



VIII legislatura

Año 2013

**Parlamento
de Canarias**

Número 323

27 de noviembre

BOLETÍN OFICIAL

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección: <http://www.parcn.es>

SUMARIO

PROPOSICIONES NO DE LEY

RETIRADAS

8L/PNL-0289 Del **GP Popular**, sobre abono de las becas académicas. Página 2

EN TRÁMITE

8L/PNL-0290 Del **GP Popular**, sobre subtitulación en lengua extranjera de la programación de Radiotelevisión Canaria. Página 2

8L/PNL-0301 Del **GP Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN)**, sobre actuaciones para combatir la violencia de género y atender a las mujeres víctimas. Página 2

8L/PNL-0302 Del **GP Popular**, sobre el Plan de Desarrollo Forrajero. Página 3

8L/PNL-0303 Del **GP Socialista Canario**, sobre creación de categorías profesionales en el ámbito de las instituciones sanitarias. Página 4

8L/PNL-0304 Del **GP Popular**, sobre Plan de Empleo para Canarias. Página 5

PREGUNTAS ORALES EN COMISIÓN

EN TRÁMITE

8L/PO/C-0847 Del Sr. diputado **D. Emilio Moreno Bravo**, del **GP Popular**, sobre delimitación de las demarcaciones territoriales judiciales, dirigida al Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad. Página 18

8L/PO/C-0848 Del Sr. diputado **D. Emilio Moreno Bravo**, del **GP Popular**, sobre suspensión de la actividad del Defensor del Pueblo riojano, dirigida al Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad. Página 19

8L/PO/C-0849 Del Sr. diputado **D. Nicolás Gutiérrez Oramas**, del **GP Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN)**, sobre el Proyecto Hakawatis de hoy: Canarias contra la violencia de género 2012-2020 en el sistema educativo, dirigida al Sr. vicepresidente del Gobierno y consejero de Educación, Universidades y Sostenibilidad. Página 19

8L/PO/C-0850 De la Sra. diputada **D.ª Encarna Galván González**, del **GP Socialista Canario**, sobre acceso de los proyectos de producción de cine y teatro canarios a financiación pública, dirigida a la Sra. consejera de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda. Página 20

PROPOSICIONES NO DE LEY

RETIRADA

8L/PNL-0289 Del GP Popular, sobre abono de las becas académicas.

(Publicación: BOPC núm. 258, de 9/10/13.)

(Registro de entrada núm. 9.757, de 18/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

5.- PROPOSICIONES NO DE LEY / PLENO

5.4.- Del GP Popular, sobre abono de las becas académicas: escrito del GP autor de la iniciativa.

Acuerdo:

En relación con la proposición no de ley de referencia, en trámite, visto el escrito del grupo parlamentario autor de la iniciativa, por el que se retira dicha proposición no de ley, se acuerda dar por retirada la iniciativa referida.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa. Asimismo, se publicará en el Boletín Oficial del Parlamento.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

EN TRÁMITE

8L/PNL-0290 Del GP Popular, sobre subtitulación en lengua extranjera de la programación de Radiotelevisión Canaria.

(Publicación: BOPC núm. 269, de 15/10/13.)

(Registro de entrada núm. 9.646, de 12/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

6.- PROPOSICIONES NO DE LEY / COMISIONES

6.2.- Del GP Popular, sobre subtitulación en lengua extranjera de la programación de Radiotelevisión Canaria: escrito del GP autor de la iniciativa.

Acuerdo:

En relación con la proposición no de ley de referencia, en trámite, visto el escrito del grupo parlamentario autor de la iniciativa, por el que se solicita que dicha iniciativa se tramite ante comisión, se acuerda remitir la proposición no de ley mencionada a la Comisión de Gobernación, Justicia y Desarrollo Autonómico, quedando sin efecto la orden de trámite ante el Pleno.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa. Asimismo, se publicará en el Boletín Oficial del Parlamento.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

8L/PNL-0301 Del GP Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN), sobre actuaciones para combatir la violencia de género y atender a las mujeres víctimas.

(Registro de entrada núm. 9.730, de 15/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

5.- PROPOSICIONES NO DE LEY / PLENO

5.1.- Del GP Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN), sobre actuaciones para combatir la violencia de género y atender a las mujeres víctimas.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 180 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante el Pleno.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN), al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, a instancia de la diputada D.^a Flora Marrero Ramos, presenta la siguiente proposición no de ley, para su tramitación ante el Pleno de la Cámara

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El 25 de noviembre conmemoramos el Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres establecido por la Asamblea General de las Naciones Unidas con la finalidad de motivar la reflexión y el trabajo por la igualdad frente a la violencia de género.

Este año, en España, han muerto ya 44 mujeres a manos de sus parejas o ex parejas, un drama al que se suman las miles de mujeres que diariamente sufren este grave atentado contra sus derechos fundamentales, lo que obliga a las administraciones públicas a ejercer su responsabilidad en la lucha contra esta lacra social.

La coyuntura de crisis actual afecta de forma especial a las mujeres. La pobreza adquiere rostro de mujer. Es esa misma mujer la que pone voz y manos a las personas más vulnerables, los niños y las niñas, las personas mayores y las personas dependientes. Empoderar a una mujer frente a la violencia que se ejerce contra ella por el sólo hecho de ser mujer implica enriquecer a toda la sociedad.

Para hacer real el compromiso de las administraciones públicas en la lucha contra la violencia de género es necesario que el Gobierno central continúe con la dotación presupuestaria correspondiente para el mantenimiento de los programas de actuaciones para la prevención integral de la violencia de género y que se mantengan las subvenciones, principalmente convenios con comunidades autónomas y ayuntamientos como el servicio de Atención y Protección para víctimas de la violencia de género.

Además, se hace necesario continuar favoreciendo el mantenimiento, tal y como obliga la ley, de unidades profesionales especializadas desde las que prestar servicios públicos de calidad, integrales, coordinados y efectivos, aunando esfuerzos frente a la desigualdad existente en nuestra sociedad.

PROPOSICIÓN NO DE LEY

Por lo anteriormente expuesto, el Parlamento de Canarias insta al Gobierno de Canarias a:

1. *Que las administraciones públicas correspondientes se comprometan a no reducir presupuestos ni programas, actuaciones servicios o recursos dirigidos a combatir la violencia de género y atender a las mujeres víctimas, dando continuidad a la atención integral a mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas, a través de los servicios especializados.*

2. *Que en la propuesta reforma del Código Penal no se contemplen cambios que perjudiquen a las víctimas de violencia de género, sino al contrario, que no hayan retrocesos en la Ley de Medidas para la Protección Integral contra la Violencia de Género.*

3. *Promover la sensibilización de la población y del resto de las administraciones públicas respecto de la identificación de la agresión y del agresor, asumiendo todos y todas nuestra responsabilidad.*

4. *Incidir en la necesidad de contar con una actuación coordinada de todos los agentes sociales implicados en la lucha contra la violencia de género continuado con el impulso de protocolos específicos.*

En el Parlamento de Canarias, a 14 de noviembre de 2013.- EL PORTAVOZ, José Miguel Barragán Cabrera.

8L/PNL-0302 Del GP Popular, sobre el Plan de Desarrollo Forrajero.

(Registro de entrada núm. 9.740, de 15/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

5.- PROPOSICIONES NO DE LEY / PLENO

5.2.- Del GP Popular, sobre el Plan de Desarrollo Forrajero.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 180 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante el Pleno.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Popular, de conformidad con lo establecido en el artículo 179 y siguientes del Reglamento del Parlamento, presenta la siguiente proposición no de ley, a instancias de la diputada Cristina Tavio Ascanio, para su tramitación ante el Pleno de la Cámara.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Gobierno de Canarias trabaja desde el año 2008 en el Plan de Desarrollo Forrajero, con el fin de aminorar el efecto negativo de la subida de precios de la alimentación del ganado en las islas. Han pasado cinco años desde entonces, y aún no se ha culminado este documento, coordinado por un grupo de trabajo que integran el Instituto Canario de Investigaciones Agrarias, técnicos de la Consejería y representantes del sector.

Sería deseable que la comunidad autónoma diera el impulso necesario a este plan, e incrementase nuestro nivel de autoabastecimiento, muy escaso actualmente, a través incluso del aprovechamiento de la variada y rica flora autóctona de las Islas Canarias, como el tagasaste, la tederá o la vinagrera.

El tagasaste (*Chamaecytisus proliferus*), arbusto perenne de la familia de las leguminosas que puede alcanzar los seis metros de altura, crece libremente en amplias zonas del archipiélago y presenta una alta adaptación a los suelos volcánicos, por lo que su plantación no es compleja, y puede realizarse en ambientes que no requieren preparación específica.

Es, además, una planta de alto interés medioambiental debido a que mejora el suelo, reduce la erosión e impide el paso de animales a los sembrados. Florece varias veces al año, presenta gran resistencia a la sequía y ayuda a reducir el nivel de parásitos internos de los animales.

En Australia o Nueva Zelanda es tremendamente apreciado por sus aptitudes forrajeras. A estos países recaló a partir de la experimentación con semillas llegadas a finales del siglo XIX al Real Jardín Botánico de Kew, en Inglaterra, procedentes de nuestras plantaciones.

Actualmente se encuentra establecido y se investiga su capacidad productiva y la calidad del forraje en puntos tan distintos como Hawái, Norte de África, Argentina, Etiopía, Chile, Italia, Sudáfrica, Java, California, Portugal, Kenia o Tanzania. También ha comenzado a introducirse en algunos enclaves del sur de la España.

Durante siglos, nuestros agricultores dependieron del tagasaste para mantener a su ganado en épocas de sequía. Produce un forraje rico en proteína y sin riesgo de toxicidad, que es consumido por la mayor parte de las especies. Las investigaciones desarrolladas en Australia han demostrado que su aprovechamiento masivo es posible, y de hecho las plantaciones son plenamente productivas en secano durante varios años.

En 1986 se estimaba que el tagasaste ocupaba unas 2.400 hectáreas de terreno en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, pero aun siendo originario de las laderas volcánicas de las islas, actualmente no se cultiva en nuestros campos.

El sector ganadero de Canarias viene soportando desde el inicio de la crisis económica un brutal incremento de costes, derivados del alto precio de la alimentación del ganado. Las empresas, seriamente afectadas por el retraso en el pago de las ayudas europeas que vienen a compensar las dificultades de la producción agraria en regiones ultraperiféricas, llegan a soportar subidas anuales que oscilan entre el 50 y el 120% del valor de los insumos.

Sería muy interesante para este sector productivo que la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Aguas culminase el Plan Forrajero, valiéndose además de plantas autóctonas como el tagasaste, que permitirían crear empleo e incrementar nuestro nivel de autoabastecimiento, en la actualidad prácticamente nulo.

