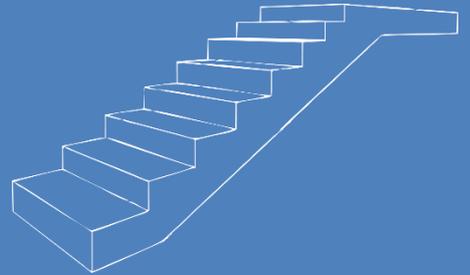


ESTRATEGIA CANARIA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2018-2020



Introducción

El Gobierno de Canarias ha venido desarrollando distintos procesos de planificación estratégica plurianual desde que ejerce las competencias de gestión sobre las políticas de activación para el empleo, con el objetivo general de concretar y adecuar sus actuaciones a las características específicas de nuestra Comunidad Autónoma y a sus necesidades económicas, sociales y laborales. En este sentido, el último antecedente inmediato es el Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016 que encuadró los objetivos y las actuaciones más relevantes del Gobierno de Canarias adaptando a su ámbito territorial las previsiones de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

La planificación estratégica específica de Canarias en materia de activación para el empleo encuentra fundamento legal en el artículo 33 del Estatuto de Autonomía de Canarias, por el que se atribuye a la Comunidad Autónoma la ejecución de la legislación laboral, de conformidad con el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española. Por otra parte, el artículo 19.4 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, habilita a las Comunidades Autónomas para “elaborar sus propios Planes de Política de Empleo, de acuerdo con los objetivos de los Planes Anuales de Política de Empleo y en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo”. Asimismo, el artículo 20 del citado RDL 3/2015 prevé que “dichos servicios públicos de empleo contarán con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, en los órganos de representación de carácter consultivo, en la forma en que se prevea por las comunidades autónomas, teniendo dicha participación carácter tripartito y paritario”.

De conformidad con lo previsto en la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo (SCE) corresponde a este organismo autónomo de carácter administrativo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias la elaboración de propuestas para la determinación de la política de empleo del Gobierno de Canarias y la fijación de las correspondientes actuaciones en el marco del Plan de Empleo de Canarias, así como la fiscalización de resultados, todo ello con la participación de los agentes económicos y sociales representativos a través del Consejo General de Empleo, órgano de carácter tripartito y paritario.

De acuerdo con estas previsiones normativas, una vez finalizada la vigencia del Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016, procedía realizar un nuevo ejercicio de reflexión y planificación para determinar los objetivos estratégicos para los próximos años y, en función de estos, la aplicación más eficaz de los medios humanos y materiales disponibles para la ejecución de la política de activación para el empleo en nuestra Comunidad Autónoma.

Para ello, se ha tenido en cuenta las características del mercado de trabajo canario que se describe en el capítulo de contexto, más favorable que en el período de planificación anterior, pero necesitado igualmente de actuaciones de cohesión social y territorial para aprovechar todas las potencialidades del crecimiento económico. También se ha tenido presente la nueva Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (EEAE), que impulsa cambios transformadores en el funcionamiento global de los servicios públicos de empleo españoles, así como la renovación del Plan Integral de Empleo para Canarias (PIEC) y el preexistente

Programa Operativo del Fondo Social Europeo. Coherentemente con los objetivos que determinan estos marcos estratégicos de referencia, se han considerado las previsiones presupuestarias, igualmente más favorables que en el período anterior, así como las aportaciones cualificadas de las organizaciones sindicales y empresariales representadas en el Consejo General de Empleo.

El resultado de todos estos elementos de contexto y reflexión es esta Estrategia de Activación para el Empleo de Canarias que configura el marco de actuación plurianual en dos niveles. Por una parte, en cuanto a la estructura y la metodología, esta Estrategia pretende configurar un marco relativamente estable y ajustado al marco legal y estratégico del Estado. De este modo, en el aspecto formal, pretende servir de modelo de referencia para la legislatura presente y para la próxima; por otra, para respetar la adecuación a circunstancias sobrevenidas en una nueva legislatura, sus objetivos concretos se establecen para el período 2018-2020 haciendo coincidir su duración con la Estrategia estatal.

Con estas directrices, la Estrategia de Activación debe convertirse en un elemento decisivo para aprovechar el crecimiento económico, a través de la mejora del empleo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial de Canarias en los próximos años.

Alcance

De acuerdo con las características apuntadas en la introducción, la Estrategia Canaria de Activación para el Empleo fija los siguientes objetivos generales:

1. Establecer el marco estratégico de carácter plurianual para el ejercicio de las competencias autonómicas en materia de políticas activas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias para el período de referencia, con los marcos de planificación estratégica a nivel estatal (fundamentalmente, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020) y europeo (Estrategia 2020), integrando el nuevo marco de planificación y financiación establecido a través del Programa Operativo del Fondo Social Europeo para Canarias y el Plan Integral de Empleo para Canarias (PIEC).
2. Fijar los objetivos específicos prioritarios en materia de empleo para orientar la gestión en el ámbito competencial, espacial y temporal de la Estrategia orientando hacia dichos objetivos las disponibilidades presupuestarias y desarrollando herramientas que faciliten el seguimiento y la evaluación de los programas e iniciativas.
3. Liderar el enfoque estratégico de todos los actores involucrados en la política de activación para el empleo en Canarias, ofreciendo una visión estratégica a la que puedan vincular sus actuaciones.
4. Integrar y coordinar los recursos disponibles en materia de empleabilidad de manera que respondan a los objetivos con mayor eficacia y eficiencia, favoreciendo la adopción de una dimensión insular y local, así como sectorial, en la planificación y ejecución de las actuaciones.

5. Establecer una mayor cooperación y coordinación entre entidades, programas, fondos y líneas de financiación, para conseguir integrar el conjunto de actuaciones, independientemente de quienes las realicen.
6. Alcanzar el mayor grado de consenso posible desde el punto de vista técnico, social y político, de manera que las acciones públicas y privadas se orienten hacia objetivos estratégicos mayoritariamente compartidos, contando con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.,

Por otra parte, tanto la población activa y las empresas a la que se dirige esta Estrategia como el mercado de trabajo en el que interactúan, funcionan como sistemas complejos adaptativos sobre los que inciden múltiples factores. En este sentido, las políticas de activación para el empleo, a pesar de su indiscutible trascendencia, no son las únicas determinantes del empleo disponible en la región. Por lo tanto, esta Estrategia no pretende sustituir ni abarcar la totalidad de las políticas económicas, sectoriales, educativas y sociolaborales que actúan sobre la competitividad, la cualificación y la situación global del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma de Canarias. Por este motivo, es preciso establecer una previa delimitación del alcance de la Estrategia la cual, necesariamente, debe resultar coherente con el marco jurídico y estratégico que se expuso con anterioridad y que le sirve de referencia.

En este sentido, el Real Decreto legislativo 3/2015 de 23 de octubre, texto refundido de la Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de empleo en el artículo 36.1 del mismo Real Decreto legislativo 3/2015 indica que **“se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación profesional para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social”**.

En el artículo 37.1.b considera un principio general de la política activa de empleo “la respuesta a las necesidades de las empresas en materia de capital humano, empleo y formación” y en su artículo 40.1 define la formación profesional en el ámbito laboral como el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que contribuya al desarrollo personal y profesional de los trabajadores y a su promoción en el trabajo que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial”.

Es importante subrayar, en línea con el artículo el 37.1. del Real Decreto legislativo 3/2015, que las políticas activas de empleo se refieren también al “tratamiento individualizado y especializado a las personas en situación de desempleo para mejorar su empleabilidad”, lo que conlleva un refuerzo cuantitativo y cualitativo de los medios que se dedican a la prestación de los servicios para el empleo.

En definitiva, la Estrategia se centra en las actuaciones propias del sistema de empleo, en su vertiente de políticas activas, que se corresponden globalmente con el ámbito de actuación del SCE dentro del Gobierno de Canarias y en el que esta establece sus alianzas con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, con las corporaciones

insulares y locales, con las entidades colaboradoras y proveedoras de servicios para el empleo y con los demás actores del mercado laboral. Coherentemente, la Estrategia se centra en la mejora de la intermediación y de las políticas activas de empleo, cuya competencia de ejecución está transferida al Gobierno de Canarias y encomendada al SCE, así como a la mejora de las capacidades del propio servicio público de empleo para cumplir adecuadamente sus funciones.

Marco estratégico de referencia

Considerando que el objeto último de este análisis de contexto es facilitar la planificación estratégica en materia de empleo y formación profesional para el empleo para los próximos años, resulta útil revisar e integrar los distintos marcos de planificación que afectan a Canarias desde distintos niveles políticos y territoriales (europeo-estatal-autonómico) procurando aprovechar la coherencia y sinergia entre ellos. Y ello, no solamente desde la perspectiva de la reflexión estratégica, sino también para asegurar la complementariedad de las fuentes de financiación que se relacionan con cada nivel: fondos estructurales y comunitarios, entre ellos el referido Fondo Social Europeo, fondos finalistas del Estado, fondos propios de la Comunidad Autónoma y, en su caso, fondos propios de las corporaciones locales que se vinculen a los objetivos estratégicos que se proponen.

