



Universidad
de La Laguna

Escuela de Doctorado
y Estudios de Posgrado

TÍTULO DE LA TESIS DOCTORAL

Análisis de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife

AUTOR/A

JOSE MANUEL

CORRALES

AZNAR

DIRECTOR/A

JOSE LEON

GARCIA

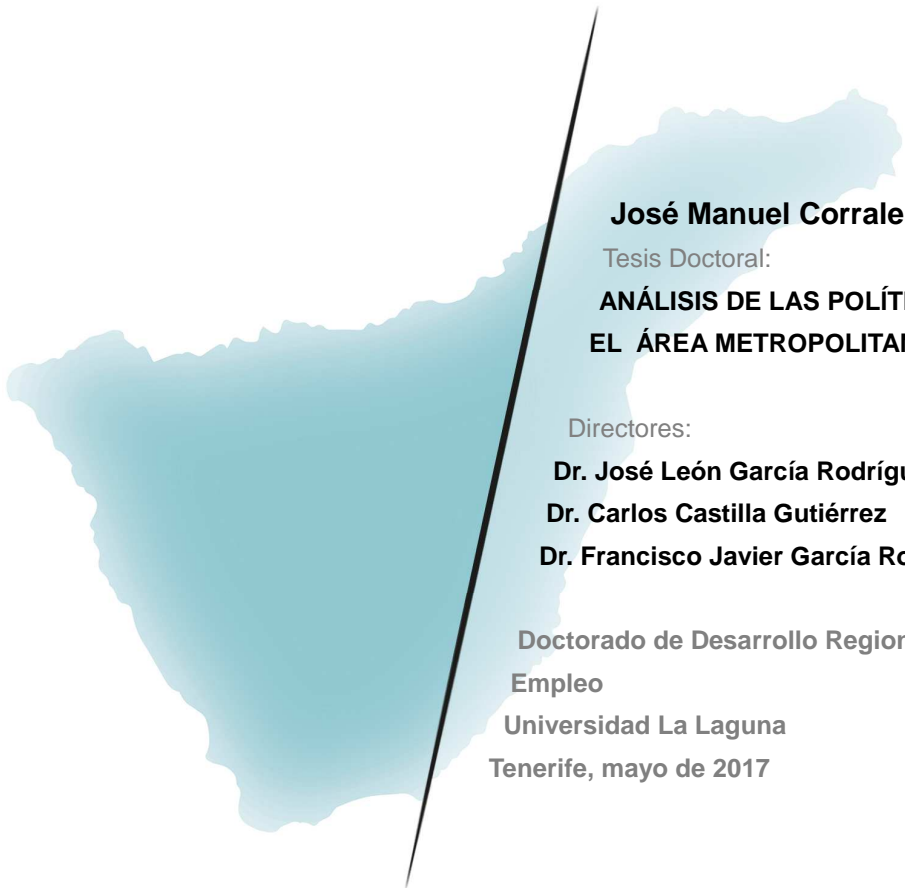
RODRIGUEZ

CODIRECTOR/A

DEPARTAMENTO O INSTITUTO UNIVERSITARIO

FECHA DE LECTURA

22/06/17



José Manuel Corrales Aznar

Tesis Doctoral:

**ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO EN
EL ÁREA METROPOLITANA DE TENERIFE**

Directores:

Dr. José León García Rodríguez

Dr. Carlos Castilla Gutiérrez

Dr. Francisco Javier García Rodríguez

Doctorado de Desarrollo Regional, Formación y
Empleo

Universidad La Laguna

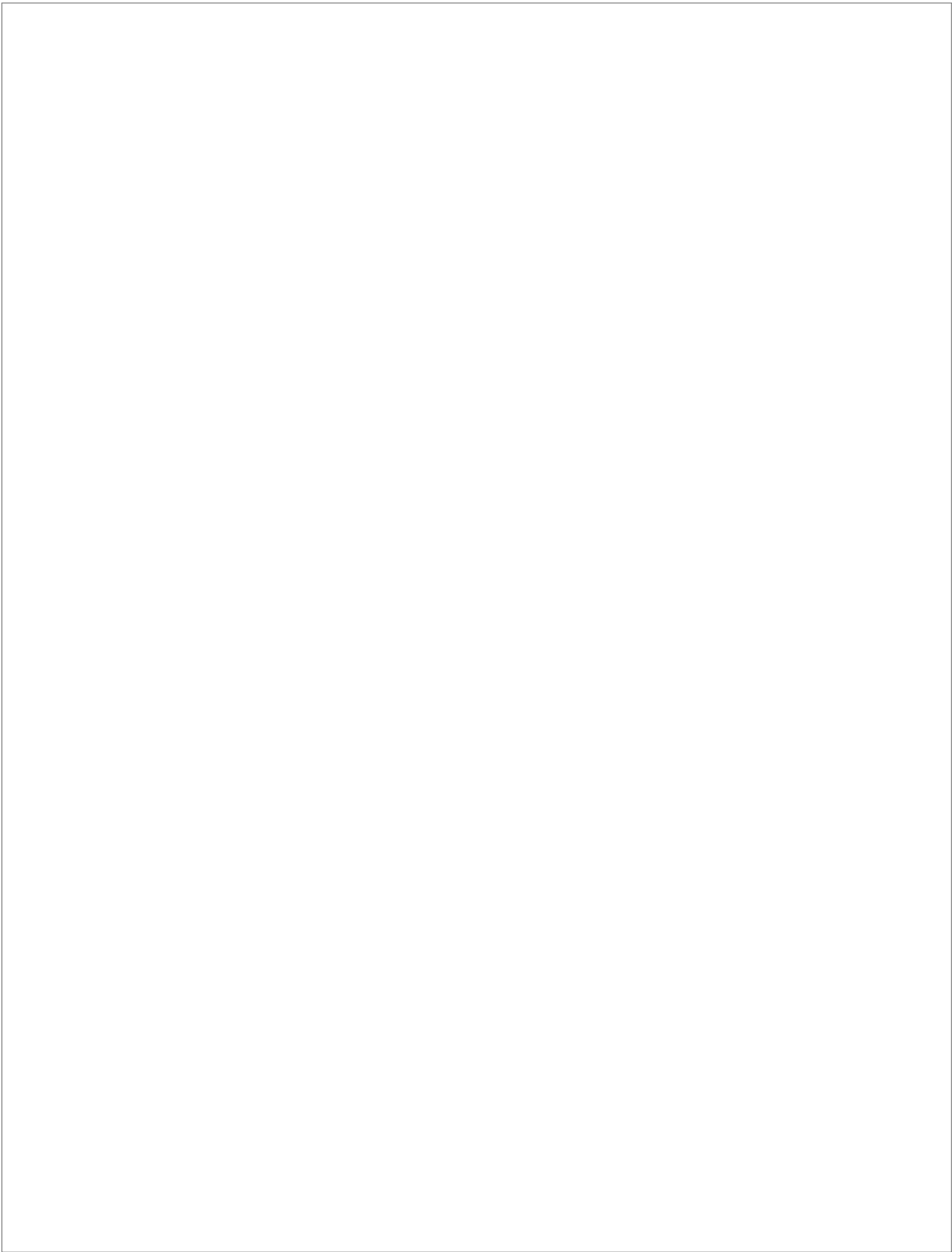
Tenerife, mayo de 2017

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396

Código de verificación: jMIrHE9

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54



Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

“No es hacia abajo ni hacia atrás la vida”

(Pablo Neruda)

José Manuel Corrales Aznar
ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
EN EL ÁREA METROPOLITANA DE TENERIFE

Directores:

Dr. José León García Rodríguez

Dr. Carlos Castilla Gutiérrez

Dr. Francisco Javier García Rodríguez

Universidad La Laguna

Departamento de Geografía e Historia

Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos

Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica

Tenerife, mayo de 2017

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA			Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA			10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA			12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA			12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA			26/05/2017 12:57:54

Índice

Índice	4
Índice de tablas y figuras	10
Referencia de siglas y abreviaturas	20
Agradecimientos	24
Capítulo 1. Introducción.....	27
1.1. Antecedentes y objeto de estudio	27
1.1.1. Reflexión general sobre la problemática del empleo.....	28
1.1.2. Impactos de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife	36
1.2. Objetivos e hipótesis de trabajo	41
1.3. Metodología y fuentes.....	44
1.4. Desarrollo y estructura de la tesis.....	56
1.5. Resumen de la tesis.....	60
Capítulo 2. Génesis y repercusiones de las políticas públicas de empleo	67
2.1. Empleo, mercado de trabajo y desarrollo socioeconómico	68
2.1.1. Empleo, relaciones sociolaborales y desarrollo local	69

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

2.1.2. Mercado local de trabajo	75
2.1.3. Desempleo: tipos, teorías y causas	78
2.1.4. El funcionamiento del mercado laboral: oferta y demanda de trabajo.....	84
2.1.5. Espacio urbano, territorio insular y concertación social.....	88
2.2. Políticas públicas de empleo.....	93
2.2.1. Orígenes de las políticas de empleo y del Estado de Bienestar.....	93
2.2.2. Las políticas activas y pasivas de empleo.....	99
2.2.3. La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo	106
2.3. Empleo y problemática social	112
2.3.1. Segmentación y discriminación laboral	113
2.3.2. Flexibilidad laboral, salarios y condiciones de trabajo.....	123
2.3.3. Economía social, redes e inserción sociolaboral.....	130
2.4. Globalización, gobernanza y desarrollo local	133
2.4.1. Globalización, territorio y desarrollo socioeconómico.....	134
2.4.2. Gobernanza y financiación del desarrollo local	142
2.4.3. Responsabilidad social corporativa y dimensión medioambiental en la empresa	148
2.5. Inteligencia territorial, formación y emprendimiento	152
2.5.1. Innovación, desarrollo económico e iniciativa empresarial.....	153
2.5.2. Educación e impacto de la formación en el empleo	155
2.5.3. Cultura emprendedora, redes de relaciones y agencias de desarrollo	160
2.5.4. Los nuevos yacimientos de empleo y los empleos verdes.....	164
Capítulo 3. Las políticas públicas de empleo en España.....	167
3.1. Mercado de trabajo y panorama general del empleo	169
3.1.1. El marco de referencia y la crisis internacional	170

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

3.1.2. Las políticas de empleo en la UE	173
3.1.3. Negociación colectiva, concertación social y empleo	180
3.1.4. El empleo y las variables básicas del mercado laboral en España	185
3.2. Marco normativo y reformas laborales	190
3.2.1. Régimen jurídico y modelo de intermediación laboral	191
3.2.2. Estrategias y planes de empleo en España	196
3.2.3. Reformas laborales realizadas y sus efectos	201
3.2.4. Novedades y debates.....	206
3.3. Estructura institucional de las políticas de empleo.....	209
3.3.1. El Sistema Nacional de Empleo: Servicio Público de Empleo Estatal.....	210
3.3.2. Los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos.....	215
3.3.3. Las agencias de colocación	218
3.3.4. Políticas locales de empleo: las Agencias de Empleo y Desarrollo Local	222
3.4. Programas de empleo desarrollados	225
3.4.1. Formación para el empleo.....	226
3.4.2. Incentivos al sector privado.....	231
3.4.3. Creación directa de empleo en el sector público.....	236
3.4.4. Orientación y seguimiento	239
3.4.5. Políticas pasivas de empleo	243
3.5. Gasto Público, evaluación e impacto de las políticas de empleo	246
3.5.1. El gasto público en políticas de empleo	248
3.5.2. Evaluación y eficacia de las políticas públicas de empleo	254
3.5.3. Impacto territorial y accesibilidad a las políticas de empleo	260
3.5.4. Efectos de las políticas de empleo sobre determinados colectivos.....	266
 Capítulo 4. Las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias	 271

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

4.1. La sociedad y la economía de Canarias	272
4.1.1. La economía canaria.....	273
4.1.2. Panorama social	277
4.1.3. Potencial humano, educativo y medioambiental	282
4.1.4. Instituciones locales y sector público.	286
4.1.5. Región europea ultraperiférica y REF (régimen económico y fiscal).....	289
4.2. El empleo y el mercado de trabajo de Canarias	291
4.2.1. Insularidad y movilidad laboral	293
4.2.2. Actividad empresarial y mercados locales de trabajo.....	295
4.2.3. La realidad del empleo en Canarias.....	301
4.2.4. Evolución del paro en Canarias.....	304
4.3. Dialogo social, relaciones laborales y condiciones de trabajo	309
4.3.1. Marco regulador y concertación social autonómica.....	310
4.3.2. Pactos territoriales y políticas locales de empleo.....	314
4.3.3. Negociación colectiva, salarios y seguridad en el trabajo	317
4.3.4. Efectos de las reformas laborales	323
4.4. Contenidos de las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias .	325
4.4.1. Las políticas pasivas de empleo	326
4.4.2. Evaluación, planes y estrategias de empleo	328
4.4.3. Gasto público y recursos para políticas de empleo.....	336
4.4.4. Los servicios y programas de las políticas de empleo	341
4.5. Los instrumentos operativos de las políticas de empleo en Canarias.....	346
4.5.1. Orígenes y antecedentes: ICFEM.....	347
4.5.2. Servicio Canario de Empleo (SCE)	350
4.5.3. Administraciones locales y acciones territoriales de empleo.....	357
4.5.4. Cooperación público-privada e iniciativas europeas	361

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

4.5.5. Resultados de la aplicación de las políticas de empleo	368
Capítulo 5. Diagnóstico socioeconómico y mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife	377
5.1. Contexto socioeconómico del Área Metropolitana de Tenerife.....	378
5.1.1. Territorio, recursos naturales y planificación	380
5.1.2. Realidad y problemática social.....	387
5.1.3. Dialogo social y actores en el desarrollo local.....	390
5.1.4. Población y empleo.....	396
5.1.5. Economía y distribución sectorial del empleo	402
5.1.5.1. Agricultura, ganadería y pesca.....	404
5.1.5.2. Industria, artesanía y progreso tecnológico	407
5.1.5.3. Construcción.....	411
5.1.5.4. Servicios: Turismo y Comercio.....	412
5.1.5.5. Infraestructuras. Puerto de Santa Cruz.....	417
5.2. Mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife	420
5.2.1. Movilidad laboral y mercados locales de trabajo en Tenerife	423
5.2.2. Mercado local de trabajo del Noreste de Tenerife	428
5.2.2.1. Evolución del empleo y desempleo.....	431
5.2.2.2. Emprendimiento, capitalidad y desarrollo territorial.....	435
5.2.2.3. Empleo precario, segmentación laboral y exclusión social	439
5.2.3. Estudio del mercado de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife: Encuesta de la población activa territorial.....	444
5.2.3.1. Población activa.....	447
5.2.3.2. Población ocupada.....	452
5.2.3.3. Población parada	457
5.2.3.4. Población inactiva	463

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

5.2.3.5. Conclusiones del estudio del mercado de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife	466
Capítulo 6. Las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife	469
6.1. Instrumentos, recursos y contenidos de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife.....	470
6.1.1. Desarrollo local e instrumentos de las políticas de empleo.....	474
6.1.2. Gasto público y recursos humanos de las políticas de empleo.....	483
6.1.3. Políticas pasivas de empleo.....	490
6.1.4. Acciones de formación y empleo desarrolladas en el ámbito local	494
6.1.5. Clasificación y evaluación de los programas de empleo desarrollados.....	502
6.2. El impacto de las políticas activas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife	508
6.2.1. Formación	516
6.2.2. Orientación.....	522
6.2.3. Oportunidades para el empleo	529
6.2.4. Igualdad de oportunidades.....	531
6.2.5. Emprendimiento	538
6.2.6. Mejora del marco institucional del sistema territorial de empleo	543
Capítulo 7. Conclusiones y recomendaciones.....	549
Anexo. Estudio cualitativo de las políticas de empleo del Área Metropolitana de Tenerife: entrevistas a expertos.....	577
A.1. Metodología, contenido y cuestionario de las entrevistas.....	579
A.2. Resultados de las entrevistas a expertos sobre las políticas de empleo	591
Bibliografía.....	655

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Índice de tablas y figuras

Tablas

Tabla 2.1. Teorías explicativas del desempleo.....	81
Tabla 2.2. Conceptos de las Teorías sobre el desempleo.....	83
Tabla 2.3. El esquema oferta-demanda en competencia perfecta según el modelo neoclásico.....	86
Tabla 2.4. Características de los diversos modelos del Estado de Bienestar	96
Tabla 2.5. Cuadro derechos civiles y políticos vs derechos sociales.....	98
Tabla 2.6. Diferentes medidas de las políticas de empleo en España.....	111
Tabla 2.7. Tipos, variables asociadas y trabajos empíricos realizados sobre segmentación laboral.....	114
Tabla 2.8. Mercado dual desde el enfoque institucionalista.....	115
Tabla 2.9. Empleo, satisfacción y felicidad	129
Tabla 2.10. Características de las doctrinas sobre políticas regionales.....	141
Tabla 2.11. Posibles actuaciones de las Corporaciones Locales en materia de empleo ..	143
Tabla 2.12. Evolución y esquema de nociones para una definición adecuada de la responsabilidad social corporativa.....	149
Tabla 3.1. Instituciones Comunitarias de Empleo	174
Tabla 3.2. Orientaciones de Empleo y Recomendaciones Específicas de la Comisión Europea al PNR de España 2014 y 2015	178
Tabla 3.3. Acuerdos Sociales Tripartitos.....	181
Tabla 3.4. Balance de legislatura 2011-2015 en materia de empleo	189
Tabla 3.5. Distribución de competencias en política de empleo	191
Tabla 3.6. Panorama Normativo Laboral 2012-2016	192
Tabla 3.7. Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.....	197

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 3.8. Objetivos estructurales definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016	199
Tabla 3.9. Informe sobre la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Gobierno de España.	200
Tabla 3.10. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.....	214
Tabla 3.11. Evolución del los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal 2011-2016.....	215
Tabla 3.12. Normativa Autonómica en materia de Políticas Activas de Empleo	217
Tabla 3.13. Las empresas que prevén un aumento de plantilla escogen como vía principal prevista para la cobertura de los puestos los siguientes servicios	221
Tabla 3.14. Análisis DAFO sobre Servicios de Orientación	242
Tabla. 3.15. Composición del gasto público en políticas de empleo, España y UE, 2011 (porcentajes).....	250
Tabla 3.16. Evolución del Presupuesto destinado al fomento de la inserción y estabilidad laboral.....	251
Tabla 3.17. Evolución del gasto ejecutado en prestaciones por desempleo.....	252
Tabla 3.18. Gasto público en políticas de empleo en la UE, 2012 (Porcentaje del PIB) ...	252
Tabla 3.19. Herramientas que se pueden utilizar en la evaluación de las políticas de empleo.....	258
Tabla 3.20. Estrategias de Evaluación de las Políticas de Empleo.....	259
Tabla 3.21. Ratio media de los empleados de los servicios públicos de empleo (2014) ..	265
Tabla 3.22. Informe CES 2/2014. La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad.....	268
Tabla 4.1. Tabla con indicadores de exclusión social en Canarias y España. Encuesta de Integración y Necesidades Sociales de la Fundación FOESSA.	279
Tabla 4.2. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) de Canarias en el panorama social: población, territorio e inclusión social.....	281
Tabla 4.3. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) del potencial humano, educativo y medioambiental de Canarias	285

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.4. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) del mercado de trabajo y la actividad empresarial de Canarias	299
Tabla 4.5. Evolución de la tasa de paro (%) en Canarias por islas	305
Tabla 4.6. Principales hitos en las directrices de Canarias para la formación y el empleo	313
Tabla 4.7. Negociación colectiva en España y Canarias 2015	319
Tabla 4.8. Trabajadores afectados por regulaciones de empleo (despido colectivo, suspensión de contrato, y reducción de jornada) 2007-2015	325
Tabla 4.9. Tasa de protección por paro en el tercer trimestre 2015 por grupo de edad y sexo en Canarias.....	328
Tabla 4.10. Desarrollo y aplicación de los Planes Integrales de Empleo de Canarias (PIEC)	333
Tabla 4.11. Los servicios y programas del Servicio Canario de Empleo (2015-2016)	342
Tabla 4.12. Presupuestos por programas del SCE 2013.....	344
Tabla 4.13. Presupuestos del Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM)	349
Tabla 4.14. Ejes, actuaciones y objetivos del Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016	352
Tabla 4.15. Presupuestos del Servicio Canario de Empleo (SCE)	353
Tabla 4.16. Recursos humanos del Servicio Canario de Empleo	354
Tabla 4.17. Centros y oficinas del Servicio Canario de Empleo.....	356
Tabla 4.18. Distribución de las Agencias de Colocación en Canarias	365
Tabla 4.19. Análisis de Eficacia de las políticas de empleo	372
Tabla 4.20. Análisis de Inserción por Cuenta Ajena.....	374
Tabla 5.1. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de los Recursos Naturales en el Área Metropolitana de Tenerife	382
Tabla 5.2. Líneas Estratégicas y políticas del Plan Estratégico de Santa Cruz de Tenerife	384
Tabla 5.3. Actuaciones del Plan Urban II de La Laguna	386
Tabla 5.4. Las Administraciones Locales del Área Metropolitana de Tenerife y su	

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

intervención en las políticas de empleo y en las relaciones laborales.....	394
Tabla 5.5. Claves para el desarrollo de iniciativas comunitarias en el Área Metropolitana de Tenerife.....	395
Tabla 5.6. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en la Agricultura, Ganadería y Pesca del Área Metropolitana de Tenerife	407
Tabla 5.7. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Área Metropolitana de Tenerife en Industria y Artesanía	410
Tabla 5.8. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Área Metropolitana de Tenerife en el sector de la Construcción.....	412
Tabla 5.9. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Área Metropolitana de Tenerife en el sector servicios: Turismo y Comercio.....	415
Tabla 5.10. Procesos demográficos y laborales. Determinantes y componentes de la movilidad diaria.....	425
Tabla 5.11. División comarcal de Tenerife, según la EPA, desde la perspectiva territorial y la óptica administrativa.....	428
Tabla 5.12. Número de empleos y relación con la actividad económica.....	431
Tabla 5.13. Ramas de actividad económica y nº de empleos en Área Metropolitana de Tenerife.....	433
Tabla 5.14. Número de empleadores (empleos por cuenta propia) y relación con la actividad económica	437
Tabla 6.1. Evolución del modelo de desarrollo local en el Área Metropolitana de Tenerife	474
Tabla 6.2. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las políticas de empleo y sus instrumentos operativos (AEDL, SCE, otros) tras 30 años de funcionamiento en el ámbito local	482
Tabla 6.3. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las AEDL y sus recursos humanos.....	485
Tabla 6.4. Efectos de la crisis y los recortes en las políticas de empleo (2011-2016).....	487
Tabla 6.5. Análisis del gasto público de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de	

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tenerife por fuente de financiación ajena a las corporaciones locales	489
Tabla 6.6. Acciones y programas de empleo desarrollados por administraciones y agentes sociales en el Área Metropolitana de Tenerife y Canarias	498
Tabla 6.7. Clasificación de programas desarrollados por las AEDL.....	503
Tabla 6.8. Análisis de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife por colectivo destinatario	508
Tabla 6.9. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades del empleo en el Área Metropolitana de Tenerife	511
Tabla 6.10. Análisis presupuestario de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife por tipo de política.....	514
Tabla 6.11. Evaluación y nivel de ejecución de los programas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife	516
Tabla A.1. Entrevistas realizadas.....	578
Tabla A.2. Guía de entrevista de tesis doctoral “Análisis de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife”.....	584

Figuras

Figura 1.1. Mapa del Área Metropolitana de Tenerife y del mercado local de trabajo del Noreste	63
Figura 3.1. Tasa de Actividad.....	186
Figura 3.2. Tasa de Empleo (15-64 años).....	187
Figura 3.3. Tasa de Paro (15-64 años)	188
Figura 3.4. Evolución de la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo	244
Figura 4.1. Evolución de la composición sectorial del Producto Interior Bruto de Canarias	274
Figura 4.2. Evolución anual PIB de Canarias	276
Figura 4.3. Evolución anual PIB per cápita Canarias.....	278

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 4.4. Evolución de la población activa, parada y ocupada de Canarias.....	302
Figura 4.5. Tasa de actividad y Tasa de Paro en Canarias y España.....	308
Figura 4.6. Tasa de paro por sexo Canarias/España.....	309
Figura 4.7. Coste laboral medio por trabajador/mes.....	321
Figura 4.8. Estructura del coste laboral por trabajador/mes	322
Figura 4.9. Porcentaje de centros de formación para el empleo que tienen implantado sistemas de calidad	329
Figura 4.10. Evaluación del presupuesto realmente ejecutado por el Servicio Canario de Empleo (2007-2013).....	330
Figura 4.11. Análisis del gasto público de las políticas de empleo en Canarias por fuente de financiación.....	337
Figura 4.12. Evolución del gasto público de las políticas de empleo en Canarias.....	338
Figura 4.13. Gasto medio por parado (CC.AA.) con fondos estatales	339
Figura 4.14. Análisis del gasto público de las políticas de empleo en Canarias por colectivo destinatario	340
Figura 4.15. Análisis del gasto público en Canarias por tipo de políticas de empleo.....	341
Figura 4.16. Servicios y Programas distintos de las políticas de empleo Canarias/Estado.	345
Figura 4.17. Nº Servicios y programas de las políticas de empleo por Comunidades Autónomas	346
Figura 4.18. Organigrama del Servicio Canario de Empleo (SCE).....	355
Figura 4.19. Demandantes de empleo pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo que recibieron alguna atención	369
Figura 4.20. Nº de servicios de tutorías individualizadas y atención personalizadas prestados a los demandantes de empleo respecto al total de demandantes de empleo..	371
Figura 4.21. Nº total de participantes en planes de formación para el empleo entre la población activa.....	373
Figura 5.1. Cifras oficiales de población, municipios del Área Metropolitana de Tenerife.	400