Por lo anteriormente expuesto, el Grupo Parlamentario Popular presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Canarias insta al Gobierno de Canarias a:

1. *Culminar y aplicar el Plan de Desarrollo Forrajero de Canarias, con dotación financiera suficiente y cronograma de aplicación.*

2. *Crear viveros de plantas forrajeras autóctonas y semillas como el tagasaste, y potenciar su cultivo en las islas, con el fin de aprovechar su potencial productivo e incrementar nuestro nivel de autoabastecimiento.*

En el Parlamento de Canarias, a 15 de noviembre de 2013.- LA PORTAVOZ, M.^a Australia Navarro de Paz.

8L/PNL-0303 Del GP Socialista Canario, sobre creación de categorías profesionales en el ámbito de las instituciones sanitarias.

(Registro de entrada núm. 9.750, de 15/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

6.- PROPOSICIONES NO DE LEY / COMISIONES

6.1.- Del GP Socialista Canario, sobre creación de categorías profesionales en el ámbito de las instituciones sanitarias.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 180 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante la Comisión de Sanidad.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Socialista Canario, al amparo de lo dispuesto en el artículo 179 y siguientes del Reglamento del Parlamento, a instancias del diputado Jesús Morera Molina, presenta la siguiente proposición no de ley, para su tramitación ante la Comisión de Sanidad.

ANTECEDENTES

La atención sanitaria al final de la vida se ha convertido, con razón, en una demanda social trascendente.

El sistema sanitario público ha articulado esta prestación a través del modelo de cuidados paliativos, que se definen como la asistencia integral al paciente en situación avanzada de una enfermedad con mal pronóstico, buscando lograr para él y su familia la mejor calidad de vida posible, siendo primordial en esta atención el control del dolor y de otros síntomas penosos.

Esta atención se ha orquestado a través de las Unidades de Cuidados Paliativos en las que nuestra comunidad ha sido pionera en España y en ellas se han integrado profesionales médicos con distintas especialidades.

El hecho de que no exista una especialidad específica y reconocida para los profesionales médicos dedicados a los cuidados paliativos ha generado entre otras cosas que en la sucesivas ofertas de empleo público de nuestra comunidad se les haya privado de poder acceder a la condición de personal estatutario fijo, situación que podría haber sido salvada con la creación de la categoría profesional oportuna como se ha hecho con otras áreas de conocimiento, por ejemplo con los médicos de urgencias.

En este sentido nos respalda el RDL 16/2012 que modifica la ley 55/2003 de Estatuto Marco del Personal estatutario de los Servicios de Salud, estableciendo que cada Servicio de Salud creará, modificará o suprimirá las categorías profesionales oportunas.

Por otra parte la ley 44/2003 de ordenación de las profesiones sanitarias reconoce la existencia de nuevas titulaciones y especializaciones, además el RD 450/2005 crea especialidades de enfermería. Por lo que se incluyen en esta proposición otras profesiones y especialidades que no están recogidas como categoría profesionales en el Servicio Canario de Salud y de esta forma generar el espacio profesional adecuado para estas profesiones recogidas en la ley 44/2003 y RD 450/2005 dentro del Servicio Canario de Salud.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista Canario presenta para su debate y aprobación por el Pleno la siguiente

PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Canarias insta al Gobierno de Canarias a la creación de las siguientes categorías profesionales en el ámbito de las instituciones sanitarias:

- *Médico de Cuidados Paliativos.*
- *Óptico-optometrista.*
- *Podólogo.*
- *Especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria.*
- *Especialista en Enfermería del Trabajo.*
- *Especialista en Enfermería de Salud Mental.*
- *Especialista en Enfermería Geriátrica.*
- *Especialista en Enfermería de Cuidados Medicoquirúrgicos.*
- *Especialista en Enfermería Pediátrica.*

Canarias, a 15 de noviembre de 2013.- EL PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA CANARIO, Francisco Manuel Fajardo Palarea.

8L/PNL-0304 Del GP Popular, sobre Plan de Empleo para Canarias.

(Registro de entrada núm. 9.869, de 19/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

5.- PROPOSICIONES NO DE LEY / PLENO

5.3.- Del GP Popular, sobre Plan de Empleo para Canarias.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 175 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante el Pleno.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Popular, de conformidad con lo establecido en el artículo 179 y siguientes del Reglamento del Parlamento, presenta la siguiente proposición no de ley relativa a “Plan de Empleo para Canarias”, a instancias del diputado Jorge Rodríguez Pérez, para su tramitación ante el Pleno de la Cámara.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde el comienzo de la actual crisis económica en 2008, las consecuencias sobre el mercado de trabajo en Canarias han sido especialmente intensas, con caídas constantes en el número de afiliados a la Seguridad Social y crecimientos notables en los índices de desempleo.

El paro registrado (SEPE/INEM) en noviembre de 2013 acredita que 284.309 ciudadanos se encuentran en paro en Canarias, de los que 130.745 aún perciben prestación por desempleo mientras que 148.563 son parados de larga duración.

La Encuesta de Población Activa (EPA) refleja en el tercer trimestre de 2013 (julio-septiembre) un volumen total de 393.400 desempleados en Canarias, con un crecimiento porcentual del 5,9% y 22.000 parados más que en el anterior trimestre.

La tasa de desempleo de la Encuesta de Población Activa (EPA) refleja un porcentaje del 35,12 de la población activa canaria en situación de desempleo. Más de 9 puntos superior a la media nacional (25,9%).

Desde el inicio de la crisis se han destruido 1 de cada 4 empleos en Canarias, porcentaje que supone 4 puntos más que la media nacional.

La realidad del desempleo en Canarias y sus consecuencias directas sobre las condiciones de vida de los ciudadanos no son, sin embargo, un fenómeno coyuntural. El problema del desempleo canario es crónico, agudizándose en periodos de recesión económica y aliviándose en fases de crecimiento.

El carácter crónico del desempleo ha conducido a Canarias a convivir con una tragedia social y económica de enorme magnitud que lastra la capacidad de la sociedad canaria para garantizar su presente y su progreso futuro.

La Comunidad Autónoma, a través del Parlamento, el Gobierno, los Cabildos y los Ayuntamientos, no puede permanecer resignada ni aceptar con naturalidad un fracaso semejante en una competencia propia y tan esencial para la vida de los ciudadanos como es disponer de un trabajo.

El fracaso continuado de las políticas autonómicas en favor del Empleo en Canarias está acreditado, a pesar de haber dispuesto de un volumen muy importante de recursos públicos con este fin, procedente del Estado y de la Unión Europea.

Sólo en los ejercicios comprendidos entre 2008 y 2012, la Comunidad Autónoma de Canarias ha gestionado 1.205 millones de euros en estrategias y políticas activas para la promoción del empleo. Con una media de inversión anual en ese periodo de 270 millones de euros.

En consecuencia, los efectos de la crisis sobre el mercado laboral se han visto agravados en Canarias por una política pública a favor del Empleo que ha fracasado con rotundidad, pese a disponer de una financiación intensa y estable del Estado y de la Unión Europea.

Efectivamente, el instrumento más eficaz que poseen los Gobiernos de los países miembros de la Unión Europea es el de las políticas activas de empleo, como elemento de acompañamiento imprescindible de las políticas económicas. Se trata de la principal herramienta de acción pública para apoyar a las empresas en la creación de empleo, si las condiciones lo permiten. Buena prueba de ello es que siguen siendo un elemento consustancial de los Fondos Estructurales Europeos, por las que mantienen su apuesta, tanto la Comisión Europea, como el Consejo de la Unión Europea.

El Gobierno de Canarias tiene pendiente la actualización de sus políticas en esta materia desde hace algunos años, sin que ninguna de sus propuestas, hasta el momento, hayan evidenciado suerte alguna de éxito en la generación de empleo, en un contexto económico de incertidumbre como el actual.

Las políticas activas de empleo deben atender determinados ámbitos de actuación imprescindibles, como las ayudas directas para la creación de nuevos puestos de trabajo; las acciones encaminadas a sufragar parte de los costes de las cotizaciones a la Seguridad Social; el fomento de la contratación estable; la promoción de los colectivos con más dificultades para acceder al mercado de trabajo; el fomento del autoempleo; y la formación profesional, entre otros.

En el momento actual, y con carácter preferente, se hace necesario abordar definitivamente una apuesta por la creación y mantenimiento del autoempleo, como una de las mejores acciones que se pueden formular en el objetivo de crear un sistema de empleo estable en Canarias. El autoempleo debe ser una prioridad en la situación económica actual, en cuanto que representa la acción más ponderada en términos de eficacia/coste, en lo que a creación de empleo y promoción de la actividad económica se refiere.

El autoempleo es el efecto y también la causa; es un empleo que genera empleo, su eficacia depende de la acción y saber hacer de sus propios protagonistas, los emprendedores, pero también en gran medida de que las políticas públicas que se apliquen para su fomento sean las más adecuadas.

Cualquier política activa de empleo que nazca sin tener en cuenta la importancia del trabajo por cuenta propia en una Comunidad Autónoma como la nuestra, en el que más de un setenta por ciento de las empresas son personas físicas que ejercen una actividad económica, nace muerta.

Igualmente, debe incidirse sobre dos factores fundamentales: en primer lugar sobre la creación de condiciones óptimas para la mejora de las competencias de los trabajadores, empresarios, técnicos y directivos, de forma que

se facilite la implantación de empresas o proyectos empresariales de mayor valor añadido, que fundamenten su capacidad competitiva en el conocimiento. Segundo, articulando políticas que mejoren las condiciones de partida de los colectivos más vulnerables del mercado de trabajo, facilitando su acceso a la formación en condiciones adecuadas a sus circunstancias y a sus posibilidades.

En este sentido, algunos de los ejes que se antojan cruciales son los siguientes:

- La apuesta por los programas mixtos de formación y empleo como instrumentos que han demostrado, allí donde se han implantado, una gran eficacia en la inserción de los colectivos con mayores dificultades.
- La apuesta real y contundente por un modelo formativo de calidad que se convierta en eje estratégico de la competitividad regional en tanto en cuanto debe ser una herramienta tanto para los trabajadores como para las empresas.
- La mejora de las actuaciones del servicio público de empleo como mejor herramienta de intervención y mediación en el mercado de trabajo.
- El mantenimiento de políticas en orden a la mejora de la calidad del empleo, tanto en cuanto a la estabilidad, a la seguridad, como a las opciones de promoción y mejora laboral.

Todo ello debe servir de estímulo y de complemento al desarrollo de empresas más productivas y competitivas, con mayor capacidad de adaptación a mercados volátiles e inciertos. Empresas donde la excelencia en las relaciones laborales se convierta también en un punto de partida de la necesaria mejora continua en todos los procesos, sin olvidar que estos deben incorporar de manera transversal políticas sostenibles y socialmente responsables.