En este sentido, además del antecedente del Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016, hay que tener en cuenta los objetivos vinculantes que se derivan de los marcos europeo y estatal que se resumen a continuación:

Nivel europeo

Desde la perspectiva europea, la planificación estratégica de todas las regiones se debe relacionar de manera coherente con la Estrategia Europa 2020 de la que se derivan las directrices y recomendaciones en materia de cualificación y empleo para todos los Estados miembros de la Unión Europea de cara a la consecución de los objetivos económicos y de empleo.

En este sentido, el marco europeo viene determinado por las Directrices para la política de empleo de los Estados miembros, Parte II de las Directrices Integradas Europa 2020, determinantes de Estrategia Europea de Empleo y, consecuentemente, de sus fuentes de financiación. Las Directrices establecen un sistema de complementariedad y sinergia entre las planificaciones y medidas a adoptar en materia de capital humano y empleo, de manera que estas directrices operan como directrices integradas, para garantizar que las políticas nacionales y comunitarias contribuyan plenamente al logro de los objetivos de la Estrategia Europa 2020, considerando que la adecuación de las políticas de empleo nacionales y regionales a este marco estratégico ayudará a aprovechar los efectos indirectos positivos de unas reformas estructurales coordinadas, especialmente dentro de la zona del euro. Según este método, los Estados miembros elaboran sus programas nacionales de reforma en los que exponen detalladamente las medidas que van a tomar en virtud de esta Estrategia y los

esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos.

La Estrategia Europa 2020 se apoya en un conjunto más reducido de orientaciones que tratan de manera coherente los temas relacionados con el empleo y con la política económica general. Las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros están íntimamente ligadas a las orientaciones para las políticas económicas y juntas constituyen "las Orientaciones Integradas Europa 2020".

La Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, establece que los Estados miembros de la UE deben tener en cuenta las orientaciones sobre las políticas de empleo al diseñar sus políticas y establecer objetivos nacionales. Estas orientaciones se asocian con las directrices generales para políticas económicas, constituyendo así unas orientaciones integradas para la Estrategia Europa 2020, que avalan el informe conjunto sobre el empleo de la UE que se publica anualmente.

De acuerdo con la síntesis publicada por la Unión Europea, las orientaciones que se deben tener en cuenta en función de la Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010 son literalmente las siguientes:

Mayor participación en el mercado laboral

La UE tiene como objetivo alcanzar un índice de ocupación de mujeres y hombres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años del 75 % para 2020.

Desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada

La productividad y la capacidad de inserción profesional de los trabajadores pueden aumentar si se desarrollan nuevas aptitudes que se correspondan con las necesidades del mercado laboral. Los Estados miembros deben ampliar la capacidad de los sistemas de educación y formación, y adaptarlos a las tendencias sociales conforme a una economía con bajas emisiones de carbono y eficiente en materia de consumo de recursos.

Las medidas deben centrarse en una educación inicial de alta calidad y en una formación continua, que debe estar disponible para trabajadores poco capacitados y muy capacitados.

Los Estados miembros también deben estimular la movilidad laboral, con el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas de las personas.

Mejora de los sistemas educativos y formativos

Para 2020, el temprano abandono escolar se debe reducir a menos de un 10 %, y al menos el 40 % de las personas de entre 30 y 34 años deberán haber completado su educación superior o equivalente. Los Estados miembros deben promover el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de profesores y alumnos, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de

aprendizaje, y las asociaciones con empresas.

Lucha contra la exclusión social

La Estrategia Europa 2020 fomenta la inclusión social y combate la pobreza para que 20 millones de personas dejen de enfrentarse al riesgo que supone la pobreza y la exclusión.

Los Estados miembros deberían impulsar el empleo de las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas y luchar contra la pobreza entre los trabajadores.

Las políticas nacionales deben garantizar el acceso a servicios asequibles, sostenibles y de alta calidad, también en el sector social. Además, deben modernizar y apoyar los sistemas de protección social y de pensiones.

Por último, los Estados miembros deben apoyar la economía y la innovación sociales, impulsando la igualdad de oportunidades y combatiendo la discriminación.

Por su parte, el Parlamento Europeo, en su pronunciamiento sobre las directrices 2020, concretó estas orientaciones en objetivos y metas cuantificables que sirven de referencia, sin perjuicio de la necesidad de adaptarlas a la realidad concreta de cada territorio:

- Mejorar la tasa de empleo hasta al menos un 75% de la población entre 20 y 64 años, mediante una mayor participación de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los trabajadores de menor cualificación, y mejorando la integración de los migrantes legales.
- Elevar el porcentaje de mujeres y hombres entre 15 y 24 años de edad en la educación, la formación o el empleo hasta el 90%.
- Reducir el índice de abandono escolar por debajo del 10%, aumentando a la vez al menos a un 40% el porcentaje de personas entre los 30 y 34 años que finalicen la enseñanza superior o equivalente.
- Reducir en un 25% el número de ciudadanos europeos que viven por debajo de los umbrales nacionales de pobreza.

Además, debe tenerse en cuenta que las recomendaciones de la Estrategia 2020 establece el objetivo general de orientar la política socioeconómica hacia un crecimiento inteligente, sostenible e integrador:

- Crecimiento inteligente, a través del desarrollo de una economía basada en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible, mediante la promoción de una economía que utilice más eficazmente los recursos, que sea verde y más competitiva.
- Crecimiento integrador, a través del fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión económica, social y territorial.

Por ello, al igual que otras políticas sectoriales, la política de activación debe abordar las necesidades del sistema productivo atendiendo a las características específicas de Canarias, especialmente en el ámbito de la cualificación profesional. En definitiva, las políticas de activación deben estar ajustadas a la estructura sectorial y a su previsible evolución, para adecuar sus características a los objetivos de competitividad de los que dependerá el empleo a medio y largo plazo.

Así considerada, la vocación de coherencia de la Estrategia de Activación para Canarias con la Estrategia europea implica tener en cuenta los siguientes objetivos generales que proceden de esta:

- a) Ampliar y mejorar la inversión en capital humano
- b) Adaptar el sistema de formación para el empleo en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias, coordinándolo con el ámbito educativo
- c) Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente
- d) Mejorar la calidad y los resultados del sistema formativo, así como la coordinación con el sistema educativo en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente
- e) Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar la calidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo
- f) Aplicar políticas de activación conducentes al pleno empleo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial
- g) Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida
- h) Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para los solicitantes de empleo, entre ellos las personas desfavorecidas, y las personas inactivas
- i) Promover la flexibilidad combinada con la seguridad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando la debida atención al papel de los interlocutores sociales
- j) Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza

Nivel estatal

El elemento esencial de la planificación estratégica estatal en materia de activación es la Estrategia Española de Activación para el Empleo que se configura en el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, como el primer instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo. Su artículo 10.3 establece que la misma reflejará las políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se desarrollan en el conjunto del Estado, incluyendo tanto los servicios y programas que realizan

los servicios públicos de empleo con fondos estatales como los que las comunidades autónomas realizan con recursos económicos propios.

Desde el punto de vista de su contenido, la Estrategia Española de Activación para el Empleo, a partir de un diagnóstico compartido, determina el marco conceptual y organizativo al que deberán referirse todas las actuaciones que se lleven a cabo en el seno del Sistema Nacional de Empleo en materia de políticas activas de empleo y formación profesional para el empleo. Establece también los objetivos comunes, tanto estructurales como estratégicos, los instrumentos a utilizar, la planificación estratégica de las actuaciones a desarrollar y los recursos financieros con los que se prevé contar para el cumplimiento de los citados objetivos y actuaciones. Cumple, por tanto, un papel vertebrador de las estrategias individuales de cada uno de los servicios públicos de empleo de las CCAA, para los que constituye un referente fundamental.

En el caso concreto de la nueva EEAE 2017-2020, se pone especial énfasis en dotar al conjunto del Sistema Nacional de Empleo y, por tanto, también al SCE, de nuevas herramientas, infraestructuras o sistemas de información, o en mejorar los ya existentes, de forma que la utilización de medios comunes y el intercambio de experiencias y buenas prácticas constituyan los mejores vectores para la modernización del Sistema. Asimismo, incorpora las recomendaciones que se derivan de la primera evaluación de los factores que inciden en el desempeño de los Servicios Públicos de Empleo, realizada en 2016 en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red SPE-UE), y resulta coherente con la Agenda de Cambios que impulsa esta misma Red Europea para el segundo ciclo de evaluación.

