la matrícula gratuita de los talleres online:

Todos los talleres están estructurados siguiendo un esquema común que guía a las personas usuarias por un recorrido de contenidos. Tienen además actividades interactivas que los hacen más atractivos, prácticos y dinámicos; así como recursos para la comunicación: foros, chats y videoconferencias. Y como cierre, un cuestionario final donde la persona podrá evaluar la asimilación de lo aprendido y su nivel de satisfacción con la orientación recibida.

El proyecto que Canarias Emplea está desarrollando está subvencionado por el Servicio Canario de Empleo del Gobierno de Canarias y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por lo que las personas beneficiarias podrán tener asociados estos talleres a su Itinerario Personalizado de Inserción.

OPORTUNIDADES DE FUTURO

VIDEO TUTORIAL PLATAFORMA

www.proyectopuedo.es/

Nombre de usuario: Contraseña: Entrar

PROYECTO PUEDO: ORIENTACIÓN EN LÍNEA EN CANARIAS

WEDNESDAY 11 JUNE 2014

NAVEGACIÓN

- Página Principal
- Noticias y novedades
- Cursos

ACTUALIZA TU NAVEGADOR

RECURSOS INFORMÁTICOS PÚBLICOS POR ISLAS

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

Bienvenid@ a la plataforma del PROYECTO PUEDO diseñada para orientarte, de forma online, en temas relacionados con la búsqueda de empleo.

Somos conscientes de que esta movilidad, aquí explicada, es novedosa y algo distinta a lo que te acostumbras a encontrar en el mundo del empleo con la orientación laboral más convencional.

Este proyecto está pensado para personas que como tú, están en desempleo, prioritariamente personas que sean percceptoras de subsidios, ayudas o subvenciones de desempleo.

Para más facilita un servicio para mejorar el grado de empleabilidad, a través de las nuevas tecnologías, independientemente del lugar donde se viva y de los recursos económicos.

REQUISITOS DEL EQUIPO

- Para poder trabajar en la plataforma se requiere tener disponible:
 - Conexión a Internet
 - Navegador web
 - Java instalado
 - Flash
 - Controladores de dispositivos y Control de Play store

Formulario de inscripción

MENÚ PRINCIPAL

TALLERES GRATUITOS

Inscripción

Especialmente dirigida a personas en situación de desempleo.

Si quieres participar en estos talleres completa el formulario de inscripción.

Formulario de inscripción en el proyecto PUEDO

Si ya has realizado el taller PUEDO y quieres volver a inscribirte en el proyecto PUEDO

64

04.4 MARATÓN PARA LA EMPLEABILIDAD JUVENIL



ORIENTACIÓN PARA LA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO

NUEVAS OPORTUNIDADES EMPRENDIMIENTO JOVEN

MESAS DE DEBATE: NUEVAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

REDES SOCIALES PARA LA BÚSQUEDA DE OPORTUNIDADES

DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES PERSONALES

MARATÓN DE EMPLEABILIDAD JUVENIL

SEMANA EUROPEA DE LA JUVENTUD

Albergue de El Cedro La Gomera
26 al 29 de mayo de 2014



La Gomera ha sido recientemente el escenario donde se ha desarrollado el 'Maratón de Empleabilidad Juvenil', un proyecto enmarcado en la acción 'Apoyo a la Cooperación Europea en el Ámbito de la Juventud', dentro del Programa 'Juventud en Acción' que ha sido presentado por el Servicio Canario de Empleo con la colaboración en su organización y ejecución de la Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (Funcatra).



El maratón ha posibilitado realizar un encuentro planificado entre jóvenes y responsables de las políticas de juventud y ha estado orientado a establecer una interlocución directa con personas jóvenes del territorio insular en situación de desempleo.

El albergue de 'El Cedro' (la Gomera), ha sido el marco natural en el cual han tenido lugar las charlas y los debates que se han centrado en realizar un diagnóstico de los recursos de empleo y formación en el marco de la actualidad canaria y que ha servido para animar al colectivo participante a activarse para salir de la situación de paro en la que se encuentran inmersos.

En estos debates, jóvenes, técnicos y representantes de las diferentes administraciones han hablado sobre los nuevos recursos para la búsqueda de empleo y de cómo es necesario actuar con nuevas recetas para paliar la grave situación que afecta a casi 54.000 jóvenes del Archipiélago.



En las jornadas han participado medio centenar de personas entre las que se encontraban los jóvenes desempleados, representantes de asociaciones juveniles, colectivos diversos, foros de estudiantes y universitarios, organizaciones no gubernamentales, etc., procedentes de todas las islas.