En este marco, y teniendo en cuenta tanto nuestra realidad productiva como el reto de la cohesión social, así como los marcos en que nos desenvolvemos (el Plan Nacional de Reformas de España y la Estrategia Europea de Empleo), se plantea, estos Objetivos Estratégicos de Plan de Empleo, que debe desarrollarse en términos de calidad en el empleo, competitividad empresarial e inclusión social.

Así pues, con la clara vocación de romper con la resignación ante la tragedia del paro y atender la necesidad compartida con la sociedad canaria de contar con una nueva política de Empleo capaz de ofrecer resultados positivos a los canarios, el Grupo Parlamentario Popular presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Canarias insta al Gobierno de Canarias a remitir al Parlamento de Canarias, en el plazo de dos meses, un Plan de reactivación de la economía y el empleo en Canarias, que contemple, entre otras las siguientes medidas:

Eje 1. Formación para el empleo

En una economía cada vez más global e interdependiente, el capital humano se erige en un factor clave para poder competir con garantía de éxito. La cualificación profesional contribuye al crecimiento económico mejorando la productividad y competitividad de las empresas, así como potenciando la empleabilidad y el desarrollo personal. La formación profesional para el empleo se hace cada día más necesaria, tanto para afrontar los cambios organizativos y tecnológicos en el ámbito productivo, como por la mayor incertidumbre en el empleo. Por estas y otras razones, debe abordarse como un derecho de todos los trabajadores para mejorar su situación laboral y sus aspiraciones personales. Por otra parte, los profundos y acelerados cambios tecnológicos demandan de una formación continua de alto nivel, lo que exige la puesta a punto y la mejora de los instrumentos con que se cuenta.

En este marco, la Formación Profesional para el Empleo se convierte en un eje estratégico de las políticas activas de empleo. No es de extrañar, en este sentido, que las diferentes Decisiones y Recomendaciones del Consejo de Europa se refieran de forma permanente a la necesidad de “aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones” (Decisión del Consejo de 15 de julio de 2008 relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados Miembros).

Hacerle frente exige una puesta en común clara, racional y consensuada entre administración laboral y educativa y los interlocutores sociales para construir un modelo capaz de dar respuestas tanto a las necesidades personales, como a las empresariales y sociales.

Por ello, el Plan de Empleo establecerá que los criterios de funcionamiento que derivan de la llamada Formación para el Empleo, son las siguientes:

1.1. Adecuación de la formación a las necesidades del mercado de trabajo y de los trabajadores.

La formación para el empleo debe incrustarse en la realidad laboral y empresarial de la Comunidad. Para ello, es necesario que mantenga una permanente interrelación con el sistema productivo.

Las funciones a desarrollar en materia de formación serán:

- *El análisis de las necesidades formativas, acudiendo incluso a la búsqueda de la demanda real. Se articulará, por tanto, una sistemática de análisis de necesidades formativas a través de estudios sobre la cuestión que permitan un ajuste adecuado entre necesidades y ofertas.*
- *Es también primordial fomentar tanto la sensibilización empresarial en la materia como el uso adecuado de las diferentes oportunidades de financiación de la misma que la norma pone a su disposición, tal cual es el uso adecuado y extensivo del sistema de Bonificación de la Cuota empresarial. Para favorecer este uso, se asesorará a las empresas en la puesta en marcha tanto de planes de Empresa, como de planes agrupados.*
- *La formación que se imparta, y aún a sabiendas de que los procesos productivos evolucionan con mayor rapidez que la capacidad de dar la respuesta adecuada, deberá profundizar en todos aquellos aspectos que el*

desarrollo de la Ley de Cualificaciones oferta, sobre todo teniendo en cuenta las posibilidades que abre esa ley para transparentar el “saber hacer”. La formación debe acompañar este proceso a través de la inclusión en la oferta acciones formativas que tomen como referente el Catálogo Nacional de las Cualificaciones

- Todo ello debe articularse con la puesta en marcha de procedimientos objetivos de evaluación que permitan a la población activa acceder a la homologación pública de sus conocimientos. Para poder avanzar en esta línea, se impulsarán convocatorias para la obtención de Certificados de Profesionalidad en los órganos que resulten competentes, de acuerdo con la correspondiente normativa de aplicación.

- Se debe trabajar específicamente con aquellos colectivos que se encuentran en situaciones laborales de baja cualificación, o de cualificaciones con alto riesgo de obsolescencia.

- Junto con lo anterior resulta también estratégico, garantizar el acceso de los directivos a procesos de formación que aseguren su permanente puesta a punto en su papel estratégico dentro de las empresas.

- En paralelo a estas cuestiones, la innovación se convierte en un pilar fundamental de la mejora de los procesos formativos.

1.2. Formación ligada a sectores emergentes y de la economía del conocimiento.

La formación debe ser vista como un elemento estratégico para inducir el cambio de modelo productivo que refuerce el entramado económico de nuestra sociedad. En congruencia con esta visión, es preciso tener presentes en el diseño de esa formación una serie de objetivos:

- Se deberá priorizar procesos de formación y de orientación socio-laboral hacia sectores con mayor cualificación, mayor valor añadido y, por lo tanto, con mejores condiciones laborales.

- En esta dirección es imprescindible contar con el diferente entramado de iniciativas existente en Canarias, habilitando protocolos de colaboración que permitan trabajar coordinadamente, de forma que se aprovechen mejor las posibilidades existentes. Así, se articularán convenios o marcos de colaboración con Empresas, Universidades y Centros Tecnológicos, todo ello participando y aportando ideas y propuestas en materia de formación a las diferentes estrategias que se pongan en marcha, tanto a nivel de Comunidad Autónoma, como a nivel insular.

1.3. Apuesta por la calidad.

Una formación de calidad exige que todos los instrumentos intervinientes en el proceso de diseño e impartición sean de la máxima calidad. Para ello, en el transcurso de este Plan se establecerán los procedimientos necesarios para la homologación de centros, programas y docentes, de acuerdo con criterios que garanticen la calidad integral.

1.4. Compromiso con la territorialización de la formación.

Es imprescindible que las potencialidades y las posibilidades que ofrece la formación sean accesibles al conjunto de la ciudadanía. En este sentido, además de lo expresado para el conjunto del Plan en cuanto a la priorización de colectivos determinados, se garantizará su extensión territorial que resulte suficiente en cantidad y de calidad contrastada.

1.5. Formación dual.

Los modelos mixtos de formación y empleo son instrumentos integrales en la búsqueda de empleo, dado que combinan la formación teórica que se requiere en las diversas actividades profesionales, con una formación práctica remunerada, que acerca a los alumnos a la vida laboral en las empresas.

Estas dos formaciones complementarias, teórica y práctica, realizadas de una manera simultánea, mejoran los índices de integración para estos colectivos con especiales dificultades en el mercado laboral.

En concreto, las medidas de actuación son las siguientes:

- Implantación del modelo de Formación Profesional Dual, cuyas bases se han establecido en el Real Decreto 1529/2012, propiciando una mayor colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional y favoreciendo una mayor inserción del alumnado en el mercado laboral.

- Realización de acciones adaptadas a los colectivos citados en este apartado, con talleres de empleo, escuelas taller, talleres de corta duración para reorientar a los desempleados, etc.

- Diseño y desarrollo de programas experimentales de formación en determinados sectores emergentes, que contemplen la alternancia entre formación y trabajo.

1.6. Puesta en marcha de forma inmediata de la red de centros integrados de formación profesional.

Así como medidas tendentes a favorecer un sistema integrado de orientación profesional que conecte la orientación del sistema educativo con la orientación del Servicio Público de Empleo, donde se contemple el marco normativo en el que convivan una Red de Centros Integrados, Públicos y Privados, de Educación y Empleo.

1.7. Colaboración con comunidades autónomas.

En el ámbito de la formación para el empleo dirigida a desempleados, especialmente en el ámbito de la educación a distancia (formación online). Esto permitiría incrementar la oferta educativa para desempleados, reducir los costes e incrementar la calidad.

1.8. Activar las infraestructuras educativas públicas ociosas gran parte del día para el desarrollo de actividades formativas.

A cargo de los profesionales de la educación y dirigidas a desempleados. Es necesario crear una red de espacios homologados y contratar en concursos públicos profesionales de la educación con experiencia y programas de calidad que utilicen dichas redes para impartir formación para desempleados en las áreas de conocimiento más demandadas por el tejido productivo.

1.9. Aplicación efectiva en la formación de las herramientas y los lenguajes de la sociedad del conocimiento.

En el tejido productivo canario e impulsar la formación y la capacitación tecnológica adecuada de los trabajadores.

1.10. La tramitación de los proyectos de formación y los plazos de ejecución se habrán de adecuar al año natural.

Las convocatorias deben hacerse públicas durante el tercer trimestre del año con el fin de que, en el primer mes de cada año estén asignados los programas y pueda iniciarse la formación coincidiendo con el año natural.

1.11. Plan especial de formación para empleo juvenil.

El Instituto Nacional de Estadística (INE) refleja que Canarias es una de las regiones españolas y europeas con mayor abandono escolar. Casi 1 de cada 3 jóvenes canarios en edad escolar no recibe enseñanza en Canarias (28% abandono escolar). De igual forma, entre los jóvenes escolarizados, 1 de cada 4 no obtiene el título de graduado en la enseñanza obligatoria (hasta los 16 años) y pasa a engrosar el capítulo de fracaso escolar.

El fracaso en el sistema educativo canario, con un volumen formidable de jóvenes que no han recibido enseñanza o no han superado los estudios obligatorios, explica la extrema dificultad en el acceso al empleo.

Canarias necesita un Plan Especial de Formación para Empleo juvenil, dirigido a desempleados de 18 a 25 años que no hayan completado la escolaridad obligatoria o carezcan de titulación profesional, y dirigido a la obtención del título de ESO y/o de certificados de profesionalidad y de competencias profesionales que requieran las ocupaciones en sectores emergentes mediante las correspondientes acciones formativas, incluyendo módulos de formación práctica en centros de trabajo, formación con compromiso de contratación, e implantación de proyectos piloto de formación dual.

1.12. Universidad y empresa.

Establecer sinergias entre el mundo universitario y el mundo empresarial y laboral que nutra las necesidades laborales del mercado, genere nuevos espacios de negocio y empleo y que a su vez sea una plataforma para las empresas de la oferta de investigación, innovación y desarrollo de las dos universidades públicas canarias.

Es preciso desarrollar una nueva política de conexión entre Universidad y Empresa que asocie las demandas de los sectores productivos y la oferta anual de capital humano con estudios superiores de ambas universidades.