De esta manera, la nueva Estrategia parte de una planificación operativa y una programación de los proyectos y medidas vertebradores del Sistema que permitan el desarrollo y puesta a disposición de las nuevas herramientas, infraestructuras o sistemas de información, o mejora de los mismos y potencia y da una especial relevancia a la evaluación y seguimiento de las políticas de activación para el empleo. Como resultado, la planificación y evaluación de las políticas activas se orientará hacia resultados verificables, tal y como se acordó expresamente en la Conferencia de Presidentes celebrada el 17 de enero de 2017 y en la que participó activamente el presidente de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Contexto

Como se ha indicado con anterioridad, el marco de referencia nacional y europeo de esta ECAE implica que la Comunidad Autónoma de Canarias comparte circunstancias sociales y laborales con España y con el resto de la Unión Europea que pueden y deben abordarse con estrategias compartidas y objetivos comunes que, a su vez, prescriben actuaciones semejantes. Sin embargo, la planificación estratégica del SCE, como instrumento específico del Gobierno de Canarias, requiere una aproximación más detallada a las circunstancias específicas del mercado laboral canario que permitan establecer objetivos y sub-objetivos que respondan a dichas circunstancias de manera más concreta y específica. Se trata, en definitiva, de establecer objetivos realistas y adecuados que impulsen medidas diseñadas para las circunstancias propias del mercado de trabajo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Esta ECAE propone que este criterio de especialización a las características propias de Canarias tenga un triple carácter adaptativo: transversal, territorial y sectorial:

- Transversal en el sentido de que el contexto sociolaboral canario debe tenerse en cuenta en la aplicación de todas las medidas, tanto las de diseño autonómico como las que proceden del ámbito europeo o estatal, para que resulten más eficaces en una Comunidad Autónoma con múltiples circunstancias específicas diferenciadas. Esta adaptación es plenamente coherente con el hecho de que sea el SCE, organismo dependiente del Gobierno autonómico canario, quien ostenta la competencia de ejecución integrada de todas las actuaciones en materia de activación para el empleo.
- Territorial en el sentido de que las propias características del territorio canario, compuesto por islas que, a su vez, tienen zonas bien diferenciadas, condicionan el funcionamiento del mercado de trabajo y de la prestación de servicios para el empleo, de tal modo que el diseño y la ejecución de las medidas deberán tener en cuenta esta peculiaridad territorial interna.
- Sectorial, para facilitar la adecuación de las medidas a los sectores económicos y productivos, según se prevé en la EEAE 2017-2020, especialmente en lo que respecta a las necesidades formativas y la movilidad laboral.

Esta necesidad de adaptación transversal, territorial y sectorial condiciona esta Estrategia, en tanto en cuanto no permite establecer un elenco exhaustivo de medidas cerradas, como sucedería en un plan de empleo, sino fijar objetivos que orienten dichas medidas y, a la vez, permitan un diseño técnico flexible y una ejecución territorializada. No obstante, es imprescindible establecer un contexto que encuadre la Estrategia mediante la descripción de las principales magnitudes laborales de Canarias, según los últimos datos publicados. Para ello, se toma como referencia la tipología de fuentes y datos estadísticos publicados por la EEAE 2017-2020, pero referidos, en este caso, al ámbito geográfico y poblacional de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Los datos que se incluyen a continuación, facilitados por el Observatorio de Empleo de Canarias (OBECAN), se basan exclusivamente en fuentes de carácter público.

Actividad, ocupación y paro

La comparación de las tres grandes magnitudes del empleo según la EPA (actividad, ocupación y paro) desde 2007 hasta 2017, tomando como base el cuarto trimestre del año y analizados en valores absolutos, permite apreciar que el mercado de trabajo de Canarias ha experimentado en la última década un cierto incremento de los activos, una disminución de los ocupados y un incremento global del número de parados.

Concretamente, en miles, los activos aumentaron ligeramente desde 998,5 en 2007 hasta 1.118,3 al cierre de 2017; los ocupados disminuyeron en el transcurso de estos diez años desde 889,7 hasta 871,8 y los parados aumentaron desde 108,8 hasta 246,4 en el mismo período. Como consecuencia la tasa de paro se incrementó desde el 10,89% hasta el 22,04%.

Población en relación con la actividad económica. Canarias

	2017T4	2016T4	2015T4	2014T4	2013T4	2012T4	2010T4	2007T4
ACTIVOS	1.118,30	1.100,30	1.110,40	1.100,80	1.104,00	1.100,60	1.064,50	998,5
Ocupados	871,8	826,3	813,3	758,7	738,7	741,8	758,1	889,7
Parados	246,4	274	297,1	342,2	365,3	358,8	306,4	108,8
Tasas de paro	22,04	24,90	26,75	31,08	33,09	32,60	28,78	10,89

Datos del cuarto trimestre del año

Fuente: EPA, elabora OBECAN

Sin embargo, los datos han evolucionado de manera claramente distinta en el período 2007-2013 y en el período desde 2013 hasta la actualidad. Lo ilustra particularmente la tasa de paro, que aumentó en el primer período hasta el 33,09%, pero ha disminuido ininterrumpidamente desde entonces hasta ahora (22,04% en la última EPA publicada).

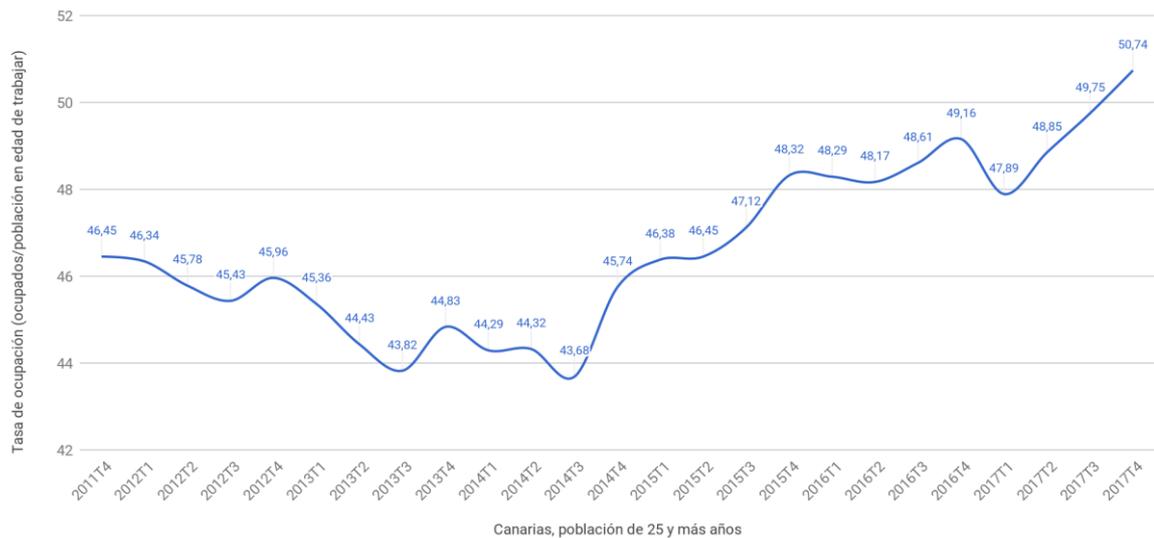
En una lectura más detallada de la tabla se puede apreciar que, en Canarias y a lo largo de la última década, el aumento del número de activos (+119,8 en la década) se corresponde prácticamente con el aumento del volumen de parados (+137,6), permaneciendo relativamente inalterados los ocupados (-17,9).

Evolución de la tasa de ocupación

Como consecuencia de lo anterior, la evolución de la tasa de ocupación es globalmente positiva en el período 2011-2017, en el que se incrementa desde el 46,45% hasta el 50,74%, siendo especialmente apreciable su incremento a partir del cuarto trimestre de 2014 cuando se situaba en el 45,74%. En este período más reciente de los últimos tres años que podríamos identificar con la recuperación post-crisis de las variables económicas se observa el aumento intensivo e ininterrumpido en todos los trimestres del número de ocupados y de la tasa de ocupación, que mide la relación entre los trabajadores ocupados y la población total en edad de trabajar.

Como contrapunto, conviene recordar que la Estrategia Europa 2020 establece un objetivo de tasa de empleo del 75% en ese año para el conjunto de la Unión Europea y asigna a España una tasa del 74% como objetivo de empleo.

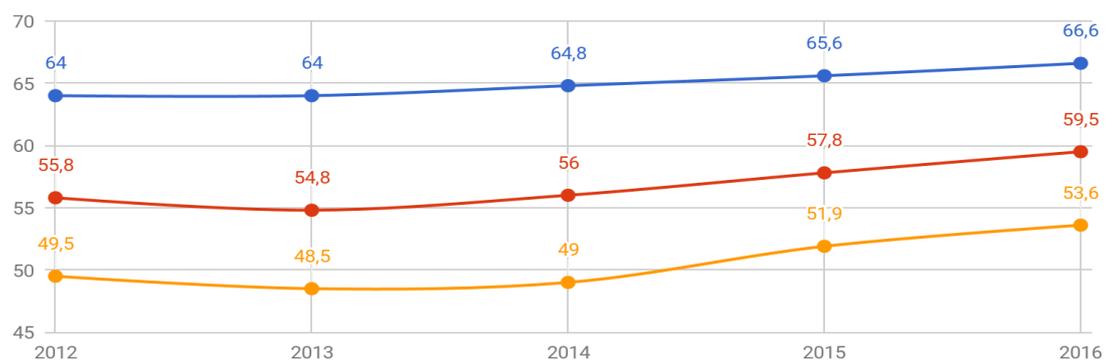
Tasa de ocupación (ocupados/población en edad de trabajar)



Evolución de las tasas de empleo. UE-España-Canarias

En la identificación de situaciones diferenciales, es especialmente útil la comparación de la tasa de empleo entre Canarias, España y la Unión Europea. Precisamente porque la evolución es similar en los tres casos, las diferencias se mantienen entre los mercados de trabajo de los tres territorios, resultando una tasa de ocupación del 53,6% en Canarias frente al 59,5% de media española y 66,6% de media europea (UE28). Si bien es cierto que, en el período de recuperación desde 2014 hasta los últimos datos comunes disponibles, la tasa de empleo canaria crece un 8,3% frente al 6,6% en España y el 4% en la Unión Europea (UE28).