Ellos han sido los protagonistas de este 'Maratón de la Empleabilidad' en el que han colaborado dos docenas de ponentes, profesores, técnicos, orientadores, etc., entre los cuales se encontraba Alfonso Alcántara, quien habló sobre la 'Redes Sociales para la búsqueda de oportunidades', con la intención de que los asistentes conocieran la realidad de un mundo interconectado y como hay que emplear y experimentar con las nuevas herramientas tecnológicas para buscar y seleccionar ofertas, optando a diferentes puestos de trabajo.



Durante sus tres días de duración se han abordado los problemas y las inquietudes de los jóvenes canarios que se encuentran en situación de desempleo y se han debatido y formulado diferentes proyectos y programas que pueden ser válidos para que éstos tengan opciones de acceso a diferentes oportunidades de trabajo dentro y fuera de nuestras fronteras.



De esa manera, mediante la colaboración conjunta entre la administración pública y el colectivo juvenil, se ha dado cabida a proyectos, ideas, propuestas e inquietudes que han propiciado debates y foros con el afán de encontrar nuevas respuestas que puedan ser útiles para afrontar el grave problema de paro. Además, los participantes, que han conformado una representación de los jóvenes de Canarias, han conocido también diferentes opciones y nuevas formas para conseguir un empleo.

Los y las jóvenes participantes han confirmado un elevado grado de satisfacción en relación a los contenidos de los talleres y las actividades realizadas. En ese sentido, prácticamente el 100% de los mismos han puesto de manifiesto que este tipo de acciones de empleabilidad son muy necesarias para mejorar las oportunidades laborales del colectivo. Sobre un intervalo de puntuaciones entre 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo), en los ocho apartados de la encuesta la puntuación más baja se situó en un 4,1, y la más alta en un 4,9.

Los resultados de este análisis se extraen de las respuestas recogidas diariamente de los participantes sobre aspectos tan diferenciados como el nivel de aprovechamiento de cara a la consecución de empleo, la durabilidad de las charlas o el tiempo libre. Así, la puntuación más baja (4,1) corresponde a la durabilidad de las jornadas, que algunos han considerado que había que alargar, al menos, un día para así no concentrar tanto el trabajo y poder asimilar aún con más intensidad los contenidos. El valor medio más alto estimado (4,9) corresponde a la necesidad de que este tipo de acciones debe ser constante y que tienen una amplia repercusión para la juventud canaria.



Asimismo, indicaron una muy buena valoración de los/as ponentes y entrenadores/as y muchos de ellos demandaron que estas jornadas se realicen en todas las islas para que más personas tengan la oportunidad de participar.

El contenido de los talleres, las actividades relacionadas con ellos, la aplicación de los conceptos en la búsqueda de empleo o la posibilidad de conocer a otros jóvenes con quienes compartir ideas o emprender proyectos, fueron otros aspectos muy bien valorados por los participantes.

¡Las valoraciones de los jóvenes participantes en el 'Maratón de Empleabilidad' de La Gomera, animan a seguir trabajando en este tipo de proyectos!

Además, en el programa se ha puesto de manifiesto una nueva forma de interactuar, lo que ha facilitado que la gran mayoría de los participantes haya conseguido verbalizar que lo aprendido mediante esta experiencia les va a ayudar mucho para mejorar su búsqueda activa de empleo.



Asimismo, a lo largo de las diferentes sesiones se realizaron talleres en los que, con la participación de expertos en programas de desarrollo personal, vinculados a la empleabilidad, se pudo experimentar y valorar las opciones de competencia y competitividad, al tiempo que se valoraron las experiencias de los asistentes, así como los obstáculos que se encuentran y que deben superar a la hora de optar por un puesto de trabajo.

De los talleres intensivos realizados y debates de grupos, han salido una serie de propuestas, programas en común y conclusiones que serán presentadas a la Administración Pública Canaria sobre

Innovación en materia de empleo para jóvenes, y especialmente para jóvenes residentes en zonas rurales de Canarias.



El acto de clausura ha estado presidido por Alejandro Martín, director del Servicio Canario de Empleo, acompañado por el director gerente de Funcatra, Agustín Herrera, y el consejero del Cabildo Insular de La Gomera, Adasat Reyes, quienes han mostrado su satisfacción por el trabajo desarrollado durante los tres días de duración del programa, los conocimientos adquiridos por los participantes, así como por las oportunidades para conseguir empleo que han sido planteadas y presentadas a los jóvenes para que puedan tener nuevas opciones de trabajo. Felicitaron también a los participantes por la elaboración de un documento con las conclusiones del 'Maratón' que será presentado a la Administración Pública Canaria con la finalidad de considerar nuevas opciones y políticas en materia de empleo.