Por su parte, la Universidad es una plataforma de conocimiento y posee una oferta con alto valor añadido en investigación e innovación para el desarrollo, que debe ser conocida y aprovechada por los sectores de la economía canaria.

Garantizar la financiación por objetivos de las universidades públicas canarias mediante el abono efectivo de los compromisos presupuestarios comprometidos por la Comunidad autónoma.

Eje 2. Reforma integral de las políticas activas de empleo.**2.1. Potenciar el Servicio Canario de Empleo.**

El Servicio Canario de Empleo (SCE) es, y debe ser, el instrumento básico de ordenación e impulso de las políticas activas de empleo. Su reto debe ser modernizar y hacer más eficiente su gestión sobre bases de calidad y flexibilidad. La calidad vendrá determinada por su capacidad para avanzar en un servicio más imbricado en la sociedad y con mayor capacidad de respuesta a las necesidades de sus clientes naturales: trabajadores y empresas. La flexibilidad se antoja imprescindible para hacer frente a situaciones complejas y cambiantes como las que se están dando, con especial virulencia, en estos momentos.

En esta lógica se estructuran una serie de objetivos específicos con sus correspondientes acciones, que a continuación se detallan:

2.1.2 Modernización de la agencias de empleo y de los servicios centrales del Servicio Canario de Empleo.

Ha pasado ya un tiempo suficiente desde la puesta en marcha del Servicio Canario de Empleo. El objetivo es el de crear un nivel de servicios que rompa con el desconocimiento y las posibles reticencias existentes entre la ciudadanía y el mundo empresarial en este momento en relación con el Servicio Canario de Empleo, de forma que éste sea suficientemente conocido y valorado por sus posibles usuarios. Romper la imagen de un Servicio para el desempleo y potenciar la vertiente del empleo.

Todo ello exige una cierta reconfiguración del propio Servicio Canario de Empleo, que necesita de la participación de los técnicos y profesionales del mismo para su redefinición. Pero, sobre todo, es imprescindible clarificar el panorama que ofrece nuestra Comunidad en materia de empleo, con una compleja amalgama de organizaciones ofertando diferentes actividades a los desempleados, de forma que se crea una fuerte desorientación en los mismos. En este sentido, el fortalecimiento del Servicio Canario de Empleo conlleva irremediablemente dotarle del liderazgo necesario dentro de las actividades ligadas al empleo, evitando la proliferación y conjugando coordinadamente todas las actividades que se desarrollan en nuestro territorio.

Las propias recomendaciones de la Estrategia Europea de Empleo inciden en la necesaria modernización de los Servicios Públicos de Empleo, como los instrumentos más capaces de dotar de contenido y resultado las diferentes directrices que en materia de empleo se elaboran anualmente en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

Desde las instituciones europeas se recomienda repetidamente la modernización de los Servicios Públicos de Empleo. Estos, según la Comisión, son instrumentos necesarios para hacer realidad las condiciones identificadas en la Estrategia Europea de Empleo para el desarrollo de algunas actuaciones, tales como:

- Promover el acceso a las ofertas de trabajo mediante diversas técnicas de intermediación y la asistencia profesionalizada para la búsqueda de trabajo. Para ello, es preciso establecer, desarrollar y profundizar unas

buenas relaciones con el empresariado, transformando progresivamente los Servicios Públicos de Empleo en auténticas empresas de servicios gestionadas con los mejores criterios (modernización de la gama de servicios, creación de oficinas específicas por empresa y por sector, mejora de la imagen pública, utilización de las TIC, etcétera).

- Llevar a cabo una gestión sistemática caso por caso de las personas en desempleo, lo que supone un diagnóstico preciso de las necesidades individuales y un estrecho seguimiento de los solicitantes de empleo a lo largo del período en que están inscritos en estos servicios (entrevistas periódicas y aplicación de fórmulas personalizadas).

- Establecer una eficaz coordinación del conjunto de servicios que se prestan a los solicitantes de empleo, es decir, entre la orientación, la intermediación, la información y las prestaciones económicas.

- Explotar las posibles sinergias existentes entre los Servicios Públicos de Empleo y los demás agentes afectados por la creación de redes con las autoridades regionales y locales, los interlocutores sociales y los centros de enseñanza profesional o de asistencia a las personas en desempleo.

- Recurrir a los Servicios Públicos de Empleo a fin de facilitar la movilidad internacional de la mano de obra y reducir los obstáculos a la libre circulación de los trabajadores y trabajadoras en la Unión Europea.

La modernización del Servicio Canario de Empleo parte de la premisa de que las empresas y los trabajadores son su público objetivo. La gestión de empleo se concibe como un proceso integral, que conlleva una serie de fases como son la prospección, la clasificación profesional, la orientación, la formación y la intermediación y que culmina en la inserción profesional.

El objetivo estratégico es conseguir un Servicio Público moderno, eficaz y transparente, que sea referencia indiscutible en materia de empleo para todo el territorio canario, bien valorado por la ciudadanía en su conjunto.

El Servicio Canario de Empleo debe consolidar su protagonismo en la puesta en práctica de los objetivos y medidas establecidas, contribuyendo a que el mercado de trabajo funcione de manera más eficiente mediante la creación de vínculos entre dicho mercado y las personas que buscan trabajo. Así, se deberán favorecer las condiciones adecuadas para que el Servicio Canario de Empleo pueda desarrollar sus actividades de modo eficaz en un entorno cambiante y en el que proliferan los proveedores y entidades de servicios específicos de empleo y formación.

Las políticas de empleo por su carácter transversal y su funcionamiento como red de seguridad o reenganche del ciudadano a la actividad productiva, son un ejemplo permanente en esa dirección modernizadora. Desde una perspectiva complementaria, pero no menos importante, la prospección entre las empresas para captar sus necesidades de formación y empleo de la manera más ajustada posible constituye un reto modernizador y una solución de amplio calado.

El Servicio Público de Empleo es un instrumento clave para la aplicación de la estrategia europea de empleo en nuestra Comunidad. La transformación de los mercados de trabajo, los cambios efectuados en los demandantes de empleo (jóvenes con mayores niveles de educación, la incorporación de la mujer al trabajo, la llegada de inmigrantes, minorías étnicas, etcétera), y los cambios en las necesidades de los empresarios (necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y de ser competitivos), hacen necesario que el Servicio Canario de Empleo modernice su papel institucional, sus métodos de trabajo cotidianos y los alinee con sus fines y sus objetivos estratégicos.

Las políticas activas de empleo son por su propia naturaleza perfectamente territorializables, tanto porque los problemas de empleo y de capital humano de mercados laborales diversos tienen evidentes y profundas diferencias, como porque las políticas de inserción o de formación no tienen por qué ser exactamente iguales.

Se hace preciso, pues, la puesta en marcha de un nuevo modelo de Agencia de Empleo que asuma el protagonismo de los Cabildos Insulares en el conocimiento preciso del mercado laboral y de la economía de cada isla, y en la interlocución directa con los municipios de cada territorio insular y con los agentes sociales y económicos en ese ámbito.

Las políticas y recursos públicos de Formación y Empleo de la Comunidad autónomas deben por tanto residenciarse en lo posible en los Cabildos Insulares, evitando la dispersidad y pérdidas que ocasiona la intermediación constante del Servicio Canario de Empleo.

Por su parte, a los Servicios Centrales del Servicio Canario de Empleo les corresponde acompañar, apoyar y potenciar el despliegue e implementación de los procesos de modernización mencionados, así como el desarrollo de la planificación y evaluación de los programas vigentes para alcanzar la máxima eficacia y eficiencia de los recursos y fondos públicos.

2.1.3. Observatorio Canario de Empleo: difusión del observatorio y del plan de empleo, coordinación con otros observatorios, liderazgo del conocimiento.

El Observatorio de Empleo del Servicio Canario de Empleo se plantea como instrumento imprescindible para jugar un papel de anticipación, de análisis de la realidad y de proponente de actuaciones concretas. A título de ejemplo, se ocuparía de desarrollar análisis de prospectiva de sectores productivos; requerimientos de cualificación y de formación para el empleo; necesidades formativas que deriven de nuevas demandas como la Dependencia; la participación en programas europeos de adaptabilidad de empresas; estudios de desarrollo de la Comunidad o la colaboración con otros agentes sociales. Todos ellos son nichos de trabajo del Observatorio que deben acometerse.

2.1.4. Mejora de la orientación, información e intermediación laboral.

Los procesos de Información y Orientación a trabajadores, tanto en materia de empleo como de cualificaciones, se configuran como un elemento estratégico que debe servir como puerta de entrada a los diferentes sistemas, ya sea al mercado de trabajo, al sistema de formación para el empleo, o bien al sistema de cualificaciones.

Ello debe permitir una sistematización y racionalización de la Orientación laboral, así como el trabajo conjunto de todas las instancias dedicadas a este ámbito, de modo y manera que se articule un trabajo interrelacionado que permita dos objetivos sustanciales:

- Garantizar la homogeneización de la actividad en materia de orientación, poniendo al servicio de los profesionales sistemas contrastados de trabajo, así como posibilidades de interacción entre ellos.
- Garantizar a los ciudadanos un acceso a la información laboral y a los procesos de aprendizaje de forma adecuada desde los puntos de vista de la eficacia, la eficiencia y la transparencia para con la ciudadanía.

Todo eso debe permitir el acceso a los servicios de orientación por parte del ciudadano desde cualquier punto, ya sean agencias de empleo o bien centros colaboradores, de tal manera que se flexibilice y facilite el servicio a las personas.

Para un correcto funcionamiento del modelo es preciso actuar en diferentes campos:

- Es necesario impulsar el desarrollo de instrumentos y herramientas para mejorar la calidad de la información profesional que se facilita a la ciudadanía.
- Es imperativa la coordinación de todas las iniciativas, proyectos y servicios en materia de políticas activas de empleo.
- Deben planificarse los distintos ámbitos de actuación.
- Es preciso establecer un censo de entidades colaboradoras que debe ser actualizado permanentemente.
- Hay que mejorar la calidad técnica de la orientación, introduciendo criterios de esa naturaleza en las actuaciones. A tal fin, será necesario proceder a una revisión de los procedimientos de orientación y de los perfiles profesionales de los técnicos/as afectados.
- Deben homogeneizarse las metodologías de intervención sobre las buenas prácticas.
- Los procesos de orientación deben ser personalizados e individualizados, atendiendo a los criterios que marca Europa y haciendo especial hincapié en colectivos desfavorecidos y con riesgo de exclusión, realizando un acompañamiento en los procesos de formación e inserción. Esta Orientación partirá de la elaboración de itinerarios individuales de inserción que deberán, al menos, detectar las necesidades formativas y las potencialidades de los usuarios y usuarias, garantizará la formación en herramientas para la búsqueda activa de empleo y se comprometerá en la tutorización del proceso. Asimismo, podrán ser la puerta de entrada a otras iniciativas, proyectos y programas de formación y empleo que existan en nuestra Comunidad.
- Es preciso establecer fórmulas que permitan la coordinación estrecha con servicios de formación e intermediación, de forma tal que se garantice la continuidad entre los distintos procesos, evitando la existencia de vacíos temporales entre ellos que acaban por desmotivar a las personas.
- La intermediación debe ser capaz de adaptarse a las necesidades del mercado de trabajo. Ello exige elaborar protocolos de funcionamiento que, respetando los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, permitan flexibilizar las respuestas a las demandas de la empresa.
- Hay que realizar un seguimiento y control de la inserción de los usuarios como instrumento de evaluación de las acciones llevadas a cabo.
- Es necesaria la máxima difusión de las acciones y potencialidades de estos servicios entre los profesionales, la población susceptible de usarlos, y sobre todo, entre las empresas.

