

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO DE
FUERTEVENTURA 2022-2025





1.- INTRODUCCIÓN	3
2.- MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL	5
3.- ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DEL ÁMBITO TERRITORIAL	15
4.- OBJETIVOS GENERALES	26
5.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	27
6- LÍNEAS Y EJES TRANSVERSALES DE ACTUACIÓN	30
7- EJECUCIÓN DE ACTUACIONES	34
8.- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO	35

1.- INTRODUCCIÓN

En el momento en el que se comenzaba a superar la Crisis Financiera Global de 2008, que afectó especialmente a nuestra isla por su dependencia del binomio Turismo – Construcción y se recuperaban los valores previos a la misma, en particular en cuanto a desempleo, estalla la situación de emergencia social derivada de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 y la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que ha supuesto un freno a la expansión y el desarrollo social y económico vigente. La drástica disminución del crédito a familias y pequeños empresarios por parte de los bancos y las cajas de ahorros, el elevado déficit público de las administraciones autonómicas y municipales y el deterioro de la productividad y la competitividad son otros de los problemas que también han contribuido al agravamiento de la crisis.

La fuerte recesión en la que se encuentra la economía mundial afecta a todos los sectores y exige medidas inmediatas a aplicar por parte de las Administraciones Públicas para reactivarlos y permitir la estabilización y posterior desarrollo de todas las áreas. De este modo, y más que nunca los sectores demandan colaboración de las Instituciones y, por ende, la ciudadanía necesita de proyectos que ayuden y permitan trabajar para la mejora empleabilidad, la promoción de la cultura de la sostenibilidad ambiental, el fomento de la sociedad de la información, la lucha contra la exclusión social en Fuerteventura y el desarrollo de políticas de cooperación exterior solidarias.

Ante esta situación, el Cabildo Insular de Fuerteventura, el 29 de mayo de 2020, aprobó en sesión plenaria el “Acuerdo para la Reactivación socioeconómica de Fuerteventura” estableciendo medidas para reforzar los servicios públicos, proteger a la población e incentivar la economía, entre las medidas que figura es la de “LA FORMACIÓN Y LA EMPLEABILIDAD COMO HERRAMIENTA DE FUTURO”.

Para paliar los efectos negativos en materia de empleo propiciados por las citadas crisis, desde el Cabildo Insular de Fuerteventura, se elaboró el **Plan Estratégico de Empleo de Fuerteventura 2016-2019** y posteriormente el **Plan Estratégico de Innovación y Empleo 2018-2021**. Con ello, se pretende tener un referente en la concreción y adecuación de las políticas de empleo en la Isla, apostando por las estrategias de apoyo a personas emprendedoras, las políticas activas de empleo y las políticas sociales para mitigar en lo posible la fractura social que puede acarrear varios años de crisis.

Asimismo, teniendo en consideración las características específicas de nuestra Isla y su hecho diferencial respecto a las regiones del Estado Español, en el presente documento se apuesta por unas líneas de actuación que se ajustan a las demandas y necesidades de la



PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO DE FUERTEVENTURA 2022-2025

sociedad majorera en coherencia con los objetivos a nivel estatal, incidiendo favorablemente en la calidad de vida de la ciudadanía a través de la lucha contra el desempleo. Es el momento de actualizar esta herramienta con el fin de conseguir un desarrollo más innovador y sostenible para Fuerteventura y hacer de ella un emplazamiento idóneo para el desarrollo de proyectos innovadores, un destino turístico inteligente y un *“territorio generador de valor, con empleo de calidad, bienestar social, cohesión social y creatividad cultural”*.



2.- MARCO NORMATIVO Y COMPETENCIAL

MARCO EUROPEO 2021-2027

La Estrategia Europea de Empleo empezó en 1997, cuando los Estados miembros de la UE decidieron establecer un conjunto de objetivos comunes de la política de empleo. Su objetivo principal es crear más y mejores puestos de trabajo en toda la UE.

En la actualidad, forma parte de la estrategia de crecimiento Europa 2020 y se pone en práctica a través del semestre europeo (nombre que recibe el proceso anual de coordinación de las políticas económicas entre los Estados miembros y las instituciones de la UE).

La aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, a la que contribuye con sus actividades el Comité de empleo, se articula alrededor de estas cuatro fases del semestre europeo:

1. Las orientaciones para las políticas de empleo recogen las prioridades y objetivos comunes en materia de empleo propuestos por la Comisión, acordados por los Gobiernos nacionales y adoptados por el Consejo de la UE.

2. El Informe Conjunto sobre el Empleo, basado en tres elementos: el análisis de la situación del empleo en Europa, la aplicación de las orientaciones para el empleo y la evaluación del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave. La Comisión publica el informe y el Consejo de la UE lo adopta.

3. Los programas nacionales de reforma presentados por los Gobiernos nacionales, cuyo contenido examina la Comisión para determinar su adecuación a Europa 2020 (programas nacionales de reforma anteriores a 2011).

4. Tras evaluar los programas nacionales de reforma, la Comisión publica una serie de informes sobre los Estados miembros, en los que analiza sus políticas económicas, y formula recomendaciones específicas para cada país

Para el período 2021-2027, se proponen concentraciones temáticas en torno a sus dos principales prioridades: **la lucha contra el desempleo**, especialmente el desempleo juvenil y apoyar **actuaciones para promover la inclusión social y la lucha contra la pobreza**. La propuesta refleja la respuesta europea a las repercusiones sociales y económicas de la pandemia de COVID-19, que seguirá teniendo efectos sustanciales y nocivos, tanto directos como indirectos, en todos los Estados miembros a medio y largo plazo, con niveles crecientes de desigualdad social, pobreza y desempleo juvenil. Por tanto, la Comisión consideró necesario modificar su propuesta relativa al Fondo Social Europeo



Plus, con el fin de adaptarla al nuevo paquete de recuperación y posibilitar, al mismo tiempo, las inversiones estratégicas en el empleo y en las políticas y sistemas sociales.

En el plano internacional es importante destacar la relevancia de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Concretamente, el Objetivo 8 tiene como fin “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Antes de la irrupción de la COVID19, ya existía una previsión fundamentada de aumento del desempleo a nivel internacional, de acuerdo con los informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): es probable que en 2021 haya 212 millones de personas más sin empleo y muchas más atrapadas en una situación laboral vulnerable y precaria en todo el planeta.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Objetivo 8 incluye los siguientes temas prioritarios:

- El empleo pleno y productivo y el trabajo decente
- La desigualdad salarial por razón de sexo
- El desempleo entre las personas jóvenes
- La eliminación de todas las formas de trabajo infantil
- La formalización de la economía informal
- Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas
- La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro
- Las personas trabajadoras migrantes

Las prioridades relativas al trabajo digno también están recogidas en otros objetivos. Las competencias técnicas y profesionales se recogen en el Objetivo 4, que se refiere a la educación, mientras que en el Objetivo 1, dedicado a la pobreza, se hace referencia al nivel mínimo de protección social.

Por su parte, la Unión Europea (UE) ha venido impulsando un amplio debate sobre la creación de un “mercado de trabajo competitivo para el siglo XXI”, centrado en la adecuación de las competencias y las cualificaciones a la perspectiva del empleo, como parte esencial de la Agenda Social europea y en coherencia con los objetivos de crecimiento sostenible e inclusivo.



En esta línea, a pesar de las dificultades de la crisis económica y financiera de ese periodo, las “Orientaciones Integradas Europa 2020” derivadas de la Decisión 2010/707/UE del Consejo Europeo, ya perseguían una mayor participación del conjunto de la ciudadanía en el mercado laboral mediante el “incremento de la tasa de empleo, el desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada a través de la formación continua y el establecimiento de sistemas que ayuden a reconocer las competencias adquiridas por las personas”. Las Orientaciones también se referían a la mejora de los sistemas educativos y formativos promoviendo el aprendizaje permanente, la movilidad internacional de docentes y alumnado, el desarrollo de marcos de cualificación que permitan itinerarios flexibles de aprendizaje y las asociaciones de los sistemas educativos y formativos con las empresas. Contemplaban, asimismo, la lucha contra la exclusión social para evitar el riesgo de pobreza y exclusión, actuando sobre las personas más alejadas del mercado laboral para capacitarlas.

Estas orientaciones se resumen en una intervención en varios ejes: (1) Mayor participación en el mercado laboral (aumentando el índice de ocupación al 75% para el año 2020); (2) Desarrollo de una fuerza de trabajo capacitada; (3) la Mejora de los sistemas educativos y formativos; y (4) la Lucha contra la exclusión social. Para ello, el Parlamento Europeo planteó las siguientes metas:

- Mejorar la tasa de empleo hasta al menos un 75% de la población entre 20 y 64 años, mediante una mayor participación de los jóvenes, las personas trabajadoras de mayor edad y las de menor cualificación, y mejorando la integración de los migrantes legales.