Tasas de empleo para la población de 15 a 64 años (Eurostat)



Elabora OBECAN

● European Union (28 countries) ● Spain ● Canarias (ES)

Empleo total y empleo indefinido. Tasas de variación anual.

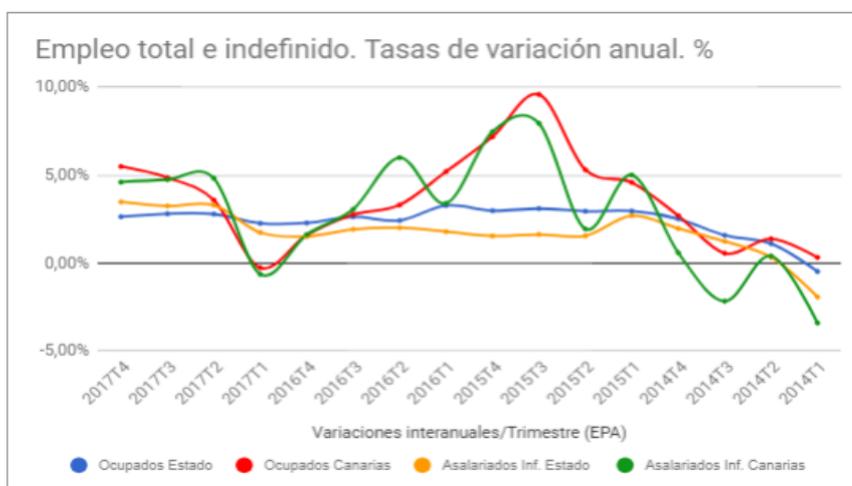
Como se ha indicado con anterioridad, el análisis del contexto pretende identificar fundamentalmente las especificidades de la realidad laboral de Canarias en relación con el resto de España, con quien comparte otros elementos estructurales del mercado de trabajo semejantes. En este sentido, ya se ha señalado que las tasas de ocupación del conjunto de España y, en mayor medida, de Canarias, se mantienen alejadas de la media europea y del objetivo de la Estrategia Europea para 2020 (ocupación media del 75%), pero el análisis de la evolución del empleo permite identificar que una de las características específicas del mercado de trabajo canario es que sufre con mayor rigor las variaciones temporales en la creación de empleo.

Los siguientes gráficos ilustran este factor a través de su evolución comparada en España y en Canarias desde 2014 hasta la actualidad. Su lectura permite observar que las variaciones en el empleo cuantificado a través del número de trabajadores ocupados no superan el 3,5% en el nivel nacional mientras que en las islas son mucho más pronunciadas con picos próximos al 10% en algún trimestre (9,61% en el tercer trimestre de 2015).

Este efecto se aprecia igualmente en el análisis exclusivamente del empleo asalariado con variación trimestral hasta del 7,97 % en el caso de Canarias en el tercer trimestre de 2015, muy alejada de la máxima variación a nivel nacional en el período analizado, apenas el 3,49% en el cuarto trimestre de 2017.

Asimismo, a través de la gráfica de la página siguiente, la comparación de los trabajadores asalariados con relación laboral indefinida respecto del total de trabajadores ocupados, permite también afirmar que la variación temporal del empleo es todavía más acusada en el caso de los trabajadores asalariados indefinidos que en el conjunto de la ocupación.

Por último, tanto el gráfico como la tabla que detalla sus magnitudes, permite apreciar la marcada dinámica temporal de esta variación y, en el caso de Canarias, permite observar que los ciclos de menor ocupación se producen en el primer trimestre de cada año en forma recurrente.



Variaciones interanuales				
Trimestre (EPA)	Ocupados Estado	Ocupados Canarias	Asalariados Inf. Estado	Asalariados Inf. Canarias
2017T4	2,65%	5,51%	3,49%	4,62%
2017T3	2,82%	4,87%	3,26%	4,76%
2017T2	2,80%	3,59%	3,31%	4,84%
2017T1	2,27%	-0,26%	1,75%	-0,63%
2016T4	2,29%	1,60%	1,52%	1,63%
2016T3	2,65%	2,77%	1,93%	3,07%
2016T2	2,43%	3,32%	2,02%	6,01%
2016T1	3,29%	5,22%	1,80%	3,41%
2015T4	2,99%	7,20%	1,55%	7,49%
2015T3	3,11%	9,61%	1,64%	7,97%
2015T2	2,96%	5,32%	1,56%	1,95%
2015T1	2,97%	4,60%	2,71%	5,02%
2014T4	2,53%	2,71%	1,98%	0,60%
2014T3	1,59%	0,57%	1,25%	-2,16%
2014T2	1,12%	1,39%	0,34%	0,41%
2014T1	-0,47%	0,33%	-1,92%	-3,40%

Composición del empleo creado por nivel de estudios

Otro aspecto relevante de las circunstancias diferenciales del mercado laboral de Canarias, en este caso desde el punto de vista cualitativo, es la composición del empleo en función del nivel de estudios.

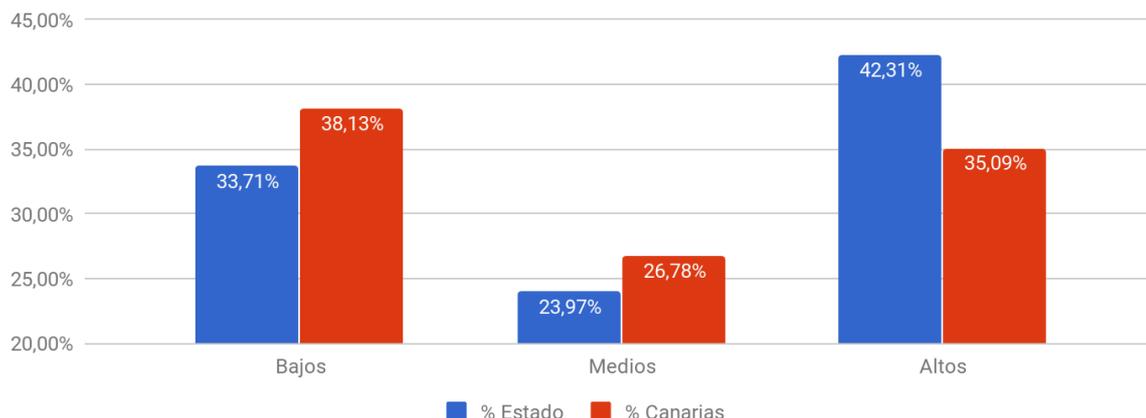
En este caso, también se aprecian notables diferencias en el empleo creado en Canarias con respecto a la media nacional. Como se aprecia en el siguiente gráfico, en general, el empleo presenta en Canarias un cierto sesgo hacia una menor exigencia de cualificación que en el conjunto de España. Concretamente, según la EPA del cuarto trimestre de 2017, el 38,13% del empleo en Canarias se considera de baja cualificación frente al 33,71% la media nacional, mientras que el empleo cualificado solo representa el 35,09% del total frente al 42,31% de la media nacional.

Conviene tener presente que, a pesar de que no existe una desagregación regional que permita calcular este dato para Canarias, la OCDE considera no cualificada al 46% de la población activa española atendiendo a su nivel de estudios, frente a la media del 25% de los países miembros de esta organización. Sin embargo, tomando como base los datos publicados por el Centro Europeo de la Formación Profesional (CEDEFOP), y en términos porcentuales (población activa que se forma respecto del total de población activa), en España solamente realizan algún tipo de formación cada año una de cada tres personas en edad de trabajar, es decir, el 33,1% frente al 47,7% en Alemania o las cifras superiores al 60% en los países nórdicos (Finlandia, 61,4%; Suecia, 82,1%).

Asimismo, conviene recordar aquí el objetivo de la Estrategia Europa 2020 de reducir el número de personas no cualificadas entre 26 y 64 años hasta situarlo por debajo del 30%.