2.2. Incorporar un marco continuado de evaluación rigurosa de las políticas y programas de empleo.

La Comunidad Autónoma, a través del Gobierno de Canarias, informará trimestralmente al Parlamento de Canarias de la evolución y resultados de los planes de empleo que estén en vigor.

2.3. Promover una gestión eficaz y eficiente en el otorgamiento de ayudas e incentivos.

Al empleo y a empresas, estableciendo procedimientos efectivos y exhaustivos de control y seguimiento, con objeto de evitar posibles fraudes, y siempre tramitadas por funcionarios. Las ayudas tienen que ser útiles y por supuesto, utilizadas para su verdadero fin.

2.4. Garantizar que las partidas aprobadas en la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Canarias destinadas a políticas activas de empleo sean ejecutadas en su totalidad: la ejecución del presupuesto en materia de empleo ha estado siempre muy por debajo de lo comprometido, lo que supone una frustración en las expectativas y el desaprovechamiento de recursos a disposición del empleo.

2.5. Priorizar financiación comprometida con terceros.

Muchas empresas son acreedoras de la administración y se han visto obligadas a cerrar o/y a destruir empleo en los últimos años por los impagos de la Administración autonómica canaria. Es imprescindible crear seguridad jurídica y confianza y para ello, el pago de los suministros y servicios prestados es fundamental. El Gobierno de Canarias debe poner especial interés en:

- La agilización del pago de las facturas pendientes de cobro de Pymes y Autónomos, proveedores de bienes y servicios del conjunto del sector público canario.

- El pago urgente de las subvenciones y anticipos vinculados al programa de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Agentes de Desarrollo Local, reconduciendo la situación de paralización de este programa y de actuaciones que corresponden a la convocatoria de ejercicios anteriores.

- La urgente solución a la situación de sistemático incumplimiento de compromisos de pago de subvenciones en materia de Formación Profesional para el Empleo.

- Priorizar y acelerar el pago de todos los compromisos adquiridos por parte del Servicio Canario de Empleo con las Corporaciones Locales en materia de empleabilidad, intermediación, formación y fomento del empleo.

2.6. Procesos de intervención integrales con colectivos específicos.

La realidad del mercado de trabajo ha cambiado sustancialmente desde la primera definición de políticas activas y desde la creación de los primeros Servicios Públicos de Empleo.

Gran parte de las políticas activas y de los procesos de intervención están pensados para un perfil de demandante de empleo ciertamente homogéneo que necesitó intervenciones similares desarrolladas de forma masiva. Ello lleva a que, en gran medida y durante mucho tiempo, las políticas activas hayan sido compartimentos estancos donde rara vez se articulan procesos continuos que permitan desarrollar itinerarios con cierta coherencia.

La tardanza en el desarrollo y puesta en marcha de la anterior formación ocupacional, la fractura anual obligada por criterios presupuestarios, la inexistencia -en muchos casos- de prioridades en la actuación, nos hablan de procesos fraccionados, pensados más desde una perspectiva cuantitativa que cualitativa.

En la actualidad, la realidad del mercado de trabajo nos habla de colectivos específicos con condiciones de partida y, por lo tanto, con opciones de inserción laboral, muy diferentes. Incluso los procesos de expulsión que se están dando en estos momentos en determinados sectores productivos, provocan la aparición de grupos heterogéneos que exigen tratamientos diferenciados. Mujeres con cualificaciones obsoletas o sin ninguna cualificación, inmigrantes descualificados o sobrecualificados, jóvenes sin formación o con altas formaciones inadecuadas a las posibilidades reales del mercado de trabajo, personas con discapacidad, mayores de 45/50 años que pierden el tren de los cambios tecnológicos, son algunos de los grupos que configuran el nuevo espacio del desempleo y la precariedad.

Con esta variedad, es improductivo seguir articulando herramientas de intervención de carácter generalista. Por el contrario, es preciso configurar mecanismos adaptados y flexibles a las distintas demandas existentes en la realidad laboral.

La respuesta debe articularse a través de proyectos específicos, adaptados a cada realidad social y territorial, y con carácter integral. Este carácter debe venir dado por la capacidad de conjugar en una misma intervención todos los procesos que desarrollan las diferentes políticas activas: desde el análisis del entorno y de las opciones personales y contextuales, a los procesos formativos, a la promoción del empleo y la propia inserción laboral.

Aplicar estos criterios de tratamiento diferencial por colectivos, adaptado a su realidad y entorno territorial, exige establecer previamente ciertos criterios de funcionamiento y dotarnos de algunas herramientas.

Los criterios sobre los que deben asentarse estos proyectos de intervención serán los siguientes:

- Con el objetivo de adecuar las actuaciones a los requerimientos del mercado de trabajo, y para dar respuesta equilibrada a las necesidades en función de las diferentes zonas geográficas, sectores productivos y colectivos específicos, el Observatorio de Empleo que se cree deberá elaborar un Mapa de Empleabilidad que afectará a todo el ámbito geográfico de Canarias, con la distribución territorial por Zonas de Empleo. Este mapa recogerá tanto necesidades formativas como de servicios y características de las empresas, desempleados y del mercado de trabajo, así como las potencialidades de empleo existentes. Este Mapa deberá ser actualizado permanentemente.

- La base de intervención será la elaboración de itinerarios individualizados, a través de los cuales se articularán el conjunto de actuaciones y programas en los que va a participar cada persona.

- En cada caso se definirán específicamente las medidas a adoptar y los profesionales necesarios para garantizar procesos de tutorización y acompañamiento.

- En los casos en que sea necesario se pondrán en marcha itinerarios prelaborales que faciliten el acceso a los demás servicios y programas.

- En cada proyecto se diseñará un Protocolo de Intervención que incorporará procesos de Información, Orientación, Formación, Prospección e Inserción.

- Cada Proyecto llevará anejo un procedimiento de Evaluación que permita no sólo conocer y valorar la incidencia del propio proyecto, sino también el diseño y la definición de buenas prácticas en materia de inserción laboral.

Eje 3. Planes para trabajar.

3.1. Estabilidad en el empleo.

La excesiva temporalidad en el empleo es uno de los aspectos más negativos de la realidad sociolaboral de Canarias. Aunque presenta una situación mejor que la media de España, está muy lejos de alcanzar los niveles de estabilidad de la media europea.

La temporalidad, que se concentra especialmente en algunas ramas de actividad, incide especialmente en los jóvenes menores de 30 años y afecta con más intensidad a las mujeres, incidiendo por tanto de forma negativa sobre el derecho de igualdad en relación con el empleo.

Aumentar la productividad requiere aumentar el compromiso y la implicación de los trabajadores en el proyecto empresarial, y esto no es posible con una vinculación limitada temporalmente con el mismo por medio de contratos eventuales.

La consecución de un empleo estable y de calidad favorece el desarrollo económico, al incrementar la competitividad de las empresas a través de la mejora de sus recursos humanos, optimizando las inversiones en innovación tecnológica o en formación.

La estabilidad en el empleo contribuye al bienestar individual de los trabajadores, pero también es un factor social muy importante por sus implicaciones en decisiones de consumo, y en la consecuente generación de actividad y empleo que aquellas conllevan.

La actual cultura de la temporalidad en el empleo ha de sustituirse por otra que incida en la necesidad de una mayor contratación de carácter indefinido, ajustando los contratos temporales a sus verdaderas necesidades y a su efectiva causalidad, eliminando su utilización fraudulenta.

3.2. Empleo joven.

Canarias registra hoy según la Encuesta de Población Activa una tasa de desempleo juvenil superior al 70% de los jóvenes de entre 18 y 25 años. En 1 solo año, ese índice se ha incrementado en 15 puntos y se encuentra 12 puntos por encima de la media de paro juvenil de España, tras Grecia, la más alta de la Unión Europea.

El círculo vicioso de fracaso educativo y fracaso en el acceso al trabajo conduce a la juventud canaria al desempleo y a la sociedad canaria a una quiebra generacional que amenaza el futuro de Canarias.

La necesidad de impulsar el efecto integrador de un trabajo de calidad, adquiere una especial importancia en el caso de los jóvenes, si tenemos en cuenta algo tan evidente como que la juventud representa el futuro de la sociedad.

Sin un colectivo joven socialmente integrado, desempeñando su papel en el tejido productivo, ejerciendo sus obligaciones y derechos, no será posible avanzar hacia el futuro de desarrollo que necesita nuestra Comunidad.

La independencia económica de una persona representa un requisito previo para poder ejercer la libertad y la participación en la sociedad. Y esa independencia sólo la proporciona un trabajo estable y de calidad.

El paro es percibido por los jóvenes como un grave problema que dificulta su desarrollo personal y profesional e impide de hecho su plena integración social.

Las políticas de empleo específicas para los jóvenes son necesarias para evitar el riesgo de dualización del mercado laboral y para garantizar el desarrollo armónico de nuestra Comunidad.

Las dificultades que encuentran las personas jóvenes para acceder a su primer empleo, la desinformación que poseen sobre las posibilidades de formación y las alternativas profesionales, causan unas importantes sensaciones de inseguridad y desorientación con respecto a su futuro.

La juventud se enfrenta a las numerosas y variables exigencias del mercado laboral, lo que les obliga a realizar grandes y permanentes esfuerzos de adaptación, con evidente riesgo de caer en el desánimo.

Por todo ello, es necesario ayudar a los jóvenes a desenvolverse en la actual situación laboral, inestable y constantemente variable, evitando la frustración que pueden sufrir ante las dificultades de acceso a un trabajo acorde con sus expectativas, sus capacidades y su cualificación profesional.

No todos los jóvenes tienen las mismas dificultades para acceder a un trabajo. El género, el nivel educativo, la extracción social, etc. inciden en las oportunidades tanto de encontrar un trabajo como de mantenerlo. Por ello, es necesario que la orientación, la tutorización y el acompañamiento a este colectivo en la búsqueda de empleo se realice de forma personalizada, elaborando itinerarios individualizados de inserción laboral.