- Elevar el porcentaje de mujeres y hombres entre 15 y 24 años en la educación, la formación o el empleo hasta el 90%.

- Reducir el índice de abandono escolar por debajo del 10%, aumentando a la vez al menos a un 40% el porcentaje de personas entre los 30 y 34 años que finalicen la enseñanza superior o equivalente.

- Reducir en un 25% el número de ciudadanía europea que vive por debajo de los umbrales nacionales de pobreza.

Para estos objetivos sociales y laborales, en su doble dimensión cuantitativa y cualitativa, la UE dispuso en estos últimos años de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular de las aportaciones del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo actual de programación, junto con otras siete iniciativas emblemáticas, entre las que destaca el esfuerzo realizado en la Agenda para las nuevas cualificaciones y empleos, el



establecimiento de la Garantía Juvenil a partir de la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013, y el Programa de la Unión Europea para Empleo Social "E así" (2014-2020).

En esta misma línea, la Unión Europea emitió la decisión "2020/1512 del Consejo de 13 de octubre de 2020, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los estados miembros" que resume algunas de las cuestiones importantes para el fomento de las PAE: (1) impulso de la demanda de mano de obra; (2) aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y competencias; (3) mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social; (4) Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la integración social y combatir la pobreza. Todas ellas constituyen un marco de referencia más de la presente estrategia.

PLANES ESTRATÉGICOS NACIONALES

El Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo, reglamenta los programas comunes de empleo que constituyen el marco sobre el que se desarrollan las Políticas Activas de Empleo (PAE) en todo el territorio del Estado a través del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y de las comunidades autónomas, según su ámbito de competencias.

Cuenta con las aportaciones y observaciones del Sistema Nacional de Empleo y de las comunidades autónomas, en línea con la Estrategia de Apoyo Activo al Empleo 2021 - 2024, unánimemente apoyada en la Conferencia Sectorial del pasado día 28 de abril, y de las entidades del ámbito tanto de atención a la discapacidad como de la Economía Social.

Este Real Decreto forma parte de las reformas previstas para impulsar las políticas activas de empleo en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dentro del Componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo», en la Reforma 5 «Modernización de políticas activas de empleo».

Asimismo, ofrece la cobertura normativa para la puesta en marcha de las convocatorias previstas en la Inversión 3 «Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva» del referido Componente 23, mediante acciones formativas que incluyan compromisos de contratación para personas trabajadoras desempleadas para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional.

Los programas comunes de políticas activas de empleo se configuran como un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de

la economía social, desarrolladas y ejecutadas por los servicios públicos de empleo como acciones concretas y puntuales de activación o reactivación para el empleo respecto de personas y colectivos prioritarios, de acuerdo con las circunstancias del mercado de trabajo y las disponibilidades presupuestarias para su realización y serán de aplicación en todo el territorio estatal.

Los servicios públicos de empleo, autonómicos o estatal, podrán ejercer sus respectivas competencias en políticas activas de empleo bien a través de programas comunes o bien a través de programas propios, pudiendo financiarse ambos con fondos europeos, estatales o propios de las comunidades autónomas.

Conforme con el art. 1 del Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por RDL 3/2015, de 23 octubre, la política de empleo es el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo.

Son sus objetivos generales:

2.1 Garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio.

2.2 Mantener un sistema eficaz de protección ante situaciones de desempleo, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, asegurando la coordinación entre las mismas y la colaboración entre los distintos entes implicados.

2.3 Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración.

2.4 Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral.

2.5 Coordinar su articulación con la dimensión del fenómeno migratorio interno y externo.

2.6 Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.

2.7 Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.

Si bien se trata de una competencia estatal que comprende la coordinación de la política de empleo así como la aprobación de los proyectos de normas con rango de ley y la elaboración y aprobación de las disposiciones reglamentarias en relación con la intermediación y colocación en el mercado de trabajo, el fomento de empleo, la protección

por desempleo, la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y el desarrollo de dicha ordenación, es competencia de las Comunidades Autónomas en su respectivo ámbito territorial el desarrollo de la política de empleo, el fomento del empleo y la ejecución de la legislación laboral y de los programas y medidas que les hayan sido transferidos, pudiendo establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales, a quienes se les reconoce el derecho a participar en el proceso de concertación territorial mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

CANARIAS/FUERTEVENTURA Y LAS ESTRATEGIAS DE EMPLEO

El Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 11 de marzo de 2021, adoptó, entre otros, la **“ESTRATEGIA CANARIA DE APOYO ACTIVO AL EMPLEO” (ECAE) 2021-2024, PROMOVIDA POR EL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO (CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, CONOCIMIENTO Y EMPLEO)**.

Los principios que rigen la presente estrategia están inspirados en la Propuesta de Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, pero representan también la discusión que se ha mantenido con los actores del ecosistema de PAE en Canarias y la visión transmitida también por los diferentes liderazgos del Servicio Canario de empleo:

- Concepción de **centralidad en el empleo y enfoque en las personas y en las empresas**: la presente estrategia considera el empleo no sólo como un mecanismo para la generación de ingresos, sino como un elemento fundamental de la vida, las relaciones y la identidad de las personas, por lo que el apoyo para conseguirlo debe ser personalizado (adaptado a los perfiles de personas), holístico (que contemple todos los aspectos necesarios para la mejora de la empleabilidad integrando itinerarios que respondan a sus necesidades) y continuado en el tiempo (que acompañe a las personas a lo largo de su vida profesional y que se adapte a los momentos contextuales económicos que los rodean). Por ello esta estrategia debe adaptarse y considerar el derecho al empleo y al apoyo para obtenerlo, como un derecho subjetivo de las personas. Además, no se debe olvidar que el empleo surge de la interacción del tejido productivo con estas personas, por lo que es fundamental adaptar y conectar todos estos servicios con las necesidades de las empresas y trabajar de manera coordinada para que las PAE funcionen y se adapten lo más rápido posible a estas necesidades.

- **Equidad**: la presente estrategia debe ser capaz de compatibilizar la personalización de los servicios con una atención prioritaria a los colectivos de personas más vulnerables en su acceso a una igualdad real frente al empleo. Este principio de atención prioritaria se deberá plasmar en una atención por colectivos, por territorios y por sectores de actividad, para poder adaptar los instrumentos a sus necesidades y reducir las

asimetrías que condicionan el disfrute de sus derechos de ciudadanía, con especial enfoque de género, a la vez que reducir las asimetrías geográficas, especialmente en la distinción entre lo urbano y lo rural; y finalmente, trabajando en adecuación a los sectores de actividad, con especial atención en aquellos que requieran nueva mano de obra o aquellos cuya mano de obra requiera una reconversión debido a las condiciones específicas del mercado.

- **Eficiencia:** orientación a resultados y basadas en evidencia científica. Las PAE, como el resto de las políticas públicas, deben orientarse hacia la obtención de resultados y deben, por tanto, ser sometidas a rigurosos criterios de diseño, implementación y evaluación posterior que permitan tomar decisiones basadas en evidencia (tanto cualitativa como cuantitativa) sobre los resultados de estos programas (e impactos cuando sea necesario).

- **Participación y Consenso:** las PAE surgen como un instrumento de dinamización del mercado del empleo para suplir las carencias que ciertos colectivos tienen para insertarse en el mercado laboral y permitir una rápida adaptación al tejido productivo.

Por ello, son un instrumento que debe nacer del diálogo y de la concertación con los diversos agentes sociales y económicos más representativos. Este proceso de participación debe trascender a la escucha y debe permitir espacios de discusión y de participación en la toma de decisiones desde su fase de diseño, para poder así exigir y demandar a todos estos agentes en su fase de implementación.

- **Ambición y realismo:** por último, esta estrategia requiere fijar un nivel de ambición suficiente para promover el cambio y la transformación del Servicio Canario de Empleo hacia el horizonte que quiere alcanzar: el de ser un servicio efectivo y eficiente en la mejora de la empleabilidad. Sin embargo, también adopta un enfoque realista, que permita creer en la posibilidad de ese cambio con las capacidades, instrumentos y recursos con los que cuenta el Servicio Canario de Empleo.

En este sentido, al fijar los objetivos de la presente estrategia, es importante que estos se encuadren dentro de los objetivos-clave (definidos así en la EEAE 2017-2020), que suponen la meta última de las PAE tanto a nivel comunitario como a nivel español y que aplica también a la Comunidad Autónoma de Canarias.

Los objetivos clave, que suponen el fin último de las PAE son los siguientes:

- **Reducir el desempleo.**
- **Aumentar la actividad y reducción de los periodos de desempleo.**



- **Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo** en la cobertura de vacantes.