Composición de empleo por nivel de estudios. Canarias - Estado EPA 2017T4

Elabora OBECAN



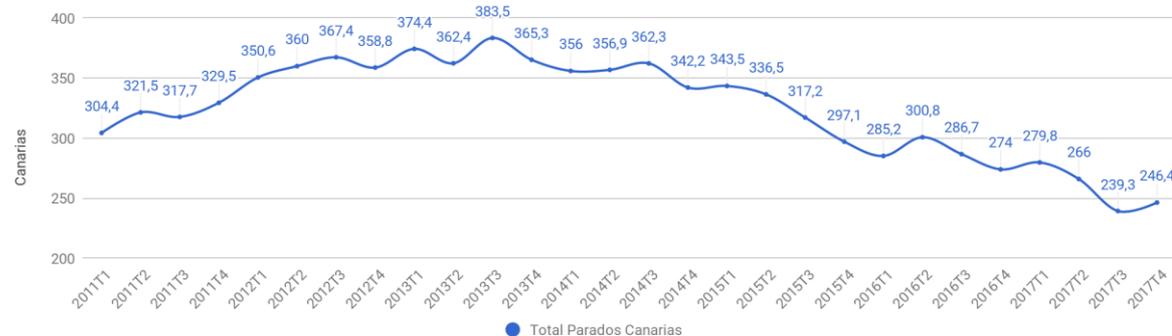
Evolución del número de parados y de las tasas de paro

La vertiente del desempleo también ofrece una perspectiva de mejora desde el cuarto trimestre de 2013 hasta la actualidad (en miles, 383,5 parados frente los actuales 246,4), según la representación gráfica del número de parados que se representa a continuación. La evolución de la tasa de paro presenta la misma curva descendente desde finales de 2013 hasta hoy con ligeras variaciones trimestrales.

A pesar de esta mejoría en los últimos cuatro años, conviene recordar, no obstante, que el número de desempleados y la tasa de paro se ha incrementado en Canarias si computamos globalmente la década 2007-2017.

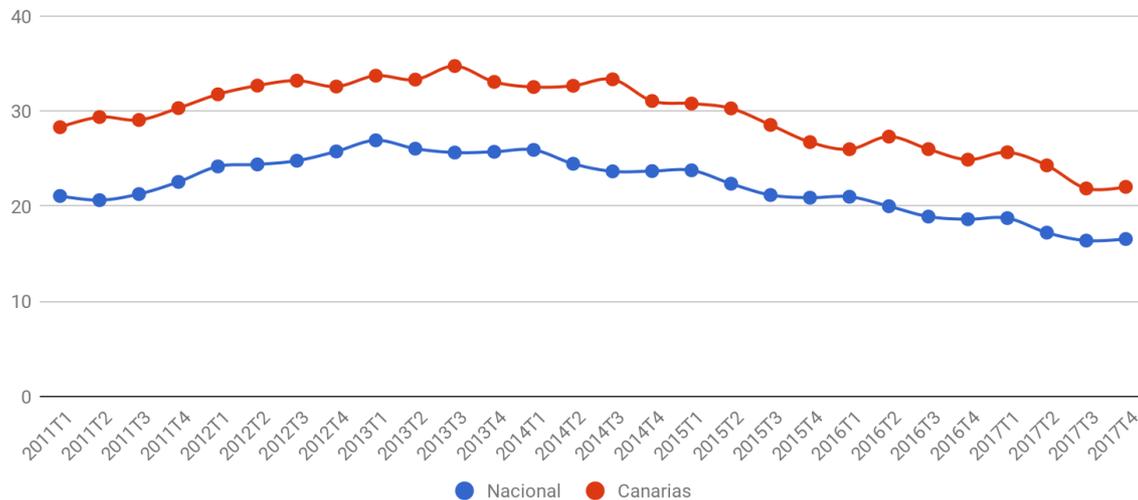
Evolución del número de parados. Miles

Elabora OBECAN



Tasas de paro. % Canarias - Estado

Elabora OBECAN



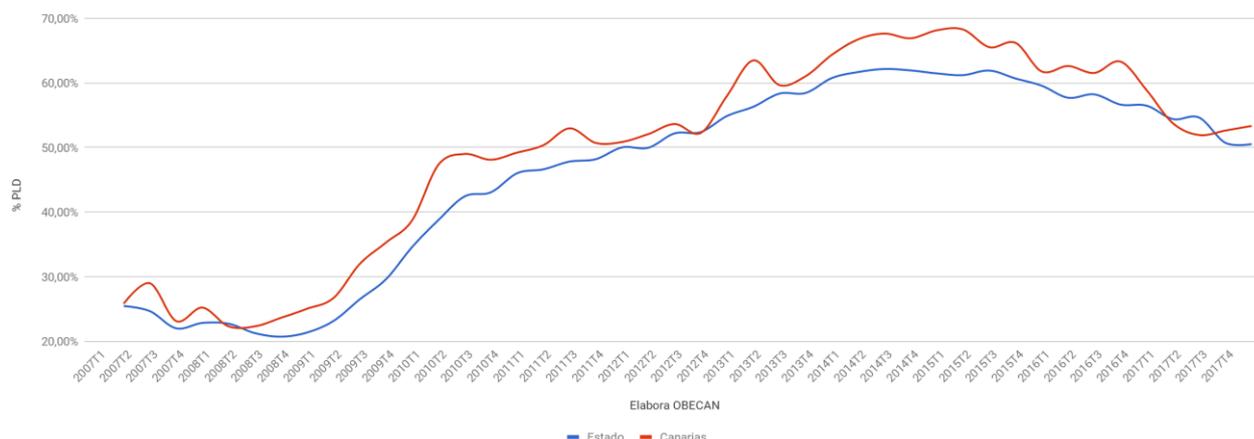
Evolución del paro de larga duración (más de un año)

Desde el punto de vista de la empleabilidad, la permanencia en el desempleo es un factor determinante de la dificultad de acceso a un nuevo empleo, que aumenta significativamente a medida que también lo hace el tiempo sin trabajar. La obsolescencia de la cualificación, la pérdida de autoestima y del círculo profesional de referencia explican, entre otras causas, esta pérdida de empleabilidad vinculada al paro de larga duración.

La duración de la crisis ha agravado la permanencia de los demandantes en situación de desempleo y a pesar de la reducción en términos generales de número de parados, no parece que el fenómeno del paro de larga duración se atenúe. Por ello, dada la relevancia de este factor en la empleabilidad, existe una coincidencia generalizada en la necesidad de adoptar medidas específicas para este grupo concreto de desempleados.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que el porcentaje de paro de larga duración es tradicionalmente mayor en Canarias que en la media estatal, tal y como se aprecia en la siguiente gráfica de la década 2007-2017. Solo recientemente y de manera puntual en el tercer trimestre de 2017, la tasa de paro de larga duración ha sido menor en Canarias que en la media española.

% Parados de larga duración frente al total de parados

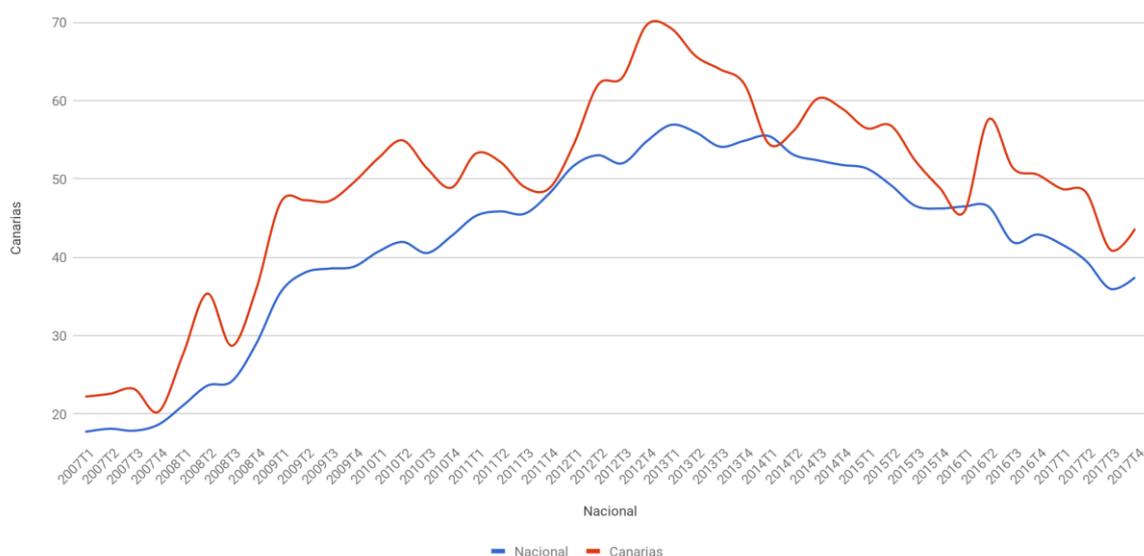


Tasa de paro juvenil

Por razones diferentes, el paro juvenil se ha convertido en un indicador relevante del funcionamiento de un mercado laboral, hasta el punto de que ha merecido una actuación por parte de la Unión Europea que ha tenido especialmente incidencia en España en los últimos años a través del programa Nacional de Garantía Juvenil.

Al igual que en el caso del paro de larga duración, el paro juvenil es regularmente más alto en Canarias que el conjunto de España, salvo en un momento puntual a comienzos de 2016, según la gráfica de la EPA de cada trimestre desde 2007 a 2017 que se reproduce a continuación.

Evolución de las tasas de paro juvenil. Canarias - Estado. EPA 2017T4



Como conclusión de este capítulo de contexto hay que señalar que las nuevas metodologías

de evaluación que se derivan de la puesta en marcha de la EEAE 2017-2020 otorgan cada vez mayor importancia a los indicadores de resultado que valoran la evolución objetiva de las magnitudes más relevantes del mercado de trabajo, aun admitiendo la capacidad limitada de los servicios públicos de empleo para producir en ellas cambios significativos. Este es el espíritu de la inclusión de los llamados “objetivos clave”, directamente derivados de la Estrategia europea y asumidos por la EEAE y por esta ECAE.