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 5.2. Población de dieciséis y más años, según relación con la actividad económica del Área Metropolitana de Tenerife	445
Figura 5.3. Tasa de actividad, empleo y paro en el Área Metropolitana de Tenerife.....	447
Figura 5.4. Población activa según sexo, Tenerife	449
Figura 5.5. Tasa actividad según grupos de edad, Tenerife.....	450
Figura 5.6. Población activa según sexo, Área Metropolitana Tenerife	451
Figura 5.7. Tasa actividad según sexo, Área Metropolitana Tenerife.....	452
Figura 5.8. Población ocupada según sexo, Tenerife- Canarias.....	454
Figura 5.9. Tasa de empleo según grupos de edad, Tenerife	455
Figura 5.10. Población ocupada según sexo, Área Metropolitana Tenerife - Gran Canaria	456
Figura 5.11. Tasa de empleo según sexo, Área Metropolitana Tenerife	457
Figura 5.12. Población parada según sexo, Tenerife - Canarias	459
Figura 5.13. Tasa de paro según sexo, Tenerife	460
Figura 5.14. Población parada, Área Metropolitana Tenerife - Gran Canaria	461
Figura 5.15. Tasa de paro, Área Metropolitana Tenerife - Gran Canaria.....	462
Figura 5.16. Población inactiva según grupos de edad, Tenerife	464
Figura 5.17. Población inactiva según sexo, Área Metropolitana Tenerife- Gran Canaria	465
Figura A.1. ¿Qué razones considera más importantes en la creación de empleo y en la reducción del paro, en el periodo 2014-2016?	591
Figura A.2. ¿Qué orientación en las políticas públicas de empleo considera más acertada, eficaz y necesaria?.....	596
Figura A.3. ¿Cree que la Administración debería tomar alguna iniciativa para mejorar la capacidad de consumo?.....	599
Figura A.4. ¿Qué papel le da al Estado o al mercado en la recuperación del empleo y la economía?.....	601
Figura A.5. ¿Cuál es el principal efecto de las reformas y regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos 6 años (2010-2016)?.....	604

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura A.6. ¿Qué papel deben tener los agentes sociales y que posibles cambios en la regulación laboral considera necesarios?.....	606
Figura A.7. ¿Es partidario de vincular más las políticas activas (formación, incentivos y contratos) y las políticas pasivas (prestaciones) de empleo?.....	608
Figura A.8. Para los desempleados mayores de 54 años, ¿Qué medidas considera más necesarias y adecuadas para su inserción sociolaboral?.....	609
Figura A.9. Canarias (al igual que España) se coloca en los últimos puestos de la UE en recursos dedicados a políticas activas por parado/año. En relación con esto, ¿Cuál de las propuestas siguientes apoyaría?.....	611
Figura A.10. A la Comunidad Autónoma de Canarias se le exige más eficacia, pero en los últimos años reciben menos recursos para políticas de empleo, ¿Qué opción considera más idónea para mejorar esa eficacia?.....	613
Figura A.11. España dedica a la formación continua más de 1.000 millones/año, además de lo que dedican las empresas, ¿Por qué opciones, de las siguientes, se decanta o considera más adecuada?.....	615
Figura A.12. Para mejorar y aumentar la eficacia de la formación ocupacional (desempleados) ¿Qué se debe priorizar?.....	618
Figura A.13. Los incentivos al sector privado (subvenciones, bonificaciones, ayudas a la contratación) ocupan buena parte de los recursos de las políticas públicas de empleo ¿Qué medidas propone para garantizar su eficacia?.....	620
Figura A.14. La formación con contratación es poco utilizada y tiene escasos recursos en comparación con otras políticas ¿Qué cambios considera deben tener?.....	623
Figura A.15. El desempleo de menores de 25 años es objeto de preocupación en la UE, que financia parcialmente el Plan de Garantía Juvenil, ¿Cómo evaluaría la aplicación de este Plan de Garantía Juvenil?.....	625
Figura A.16. La medida contra el desempleo juvenil a la que se dedica más recursos es la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados o de aquellos a quienes los nuevos empresarios jóvenes contraten. ¿Cómo califica esta medida?.....	629
Figura A.17. Los programas de formación con contratación para jóvenes también tienen	

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

una cierta importancia (formación dual, formación + contratación, etc.). ¿Qué aspectos destacaría de los siguientes enunciados?..... 630

Figura A.18. Sobre posibles políticas de empleo para las mujeres desempleadas, ¿de cuál de las siguientes opciones sería más partidario/a? 631

Figura A.19. ¿Qué papel debería jugar el trabajo a tiempo parcial en la recuperación del empleo? 633

Figura A.20. ¿Cuál es el grado de reconocimiento social y satisfacción con su trabajo (AEDL, responsable político, investigador, experto, agente social etc.) y con la labor que realiza, relacionada con las políticas de empleo? 635

Figura A.21. ¿Cuáles son las principales políticas o programas de empleo que se están desarrollando en la actualidad o se han desarrollado en su Ayuntamiento o en el Área Metropolitana de Tenerife? 636

Figura A.22. ¿Existe una partida presupuestaria específica en su ayuntamiento (o ayuntamientos del Área Metropolitana) para políticas de empleo? 637

Figura A.23. Si su municipio recibiese una dotación presupuestaria que dispusiese de plena autonomía y con capacidad de asignar libremente para desarrollar programas de empleo ¿en qué programas invertiría más? 639

Figura A.24. ¿Cree que las políticas de empleo tienen suficiente presencia, grado de implicación política y dotación presupuestaria en el Ayuntamiento o Área Metropolitana de Tenerife?..... 641

Figura A.25. ¿De los recursos y medios que dispone el Ayuntamiento (Sociedad de Desarrollo, AEDL, etc) para políticas de empleo, cual es la procedencia prioritaria? 642

Figura A.26. ¿Se realiza alguna evaluación de las políticas de empleo que se ejecutan en el área metropolitana de Tenerife? ¿Qué entidad la realiza y cuál es su carácter?..... 643

Figura A.27. ¿Existen relaciones con otras administraciones públicas, entidades locales del Área Metropolitana o el Cabildo en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo? ¿Con cuáles? 645

Figura A.28. En la realización de las políticas públicas de empleo ¿Cuáles son los actores sociales, públicos o privados, con los que se relaciona más habitualmente en el desempeño de sus tareas? 646

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura A.29. ¿Qué funciones cree que son más importantes y productivas, de las que desarrollan los Técnicos del SCE, las Agencias de empleo y desarrollo local (AEDL, Sociedad de Desarrollo), Agencias de colocación y otras entidades dedicadas a las políticas de empleo?.....	647
Figura A.30. ¿Qué opinión tiene del trabajo que realizan los Técnicos de Empleo y de aquellos trabajadores que desarrollan su labor en algunos de los recursos e instrumentos de ejecución de las políticas de empleo?	649
Figura A.31. ¿Qué servicios y programas de las políticas de empleo se han desarrollado durante 2015 en el Área Metropolitana de Tenerife /municipio?.....	651
Figura A.32. ¿Cree que las políticas de empleo tienen suficientes recursos humanos en su Ayuntamiento o en el Área Metropolitana de Tenerife?	652

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Referencia de siglas y abreviaturas

AEDL. Agencia de empleo y desarrollo local.
AENC. Acuerdo por el empleo y la negociación colectiva.
AGE. Administración General del Estado.
AJE. Asociación de jóvenes empresarios.
BEI. Banco Europeo de Inversiones.
BOC. Boletín Oficial de Canarias.
BOCES. Boletín de Coyuntura Económica y Social del Consejo Económico y Social de Canarias.
BOE. Boletín Oficial del Estado.
CC. Coalición Canaria.
CC.AA. Comunidades Autónomas.
CCE. Confederación Canaria de Empresarios.
CC.OO. Comisiones Obreras.
CE. Constitución Española.
CEDEFOP. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.
CEOE. Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
CEPYME. Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.
CES. Consejo Económico y Social.
CES-Canarias. Consejo Económico y Social de Canarias.
COMARPLAN. Plan de Desarrollo de la Comarca Metropolitana de Tenerife.
DAFO. Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.
DIC. Deducción por Inversiones en Canarias.
DOM. Departamentos de Ultramar de la Unión europea.
ECFEM. Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-2014.
ECV. Encuesta de condiciones de vida. Instituto Nacional de Estadística.
EDEI. EDEI Consultores, S.A.
EEAE. Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.
EEE. Estrategia Europea de Empleo.
EE.UU. Estados Unidos.
EPA. Encuesta de población activa.
ERE. Expediente de regulación de empleo.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

ETT. Empresa de trabajo temporal.

EURES. European Employment Services. Red de cooperación laboral de ámbito europeo

FAV AGUERE. Federación de Asociaciones de Vecinos de La Laguna.

FDCAN. Fondo de Desarrollo de Canarias.

FEADER. Fondo Europeo Agrario de desarrollo Rural.

FECAM. Federación Canarias de Municipios.

FEDEA. Fundación de Estudios de Economía Aplicada.

FEMP. Federación Española de Municipios y Provincias.

FIFEDE. Fundación Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial. Cabildo de Tenerife.

FIP. Formación e Inserción Profesional.

FMI. Fondo Monetario Internacional.

FOESSA. Fomento de Estudios Sociales y Sociología Aplicada.

FOGASA. Fondo de garantía salarial.

FP. Formación Profesional.

FSE (POFSE). Fondo Social Europeo.

FUNCATRA. Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo

GEPEP. Grupo de Estudios de Planificación Estratégica y Prospectiva. Universidad de La Laguna.

HECANSA. Hoteles Escuela de Canarias S.A.

IBEX35. Índice Bursátil de las 35 empresas españolas con más liquidez.

ICASEL. Instituto Canario de Seguridad Laboral.

ICFEM. Instituto Canario de Formación y Empleo.

ICO. Instituto de Crédito Oficial.

I+D. Investigación y Desarrollo.

IFOP. Instrumento Financiero de Orientación de la Pesca. Unión Europea.

IGIC. Impuesto General Indirecto Canario.

IMAS. Instituto Municipal de Atención Social. Santa Cruz de Tenerife.

INE. Instituto Nacional de Estadística.

INEM. Instituto Nacional de Empleo.

IRPF. Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

ISTAC. Instituto Canario de Estadística

LBRL. Ley de Bases del Régimen Local.

MAC. Método abierto de coordinación de la UE.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

MLT. Mercados locales de trabajo.
OBECAN. Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional.
OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
OE. Oficina de empleo.
OIT. Organización Internacional de Trabajo.
OMT. Organización Mundial de Turismo.
ONG. Organizaciones No Gubernamentales.
OPEA. Orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo.
OSEL. Observatorio Socioeconómico Local
PAE. Políticas activas de empleo.
PAPE. Plan Anual de Políticas de Empleo.
PCI. Prestación Canaria de Inserción.
PEMAC. Plan Estratégico para la Modernización y Mejora de los Servicios Públicos de la Administración Pública Canaria.
PGE. Presupuestos Generales del Estado.
PIB. Producto Interior Bruto.
PIEC. Plan Integral de Empleo de Canarias.
PISA. Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes.
PLATECAN. Plan Territorial Insular de Empleo de Canarias.
PNR. Plan Nacional de Reformas.
PP. Partido Popular.
PSOE. Partido Socialista Obrero Español.
RDL. Real decreto ley.
REF. Régimen Económico y Fiscal.
RIC. Reserva de Inversiones de Canarias.
RSC. Responsabilidad social corporativa.
RUP. Región Ultraperiférica de la Unión Europea.
SCE. Servicio Canario de Empleo.
SEPE (SPEE). Servicio Público de Empleo Estatal.
SLT. Sistema local de trabajo.
SMI. Salario mínimo interprofesional.
SNE. Sistema Nacional de Empleo.
SOC. Servei d'Ocupació de *Catalunya* (Servicio de Empleo de Cataluña).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

SPE. Servicios Públicos de Empleo.
 SODECAN. Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias.
 SPA (SPEA). Servicio Público de Empleo Autónomo.
 SPSS. Programa estadístico informático.
 STC. Sentencia Tribunal Constitucional.
 TE. Taller de empleo.
 TIC. Tecnologías de la información y la comunicación
 UAB. Universidad Autónoma de Barcelona.
 UCM. Universidad Complutense de Madrid.
 UE. Unión europea.
 UGT. Unión General de Trabajadores.
 ULL. Universidad La Laguna.
 UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
 VAB. Valor agregado bruto.
 VUE. Ventanilla única empresarial.
 ZEC. Zona Especial Canaria.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Agradecimientos

"Si he logrado ver más lejos fue porque he subido a hombros de gigantes"

Isaac Newton.

En 2010 cuando realizaba el Máster de Desarrollo Regional, Formación y Empleo, en la Universidad de La Laguna comencé a madurar la idea de realizar la tesis doctoral sobre políticas de empleo. Fue en enero de 2012, cuando la comisión de Doctorado aprobó mi proyecto de tesis, que habría de compatibilizar con mi trabajo de Técnico del Instituto Canario de Seguridad Laboral y como concejal de Santa Cruz de Tenerife (2011-2015). Han sido muchos informes y documentos leídos y revisados, decenas de entrevistas realizadas, conversaciones, jornadas que se acumulan y se mezclan. A partir de junio de 2015, liberado de las responsabilidades institucionales, se aceleró el trabajo, dedicándome en cuerpo y alma a la tarea. Esta tesis aún siendo exclusivamente mía su responsabilidad, es también una obra colectiva, porque bebe de muchas fuentes y aportaciones de otros, aunque siempre partiendo de las propias convicciones, sabiendo que la más grave de las colonizaciones es la mental. Ha supuesto un enorme esfuerzo vital, emocional e intelectual, con pasión por la materia investigada, incorporando reflexiones individuales que evolucionan y escuchando a muchos expertos que han arrojado luz sobre esta tesis.

Todo trabajo de investigación supone sacrificio, planificación, avances, retrocesos, afrontar muchas vicisitudes. En este camino he tejido afectos, con experiencias gratificantes, y algunos momentos difíciles, resultando imposible que estas emociones pueden caber en escasas líneas. Han sido días, meses, años, de trabajo duro y febril, oscilando en ocasiones entre la desesperación, las dudas y el entusiasmo.

Finalizar una tesis, constituye un pequeño milagro vital, logrando que las hipótesis de trabajo, las preguntas, las intuiciones, las notas, las lecturas, las tablas, los gráficos, las conversaciones, las experiencias y los datos tomen cuerpo en un trabajo de investigación y se hagan tesis. Su elaboración ha sido una decisión consciente, largamente meditada y trabajada, y en ocasiones contradictoria. Ha llegado la hora de compartir los conocimientos, con humildad y abrumado por el reto.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Agradezco a mis Directores de Tesis, José León, Carlos y Fran su apoyo, siempre estaré en deuda con ellos por la confianza depositada y por sus amables consejos, todo lo bueno de esta tesis se lo debo a ellos. Me han impregnado el interés por el conocimiento y sus orientaciones siempre han ayudado a centrar y mejorar la investigación.

Les agradezco a los entrevistados sus interesantes aportaciones, contabilizando más de un centenar de conversaciones que tuvieron como único objetivo profundizar en el análisis de las políticas de empleo. Me resulta casi imposible citar a todas las personas con las que he contactado, pero quiero hacer un reconocimiento expreso en este apartado a Patricia Hernández y Rafael Yanes, responsables políticos de la Consejería de Empleo del Gobierno de Canarias (2015-2016); José Manuel Bermúdez, alcalde de Santa Cruz de Tenerife; José Alberto Díaz, alcalde de La Laguna; Augusto Hidalgo, alcalde de Las Palmas de G.C.; José Manuel Molina, alcalde de Tegueste; Stanislav Ranguelov; Antonio Olivera; Efraín Medina, Consejero de Empleo y Vicepresidente del Cabildo de Tenerife; Eulalia García Silva, Secretaria General Adjunta de la CEOE; Romen García Arteaga; Gustavo Santana, secretario general de UGT Canarias; Carmelo Jorge, secretario general de CC.OO. Canarias; Airam Rodríguez, de AJE; Pedro Anatael Meneses, portavoz de la Plataforma de defensa del Puerto de Santa Cruz; los profesores de la Universidad de La Laguna Dirk Godenau, José Luis Rivero Ceballos, Juan S. León Santana, Lara Carrascosa; los profesores de Universidades de la península Eduardo Rojo, Mónica Melle, Ricard Calvo; Alberto González Yanes, Jefe de Servicio de Estadísticas Económicas del ISTAC; economistas y expertos en políticas de empleo (Florentino Felgueroso, Lucía Gorjón, José Miguel González); Técnicos de los servicios de empleo y de las AEDL (Alicia Barber, Patricia Trujillo) y una larga lista de personas a las que debo mi gratitud eterna.

Pero especialmente agradezco su paciencia, cariño y entrega a la persona más importante en mi vida, Mike, que siempre me ha sabido mostrar cómo hay luz al final del túnel. También le doy gracias a mi familia que ha vivido en directo esta última etapa decisiva de mi vida como Doctorando, y pido sinceras disculpas a los amigos que han sabido estar en los momentos difíciles infundiéndome ánimos, a pesar de estar frecuentemente ausente.

Aquí comparto casi 700 páginas llenas de experiencias propias y de aportaciones de aquellos que me acompañaron en este camino y que han ayudado a esculpir los criterios de la investigación y mi actitud ante la vida. Sé que la finalización de un trabajo de esta envergadura permite liberar tiempo, para dedicarlo a la familia, amigos, la actividad profesional e iniciar otras andaduras y retos. Aunque ya tengo nostalgia de futuro.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Capítulo 1. Introducción

1.1. Antecedentes y objeto de estudio

El análisis de las políticas de empleo, como intervenciones públicas que pueden contribuir a equilibrar las relaciones entre oferta y demanda en el mercado de trabajo, debe abarcar al conjunto de medidas que llevan a cabo los poderes públicos para reducir el paro, estimular la creación de empleo y mejorar su calidad. En este sentido resulta pertinente y necesario realizar una observación profunda sobre las repercusiones e impactos de estas políticas, tras décadas de aplicación de un determinado modelo de desarrollo local en un ámbito territorial específico como es el Área Metropolitana de Tenerife.

El trabajo y el empleo es entendido históricamente como una construcción social central en torno a la cual giraba el resto de estructuras, instituciones y vida de las personas (Castel, 2002), que sufre en la actualidad un proceso gradual de debilitamiento como factor integrador y de cohesión social (Manzanera, 2016: 13); aunque como concepto complejo, no es un hecho universal que signifique lo mismo en cualquier sociedad, en cualquier tiempo y en cualquier cultura (Alonso, 1999).

La problemática del desempleo, y la persistencia de altas tasas de paro, tal y como demuestran todas las investigaciones sociológicas realizadas, es la preocupación más importante en los países europeos y especialmente en España, afectando con especial

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

virulencia a buena parte de la sociedad y resultando un factor clave que incide de forma manifiesta en la calidad de vida y el bienestar colectivo. En todos los sondeos realizados en los últimos años por el Centro de Investigaciones Sociológicas, los españoles siguen citando el paro como la mayor de sus preocupaciones, respondiendo así tres cuartas partes de los encuestados, concretamente el 75,6% (CIS, julio de 2016: 3) y el 74,7% (CIS, diciembre de 2016: 3) de las menciones, aún siendo un momento de crecimiento económico y leve recuperación del empleo.

La concepción del binomio territorio-población como un todo integral es el principal fundamento de cualquier política pública, especialmente aquellas que se refieren al empleo y al desarrollo local. Para que cumplan sus objetivos, los programas de empleo deben partir de un diagnóstico riguroso de las necesidades y potencialidades del sistema productivo territorial y de su capital humano y, a partir de ello, establecer medidas específicas y consecuentes que conlleven una reactivación del empleo en el territorio (Vázquez-Barquero, 1988 y 1999; Alburquerque, 2002 y 2012; Sanchis, 2006; Calvo, 2011: 19). El papel de estos programas puede ser muy importante sobre el mercado de trabajo, contribuyendo a la mejora de la convergencia real, siempre que se considere esta dimensión territorial, para que tenga un impacto positivo sobre la activación laboral (Barroso y Flores, 2010; Pérez, Blanco y Sánchez, 2016: 2). Esta investigación sobre las políticas de empleo en el Área Metropolitana Tinerfeña, toma como referente este marco básico de intervención pública, para analizar su incidencia respecto al empleo y el desarrollo del territorio, teniendo en cuenta los cambios en el modelo productivo y en la noción del crecimiento, generados en las últimas décadas (Calvo, 2011: 19).

1.1.1. Reflexión general sobre la problemática del empleo

El empleo constituye uno de los objetivos prioritarios de las políticas públicas y se halla en la base de las denominadas políticas laborales, que van dirigidas fundamentalmente a suplir los fallos del mercado de trabajo y a paliar ciertas situaciones de desigualdad social ligadas al funcionamiento de éste. La creación de empleo depende esencialmente de la demanda de bienes y servicios y las políticas públicas en esta materia tienen como objetivo fundamental modificar la regulación de algunas instituciones del mercado de trabajo que pueden afectar al paro. Tradicionalmente en la evaluación de las políticas de mercado de trabajo se advierten obstáculos al centrarse prioritariamente en los impactos, y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

no tomar como punto de partida los objetivos de la política en toda su extensión (Rivero Ceballos, 2009).

La aplicación e implementación de las políticas activas de empleo se fundamenta históricamente en adecuar los niveles de formación a las necesidades del mercado de trabajo, lograr una buena combinación entre inflación y desempleo y considerar que las ineficiencias en el proceso de búsqueda de empleo merman la efectividad del proceso de colocación (Alujas, 2002: 83-84).

Los estudios previos han sido analizados desde diversas perspectivas, considerando que las investigaciones de carácter interdisciplinar son especialmente idóneas para tratar los problemas de contenido sociolaboral como el desempleo y las políticas públicas que le dan respuesta, así como para aportar propuestas de mejora o soluciones eficaces y equilibradas. En los últimos años se han realizado diversos trabajos de investigación que integran múltiples herramientas metodológicas y de estudio en un intento de comprender la realidad cada vez más compleja en la que vivimos. La comprensión de los distintos métodos, herramientas y principios inspiradores propicia una apertura extraordinaria del campo de análisis y potencia la capacidad de propuesta (Pérez del Prado, 2014: 439).

Las políticas públicas de empleo que son el centro de investigación de esta tesis, se ligan a conceptos estrechamente vinculados entre sí, como las políticas laborales (Ruesga, Lasierra y Murayama, 2002; Sacristán, 2006), políticas de trabajo (Ruiz *et al.*, 2004), políticas sociolaborales (OCDE, 2000; Sáez, 1997; Sempere *et al.*, 2000; Vallecillo, 2011), políticas sociales (Cachón y Laparra, 2009), políticas de ocupación (Cachón, 1989; Aragón y Cachón, 1999), políticas de mercado de trabajo (Celada, 2001; Alujas, 2002; Santos, 2006; Manzanera, 2016), políticas de regulación laboral (Rehn, 1990; Castillo, 1991 y 2000), políticas de activación (De la Rica, 2015) o políticas industriales (Recio, 2015; Miguélez *et al.*, 2015). Todos estos términos y acepciones han servido en las últimas décadas para denominar el concepto genérico de políticas públicas de empleo, que son una herramienta básica de actuación pública para contrarrestar los efectos causados por el desempleo y la crisis (Calvo, 2011: 62).

Las políticas de empleo surgen cuando el mercado de trabajo no cumple con el objetivo de crear puestos de trabajo suficientes y de calidad, por lo que no se pueden desvincular de las políticas macroeconómicas, haciendo referencia esencialmente a cuatro tipos de intervenciones públicas (Miguélez, 2015a: 4-6):

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

1. Acordar normas (en forma de leyes, decretos, disposiciones) o apoyar la negociación de los actores sociales al respecto, que constituyen el marco regulatorio del mercado de trabajo.
2. Dedicar recursos que inciden en la creación o mejora del empleo, bien directamente (creando empleo público), indirectamente (demandando servicios a las empresas o dando incentivos a estas para que creen empleo) o impulsando nuevos sectores. Estas políticas denominadas “industriales”, pueden crear empleo, pero sobre todo, suelen servir de apoyo a determinados colectivos, incorporando a mujeres y jóvenes al mercado de trabajo.
3. Apoyar económicamente a quienes han perdido el empleo (políticas pasivas del mercado de trabajo).
4. Mejorar las posibilidades de encontrar empleo por parte de aquellos que lo han perdido o están en riesgo de perderlo, anticipándose a este riesgo (políticas activas del mercado de trabajo).

Las políticas públicas de carácter sociolaboral se desarrollan en un contexto cambiante y de globalización, con una regulación de la forma de trabajo como empleo asalariado, que lleva décadas en crisis por el cuestionamiento de tres paradigmas de carácter institucional como son el Estado-Nación, el modelo fordista de desarrollo socioeconómico y el Estado de Bienestar (Vallecillo, 2011; Crespo *et al.*, 2016: 3-4).

En Europa, las orientaciones y contenidos de la política laboral han variado significativamente en las últimas décadas y según los países, aunque desde la postguerra hasta la crisis de los años setenta, la concepción keynesiana fue la predominante. El keynesianismo priorizaba el objetivo del pleno empleo, el cual sería alcanzado, ante el fallo del mercado, a través de la gestión macroeconómica de la economía por el Estado. Junto a esta política central, coexistían medidas laborales más específicas sobre el mercado de trabajo dirigidas a favorecer la inserción laboral de las personas menos atractivas para las empresas y dirigidas a recolocar personas inmersas en procesos de reestructuración de plantilla. Esta concepción impulsaba en esencia un modelo de regulación social, económica y política basado en un acuerdo o pacto tácito entre capital y trabajo (Alonso, 1999: 98-100).

Ahora, en plena *Edad de Bronce* del Estado de Bienestar en Europa, ante los nuevos procesos y riesgos globales, caben diversas opciones: repliegue, apatía o transformación.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La transformación pasa por impulsar decididamente una Europa Social inclusiva y no intrusiva, una Europa política y no burocrática. Se trataría de profundizar en el proceso europeo porque una vuelta atrás tendría efectos devastadores para todos, y especialmente para las capas populares y clase media (Romero, 2014: 188).

La situación actual de la economía local en gran parte de Europa occidental se caracteriza por un sistema económico basado en la industria y en los servicios y con la agricultura en declive; un proceso inacabado de reestructuración del modelo de acumulación capitalista inducido por la difusión de nuevas tecnologías que posibilitan el aumento de las capacidades de flexibilización, productividad y competitividad y la creciente descentralización administrativa que ha incrementado las capacidades de autogestión de los gobiernos regionales y locales. Las empresas juegan un papel decisivo en la recuperación económica, introduciendo fórmulas innovadoras en los métodos de producción y transformando la organización, por lo que es clave la capacidad emprendedora, que debe ser estimulada con inversiones e incentivos proporcionados por los mercados (Vázquez Barquero, 2009 y 2013; Calvo, 2011: 71).

El Libro Blanco de Delors de 1993, introdujo en la agenda europea la importancia de las políticas activas de empleo, vinculadas al crecimiento y la competitividad, planteando la necesidad de ofrecer una respuesta coordinada a nivel europeo, y la Estrategia Europea de Empleo promovió acciones con un contenido reglamentario mediante disposiciones obligatorias para los Estados miembros y un cuadro cognitivo de objetivos que se plasman en Directivas que orientan la acción de políticos, técnicos y agentes sociales (Pablos y Martínez, 2008: 129). Los países centroeuropeos y escandinavos son los que dedican un mayor porcentaje del PIB a financiar las políticas de mercado de trabajo, mientras que los del sur de Europa son los que destinan un menor porcentaje. El distinto peso relativo que en el PIB tiene el gasto en políticas públicas de empleo parece explicarse por razones muy distintas a la problemática laboral, teniendo más relación con el nivel de vida, la orientación y el grado de desarrollo del Estado de bienestar y de protección social, así como las tradiciones y características institucionales de cada país (Pérez Infante, 2002; De la Rica, 2015).