- **Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y personas demandantes de empleo con los servicios estratégicos.**

A estos objetivos, que comparte la presente estrategia, se añaden los siguientes objetivos estratégicos que, en este caso, al estar la propuesta de la EEAE 2021-2024 en fase de desarrollo, se alinea con la estructura estratégica de ésta:

- **Objetivos estratégicos:** suponen el camino a seguir y trazan las metas que se pretenden alcanzar al final de la estrategia. Los objetivos estratégicos de la presente estrategia se alinean con la propuesta de EEAE 2021-2024 con una adaptación a la realidad y necesidades de la Comunidad Autónoma de Canarias.

- **Objetivos específicos:** son objetivos más concretos que enmarcan y concretan el marco de actuación de los objetivos estratégicos. En este caso, algunos de ellos coinciden con la EEAE, pero otros son específicos de las circunstancias del Servicio Canario de Empleo y se vinculan a las peculiaridades del mercado de trabajo en Canarias.

- **Líneas de acción:** son líneas concretas de actuación que el SCE debe hacer operativo a través de los Programas Anuales Operativos para permitir avances significativos hacia la consecución de los objetivos específicos y, por consiguiente, de los estratégicos.

- **Medidas:** son acciones concretas que deben tomarse para el cumplimiento de las líneas de acción y suponen guías concretas de actuación para la planificación anual del SCE.

Estos objetivos tienen en cuenta además todo el contexto del mercado del empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias y se adecúan a las necesidades y particularidades específicas del Servicio Canario de empleo, de las personas en situación de desempleo en las islas y de la situación del tejido productivo:

- **Objetivo estratégico 1:** Transformar el Servicio Canario de Empleo hacia un enfoque centrado en las personas y en las empresas: evolución del modelo del Servicio Canario de Empleo de gestor de programas a prestador de servicios a personas (personas demandantes de empleo y empleados) y a empresas para la mejora de su empleabilidad.

- **Objetivo estratégico 2:** Mejora de la adaptación de las PAE a la estructura productiva y coordinación con otras políticas públicas para mejorar la eficiencia.



- Objetivo Estratégico 3: Orientación de las PAE hacia resultados mejorando la eficiencia y la eficacia a través del uso y gestión de datos y de sistemas de evaluación enfocados en la toma de decisiones basados en evidencia.

- Objetivo estratégico 4: fortalecer las capacidades del SCE a través de un proceso de transformación digital, adecuación de la estructura y mejora de la organización interna.

- Objetivo estratégico 5: Fomentar la cohesión del SCE y mejorar la gobernanza y coordinación con entidades colaboradoras y agentes externos para la optimización de los recursos de apoyo a personas demandantes de empleo.

De acuerdo con el art. 23.1 de la **Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias**, *“los poderes públicos canarios promoverán cuantas políticas activas y medidas sean necesarias para garantizar el derecho de todas las personas al trabajo”*, mientras que el art. 23.3 señala que *“se fomentará especialmente por los poderes públicos canarios la inserción, la formación profesional y la accesibilidad al trabajo remunerado en condiciones de igualdad a mujeres, a las personas jóvenes y a las personas con discapacidad”*.

La competencia en materia de empleo se señala en el art. 139.1 *“Corresponden a la Comunidad Autónoma de Canarias, en el marco de la legislación del Estado, las competencias ejecutivas en materia de empleo y relaciones laborales...”*

En base a ello se han dictado las Leyes territoriales 2/1995, de 30 enero, que crea el Consejo Canario de Relaciones Laborales y la 12/2003, de 4 abril, por la que se crea el Servicio Canario de Empleo.

Este último, en su papel de servicio público de empleo de la Comunidad Autónoma de Canarias, y sin perjuicio de las competencias exclusivas del Gobierno español, es el responsable de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo.

Por otra parte, el art. 70 de la **Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Canarias** reconoce que corresponde a las Islas *“el ejercicio de las competencias que les son reconocidas como propias; las que se les transfieran o deleguen, y la colaboración en el desarrollo y la ejecución de los acuerdos adoptados por el Gobierno Canario, en los términos que establezcan las leyes del Parlamento”*. Los Cabildos Insulares, en cuanto instituciones de la Comunidad Autónoma, asumen en cada Isla la representación ordinaria del Gobierno y de la Administración Autónoma y ejecutan en su nombre cualquier competencia que ésta no ejerza directamente a través de órganos administrativos propios, en los términos que establezca la ley.

Considerando la situación económica, social y laboral de Canarias, dada su



condición de región ultraperiférica derivada de su insularidad y lejanía reconocida por el artículo 138.1 de la Constitución Española y por el artículo 349 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, teniendo en cuenta los fondos estructurales, del Reglamento (UE) nº 1303/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, en orden a incrementar el empleo en su territorio, de conformidad con la DA 3ª RDL 3/2015, se prevé la participación del Estado en la financiación de un Plan integral de empleo que se dotará, de forma diferenciada, en el estado de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal, para su gestión directa por dicha comunidad autónoma y que será independiente de la asignación de los fondos de empleo de ámbito nacional.

Por otra parte, **la Ley Territorial 8/2015 de Cabildos Insulares**, en su art. 7 atribuye a éstos, en cuanto órganos de gobierno, administración y representación de las islas como entidades locales, las competencias propias que les atribuyan la legislación de régimen local así como las leyes reguladoras de la acción pública, que se ejercerán conforme a los principios de sostenibilidad económica, social y ambiental así como transparencia de toda la actividad insular. Igualmente podrán ejercer competencias en régimen de delegación, ya sea por parte del Estado, de la Comunidad Autónoma o incluso los municipios de su ámbito geográfico.

Como tal competencia propia se establece, expresamente, la cooperación en el fomento del desarrollo económico y social y en la planificación en el territorio insular, de acuerdo con las demás Administraciones Públicas; es precisamente en este ámbito donde se incardina el presente documento, el Plan Estratégico de Empleo de Fuerteventura 2022-2025.

Además, ante la situación de emergencia social derivada de la crisis sanitaria provocada por la COVID-19, el Pleno de este Cabildo adoptó el **Acuerdo para la reactivación socioeconómica de la isla de Fuerteventura**, que establece una serie de medidas para reforzar los servicios públicos, proteger a la población más vulnerable e incentivar la economía. Una de las herramientas derivadas de este Acuerdo queda establecida por el Convenio de Cooperación suscrito en julio de 2020, entre el Cabildo de Fuerteventura y el Servicio Canario de Empleo, para la **puesta en marcha de los proyectos de apoyo a la empleabilidad en la isla de Fuerteventura**.

3.- ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DEL ÁMBITO TERRITORIAL

Con el objetivo de contextualizar el Plan Estratégico de Empleo que se promueve desde el Cabildo Insular de Fuerteventura para ejecutar en el periodo 2022-2025 hemos realizado un análisis de necesidades basándonos en los datos estadísticos que se proporcionan desde el Instituto Canario de Estadística (ISTAC) y el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN).

Las tablas y gráficos que a continuación se adjuntan han sido elaboradas a partir de los datos obtenidos de las fuentes anteriormente citadas, téngase en cuenta que continúan en Fuerteventura muchos trabajadores en situación de Expediente de Regulación Temporal de Empleo (**ERTE**).

La isla de Fuerteventura, situada dentro del grupo de las Canarias Orientales, es la segunda isla en extensión del Archipiélago Canario con una superficie terrestre de 1.659,74 km², en los que se engloban 6 municipios; su población era de 119.732 vecinos, según datos del ISTAC, a 01 de enero de 2020, siendo la distribución municipal la reflejada en la siguiente tabla:

Antigua	12.972
Betancuria	773
Oliva (La)	27.234
Pájara	21.349
Puerto del Rosario	41.808
Tuineje	15.596
TOTAL	119.732