El tránsito de la educación a la formación de carácter técnico o profesional y las primeras experiencias en el mundo laboral son esenciales para el futuro personal y profesional de los jóvenes.

En nuestra sociedad, al mismo tiempo que existe un considerable desempleo juvenil, se producen también algunas situaciones de escasez de mano de obra para determinadas profesiones. Se hace necesaria, por tanto, una mayor sintonía entre la oferta formativa y la demanda laboral. Se debe establecer una mayor relación entre el ámbito formativo y el laboral, para facilitar la información y, en definitiva, el acceso al empleo.

El desempleo juvenil es hoy, con 7 de cada 10 jóvenes canarios en paro, una urgencia insoslayable para la Comunidad Autónoma que reclama la elaboración y puesta en marcha de un verdadero Plan Urgente de Empleo Joven.

Este Plan para el Fomento del Empleo Joven tiene que incidir en medidas que faciliten el acceso de los jóvenes a un primer empleo, la formación y el aprendizaje profesional, y el fomento de vías alternativas para la inserción laboral de los jóvenes como el autoempleo y la puesta en marcha de proyectos empresariales liderados por jóvenes, y será complementario de las medidas aprobadas por el Gobierno de la Nación mediante el Real Decreto Ley 4/2013, de 22 de febrero.

Entre las medidas de este Plan, es fundamental que se incluyan:

- *El establecimiento del programa de crédito al Emprendedor Joven para impulsar líneas de crédito y financiación para jóvenes emprendedores mediante el establecimiento de este tipo de programas.*
- *La puesta en marcha del programa “Euro-Ex”, dirigido a los jóvenes estudiantes y jóvenes desempleados para que puedan adquirir experiencia profesional y conocimiento de un segundo idioma en Europa, requisitos importantes que facilitan el acceso a un primer empleo.*
- *La apertura de Centros de Jóvenes Emprendedores fomentando el co-working en las 7 islas de la Comunidad autónoma.*
- *Realización de programas de orientación socio-laboral dirigidos a jóvenes estudiantes en los propios centros educativos.*
- *Control y seguimiento de las becas y contratos en prácticas en empresas.*

- Tutorización y acompañamiento personalizado en el primer empleo.
- Reorientación profesional a los demandantes de empleo menores de 30 años con más de 6 meses en paro, baja cualificación o formación no ajustada a la requerida por el mercado laboral.
- Incentivar la continuidad de la formación y el acceso a la cualificación.
- Realización de planes de formación sectoriales con prácticas en empresas.
- Favorecer la transición al mundo del trabajo mediante fórmulas de cooperación entre los centros de formación y las empresas.
- Fomentar intercambios y encuentros entre formadores y mundo empresarial.
- Incentivar económicamente a las empresas por la contratación a tiempo parcial de jóvenes entre 18 y 25 años que deseen voluntariamente compaginar sus actividades educativas y formativas con un trabajo remunerado.
- Diseño de un Protocolo para orientar la transición al mundo laboral de jóvenes procedentes del fracaso escolar.

3.3. Desempleo de larga duración.

De los 295.824 desempleados canarios registrados, 147.910 son parados de larga duración que sufren una penalización adicional en su acceso a un puesto de trabajo frente a otros colectivos más dinámicos y capaces de volver a encontrar empleo.

Mayormente afectados son los trabajadores mayores de 45 años, que se configuran como un colectivo con especiales dificultades de inserción en el mundo laboral tanto por la edad, como por su posible desfase con respecto a las exigencias que plantea el mercado laboral. En la mayoría de los casos, este colectivo presenta tasas de actividad y de ocupación menores a la media del resto de las poblaciones. En la actualidad, cumplir 45 o más años trae consigo una barrera que determina la inclusión o exclusión de las personas activas a la hora de acceder a un puesto de trabajo, el mantenimiento del mismo o las expectativas de promoción dentro de un empleo.

Hasta tal punto las dificultades laborales de este colectivo se han convertido en estructurales y generalizadas, que en determinados ámbitos de la investigación social, en las dos últimas décadas, se ha conformado como una nueva categoría laboral, la de “trabajadores mayores”, definida al igual que en el caso de los jóvenes, en términos de etapa de transición.

En todo caso, no es posible definir a un colectivo únicamente por el criterio de edad. Hay que tener en cuenta las condiciones sociales y económicas del mercado en el que estos trabajadores se encuentran, que varían notablemente y que dan lugar a diferentes modalidades de trabajo: desde trabajadores estables y con una gran antigüedad hasta parados de larga duración, pasando por múltiples situaciones intermedias.

Sin embargo, sí se puede afirmar que los trabajadores mayores de 45 años tienen mayores probabilidades de salir de la actividad, permanecer sin empleo un tiempo más largo, no recibir cursos de formación, tener un nivel inferior de instrucción y tropezar con más obstáculos y prejuicios a la hora de acceder a un empleo, encontrar mayores dificultades a la hora de promocionarse y reciclarse en sus puestos de trabajo. Además, presentan una mayor necesidad de adecuación al cambio tecnológico, y una difícil y creciente competencia con los jóvenes de mayor cualificación.

Por lo tanto, este colectivo necesita la adopción de medidas que contemplen tanto los problemas generales a los que se enfrenta, como los problemas específicos que se originan en virtud de la diferente posición de estos trabajadores dentro del mercado laboral.

En atención a este importante colectivo social, la Comunidad Autónoma, a través del Gobierno y en estrecha colaboración con las instituciones locales debe poner en marcha un plan específico con dotación presupuestaria estable para su progresiva inserción laboral.

El Plan contará con una fase previa de asesoría, orientación e intermediación, que permita actualizar los perfiles profesionales y canalizar la oferta a la demanda singular que los Cabildos en sintonía con sus Ayuntamientos ofertarán con cargo a fondos autonómicos, donde reside la competencia de empleo.

La oferta de empleo para los desempleados de larga duración se realizará en el ámbito local y atenderá labores de interés general, que no sustituirá a puestos de trabajo de carácter regular. Los beneficiarios de esta acción desarrollarán trabajos en jornada parcial en áreas de interés general como asistencia a personas mayores, apoyo al asociacionismo local/insular y a organizaciones no gubernamentales, apoyo familiar, etcétera.

Teniendo en cuenta todo ello, el Plan de Empleo debe recoger las siguientes medidas:

- Un programa de actuaciones específicas para el conjunto del colectivo.
- Una atención personalizada, con carácter inmediato a la incorporación de este trabajador al desempleo.
- Una formación específica que evite el analfabetismo digital de las personas desempleadas de más edad.
- La creación de itinerarios profesional individualizados.
- Formación específica dirigida a la actualización de conocimientos profesionales y al reciclaje.
- Acciones de formación / empleo y formación con compromiso de empleo.
- Campañas de concienciación e información sobre la importancia social de emplear a personas mayores de 45 años y de las ventajas de su contratación.
- Establecimiento de ayudas a la contratación de personas de este colectivo, compatibles con las ya existentes.
- Apoyo al desarrollo de planes de gestión de la edad en las empresas.
- Orientación profesional y campañas de sensibilización para mayores de 55 años, encaminadas a reducir el abandono prematuro del mercado laboral.

3.4. Empleo capaz.

Las personas con discapacidad constituyen un colectivo que soporta unas dificultades especiales para su incorporación al empleo. Esta situación exige una implicación especial de las Administraciones y de la sociedad en general. Los poderes públicos tienen la obligación de crear y financiar las medidas e instrumentos necesarios para garantizar el derecho al trabajo de este colectivo en condiciones de igualdad.

La Ley de Integración de los Minusválidos, en su Artículo 41.1, determina que “los minusválidos que por razón de la naturaleza o de las consecuencias de sus minusvalías no puedan, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales, deberán ser empleados en Centros Especiales de Empleo (...)”

Los Centros Especiales de Empleo citados en la Ley son una importante herramienta de empleo protegido, de creación de puestos de trabajo para las personas con discapacidad, y su mantenimiento y mejora continuos deben ser apoyados desde este Plan de Empleo, profundizando en su calidad, eficacia y desarrollo.

Pero no hay que olvidar que el empleo protegido se convierte en muchas ocasiones en una frontera infranqueable para las personas con discapacidad. Por ello resulta necesario potenciar la capacidad integradora de los propios centros especiales de empleo y buscar nuevas vías de orientación e intermediación para garantizar el acceso al empleo ordinario de las personas con discapacidad.

En consecuencia, se plantea la aplicación de las medidas siguientes para avanzar hacia dicho objetivo:

- Establecimiento de un mayor nivel de coordinación entre las Consejerías de Empleo, Industria y Comercio y de Asuntos Sociales.*
- Desarrollo de un Plan de empleabilidad para las personas con discapacidad y creación de nuevos servicios específicos de valoración, orientación y mediación para el acceso al empleo ordinario y/o protegido.*
- Realización de campañas de información y de inspección a las empresas sobre las obligaciones legales de contratación de personas con discapacidad. Y apertura de nuevas fórmulas para la aplicación de la cuota de reserva en el ámbito de las PYMES, mediante la creación de incentivos similares.*
- Explorar nuevas vías para garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva establecida para las Administraciones. (Ofertas de empleo adaptadas para los turnos de reserva, mejora y/o acumulación de las plazas de reserva, etcétera).*

3.5. Salud laboral.

Un empleo de calidad exige, como primer paso, una buena política de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo general en esta materia debe ser el de promover la salud laboral combatiendo, hasta su máxima erradicación posible, los accidentes y enfermedades laborales, mediante la prevención de riesgos y la mejora continua de las condiciones y ambiente de trabajo.

Un medio y una organización del trabajo seguros, según la Unión Europea, también son factores de rendimiento para la economía y para la sociedad.

3.6. Trabajo no declarado.

El trabajo no declarado se define como “aquella actividad retribuida que siendo legal en cuanto a su naturaleza, no se declara a las autoridades públicas con el fin de evadir impuestos, seguridad social y/u otras obligaciones de legislación laboral”.

Desde una perspectiva macroeconómica, el trabajo no declarado reduce la recaudación tributaria y menoscaba la financiación de los sistemas de seguridad social, ya que la pérdida de ingresos debilita su base financiera, mermando a su vez la confianza y credibilidad en dichos sistemas.

Desde una perspectiva microeconómica, el trabajo no declarado tiende a distorsionar la competencia leal entre las empresas, en la medida en que su proliferación desplaza a las actividades que respetan la legislación en materia de condiciones laborales y derechos sociales de los trabajadores, y en materia salarial y de seguridad social. Asimismo, da lugar a la ineficacia productiva ya que, tradicionalmente, las actividades informales han preferido seguir siendo pequeñas, viéndose privados sus trabajadores de todas las ventajas que se derivan de trabajar con un contrato formal, tales como la formación o la perspectiva de progresar tanto en cuestión de sueldo como de posición.