Por políticas laborales se entienden aquellas que afectan directamente a las relaciones entre los sujetos que intervienen en el mercado de trabajo (empleadores, trabajadores, demandantes de empleo, intermediarios laborales, agentes socioeconómicos). Engloban las actuaciones que inciden en el tejido productivo, persiguiendo finalidades principalmente

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

relacionadas con el ámbito laboral sin perjuicio de que posean consecuencias en otras esferas. Esta concepción de las políticas laborales excluye aquellas medidas públicas que sólo afectan tangencialmente al ámbito de las actividades productivas (Sempere, 2003: 39). Dentro de las políticas laborales, las políticas públicas de empleo tienen como objetivo traducir en medidas concretas el derecho al trabajo, estableciendo las normas e instituciones que permitan el aprovechamiento más adecuado de los recursos humanos, el desarrollo económico y la mejora del nivel de vida, en función de los fines y objetivos perseguidos por cada país (Rivero Lamas, 1988).

A pesar de este consagrado derecho al empleo, el principal efecto de las reformas y regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos 6 años (2010-2016) ha sido reducir la calidad del empleo, aumentar la precariedad, reducir los costes salariales, flexibilizar la negociación colectiva y facilitar el despido reduciendo su indemnización (Pastor, 2015; Miguélez *et al.*, 2015). Por eso las políticas de empleo deben ser estudiadas en su contexto, atendiendo a diferentes aspectos, porque el problema del empleo no está exclusivamente vinculado al mercado de trabajo y su marco regulatorio. La problemática y la complejidad del empleo se reflejan en el modelo de crecimiento, el predominio de actividades de bajo valor añadido, el tamaño reducido de las empresas, la falta de formación de gran parte de la población, la gran oligopolización de los mercados y el excesivo poder político de la banca que le permite imponer condiciones favorables a sus beneficios, pero letales para la creación de riqueza productiva. Los problemas que hay que plantear para poder crear empleo son éstos y no exclusivamente los del coste salarial o del despido (Torres López *et al.*, 2011: 39).

Las políticas activas de empleo comprenderían dos grandes grupos de medidas: aquellas destinadas a una actuación directa que incida sobre el mercado de trabajo para aumentar el empleo o reducir el paro, tales como los incentivos económicos a la contratación (subvenciones y bonificaciones principalmente), y las que van dirigidas a la mejora sustancial y cualitativa de los procesos de ajuste a corto y medio plazo entre la oferta y la demanda de trabajo, mediante la formación de los activos, la mejora de la empleabilidad y la intermediación entre los flujos de oferta y demanda. La empleabilidad aparece definida así como el conjunto de factores que permite a las personas estar en sintonía con el mercado laboral, haciendo hincapié en la capacidad que tienen las personas de situarse favorablemente ante las oportunidades de empleo y adecuarse a un mercado de trabajo en constante cambio (Calvo, 2011: 68-69 y López-Aranguren, 2007). Se parte de una visión

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

amplia del concepto de empleabilidad en la historia reciente y de sus relaciones con otros conceptos afines que también son fuente de investigación y estudio, como la ocupabilidad, la inserción laboral, el éxito laboral, la socialización laboral, la madurez vocacional, el desarrollo de la carrera, la transición a la vida activa y el proceso de búsqueda de empleo (Ramírez Romero, 2015: 431).

El emprendimiento y la innovación en el desarrollo territorial son elementos clave para buscar nuevos caminos empresariales y laborales. La difusión y el desarrollo del espíritu emprendedor tienen su raíz en una multiplicidad de factores de competitividad, derivados del funcionamiento de un eficiente sistema urbano-regional, la inserción del territorio en los sistemas de comunicaciones de carácter global, la cualificación de los recursos humanos, el proteccionismo exportador, dotarse de instituciones políticas eficaces y transparentes y la gobernabilidad del territorio a través de la participación cívica y la cohesión social (Albuquerque, 1999). La actividad empresarial innovadora y el emprendimiento sólo pueden hacerse realidad si es protagonizada por los agentes encargados de las actividades productivas, es decir, las empresas. La capacidad emprendedora, la combinación de medidas macroeconómicas con las políticas para la innovación, las estrategias empresariales y su instrumentación en función del potencial de cada territorio, pueden ser piezas básicas en el desarrollo económico y el bienestar social (Carter, 1998; Vázquez Barquero, 2012: 5-26).

En esta tesis se analiza como las políticas locales pueden estimular el cambio social para el surgimiento de las capacidades empresariales innovadoras, teniendo en cuenta que la crisis del modelo fordista (producción en masa) y las modalidades keynesianas de regulación social, han preparado el camino para que lo local fuera redescubierto (Jalomo, 2009). El desarrollo local, entendido como una estrategia para tiempos de crisis, puede definir y gestionar acciones que necesitarían articular políticas públicas con las iniciativas de los actores territoriales dentro de un nuevo marco institucional, en el que las decisiones de inversión de los actores públicos y privados se ajustarán a una nueva regulación y se reforzarán los controles institucionales y de la sociedad civil (Vázquez Barquero, 2009 y 2012: 21). Así los objetivos y fines generales de las políticas locales de empleo deben consistir fundamentalmente en la mejora del empleo y la calidad de vida de la población de la comunidad territorial correspondiente y la elevación de la equidad social; la transformación del sistema productivo local, incrementando su eficiencia y competitividad; el fomento de la diversificación productiva y la especialización local; el crecimiento

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

endógeno y la sostenibilidad ambiental de las actividades productivas locales (Krugman, 1995; Aragón y Rocha, 2003).

La territorialización de las políticas de empleo puede lograr resultados positivos, al permitir ajustar sus instrumentos operativos a las realidades de los mercados locales de trabajo, bien para mejorarlos o para integrarlos, facilitando el desarrollo socioeconómico (Rivero Ceballos, 2009b: 129). Cuando se valora la aplicación de las políticas públicas de empleo en el ámbito autonómico y local, se pueden encontrar diversas disfuncionalidades derivadas de la descoordinación institucional y administrativa, la ineficiente gestión de los recursos y la desinformación acerca de las actuaciones en materia de empleo con su consecuente escasa visibilidad (Vallecillo, 2011: 399). En España, se han hecho progresivos esfuerzos para incrementar la asignación de medios financieros a las políticas activas de empleo y la relevancia que han adquirido estas políticas, tanto por la magnitud presupuestaria como por sus impactos sociales, territoriales y sectoriales, hizo inevitable el proceso de descentralización en su gestión. Consecuentemente, a nivel autonómico, se asumieron estas nuevas competencias, disponiendo de diversos instrumentos de intervención dirigidos a mejorar los niveles y la calidad del empleo en las Comunidades Autónomas (Aragón y Rocha, 2003; Vallecillo, 2011).

Existe una carencia de evaluaciones rigurosas sobre las políticas públicas de empleo, produciéndose tímidos avances con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y el diseño de los Planes Anuales de Políticas de Empleo (PAPE 2015 y 2016) con sus 27 indicadores principales de evaluación, aunque España se encuentra todavía muy retrasada en este campo, en comparación con el resto de países europeos. El análisis de la eficacia de las políticas de empleo, y específicamente de las medidas activas, requiere la aplicación de métodos de evaluación que valoren sus efectos macroeconómicos y microeconómicos, dependiendo la elección del método de evaluación de los objetivos del programa, de los objetivos de la evaluación, de los costes y de la urgencia en la exigencia de resultados (Alujas, 2002: 126-133).

Según Jover Torregrosa (2011) la debilidad de las políticas de empleo se produce porque no se han gestionado como sistema en entornos complejos con actores plurales, sino como aplicación burocrática de medidas desconectadas. La razón de ser de estas políticas es afrontar desde lo local problemas complejos de empleo, precariedad o exclusión local, con dos criterios rectores, la calidad del empleo y la participación. Para ello hay que poner en valor las experiencias anteriores capitalizando el aprendizaje e identificando las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

potencialidades y debilidades de las estrategias de desarrollo local basadas en la concertación y los pactos locales por el empleo.

La estructura legal y administrativa de las políticas de empleo es compleja y parte de un diseño global recogido en la Estrategia Europea de Empleo, que define como pilares fundamentales de actuación, la empleabilidad, el espíritu empresarial, la adaptabilidad (modernización de las estructuras organizativas, flexibilizar el trabajo, fomentar la formación) y la igualdad de oportunidades. La promoción y gestión del empleo en el marco institucional de España está determinado por una legislación laboral básica que es competencia exclusiva del Estado, permitiendo no obstante su ejecución a las Comunidades Autónomas, que a través de sus Estatutos de Autonomía plasman una serie de competencias sociolaborales. Pero la existencia de una competición entre las distintas administraciones y actores para obtener la legitimidad de atender las demandas sociales, tiene como principal consecuencia la ausencia o escasa coordinación de las políticas públicas de empleo (Vallecillo, 2011: 200). La intervención en materia de empleo desde una perspectiva territorial se debe enfocar con una triple visión: las acciones a favor del empleo se contextualizan en el conjunto general de actuaciones de las administraciones; la mayoría de los Estados impulsan en las últimas décadas procesos de descentralización política y económica, que en España se han intensificado notablemente y se debe reconocer la trascendencia del proceso de coordinación de las políticas de empleo en el ámbito de la Unión Europea (Aragón y Rocha, 2003).

El Servicio Público de Empleo surge por impulso del Convenio nº 88 de la OIT como organismo estatal garante de un servicio público, gratuito y abierto a todos los ciudadanos. Simboliza el intento de los países basados en una Constitución social y democrática de asegurar un empleo digno a sus ciudadanos, aunque se ha revelado incapaz, por sí mismo, de responder cualitativa y cuantitativamente a las plurales necesidades de los mercados laborales en la actualidad y esta necesidad de adaptación ha sido el detonante de la desmonopolización que, desde bien entrado el siglo XX, caracteriza a los Servicios de Empleo de los países industrializados (Salas Porras, 2010: 34). Los servicios públicos de empleo son un mecanismo de intervención en el mercado de trabajo cuya motivación es mejorar la eficiencia de las políticas de empleo y promover una mayor igualdad de oportunidades (Lindley, 1988; Alujas, 2002: 122).

Los Pactos de Empleo en las Comunidades Autónomas tienen gran relevancia ya que suponen un impulso político externo en la configuración de las políticas de empleo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

regional, jugando un papel protagonista los agentes sociales del ámbito territorial correspondiente. En este sentido algunos factores condicionantes de las políticas de empleo en España son el alto grado de concertación social, la articulación de diversas medidas acordadas de fomento del empleo y del emprendimiento y la ausencia de sistemas rigurosos de evaluación de las medidas desarrolladas (Aragón y Rocha, 2003).

Las corporaciones locales no tienen competencias directas, pero pueden implementar diferentes acciones en materia de empleo. Las iniciativas de empleo y las políticas económicas locales requieren de un renovado papel de las instituciones y del marco regulador y normativo, máxime cuando se deben integrar necesariamente elementos de lo público y lo privado (Del Castillo, 1989; Pastor, 2015; Recio, 2015). El establecimiento de ayudas para el emprendimiento se configura como una de las medidas básicas en materia de fomento económico por parte de los Ayuntamientos. En este sentido, las administraciones locales pueden desarrollar diversas acciones como el fomento del autoempleo, el apoyo a las empresas de economía social y facilitar el establecimiento de empresas, mediante subvenciones municipales. En la actualidad los programas locales de empleo se encuentran relacionados con las necesidades colectivas vinculadas a los nuevos yacimientos de empleo, que se pueden clasificar en cuatro grandes marcos de actuación: servicios de la vida diaria; de mejora de la calidad y el marco de vida; culturales y de ocio y los vinculados al medio ambiente (Comisión Europea, 2001, 2004 y 2016).

Los grandes retos que el actual modelo de desarrollo local debe asumir en el futuro para poder cumplir plenamente con los objetivos inherentes al mismo, precisan de una mayor implicación de las corporaciones locales en la labor desarrollada por la agencia de empleo y desarrollo local (AEDL), una paulatina profesionalización de la actividad ligada al desarrollo local y la necesidad de articular un sistema adecuado para la medición de los efectos de los programas de empleo aplicados (Calvo, 2016).

1.1.2. Impactos de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife

Las políticas de empleo, como ya se ha reiterado, son el conjunto de medidas de los poderes públicos que tienen por objeto el acceso y permanencia en el empleo así como la protección frente a situaciones de desempleo. El papel central del empleo en las necesidades sociales da lugar al correlativo reconocimiento del derecho social al empleo, sobre cuya base se construye la correspondiente política social de los poderes públicos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

que ha de orientarse a su satisfacción. Dado que la política de empleo comprende medidas relativas al acceso, permanencia y salida del mercado de trabajo, no hay duda que el derecho al empleo puede abordarse también mediante una política aglutinadora de acciones directamente relacionadas con la prestación de servicios laborales y profesionales que se despliegan en un determinado marco y con unos impactos territoriales concretos (Sempere, 2003: 41-47).

Situamos el ámbito de estudio de la investigación en el Área Metropolitana de Tenerife, una vez transferidas las competencias de empleo del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias, centrándonos en el periodo 2000-2016, examinando los antecedentes, los contenidos e instrumentos de estas políticas y las posibles vías de evolución. Se analiza desde esta perspectiva multidisciplinar las génesis y orígenes de las políticas de empleo, especialmente en España, con la creación de las agencias de desarrollo local, que en sus inicios fueron una respuesta del Estado ante el desempleo generado por la crisis industrial de principios de los setenta, y sirvieron como una de las primeras herramientas de las políticas de empleo. Estas medidas se mejoran y potencian con la incorporación de España a la Unión Europea, territorializando las acciones de forma progresiva con la creación del Estado de las autonomías, abordándose los instrumentos creados en las comunidades autónomas, y específicamente aquellos definidos en Canarias, en el marco de un modelo económico regional, con especiales dificultades para crear empleo.

Como instrumento central de las políticas de empleo, además de las AEDL, surge el Servicio Canario de Empleo (SCE), un organismo autónomo del Gobierno de Canarias que sustituye al antiguo Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM), cuya finalidad principal es fomentar, mejorar y promover el empleo, teniendo como objetivos destacados la lucha contra el desempleo y la atención a las necesidades de formación, priorizando la atención a los colectivos con mayores dificultades en su inserción laboral.

Por otra parte se analiza en profundidad la estructura socioeconómica del Área Metropolitana Tinerfeña (capítulo 5), con un importante nivel de desempleo y exclusión social, que requiere de mayor esfuerzo para hacer frente a esa situación mediante políticas de empleo, que han mostrado limitaciones en las herramientas creadas y en sus resultados (ver capítulo 6 y anexo cualitativo de esta Tesis), a pesar del importante volumen de recursos empleados en las mismas.

El territorio en cualquier investigación social es mucho más que el mero soporte físico o contenedor de actividades, es el espacio donde se producen relaciones sociales y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

económicas generadoras de pautas específicas de equilibrio, desigualdad o marginación. El incremento de los desequilibrios preexistentes, el carácter polarizado del desarrollo y el problema crónico del desempleo en Canarias, son las causas de una mayor preocupación y sensibilización social por el desarrollo territorial a escala local, lo que ha movilizó recursos e iniciativas en la mayor parte de los municipios, con variada fortuna y resultados, aprovechando para ello los diversos programas regionales, estatales y europeos, destinados a luchar contra el paro e incentivar la creación de empleo (García Rodríguez *et al.*, 2007: 97).

La realización de un adecuado diagnóstico territorial de la realidad, la identificación de sus problemas y posibilidades, así como la detección y el análisis de sus recursos, suponen requisitos fundamentales para el diseño de políticas públicas de empleo y estrategias de desarrollo coherentes y viables. Estas circunstancias conforman y condicionan las políticas de empleo, a través de los instrumentos legislativos y la estructura jurídica creada en los Estados, a partir de las propuestas de la Unión Europea. La política de desarrollo local constituye una salida de la crisis económica, que enfoca la reestructuración y el ajuste productivo como una cuestión a resolver en el territorio, lo que le permite dar soluciones concretas a los problemas específicos de cada localidad y de cada región, usando precisamente el potencial de desarrollo existente en cada territorio y que no se utiliza a causa de la crisis. Su mérito reside en poder utilizar una estrategia que estimula los rendimientos crecientes de las inversiones y que propicia el aumento de la productividad y de la competitividad de las economías (Vázquez Barquero, 2009: 117-132).

La creación de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) durante la década de los años ochenta tuvo como finalidad principal enfrentar el problema de los elevados niveles de desempleo en el contexto de la importante crisis económica de aquellos años, que obligó a diseñar líneas de apoyo y fortalecimiento del tejido de empresas locales y el fomento de nuevos emprendimientos en las diferentes ámbitos territoriales. Hay que poner en valor, las políticas de empleo desarrolladas en el ámbito local desde mediados de los años ochenta del pasado siglo XX, que han contribuido en gran medida al desarrollo del tejido económico local, y que se ha desplegado con limitaciones hasta la madurez del modelo de desarrollo local que se alcanza en torno a 2011 (Calvo, 2012 y 2016).

En el momento actual las AEDL se enfrentan a exigencias importantes por el masivo desempleo, en el contexto de reestructuración hacia una sociedad basada en la innovación y el conocimiento, con mayores exigencias de competitividad y sostenibilidad ambiental.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Todo lo cual obliga a una reflexión en profundidad sobre el papel que las agencias desempeñan complementando las políticas orientadas al fortalecimiento del tejido productivo local en los diferentes territorios (Alburquerque, 2012).

Después de más de 30 años de funcionamiento del modelo de políticas activas de empleo en el ámbito local, se pueden identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que se perciben en estas políticas y en sus instrumentos operativos (AEDL, SCE, otros), habiéndose reducido sensiblemente su operatividad en los últimos años, como consecuencia de las restricciones presupuestarias. La falta de compromiso político y la crisis ha dejado el modelo de desarrollo local en un estado de invernación, en el que el futuro de la AEDL como servicio y de los agentes como técnicos al frente, ha estado en cuestión y al borde de la desaparición (Calvo, 2016).

En este marco las agencias de empleo y desarrollo local en Canarias han aportado y aportan valor añadido a la planificación, seguimiento y evaluación de los programas de desarrollo y creación de empleo, y suponen una fuente de información a la hora de tomar decisiones sobre la orientación, oportunidad y eficacia de las políticas activas de empleo (García Rodríguez *et al.*, 2007: 460).

En materia de promoción del empleo en el Área Metropolitana de Tenerife adquiere protagonismo en los últimos años la Sociedad de Desarrollo en el municipio de Santa Cruz de Tenerife y las Agencias de Desarrollo Local en el resto de municipios de la comarca. La Sociedad de Desarrollo es una empresa municipal adscrita al Ayuntamiento capitalino con el objetivo de reorientar los servicios de empleo, apoyar a los emprendedores e impulsar las nuevas tecnologías y la innovación. En los demás municipios (La Laguna, El Rosario y Tegueste), las agencias de desarrollo local juegan un papel esencial en el desarrollo socioeconómico (SCE, 2016). Los programas financiados por la Unión Europea han priorizado, en su ejecución práctica territorial, la remodelación del paisaje urbano frente a la regeneración social, y programas como el Urban en municipios como Santa Cruz de Tenerife y La Laguna se orientaron en su vertiente laboral fundamentalmente a la realización de programas formativos dirigidos a los jóvenes desempleados menores de 25 años (Delgado y Díaz, 2005).

Una de las finalidades de esta tesis es comprender la articulación compleja de las políticas públicas de empleo y su influencia en la estructuración del mercado de trabajo local, a través de los factores que lo condicionan, haciendo uso de una metodología que permita captar su multidimensionalidad (Sánchez, 2008: 19). Los mercados locales de trabajo

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

como espacios de movilidad diaria de la población por motivos laborales pueden ser marcos muy útiles para la gestión territorial de las políticas de empleo y como herramientas de diagnóstico y de planificación (Casado, 1998: 287). También son ámbitos adecuados para la aplicación y programación de acciones multidimensionales más amplias que impulsen el desarrollo socioeconómico sostenible de los territorios que delimitan, como las políticas de infraestructuras y transportes, urbanismo, ordenación territorial y la oferta de diversos servicios públicos (Sánchez y Moreno, 2010).

Los mercados locales de trabajo de Canarias son heterogéneos no sólo en términos de tamaño y estructura demográfica, sino que también son muy diferentes en lo que a su especialización económica se refiere. Las dos áreas metropolitanas de Tenerife y Gran Canaria se caracterizan por su especialización en servicios, que se concentran habitualmente en las grandes aglomeraciones urbanas. Ejemplos de ello son las actividades financieras, el comercio especializado y los servicios específicos del sector público, la sanidad y la educación (Godenau, 2007: 177). El desarrollo de los servicios administrativos y la relevancia de los servicios públicos asociados al Estado de Bienestar han modificado la estructura de los mercados laborales capitalinos canarios, y han absorbido una buena parte de la mano de obra (especialmente femenina), que se ha incorporado desde principios de los ochenta (Parreño, Díaz Hernández, 2014: 417). El mercado de trabajo en el Área Metropolitana tiene una evolución similar al mercado laboral español y canario, donde existe un claro predominio de las políticas pasivas frente al escaso desarrollo de las políticas activas de empleo, y desarrolla ciertas singularidades, como es una tasa de paro y temporalidad superior a la media estatal y la temprana sensibilidad coyuntural en la creación y destrucción de empleo, ante variaciones del ritmo de crecimiento económico (Godenau y Arteaga Herrera, 2003: 79-82).

La realidad laboral del Área Metropolitana de Tenerife está determinada por sus condicionantes socioeconómicos, territoriales y ambientales que desempeñan un papel de singular relevancia en la construcción de todo escenario urbano. El Área Metropolitana está integrada por cuatro municipios (Santa Cruz de Tenerife, San Cristóbal de La Laguna, El Rosario y Tegueste), siendo su principal característica el alto grado de heterogeneidad, tanto intracomarcal como intramunicipal, lo que configura un ámbito de estudio de enorme complejidad. En la comarca metropolitana tinerfeña existe una estructura productiva muy terciarizada (el 90 % del empleo se genera en el sector servicios), que tiene limitada capacidad de crear empleo; con un desempleo crónico, que se plasma en tasas de paro

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

superiores al 21% durante 93 meses consecutivos en el periodo 2009-2016, alcanzando una tasa de paro máxima del 32,41% en el 1º trimestre de 2014 (EPA, ISTAC), y con unas fuertes limitaciones en las políticas de empleo desplegadas por los poderes públicos.

1.2. Objetivos e hipótesis de trabajo

La problemática central que aborda la investigación consiste en evaluar el grado de eficacia y alcance de las políticas públicas de empleo, a partir del análisis de sus resultados, estableciendo sus principales condicionantes y apuntando potenciales de mejora. El ámbito empírico de estudio analiza los resultados de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife, una vez transferidas a la Comunidad Autónoma de Canarias, a través de los programas desarrollados, los recursos públicos utilizados en su ejecución, los puestos de trabajo creados, los proyectos emprendedores puestos en marcha, las personas que han mejorado su cualificación, las empresas que han utilizado el asesoramiento y las ayudas concedidas, el autoempleo generado, la evolución del tejido económico y la diversificación productiva.

El *objetivo general* de la investigación ha sido verificar en qué medida las políticas de empleo y emprendimiento pueden contribuir a la consecución del desarrollo socioeconómico y humano sostenible en el ámbito del Área Metropolitana de Tenerife. En este sentido se ha tratado de ofrecer una panorámica general de las políticas públicas de empleo y de fomento del emprendimiento, enfocadas como herramientas de valorización de los recursos endógenos, y su capacidad de incidir en la calidad de vida y la cohesión social y territorial. Aunque no se parte de cero, la casi nula presencia de estudios a nivel de Canarias, refuerza el interés por el tema.

Los objetivos específicos de esta tesis son:

1. Proporcionar una definición integradora de cómo se puede promocionar el empleo en las estrategias de desarrollo local y aportar un modelo descriptivo de las diferentes variables que influyen.
2. Diseñar estrategias que permitan evaluar la política pública de empleo y adaptarla a las necesidades de los territorios y a su potencial endógeno.
3. Definir una metodología para mejorar las dinámicas y los diagnósticos de los mercados locales de trabajo, utilizando áreas administrativas o funcionales (Cörvers, Hensen, y

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Bongaerts, 2009) o métodos de econometría espacial (Barkley, Henry, Bao y Brooks, 1995). Las ventajas del establecimiento de mercados locales de trabajo son amplias, tanto para la planificación de políticas de empleo como para el diseño de programas de desarrollo económico general (Manzanares, 2016: 37).

4. Analizar e interpretar los fundamentos teóricos y conceptuales de los procesos de estímulo del desarrollo y el emprendimiento.
5. Realizar una descripción analítica comparativa y comprobar la relación existente entre los siguientes factores: gobernanza democrática de las políticas públicas, capital social y económico del territorio insular, creación de empresas, número de empleos y calidad de los mismos, formación, capitalidad administrativa y desarrollo local.

El artículo 40 de la Constitución española como máximo soporte normativo de la tesis, señala que los poderes públicos promoverán las condiciones para una distribución regional y personal de la renta más equitativa, y de manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. Pero la fragmentación social, polarización y precariedad constituyen hoy el resultado de lo que se ha definido como *política económica de la inseguridad* (Romero, 2014: 198). En la actualidad se asiste a un proceso de precariedad social, con altos niveles de desigualdad y pobreza que guardan estrecha relación con la estructura productiva española y canaria, los problemas crónicos del mercado de trabajo insular, las dificultades para generar empleo estable, una capacidad redistributiva reducida en un contexto comparado y las grandes diferencias territoriales. La débil recuperación del empleo que se produce a partir de 2014, se debe a una reducción de la población activa y se está basando en buena medida en la creación de puestos de trabajo en precario, de naturaleza temporal, concentrados en el sector servicios y mal remunerados (Foessa, 2015: 5-20 y 2016: 3-23).