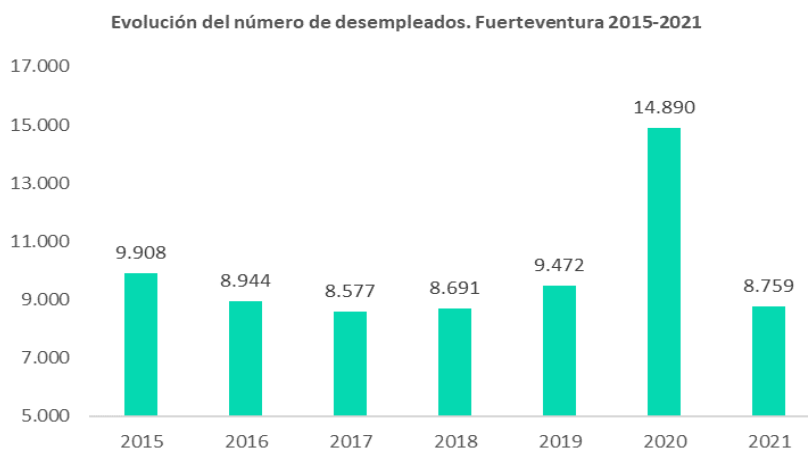
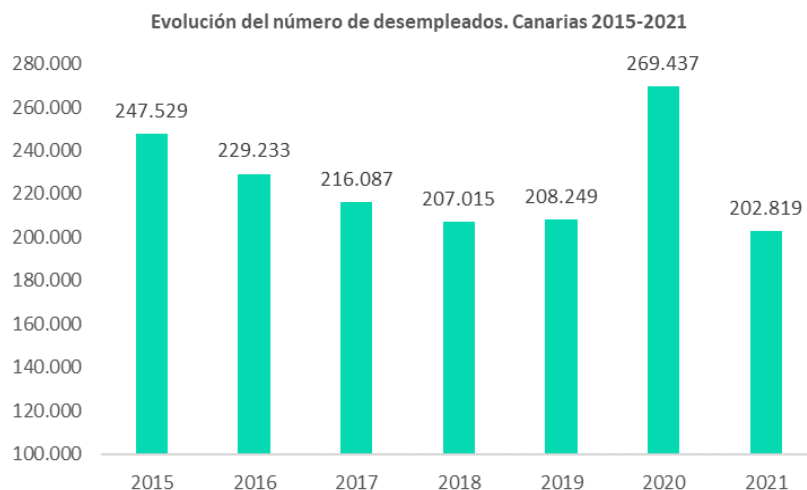
Ninguna otra isla del archipiélago sufrió un crecimiento económico y especialmente poblacional, tan elevado entre 1998 y 2007, por lo que actualmente sufrimos una serie de descompensaciones a muchos niveles: sanitarios, educativos, de infraestructuras en general; pero este crecimiento no ha supuesto una diversificación económica y Fuerteventura sigue teniendo una excesiva dependencia del binomio turismo-construcción, unos recursos humanos con graves carencias formativas, falta de redes y acuerdos empresariales, etc.; por lo que con la llegada de cada crisis, el desempleo se ceba especialmente con la sociedad mayorera, llegando a contabilizarse las tasas más altas de Canarias, que es a su vez, una de la comunidades autónomas con peores datos en cuanto a empleo y formación. Con esta situación, se hace patente la necesidad de potenciar las iniciativas locales conocedoras de las deficiencias y características de cada zona, para de esta manera, conformar un escenario que propicie la creación de empleo y la generación de

actividad productiva. En esta línea, el Cabildo de Fuerteventura se plantea la obligación de suscribir este documento con el objetivo de mitigar el desempleo insular a corto plazo y consolidar una economía insular con bases sólidas que impida que futuras crisis a nivel estructural tengan unos efectos tan devastadores como los que todavía sufrimos.

En este punto vamos a mostrar los datos más significativos ligados al desempleo y a la contratación, intentando siempre reflejar cuál ha sido su evolución desde el año 2015 hasta diciembre de 2021, comparando el proceso de Fuerteventura con el del conjunto de la Comunidad Autónoma.

3.1.- Evolución del número total de Desempleados y tasas de paro.

Los datos de los siguientes gráficos están referidos al mes de diciembre de cada año, podemos ver cómo Fuerteventura y Canarias presentan una evolución similar, siendo el año 2020 (COVID-19), en el que se dispara el número de desempleados y alcanzando en diciembre de 2021 niveles similares a antes de la pandemia.



FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

De esta manera, el aporte porcentual de los desempleados mayoreros al total autonómico, es como mínimo del 3´90 % en diciembre de 2016 y como máximo del 5´53% en diciembre de 2020, en plena crisis COVID-19.

La tasa de paro es tradicionalmente superior en el caso de las mujeres que de los hombres, en el caso de Canarias la diferencia ha llegado a ser de cuatro puntos y en el de Fuerteventura llegó a ser de más de ocho; en cualquier caso se observa, que las políticas puestas en marcha en los últimos años no han acabado con el sobre desempleo femenino. Por otro lado, en cuarto trimestre de 2020, la tasa de desempleo de Fuerteventura vuelve a superar a la de la Comunidad Autónoma.

Vemos la evolución en la siguiente tabla:

	CANARIAS			FUERTEVENTURA		
	HOMBRES	MUJERES	Canarias	HOMBRES	MUJERES	Fuerteventura
4º TRIM. 2015	25,93	27,75	26,75	21,92	30,14	25,49
4º TRIM. 2016	23,45	26,55	24,9	19,55	26,82	22,83
4º TRIM. 2017	20,02	24,32	22,04	16,18	22,18	18,86
4º TRIM. 2018	19,22	20,87	19,9	18,62	18,88	18,74
4º TRIM. 2019	17,47	20,27	18,78	16,64	20,95	18,61
4º TRIM. 2020	23,35	27,27	25,22	26,24	28,12	27,12

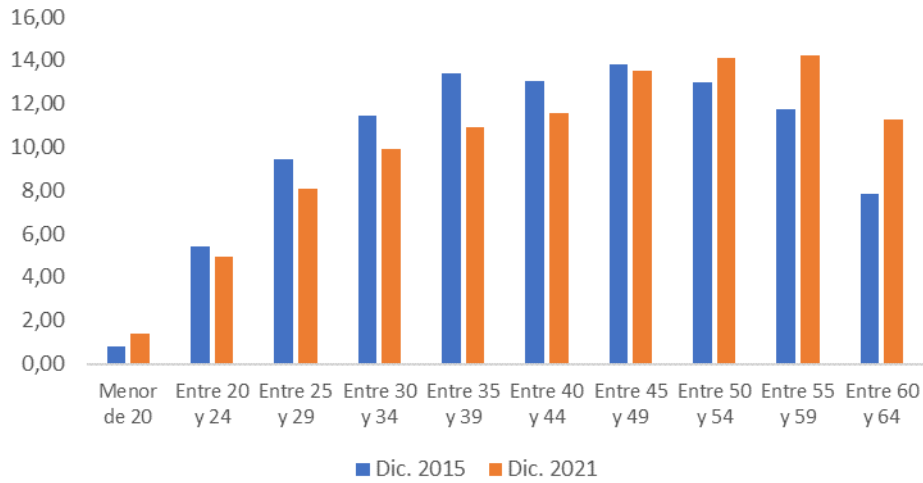
FUENTE: ISTAC
ELABORACIÓN PROPIA

3.2.- Evolución del Desempleo por grupos de edad y sexo.

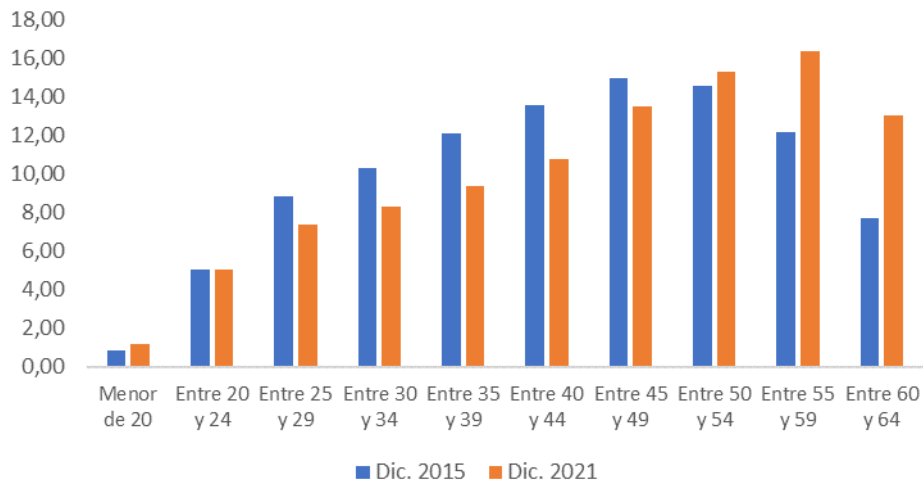
En cuanto a la edad de los desempleados apreciamos un “envejecimiento” de los mismos, tanto en Fuerteventura como en el global de Canarias, siendo incluso más acusado en nuestra isla; esto puede deberse, tanto al proceso de envejecimiento general de nuestra población, como al efecto de las políticas de empleo destinadas a jóvenes. En 2015 los grupos más afectados por el desempleo en Canarias eran el de 45 a 49 años y el de 50 a 54, pasando a ser en 2021 los de 50 a 54 y 55 a 59. En Fuerteventura ocurre algo similar, en 2015, los grupos de edad con más desempleados son los de 35 a 39 y 45 a 49 años, pero en 2021 son los de 50 a 54 y 55 a 59 los grupos más numerosos. De esta manera, en diciembre de 2021 casi el 30% de los desempleados mayoreros tenía entre 50 y 59 años (2.483).