Atendiendo a esta consideración, es esencial el seguimiento periódico y detallado de la estadística de mercado de trabajo, completada por información cualitativa, al menos en cuanto a las variables que se describen en este capítulo de contexto, ya sea como método de valoración objetiva de la propia evolución del mercado de trabajo, ya sea como instrumento para la adopción de medidas correctoras.

En conclusión, esta ECAE no solo pretende tener en cuenta dicha información de contexto en el momento de su elaboración y, en su caso, en su evaluación final, sino convertirla en una herramienta dinámica de análisis crítico del mercado de trabajo que se debe tener en cuenta en el diseño y en la ejecución de las medidas de activación para el empleo. Este enfoque, que otorga especial relevancia a las funciones del OBECAN, así como de las organizaciones empresariales y sindicales sin perjuicio de otras instancias de análisis, es imprescindible para mantener la capacidad de adaptación de la ECAE a las circunstancias específicas del mercado de trabajo y del territorio de Canarias.

Objetivos

Los objetivos de esta Estrategia se formulan en coherencia con el contexto socioeconómico y con los marcos concurrentes de planificación que se han descrito anteriormente. Dicho de otro modo, los objetivos que articulan esta Estrategia de Activación para el Empleo de Canarias se conciben, por una parte, como la formulación operativa para abordar las circunstancias específicas de Canarias en este ámbito y, por otra, como la concreción en nuestra Comunidad Autónoma de los objetivos y actuaciones que se derivan del marco europeo y estatal de activación para el empleo.

Resulta fundamental que la Estrategia responda no solamente a los aspectos cuantitativos del mercado laboral sino, especialmente, a los cualitativos, para dar una respuesta más ajustada y personalizada a las características de los demandantes, a la consecución de empleo estable y a la mejora de las condiciones de trabajo. Por ello, esta reflexión estratégica impulsada por el Gobierno de Canarias, a través del SCE, incorpora aportaciones de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, de las corporaciones insulares y locales y del resto de entidades que colaboran en la ejecución de las políticas de activación para el empleo, para responder a los principales a las circunstancias del mercado de trabajo en la Comunidad Autónoma de Canarias.

En resumen, para formular los objetivos de esta Estrategia, se han seleccionado los objetivos formulados en los marcos europeo y estatal que sirven de referencia a esta Estrategia y se han añadido otros de ámbito autonómico canario que resultan coherentes con su contenido y

alcance, para incorporarlos de manera integrada y sistemática.

De este modo, se consigue una mejor relación entre las circunstancias de partida y los objetivos mediante la aplicación de recursos procedentes de distintas fuentes: Presupuestos Generales del Estado, Fondo Social Europeo y fondos propios de la Comunidad Autónoma de Canarias, a los que podrán añadirse, en su caso, fondos propios de las corporaciones locales que compartan objetivos semejantes y se apliquen en uso de la propia autonomía local.

Como resultado, la Estrategia de Activación para el Empleo de Canarias consigue dotarse de una visión coherente que mejora formalmente la planificación y la relación entre todas las políticas de activación, puesto que las integra en un solo marco estratégico con objetivos coherentes y complementarios. Al mismo tiempo, la Estrategia contribuye a hacer más visibles los objetivos que inspiran la política de activación del Gobierno de Canarias, sean cuales sean las fuentes financieras que permitan la ejecución de las acciones para alcanzarlos, de manera que puedan transmitirse con mayor transparencia a las empresas, a los trabajadores, a las entidades colaboradoras y, en definitiva, a toda la sociedad.

A efectos sistemáticos para facilitar este encaje entre los distintos marcos de referencia, la Estrategia canaria sigue la estructura y la tipología de objetivos que establece la EEAE 2017-2020, cuya definición se transcribe literalmente a continuación:

- a) **Objetivos-clave**, que sintetizan y constituyen la finalidad última de la actuación de los servicios públicos de empleo, y cuyos indicadores serán los mismos que utiliza la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo en su metodología de evaluación y gestión del cambio.
- b) **Objetivos estratégicos** o prioritarios, que son aquellos que adquieren especial relevancia en un momento determinado, y en los cuales se tiene que focalizar la atención y el esfuerzo durante un período de tiempo.
- c) **Objetivos estructurales**, que son aquellos de naturaleza estable, que tienen que ser atendidos por el servicio público de empleo en su funcionamiento ordinario mediante servicios sostenidos a lo largo del tiempo.

La formulación integrada de objetivos europeos, estatales y autonómicos, en forma de objetivos clave, estratégicos y estructurales, facilitará la evaluación global de los resultados de la Estrategia. Contribuye a dicha evaluación el hecho de que los objetivos tengan naturaleza mixta, puesto que los Objetivos Clave y Estratégicos son fundamentalmente objetivos de resultados y de impacto, mientras que los Objetivos Estructurales son esencialmente objetivos de procesos.

Objetivos clave

Transcribiendo literalmente la EEAE 2017-2020 en este punto, los objetivos clave son los cuatro objetivos de resultado que constituyen la finalidad última de la función que desempeñan los servicios públicos de empleo, y los indicadores que se utilicen para su evaluación se corresponderán con los indicadores obligatorios utilizados por la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo en su metodología de evaluación y gestión del cambio:

- a) Reducir el desempleo.
- b) Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
- c) Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
- d) Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

Estos objetivos clave, junto con los indicadores que se utilicen para su evaluación, permanecerán estables durante toda la vigencia de la presente Estrategia.

Objetivos estratégicos

Tomando en consideración el acuerdo adoptado en la Conferencia de Presidentes de las CCAA de 17 de enero de 2017, el conjunto del Sistema Nacional de Empleo español asume como propios los cinco objetivos estratégicos de la EEAE 2017-2020 y que se revisarán de manera trienal. A ellos se añaden adaptaciones y objetivos complementarios específicos de esta Estrategia:

- a) Promover la activación y mejorar la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
- b) Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de 55 años.
- c) Promover la formación para el empleo, tanto de las personas desempleadas como de las ocupadas, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
- d) Mejorar el desempeño del SCE modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo y optimizando los recursos existentes.
- e) Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial, insular y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.
- f) Colaborar con el sistema educativo en la mejora de las capacidades necesarias para el trabajo y para el aprendizaje permanente.
- g) Orientar las acciones de activación en coherencia con los objetivos de mejora de las condiciones laborales que se adopten en el ámbito de la concertación social y la negociación colectiva.
- h) Promover la cultura emprendedora para facilitar el desarrollo y la diversificación económica, así como la cohesión social y territorial.

Objetivos estructurales

El artículo 10 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo establece que, a efectos de su planificación estratégica, los objetivos estructurales se deben agrupar en seis Ejes que configuran la política de activación para el empleo:

- Orientación
- Formación
- Oportunidades de empleo
- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
- Emprendimiento
- Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

Como se indicó con anterioridad, los objetivos estructurales son los propios de los servicios que el SCE debe atender de manera estable en su funcionamiento ordinario a lo largo del tiempo. Por lo tanto, requieren un mayor grado de concreción que los objetivos clave y estratégicos, tal y como se establece a continuación para cada uno de los seis ejes que los vertebran. Para una mayor claridad, se incluye en cada eje la descripción del tipo de actuaciones que se aplicarán para el cumplimiento de estos objetivos, tal y como las prevé el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y la EEAE 2017-2020.

Los objetivos estructurales de los Ejes 1 a 5 trasladan al nivel operativo la orientación de la política de activación hacia la cohesión social, siguiendo las mejores prácticas y las recomendaciones europeas, y el enfoque hacia la dimensión local, que se completa con una apuesta decidida por sistematizar la relación entre políticas de activación y políticas de protección en el ámbito de la unidad familiar. Para ello, la Estrategia prevé el desarrollo de un amplio programa de cooperación entre la política de activación para el empleo y la política de servicios sociales, que tiene carácter innovador en todo el Estado.

Asimismo, para poder abordar todos estos retos de manera realista, son esenciales los objetivos de mejora y modernización del propio SCE que se desarrollan en el Eje 6.

Por último, se debe indicar que la Estrategia tiene un enfoque transversal que se tendrá en consideración en la aplicación de los presupuestos disponibles en materia de activación para el empleo sea cual sea su origen, sin perjuicio de su normativa reguladora (Presupuestos Generales del Estado, Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias; PIEC; FDCAN; fondos procedentes del Programa Nacional de Garantía Juvenil; Fondo Social Europeo).

En todo caso, aunque los medios financieros serán determinados por la concreción anual de dichas fuentes presupuestarias, en la formulación de los objetivos estructurales se han tenido presentes las previsiones formales ya comprometidas en el Programa Operativo de Fondo Social Europeo así como las previsiones declarativas que se derivan de la Conferencia de Presidentes de enero de 2017, de la EEAE 2017-2020 y, más concretamente, el compromiso

expresado por el Gobierno en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales celebrada el 18 de septiembre de 2017, en el sentido de que las políticas de activación recuperarán antes de 2020 el presupuesto estatal que tenían antes de la crisis económica.