Al respecto, las medidas que se proponen son las siguientes:

- Realización de campañas cuyo objeto sea sensibilizar al conjunto de la sociedad canaria sobre los efectos negativos del empleo no declarado, así como de las sanciones aplicables en caso de su utilización. Asimismo, es importante informar sobre los efectos positivos del pago de los impuestos y del carácter asegurador de las cotizaciones a la seguridad social.*
- Evaluación del alcance del problema y difusión de todos los datos relacionados con la presencia de la economía sumergida en nuestra Comunidad, su incidencia según colectivos, sectores o ramas de actividad, y según zonas geográficas, haciendo un especial hincapié en aquellos ámbitos afectados particularmente por esta problemática.*
- Y por último, debe intensificarse la vigilancia, denuncia y actuación de la Inspección, así como la difusión de las sanciones firmes impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, en la forma establecida por la normativa específica existente, con el fin de disuadir en la medida de lo posible a futuros infractores.*

Eje 4. Empleo en el sector de servicios sociales a las personas.

En nuestra Comunidad, la atención a las personas dependientes (tercera edad, personas con discapacidad, menores, etcétera) se lleva a cabo por medio de una compleja red en la que la mayor parte de los servicios son prestados por entidades privadas mediante fórmulas de concertación o contratación con la Consejería de Asuntos

Sociales, Vivienda, Cultura y Deporte o con las entidades locales, especialmente con los Cabildos Insulares. Parece claro que no puede pretenderse una calidad en el servicio sin la correspondiente calidad en el empleo. La falta de regulación laboral de algunos de estos sectores (la atención domiciliaria es un claro ejemplo) origina tensiones que afectan directamente a la calidad de la prestación de los servicios.

Por ello es especialmente necesario establecer en el sector servicios a las personas un modelo de calidad que, por su singular sensibilidad, debiera contemplar, como mínimo, los siguientes aspectos:

- 1. La definición de los objetivos de calidad a lograr, tanto en el plano laboral como en el de la propia prestación de los servicios.*
- 2. Los instrumentos y sistemas de mejora, generales y sectoriales, que es preciso poner en marcha.*
- 3. Los estudios de opinión de los usuarios y sus familias.*

Como medidas concretas se plantean la creación de la Red de Servicios de Apoyo a las Personas y la promoción y ayuda al autoempleo y al trabajo asociado en el sector.

Eje 5. Potenciación de la actividad emprendedora.

Debe ser un objetivo estratégico de este Plan la necesidad de fomentar el espíritu de empresa. Si el espíritu de empresa y la capacidad para emprender y acometer nuevos proyectos empresariales son siempre de gran importancia como elementos motores de cualquier economía moderna, es un hecho que en situaciones de crisis como la que atravesamos en este momento, el papel del emprendimiento cobra todavía mayor importancia, como elemento generador de ideas y proyectos empresariales que deben venir a sustituir a los que se ven afectados por esa crisis.

Además de todo ello, el emprendimiento está especialmente relacionado con los Autónomos, las microempresas, las pymes y empresas familiares que conforman un elevadísimo porcentaje del entramado empresarial y que generan y sostienen una parte sustancial del empleo en nuestra comunidad.

La escala de valores por las que se rige la sociedad actual, en especial en lo que se refiere a los jóvenes, es especialmente desfavorable para el desarrollo del espíritu emprendedor. La falta de estímulo para asumir riesgos, el escaso reconocimiento de la importancia del papel del empresariado en nuestra sociedad, el miedo y la penalización social del fracaso empresarial, son elementos que desincentivan la aparición de nuevas vocaciones empresariales y, con ello, el desarrollo de nuevos proyectos que generen la riqueza y empleo tan necesarios.

5.1. Emprendimiento.

El espíritu de emprendimiento es sinónimo de innovación, creatividad, dinamismo, esfuerzo, voluntad y capacidad para asumir riesgos. Por ello se hace necesario actuar desde el Plan de Empleo, que puede y debe ser una herramienta eficaz para:

- Fomentar el reconocimiento social del empresario y de la empresa, como motores de la actividad económica generadora de empleo y de riqueza.*
- Influir sobre nuestros jóvenes favoreciendo la aparición de inquietud por el emprendimiento y el nacimiento de nuevas vocaciones empresariales.*
- Ayudar a los emprendedores a perder el temor al fracaso.*
- Contribuir a evitar el castigo social al fracaso empresarial.*
- Ayudar en la búsqueda y perfeccionamiento de ideas generadoras de empresa.*
- Realizar un acompañamiento de los emprendedores y de sus iniciativas que permita el desarrollo de éstas y reduzca las posibilidades de fracaso, tanto en la génesis de las mismas como en su desarrollo posterior y en las previsibles crisis por las que atraviesen hasta consolidarse.*
- Reducir las trabas de todo tipo con las que se encuentra el emprendedor.*
- Favorecer el desarrollo de la empresa familiar, facilitando también el relevo generacional.*
- Crear una red de atención a emprendedores, vinculada a la red de orientación, homologando a las entidades que prestan servicios de esta naturaleza en un registro único.*

5.2. Autónomos.

La necesidad de promover el espíritu de empresa, entendido en su dimensión de favorecedor de iniciativas generadoras de actividad económica y de empleo, es igualmente evidente cuando se trata de afrontar el trabajo autónomo y el trabajo asociado, bien sea en cooperativas o en las denominadas empresas de economía social.

Así, frente a la dominancia del trabajo por cuenta ajena, el trabajo autónomo –entendido como aquel en el que la actividad económica o profesional se realiza de forma directa y personal– se ha revelado en los últimos años como una importante fuente generadora de empleo y como germen de muchas de nuestras Pymes y microempresas.

Hemos podido comprobar cómo, tras años de un relativo abandono, se ha iniciado un importante movimiento de atención a los trabajadores autónomos desde los poderes públicos. El acceso a prestaciones hasta hace poco vedadas, la aparición de nuevas regulaciones como la del trabajador autónomo económicamente dependiente, la extensión del reconocimiento social hacia esta modalidad de trabajo y el reconocimiento de derechos –facetas éstas últimas especialmente ligadas a la promulgación del Estatuto del Trabajo Autónomo–, o, recientemente, la Ley del Emprendedor, están añadiendo atractivo a esta modalidad de trabajo que, especialmente en una época de crisis como la actual, se revela como una forma a considerar para promover empleo y actividad económica.

A tal fin, se actuará en los siguientes frentes:

- Se divulgará entre los autónomos de la Comunidad Autónoma de Canarias el contenido de la Ley del Emprendedor, así como del Estatuto del Trabajador Autónomo, informándoles sobre sus contenidos y previsiones.*

- Se fomentará el trabajo autónomo, apoyando el establecimiento de medidas de orientación y formación específicos para el autoempleo.
- Se facilitarán medidas de asesoramiento y acompañamiento del autónomo.
- Se promoverá una Ley del Trabajo Autónomo y la creación del Consejo Canario del Trabajo Autónomo.
- Se prestará especial atención al sector de comercio minorista, colectivo profesional integrado en su mayor parte por trabajadores autónomos, con el fin de dotarles de la formación adecuada para que hagan frente tanto a los retos que plantea la fuerte competencia en el sector, como para que puedan afrontarse con garantías de éxito los procesos de relevo generacional que garanticen la pervivencia de sus empresas.

5.3. Economía social y cooperativas.

El fomento del emprendimiento y del espíritu de empresa tiene influencia, además de sobre el trabajo autónomo, sobre otras formas de desarrollo del trabajo que se revelan igualmente como propicias para la generación de puestos de trabajo: la economía social y el cooperativismo.

La estrategia de Lisboa reconoce a la economía social como uno de los ejes en los que basa su política de empleo. Esta modalidad, junto con la de cooperativas de trabajo asociado, no sólo ha creado un importante número de puestos de trabajo en nuestra Comunidad sino que, además, presenta mayor facilidad para mantener el nivel de empleo en épocas de crisis, siendo alguna de sus notas características la estabilidad de los puestos de trabajo que crea, su mayor fortaleza frente a procesos de deslocalización, así como la importante proporción de empleo femenino que genera.

Sin embargo, estas modalidades de economía social y trabajo asociado tienen algunas debilidades cuya corrección es necesaria: la problemática derivada de la falta de espíritu emprendedor; como ya se ha apuntado, los problemas de sucesión y relevo, las dificultades –comunes a todo tipo de empresas– para su sostenimiento en un entorno globalizado y la afectación que la crisis económica tiene sobre el tejido empresarial.

Por ello desde el Plan de Empleo se debe actuar en las siguientes direcciones:

- Difundir y fomentar la economía social y el trabajo asociado en general, como modelo colectivo de vocación empresarial.
- Incentivar a nuevos emprendedores para que adopten las fórmulas de trabajo asociado y de economía social para la creación de nuevas empresas, apoyando su desarrollo y consolidación.
- Promover e incentivar la incorporación de socios trabajadores en empresas de esta naturaleza, así como la sucesión y el relevo de las personas que actualmente trabajan en ellas.
- Mejorar su competitividad a través del desarrollo de su capital humano formando tanto a sus trabajadores como a los futuros directivos, capacitando a los líderes de los proyectos empresariales.
- Favorecer el nacimiento y desarrollo de nuevos proyectos empresariales de diversificación bajo estas modalidades de trabajo.
- Favorecer el asociacionismo entre empresas de esta naturaleza.
- Facilitar el asesoramiento y apoyo para la creación de nuevas empresas.

5.4. La diversificación empresarial.

Se hace necesario definir y fomentar un nuevo modelo de desarrollo empresarial y económico que -basado en las fortalezas que presenta el modelo actualmente en vigor, con una fuerte presencia de la actividad turística- permita, por una parte, la progresiva adaptación de las empresas ahora instaladas en Canarias a los vertiginosos cambios que demanda un mercado cada vez más exigente y en permanente evolución, y que, por otra parte, contribuyan a la búsqueda de nuevos sectores estratégicos de actividad empresarial, como las vinculadas a nuevas fuentes de riqueza, facilitando la puesta en marcha de iniciativas de futuro, a través de la selección e impulso de aquellos nuevos proyectos que mejor se adapten a la realidad social, formativa y empresarial de la Comunidad Canaria.