Esta situación se observa en los siguientes gráficos:

Porcentaje de desempleados por grupo de edad. Fuerteventura



Porcentaje de desempleados por grupo de edad. Canarias



FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

En el caso de Fuerteventura apreciamos una disminución del desempleo entre los grupos de edad más jóvenes, desde los 20 a los 34 años, entre 2007 y 2015, puede deberse al esfuerzo realizado para la disminución de los índices de paro juvenil, aún así, en diciembre de 2015, había en nuestra isla 2.689 desempleados menores de 35 años y evidentemente este no es un dato que nos permita dejar de trabajar con este colectivo, especialmente, porque al partir de una peor situación en cuanto al número de jóvenes desempleados, seguimos manteniendo unos índices superiores en cuanto al conjunto de Canarias.

3.3.- Evolución del Desempleo según estudios terminados.

La formación siempre ha sido señalada como el “talón de Aquiles” de los desempleados españoles, canarios y majoreros.

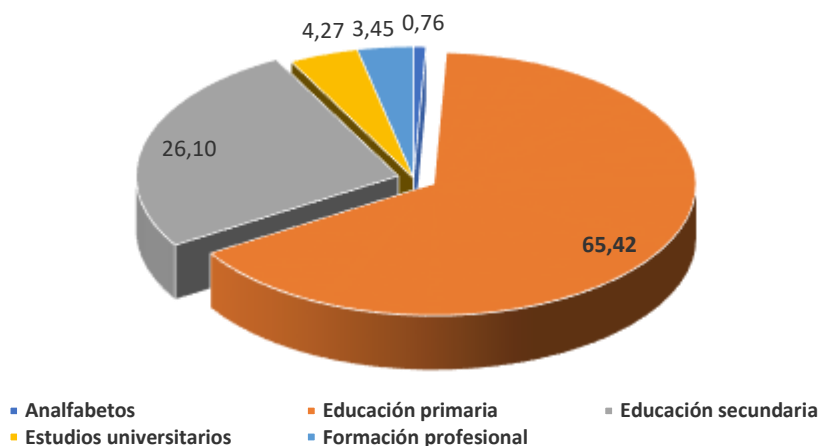
La comparativa del desglose de los desempleados canarios según sus estudios terminados, en diciembre de 2007, diciembre de 2015 y diciembre de 2021 es la que vemos en la siguiente tabla:

	Dic. 2007		Dic. 2015		Dic. 2021	
	Nº Desemp.	%	Nº Desemp.	%	Nº Desemp.	%
Analfabetos	416	0,30	366	0,15	476	0,23
Educación primaria	61.600	44,29	101.692	41,08	104.004	51,28
Educación secundaria	61.656	44,33	104.912	42,38	74.781	36,87
Estudios universitarios	5.821	4,19	15.340	6,20	11.936	5,89
Formación profesional	9.588	6,89	25.219	10,19	11.622	5,73

FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

Como vemos, la mayoría de los desempleados canarios poseen, a lo sumo, estudios primarios, esta circunstancia se agrava en Fuerteventura, donde el 65% de los demandantes de empleo en inscritos en diciembre de 2021, tenían como estudios terminados la educación primaria:

**% DE DESEMPLEADOS SEGÚN ESTUDIOS TERMINADOS. FUERTEVENTURA
DIC. 2021**



FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

Esta situación demanda una formación muy específica que adapte a nuestros desempleados a la realidad del mercado laboral.

3.4.- Evolución del Desempleo por sector económico.

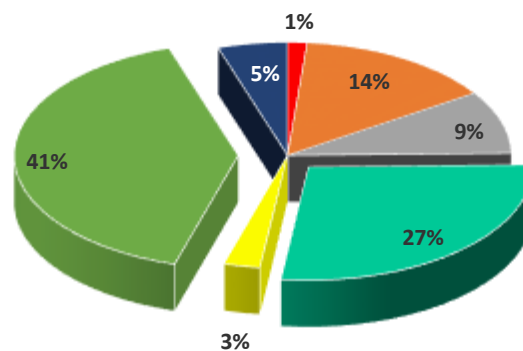
La falta de diversificación de la economía canaria y más aún de la mayorera, se traduce en una importante desproporción entre el número de desempleados del sector servicios y del resto, de tal manera, que en diciembre de 2015, casi el 74% de los desempleados canarios pertenecían al sector servicios. Esta situación permanece inalterable, de tal manera que en diciembre de 2021, este contingente supera el 75%.

Esta situación no es mejor en Fuerteventura, donde el 82% de los desempleados se encuadran en el sector servicios. La siguiente tabla muestra la situación en toda la Comunidad:

	Diciembre 2015		Diciembre 2021	
	Nº desemp.	%	Nº desemp.	%
Agricultura	6.092	2,46	4.286	2,11
Comercio	40.731	16,46	32.248	15,90
Construcción	31.868	12,87	20.364	10,04
Hostelería	38.494	15,55	31.314	15,44
Industria	10.696	4,32	7.843	3,87
Resto de Servicios	103.874	41,96	89.869	44,31
Sin actividad económica	15.774	6,37	16.895	8,33

FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

El siguiente gráfico muestra la distribución de los demandantes de empleo mayoreros por sector económico en diciembre de 2021:

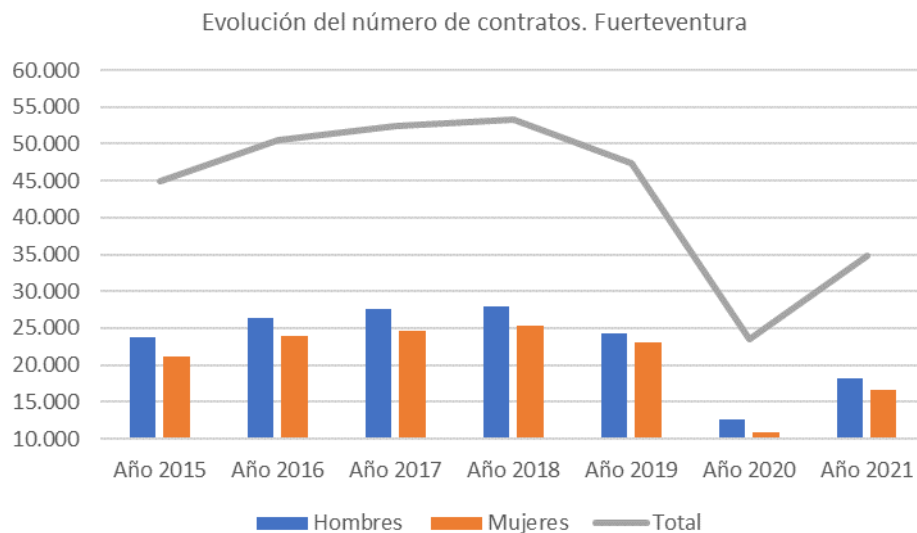
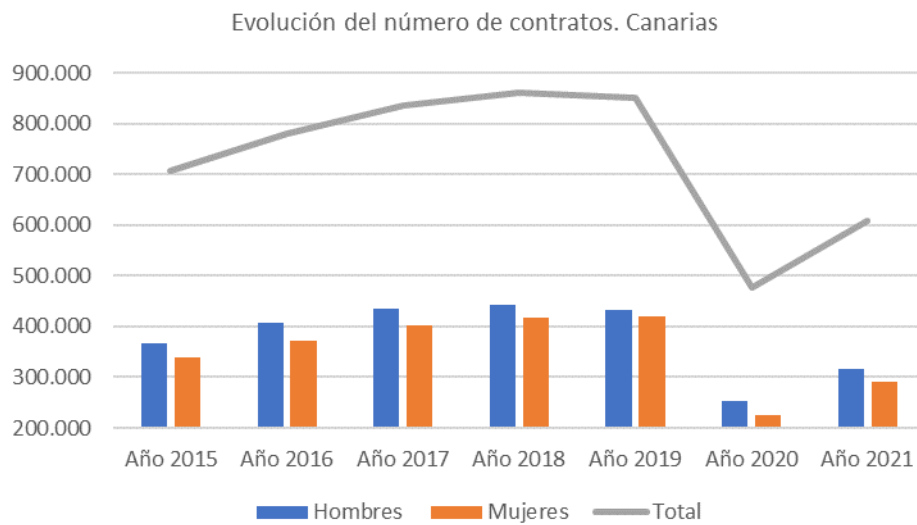


- Agricultura
- Comercio
- Construcción
- Hostelería
- Industria
- Resto de Servicios
- Sin actividad económica

FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

3.5.- Evolución del número de contratos registrados en las Oficinas de Empleo.