Las *hipótesis de trabajo* que aquí se concretan, constituyen una explicación provisional o anticipada de un proceso que se ha verificado mediante la investigación empírica desarrollada. En este sentido se pueden distinguir las siguientes hipótesis centrales que informan la totalidad de esta tesis:

1. Las políticas públicas de empleo desplegadas en el Área Metropolitana de Tenerife por las administraciones públicas en las últimas décadas han sido poco activas y han desempeñado un limitado papel en el impulso de la actividad económica general y en la generación de tejido productivo estable.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2. Las políticas públicas de empleo aplicadas en el Área Metropolitana de Tenerife en la etapa autonómica se han orientado fundamentalmente a facilitar incentivos al sector privado, formación ocupacional a los trabajadores desempleados y suplir sus necesidades de renta, en un mercado de trabajo con desequilibrios entre la oferta de empleo y la demanda de trabajo y con abundante población en paro.
3. Las políticas públicas de empleo promovidas en la etapa reciente por las diferentes administraciones en el Área Metropolitana de Tenerife han carecido de un proyecto concreto, coherente y continuado a lo largo del tiempo, diseñado para complementar y dinamizar el modelo de desarrollo implantado en la comarca.
4. Las distintas medidas de fomento del empleo no han sido suficientemente evaluadas y adolecen en general de cierto carácter rutinario y repetitivo, careciendo de herramientas adecuadas de análisis de la realidad territorial.

Esta tesis tiene como finalidad realizar un diagnóstico del empleo en el ámbito del Área Metropolitana Tinerfeña y una evaluación de las medidas aplicadas, a través de modelos teóricos que puedan someterse a verificación. La política de empleo, como toda medida económica, tiene su fundamento en un modelo teórico que explica aspectos relevantes de la realidad utilizando hipótesis sobre el comportamiento de las variables. En esta investigación, siguiendo a Rivero Ceballos (2000: 268), se desarrolla un modelo de análisis del mercado de trabajo, que es humilde heredero de tres aportaciones científicas: la postkeynesiana en lo que se refiere a las vinculaciones entre crecimiento económico, empleo y paro; la institucionalista y radical que estudian los mercados internos, la segmentación del mercado de trabajo y, especialmente, las relaciones sociales de producción; y los mercados locales de trabajo que delimitan las características espaciales. Por lo tanto, se combinan en este estudio de las políticas de empleo en el Área Metropolitana Tinerfeña, el análisis global (crecimiento económico, empleo y paro), el de las organizaciones (relaciones sociales de producción) y el territorial a través de los mercados locales de trabajo.

Teniendo en cuenta los análisis previos de Miguélez *et al.* (2015) y Manzanares (2016: 39), los principales motivos que justifican la investigación son:

1. La importancia de analizar los factores que determinan las políticas públicas de empleo en el ámbito territorial.
2. La escasez de estudios empíricos sobre la materia y la necesaria actualización de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

aquellas investigaciones realizados en el Área Metropolitana de Tenerife (Comarpan, 1998; Godenau y Arteaga, 2003; Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013), pero que tienen algunos datos obsoletos.

3. Considerando como marco de referencia las recomendaciones de la UE y de los Planes Anuales de las Políticas de Empleo (PAPE) estatales, se trata de examinar los resultados y la ejecución territorial de los servicios y programas desplegados en el Área Metropolitana de Tenerife.

Del repaso a las diferentes teorías sobre el mercado de trabajo se puede concluir que la aplicación de medidas de política activa como parte de la estrategia de lucha contra el desempleo se fundamenta en la importancia de adecuar los niveles de formación a las necesidades del mercado de trabajo y en dar respuesta a las ineficiencias que afectan al proceso de búsqueda de empleo que merman la efectividad del proceso de colocación, junto a los fundamentos microeconómicos de la rigidez salarial y sus efectos sobre el paro. En consecuencia las políticas activas actúan sobre la eficacia con que los parados buscan empleo, pretendiendo por tanto motivarles, mejorar el nivel formativo y evitar un alargamiento del período de desempleo (Alujas, 2002: 83).

En relación a las políticas pasivas de empleo y a los problemas derivados del desempleo subyace la tensión entre los conceptos económicos básicos de eficiencia y equidad, que los convierte en herramientas metodológicas especialmente útiles a la hora de seleccionar los factores explicativos de la función social que el sistema de protección por desempleo está llamado a cumplir en nuestros días (Pérez del Prado, 2014: 440). La respuesta más común a esta tensión en las últimas décadas es la reforma de los regímenes de protección por desempleo y la introducción de medidas flexibilizadoras del mercado laboral, vinculando directamente la continuidad de las prestaciones por desempleo a la búsqueda activa de empleo por parte de los beneficiarios y a su participación en las medidas activas propuestas (Alujas, 2002: 84; Miguélez *et al.*, 2015a).

1.3. Metodología y fuentes

El trabajo de investigación realizado engloba tres grandes grupos de tareas: la revisión bibliográfica y el análisis en profundidad de las fuentes documentales; el análisis de las diversas fuentes estadísticas utilizadas y el diseño, realización, estudio e interpretación de la información primaria obtenida principalmente a través de la realización de 33 entrevistas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

abiertas semiestructuradas a expertos de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife.

En la investigación se han empleado tanto técnicas cuantitativas como cualitativas pues la combinación de ambas facilita alcanzar el objetivo general y también los objetivos específicos de la investigación, definidos anteriormente. Entre las técnicas cuantitativas que se han empleado se encuentra la explotación de las fuentes secundarias de información estadística como la Encuesta de Población Activa y las bases de datos del Instituto Canario de Estadística (ISTAC), del Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN) y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Por otro lado, entre las técnicas cualitativas utilizadas se encuentra la explotación de fuentes de información primarias, especialmente la entrevista en profundidad a expertos en las políticas de empleo.

La complejidad del objeto de estudio en las ciencias sociales hace que exista un debate profundo en relación a cuáles son los métodos más adecuados para conocer en todas sus dimensiones la realidad social. Esta realidad no sólo se compone de hechos sociales objetivamente medibles y analizables sino que también está llena de significados que pueden ser interpretados, por ello en esta investigación se sostiene que los métodos de investigación cualitativos y cuantitativos son complementarios, entendiendo que el cuantitativo trata de diseccionar los hechos sociales en distintos elementos medibles y el método de investigación cualitativo busca la integración de los hechos sociales en una unidad que facilite su comprensión (Ibáñez, 2002). La complementariedad de los dos métodos debe ponerse en marcha por tanto a través de técnicas dialécticas, abordando hechos sociales que están compuestos tanto de elementos simbólicos como de elementos medibles, y de manera que la metodología se adecue a las dimensiones del objeto de estudio (Ortí, 1999; Beltrán, 2002; Manzanera, 2016: 109-112).

En relación a las fuentes documentales secundarias, para llevar a cabo un análisis riguroso sobre las políticas de empleo ejecutadas se necesita contar con los datos que se han generado, pero también se propone verificar la hipótesis de qué habría pasado si esas medidas no se hubiesen aplicado. En lo que se refiere a las políticas activas, se precisa contar con todos los datos necesarios, aunque no siempre publicados, para lo que se requiere contar con la colaboración de la Administración, algo que no ha sido siempre posible. Como veremos a lo largo de la tesis, en lo que se refiere a las oportunidades de los ciudadanos que se han quedado sin empleo y se acogen a determinadas políticas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

activas, la administración no produce datos que debería generar, esto es aquellos que son resultado de los efectos que tienen las políticas que se aplican sobre quienes buscan empleo, en comparación con aquellos sobre los que no se aplican, y tampoco colabora seriamente con quienes quieren colmar esa laguna, algo que sería imprescindible para evaluar la eficacia de determinadas políticas (Lope, 2015; Miguélez *et al.*, 2015c: 1-2). No ha existido históricamente por parte de las Administraciones un examen sistemático sobre los impactos de estas políticas, constatando la carencia de evidencias empíricas previas, derivadas por la escasa implicación institucional, que no ha dotado al modelo de desarrollo económico local de un protocolo o sistematización de datos científicos que permita disponer de una base documental del mismo. Así se puede afirmar que la carencia de unas fuentes documentales oficiales u oficiosas sobre el desarrollo local y las políticas de empleo a las que recurrir, es una severa limitación y dificulta el análisis realizado (Calvo, 2011: 21).

Las políticas de empleo deben ser estudiadas en el contexto más amplio de la política económica y la estructura productiva de un territorio. Si logramos conocer el funcionamiento de estas políticas, durante un periodo determinado, se pueden aportar elementos que contribuyan a su mejora y anticipación para periodos sucesivos. Las políticas de empleo serán más exitosas si actúan conjuntamente con el resto de intervenciones públicas, ya que aún no siendo el motor principal de creación de empleo, pueden jugar un buen papel de reequilibrio cuando la economía y el mercado de trabajo no cumplen las expectativas de los ciudadanos, y por ello es importante no solo tener políticas de empleo, sino también realizar un seguimiento a través de diagnósticos y evaluaciones (Miguélez *et al.*, 2015c: 11). Para la realización de esta tesis se utiliza una metodología de investigación flexible, y el diseño que se ha seguido, partiendo de los criterios de Norman Denzin (1978), es descriptivo, exploratorio e interpretativo, con un método de recogida de datos basado en la investigación y análisis documental, el estudio de casos (las políticas de empleo en España, en Canarias, en el Área Metropolitana de Tenerife y el municipio de Santa Cruz de Tenerife, como capital insular y capital compartida de la Comunidad Autónoma) y la estrategia de triangulación, es decir, la combinación de diversas metodologías para el estudio del mismo fenómeno.

Según señalan Miguélez *et al.* (2015c: 11-12), Lope (2015) y Calvo (2016), una medición directa e incontrovertible de la eficacia de las políticas, en términos de cantidad y calidad de empleos creados como consecuencia de las mismas probablemente no es posible,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

dado que junto a las políticas actúa el mercado, y en este las influencias de diversos factores económicos y no económicos son internas y externas al territorio. Una mayor aproximación respecto a la eficacia de las políticas activas, se puede lograr si se cuenta con registros adecuados de datos y hay colaboración de la administración para llevar a cabo comparaciones experimentales, entre el grupo que ha realizado una medida determinada frente al grupo de control que no ha tenido esa oportunidad, en igualdad de otras características. Sin embargo existen otros indicadores indirectos que nos permiten aproximarnos a los resultados de las políticas de empleo, como detectar sectores en los que se crea o destruye empleo; evaluar las inversiones públicas y privadas, que pueden incidir en la creación de empleo; relacionar los salarios con el tipo y calidad de empleo; seguir la evolución de los recursos dedicados a políticas pasivas y a políticas activas y número de desempleados que participan en las mismas, etc. Además están los aspectos cualitativos, que en este terreno tienen mucha importancia, porque permiten llegar más a fondo en la explicación de los fenómenos que los meros registros estadísticos. Por ello se ha preguntado mediante entrevistas en profundidad a expertos, técnicos de empleo y actores sociales e institucionales sobre el funcionamiento de las políticas de empleo, analizando los discursos y los datos específicos que garanticen la comparabilidad posterior de resultados, considerando esencial comprobar las hipótesis, dimensionarlas y obtener conclusiones prácticas.

En el proceso de triangulación hemos tenido en cuenta el marco de referencia y el contexto, los contenidos e instrumentos de las políticas públicas de empleo y los impactos de estas políticas en el ámbito territorial del Área Metropolitana Tinerfeña. El método comparativo, tal y como afirmaba Durkheim (1982), permite estudiar los fenómenos sociales en toda su complejidad, y mediante la triangulación metodológica se aporta una visión analítica que nos permite describir e interpretar las políticas de empleo desplegadas y el fenómeno del desarrollo local como modelo genérico de referencia. Se trata por tanto de conocer algunos segmentos del objeto de estudio mediante una doble mirada, utilizando la metodología cualitativa para la búsqueda interpretativa de las posibles relaciones existentes entre variables, con las aportaciones y reflexiones de expertos, para completar la lectura cuantitativa de cifras aportadas como diagnóstico inicial. Esa mirada plural reforzará la validez de los hallazgos obtenidos (Calvo, 2011: 141).

En una primera fase de la tesis, se ha realizado la necesaria búsqueda y recopilación bibliográfica de todas aquellas investigaciones que durante los últimos años se han

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

centrado en el análisis de las políticas de empleo, información que complementa y da sustento teórico a esta investigación. En la práctica, los principales análisis empíricos realizados para determinar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos por parte de las políticas activas de empleo desarrolladas, no arrojan resultados concluyentes sobre los beneficios de este tipo de programas en el aumento de la empleabilidad de los usuarios (Pérez, Blanco y Sánchez, 2016: 6). Incluso algunos de ellos destacan la escasa correlación existente entre inversiones y generación de empleo (Heckman *et al.*, 1999). Dentro de las principales investigaciones publicadas se encuentran los trabajos de Robinson (2000), Boone y Van Ours (2004), Sianesi (2004), Kluve *et al.* (2005) o García (2007) y en las políticas de empleo ligadas a la formación, se puede citar a Mato y Cueto (2008), Arellano (2010), Blázquez, Herrate y Sáez (2012), etc.

Como precedente, uno de los estudios realizados sobre la materia (Medina, Rodríguez y Fuentes, 1996) analiza la labor desarrollada por las Agencias de Desarrollo Local en la Comunidad Autónoma Canaria en el período 1992-1994, poniendo su énfasis en aspectos relativos al funcionamiento y organización de las agencias locales operativas en aquellos momentos en las islas, dedicando parte de su trabajo a la consideración de la figura del técnico AEDL, y a las carencias del ejercicio de su actividad que, aún hoy, en gran medida se mantienen vigentes (Calvo, 2011: 30).

Tras esa recopilación bibliográfica, se ha confeccionado una completa radiografía de la evolución y situación del empleo a través de fuentes secundarias. Para el desarrollo de este diagnóstico, la recopilación de información procedente de fuentes estadísticas oficiales ha sido fundamental, analizando la Encuesta de Población Activa, la afiliación a la Seguridad Social, el desempleo registrado, la contratación, etc.

Las fuentes de información disponibles para la investigación empírica son múltiples, directas e indirectas, cuantitativas y cualitativas: datos estadísticos, textos, informes, documentos, entrevistas y encuestas. Se han utilizado los recursos informativos que se encontraban al alcance, haciendo una valoración crítica de los mismos, atendiendo a su actualidad, verosimilitud y proceso de elaboración. El estudio del mercado local laboral cobra mayor interés cuando obtenemos y comparamos datos cuantitativos en secuencias temporales, ya que no se basa únicamente en fotografías puntuales, sino en relaciones evolutivas que, una vez comparadas con otros datos de carácter cualitativo, nos dará una información de mayor utilidad y aplicabilidad.

Para el desarrollo y redacción de esta investigación, se ha recurrido a una gran diversidad

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de datos estadísticos. Los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) han sido la fuente principal de datos para analizar la evolución del empleo y del desempleo. Los salarios y otras condiciones de trabajo han sido estudiadas, mediante la bases de datos de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos y Encuestas de Salarios, entre otras (Hernández Guerra, 2016). Las bases estadísticas del Ministerio de Trabajo han proporcionado datos relativos a las políticas activas y a las políticas pasivas. A ellos debemos agregar datos provenientes de la Fundación Tripartita para el estudio de la formación continua, los Presupuestos Generales del Estado, los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias, del Cabildo Insular y de los Ayuntamientos del Área Metropolitana de Tenerife, y así poder contrastar los recursos de las políticas activas.

También se ha observado la normativa relativa al mercado de trabajo y a la Seguridad Social de las dos últimas décadas, con algunas referencias comparativas a normas aprobadas desde 2010, destacando por su importancia el decreto-ley sobre reforma del mercado laboral, de enero de 2012. Se ha analizado la Estrategia Española para el Empleo 2010-2012 y la de 2014-2016, dado que la misma ha sido la guía para las políticas activas de estos años y se ha presentado a la Comisión Europea como el instrumento adecuado de políticas activas en tiempos de crisis. De manera específica, se han estudiado con detalle los Planes Anuales de Políticas de Empleo (PAPE) de los años 2012-2016 y las Estrategias y Planes que se han implementado en la Comunidad Autónoma de Canarias. A través de los PAPE hemos podido valorar el nuevo enfoque, el diseño de las políticas y algunos resultados generales de las mismas en estos últimos años, comparándolos con periodos anteriores y, en ocasiones, con otras regiones españolas o países de la Unión Europea (Miguélez *et al.*, 2015c: 12-13; Lope, 2015).

Siguiendo los trabajos previos realizados por Manzanera (2016) y Calvo (2016), para el adecuado diseño y ejecución de la metodología de la investigación se han contado con los siguientes instrumentos y herramientas de análisis:

1. Censos, estadísticas, bases de datos, indicadores y distintas variables demográficas, sociales, educativas, económicas y laborales. Esta Información útil se ha podido obtener a través de diversas entidades: Servicios Públicos de Empleo (Estatal y Autonómico); Tesorería de la Seguridad Social; Instituto Nacional de Estadística (INE); Institutos de Estadística de Canarias (ISTAC); Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales u otros Ministerios; Gobierno autonómico y administración autonómica; Observatorio de empleo autonómico (OBECAN); Ayuntamientos y otras corporaciones locales; Consejo de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Relaciones Laborales; Universidades; Cámaras de Comercio e Industria; Sindicatos; Organizaciones empresariales; Colegios profesionales; Estudios de entidades privadas y Otros.

2. La Encuesta de Población Activa, que está orientada a dar datos de las principales categorías poblacional en relación con el mercado de trabajo (ocupados, parados, activos e inactivos), tiene una frecuencia trimestral y se basa en una muestra de viviendas, y aunque estos datos principalmente están desagregados a nivel autonómico y provincial, también analiza áreas territoriales más pequeñas (ISTAC), en este caso específicamente el Área Metropolitana de Tenerife. La EPA es una de las estadísticas más apropiadas para cuantificar el empleo y el paro, por ser la única fuente homogénea en todos los países, siguiendo tanto los criterios de la OIT como las directrices de la UE sobre la homogeneización de estadísticas para su comparación con la de otros Estados y es la única capaz de cuantificar todas las posiciones de las personas en el mercado de trabajo. Sus inconvenientes tienen que ver con los errores de muestreo, su metodología y que no aportan datos desagregados a nivel municipal.
3. Bases de datos e información aportada por las Agencias de Empleo y Desarrollo Local del Área Metropolitana Tinerfeña y la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife.
4. Bibliografía específica en la materia, legislación actual y normativa aplicable, informes de entidades especializadas (Consejo Económico y Social, centros de estudios, etc.), publicaciones periódicas y páginas web.
5. Evaluaciones de las políticas de empleo en Canarias realizadas por el Gobierno de Canarias a través de la consultoría EDEI. En este sentido es conveniente recordar que el propio Gobierno de Canarias reconoce en sus documentos oficiales que “una evaluación que no difunde sus resultados carece de entidad real, no tanto porque es desconocida para terceros, sino porque *no se ha completado*. Una evaluación que no ha sido difundida, que no ha sido contrastada por la comunidad de profesionales, investigadores y ciudadanía interesada, y que no ha sido codificada como tal, no se ha concluido y por tanto es una evaluación fallida” (Gobierno de Canarias, Guía para la Evaluación de Programas y Políticas Públicas 2015: 40).
6. Realización de 33 entrevistas a interlocutores sociales y agentes de desarrollo local del Área Metropolitana de Tenerife que han estado orientadas a extraer los siguientes elementos explicativos: las formulaciones generales e impactos de las políticas de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

empleo; los problemas más intensos del mercado de trabajo en Canarias; las características de las agencias de desarrollo local, sus recursos humanos y desempeño de tareas; la noción de desarrollo socioeconómico local; el diagnóstico personal de las características territoriales; la descripción y valoración de las políticas de empleo desarrolladas; la transversalidad y coordinación de políticas públicas de empleo y otras afines; su visión acerca de la asignación de recursos; la dimensión intermunicipal de su localidad; y las relaciones con otras Administraciones Públicas y con los actores locales de la sociedad civil. Para este tipo de entrevistas se establece previamente un guión abierto, que deja al entrevistado un amplio margen de libertad para desarrollar sus opiniones y observaciones sobre la gestión y ejecución de las políticas de empleo. Los resultados de estas entrevistas, teniendo en cuenta las limitaciones de la representatividad de la muestra seleccionada, se han representado mediante figuras con una categorización de las opiniones manifestadas por los entrevistados, y a través una adecuada explotación de datos.

7. Información asociada a la oferta de trabajo (relación con la persona de referencia en la familia; sexo; situación profesional; edad; nivel de estudios, etc.), demanda de trabajo (tamaño de la empresa; actividad económica; tipo de contrato; etc.), estructura de ocupación de los trabajadores, distribución porcentual de los grupos de asalariados, dinámica demográfica y capital humano (Godenau y Rivero, 2015).
8. Se establecen criterios de demarcación territorial de los mercados locales de trabajo de Tenerife, de acuerdo con la información estadística, administrativa, la movilidad laboral y la bibliografía sobre la materia (Godenau y Arteaga, 2003).

Las fuentes utilizadas por tanto se clasifican en fuentes primarias que son aquellos datos que se obtienen directamente mediante las entrevistas realizadas que implica un trabajo previo de diseño del cuestionario que se utiliza; y las fuentes secundarias a partir de una información recogida y elaborada, como son los estudios y estadísticas ya publicados. En este caso se recopiló la información existente que resulta de interés, obteniendo los datos de la misma, para su posterior análisis y depuración. Una parte importante de la información se ha podido obtener a través de los diferentes organismos públicos y privados implicados en materia económica, de empleo y formación. Sin embargo, hay que tener en consideración diversas limitaciones que presentan los estudios e información recabada a través de fuentes secundarias, pues en muchos casos, se trata de documentación no adaptada al problema planteado, estadísticas desfasadas, o se utilizan

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

variables distintas que no permiten la comparación con datos actuales. Por eso la información ha sido tratada y analizada, no sólo la obtenida directamente, sino también la obtenida de otras fuentes secundarias, para así dar respuesta adecuada a las preguntas planteadas y que dieron pie a la realización del estudio.

La realización de 33 entrevistas en profundidad nos permitió realizar una aproximación a las políticas públicas de empleo y recoger información de primera mano de responsables, expertos y técnicos de diversas instituciones y de aquellas personas que conocen, investigan o gestionan estas políticas, considerando que sus resultados aportan a la investigación un valor añadido, aunque la representatividad de la muestra sea limitada. Se ha realizado una representación gráfica de las diferentes cuestiones planteadas y factores analizados, siguiendo una secuencia de carácter lógico, es decir, que los datos que tengan relación entre sí vayan seguidos y exponiendo de forma detallada los resultados obtenidos del trabajo de campo en el Anexo cualitativo de esta Tesis. La selección de perfiles de los entrevistados ha estado marcada por criterios de representatividad, el tipo de organización y el ámbito de actuación en la que desarrollan su actividad los entrevistados, siempre garantizando que el perfil tuviera relevancia y experiencia suficientes en lo que concierne a las políticas de empleo. En ese sentido, se han realizado entrevistas a gestores públicos en ámbitos de empleo, investigadores, profesores de Universidad, representantes de los agentes sociales, representantes de entidades asociativas y privadas y técnicos de empleo y de las agencias de empleo y desarrollo local.

Según Santos Ortega (2005: 599), la oportuna utilización de la entrevista como técnica de investigación, se justifica como un encuentro social y comunicacional entre entrevistador y entrevistado, que permite obtener información sobre determinadas reflexiones, prácticas individuales o colectivas referidas al tema de investigación que nos ocupa. Esta definición genérica encierra ya numerosas cuestiones problemáticas que resaltan su complejidad. ¿Qué tipo de encuentro social es? ¿Cómo funciona el intercambio comunicacional? ¿Qué tipo de “información” se recoge y cómo se elabora de cara al “tema de investigación”? Todos estos interrogantes hacen de la entrevista abierta una práctica que obliga a razonar sobre sus límites, sean epistemológicos, o aquellos ligados a la construcción teórica, la producción de conceptos, o a su propio uso.

Tomando como referente el trabajo de Miguélez *et al.* (2015c: 15), todas las entrevistas han girado en torno a un hilo conductor dividido en varios bloques temáticos: El primero hace referencia a las políticas pasivas y a su posible vinculación con las políticas activas,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

teniendo en cuenta un contexto en el que muchos parados ya no reciben ni prestación ni subsidio. La segunda temática aborda las políticas activas en general, preguntando a los entrevistados su impresión respecto a los recursos dedicados a políticas activas, su eficacia y su distribución territorial. En un tercer bloque temático, se ahonda en el papel de la formación ocupacional, preguntando sobre el formato y contenidos que debería tener, así como los grupos a los que se debería dirigir. Una cuarta serie de preguntas está enfocada a las políticas activas para la población joven, profundizando en aspectos de implementación y viabilidad de los programas de garantía juvenil, así como otras medidas de apoyo al autoempleo y el emprendimiento. En un quinto bloque, se plantean preguntas respecto a las políticas activas dirigidas a mujeres desempleadas, ahondando en su transversalidad aplicada a las políticas de empleo así como preguntando por la suficiencia de los planes específicos de igualdad y conciliación.

En la medida que determinados perfiles de entrevistados podían aportar información más detallada sobre aspectos concretos, algunas de las entrevistas han estado más focalizadas en unos u otros bloques temáticos, como por ejemplo, los responsables y técnicos de las entidades locales, cuya aproximación a la implementación de las políticas activas en el territorio ha sido crucial. Las últimas preguntas se refieren específicamente al papel de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local del Área Metropolitana Tinerfeña, la relación y coordinación entre las diferentes administraciones y agentes sociales, los contenidos y acciones de los programas desarrollados y los resultados concretos de las políticas de empleo desplegadas en la comarca.

De forma teórica se pueden considerar distintos tipos de entrevistas como pueden ser en primer lugar, la clínica en la que se da un grado de libertad y profundidad máximo siendo la menos estructurada; en segundo lugar, la profunda en la que es el entrevistador quien dirige la comunicación con el entrevistado aunque ambos tienen libertad para la formulación de preguntas y respuestas; aquella de respuestas libres u orientada y la centrada, en las que la libertad del entrevistador y entrevistado se encuentra limitada por la estructura propia del cuestionario de temas y preguntas, aunque tienen libertad para formular preguntas y respuestas en la manera que lo deseen; la entrevista de preguntas abiertas en la que el entrevistado tiene libertad para sus respuestas aunque el entrevistador se encuentra limitado por las preguntas y el orden de las mismas; y la de preguntas cerradas en la que ni entrevistador ni entrevistado pueden superar los límites marcados por las preguntas y respuestas planteadas en el cuestionario, tratándose del tipo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de entrevista más estructurado (Grawitz, 1984: 192-195).