Previo al acto de clausura, tuvo lugar la presentación de la Red Enterprise European Network de ayuda a la pequeña y mediana empresa para la explotación de los mercados de la UE. También, participó la Universidad de La Laguna mediante la conferencia sobre actividad emprendedora titulada 'Nuevas Oportunidades para que los/las jóvenes se incorporen al mundo laboral' y se expuso el proyecto 'Plan B', ganador del premio CanariasEmplea, que participó en la II Feria del Talento Emprendedor organizada por la Universidad de La Laguna.

**EL MARATÓN DE EMPLEABILIDAD JUVENIL:
¡UN REFERENTE PARA MULTIPLICAR LAS OPCIONES DE
ENCONTRAR TRABAJO ENTRE LOS JÓVENES!**

04.5 OBECAN: "SISTEMAS DUALES. ALIANZA EUROPEA DE FORMACIÓN DE APRENDICES"



obecan

ULL

Universidad
de La Laguna



¿Qué es la formación de aprendices?

Es esencial que las personas adquieran experiencia en el lugar de trabajo a fin de desarrollar las capacidades y competencias que allí se requieren.

El aprendizaje en el lugar de trabajo mediante la formación como aprendiz es una eficaz herramienta para integrar a las personas en el mercado laboral.

La formación de aprendices:

- forma parte de la educación y formación profesional
- es un tipo de aprendizaje que alterna el lugar de trabajo con un

centro de educación o de formación profesional

- posibilita adquirir una cualificación a las personas que concluyen satisfactoriamente ese tipo de formación, así como obtener un certificado reconocido oficialmente.

- permite que las personas que participan en el proceso de aprendizaje puedan tener la condición de empleados y recibir una retribución por su trabajo.

- se basa en un contrato o acuerdo formal que se firma entre empresario y aprendiz, aunque en ocasiones el contrato es firmado con el centro de educación o de formación profesional.

- se adapta a lo que buscan las empresas, facilitando que las competencias genéricas y específicas se adquieran en el puesto de trabajo.

- debe ser accesible para todos, tener una alta calidad y objetivos de aprendizaje claros, no debiendo sustituir a los trabajos normales ni a los periodos de prueba.



¿Cuáles son sus principales ventajas como método de aprendizaje?

La formación de aprendices y otros tipos de formación en el trabajo tienen muchas ventajas como método de aprendizaje:

- permite a jóvenes y adultos adquirir las capacidades genéricas y específicas del puesto de trabajo que necesitan los empresarios.

- contribuye a suavizar la transición entre la escuela y el mundo laboral.

- proporciona experiencia laboral.

- mejora las perspectivas de trabajo.

¿En qué situación se encuentran los jóvenes cuando intentan acceder al mercado de trabajo?

Los jóvenes se encuentran dentro de una espiral negativa caracterizada por la falta de experiencia laboral y la incapacidad para adquirir esa experiencia porque no pueden acceder a un trabajo. Ello supone un obstáculo importante a la hora de encontrar empleo.

La formación de aprendices, al combinar el aprendizaje en el centro de enseñanza con el aprendizaje en la empresa, puede ayudar a superar ese problema.

¿A quién más se dirigen los contratos de aprendizaje?

Los contratos de aprendizaje no se dirigen únicamente a los jóvenes.

El aprendizaje en el trabajo puede mejorar también las perspectivas laborales de los adultos después de periodos de desempleo o de inactividad, ya que permite actualizar y mejorar su nivel de competencias.

¿Qué oportunidades ofrecen los contratos de aprendizaje a las personas y a las empresas?

La formación de aprendices de alta calidad facilita la transición de los jóvenes al mercado laboral y reduce la inadecuación y carencia de competencias mediante el ajuste de las capacidades

y cualificaciones a las necesidades del mercado de trabajo.



También, posibilita que las personas mayores puedan reorientar su trayectoria profesional.

En mercados de trabajo en los que la oferta supera a la demanda, los criterios de contratación de las empresas tienden a ser muy exigentes. Debido a la abundancia de desempleados muy cualificados, los empresarios buscan al candidato perfecto, en lugar de ofrecer formación a las personas con posibilidades de ajustarse al puesto.

La formación de aprendices y las oportunidades de aprendizaje en el trabajo para adultos desempleados pueden proporcionar experiencia laboral y reducir el riesgo para las empresas al seleccionar personal, permitiéndoles ampliar sus reservas de candidatos y cubrir puestos vacantes con mayor facilidad.