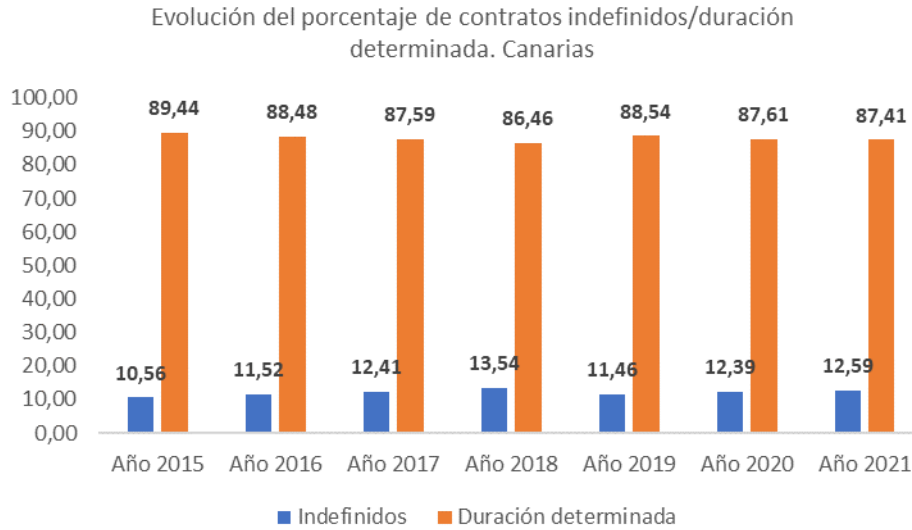
El número de contrataciones se desploma en 2020 a causa de la crisis provocada por la COVID-19, en cualquier caso, en Fuerteventura no se alcanzaron los niveles de contratación previos a la crisis de 2008, de tal manera que en 2007 se registraron 54.733 contratos en nuestra isla, número no superado en años posteriores, vemos la evolución de los contratos registrados (todos los tipos) en los últimos años, donde se constata que se realizan más contratos a hombres que a mujeres:



FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

En cuanto a la duración y tipo de contratos, comprobemos si el número de contratos indefinidos ha ido en aumento, pues siempre se vincula los contratos temporales a precariedad laboral y los indefinidos a estabilidad.

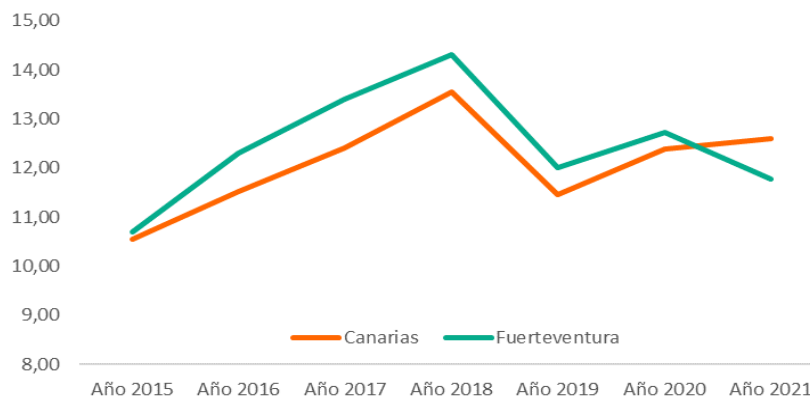
Veamos en primer lugar el caso del conjunto de la Comunidad:



FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

Vemos que los contratos indefinidos suponen en los últimos años, apenas un 12% del total de contratos registrados, por lo que podemos colegir que las distintas iniciativas para incrementar la contratación indefinida no han tenido el resultado esperado.

En Fuerteventura la situación es similar y en el siguiente gráfico observamos la comparativa Canarias-Fuerteventura de la evolución del porcentaje de contratos indefinidos registrados.

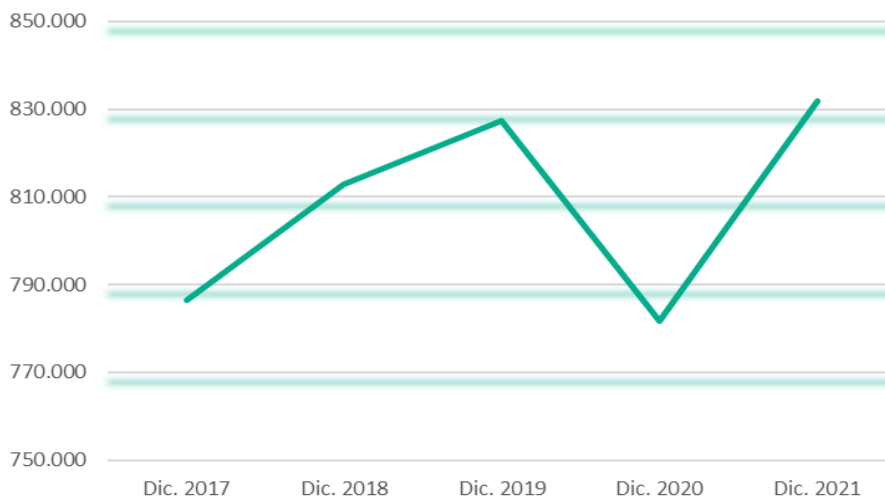


FUENTE OBECAN
ELABORACIÓN PROPIA

3.6.- Afiliados a la Seguridad Social.

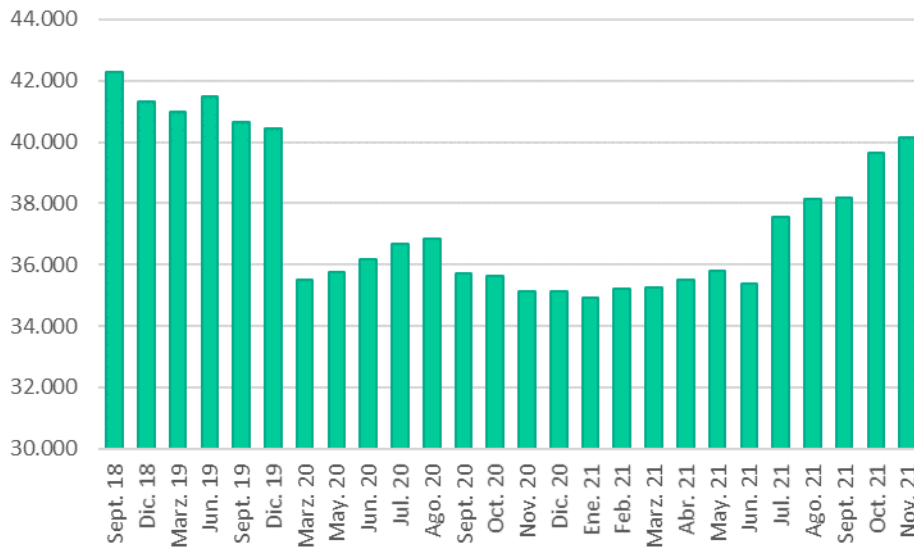
Debe tenerse en cuenta que en diciembre de 2021, todavía estaban en situación ERTE (en su gran mayoría a consecuencia de la crisis provocada por la COVID-2019) 13.061 trabajadores en Canarias y que como ya hemos visto en apartados anteriores, en algunos casos no se llegaron a alcanzar los datos previos la crisis de 2008, pero la salida de esta última crisis socioeconómica parece más rápida, como se muestra en la siguiente tabla y gráfico, que contiene los datos de la evolución del número de afiliados a la Seguridad Social en Canarias:

	Total	Autónomos
Dic. 2017	786.492	117.682
Dic. 2018	812.987	122.848
Dic. 2019	827.484	126.366
Dic. 2021	781.685	126.390
Dic. 2021	831.919	131.713



FUENTE: ISTAC
ELABORACIÓN PROPIA

En cuanto a Fuerteventura, el número máximo de afiliados a la Seguridad Social se produjo en septiembre de 2018, con 42.383 y en el siguiente gráfico mostramos la evolución de este parámetro en los últimos meses:

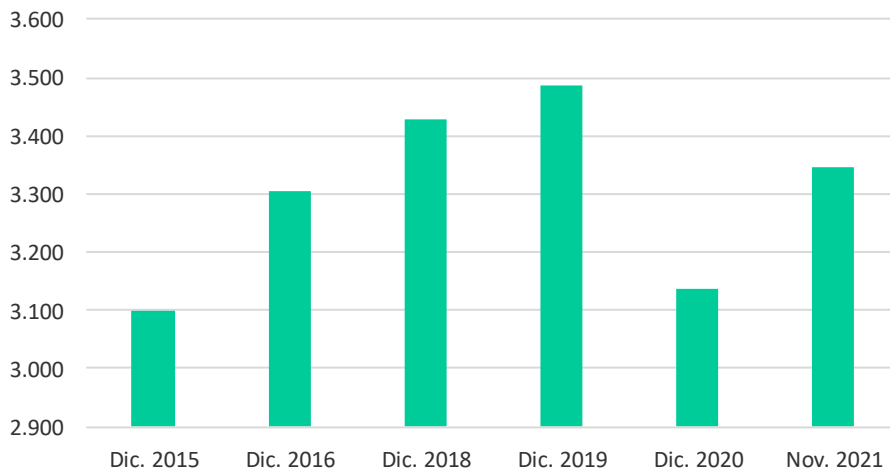


FUENTE: ISTAC
ELABORACIÓN PROPIA

De esta manera y a pesar de la situación en la que seguía la isla, en noviembre de 2021 se alcanzaban los 40.143 afiliados a la Seguridad Social, de los que el 54'33% eran hombres y el 45'67 mujeres, el número total de autónomos ascendía a 7.872, el sector primario sigue siendo un sector residual, con sólo 388 afiliados.