Para esta tesis, como ya se ha comentado, se han realizado una serie de entrevistas prioritariamente presenciales, de larga duración (entre 45 y 120 minutos), y concertadas mediante cita previa. El entrevistador se ha limitado al papel de animador y observador, sin sugerir nunca respuestas, e intervenir como recondutor solamente si el entrevistado se desvía claramente de los contenidos que son objetivos de la investigación. Estas entrevistas se graban para su posterior transcripción, haciendo constar también las observaciones oportunas. La entrevista semiestructurada abierta, se desarrolla aplicando un listado de preguntas ordenadas (en total 35 cuestiones complejas) que son formuladas de la misma manera para todos los entrevistados, existiendo la posibilidad de respuestas abiertas. Está técnica utilizada, tiene como ventajas recabar información rica y profunda sobre las políticas de empleo, permitiendo indagar en las reflexiones del experto entrevistado. Se posibilita así acceder a información que es difícil de obtener por otro tipo de técnicas, pues se desarrolla en un ambiente de mayor intimidad. La estructuración de la entrevistas es mínima, facilitando la aclaración y matización de las respuestas ofrecidas por el entrevistado; resultando útil para investigaciones de corte exploratorio o para complementar y comprender los datos obtenidos a través de métodos cuantitativos (Balcells i Junyent, 1994; Taylor y Bogdan, 1996; Valles, 1997).

Las entrevistas son además de gran utilidad como elemento de contraste y verificación de las hipótesis y de los resultados obtenidos, ya que se pueden obtener datos relativos a los puestos de trabajo, las tendencias económicas locales, las necesidades de cualificación, las características de determinados colectivos (mujeres, jóvenes, mayores, etc.) y para formular recomendaciones sobre la aplicación de las políticas de empleo. La entrevista semiestructurada con guión de respuestas libres, es especialmente indicada debido a que permite la matización de las contestaciones de los entrevistados, la indagación en aquellos aspectos de mayor interés y posibilita la flexibilidad suficiente para tratar asuntos ligados a los temas fijados en el guión inicial (CC.OO., 2005: 51; Manzanera, 2016: 117-120). No obstante, este tipo de entrevista tiene una serie de limitaciones como es el problema de reactividad, fiabilidad y validez al tratarse de una técnica cuyos resultados dependen del tipo de entrevista, el ambiente de la misma, la pericia del entrevistador (Olaz, 2008) y, sobre todo, de la relación que se establece entre los agentes implicados. Estas limitaciones requieren más tiempo y mayor dedicación, considerando que los datos obtenidos en las entrevistas no son extrapolables (como sucede con las encuestas), sino que ofrecen una información

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

complementaria que puede arrojar nuevos puntos de vista o perspectivas (CC.OO., 2005: 56).

Tal y como señala Santos Ortega (2005: 628-630), el proceso de una entrevista no concluye con su grabación, tanto es así que algunas entrevistas han necesitado aclaraciones y ampliaciones, por lo que no pudieron realizarse únicamente en una jornada. En este sentido se presenta en esta tesis un análisis complejo de los resultados de las entrevistas, que va más allá de convertirlas en texto gracias a la transcripción, sino que se realiza una elaboración e interpretación de las narraciones que encierra igualmente no pocas dificultades. En las entrevistas, el tono circunstancial, local y específico predomina en el momento de su primera lectura, por lo que se realiza un recorrido de organización y comprensión de los datos que ha permitido poner orden y producir resultados expuestos a lo largo de la tesis. La metáfora de la escultura de Eduardo Galeano puede ilustrar muy literariamente este proceso, al contar cómo un niño se acercó a ver trabajar a un escultor que estaba comenzando a esculpir una gran roca y días después, con la escultura ya acabada, se acercó de nuevo y asombrado preguntó al escultor: ¿Cómo sabías que dentro de la piedra había un caballo? Esta imagen de Galeano quizás ennoblece en exceso el trabajo de interpretación de las entrevistas, pero permite explicar cómo se realiza la interpretación de los datos recogidos en bruto, el trabajo sistemático realizado sobre ellos y el análisis de los discursos.

Alfonso Ortí (2000) concibe este estudio como un trabajo de interpretación pragmática, interrelacionando el sistema de signos contenido en los discursos recogidos con las prácticas sociales de los actores de donde emanan dichos discursos, desde una perspectiva concreta, abierta, multidimensional y socialmente condicionada. El análisis de un conjunto de entrevistas debe ir más allá de los problemas planteados por los entrevistados y acercarse a las formas culturales y a los condicionantes ideológicos de sus motivaciones y representaciones. En esta línea, el trabajo realizado permite desplegar la función analítica y con ello la posibilidad de esbozar tipologías, elaborar categorías y conceptos, pasar de las ideas observadas al contraste de las hipótesis y aplicar una comparación sistemática.

Las diferentes etapas metodológicas desplegadas en la investigación, han consistido en primer lugar en la elaboración del proyecto de tesis, seguida de la revisión bibliográfica y diseño metodológico, que se concretó en la lectura y estudio de la bibliografía seleccionada, para construir los antecedentes, el marco teórico, la metodología y el esquema de interpretación de la tesis. Posteriormente se realizó la recopilación de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

documentación y de datos estadísticos y empíricos, con el adecuado procesamiento, análisis e interpretación de los mismos, y de forma paralela se elaboraban los capítulos, se realizaba progresivamente la redacción y se definían las conclusiones de la tesis.

En el desarrollo metodológico, siguiendo a Corbetta (2001), la dimensión cuantitativa se realizó seleccionando los instrumentos adecuados, con un control de todo el proceso y rigor en la recogida de la información. Para la dimensión cualitativa, se han aplicado los cuatro criterios relacionados con la credibilidad de la investigación establecidos por Guba (1989): a) *valor de verdad* (contrastación de la credibilidad de las creencias del investigador con las diferentes fuentes de las que se han obtenido los datos); b) *aplicabilidad* (transferibilidad a otros contextos); c) *consistencia* (dependencia y relación entre la validez de las conclusiones del estudio y los instrumentos de recogida y análisis de información utilizados); y d) *neutralidad* (objetividad de los datos presentados).

Para el análisis de las informaciones, tal y como se expone en la Tesis de Calvo (2011: 143-144), se utilizaron todos los instrumentos y programas disponibles. Así, para el tratamiento estadístico de los resultados de las entrevistas se empleó el SPSS, lo que permite cuantificar múltiples datos y a partir de ellos establecer análisis lineales o correlacionales. En el tratamiento cualitativo se ha procedido a las grabaciones de las entrevistas y de las jornadas y seminarios a los que se ha asistido, transcribiendo íntegra y literalmente los mismos, procediendo después a su análisis e interpretación

El grado de innovación del análisis realizado permite esbozar conclusiones y recomendaciones para la mejora de la gestión del mercado local de trabajo, evaluando diversos aspectos y pudiendo discernir las debilidades, amenazas, fortalezas, y oportunidades del sistema territorial de empleo del Área Metropolitana de Tenerife. Así se pretende avanzar en el diseño de modelos de optimización y gestión de las políticas públicas de empleo y emprendimiento, analizando el impacto de estas políticas, mediante la utilización de distintos indicadores socioeconómicos y territoriales.

1.4. Desarrollo y estructura de la tesis

El desarrollo de la tesis doctoral y la duración del proceso investigador y de estudio se ha prolongado durante el periodo 2011-2017, iniciándose con la elaboración del proyecto de tesis y culminándose con el depósito de la misma. La tesis sobre *Análisis de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife* se estructura en siete capítulos y un

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

anexo, partiendo de una filosofía general que nos insta a revertir la historia, subvertirla y arrojarla en otra dirección, superando la civilización del capital (Ellacuría; Crespo *et al.*, 2016: 28), reconociendo la centralidad del trabajo en la sociedad y analizando los mecanismos dominantes en la raíz misma del problema (Sampedro, 1983).

En este primer capítulo introductorio, se plasman los antecedentes, los planteamientos generales, objetivos, hipótesis de trabajo, metodología y fuentes utilizadas en la investigación.

El capítulo 2 establece el marco teórico de la tesis, analizando la génesis y repercusiones de las políticas públicas de empleo, con especial referencia a conceptos fundamentales para la investigación como el empleo, el mercado de trabajo, las relaciones laborales y el desarrollo socio-económico de un territorio, abordándose así mismo los orígenes, contenidos, dimensión territorial y medidas concretas de las políticas de empleo. A su vez se relaciona el empleo con la problemática social a través de sus variadas manifestaciones como la segmentación laboral y la discriminación en el mercado de trabajo y se reflexiona sobre cómo la globalización, la gobernanza territorial y el desarrollo local influyen en las políticas de empleo. También se profundiza en las investigaciones realizadas en torno a la formación para el empleo, la innovación, el emprendimiento y los nuevos yacimientos de empleo.

El capítulo 3 se dedica a las políticas públicas de empleo en España, estudiando el mercado de trabajo y el panorama general del empleo, el marco normativo que en gran medida es competencia estatal, las sucesivas reformas laborales realizadas y la estructura institucional de las políticas de empleo, con especial referencia al Servicio Público de Empleo Estatal, los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos y las Agencias de Empleo y Desarrollo Local. Se examinan los diferentes programas de empleo articulados en torno a los ejes de formación, incentivos al sector privado, creación directa de empleo en el sector público, orientación laboral y políticas pasivas de empleo y se analiza el gasto público, la evaluación y el impacto de las políticas de empleo. Los factores que determinan las políticas de empleo en España se reflejan en el modelo de crecimiento, con un predominio de actividades de bajo valor añadido y creciente precariedad laboral. En este sentido las políticas estatales se estudian de forma transversal, atendiendo a sus contenidos, calidad del proceso de inserción laboral (estabilidad en la contratación, promoción profesional, condiciones laborales), impactos que produce, contexto socioeconómico y mercado de trabajo en el que se desarrollan, y marco regulatorio.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

El capítulo 4 se refiere a las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, analizando la sociedad y la economía del archipiélago como región europea ultraperiférica. Se centra en el estudio del mercado de trabajo canario atendiendo a la insularidad y movilidad laboral para identificar la realidad del empleo y la evolución del paro. Se aborda el papel del dialogo social, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo y se examinan los contenidos, evolución, instrumentos operativos (ICFEM y SCE) y los resultados de las políticas de empleo en Canarias. Las políticas de empleo desplegadas en el archipiélago se han orientado fundamentalmente a la formación ocupacional de los trabajadores desempleados, a suplir las necesidades de renta de los mismos, mediante prestaciones por desempleo, que son cubiertas por la administración estatal y a facilitar incentivos al sector privado que aumentan sus beneficios empresariales, aunque generan escaso empleo duradero. De esta forma se verifica la segunda hipótesis central planteada en esta Tesis, que pone de relieve como las políticas públicas de empleo en gran medida han servido para satisfacer necesidades del sector privado y en menor medida a generar actividad económica y empleo.

Veremos en este capítulo, que Canarias es la Comunidad Autónoma del Estado con menos servicios y programas de las políticas de empleo desarrolladas, que muestra como sus actividades y actuaciones son comparativamente más discontinuas e inestables que en otras Comunidades Autónomas, y que sus estructuras e instrumentos no se adaptan a la insularidad y al territorio fragmentado. Canarias ha sufrido profundos desequilibrios sociales y territoriales, mostrando como la crisis actual, derivada de una economía financiarizada y un crecimiento anómalo de sectores poco productivos, generadores de empleo precario e insostenibilidad ambiental exige avanzar hacia una estructura productiva con mayor presencia de actividades intensivas en el uso del saber, generadores de bienes o servicios de mayor valor (Méndez Gutiérrez, 2013: 30).

El capítulo 5 establece el marco de referencia y la situación del mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife, estudiando el contexto y los factores determinantes de su desarrollo socioeconómico. En la segunda parte de este capítulo se analiza en profundidad el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife a través de la Encuesta de la Población Activa territorial, en sus diversas variables: población activa, población ocupada, población parada y población inactiva. Este estudio sirve como introducción necesaria a los contenidos y efectos de las políticas públicas de empleo que posteriormente se describen en el capítulo sexto, observando las complejas características

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de la economía y del mercado local de trabajo del Área Metropolitana, su movilidad laboral, la distribución sectorial del empleo y los datos más destacados de la Encuesta de Población Activa para áreas territoriales pequeñas de Canarias, y específicamente en lo relativo a la comarca metropolitana tinerfeña (ISTAC, 2002-2016).

El capítulo 6 hace referencia al núcleo central de la tesis que son las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife, estudiando sus instrumentos, recursos y contenidos, realizando una investigación cualitativa y cuantitativa de las políticas de empleo del Área Metropolitana de Tenerife a través de entrevistas a gestores y responsables políticos, agentes sociales, investigadores y técnicos de empleo (que serán presentadas y detalladas en un anexo cualitativo a esta tesis) y haciendo una valoración del impacto de las políticas activas de empleo en la comarca metropolitana tinerfeña. Se analizan en este capítulo las políticas locales de empleo donde se destaca el importante papel que juegan sus instrumentos operativos (AEDL, la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz, SCE, otras entidades, etc.), las relaciones entre administraciones y agentes locales, sociales y económicos; los recursos, programas y contenidos de esas políticas y los escasos mecanismos de diagnóstico y evaluación existentes.

En el capítulo 7 se da cuenta de la verificación de las hipótesis de trabajo, recogiendo las conclusiones de los diferentes capítulos, que surgen del análisis en profundidad de los resultados de las políticas activas y pasivas de empleo desplegadas y que se plasman también en diversas recomendaciones y propuestas de mejora para el desarrollo local. Estas recomendaciones nacen de la interpretación de la bibliografía utilizada sobre la materia, pero sobre todo de los resultados de las entrevistas realizadas, siendo sugeridas o propuestas en muchos casos por los expertos entrevistados.

Después de las conclusiones y recomendaciones, se incorpora un anexo donde se enumeran los resultados de las entrevistas realizadas. Este anexo contiene un estudio de carácter cualitativo sobre las reflexiones y análisis abordados en las 33 entrevistas en profundidad, que permiten plantear algunas conclusiones, propuestas y perspectivas de futuro en relación a la economía y el empleo de la comarca metropolitana tinerfeña. Los resultados de estas entrevistas pone de manifiesto la evidente transcendencia social de las políticas de empleo, posibilitando que las administraciones públicas y los agentes sociales puedan introducir la mirada de largo plazo y del bien común, constatando que un modelo productivo que garantice mejor el bienestar general no puede ser nunca un asunto privado (Miguélez *et al.*, 2015b: 49; Recio, 2015).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Para finalizar, se ha incluido las referencias bibliográficas de la tesis, en las que se recogen las obras, estudios, documentos e investigaciones consultadas.

En la elaboración de la tesis se utilizan ejemplos gráficos y visuales de elaboración propia, a través de la inclusión de tablas y figuras que permiten una mejor esquematización de la investigación realizada y pueden facilitar una mejor comprensión y análisis de los datos aportados.

En la tesis se pone de manifiesto, que son limitadas las aportaciones teóricas y metodológicas sobre las evaluaciones y mediciones de impactos de las políticas de empleo en el ámbito territorial. En relación al papel de las agencias de empleo y desarrollo local, las administraciones y agentes locales en la gobernanza territorial de las políticas de empleo, se percibe un déficit de conocimiento y estímulo político, por lo que profundizar en estas temáticas serían líneas de investigación futura de alto interés.

1.5. Resumen de la tesis

Las políticas de empleo surgen cuando el mercado de trabajo no cumple con el objetivo de crear empleos suficientes y de calidad, y hacen referencia esencialmente a cuatro tipos de intervenciones públicas como son acordar normas, dedicar recursos que inciden en la creación o mejora del empleo, las políticas pasivas y las políticas activas de empleo. Se caracterizan por estar orientadas desde el ámbito europeo, reguladas a nivel estatal y autonómico y aplicadas en muchas ocasiones localmente, por un amplio conjunto de operadores públicos y privados. Los Planes Anuales de Políticas de Empleo definen los contenidos de estas políticas en torno a seis grandes ejes de actuación que son: Orientación; Formación; Oportunidades de empleo; Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; Emprendimiento y Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo. En la investigación se muestra como España es uno de los países de la Unión Europea que destina un menor gasto a políticas de empleo en relación con su PIB, distribuyéndose de forma desigual, con el 85% de los recursos destinados a las políticas pasivas (protección al desempleo) y solo el 15% a las políticas activas, predominando dentro de estas los incentivos al sector privado para la contratación y los programas formativos.

El carácter polarizado del actual modelo de desarrollo y la conjugación de globalización, crisis y políticas de austeridad ha provocado importantes recortes en el llamado *Estado de*

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Bienestar dentro del marco europeo, una profunda devaluación salarial y el progresivo incremento de la pobreza. La precariedad laboral se ha intensificado con la última crisis (2008-2013), y el inicio de la recuperación económica en Canarias (2014-2016) ha supuesto un tímido aumento del empleo, aunque se trate de un empleo más precario, de peor calidad, con más temporalidad, mayor parcialidad involuntaria, salarios más bajos y una extrema flexibilidad en las relaciones laborales (Hernández Guerra, 2016).

En España, los grandes males del mercado de trabajo se escriben en femenino: paro, temporalidad y precariedad, desigualdad salarial y dificultades para acceder al empleo, promocionarse, ocupar puestos de responsabilidad o conciliar la vida laboral, personal y familiar. Ante esta realidad, las políticas de género e igualdad puestas en marcha han supuesto un tímido avance, pero han resultado insuficientes para acortar la diferencia que existe entre el empleo masculino y femenino.

Las políticas pasivas de empleo y el sistema de protección por desempleo desempeñan un papel importante durante los primeros años de la crisis, desde el punto de vista social, pero también desde el económico como estabilizador automático. En los últimos años, sin embargo, y a medida que ha aumentado el paro de larga duración, da señales de agotamiento, como indica el descenso continuado de la tasa de cobertura.

Los incentivos al sector privado (subvenciones, bonificaciones, ayudas a la contratación) ocupan buena parte de los recursos de las políticas públicas de empleo. Los expertos entrevistados en esta Tesis indican que para garantizar la eficacia de estos incentivos, se deben vincular a la formación y a unas buenas condiciones de trabajo (contrato, salario, etc.) de colectivos específicos. El elevado peso de los incentivos al sector privado en la composición de la política activa en España no parece estar justificado en base a la evidencia empírica.

Las reformas laborales por sí solas no crean empleo, pero definen un marco que ha influido negativamente en las condiciones de trabajo. El principal efecto de las reformas y regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos seis años (2010-2016) ha sido reducir la calidad del empleo y aumentar la precariedad, reducir los costes salariales, flexibilizar la negociación colectiva y facilitar el despido reduciendo su indemnización.

Los resultados de la investigación realizada sugieren que existe una carencia de evaluaciones rigurosas sobre las políticas públicas de empleo, aunque se han producido tímidos avances con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y el

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

diseño de los PAPE. Esta evaluación debe tener carácter permanente y sistemático, encontrándose España en este ámbito muy retrasada en comparación con el resto de países europeos. El Servicio Público de Empleo juega un papel fundamental en el éxito de las políticas de empleo, y más si opera integrando las funciones de colocación, gestión de las prestaciones por desempleo y aplicación de los programas activos. Pero el deterioro o el mal funcionamiento, reales o percibidos, de los servicios públicos puede erosionar el respaldo ciudadano a las políticas públicas, lo que fortalece los intereses de quienes abogan por la remercantilización del bienestar.

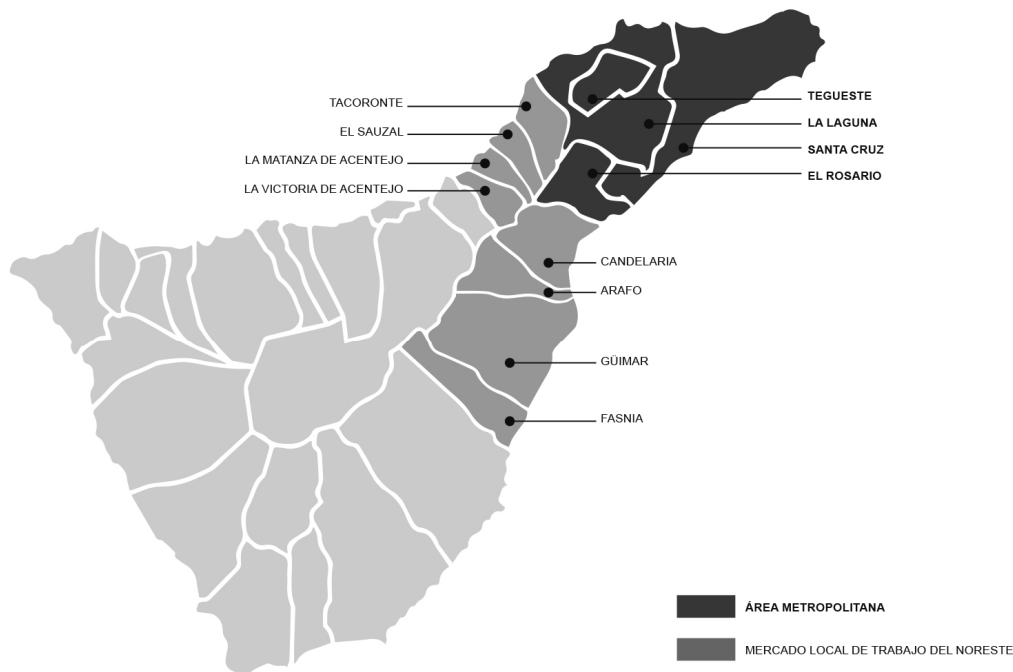
El análisis realizado muestra como la insularidad y la condición de región ultraperiférica confiere un estatus especial a Canarias dentro de la UE. El Régimen económico y fiscal (REF) de Canarias y las ayudas europeas han tenido un impacto reducido en la generación de empleo estable y en la reorientación del modelo económico que ha estado guiado por un patrón productivo de bajo valor añadido y cualificación, basado en el binomio construcción y servicios. Las razones más importantes en la recuperación de empleo en Canarias, en el periodo 2014-2016, están determinadas por la dinámica generada por las empresas que necesitan contratar por el aumento del consumo, mientras que el desempleo se debe fundamentalmente a un mercado terciarizado, una estructura de bajo valor añadido y cualificación, altos índices de fracaso escolar, precariedad laboral y las propias limitaciones impuestas por la insularidad y la fragmentación territorial.

En resumen, el estudio de las políticas de empleo revela cómo Canarias es la Comunidad Autónoma del Estado con menos Servicios y Programas según los Planes Anuales de Políticas de Empleo (PAPE) de 2015 y 2016, existiendo una insuficiente dotación económica y con numerosas vacantes de recursos humanos en el Servicio Canario de Empleo.

Los mercados locales de trabajo al ser espacios de movilidad diaria de la población por motivos laborales, pueden ser marcos útiles para la gestión de las políticas de empleo y como instrumentos adecuados de diagnóstico, planificación e incentivos. El mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife, abarca a los municipios de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, Tegueste y El Rosario, y amplía su influencia a la comarca de Acentejo y Valle Güimar constituyendo el mercado local de trabajo del Noreste (Godenau y Arteaga, 2003: 90-91; Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 70), tal y como se muestra en la figura 1.1.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Figura 1.1. Mapa del Área Metropolitana de Tenerife y del mercado local de trabajo del Noreste



Fuente: ISTAC; INE, Censo de Población y Viviendas; Godenau y Arteaga, 2003: 90-91; Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 70.

El mercado local laboral del Área Metropolitana Tinerfeña tiene unas características singulares pero similares al resto de mercados laborales locales canarios, existiendo un importante peso del sector público y un predominio hegemónico del sector servicios, con un 90% del total de empleos integrados en este sector. La comarca metropolitana tinerfeña ha padecido una tasa de paro superior al 25% durante 72 meses continuados (desde el 3º trimestre de 2010 al 3º trimestre de 2016). En el 4º trimestre de 2016 la tasa de paro en el Área Metropolitana era del 24,31% (contabilizando 50.600 personas paradas), la tasa de actividad alcanza el 61,94% y la tasa de empleo el 46,88% (ISTAC, 2017).

El desempleo de menores de 25 años es objeto de preocupación en la UE, que financia parcialmente el Plan de Garantía Juvenil, pero en su aplicación se necesitan más recursos y conceder más facultades a las corporaciones locales para atender las demandas específicas del territorio en formación y empleo juvenil. También es preciso garantizar

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

buenas ofertas de empleo para los jóvenes acordes a su formación, y así evitar su éxodo al extranjero.

En relación al grado de reconocimiento social y satisfacción con la labor realizada por Técnicos de Empleo, AEDL, responsables políticos, investigadores, expertos y agentes sociales, relacionados con las políticas de empleo, existen posiciones polarizadas entre quienes manifiestan un grado de satisfacción mínima como los agentes sociales, los trabajadores de las AEDL y los técnicos de los Servicios Públicos de Empleo y quienes tienen mayor satisfacción como los responsables políticos y de forma más matizada, los investigadores y el profesorado de Universidad.

Tomados en conjunto, los resultados de esta investigación sugieren que existe una territorialización débil de las políticas de empleo y una escasa descentralización de recursos desde el Estado y la Comunidad Autónoma hacia las corporaciones locales. Las agencias de desarrollo local en Canarias han tenido escasez de medios y una alta dependencia de las subvenciones.

Las principales políticas o programas de empleo que se están desarrollando en la actualidad por las administraciones públicas en el Área Metropolitana de Tenerife son por este orden, primero la Formación (Formación dual, FIP, las Escuelas Taller, talleres de empleo, casa de oficios, formación ocupacional, etc.), en segundo lugar los incentivos al sector privado (bonificaciones, subvenciones, emprendimiento, oportunidades de empleo) y mucho más lejos los programas de orientación, igualdad y de mejora del sistema territorial de empleo.

En relación a la existencia de una partida presupuestaria específica en las corporaciones locales para políticas de empleo, se constata su existencia, que se ha mantenido a lo largo del tiempo sin grandes variaciones, aunque sufriendo recortes y en algunos ayuntamientos pequeños no existe, o ha desaparecido con la crisis. Los gobiernos, en general y a todos los niveles, no han considerado prioritarias las políticas activas de empleo. Los resultados de las entrevistas a técnicos, responsables y expertos de empleo muestran dos visiones contrapuestas, entre quienes piensan que puede ser suficiente la presencia y la partida presupuestaria existente, aunque habría que mejorar su eficacia y evaluación, y quienes consideran que es claramente insuficiente debido a los recortes y a las restricciones. En lo que todos coinciden es en la necesidad de una suficiente dotación presupuestaria y en mejorar la evaluación de los resultados de las políticas de empleo.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha:	10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Los recursos y medios que dispone los Ayuntamientos del Área Metropolitana Tinerfeña (Sociedad de Desarrollo, AEDL, etc) para políticas de empleo tienen diversa procedencia: fondos europeos, financiación estatal, financiación municipal, Comunidad Autónoma de Canarias y Cabildo Insular.