Eje 1. Orientación

Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias. La orientación profesional es un servicio al ciudadano que debe permitir un seguimiento y un apoyo continuado de la carrera profesional de las personas que no se limita al momento de la toma de decisiones vocacionales o a la situación coyuntural de desempleo, sino que debe acompañarle como un recurso estable a lo largo de toda su vida activa.

Este eje, que persigue potenciar la personalización de los servicios sobre la base del diagnóstico y el diseño de itinerarios individuales, comprende los siguientes objetivos:

- 1.1. Informar y realizar un diagnóstico de los usuarios de forma personalizada.
 - 1.1.i. Establecer itinerarios personalizados adecuados a cada persona como punto de partida para realizar aquellas actuaciones más necesarias que faciliten su crecimiento personal y profesional.
 - 1.1.ii. Realizar un diagnóstico que recoja las necesidades individuales de cada persona usuaria para derivarla al servicio que demanda.
- 1.2. Orientar y acompañar a través de itinerarios individuales personalizados adecuado a cada perfil de usuario.
- 1.3. Gestionar y cubrir las ofertas de empleo y vacantes disponibles.
- 1.4. Fomentar la actualización profesional y mejora de la calidad en la atención a los usuarios y en los resultados de la actividad de orientación, así como. promover una adaptación y gestión del cambio de rol de los orientadores desde un modelo de facilitador de recursos de información, formación y orientación hacia un rol como agente de cambio para la mejora de la empleabilidad de los usuarios desempleados.
- 1.5. Cooperar con los interlocutores sociales, empresas, entidades territoriales y otros agentes del mercado de trabajo, para facilitar una atención integral especializada y prioritaria a las personas con discapacidad y a las personas con mayores dificultades de acceso al empleo y/o en riesgo de exclusión laboral y social.
- 1.6. Promover los servicios del SCE entre las empresas con el objetivo de aumentar el conocimiento y la utilización del servicio público.
- 1.7. Reforzar el trabajo en red, definiendo un modelo coordinado de relación interinstitucional y de colaboración público-privada para la personalización de los servicios y el seguimiento de los itinerarios.

1.8. Desarrollo de los servicios dirigidos a las empresas, para mejorar el ajuste entre oferta y demanda de empleo y la respuesta a sus expectativas y procesos de empleo.

1.9. Impulsar el enfoque integrado de la orientación profesional a través de los siguientes medios:

1.9.i. Servicios integrales de empleo para potenciar la intermediación entre oferta y demanda de empleo, facilitando a las empresas los trabajadores adecuados a sus necesidades y articulando la integración del emprendimiento con la orientación.

1.9.ii. Incrementar la coordinación con el sistema educativo.

1.9.iii. Mejorar la cualificación de los orientadores y elaboración de recursos comunes para la orientación.

1.9.iv. Intensificar la orientación hacia las competencias clave y el reconocimiento de las cualificaciones profesionales.

Eje 2. Formación

Este Eje incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación dual y en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.

En primer lugar, este Eje de la Estrategia tiene presentes las recomendaciones europeas en materia de cualificación y formación que se derivan de la nueva Agenda de Capacidades para Europa y de los Itinerarios de mejora de las capacidades: Nuevas oportunidades para adultos, así como la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE), que orienta a los sistemas formativos de los Estados miembro hacia una política de garantía de unos mínimos competenciales que se consideran necesarios para cualquier empleo, a través de las ocho competencias consideradas “clave” que se configuran como un “a priori” de cualquier política ocupacional. Canarias tiene la capacidad y el reto de alcanzar un objetivo del 100% de oferta de competencias clave (nivel 2), de manera que todos los ciudadanos que no las hayan obtenido por sí mismos en el sistema educativo o laboral, puedan obtenerlas a través de una oferta específica, combinando los recursos de ambos sistemas públicos.

Esta Estrategia también tiene presentes otros instrumentos útiles provistos desde el ámbito europeo, como la nueva Clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO), la Alianza Europea para la Formación de Aprendices y el sistema transparencia y reconocimiento de las capacidades y cualificaciones para facilitar la movilidad funcional y geográfica en el conjunto de la Unión Europea.

Por otra parte, es imprescindible aprovechar el potencial formativo de las empresas, incluyendo el impulso de la FP dual, cuya verdadera naturaleza implica el mantenimiento de una relación formativa y laboral entre empresas y aprendices. Es evidente que el desarrollo de la FP dual excede de las capacidades del ámbito autonómico y requiere, para su pleno desarrollo, una revisión del marco normativo y financiero estatal para que resulte atractivo para empresas y

trabajadores hasta alcanzar una aplicación generalizada. Pero también es cierto que la mejora de la relación entre formación y empleo precisa modificar la actitud y disponibilidad de los trabajadores y de los empleadores hacia una cultura no disyuntiva entre formación y trabajo, a través de un proceso paulatino de acercamiento y conocimiento entre centros de formación y empresas.

Conviene recordar que las actuaciones previstas en este Eje persiguen una doble finalidad: mejorar la competitividad de las empresas a través de la cualificación de las personas, ajustando las competencias de los trabajadores a los requerimientos actuales y futuros del mercado de trabajo, y mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, así como su desarrollo personal y su promoción profesional.

Por último, esta Estrategia asume los retos derivados de la puesta en marcha de la Ley 30/2015 y sus previsiones de mejora de la FPE que solo han podido ser parcialmente desarrolladas hasta el momento.

Atendiendo a todas estas consideraciones, se formulan los siguientes objetivos:

2.1. Adaptar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomáticas.

2.1.i. Ampliar la oferta de formación para la adquisición de competencias clave para el empleo y el aprendizaje permanente, en concreto en cuanto a la competencia lingüística, matemática, científica, tecnológica y de ingeniería; así como en la competencia digital, personal, social y de aprendizaje, cívica y emprendedora.

2.1.ii. Impulsar la formación en las competencias técnicas transversales, que doten a los alumnos de capacidades útiles en diferentes familias y sectores.

2.1.iii. Realizar una oferta flexible y permanente de formación profesional para el empleo durante todo el año que facilite la adaptación a las necesidades de empresas y trabajadores, con una planificación anticipada del calendario de oferta formativa.

2.1.iv. Realizar una oferta suficiente de acciones formativas específicas para profesiones reguladas y para obtener acreditaciones requeridas para el ejercicio profesional (riesgos laborales, CAP del transporte, etc.)

2.1.v. Realizar una oferta formativa de ocupaciones en sectores emergentes con potencial de empleo, entre otros, en el audiovisual, marino-marítimo, economía digital, economía circular y renovables, así como de ocupaciones en sectores tradicionales, como el turístico, el comercio, la construcción, especialmente en la rehabilitación y modernización turística, la industria y el sector primario.

2.1.vi. Promover la formación de la mujer en sectores en las que está subrepresentada profesionalmente.

2.1.vii. Promover la movilidad internacional impulsando programas y actividades

europas, fomentando el aprendizaje de idiomas

2.1.viii. Seguir priorizando y desarrollando planes específicos de formación en competencia idiomática y digital, priorizando el mejor uso de la tecnología digital para la enseñanza y el aprendizaje, las capacidades pertinentes para la transformación digital y la modernización de la formación mediante la previsión y un mejor análisis de los datos.

2.2. Mejorar la información, seguimiento y evaluación de la oferta formativa y el conocimiento de las necesidades de capacidades en los diferentes sectores económicos y territorios, a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo.

2.2.i. Analizar las necesidades de competencias clave y transversales en el tejido productivo

2.2.ii. Elaborar estudios de necesidades de competencias específicas en la Comisión Paritaria para proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de formación y recualificación del mercado laboral y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda de mano de obra cualificada (como las contempladas en el artículo 26 de la Ley 30/2015).

2.2.iii. Realización de estudios y análisis prospectivos que identifiquen necesidades formativas en los sectores estratégicos y yacimientos de empleo emergentes.

2.2.iv. Anticipar necesidades formativas en ocupaciones emergentes o en proceso de transformación técnica o tecnológica

2.3. Promover la formación modular acreditable y el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y vías no formales de formación.

2.3.i. Continuar realizando convocatorias permanentes de reconocimiento de competencias profesionales

2.3.ii. Mejorar la información sobre el procedimiento de reconocimiento de cualificaciones profesionales.

2.3.iii. Desarrollar formación modular relacionada con las carencias detectadas en los procedimientos de acreditación para que los candidatos puedan obtener su acreditación oficial

2.4. Promover la formación vinculada a la contratación y la obtención de experiencia laboral, especialmente a través de la FP dual.

2.4.i. Potenciar la red de empresas colaboradoras con la Formación Profesional para el Empleo.

2.4.ii. Incorporar la dimensión sectorial en la planificación formativa

2.4.iii. Potenciar la cooperación entre los agentes colaboradores del SCE y los centros integrados de Formación Profesional, en el marco de ENLAZA, para aprovechar recursos y sinergias

2.5. Impulsar la formación en las empresas a través de los instrumentos establecidos en la Ley 30/2015 y su normativa de desarrollo.