Se plantea, en tal sentido, prestar especial atención a los siguientes aspectos:

- Fomentando el desarrollo de un tejido empresarial endógeno en sectores de futuro, como las asociadas a nuevas fuentes de riqueza energética.
- Promoviendo la formación y cualificación de directivos, técnicos y trabajadores canarios en materias necesarias para facilitar el cambio de orientación empresarial hacia nuevos sectores y actividades.
- Potenciando el tejido empresarial existente, proporcionándole las herramientas necesarias para hacer frente en las mejores condiciones a las exigencias de los mercados y favoreciendo su competitividad.
- Captando y promoviendo nuevas iniciativas empresariales en universidades, escuelas profesionales, centros tecnológicos y colegios profesionales.
- Apoyando la prestación de asesoramiento técnico individualizado y personalizado para la creación de nuevas empresas, apoyando el desarrollo del Plan de Empresa.

Eje 6. Incentivos a la creación de nueva economía y empleo.

A) Fomento de las prácticas en Empresa; mediante incentivos directos a la contratación de jóvenes, facilitando una primera experiencia laboral. Establecer para ello un Programa “Primera Oportunidad”, a través de la incorporación de jóvenes a las empresas, con incentivos para los contratos de formación de jóvenes sin cualificación entre 18 y 24 años y para contratos en prácticas para jóvenes entre 18 y 29 años titulados universitarios o de FP grado medio y superior. Actualmente no existe este tipo de incentivos a la contratación temporal en Canarias mientras que en otras Comunidades Autónomas se han instaurado con éxito.

B) Nuevo sistema de incentivos a la contratación estable e indefinida; somos la comunidad autónoma española con la tasa más alta de temporalidad y de paro, y los incentivos deben hacerse extensivos a todos los colectivos y sectores de actividad sin exclusión, graduándose en función de las dificultades de inserción. En el supuesto de contratación o de autoempleo de personas discapacitadas y de mujeres víctimas de violencia de género, estas cantidades se verán incrementadas en un 20% por ser colectivos vulnerables para la inserción laboral.

C) Microcréditos; programa de Microcréditos de hasta 6.000 euros para nuevos proyectos de pequeñas empresas y autónomos y de hasta 12.000 euros para ampliación de proyectos iniciados, mediante convenios de la Comunidad Autónoma con las entidades financieras para subvencionar el tipo de interés y que el beneficiario suscriba el préstamo a interés cero, válido para cualquier tipo de proyectos y actividad. Con un período de 5 años incluyendo uno de carencia y sin penalización por amortización anticipada.

D) Alquiler de locales comerciales y naves industriales; subvención a fondo perdido del 25% del alquiler de naves industriales o locales comerciales para nuevas actividades o ampliación de negocios con creación de empleo, ampliable a la fianza. Para un período de un año, y con precio máximo tasado para evitar especulaciones. La forma de abono debe ser bimensual, acreditando el pago del arrendamiento del período subvencionado y el pago de las cuotas a la Seguridad Social, evitando así posible fraude por economía sumergida.

E) Incentivos para Pymes y Autónomos; fórmulas flexibles para el aplazamiento y fraccionamiento de tributos para Pymes y Autónomos. Teniendo, para tal fin, la consideración de avales las obligaciones reconocidas pendientes de pago de la Administración Autonómica.

F) Simplificación para Pymes y Autónomos.

G) Reducción de los plazos de resolución y de pago en las convocatorias de ayudas a Pymes y Autónomos.

H) Ventanilla Única Empresarial; para agilizar la implantación de empresas que generen nuevos puestos de trabajo, que bien pudiera ser una Jefatura de Servicio de Atención a la Pyme y al Autónomo para asesoramiento, orientación y facilitación de cuanta información pueda favorecer la creación de emprendedores, empresas y su consolidación.

I) Potenciar la seguridad jurídica y favorecer un proceso de desregularización de la normativa autonómica; que afecta a las empresas para eliminar duplicidades y normas innecesarias.

J) Reducción de la carga fiscal que grava el traspaso generacional de los negocios familiares; en el ámbito del Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones y del Impuesto sobre Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.

K) Reformar el sistema de fondos reembolsables; para Pymes y Autónomos a fin de garantizar la efectiva canalización del crédito, agilizando la tramitación para el desembolso de la financiación prometida.

L) Programa de Medidas de Fomento de las Empresas de Inserción; para la promoción de la inclusión socio-laboral. La Comunidad autónoma carece de un programa que apoye a este tipo de empresas especializadas en gestión de oferta y demanda en el mercado laboral.

M) Programa de impulso a las infraestructuras públicas, a través de:

- Agilizar la ejecución de obras en infraestructuras públicas, con objeto de facilitar una pronta generación de empleo ligada a las mismas.
- Priorizar las infraestructuras vinculadas a servicios públicos esenciales, especialmente las sanitarias, educativas y judiciales, y a la dinamización económica.
- Relanzar la colaboración público-privada en la ejecución de obras públicas como fórmula para crear empleo, y hacerlo sin que el coste total de la financiación recaiga sobre la Administración.

En el Parlamento de Canarias, a 19 de noviembre de 2013.- LA PORTAVOZ, M.^a Australia Navarro de Paz.

PREGUNTAS ORALES EN COMISIÓN

EN TRÁMITE

8L/PO/C-0847 Del Sr. diputado D. Emilio Moreno Bravo, del GP Popular, sobre delimitación de las demarcaciones territoriales judiciales, dirigida al Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad.

(Registro de entrada núm. 9.650, de 12/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

8.- PREGUNTAS ORALES EN COMISIÓN

8.1.- Del Sr. diputado D. Emilio Moreno Bravo, del GP Popular, sobre delimitación de las demarcaciones territoriales judiciales, dirigida al Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 170 y siguientes del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la pregunta de referencia y su tramitación ante la Comisión de Gobernación, Justicia y Desarrollo Autonómico.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa. Asimismo, se publicará en el Boletín Oficial del Parlamento.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

Emilio Moreno Bravo, diputado del Grupo Parlamentario Popular, al amparo de lo establecido en el artículo 175 del Reglamento del Parlamento de Canarias, presenta la siguiente pregunta dirigida al Excmo. Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, para su respuesta oral en la Comisión de Gobernación, Justicia y Desarrollo Autonómico:

PREGUNTA

¿Cuáles son las ideas que baraja la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad con relación a la delimitación de las demarcaciones territoriales judiciales atendiendo a las recientes propuestas elaboradas por un comité de expertos?

En el Parlamento de Canarias, a 11 de noviembre de 2013.- EL DIPUTADO DEL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR, Emilio Moreno Bravo.

8L/PO/C-0848 Del Sr. diputado D. Emilio Moreno Bravo, del GP Popular, sobre suspensión de la actividad del Defensor del Pueblo riojano, dirigida al Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad.

(Registro de entrada núm. 9.651, de 12/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

8.- PREGUNTAS ORALES EN COMISIÓN

8.2.- Del Sr. diputado D. Emilio Moreno Bravo, del GP Popular, sobre suspensión de la actividad del Defensor del Pueblo riojano, dirigida al Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 170 y siguientes del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la pregunta de referencia y su tramitación ante la Comisión de Gobernación, Justicia y Desarrollo Autonómico.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa. Asimismo, se publicará en el Boletín Oficial del Parlamento.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

Emilio Moreno Bravo, diputado del Grupo Parlamentario Popular, al amparo de lo establecido en el artículo 175 del Reglamento del Parlamento de Canarias, presenta la siguiente pregunta dirigida al Excmo. Sr. consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno de Canarias, para su respuesta oral en la Comisión de Gobernación, Justicia y Desarrollo Autonómico:

PREGUNTA

¿Qué opinión merece al consejero de Presidencia, Justicia e Igualdad la reciente suspensión de la actividad del Defensor del Pueblo riojano?

En el Parlamento de Canarias, a 11 de noviembre de 2013.- EL DIPUTADO DEL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR, Emilio Moreno Bravo.

8L/PO/C-0849 Del Sr. diputado D. Nicolás Gutiérrez Oramas, del GP Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN), sobre el Proyecto Hakawatis de hoy: Canarias contra la violencia de género 2012-2020 en el sistema educativo, dirigida al Sr. vicepresidente del Gobierno y consejero de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

(Registro de entrada núm. 9.685, de 13/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

8.- PREGUNTAS ORALES EN COMISIÓN

8.3.- Del Sr. diputado D. Nicolás Gutiérrez Oramas, del GP Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN), sobre el Proyecto Hakawatis de hoy: Canarias contra la violencia de género 2012-2020 en el sistema educativo, dirigida al Sr. vicepresidente del Gobierno y consejero de Educación, Universidades y Sostenibilidad.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 170 y siguientes del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la pregunta de referencia y su tramitación ante la Comisión de Educación y Universidades.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa. Asimismo, se publicará en el Boletín Oficial del Parlamento.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

D. Nicolás Gutiérrez Oramas, diputado perteneciente al Grupo Parlamentario Nacionalista Canario (CC-PNC-CCN), al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, formula la siguiente pregunta al Sr. vicepresidente y consejero de Educación, Universidades y Sostenibilidad, para su tramitación ante la comisión correspondiente

PREGUNTA

¿Qué encaje tendrá en el sistema educativo el Proyecto Hakawatis de hoy: Canarias contra la violencia de género 2012-2020, promovido por la Asociación Comunicadores por la Igualdad?

En el Parlamento de Canarias, a 12 de noviembre de 2013.- EL DIPUTADO, Nicolás Gutiérrez Oramas.

8L/PO/C-0850 De la Sra. diputada D.ª Encarna Galván González, del GP Socialista Canario, sobre acceso de los proyectos de producción de cine y teatro canarios a financiación pública, dirigida a la Sra. consejera de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda.

(Registro de entrada núm. 9.747, de 15/11/13.)

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 22 de noviembre de 2013, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

8.- PREGUNTAS ORALES EN COMISIÓN

8.4.- De la Sra. diputada D.ª Encarna Galván González, del GP Socialista Canario, sobre acceso de los proyectos de producción de cine y teatro canarios a financiación pública, dirigida a la Sra. consejera de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 170 y siguientes del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la pregunta de referencia y su tramitación ante la Comisión de Asuntos Sociales, Vivienda, Cultura y Deportes.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y a la autora de la iniciativa. Asimismo, se publicará en el Boletín Oficial del Parlamento.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 110 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 25 de noviembre de 2013.- EL PRESIDENTE, Antonio A. Castro Cordobez.

A LA MESA DE LA CÁMARA

Encarna Galván González, diputada del Grupo Parlamentario Socialista Canario, al amparo de lo dispuesto en el artículo 173 y concordantes del Reglamento del Parlamento, presenta la siguiente pregunta a la Sra. consejera de Cultura, Deportes, Políticas Sociales y Vivienda para su respuesta oral en la Comisión de Asuntos Sociales, Vivienda Cultura y Deportes.

PREGUNTA

¿Los proyectos de producción de cine y teatro canarios pueden acceder a financiación pública del Gobierno de Canarias?

Canarias, a 15 de noviembre de 2013.- LA DIPUTADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA CANARIO, Encarna Galván González.



Parlamento de Canarias