Los resultados de esta Tesis constatan la opinión casi unánime de los expertos entrevistados sobre las carencias de una evaluación adecuada de las políticas de empleo que se ejecutan en el Área Metropolitana de Tenerife. Las Evaluaciones de las políticas del Servicio Canario de Empleo (SCE) en los años 2014 y 2015 no se conocerán al menos hasta 2017, y la última evaluación oficial realizada (2013), se comunicó al Parlamento de Canarias a finales de 2015. En los análisis de eficacia de las políticas de empleo realizadas por el SCE se indica que en 7 años (2007-2013) de implementación hay 934.995 beneficiarios (de los cuales alrededor de 200.000 residen en la comarca metropolitana), lo que muestra la enorme incidencia que tienen estas acciones.

Las relaciones con otras administraciones públicas y entidades locales en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo son escasas, existiendo mucha descoordinación, y realizándose en la práctica exclusivamente aquella comunicación que está exigida legalmente, para la recepción de subvenciones. Las funciones de los Técnicos de empleo que se consideran más importantes y productivas, son aquellas relacionadas con la ejecución de políticas y programas (solicitud y renovación de proyectos, asesoramiento, campañas de difusión, desarrollo de programas de empleo, etc), valorándose menos, según las entrevistas realizadas a los expertos, las tareas de diagnóstico y prospectiva territorial.

Al estudiar los efectos después de 30 años de funcionamiento del modelo de políticas activas de empleo en el ámbito local, se debe poner en valor las políticas desarrolladas desde mediados de los años ochenta del pasado siglo, que han contribuido al desarrollo del tejido económico, aunque han reducido sensiblemente su operatividad como consecuencia de las políticas de austeridad (Calvo, 2016).

Según el estudio realizado para esta Tesis, los servicios y programas de las políticas de empleo que se han ejecutado en la comarca metropolitana en los últimos años, citados por orden de prioridad de mayor a menor son aquellos encuadrados en los ejes de Formación; Oportunidades para el empleo; Emprendimiento; Orientación; Igualdad de oportunidades y Mejora y modernización del marco institucional del sistema territorial de empleo. Estos servicios y programas tienen globalmente insuficientes recursos humanos, debido a las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

restricciones presupuestarias, la saturación de servicios y a las importantes dimensiones del problema del desempleo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Capítulo 2. Génesis y repercusiones de las políticas públicas de empleo

“La verdadera ciencia enseña sobre todo a dudar y a ser ignorantes”

(Miguel de Unamuno)

El trabajo es una actividad realizada por una o varias personas, orientada hacia la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que la produjo, y utilidad social (Neffa *et al.*, 2003: 261). Se configura como derecho y deber, centro de otros derechos estrechamente vinculados con el empleo, y su centralidad fundamenta y determina las estructuras sociales, convirtiéndolas en un valor mercantilizado y sujeto a las fluctuaciones del mercado (Salas Porras, 2010). Cada año se crean cerca de 40 millones de empleos en el planeta, alcanzando la cifra de 3.190 millones de trabajadores en el mundo, por lo que difícilmente se puede hablar de un proceso irreversible de fin del trabajo (OIT, 2016). Aún así autores como Jeremy Rifkin (2010) pronostican, a partir de los procesos de tecnificación y robotización, el paso a una nueva etapa de la historia humana con un contingente de parados e infraocupados cada día más alto, y en la cual el trabajo ya no existiría para la mayoría de la población. En la era del postmercado sería necesario pensar en alternativas al trabajo tradicional, con nuevas formas de disponer de los recursos y repartirlos (Crespo *et al.*, 2016: 27).

La génesis y evolución histórica de las políticas de empleo va en paralelo al nacimiento y desarrollo del Estado de Bienestar. Las políticas pasivas de empleo intentan compensar económicamente a los desempleados, de manera temporal, por la falta de recursos derivados de su trabajo mediante figuras jurídicas como las prestaciones o subsidios por desempleo, y las políticas activas de empleo pretenden mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, mediante la adecuación de la oferta y la demanda de trabajo (Ruesga,

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2002; Pérez, Blanco y Sánchez, 2016: 2). Las políticas públicas de empleo siempre estarán condicionadas en su génesis y repercusiones por las situaciones sociales y económicas de cada realidad territorial, y su elemento definitorio estará influido por los planteamientos ideológicos hegemónicos en cada momento (Torrents, 2000: 124).

La extensión de algunos derechos y garantías al conjunto de la población da lugar al nacimiento del Estado del Bienestar que implica que los trabajadores por cuenta ajena, al amparo de sus contratos de trabajo, tengan derechos y obligaciones laborales, y puedan acceder a prestaciones sociales y los empleadores asumen costes adicionales a los salariales, al tiempo que se benefician de mayor seguridad en su relación con los trabajadores. Mientras los trabajadores por cuenta ajena tratan de mejorar sus salarios, los empleadores buscan moderar costes directos (salarios y pagos a la Seguridad Social) e indirectos (repercusión impositiva del mayor gasto social y otros costes derivados de compromisos alcanzados con los trabajadores). El régimen de asalariado se asocia por tanto al conjunto de garantías sociales que el contrato de trabajo lleva aparejado (Palacio y Álvarez, 2004: 15). Aunque, según algunos autores, las últimas reformas laborales en España podrían poner en riesgo el Derecho del Trabajo como pacto social, dando nacimiento a lo que podríamos denominar "Derecho del Emprendedor", ligado a la precarización laboral y a los recortes en derechos sociales (Guamán e Illueca, 2012: 95).

El objeto de este capítulo es aproximarnos a las definiciones de conceptos tan relevantes para las políticas públicas de empleo como el mercado de trabajo, las relaciones laborales y el desarrollo socio-económico, abordándose así mismo los orígenes, contenidos, dimensión territorial y acciones concretas de las políticas de empleo. Posteriormente se reflexionará sobre la relación entre la problemática social y el empleo, la globalización, la gobernanza territorial y el desarrollo local. Por último se profundizará en el marco teórico y en las investigaciones realizadas en torno a la formación para el empleo, la innovación, el emprendimiento y los nuevos yacimientos de empleo.

2.1. Empleo, mercado de trabajo y desarrollo socioeconómico

El trabajo cumple una importante función al insertar al individuo en la trama social, representando una de las actividades humanas más importantes, pudiendo ocupar una tercera parte de la vida adulta. Se llega a decir que "la vida sin trabajo es, para así decirlo en frase orteguiana, una vida amorfa. El trabajo estructura el tiempo, determinando el ritmo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

vital... la persona parada se encuentra desorientada” (Prieto Escudero, 1981: 137), siendo por tanto un indicador de la motivación humana, adquiriendo una dimensión central que indica el grado de importancia general que supone en la vida de los individuos y de las sociedades (Claes *et al.*, 1984 y 1987).

Según Alonso (1999), la forma en que el trabajo humano se incorpora a la producción varía según las circunstancias, épocas y países. En el sistema esclavista el objeto de compraventa es el trabajador; en la servidumbre, se obliga a la prestación de servicios de los siervos al señor feudal; y con el régimen asalariado se contrata la capacidad de trabajo de la persona. El paso del fordismo al posfordismo, supuso una serie de transformaciones en el empleo que han puesto en cuestión el papel central del trabajo como único motor de integración social y estructurador de la cohesión colectiva y en este contexto los gobiernos adoptan políticas públicas para contrarrestar los cambios operados por las nuevas formas de organización del trabajo y sus efectos sobre las tasas de desempleo en la sociedad. Crespo *et al.* (2016: 3) señala que la competencia generalizada y las profundas transformaciones vividas suponen que el trabajo también se ha hecho global, los procesos de producción buscan la mano de obra más barata en un constante fenómeno de deslocalización, y el irreversible proceso de tecnificación de la producción va haciendo de la mano de obra un factor cada vez menos necesario. Así pues, esta crisis estructural del trabajo, parte intrínseca del cambio de época, obliga a dar respuestas de una complejidad totalmente extraordinaria, con la emergencia del *precariado*, como clase social que a nivel global, tanto en el norte como en el sur del planeta, se caracteriza por una creciente precariedad laboral y una aplastante incertidumbre vital (Rifkin, 2010, Standing, 2013).

2.1.1. Empleo, relaciones sociolaborales y desarrollo local

El lugar ocupado por el trabajo en nuestra organización social no supone una característica estructural de las sociedades humanas y no siempre ha sido el medio de realización del hombre (Méda, 1997). La actividad laboral sirve a la subsistencia del individuo y de la especie, pertenece necesariamente a la vida humana, pero no está ligada a la libertad, sino que representa una coacción a la conservación de la vida, que subyace continuamente al hombre, desde su nacimiento hasta la muerte y sobre la base del trabajo, el individuo comienza a reflexionar sobre la finitud de su existencia. La modernidad trajo consigo la glorificación teórica del trabajo cuya consecuencia ha sido la transformación de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

la sociedad en una sociedad de trabajo y que por tanto construye su legitimidad en torno a las relaciones laborales y a la actividad laboral (Arendt, 1993: 17).

La revolución industrial ayudó a afianzar el concepto de trabajo como medio predominante de adquisición de bienes y servicios para una buena parte de la sociedad (Blanch, 1988), lo que determina que el empleo esté muy presente en las sociedades industrializadas, actuando como modelo de integración en la vida común, de reconocimiento social, de estructuración del tiempo, como forma de distribuir el bienestar y la riqueza e incluso como comportamiento con transcendencia ética. Este proceso según Prieto (1999: 529) supone que "la posición de la actividad denominada trabajo y de los individuos denominados trabajadores en un orden social responde a una operación política, es decir a la lucha por definir y crear un determinado orden social y/o a la lucha de ciertas clases de individuos por ocupar una cierta posición de poder y reconocimiento en esos órdenes sociales. (...). La llamada crisis del empleo tiene una densidad social y política muy superior a lo habitualmente considerada: penetra y desestabiliza todos los ámbitos de la vida social y origina una dinámica que puede convertirse en un verdadero reto a la legitimidad del orden social en su conjunto, y por lo tanto, a su reproducción. Dicho con otras palabras, el problema del empleo es la cuestión social histórica de nuestro final de siglo".

Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener como contraprestación un ingreso económico, en calidad de asalariado o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un empleo. La empresa requiere del trabajo ajeno para desarrollar la actividad productiva, mientras el trabajador oferta su capacidad de trabajo para obtener una retribución que le proporcione medios económicos para vivir. El intercambio de mano de obra en un mercado, como si de una mercancía se tratase, produce rechazo en la sensibilidad humana, pero se debe valorar en un contexto histórico y social determinado. La generalización del trabajo asalariado por cuenta ajena está estrechamente vinculada a la industrialización que provocó la expansión de la producción para el mercado y el predominio del modo de producción capitalista. La población asalariada es heterogénea en cuanto a condiciones de trabajo, derechos laborales, niveles y fuentes de ingreso, coexistiendo con el trabajo por cuenta propia y otras formas de trabajo no asalariado (Palacio y Álvarez, 2004: 13-14).

El trabajo y el empleo tienen su encaje constitucional a través del artículo 35.1 de la carta magna que determina que "todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo" (CE, 1978: 16).

Toda la población tiene relación con el trabajo, aunque no a todos se les considera trabajador. Para formar parte del mercado de trabajo se tiene que estar desarrollando una actividad productiva o buscando empleo y con disponibilidad para incorporarse de forma más o menos inmediata a un puesto de trabajo. En la Unión Europea la edad mínima legal para trabajar, aunque varía entre países, está en torno a los 16 años. Análogamente se considera que existe un límite máximo de edad a partir del cual resulta penoso desarrollar actividades productivas de modo habitual, que ha cambiado según épocas y países, pero que actualmente se sitúa en torno a los 65 años. Se están produciendo profundos y continuos cambios en el colectivo de población en edad de trabajar, modificándose la proporción de los que se incorporan al mercado de trabajo y los que no lo hacen o se retiran. En el límite entre los activos y los inactivos están los activos potenciales, que son personas sin trabajo y disponibles para trabajar que no buscan empleo por alguna circunstancia personal (desanimados). La población inactiva está formada por los activos potenciales, junto a los que estando en edad de trabajar no lo hacen y no están disponibles para incorporarse a un trabajo de forma más o menos inmediata (Palacio y Álvarez, 2004: 17-19).

La tasa de actividad es el instrumento usado para medir el grado en que la población en edad de trabajar se incorpora al mercado de trabajo, representando la proporción de activos sobre el total de la población en edad de trabajar. Se considera población activa a la población incorporada al mercado de trabajo, subdividiéndose en ocupados (que tienen empleo) y parados (que carecen de empleo). Dentro del colectivo de ocupados hay una creciente diversidad o segmentación, diferenciándose el empleo de acuerdo con el número de horas trabajadas, el tipo de contrato, las características de la empresa o institución a la que están vinculados, los sectores productivos, las condiciones de trabajo y el carácter formal o informal de la relación laboral. Se utilizan las tasas de empleo y paro para disponer de una medida sintética del nivel de ocupación o desempleo de un territorio, las cuales se calculan tomando la proporción de ocupados o parados respecto al total de activos. Las tasas globales de actividad, empleo y paro varían entre países, regiones y territorios de un mismo país y pueden calcularse como tasas específicas para cada segmento de población (Palacio y Álvarez, 2004; Machicado, 2010).

Dentro del colectivo de asalariados o trabajadores por cuenta ajena se distingue entre

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

empleados del sector público y del sector privado y según el tipo de contrato pueden ser fijos, temporales, fijos discontinuos, a tiempo completo o a tiempo parcial. Se pueden agrupar según el nivel de ingresos salariales, categorías profesionales, titulación, grado de cualificación y experiencia. Los ocupados por cuenta propia se subdividen en empleadores, empresarios sin asalariados y autónomos, miembros de cooperativas u otras formas de trabajo asociado y ayudas familiares (trabajadores de un negocio familiar que no percibe una remuneración específica, aunque se beneficia de rentas familiares). La población parada integra a los que buscan su primer empleo y los que han trabajado con anterioridad. También se pueden clasificar por la recepción o no de prestaciones por desempleo, según la duración de desempleo, la actividad y categoría profesional precedente o la situación familiar del desempleado (Palacio y Álvarez, 2004: 19-20).

Una de las características de las economías de capitalismo avanzado es el progresivo declive de las ocupaciones del sector secundario y el incremento de las ocupaciones del sector terciario. La realidad laboral de cada área económica, país, región o localidad tiene sus peculiaridades, y las estructuras ocupacionales y productivas específicas de los países occidentales han variado significativamente en las últimas décadas incidiendo en la orientación del modelo socioeconómico (Ramos y Ballel, 2009). La Organización Internacional del Trabajo se plantea como objetivo general y global, el reconocimiento del trabajo decente y su progresiva implantación en las políticas y estrategias sociolaborales de los estados miembros. El trabajo decente es sinónimo de empleo de calidad, productivo, seguro, con pleno respeto a los derechos laborales, con retribuciones adecuadas, protección social, basado en el dialogo social, la participación, la libertad sindical y la negociación colectiva (OIT, 2016).

La realidad sociolaboral se ha transformado de forma profunda en los últimos años, modificándose el equilibrio y las relaciones de poder de clase y de género en las sociedades actuales como resultado de la polarización de las rentas, con más recursos en manos del capital financiero y grandes empresarios, a costa de la reducción de la protección social y de los ingresos de las clases populares y asalariadas, que ha provocado su fatal endeudamiento. Se ha acelerado la concentración de los medios de información y persuasión en pocas manos, dependientes de los grupos económicos dominantes y debilitado la credibilidad del movimiento sindical, lo que ha disminuido la capacidad de respuesta de las clases sociales que soportan los efectos negativos de estas políticas. Así se presentan los recortes y los cambios a peor, como inevitables, los únicos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

posibles para que la gente que los sufre en mayor medida (los trabajadores, las mujeres, los jóvenes, los pensionistas, los parados...) no se den cuenta de lo que pasa y se conviertan, por el contrario, en los propios soportes de las políticas que les reducen continua y progresivamente sus ingresos y su bienestar (Navarro *et al.*, 2011).

Como ya se apuntó en la introducción, el concepto de desarrollo local, es relativamente reciente, percibiéndose una evolución histórica del concepto del desarrollo que en una primera etapa se utiliza como sinónimo de crecimiento económico, para posteriormente incorporar cuestiones sociales, de igualdad de género, cultura, etc. En la declaración de la ONU de 1986 se describe este concepto como algo global que comprende aspectos económicos, sociales, culturales y políticos, considerando que la única opción viable para alcanzar un desarrollo integral adecuado reside en el valor de lo local. Los cambios en los procesos productivos condicionan la reorganización del territorio, en un contexto de internacionalización de los procesos y con unas políticas de desarrollo regional que aspiran a lograr la promoción económica de los recursos endógenos, entendiendo que la globalización genera nuevas e importantes desigualdades sociales y territoriales, afectando adversamente a los más pobres (Barroso, 2000). El límite externo del desarrollo viene determinado por la capacidad de sustentación del planeta que aplicada a la especie humana introduce reflexiones sobre como la degradación ecológica puede producirse no solo por la presión de la población sino también por la presión de la producción y como esa presión que ejercen los humanos de diferentes grupos planetarios y territorios, es sumamente desigual y de distinta intensidad (Asensio, 2004).

El análisis de la estructura territorial y de su funcionamiento es uno de los elementos fundamentales en toda actuación vinculada al desarrollo local y a la revalorización del potencial endógeno. Diversidad e integración son elementos a tener en cuenta en el estudio del territorio, necesariamente conjugables por las distintas disciplinas científicas, articulando una nueva perspectiva que no debe consistir únicamente en la suma de los diferentes enfoques, sino que sea fruto de la pluridisciplinariedad, y por tanto tenga una dimensión más global e integral de la intervención en el desarrollo territorial (Moltó y Hernández, 2002). Un adecuado desarrollo local se articula combinando la utilización racional de los recursos patrimoniales con un desarrollo económico generador de cohesión social y equilibrio territorial que trate de alcanzar la sostenibilidad ambiental, económica y social. Las condiciones naturales, la herencia histórica, la lógica de funcionamiento económico, los comportamientos sociales y los modelos territoriales son factores que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

determinan el desarrollo, valorando que entre los múltiples impactos que la crisis económica provoca, destacan los que afectan al empleo, especialmente en los espacios urbanos, al ser en ellos donde se concentran las actividades económicas y la población. Así en la primera fase de la última crisis (2007-2013) son numerosas las ciudades españolas que pierden empleos, sobresaliendo las situadas en la franja costera mediterránea, en los dos archipiélagos y en las principales aglomeraciones metropolitanas, lo que pone claramente en evidencia la responsabilidad y el protagonismo que el sector inmobiliario ha tenido en la destrucción de empleo (González Romero *et al.*, 2015; Caravaca, 2010).

Según Vázquez Barquero (1993 y 1999) y Albuquerque (1999 y 2012), el desarrollo local no equivale a la idea de atraer todas las inversiones y beneficios posibles para el municipio de referencia, sino que plantea integrar de una forma horizontal y territorial el conjunto de las políticas públicas, que deben coordinarse y concertarse con los diferentes actores sociales, posibilitando un marco adecuado de participación social democrática. Las comunidades locales tienen una identidad propia que les impulsa a lanzar iniciativas que integran lo social con lo económico, entendiendo como desarrollo local el proceso de crecimiento y cambio estructural que se produce como consecuencia de la transferencia de recursos de las actividades tradicionales a las modernas, del aprovechamiento de economías externas y de la introducción de innovaciones, que generan un aumento del bienestar de la población de un territorio o región. Así de este concepto se pueden extraer cinco dimensiones diferentes (económica, sociocultural, político-administrativa, formación de recursos humanos y ambiental), abordadas desde diferentes enfoques que van desde la política empresarial, de fomento productivo y la estrictamente industrial, hasta las políticas de promoción del emprendimiento (González Romero *et al.*, 2015; Rodrigo Cortés, 2014: 42).

La creación de empleo depende de múltiples variables interrelacionadas que tienen en cuenta las características de la estructura productiva, los niveles de cualificación de las personas en edad de trabajar y las políticas adoptadas en múltiples ámbitos (macroeconómicas, industriales, de I+D+i, sociales, educativas). En este sentido, la mejor manera de incentivar la creación de empleo es contar con una política económica que garantice un marco de estabilidad y un entorno favorable a la actividad empresarial, velando por la productividad y por la competitividad del conjunto de la economía, lo que permite sentar las bases para la creación de empleo (CES, 2016b: 106).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

El modelo de desarrollo local y de las políticas territoriales de empleo que se ha ido implantando en España, se ha consolidado con contradicciones y entraba en una etapa de relativa madurez, en la que se presumía que el objetivo era la definición de los modelos autonómicos propios. Con la llegada de la crisis en 2007-2008, se impuso un negativo proceso de involución que rompe la inercia seguida hasta el momento y la propia lógica del desarrollo, ya que la implementación de estas políticas, es más necesaria en momentos de crisis, debiendo realizar más esfuerzos y dedicar más recursos (Calvo, 2016).

2.1.2. Mercado local de trabajo

El mercado de trabajo no es un mercado cualquiera sino una institución social que tiene una triple vertiente de sostenibilidad económica, social y ambiental (Solow, 1992). El mercado de trabajo presupone la existencia de un oferente de trabajo (asalariado o trabajador por cuenta ajena) y un demandante de trabajo (empresario) que contrata al trabajador a cambio de una remuneración o salario. Las relaciones entre empresarios y trabajadores están presididas por unas reglas garantizadas por la legalidad que representa el Estado, que se establecen y modifican conforme cambian las circunstancias e intereses de los grupos sociales implicados que son representados por las organizaciones sindicales y empresariales. Las tensiones y conflictos entre el capital y el trabajo han encontrado históricamente cauces de negociación y resolución, fijándose un conjunto de leyes, procedimientos y doctrinas, que dan cuerpo al Derecho del Trabajo.

El mercado laboral aparece enmarcado por un conjunto de normas y relaciones laborales que condicionan la eficacia de su funcionamiento abarcando aquellas instituciones y procesos que se refieren a la compra, venta y formación del precio de los servicios de trabajo. El mercado de trabajo local es aquella área dentro de la cual opera un conjunto dado de planes de oferta y demanda de trabajo para determinar los salarios y otras condiciones de trabajo (Parnes, 1979). Los mercados locales de trabajo son espacios de movilidad diaria de la población por motivos laborales, siendo el lugar geográfico en el que se cruzan las ofertas y demandas de empleo (Sánchez, 2008). Las fronteras de los mercados locales de trabajo se caracterizan por ser relativamente impermeables a los desplazamientos diarios por motivos de trabajo, de tal manera que la mayor parte de los trabajadores que residen en uno de estos mercados locales ejercen su actividad sin cruzar estos límites, y simultáneamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

el área son ocupados por trabajadores que residen en ella (Casado Díaz, 2000: 25-29).

Los mercados de trabajo locales son marcos útiles para la gestión territorial de las políticas de empleo y como instrumentos de diagnóstico y de planificación (Casado, 1998: 287), pero además pueden ser ámbitos adecuados para la aplicación y planificación de políticas multidimensionales más amplias que impulsen el desarrollo socioeconómico sostenible de los territorios que delimitan, como pueden ser las políticas de infraestructuras y transportes, urbanismo, ordenación territorial y la oferta de diversos servicios públicos (Sánchez y Moreno, 2010: 115).

Se ha demostrado empíricamente la utilidad de los mercados de trabajo locales como herramientas de diagnóstico que reflejan la situación laboral en un determinado tiempo y territorio, respondiendo a la estructura económica, a las pautas de ubicación de los lugares de residencia, a las infraestructuras de transporte y en última instancia a las decisiones individuales de los ocupados. Esta realidad permite la elaboración de índices estadísticos relevantes para el análisis de los fenómenos laborales y de las políticas territoriales y son un marco idóneo para la articulación de incentivos regionales y locales, que podrían ser formulados de forma diferenciada para las distintas ocupaciones. Hay que valorar que las características personales, la edad y la posición familiar son determinantes en la decisión de desplazarse fuera del municipio para trabajar. Los grupos de más edad se desplazan menos que los jóvenes, los ocupados que conviven con sus padres registran una movilidad superior que la persona principal del hogar, las parejas con hijos tienen una movilidad inferior y los dueños de las empresas experimentan una movilidad menor que sus empleados (Casado Díaz, 1998: 285-286).

Los mercados locales de trabajo son espacios fijados y delimitados por la movilidad laboral que comprenden uno o varios municipios contiguos donde la mayor parte de los efectivos laborales residentes en ellos, pueden encontrar o cambiar de empleo sin variar su residencia, o a su vez pueden cambiar de residencia sin que ello lleve aparejado un cambio de lugar de trabajo. Son áreas relativamente autónomas y con elevado grado de autocontención, tanto por el lado de la oferta como de la demanda de trabajo, de forma que la mayoría de los ocupados residentes en ellas, realizan sus actividades sin necesidad de desplazarse fuera del área, y simultáneamente la mayoría de los puestos de trabajo existentes en ese espacio son ocupados por los residentes del mismo (Reyes y Nuez, 1992; Álvarez, 1995; Casado Díaz, 1996, 2000; Andersen, 2000; Godenau y Arteaga, 2003). Para que un conjunto de municipios pueda constituir un mercado local de trabajo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

debe superar un grado mínimo de autocontención, habitualmente establecido en el 75% de los ocupados que trabajan y residen en la zona (Casado Díaz y Coombes, 2005; García Rodríguez *et al.*, 2007; Godenau, 2007: 173).

El tardío desarrollo de la economía laboral y el predominio del enfoque neoclásico de mercado de trabajo básicamente homogéneo y de ámbito nacional, ha limitado considerablemente la capacidad de análisis de los mercados laborales locales (Álvarez, 1986), por lo que resulta conveniente mejorar los sistemas de información sobre los mercados locales de trabajo, para investigar ámbitos tan complejos como la inteligencia territorial, las políticas de empleo, el desarrollo socioeconómico, así como generar procesos de acción participativos que involucren a los actores sociales como auténticos protagonistas, facilitando la gobernanza territorial (Girardot, 2005 y 2009).

La existencia de limitaciones estadísticas y la falta de interés en las administraciones ha provocado que los ejercicios de delimitación de los mercados locales de trabajo sea poco frecuente (Manzanares, 2016: 29). No obstante existen diversas investigaciones que analizan los mercados locales de trabajo (MLT), así Godenau y Arteaga (2003) delimitaron los MLT de Tenerife, que sirve de antecedente fundamental en esta investigación. En Cataluña se pueden citar los estudios sobre el Área Metropolitana de Barcelona (Nello, 2002) y los de la Politécnica de Cataluña sobre mercados locales de trabajo y áreas metropolitanas (Clusa y Rodríguez-Bachiller, 1995). En la Comunidad Valenciana, Salom, Albertos, Delios y Pitarch (1997) delimitaron las áreas de cohesión; Casado (2000) los mercados locales de trabajo; y Salom y Casado (2007) analizaron la evolución entre 1991 y 2001 de los MLT de la Comunidad Valenciana. Susino, Casado y Feria (2007), analizaron los MLT de Andalucía y Sánchez (2008) estudió la segmentación de los mismos. Beltrán, Losa, Riquelme y Magarzo (2014) delimitaron los MLT de la Región de Murcia para colectivos en riesgo de exclusión social. Otros estudios son los de Alonso *et al.* (2008) sobre los MLT de Aragón y Casado, Martínez- Bernabue y Flórez-Revuelta (2010) que delimitan los mercados de trabajo para el conjunto nacional (Manzanares, 2016: 30).