2.6. Ofrecer a los demandantes formación ajustada a sus itinerarios personales.

2.6.i. Adaptar la formación al perfil de los alumnos y a sus necesidades específicas de aprendizaje

2.6.ii. Facilitar la readaptación y la transición de los desempleados hacia nuevas ocupaciones y sectores

2.6.iii. Mejorar el acceso a la formación a través de una oferta multicanal que incluya las modalidades de teleformación y mixta.

2.7. Reforzar la gobernanza social del sistema de Formación Profesional para el Empleo

2.7.i. Impulsar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en la detección de necesidades, así como en el diseño, la programación, la difusión, el seguimiento y la evaluación de la oferta formativa de trabajadores ocupados.

2.7.ii. Mejorar la capacitación de los técnicos y representantes de las organizaciones empresariales y sindicales para el mejor desarrollo de sus funciones relacionadas con la Formación Profesional para el Empleo, la negociación colectiva y, en general, la mejora de la relación entre la formación y el empleo.

Eje 3. Oportunidades de empleo.

El Eje de Oportunidades de empleo incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, especialmente la contratación indefinida, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla, como los trabajadores desempleados de larga duración, de baja cualificación, mayores de 45 años, así como de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

3.1. Fomentar y sostener la contratación de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, así como sensibilizar y difundir estas acciones para facilitar el empleo de los colectivos de mayor vulnerabilidad.

3.1.i. Impulsar medidas para facilitar la adaptación y la accesibilidad en el acceso al empleo de colectivos con especial dificultad

3.1.ii. Apoyar el mantenimiento del empleo en los Centros Especiales de Empleo mediante ayudas a la inversión, contratación de personas con discapacidad y al funcionamiento de las Unidades de Apoyo.

3.1.iii. Apoyar la inserción de personas con discapacidad en las empresas ordinarias.

- 3.1.iv. Fomentar la empleabilidad de los jóvenes, especialmente entre aquellos con baja empleabilidad y reducir la tasa de desempleo juvenil
- 3.1.v. Mejorar la empleabilidad de los parados de larga duración, mediante itinerarios integrados y personalizados de inserción
- 3.2. Fomentar y sostener la contratación y la promoción del empleo en la dimensión insular y local.
 - 3.2.i. Mejorar la cobertura territorial de los servicios y programas
 - 3.2.ii. Cooperar con las instituciones locales para mejorar la adaptación a las circunstancias del mercado laboral del territorio
 - 3.2.iii. Fortalecer la red de servicios para el empleo mediante la colaboración entre instituciones públicas
 - 3.2.iv. Fomentar la participación de las empresas en el desarrollo de acciones locales de promoción del empleo
- 3.3. Promover la activación de perceptores de prestaciones y la vinculación de políticas activas y pasivas.
- 3.4. Diseñar y aplicar acciones preventivas y proactivas en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas
 - 3.4.i. Aplicar con carácter general el principio de atención temprana, especialmente a los demandantes no ocupados.
 - 3.4.ii. Mejorar la gestión y captación de ofertas de empleo mediante la realización de visitas a empresas, con especial atención, a las empresas innovadoras.
 - 3.4.iii. Actuar en sectores y empresas en riesgo de transformación o crisis con consecuencias en el empleo.
 - 3.4.iv. Apoyar los procesos de recolocación y transición entre sectores.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

El Eje de Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, al objeto de erradicar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y de conformidad con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o promover la contratación en sectores de actividad diferentes de aquellos en los que se hubiera trabajado habitualmente. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

- 4.1. Promover la activación a través de medidas de conciliación familiar.
 - 4.1.i. Facilitar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo mediante la formación y ayudas a la contratación de mujeres desempleadas.

4.1.ii. Promover y facilitar la conciliación de la vida personal y laboral.

4.2. Promover la activación de las mujeres y su igualdad de oportunidades para acceder al empleo.

4.3. Incrementar la tasa de empleo femenina, la integración laboral de los colectivos en riesgo de exclusión y ausentes del mercado de trabajo y la integración laboral de las personas con discapacidad en aplicación del principio de igualdad de oportunidades

4.4. Apoyar la movilidad geográfica y sectorial.

4.5. Coordinar la acción de Servicio Canario de Empleo con los Servicios Sociales de las distintas administraciones públicas de Canarias para lograr la efectiva transición de los colectivos especialmente vulnerables al mercado de trabajo

Eje 5. Emprendimiento

Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo y la economía social, así como las encaminadas a la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico insular y local. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

5.1. Impulsar el enfoque integrado de la Orientación y el Emprendimiento a través de Servicios Integrales de Empleo que promuevan el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y la creación de empresas.

5.2. Promover, dentro de las políticas de activación e inserción el emprendimiento, el empleo autónomo y las nuevas oportunidades laborales que ofrecen la economía digital, circular y colaborativa.

5.3. Promover el emprendimiento como alternativa de inserción laboral para favorecer la generación de empleo autónomo proveniente del desempleo a través de medidas que faciliten la capitalización del desempleo y, en su caso, incentivando las nuevas contrataciones sostenibles para sus proyectos.

5.4. Analizar y promover un plan de apoyo a la transmisión de empresas y a la transferencia de conocimiento y mantenimiento de la actividad de trabajadores autónomos, como medida de preservación del tejido productivo existente y de ayuda a la creación de empleo

5.5. Identificar oportunidades de negocio y emprendimiento potencialmente generadoras de empleo

5.6. Formación y asesoramiento a emprendedores en el objeto del negocio y en técnicas de gestión de la microempresa.

5.6.i. Desarrollar la competencia emprendedora dentro de la en la Formación Profesional para el Empleo, potenciando la iniciativa, la autonomía y la creatividad de los alumnos.

5.6.ii. Apoyar la realización de concursos y programas de emprendimiento para dotarlos de mayor visibilidad y reconocimiento social.

5.7. Establecer marcos de colaboración con sectores productivos y entidades territoriales que faciliten un enfoque integral de las políticas de empleo.

5.7.i. Impulsar acciones de innovación entre empresas, instituciones insulares, locales y centros formativos.

5.7.ii. Impulsar el patrocinio de empresas y entidades financieras.

5.8. Promover la economía social a través del apoyo a la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en cooperativas, sociedades laborales y empresas de inserción, así como el apoyo a la dinamización de todo el sector.

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

Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a todos los restantes. **Recoge las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema de Empleo de Canarias y el impulso a su modernización.**

En este sentido, el SCE constituye una pieza clave para dinamizar el mercado de trabajo y ayudar a las personas desempleadas a mejorar sus posibilidades de encontrar un empleo, por lo cual la Estrategia debe promover la inversión pública para dotar a las oficinas de empleo de los recursos humanos, técnicos y tecnológicos necesarios para garantizar sus funciones en el sistema del empleo.

Por su propia naturaleza, los objetivos de este Eje son instrumentales, en la medida en que el cumplimiento de los mismos tendrá como resultado una mayor eficacia de los servicios públicos de empleo en los objetivos finalistas de activación e inserción. Este eje comprende los siguientes objetivos estructurales:

6.1. Mejorar la gestión, coordinación y colaboración en el seno del Sistema de Empleo de Canarias.

6.2. Mejorar la calidad de los servicios tomando como marco de referencia la cartera de servicios del Sistema de Empleo de Canarias.

6.2.i. Desarrollar protocolos de actuación de cada servicio.

6.2.ii. Reorganizar y reforzar la acción de las Oficinas de Empleo.

6.2.iii. Mejorar la cualificación profesional de los técnicos de empleo

6.2.iv. Asignar a cada usuario de los servicios a un técnico de empleo responsable del diseño, acompañamiento, seguimiento y asesoramiento para el cumplimiento del itinerario personalizado de inserción.

6.2.v. Mejorar la relación con los empleadores a través de la asignación de un técnico de referencia.

6.2.vi. Impulsar la cooperación público-privada en la prestación de servicios para el empleo

6.2.vii. Facilitar procesos de aprendizajes adecuados para fortalecer los recursos

del SCE y reforzar el desarrollo profesional de su personal.

6.3. Mejorar los sistemas de información e intercambio de conocimiento en el Sistema de Empleo de Canarias.

6.3.i. Mejorar el análisis del mercado de trabajo

6.3.ii. Reforzar la cooperación institucional y social, incluyendo la colaboración con las corporaciones insulares y locales, agentes sociales, universidades y empresas.

6.3.iii. Establecer una estrategia multicanal de información

6.4. Evaluar el desempeño y desarrollar una Agenda de Cambio en base a sus resultados.

6.5. Desarrollar y aplicar una metodología común para la evaluación de la satisfacción de demandantes y empleadores.

6.6. Desarrollar e implantar una metodología común para la evaluación del impacto de los programas de políticas de activación.

Evaluación

La evaluación de esta Estrategia se basará en el sistema de indicadores aplicable al Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), así como en la metodología de evaluación del desempeño que se deriva del programa de aprendizaje mutuo comparativo en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo.

Sin perjuicio de dichas evaluaciones basadas en las metodologías impulsadas desde el nivel europeo y estatal, se realizará una evaluación global específica de la Estrategia con los criterios e indicadores que se determinen al final del período de vigencia de la misma.