Además, la oferta de formación de aprendices puede aumentar la capacidad de una empresa para innovar, crecer y competir.

Las empresas que ofrecen formación de aprendices la consideran como una aportación valiosa a los objetivos de la empresa y como una inversión de futuro.

¿A qué tipo de cualificaciones se asocian los contratos de aprendizaje?

Tradicionalmente, la mayoría de los contratos de aprendizaje han permitido obtener cualificaciones de nivel medio.

No obstante, aunque la formación de aprendices ha estado asociada a programas del segundo ciclo de la enseñanza secundaria, podría tener más presencia en niveles superiores, como ocurre en países como Polonia, Reino Unido, Países Bajos y Suecia.

¿Es importante la cooperación en el sistema de formación de aprendices?

La cooperación entre centros de formación, empresas, organizaciones sindicales y autoridades públicas para desarrollar las capacidades es una característica que define la formación de aprendices y los sistemas duales.

¿Qué medidas están adoptando los países europeos para fomentar la formación de aprendices?

Los países europeos están trabajando para aumentar el atractivo de la formación profesional y la formación de aprendices como opciones de aprendizaje.



Han acordado establecer marcos comunes de garantía de la calidad a escala nacional para 2015, que incluirán también el aprendizaje en el trabajo. Asimismo, se han comprometido a aumentar el número de jóvenes aprendices.

La formación de aprendices y otras formas de aprendizaje en el trabajo forman parte del programa Garantía Juvenil que se ha recomendado que establezcan los países para facilitar la transición de la etapa de formación al mundo laboral y reducir el desempleo juvenil.



obecan

¿Qué es La Alianza Europea para la Formación de Aprendices?

Para impulsar nuevas iniciativas de formación de aprendices, la Comisión Europea ha puesto en marcha en julio de 2013 la Alianza Europea para la Formación de Aprendices.

Además de intentar mejorar la calidad y la oferta de formación de aprendices en toda Europa, su objetivo es también hacer más atractiva su imagen.

La Comisión Europea propuso a finales de 2013 un marco de calidad para la formación de aprendices para garantizar que los jóvenes puedan adquirir experiencia laboral de alta calidad en unas condiciones de trabajo razonables en el conjunto de Europa.

Asimismo, algunos Estados miembros han adoptado ya medidas para reforzar la formación de aprendices. Alemania, Grecia, España, Italia, Letonia, Portugal y Eslovaquia firmaron un memorando de acuerdo en 2012 en este sentido.



¿Cuáles es el propósito de La Alianza Europea para la Formación de Aprendices?

La Alianza Europea para la Formación de Aprendices tiene el propósito de:

- aumentar la calidad y la oferta de formación de aprendices en toda Europa.
- cambiar la mentalidad en relación con este tipo de aprendizaje.

¿Quiénes forman parte de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices?



La Alianza reúne a autoridades públicas, empresas e interlocutores sociales, proveedores de EFP, representantes de los jóvenes y otros interesados, como cámaras de comercio, para coordinar y mejorar las distintas iniciativas encaminadas a establecer sistemas eficaces en este ámbito.

La implicación de los interlocutores sociales en su concepción, organización, oferta y financiación es importante de cara a conseguir eficacia y eficiencia en el mercado laboral.

¿Qué papel juegan los Estados miembros y las Comunidades Autónomas en la Alianza Europea para la Formación de Aprendices?

La oferta y la calidad de la formación como aprendices varía considerablemente entre los distintos Estados miembros.

En las conclusiones del Consejo Europeo de enero de 2012, los Estados miembros se comprometieron a aumentar sustancialmente la cantidad de contratos de aprendizaje y de formación para garantizar que supongan oportunidades reales para los jóvenes.

España adoptó en 2012 legislación para los programas basados en los principios de la formación de aprendices. Algunas comunidades autónomas ya han comenzado a ponerlos en marcha en varios sectores.

La legislación aborda los contratos de formación y aprendizaje y anima a las empresas a que participen.

Los nuevos programas ofrecen también a los jóvenes que han abandonado el sistema educativo con un nivel de cualificación bajo o nulo la oportunidad de actualizar sus capacidades.

Los acuerdos sectoriales fomentan asimismo la participación de las cámaras de comercio y las empresas en el desarrollo y la aplicación de programas de formación de aprendices.

Las cámaras de comercio desempeñan ahora una función esencial, ya que supervisan los contratos y prestan ayuda a los aprendices en la búsqueda de plazas de formación.

¿Qué papel juegan las empresas?