Los municipios no son siempre las unidades territoriales más indicadas en la detección de los mercados locales de trabajo, pero la información estadística municipal disponible convierte a estas unidades administrativas en adecuadas para alcanzar un nivel de representatividad y desagregación territorial que ofrezca la información necesaria y conveniente (Godenau y Arteaga, 2003). Se debe destacar que no serán los núcleos urbanos más grandes los que producen un mayor y mejor desarrollo económico, sino más

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

bien aquellos territorios que dispongan de un mercado de trabajo más cualificado (Álvarez, 1986).

La movilidad laboral diaria es un fenómeno complejo, y son muchas las variables sociodemográficas que ayudan a comprender este comportamiento de incidencia creciente. Los procesos de movilidad laboral diaria externa e interna, deben tener en cuenta las particularidades de cada territorio así como la oferta laboral de cada municipio y de los municipios colindantes que determinan en gran medida la movilidad laboral diaria de sus trabajadores. En este sentido el modelo de ciudad difusa depende más que ninguna de la red viaria y la demanda continua de ampliación de las carreteras supone asumir importantes impactos en el territorio con gran desembolso económico, consumo de suelo y dependencia energética exterior (Barrios y Hernández, 2014).

2.1.3. Desempleo: tipos, teorías y causas

El desempleo indica que existe un desajuste en el mercado de trabajo. No sólo es un grave problema social, sino la manifestación de un desequilibrio económico que se ha convertido en el centro del debate entre los teóricos de la economía y otras disciplinas. Los economistas clásicos y neoclásicos consideran que el libre funcionamiento de los mercados garantiza la competencia y con ello el ajuste automático entre oferta y demanda. Según la Ley de Say, la oferta crea su propia demanda y por eso señalan que no es posible que exista desempleo involuntario, con la excepción del que derive de los procesos de ajuste o transición entre un puesto de trabajo y otro, denominado paro friccional (Banyuls *et al.*, 2001; Palacio y Álvarez, 2004). Malthus y Marx defienden por el contrario que existe una tendencia crónica a que surjan excedentes de oferta de trabajo. Malthus señala que nada asegura que el crecimiento de la población no supere al de los bienes de subsistencia y la consecuencia sería que una parte de la población cae en el desempleo y la pobreza. Marx va más allá y cree que hay una ley dentro del sistema capitalista (ley de sobrepoblación relativa), según la cual la oferta de fuerza de trabajo tiende a superar a la demanda, creando un excedente de población dispuesta a trabajar (ejército industrial de reserva), permitiendo a los empleadores mantener bajos niveles salariales (Palacio y Álvarez, 2004; Neffa *et al.*, 2007: 15-75).

La teoría keynesiana considera a las fluctuaciones de la actividad económica como el factor más importante responsable del desempleo y la limitación por el lado de la demanda

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

es el punto de partida para su análisis. Dicha limitación se refleja en el principio de demanda efectiva que relaciona el nivel de producción y empleo con las expectativas de demanda y no con la capacidad productiva instalada ni con la mano de obra disponible (Alujas, 2002: 24-30). Para Keynes, aunque haya competencia en los mercados se debe reforzar la demanda efectiva, incentivando el consumo y la inversión, para aprovechar totalmente el potencial productivo de cada economía y alcanzar el pleno empleo de los recursos y factores productivos. Las políticas inspiradas en Keynes se generalizaron tras la Segunda Guerra Mundial y contribuyeron a sostener un crecimiento con pleno empleo hasta la crisis de la década de los 70, que abrió una nueva y más intensa competencia a escala mundial, bautizada como globalización, que desató procesos de reestructuración y reconversión industrial en la mayoría de países, provocando desigualdades entre empresas que compiten en un mismo mercado, entre diferentes mercados o áreas económicas (Palacio y Álvarez, 2004: 22-24 y Neffa *et al.*, 2007: 105-135).

Las posiciones neoliberales insisten en la desregulación o la creciente flexibilización de las reglas del mercado de trabajo, con un ideal de fin de las relaciones laborales, similar al fin de las ideologías. La relación laboral individual de carácter contractual y supuestamente libre, sería lo único que puede asegurar el buen funcionamiento de los mercados, lo que es abiertamente cuestionado por los planteamientos de inspiración nekeynesiana o marxista, que critican esa desregulación extrema (Guamán e Illueca, 2012).

El rumbo trazado por la agenda neoliberal hace más de tres décadas además de ser hegemónico pretende ser irreversible. Las causas que explican esta agenda son de naturaleza política, modificando de forma profunda las estructuras sociales, y consolidando nuevas formas de inseguridad, que provocan un aumento de la desafección y polarización ciudadana (Standing, 2013). Por ello la cuestión social y el empleo debe ser motivo de atención creciente para las ciencias sociales (Romero, Brandis y Melo, 2015: 370).

Banyuls *et al.* (2001) y Neffa *et al.* (2007) señalan que el paro registrado está constituido por el total de demandantes de empleo en alta, registrados en los servicios públicos de empleo el último día de cada mes, excluyendo a los demandantes ocupados, demandantes sin disponibilidad inmediata y demandantes de empleo con características específicas. Los desempleados (según la Encuesta de Población Activa o EPA) serían

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

aquellos que cumplen una serie de requisitos¹ y quienes satisfacen estas condiciones son considerados parados aún cuando compatibilicen esa situación con la de estudiante o realización de labores del hogar. La tasa de paro² expresa el nivel de desempleo y desocupación entre la población económicamente activa de un determinado territorio. La *curva de Beveridge* relaciona el porcentaje de vacantes (puestos de trabajo ofrecidos no cubiertos en relación con el empleo total) con la tasa de desempleo (personas que no encuentran empleo) en un mercado de trabajo. Esta curva mide el grado de eficiencia de la búsqueda de empleo en un país y cuanto más alejada esté la curva de Beveridge del origen, más ineficiente será el mercado laboral.

En lo que se refiere al reconocimiento de las diferentes tipologías del desempleo es fundamental su valoración para el diseño adecuado de las políticas de empleo. Así identificamos al desempleo friccional o de espera como aquel que subsiste después de que la economía haya recuperado un nivel de utilización de su mano de obra aceptable. Constituye el desempleo que se produce como consecuencia de la dinámica continua de contrataciones y despidos, y por la nueva incorporación de la población activa al mercado laboral que aún no ha encontrado un empleo, provocando que siempre existan personas desempleadas y vacantes por cubrir. El desempleo cíclico en cambio se produce por insuficiencia de la demanda a corto plazo o a largo plazo, como consecuencia de una recesión económica o las periódicas depresiones económicas que determinan la contracción del mercado de trabajo. Cuando cae la actividad, las empresas contratan menos trabajadores o incluso despiden algunos, pero cuando se produce un periodo de expansión económica este desempleo desaparece.

El desempleo estructural está caracterizado por su mayor duración y está causado por factores que producen un desajuste permanente entre la oferta y la demanda. El desempleo estacional es aquel debido a que la oferta de un determinado producto o servicio se ve condicionada por características muy específicas, pudiendo variar la demanda de trabajo con las estaciones del año (turismo de playa y actividades agrícolas). Existe también un desempleo cuyo origen se debe a la insuficiencia de la demanda,

¹ Son desempleados los que cumplen estos requisitos: son residentes de hogares no colectivos mayores de 16 años; declaran en la EPA no haber trabajado la semana anterior a la encuesta, ni siquiera una hora; declaran estar buscando empleo; utilizaron un método "activo" de búsqueda en las cuatro semanas anteriores a la entrevista y están disponibles para trabajar en un plazo de dos semanas.

² La tasa de paro es el cociente entre el número de parados y el de activos, multiplicado por cien.
Tasa de paro (%) = (población desempleada/población activa) x100.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

denominado “Keynesiano”, que lo padecen aquella parte de la población no ocupada que es susceptible de encontrar trabajo cuando la tasa de utilización de la capacidad productiva y de mano de obra se sitúe en niveles normales (Banyuls *et al.*, 2001 y Neffa *et al.*, 2007).

En cualquier país la tasa de desempleo total es una combinación de las diferentes tipologías de desempleo explicadas y aunque es difícil establecer el peso de cada una de ellos, según la OCDE se pueden describir determinadas características específicas³. A continuación, en la tabla 2.1 se exponen sintéticamente las distintas teorías explicativas de los diferentes tipos de desempleos existentes.

Tabla 2.1. Teorías explicativas del desempleo	
Desempleo friccional (y estructural)	Desempleo cíclico (y estructural)
Modelos de búsqueda de empleo (factores institucionales o la falta de información)	Neoclásico (restricciones funcionamiento competitivo del mercado de trabajo)
Modelo de selección- señales (productividad asociada al individuo)	Keynesiano (1940-1970)
Modelo de competencia por los puestos –Thurrow- (productividad asociada a los puestos de trabajo)	Modelos micro
	Relación entre desempleo e inflación
	Modelos neomarxistas

Fuente: Elaboración propia y adaptación de Banyuls *et al.*, 2001 y Neffa *et al.*, 2007

Con el enfoque neoclásico el desempleo se concibe como una situación poco habitual, en la que el salario es mayor que el de equilibrio y por eso hay más oferentes que demandantes, funcionando los mecanismos de ajuste a través del salario y provocando que el mercado de trabajo se reequilibre. Con el enfoque keynesiano la idea de partida es que los salarios nominales tienden a ser poco flexibles, en la medida que, en general, los trabajadores están más preocupados por lo que ocurre con los salarios nominales y menos con los reales y la única forma de restablecer el empleo es haciendo crecer la demanda agregada (Banyuls *et al.*, 2001 y Neffa *et al.*, 2007).

³ La complejidad de los procesos que causan las crisis económicas hace difícil que se pueda estimar correctamente el paro cíclico. Esto es así, especialmente porque las tasas de desempleo que se dan en un determinado periodo tienden a acumularse a la tasa de paro “habitual” en el periodo siguiente, lo que se denomina “histéresis”. El fenómeno que más se estudia es el desempleo estructural, que se estimaba alcanzaba el 85% del desempleo total, en la década de los noventa.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

La curva de Phillips⁴ (Phillips, 1958) relaciona la tasa de variación de los salarios con la tasa de desempleo y confirma la hipótesis keynesiana de que existe una relación entre demanda agregada, nivel de empleo y variaciones más o menos intensas de los salarios. Sin embargo, la aparición del fenómeno de la estanflación (inflación y desempleo elevados simultáneamente) en la década de los 70, pone en cuestión la famosa Curva de Phillips y abre un debate sobre las políticas a realizar y en el plano teórico supone que se incorpore en el modelo, no sólo la inflación presente, sino también las expectativas sobre la inflación. Al umbral de desempleo en el que se recupera el equilibrio en los mercados de productos y en el mercado de trabajo, coherente con un determinado nivel de salario real vigente, aunque no alcance el pleno empleo, se denomina *Tasa Natural de Paro*⁵ (Friedman 1969, 1981).

La escuela de las *expectativas racionales* (Lucas, 1972; Sargent y Wallace, 1975) dentro de la *Nueva Macroeconomía Clásica*, plantea que solo con medidas que afecten directamente al salario real, o al coste laboral unitario, a través de la productividad (inversión en capital físico, tecnología o capital humano), podrá reducirse permanentemente la tasa de desempleo. Sin embargo, posteriores enfoques nekeynesianos (aunque están de acuerdo con que el paro estructural ha de combatirse con políticas centradas en la oferta) han seguido insistiendo en que políticas selectivas de demanda pueden tener sus efectos a corto plazo, paliando los efectos de una recesión o permitiendo recuperaciones más rápidas. Las críticas a la nueva macroeconomía clásica, apuntan que no es posible el ajuste simultáneo de los mercados en competencia perfecta, ya que la vida real está llena de situaciones “imperfectas” y los “desequilibrios” son muy frecuentes siendo muy difícil que se cumplan los supuestos de la escuela de las

⁴ La curva de Phillips analiza el caso de Gran Bretaña durante 85 años y concluye que hay una relación regular entre ambas variables. En periodos de expansión, crecen los salarios por encima de lo habitual y decrece el desempleo. En periodos de recesión, crecen los salarios por debajo de lo habitual y crece el desempleo. Una extensión de la curva de Phillips es la del modelo de Samuleson-Solow(1960) que relacionan inflación (tasa de variación de los precios), con la tasa de desempleo. La existencia de la Curva de Phillips hizo creer a los economistas de los años 60 y 70 que existía una relación inversa entre inflación y desempleo y la política recomendada era que en periodos de desempleo habría que estimular la demanda agregada, generando un crecimiento de los precios y si éste fuese excesivo, se frenaría esta política.

⁵ A la tasa natural de paro también se le denomina *tasa de paro no aceleradora de la inflación* (NAIRU). Según el modelo de M. Friedman y E. S. Phelps (1969) en contextos inflacionistas, los trabajadores van a incorporar previsiones sobre la inflación. Suponen que si los precios crecieron el año anterior también crecerán éste y, por lo tanto, reivindicarán aumentos salariales similares a la inflación del año anterior. La espiral salario-precios-salario, no va a modificar a largo plazo el nivel de empleo, aunque sí la variación de precios, que acabará siendo mayor que al iniciar el proceso.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

expectativas racionales (Banyuls *et al.*, 2001 y Neffa *et al.*, 2007).

El modelo insiders-outsiders (Layard, Nickell y Jackman, 1991) relaciona la tasa de desempleo con el ritmo de crecimiento de la inflación. Establecen una distinción entre sector primario (salarios reales más altos) y sector secundario (salarios más bajos). Muchos trabajadores pueden no estar dispuestos a trabajar en el sector secundario, y la reducción del desempleo de una economía dependería según esta teoría de la evolución de los salarios reales vigentes en el sector primario. El salario real se determinaría fundamentalmente de la negociación colectiva realizada por los sindicatos que representan a los trabajadores del sector primario, es decir, depende del poder de negociación de los *insiders* (Lindbeck y Snower, 1988). Así pues, este modelo⁶ explica la persistencia del desempleo por la combinación de varios factores muy interrelacionados como son el poder negociador de los insiders, los pagos de salarios de eficiencia en el sector primario y un conjunto de rigideces institucionales que condicionan las soluciones que proponen para afrontar el desempleo (Neffa *et al.*, 2007: 217-245).

Tabla 2.2. Conceptos de las Teorías sobre el desempleo				
Variable	Neoclásico	Keynesiano	Marxista	Institucionalista
Objeto	Mercado	Mercado	Relación social (conflicto)	Instituciones mercado
Salario	Flexible	Rígido	Según relación de fuerzas	Reglas administrativas y políticas
Desempleo	Voluntario	Involuntario	Necesario	Dual
Ajuste	Salario	Empleo	Fuerza	Adaptación incertidumbre

Fuente: Adaptación de Banyuls *et al.*, 2001 y Neffa *et al.*, 2007

Las denominadas respuestas neoclásicas (modelo de búsqueda, contratos implícitos, salarios de eficiencia y la teoría de insiders-outsiders) fundamentan más que ninguna otra las políticas activas de empleo, delimitando su campo de actuación (Alujas, 2002: 9-10).

⁶ El modelo insiders-outsiders propone el mantenimiento de entornos macroeconómicos de inflación estable (baja), la introducción de reformas, mediante la flexibilización en distintos aspectos (prestaciones por desempleo, estructura *insider-outsiders*, negociación colectiva), la intensificación de políticas activas eficaces a favor de los desempleados con mayores dificultades de inserción y el fomento de la competencia en los mercados de productos y servicios. Es interesante resaltar que en este planteamiento, generalmente aceptado durante la década de los noventa, no se hace ninguna mención al coste de la reducción del desempleo en términos de la calidad del empleo creado.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2.1.4. El funcionamiento del mercado laboral: oferta y demanda de trabajo

Según Banyuls *et al.* (2001), Ruesga (2002) y Neffa *et al.* (2007) el mercado laboral es un espacio de intercambio de servicios laborales por una contraprestación en dinero o en especie entre un conjunto de trabajadores dotados de una determinada cualificación (oferta) y un conjunto de empleadores, que pueden ser empresas, instituciones y familias, que pretenden cubrir unos puestos de trabajo concretos (demanda). Para explicar la estructura laboral-salarial existen diferentes modelos explicativos y analíticos (ver tabla 2.2): el modelo neoclásico o esquema de oferta y demanda de trabajo en competencia perfecta, el modelo neoclásico ampliado, el enfoque keynesiano, los neomarxistas, el modelo de segmentación o esquema de mercado primario y secundario de trabajo, el esquema precios-salarios en competencia perfecta, etc.

Los neoclásicos con respecto a la oferta de trabajo señalan que los trabajadores toman decisiones de forma que se maximice su bienestar, consideran el ocio un bien que desean consumir y el salario actúa como coste de oportunidad del ocio. Con respecto a la demanda de trabajo razonan que las empresas toman decisiones de forma que se maximice su beneficio y para decidir si contratan o despiden a un nuevo trabajador comparan el gasto que les supone contratarlo con el ingreso que supone para la empresa la venta de los productos que produzca. El enfoque keynesiano parte de otros supuestos básicos como la existencia de recursos productivos no utilizados en la economía, una demanda de trabajo que depende de la demanda agregada en la economía y los salarios nominales que presentan cierta rigidez a la baja (Banyuls *et al.*, 2001; Ruesga, 2002; Neffa *et al.*, 2007).

El enfoque marxista tiene como eje básico la concepción de la relación laboral como relación social, distinguiendo entre trabajo y fuerza de trabajo, que explica la posibilidad de conflicto en el lugar de trabajo (Alujas, 2002: 39-42). Desde esta versión crítica y alternativa al capitalismo se indica que el salario oscilará entre el mínimo social de subsistencia y el máximo que reduce el beneficio empresarial, dependiendo de la relación de fuerzas de unos y otros. Para los marxistas el paro es un elemento consustancial al sistema capitalista para seguir perpetuándose (Neffa *et al.*, 2007: 51-61).

La teoría institucionalista resalta la importancia de las instituciones a la hora de determinar las variables del mercado de trabajo, teniendo estas aportaciones como denominador

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

común la no consideración del funcionamiento del mercado de trabajo a la hora de explicar los niveles de empleo y paro (Alujas, 2002: 31-38). Este enfoque considera que el mercado de trabajo debe entenderse como una realidad multirregulada principalmente por distintas instituciones⁷ que inciden sobre las relaciones laborales. En la fijación de los salarios, las reglas administrativas y políticas que rigen la organización del trabajo son muy importantes y las instituciones condicionan el comportamiento de empresarios y trabajadores, jugando un papel principal la negociación colectiva (Ruesga, 2002).

El planteamiento teórico predominante neoclásico defiende el funcionamiento más eficiente de los mercados, para evitar situaciones de sobrecoste en el proceso productivo (salarios inadecuados), infrautilización de la población activa disponible (desempleo) o inadecuación entre cualificación de los trabajadores y requerimientos tecnológicos. El problema consiste en elegir una combinación trabajo-ocio que maximiza la satisfacción de las necesidades individuales. Así la concepción de la decisión de trabajar como una elección entre ocio y renta conlleva la distinción entre un efecto renta y un efecto sustitución (Alujas, 2002: 12). El efecto renta indica que a mayor nivel salarial mayor número de horas trabajadas y el efecto sustitución supone que a menos horas trabajadas, más horas de ocio. Así el comportamiento tanto de oferentes como demandantes viene caracterizado por el objetivo común de obtener el máximo nivel de beneficios posible. La decisión de contratar o despedir, vendrá dada por el funcionamiento competitivo de los mercados de productos y factores y los ajustes a corto plazo en el nivel de producción sólo pueden realizarse mediante ajustes en su demanda de trabajadores o en el nivel salarial. El coste marginal es el coste adicional que supone un trabajador más en la empresa y la productividad marginal es la aportación de producto adicional que representa su trabajo. Si el coste salarial que hay que pagar a ese trabajador es inferior a los ingresos que van a obtenerse por la venta del producto a un determinado precio de mercado, su contratación supondrá un beneficio para la empresa. En este modelo neoclásico, los trabajadores se decantarán por aquellos empleos que les permitan obtener mayor bienestar, sin menoscabar su tiempo de ocio. En este sentido, el criterio principal será racionalizar el salario por hora trabajada, ya que todo tiempo dedicado al ocio sería un coste de oportunidad por el tiempo que no se ha destinado a trabajo. El esquema oferta-demanda en competencia perfecta según el modelo neoclásico se explicaría según se indica en la

⁷ Sindicatos, asociaciones patronales: la costumbre, la familia, la educación y el intercambio político o regulación que se plasma en políticas gubernamentales.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

tabla 2.3 (Banyuls et al., 2001; Ruesga, 2002; Neffa et al., 2007).

Tabla 2.3. El esquema oferta-demanda en competencia perfecta según el modelo neoclásico		
OFERTA DE TRABAJO	Objetivo	Los trabajadores deciden cuánto trabajar con el objetivo de hacer máximo su bienestar.
	Comportamiento	Para ello eligen entre la cantidad de renta (obtenida por trabajar) y la cantidad de ocio (no trabajar) que desean disfrutar.
	Relación con el salario	Si crece el salario aumenta la oferta de trabajo (se renuncia a más ocio). Si disminuye el salario disminuye la oferta de trabajo (se "consume" más ocio, al ser más barato).

Fuente: Adaptación de Banyuls *et al.*, 2001 y Neffa *et al.*, 2007.

Más allá de los comportamientos microeconómicos, el análisis del mercado de trabajo se aborda desde una perspectiva macroeconómica, estudiando la interacción del conjunto de la oferta y demanda y sus resultados en niveles de empleo para un país determinado. La reacción de los individuos ante cambios en los niveles salariales depende, tal y como hemos dicho anteriormente, del efecto renta y el efecto sustitución. Las variaciones en el ritmo de actividad económica e inflación son los elementos que con más frecuencia pueden provocar cambios a corto plazo en los niveles de empleo y salarios. Los precios influyen en los márgenes de ganancia de los empresarios y también en el poder adquisitivo de los trabajadores, al afectar a su capacidad para adquirir bienes y servicios (Ruesga, 2002).

La elasticidad, es un concepto económico introducido por el economista inglés Alfred Marshall (1890), para cuantificar la variación (que puede ser positiva o negativa) experimentada por una variable al cambiar otra. Es empleada en el estudio de la demanda, los diferentes tipos de bienes que existen en la teoría del consumidor, la incidencia de la fiscalidad indirecta, los conceptos marginales en la teoría de la empresa, la distribución de la riqueza, y adquiere gran importancia en el análisis de la distribución del bienestar⁸.

⁸ La demanda es elástica si una variación porcentual del salario provoca una variación porcentual mayor en la demanda de trabajo: (Ed) será mayor que 1 (empresarios muy sensibles a las variaciones del salario). La demanda es inelástica si una variación porcentual del salario provoca una variación porcentual menor en la demanda de trabajo: (Ed) será menor que 1 (empresarios poco sensibles a las variaciones del salario). La demanda es unitaria si una variación porcentual del salario provoca una variación porcentual igual en la demanda de trabajo: (Ed) será igual que 1.
La elasticidad según las reglas Hicks-Marshall es mayor: Cuanto mayor sea la reacción de la demanda final

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

En el Modelo Neoclásico Ampliado se incorporan diferencias en el grado de cualificación, productividad y nivel salarial de los trabajadores. El modelo inicial considera una oferta de trabajo homogénea, pero la realidad es que no todos los oferentes tienen las mismas posibilidades de ocupar un puesto de trabajo según sus niveles de remuneración o su cualificación profesional. De aquí que surja la Teoría del Capital Humano, que constituye una ampliación del modelo y analiza las diferencias de cualificación de la oferta de trabajo, la estructura salarial, y su relación directa con otras variables como la productividad o la valoración económica de los beneficios del capital humano, en términos de tasas de retorno social. Esta teoría también atribuye diferencias salariales a problemas de discriminación (preferencias empresariales o falta de información) con mujeres, extranjeros, etc. (Schultz, 1959; Becker, 1964).

Otras teorías como la de discriminación estadística se fundamenta en el alto costo que supone recabar información sobre la productividad de cada candidato, basando sus decisiones en las características medias percibidas del grupo al que pertenece; la teoría del credencialismo, sostiene que el nivel educativo, en términos del grado alcanzado, constituye un mérito valorado económica y socialmente por las empresas a la hora de considerar su retribución; la teoría de los salarios de eficiencia señala que es compatible que una empresa maximizadora de beneficios fije salarios superiores al nivel de productividad a corto plazo y la teoría de los contratos implícitos parte de estrategias de remuneración salarial de empresas que se comprometen con los trabajadores a mantener un salario relativamente estable, incluso en periodos de recesión (Ruesga, 2002).

Diamond, Mortensen y Pissarides (2010) ofrecen una explicación del funcionamiento del mercado de trabajo que permite profundizar en distintos aspectos que las teorías tradicionales no han considerado como son la dispersión de salarios y precios, los problemas de coordinación, de eficiencia y el modelo de desempleo que han configurado una herramienta útil para los decisores políticos. No obstante este modelo es cuestionado, al no recoger adecuadamente las variaciones cíclicas en el paro y en los puestos vacantes como consecuencia de las perturbaciones que se produzcan en los precios (Shimer, 2005).

antes cambios de los precios; Cuanto más fácil resulte sustituir trabajo por capital; Cuanto mayor sea la disponibilidad de capital y menor su coste; Cuanto mayor sea la participación de los costes laborales en el coste de la producción total.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2.1.5. Espacio urbano, territorio insular y concertación social

En cualquier estudio del empleo en un espacio social determinado se pueden analizar tres factores básicos de la demanda de trabajo como es la estructura demográfica, que se refleja en la pirámide de población, el nivel de estudios y de formación de la población y la estructura ocupacional (Murillo Castillejo, 1994).