En cuanto al número de empresas inscritas en la Seguridad Social en nuestra isla, hay que destacar que en diciembre de 2018 se contabilizaban 3.520 y entre diciembre de 2019 y mayo de 2020 se produjo un drástico descenso en cuanto a la cantidad de empresas en la isla, pasando de 3.487 a 3.028, a partir de ese momento se inicia un suave, pero constante incremento hasta alcanzar las 3.346 que contabiliza el ISTAC.

Empresas inscritas en la seguridad Social. Fuerteventura



FUENTE: ISTAC
ELABORACIÓN PROPIA



Vistos los datos y dado que la incorporación de la mujer al mercado laboral no está equiparada aún a la del hombre, que existe una gran dependencia económica del sector turístico y contamos unas elevadas tasas de desempleo, tenemos una coyuntura que dista mucho de mostrar la sólida recuperación que desde algunos foros se plantea.

3.7.- Análisis DAFO.

Para finalizar este punto planteamos el esquemático análisis DAFO que sigue, como marco de partida de Fuerteventura con respecto al empleo

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Desajuste coyuntural crecimiento demográfico/equipamientos/infraestructuras.</p> <p>Escaso desarrollo tecnológico y poca implantación y cultura de las I+D+I en las empresas</p> <p>Escasa diversificación económica.</p> <p>Nivel formativo de la población poco especializado y ajeno a las necesidades del mercado.</p> <p>Insuficiente apoyo de las entidades financieras a la iniciativa empresarial.</p> <p>Complejidad y excesiva burocracia de las Administraciones Públicas.</p>	<p>Vulnerabilidad ante situaciones de recesión por la escasa diversificación económica.</p> <p>Alta sensibilidad del empleo a los ciclos económicos.</p> <p>Permanencia de los factores incidentes en el desempleo de colectivos como: mujeres, mayores de 45 años, discapacitados.</p> <p>Éxodo de jóvenes formados ante la falta de oportunidades.</p> <p>Dificultades para potenciar trabajos de gran calado, por falta de mano de obra con alta cualificación.</p>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Territorio atractivo (clima, entorno, localización...).</p> <p>Elevada potencialidad para desarrollo de energías renovables.</p> <p>Costes laborales muy competitivos.</p> <p>Elevada proporción de población en edad laboral.</p> <p>Buenas conexiones aéreas y marítimas.</p>	<p>Posicionamiento de la Isla en el primer plano turístico mundial.</p> <p>Valor del medio ambiente, de espacios naturales.</p> <p>Desarrollo de la Zona Especial Canaria.</p> <p>Relaciones comerciales crecientes con África.</p> <p>La existencia de instalaciones como el Parque Tecnológico o el Palacio de Formación y Congresos, como efecto llamada a empresas I+D+I.</p>

4.- OBJETIVOS GENERALES

El Cabildo de Fuerteventura tiene por objeto favorecer el desarrollo socioeconómico de la Isla a través de diversas políticas de empleo, con el fin de fomentar, mejorar y promover el empleo, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de la ciudadanía desempleada y ocupada, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral, en coordinación con los diferentes organismos públicos y privados del ámbito de actuación.

Por ello, los objetivos propuestos en el Plan Estratégico de Empleo de Fuerteventura 2022-2025, tendrán como fin común, el velar por el desarrollo de un conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo, formación e innovación dirigidas a mejorar el acceso al mercado laboral de los desempleados de Fuerteventura, con el fin último de diversificar la economía insular, retener el talento insular y atraer el foráneo y fomentar el emprendimiento.

A continuación, se señalan los objetivos generales de este Plan:

- ✓ Reducir las tasas de desempleo y mejorar la empleabilidad de los residentes.
- ✓ Adecuar e integrar las acciones del Cabildo de Fuerteventura en materia de empleo y formación a los programas autonómicos, nacionales y europeos.
- ✓ Optimizar los recursos disponibles, considerando los requerimientos económicos, sociales y ambientales.
- ✓ Lograr la uniformidad de mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



5.- OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

5.1 Objetivo estratégico “Fomentar la cultura emprendedora entre la ciudadanía de la Isla”

5.1.1 *Impulsar la actividad emprendedora en la Isla, apostando por objetivos específicos, tales como, formar y asesorar a emprendedores, apoyar las iniciativas empresariales viables, promover el desarrollo territorial, favorecer la diversificación económica, fomentar la cultura emprendedora y el empleo autónomo. Asesorando a los emprendedores y emprendedoras en todas las etapas del ciclo de emprendimiento, no sólo en el momento de la creación de la empresa sino hasta la consolidación de la misma. Para ello se desarrollarán jornadas de sensibilización para estimular el flujo de conocimiento entre centros de conocimiento, instituciones y empresas.*

5.1.2 *Reducir la tasa de paro de los titulados universitarios y de formación profesional, diseñando acciones de empleo específicas a su formación, experiencia y perfil. Además de promover un espíritu emprendedor, a través de un servicio de asesoramiento especializado de apoyo en el proceso de diseño y puesta en marcha de iniciativas empresariales innovadoras.*

5.1.3 *Facilitar el acceso a la financiación mediante líneas de subvenciones para la puesta en marcha y consolidación de iniciativas empresariales a desarrollar en la Isla, fomentando la diversificación económica, la innovación, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad.*

5.1.4 *Promover y fomentar el estudio, la investigación y la transferencia de conocimiento, en torno a la Isla de Fuerteventura, en sectores estratégicos como el sector primario, el sector de energías renovables, sector turístico y el sector de las TICS. Estimulando el emprendimiento y la empleabilidad, además del fomento de la cultura innovadora que permita diversificar la actividad económica de Fuerteventura, a través de convenios con entidades públicas y/o privadas. Así como, buscar recursos, planificación, diseño y generación de acuerdos para el impulso de un centro tecnológico vinculado a turismo.*

5.2 Objetivo estratégico “Favorecer la empleabilidad de la población insular en situación de desempleo”

5.2.1 *Prestar un servicio de inserción laboral, completo, coordinado y actualizado, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, es decir, personas con discapacidad, en situación de exclusión*



social, mujeres víctimas de violencia de género, desempleados de larga duración y desempleados donde todos los miembros de la unidad familiar se encuentren en situación de desempleo y/o sin recursos.

5.2.2 *Definir y poner en marcha actuaciones y políticas de empleo*, con el objetivo de garantizar una adecuada disponibilidad de recursos y su reutilización, el confort social, el desarrollo económico y la prosperidad para las generaciones actuales y futuras de Fuerteventura.

5.2.3 *Desarrollar, en coordinación con entidades públicas y privadas, proyectos generadores de empleo que incorporen planes de formación y mejoren la empleabilidad* de los trabajadores participantes, dirigidos, prioritariamente, a jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil; programas mixtos de formación en alternancia con el empleo, es decir, un sistema dual de formación teórica y práctica y empleo, que tiene por objetivo mejorar la ocupabilidad de desempleados con la finalidad de facilitar su inserción laboral, así como, proyectos de promoción del desarrollo y la actividad económica de la Isla, que genere actividad empresarial, considerando la formación, la inserción socio-laboral y/o la creación de empleo como elementos claves para el desarrollo socioeconómico y la creación de riqueza de Fuerteventura.

5.2.4 *Promover la incorporación de los jóvenes a la vida laboral*, mejorando la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo sostenible, basado en la igualdad de oportunidades y en la cohesión social y territorial.

5.2.5 *Promocionar un empleo estable y de calidad*, potenciando las ayudas a la contratación indefinida de personas jóvenes, tituladas universitarias y de Formación Profesional, mayores, con discapacidad y en riesgo de exclusión social o laboral.

5.2.6 *Diseñar y desarrollar planes de acción individualizada*, identificando las necesidades y características de las personas destinatarias, combinando, para ello, acciones de intermediación, orientación y colocación.

5.2.7 *Identificar las organizaciones y los recursos locales vinculados con la promoción del empleo y la mejora de la empleabilidad*, facilitando entre los/las usuarios/as su inserción en el mercado laboral a través de la intermediación.