El desarrollo de la formación de aprendices depende en gran parte del compromiso de los empresarios para ofrecer plazas de formación en la empresa y para diseñar programas en colaboración con las escuelas y, en caso necesario, con los centros de formación.



No obstante, son pocas las empresas europeas que ofrecen este tipo de puestos de aprendizaje.

En 2010, una media de la cuarta parte de las empresas con 10 o más empleados ofrecieron formación de aprendices (esta cifra es notablemente menor en muchos Estados miembros)

Es más habitual que la formación de aprendices se ofrezca en grandes empresas.

Las empresas pequeñas, medianas y, en especial, las microempresas necesitan apoyo y estímulo para participar en programas de formación de aprendices y para adquirir capacidades y cualificaciones que les permitan actuar como formadores.

Las empresas pertenecientes a sectores que requieren notables capacidades profesionales deberían recibir estímulos para que participaran en programas de formación de aprendices.

¿Cuáles son las motivaciones principales de los empresarios a la hora de participar en los programas de formación de aprendices?

Las razones principales que ofrecen los empresarios para formar a aprendices son las siguientes:

- tener futuros empleados cualificados que respondan a las

necesidades de su empresa.

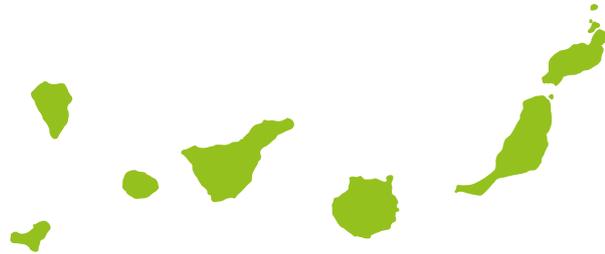
- seleccionar a los mejores candidatos para futuros puestos de trabajo.

- mejorar la productividad de la empresa y recuperar los costes de formación.

¿Cuál es la tendencia futura del sistema de formación de aprendices?

Aunque la formación de aprendices es un sistema infrautilizado, su resurgimiento se está convirtiendo en una tendencia mundial.

En España, queda un largo camino por recorrer para desarrollar el sistema. En Canarias también.



Fuentes:
 Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2014). Nota informativa - 9088 ES.
 Dictamen del Comité de las Regiones (2014). Marco de calidad para los períodos de prácticas.
 Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (2013). Creación de empleo a través del aprendizaje profesional y la formación profesional permanente: el papel de las empresas en la educación en la UE (Dictamen de iniciativa).



obecan



Universidad de La Laguna

REVISTA DIGITAL CANARIAS EMPLEA - RED CANARIAS EMPLEA
Vol.3

SEGUNDO TRIMESTRE 2014

Fecha de cierre de esta edición: Julio 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)
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)

Equipo de redacción:

Francisco Javier García Rodríguez (Contenidos, redacción y revisión)
Manuel González de la Rosa (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 (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.3

SEGUNDO TRIMESTRE 2014

Título: “Radiografía del paro registrado en Canarias”

Índice

Presentación

Francisca Luengo Orol. Consejera de Empleo, Industria y Comercio del Gobierno de Canarias
María Nérida Rancel. Vicerrectora de Relaciones Universidad Sociedad de la Universidad de La Laguna

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.- Análisis Estadístico Comparativo de Empleo en las islas Canarias

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

02.2.- Mapa Comparativo de Empleo por Municipios

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

03.- Empleo-Formación

03.1.- Formación para el Empleo: Financiación y Participación en la CCAA de Canarias.

Manuel González de la Rosa
Francisco Javier García Rodríguez
Ángeles Hernández Goya

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.- Transforma-T: Formación Innovadora Adaptada a las Necesidades Reales de las Personas y del Territorio

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

0.4.2.- Programa Oportunitas: ¡Una Experiencia Vital Enriquecedora, mediante la Búsqueda de Empleo en Otros Países!

Olga Barrera Trujillo
Ezequiel González Pérez
Equipo Oportunitas
Manuel González de la Rosa

0.4.3.- Programa PUEDO!!: Orientación Laboral Virtual e Innovadora

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

0.4.4.- Maratón para la Empleabilidad Juvenil: Nuevas Fórmulas de Dinamización de los/as Jóvenes en el Mercado de Trabajo

Olga Barrera Trujillo
Ezequiel González Pérez
Manuel González de la Rosa

0.4.5.- OBECAN: “Sistemas Duales: Alianza Europea de Formación de Aprendices”

Luis Prieto Gómez
Manuel González de la Rosa
Ángeles Hernández Goya



Fundación Canaria para el Fomento de Trabajo
CANARIAS EMPLEA

www.canariasemplea.org