5.3 **Objetivo estratégico "Impulsar la formación de calidad que mejore la cualificación de los ocupados y facilite la inserción laboral de los desempleados"**



5.3.1 *Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo, a través de acciones dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral.*

5.3.2 *Promover acciones formativas que incluyan compromisos de inserción. Prestando, en cada caso, especial atención a aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.*

5.3.3 *Desarrollar planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados. Apostando por el reciclaje profesional en sectores específicos.*

5.3.4 *Ampliar, a través de becas de prácticas profesionales no laborales para titulados universitarios, las competencias y aptitudes personales y profesionales de los/as graduados/as universitarios/as, complementar su formación académica, mejorar la práctica de otro idioma y aumentar su competitividad y capacitación para el acceso al mercado laboral, y en última instancia, promover la política de creación de empleo.*

6- LÍNEAS Y EJES TRANSVERSALES DE ACTUACIÓN

Una vez abordados los objetivos estratégicos, procede poner de manifiesto el contexto de desarrollo de acciones y medidas en materia de empleo, emprendeduría y formación a llevar a cabo por parte del Cabildo Insular de Fuerteventura, a través de la consecución de las siguientes líneas de actuación:

6.1 Fomento del espíritu emprendedor

Contiene diversas acciones con las que se pretende orientar adecuadamente a personas con espíritu emprendedor, fomentando su iniciativa empresarial e inculcándoles la posibilidad de insertarse en el mercado laboral a través del autoempleo, poniendo a su disposición instrumentos que optimicen las herramientas a disposición de los futuros empresarios y empresarias. A través de las siguientes acciones:

✓ *Informar y orientar.* Encaminada a motivar al desempleado hacia la iniciativa empresarial proporcionándole la información necesaria para crear su propia empresa, desarrollando medidas de orientación y formación específicas para el autoempleo.

✓ *Asesorar en el diseño y puesta en marcha del proyecto empresarial.* Hablamos de una acción de carácter individual encaminada a proporcionar asesoramiento al emprendedor para la elaboración de su proyecto empresarial, apoyándole y asesorándole en aquellos aspectos que presenten mayores dificultades.

Los contenidos versarán sobre los siguientes temas:

- Estudio de mercado y plan de marketing.
- Plan de producción.
- Plan económico financiero.
- Elección de forma jurídica de empresa.
- Trámites jurídicos y administrativos.

✓ *Facilitar el acceso a la financiación propia y ajena a la entidad.* Informar sobre las distintas vías de financiación, poner en marcha una *línea de subvenciones* con el fin de sufragar los gastos de constitución, *puesta en marcha e inicio de la actividad* de nuevos programas y consolidación de proyectos emprendedores, generadores de empleo y con garantías de futuro a desarrollar en Fuerteventura.

6.2 Promoción del empleo a través de la inserción laboral

Engloba actuaciones que incentivan la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos de

exclusión social o en riesgo de padecerla mediante el desarrollo de las siguientes operaciones:

✓ *Prestar un servicio de intermediación e inserción laboral, **Agencia de Colocación**.* Proporcionando a las personas desempleadas una evaluación de la situación del mercado profesional apoyándole en mejorar los aspectos más frágiles y potenciando los más positivos, a través de itinerarios personalizados de inserción basados en:

- Orientación laboral y vocacional.
- Formación en competencias y habilidades.
- Intermediación laboral y acompañamiento.

Por otro lado, las empresas pueden enviar sus ofertas de trabajo y proporcionarles los candidatos más adecuados respecto al perfil que solicitan para cubrir sus necesidades de personal. En conclusión, facilitar la inserción profesional de personas en situación de desempleo, favoreciendo el contacto de las empresas, organismos o entidades que buscan candidaturas para cubrir puestos de trabajo con los y las demandantes de empleo.

✓ *Desarrollar programas de empleo dirigidos a desempleados en riesgo de exclusión social y/o con todos los miembros de la unidad familiar desocupados.* Encaminados a reducir el desempleo, favoreciendo o impulsando la reinserción social, realizando acciones que mejoren la empleabilidad de los participantes y fomenten el desarrollo social y económico de la Isla.

✓ *Desarrollar programas de empleo para desempleados con formación universitaria o de formación profesional y que aporte experiencia práctica a la formación teórica recibida.*

✓ *Promover programas de formación en alternancia con el empleo que incluyan compromisos de inserción.* Favoreciendo la formación de personas desempleadas que se encuentran en situación de paro de larga duración y/o personas desempleadas que tenga una baja cualificación profesional, todas ellas, con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional. A través de un sistema dual de formación teórica, práctica y empleo que tiene por objetivo mejorar la ocupabilidad de desempleados con la finalidad de facilitar su inserción laboral, alternando el aprendizaje y la cualificación con un trabajo productivo, que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

✓ *Impulsar proyectos de inserción laboral para personas con discapacidad.* Consolidando convenios con entidades sociales que aumenten las tasas de actividad, de ocupación, así como la inserción laboral y mejoren la calidad del empleo dignificando las



condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, con el fin de combatir activamente su discriminación.

✓ *Activar subvenciones destinadas al fomento de la contratación* para financiar parte de los costes salariales y cuota empresarial a la Seguridad Social en que incurran las empresas de la isla de Fuerteventura por efectuar nuevos contratos, por un período y jornada mínima, a personas que desarrollen sus tareas en centros de trabajo ubicados en la Isla, siempre que estos contratos se formalicen con usuarios en situación de desempleo, potenciando a través de este tipo de financiación la contratación indefinida y de calidad.

✓ *Incentivar programas con los que se trabaje la inserción laboral* de personas desempleadas mediante el desarrollo de un enfoque integral en el que destacan la mejora de la empleabilidad y la generación de nuevas oportunidades para la inserción laboral, en coordinación con las Instituciones que llevan a cabo acciones de participación ciudadana. A través de acciones directas de mejora de la empleabilidad:

- Servicio de Orientación.
- Oferta formativa complementaria.
- Oferta formativa técnica en competencias profesionalizantes.
- Prácticas no laborales de empresa de la Isla.

6.3 Mejora de la calidad formativa en materia de empleabilidad

Las iniciativas a desarrollar engloban acciones formativas dirigidas directamente a los trabajadores ocupados y a personas desempleadas. Con ello, se pretende apoyar a las empresas en la mejora de su competitividad, optimizando las competencias y habilidades de sus trabajadores para el desempeño de su ocupación o para su paso a otros sectores emergentes en los que se crea empleo. Asimismo, se pretende favorecer la formación de las personas desocupadas para mejorar sus competencias profesionales a través de itinerarios de empleo y formación, con el fin de lograr su inserción en el mercado laboral.

✓ *Formación dirigida a desempleados.* Comprende acciones de formación para personas en situación de desempleo ajustadas a las necesidades del mercado de trabajo, de forma que les capacite para el desempeño cualificado de las distintas profesiones y para el acceso al empleo. Entre las diferentes líneas formativas se destaca la obtención de certificados de profesionalidad, acciones formativas con compromisos de inserción e itinerarios integrados para la inserción laboral.

✓ *Formación destinada a trabajadores ocupados.* Que se ajuste a las necesidades del mercado de trabajo y que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, así como, a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Los fines principales son:



- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores sean objeto de acreditación.

✓ *Becas de prácticas profesionales no laborales para Titulados Universitarios o de Formación Profesional de la Isla de Fuerteventura*, este proyecto se configura como un programa que permita aumentar las competencias y aptitudes personales y profesionales de los graduados universitarios, con el fin de complementar su formación académica, mejorar la práctica de otro idioma, aumentar su competitividad y capacitación para el acceso al mercado laboral, y en última instancia, promover la política de creación de empleo y dar respuesta a las demandas derivadas de la actual situación socioeconómica.

✓ *Acciones formativas adaptadas a las personas con discapacidad física o psíquica.*



7- EJECUCIÓN DE ACTUACIONES

Las acciones previstas en este Plan Estratégico se realizarán principalmente por los servicios Empleo, dependiente de la Consejería de Presidencia, Planificación, Hacienda, Promoción Económica, Empleo y Sostenibilidad Medioambiental del Cabildo de Fuerteventura, si bien algunas actuaciones concretas podrán realizarse bien por otras administraciones públicas insulares, bien por otras entidades vinculadas o dependientes o por terceros, a través de los instrumentos que en su caso se tengan por convenientes.

En cuanto a la financiación de las mencionadas acciones, la totalidad de las líneas de actuación a llevar a cabo a través del presente Plan, serán financiadas con fondos propios de la Entidad y/o con convenios, subvenciones o ayudas de entes públicos o privados.



8- SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO

El sistema de evaluación a implantar evaluará el cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados, de tal manera que a la finalización de cada una de las anualidades que contempla el Plan Estratégico, se informará de todas las actuaciones llevadas a cabo y de los participantes/beneficiarios de cada una de ellas, de esta manera dispondremos de criterios para reajustar, modificar, anular o implementar actuaciones y de datos para la elaboración de futuros planes estratégicos en la materia.

Una vez finalizada la vigencia del plan, se elaborará un Informe Final, que contendrá todos los parámetros y permitirá dilucidar la eficacia del mismo y la necesidad o no de la elaboración de un PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO FUERTEVENTURA 2026-2029, o similar.