La mayor parte de las áreas metropolitanas urbanas han experimentado cambios significativos en sus estructuras territoriales que han dado lugar a diversas tipologías de crecimiento y distintos procesos de segmentación, división y diferenciación del espacio residencial. Existe una desigual distribución espacial del desempleo tanto en el ámbito interregional como en el intraurbano, así las minorías poco cualificadas que residen en ciudades experimentan malos resultados en el mercado de trabajo, por estar desconectadas de las oportunidades de trabajo suburbanas (Gobillon, Selod y Zenou, 2007). La mayoría de los trabajos de investigación centran su atención en los efectos sobre la distribución geográfica del desempleo derivados de los distintos grados de accesibilidad física, por la distancia que separa la localización residencial del individuo y los centros de empleo. La distribución geográfica del desempleo urbano debería ser a priori más segregada en áreas monocéntricas que en aquellas que presentan un carácter no monocéntrico (Santana i García, 2003). Aparece en estos estudios el concepto “mismatch” o desajuste espacial (Kain, 1992) que analiza la formación de bolsas de desempleo en las áreas metropolitanas de mayor peso en el contexto europeo siendo relevante la caracterización de la composición interna del vecindario o medio residencial, trascendiendo a los factores de accesibilidad física.

Según Santana i García (2003), existe una clara relación entre estructura urbana y desempleo, y a la hora de estudiar los mercados locales de trabajo no podemos considerar independiente o exógena la distancia de viaje al trabajo de la localización residencial. La propensión a la migración intraurbana no es lineal ni en la edad ni en las diferentes etapas del ciclo vital de los individuos, siendo una dinámica más extendida entre los adultos jóvenes al responder a la emancipación y a la formación de una unidad familiar independiente. También las variables de estudio o ingreso condicionan las decisiones de movilidad residencial y una mayor accesibilidad a la ocupación revierte en menos costes de búsqueda y/o viaje al trabajo, afectando al potencial de empleo y a la densidad del mismo. Este autor ha contrastado diferentes hipótesis sobre como la estructura o forma urbana incide en el empleo, el desempleo y en la propia estructura productiva de un

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

territorio:

1. Diferentes formas o estructuras urbanas, interpretadas como las distribuciones geográficas específicas de los patrones residenciales y del empleo, pueden generar distintos grados de concentración o de segregación en la distribución territorial del paro en el entorno metropolitano. En áreas de carácter no monocéntrico, la distribución de centros, y de vacantes de empleo, es más homogénea que en entornos con una estructura monocéntrica. La distribución geográfica del desempleo urbano debería ser a priori más segregada en áreas monocéntricas que en aquellas que presentan un carácter más multicéntrico.
2. La estructura urbana condiciona en mayor medida la distribución del desempleo de áreas monocéntricas. El impacto en términos de atenuación de las pautas de segregación implícitas a las distribuciones geográficas de paro también debería ser superior en el área metropolitana de naturaleza monocéntrica.
3. Una misma estructura urbana, definida como la distribución espacial de los patrones residenciales y de empleo, puede imponer distintas limitaciones de accesibilidad en la ocupación a individuos que, por sus características, presentan diferentes restricciones de movilidad y/o de ajuste en el mercado de la vivienda. En consecuencia, una misma forma urbana puede afectar de forma distinta a la probabilidad de desempleo de individuos con características diferentes.

Las políticas de vivienda y de movilidad residencial, de infraestructuras y de accesibilidad al empleo adquieren una relevancia considerable como mecanismo de atenuación de las restricciones que impone la estructura urbana en materia de accesibilidad al empleo. Otros estudios han mostrado diferentes rasgos específicos relacionados con la localización industrial en las grandes aglomeraciones metropolitanas⁹. En el funcionamiento de los sistemas urbanos-regionales en la sociedad de la información pueden existir zonas geográficamente poco favorables, siendo fundamental para su eficacia la disposición de mano de obra cualificada en un medio urbano próximo e instituciones capaces de formar

⁹ Los rasgos específicos a destacar en la localización industrial son: liberalización creciente de la implantación industrial en un espacio técnico; densas redes energéticas que facilitan el espacio homogéneo; las comunicaciones, el transporte rápido e internet homogenizan el espacio en cuanto a localización empresarial; el consumo de masas generalizado descentraliza la producción; la relación entre la empresa madre y las sucursales; las resistencias a la deslocalización por el temor a los cambios y el factor de prestigio social de las antiguas localizaciones centrales y la tendencia a la homogenización del espacio, gracias a la buena red de comunicaciones.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

personal cualificado (Borja y Castells, 1997; Doval, 2011).

La localización residencial del individuo, respecto a la localización de los puestos de trabajo, condiciona las decisiones de búsqueda de empleo y, por consiguiente, las probabilidades de desempleo. Los condicionamientos que impone la localización residencial en términos de ajuste en el mercado de trabajo no son idénticos ni homogéneos para toda la población. En cambio no se ha podido demostrar evidencia empírica a favor de la existencia de una relación de causalidad directa entre las características o la composición socioeconómica del entorno zonal de residencia de los individuos y sus respectivas probabilidades de desempleo (Santana i García, 2003).

Las islas poseen un gran número de limitaciones, entre las cuales se encuentran las derivadas de su reducido tamaño, sus características geográficas y socioeconómicas, la fragmentación del territorio y la lejanía, que pueden suponer una desventaja en el plano económico (Sánchez Medina, 2003: 143). Sin embargo, las economías de los territorios insulares han logrado en algunos casos, ratios de crecimiento importantes, superando los obstáculos derivados de sus características geográficas e incluso transformándolos en atractivos, utilizando la riqueza cultural y patrimonial como uno de sus principales activos. En las islas es fundamental contar con una fuerza laboral formada, por lo que resulta vital realizar inversiones en los recursos humanos del territorio (McElroy, 2000; Mehmet y Tahiroglu, 2002).

Según Sánchez Medina (2003: 335), para los territorios insulares se pueden utilizar herramientas para medir sus recursos intangibles y lograr un desarrollo sostenible, entendiendo por capital intelectual al conjunto de activos que se encuentran a disposición del territorio y que, pese a no contar con una naturaleza física o financiera, generan o pueden generar desarrollo sostenible, ya sea de forma aislada o en conexión con otros. Esta propuesta de modelo se encuentra formada por siete dimensiones, seis para cada uno de los tipos de capital intelectual identificados (capital turismo, capital actividad económica, capital social, capital medioambiental, capital administración pública, capital formación y desarrollo) y otra (capital resultado) que refleja el resultado de acumular los activos intangibles de las otras dimensiones. Las áreas metropolitanas canarias ocupan una posición intermedia en el ranking de crecimiento, y debido a su estructura económica más diversificada, estos crecimientos no están tan concentrados en pocas ramas sectoriales como ocurre en los mercados turísticos (Godenau, 2007: 177).

El desarrollo autonómico en Canarias tuvo una repercusión importante en el mercado de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

trabajo y en la formación bruta de capital en las dos capitales canarias y permitió la redefinición de los modelos socioeconómicos hacia estructuras productivas más plurifuncionales en las que lo público juega un papel protagonista (Parreño y Díaz Hernández, 2014: 417).

Los nuevos grandes centros de actividad funcional inducen de un modo u otro a procesos expansivos urbanos que a menudo resultan proyectos poco o mal integrados. Diversos estudios sobre las áreas metropolitanas identifican los grandes centros de actividad y el papel desempeñado en las transformaciones urbanas, aspirando a lograr modelos urbanos sobre la base de un desarrollo equilibrado, en coherencia con la sostenibilidad ambiental. Es importante destacar que más de dos tercios de los españoles viven en las 46 áreas urbanas metropolitanas existentes que integran diferentes tipologías comercial, sanitaria, universitaria, tecnológica y logística (Vahí Serrano *et al.*, 2015: 10).

Sforzi (2005: 5) entiende el desarrollo local como un proceso de organización de un territorio, resultado del esfuerzo de concertación y planificación realizado por los actores locales. La concertación social en el ámbito local trata de generar un proceso que permitiría fortalecer el tejido social y productivo endógeno y movilizar a la población en base a objetivos comunes. De esta manera el protagonismo de los actores locales en la planificación territorial y socioeconómica contribuye a dinamizar la organización social, promoviendo nuevos liderazgos y redefiniendo los roles de los diferentes agentes locales, pasando de la confrontación a las alianzas. En las diversas definiciones sobre el desarrollo local, todas hacen hincapié en una característica esencial, que es la presencia de la sociedad civil, en la toma de decisiones, a través de la cual se definen colectivamente los objetivos, los instrumentos, los medios y los compromisos de los sujetos implicados en la promoción del desarrollo de un territorio.

Los actores del desarrollo local son todos aquellos agentes que en el campo político, económico, social y cultural son portadores de propuestas que promueven el desarrollo socioeconómico de un territorio y que tienden a capitalizar mejor las potencialidades locales. Se pueden dividir esquemáticamente en: actores políticos-administrativo (gobiernos locales; instituciones supramunicipales; comunidades autónomas; estatales y europeos); actores empresariales (organizaciones empresariales y Cámaras de Comercio; gran empresa; mediana empresa; pequeña empresa y microempresa) y actores sociales como organizaciones sindicales; colectivos y comunidades organizadas; asociaciones; ONG; comunidades parroquiales e instituciones educativas (Barba, 2000).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Aunque la información no es compartida por todos, uno de los logros de este proceso de máxima participación e implicación social ha sido el avance fundamentalmente en el conocimiento del funcionamiento interno del municipio y de sus instituciones y en el conocimiento del coste de las obras y proyectos. La participación social de los actores locales en el desarrollo local posibilita (Barroso, 2000):

- a) Conocer de manera directa los intereses y las necesidades de la población, profundizando en la información y responsabilidad de los/as ciudadanos/as.
- b) Establecer redes para el trabajo común y fomentar espacios de encuentro que garanticen la viabilidad y el éxito de las iniciativas emprendidas.
- c) Las comunidades disponen de recursos endógenos que les permiten afianzar y singularizar su estrategia de desarrollo.
- d) Las iniciativas comunitarias deben adquirir la forma de proyecto para superar la dispersión de esfuerzos.
- e) La autoestima es una de las fuentes esenciales del progreso comunitario.

Existe una tendencia de cambio en el papel de los poderes públicos que ha supuesto la transferencia de mayores responsabilidades a los niveles de decisión inferiores, aplicando para ello el principio comunitario de la subsidiariedad. En la misma dirección de redistribución de los recursos financieros apuntan las políticas supranacionales europeas, convirtiéndose la Unión Europea en un actor institucional de primer orden en el desarrollo local y regional (Aragón y Rocha, 2003; Aragón, 2011). Las complejas circunstancias políticas y económicas bajo las cuales tuvo que instaurarse el sistema del diálogo social en España ha encontrado dificultades añadidas, con una fuerza de trabajo y una clase empresarial cada vez más devaluadas, dispersas y fragmentadas (Martínez Lucio, 2016).

En relación a los agentes sociales, el sindicalismo tendría que repensarse para ser capaz de configurar un nuevo modelo que se adapte a la situación actual del trabajo atomizado y precarizado, con la misma premisa de no renunciar a la defensa de los derechos y los valores fundamentales de la persona. Tanto por el número de afiliados y afiliadas, como por su implicación en medianas y grandes empresas, continúan teniendo una importancia central a la hora de entender las relaciones laborales y en el diseño de las políticas de empleo (Crespo *et al.*, 2106: 9).

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2.2. Políticas públicas de empleo

El concepto de políticas públicas de empleo, tal y como se señala en la introducción de esta tesis, supone adentrarse en un campo muy amplio de nociones estrechamente vinculadas entre sí, como son las políticas laborales, políticas de trabajo, políticas sociolaborales, políticas sociales, políticas de ocupación, políticas de mercado de trabajo o políticas de regulación laboral. Todos estos términos y acepciones han servido en las últimas décadas para denominar al concepto genérico de políticas públicas de empleo y en la actualidad, al igual que en anteriores crisis cíclicas, estas políticas se posicionan como una herramienta básica de actuación pública para contrarrestar los efectos causados por la crisis (Calvo, 2011: 62).

Las políticas públicas de empleo (activas y pasivas) son herramientas para mejorar la empleabilidad y proteger a los desempleados y tienen su nacimiento en la propia evolución del estado de bienestar, que en el caso español ha seguido la dinámica tardía de los modelos de estado de bienestar europeo, aunque con algunos elementos distintivos, como son el proceso de universalización fragmentado e incompleto y su carácter marcadamente asistencial (Rodríguez Cabrero, 2004: 80-81, 291-293). Las investigaciones realizadas evidencian la importancia de establecer una unidad geográfica adecuada para el análisis territorial siempre que la disponibilidad de datos estadísticos lo permita y condicionada por el territorio, la delimitación practicada y el método de evaluación utilizado. Es preciso considerar la dimensión local en los análisis referidos al mercado de trabajo, ya que una vez ubicados los problemas, las políticas de empleo serán más efectivas al estar centradas y focalizadas sobre un territorio determinado (Manzanares, 2016: 167).

2.2.1. Orígenes de las políticas de empleo y del Estado de Bienestar

Las políticas de empleo tuvieron un origen histórico principalmente local, ya que las primeras iniciativas en esta materia se tomaron en ayuntamientos y comarcas y las primeras bolsas de empleo tenían un carácter esencialmente territorial (Barroso, 2000). Posteriormente se vivió un proceso de centralización de las políticas de empleo, hasta llegar al modelo clásico, donde el Estado era el único protagonista en este campo. Esto ha variado en los últimos años, por diversos factores entre los que se encuentran el cambio de modelo de intermediación, una nueva filosofía en los servicios en el mercado de trabajo, el surgimiento de nuevas fuentes de financiación y la legalización de las agencias

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de colocación sin fines lucrativos (Salas Porras, 2010; Vallecillo, 2011).

Castel y Polanyi (2002) explican el origen de las políticas públicas referidas al trabajo, empleo e inclusión social, tomando como referencia las primeras regulaciones previas al proceso de mercantilización que caracterizó a la revolución industrial. De esta manera, los contenidos de las políticas públicas de empleo, de tanta incidencia en un contexto de crisis como el que se vive actualmente, recogen antecedentes que se remontan a la génesis de los procesos mercantilistas (Guerra, 2011: 152-167).

La génesis de las políticas públicas de empleo o sociales se encuentra en el desarrollo del Estado de Bienestar que hunde sus raíces en el llamado Estado Benefactor, ligado a la caridad, y en otros antecedentes más próximos como la Ley Fabril inglesa, los Talleres Nacionales de 1848 y la Legislación Social del Canciller Bismarck de finales del siglo XIX. El desarrollo de los Estados del Bienestar en Occidente se dio en el contexto de la crisis económica del crack de 1929 y la Segunda Guerra Mundial, con unas clases medias que habían sufrido un importante deterioro. A esto se unió la llamada Teoría General de Keynes que buscaba el incentivo y sostenimiento de la demanda como motor del crecimiento de la inversión y contrarrestar así, los ciclos de la economía que se sucedían sin control alguno. La consolidación de los Estados de Bienestar se produjo con la implantación de los sistemas de Seguridad Social de la mano del Informe Beveridge, cuyos contenidos suponían la primera propuesta programática del Estado de Bienestar reafirmando el principio de universalismo, que supone que todo ciudadano, por el mero hecho de serlo, tiene derecho a participar de los beneficios de la economía, y que es papel del Estado proveer el acceso; el principio de subsistencia por el que se puede asegurar una renta a todos los ciudadanos; y el principio garantista de un espacio para la iniciativa privada, de modo que se pueda formar un sistema mixto que ofrezca seguridad social para las necesidades básicas, asistencia social para los casos especiales y seguros privados para incrementar el grado de satisfacción de necesidades (Manzanera, 2016: 89).

Las políticas de empleo han evolucionado en el ámbito europeo de la mano del Estado de Bienestar que ha sido una formación histórica específica con límites definidos en el tiempo (para muchos desde la Segunda Guerra Mundial hasta finales de los años sesenta) y en el espacio (los países desarrollados de la Europa occidental). Así Mishra (1989: 56) lo sitúa como *“un sistema social desarrollado en las democracias capitalistas industrializadas como Gran Bretaña después de la Segunda Guerra Mundial y que permaneció más o menos intacto hasta mediados de los años setenta”*. El desarrollo de los sistemas estatales de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

bienestar fue evolucionando a lo largo del tiempo a través de diferentes procesos históricos interrelacionadas, pudiendo distinguir 4 fases (Therborn, 1989):

1. El nacimiento del capitalismo industrial liga el Estado de Bienestar a una cultura industrial de fábricas, movimientos de clase obrera, producción de gran escala de bienes homogéneos, planificación social y económica.
2. La construcción de los Estados nacionales.
3. El proceso de secularización, donde la asistencia y cuidados sociales estatales sustituyeron a la caridad de la Iglesia y a sus servicios.
4. Proceso de democratización, con el triunfo de los derechos cívicos y de las prestaciones sociales.

Las razones y objetivos de este tipo de Estado no han sido los de procurar y defender el bienestar general de toda la población mediante una distribución y redistribución más justa e igualitaria de la riqueza. Han sido por el contrario, *recrear y mantener*, por un lado, las condiciones adecuadas para la acumulación creciente de capital y por otro, *organizar* el malestar de las clases subalternas, inevitablemente creado por el desarrollo capitalista, procurando la colaboración de éstas en la consecución del establecimiento de las condiciones adecuadas para la acumulación de capital (Rodríguez Cabrero, 1998 y 2004). De esta forma *el keynesianismo* “fue el marco teórico donde se han asentado los principales fundamentos sociales que animan las políticas de intervención de los países de la economía occidental desde hace más de cuatro décadas. La política económica alcanzó con ello, gracias a este giro radical, un rango muy cercano a un modo de regulación social que superó, con mucho la recopilación de recetas técnicas o instrumentales para integrar en un conjunto de argumentaciones estrictamente teóricas, un grupo de auténticas propuestas de actuación capaces de armonizar los cimientos políticos del Estado nación con las condiciones sociales de su reproducción y con las condiciones económicas que se derivan de la acumulación” (Alonso, 1999: 98).

La política social del Estado de Bienestar se caracteriza por la administración de servicios sociales, salud, educación, seguridad social, vivienda y por el impulso de políticas de empleo y emprendimiento. Pero algunos autores resaltan que el Estado de Bienestar ha entrado en una crisis irreversible “el Estado de Bienestar se ha convertido en una piedra de molino atada al cuello, en el principal impedimento para un reajuste económico urgentemente necesario y para un crecimiento del empleo vigoroso: mantiene las rigideces

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

allí donde se necesitan flexibilidades, y los derechos de ciudadanía social sofocan nuestros incentivos para trabajar y ahorrar” (Esping Andersen, 2000: 189-190).

La clasificación que realiza Esping Andersen (2000), que se refleja en la tabla 2.4, ordena los diferentes modelos de Estado de Bienestar en función de la forma en que se atiende a los riesgos y en función del tipo de solidaridad predominante. Así se puede distinguir el modelo liberal, el socialdemócrata y el conservador corporativista, aunque esta clasificación ha recibido críticas respecto al encaje de países considerados de capitalismo tardío como España, Grecia o Portugal. Estos países estarían encuadrados en un modelo mediterráneo específico en el que predomina la lógica patriarcal, una intensidad de las políticas moderada y una orientación hacia las transferencias antes que a los servicios. El Estado de Bienestar que se desarrolló en las sociedades occidentales a partir del final de la Segunda Guerra Mundial y en España a partir de los años ochenta, se puede definir como un conjunto de instituciones estatales proveedoras de políticas sociales dirigidas a la mejora de las condiciones de vida y a promocionar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos (Moreno Fernández, 2013).

Tabla 2.4. Características de los diversos modelos del Estado de Bienestar				
Modelo	Liberal	Socialdemócrata	Conservador	Mediterráneo
Papel de la familia	Marginal	Marginal	Central	Central
Papel del mercado	Central	Marginal	Marginal	Marginal
Papel del estado	Marginal	Central	Subsidiario	Poco importante
Política de empleo	Activa	Activa y flexible	Pasiva	Pasiva
Carácter derechos sociales (modo de solidaridad)	No universal (individual)	Universal	No universal (Parentesco, Corporativismo)	Universal (salud, educación)
Lugar de solidaridad	Mercado	Estado	Familia	Familia
Pobreza	Problema del individuo	Problema social	Problema del individuo	Problema del individuo
Ideología Política	Conservadora	Social	Conservadora	Conservadora Católica
Sindicatos	Bajo poder de decisión. Afiliación alta	Poder de decisión. Afiliación alta	Poder de decisión. Afiliación baja	Poder de decisión. Afiliación alta
Aparición	S. XIX	S. XX (mediados)	S. XIX (finales)	S. XX (década 70)
Ejemplos modales	EEUU, países anglosajones, Canadá y Australia.	Dinamarca, Finlandia, Suecia y Noruega.	Alemania Francia, Bélgica, Austria, Holanda, Luxemburgo.	España, Italia, Grecia y Portugal

Fuente: Elaboración a partir de Esping- Andersen (2000: 115).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

El término Estado de Bienestar, se acuña inicialmente en varios países a la vez, a finales de los años veinte y primeros años treinta del siglo XX, con distintas expresiones como New Deal en los EEUU, Welfare State en Suecia y posteriormente en el Reino Unido. El denominado Estado Keynesiano de Bienestar impulsa un nuevo patrón de crecimiento económico, regulación social y legitimación política, que combina el fordismo productivo y la protección social y que tendrá su máximo desarrollo entre 1950 y 1979, generando un círculo virtuoso entre crecimiento económico, redistribución social, desarrollo democrático y división del comercio internacional. El Estado de Bienestar se manifiesta y define por unas características específicas¹⁰ que superan, en una etapa histórica concreta, las contradicciones e incapacidades del Estado liberal de solucionar los problemas generados por la propia evolución y transformación del capitalismo. En España, la evolución del Estado de Bienestar tiene unas características propias, siguió otro ritmo y se incorporó con retraso tras un largo proceso lleno de interrupciones, tensiones financieras y conflictos. Debido a ello, se pasa de un sistema residual de Estado de Bienestar que se amplía en los últimos años del franquismo, hasta la consolidación del Estado democrático de Bienestar en la década de los ochenta y noventa, sufriendo en la actualidad recortes y una crisis en su legitimidad y contenidos (Manzanera, 2016).

La idea original de una política activa de mercado de trabajo aparece en los años cincuenta y sesenta y en su origen confluyen el concepto sueco original de política activa de mercado de trabajo y el concepto de aprovechamiento de mano de obra surgido en los EE.UU.¹¹. Las políticas públicas del mercado de trabajo se definen como un conjunto de medidas dirigidas a procurar posibilidades ocupacionales y satisfacer las necesidades de trabajadores que precisen las empresas (Herrador Buendía, 2008 y Manzanera, 2016: 95). Las políticas de empleo que derivan del razonamiento neoclásico consistirían básicamente

¹⁰ La expansión de la demanda como consecuencia de las necesidades de reconstrucción de la posguerra y una clase trabajadora que tiene un nivel aceptable de empleo y de salario; un nivel elevado de gasto público, que supone unos salarios indirectos (educación, sanidad y seguridad social) para la clase trabajadora; el fordismo y la producción en serie, que permite la producción en masa y precios baratos, sobre todo de los productos de equipamiento y que todo lo anterior se pudo llevar a cabo en un clima de consenso y aceptación colectiva.

¹¹ En Suecia, la mejora del equilibrio del mercado de trabajo se acomete a través de una actuación selectiva sobre la oferta y la demanda, y la participación de los agentes sociales en el diseño y evaluación de las políticas activas es básica. La ayuda para trasladarse desde sectores de insuficiente demanda hacia otros sectores, la creación directa de empleo y el fomento de la iniciativa privada en esos sectores son los principales ejemplos. En el caso de los Estados Unidos, el desempleo progresivo a principios de los años sesenta, pone de manifiesto la existencia de un nivel insuficiente en la cualificación de la mano de obra como principal causa, entendiéndose que la formación y la readaptación son claves para eliminar la inadecuación.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

en reducir el desempleo friccional y reducir la tasa de salarios nominales, llevando los salarios reales al punto de equilibrio. Keynes en cambio propone intervenir sobre el nivel de demanda agregada, principalmente incrementando la inversión, para que a su vez aumenten la producción y el empleo, con lo cual se incrementarían los ingresos y el consumo de la comunidad. En cambio los economistas políticos radicales promueven un mayor control por parte de los trabajadores de la actividad laboral, combatiendo la alienación y reorientando la distribución del poder político (Neffa *et al.*, 2007).

El planteamiento radical muestra las limitaciones de las políticas expansivas o keynesianas, para resolver el problema del desempleo, ya que entienden que la expansión de la demanda agregada a partir de políticas públicas puede ser ineficaz en ausencia de cambios institucionales que reorganicen el mercado de trabajo y el proceso laboral (Cain, 1975; Bowles y Boyer, 1988).

Entre el modelo de individualización remercantilizadora de corte norteamericano y el neoesclavismo de grandes economías como China o India, vale la pena defender el modelo socioeconómico que pueda garantizar un Estado de Bienestar como el europeo, con mecanismos de solidaridad a escala continental (Romero, 2014: 187)

En la génesis y evolución del Estado de Bienestar y de las políticas públicas de empleo resulta interesante resaltar la importancia y las características de los derechos sociales y analizar sus diferencias con respecto a los derechos civiles y políticos, como se recoge en la tabla 2.5.

Tabla 2.5. Cuadro derechos civiles y políticos vs derechos sociales		
CARACTERÍSTICAS	DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS	DERECHOS SOCIALES
Origen	S. XVIII (Revolución Francesa)	SXIX (Revolución Industrial), desarrollo del capitalismo y desigualdades y papel del movimiento obrero.
Sobrenombre	Derechos de 1ª generación	Derechos de 2ª generación
Papel Estado	Pasivo	Activo (Prestacional)
Desarrollo	Estados liberales	Estados socialdemócratas
Titularidad	Individual (personal)	Individual (personal por pertenecer a un grupo)
Carácter	Subjetivo	Objetivo
Tipo de derecho	Libertad y participación	Igualdad a partir de la libertad
Ejercicio del Derecho	Individual	Solidario

Fuente: Adaptación de Barroso y Castro (2010). Elaboración propia.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2.2.2. Las políticas activas y pasivas de empleo

El artículo 23 de la Ley 56/2003 de Empleo establece una diferenciación clara entre las políticas activas y pasivas de empleo. Las políticas activas tratan fundamentalmente de arbitrar medidas que ayuden al desempleado en su proceso de inserción al empleo y se refieren al conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. En cambio las políticas pasivas tienen como objetivo principal la garantía de renta y el mantenimiento del poder adquisitivo de aquellos trabajadores activos que se han quedado en situación de desempleo. La elección del vocabulario se utiliza en ocasiones con una connotación de valorización o legitimación de un tipo de política frente a otra, así la palabra “pasiva” puede presentar una connotación claramente negativa frente al significado mucho más positivo de “activa” (Guerra, 2011: 159; Freyssinet, 2007: 22). Pese a esta diferenciación, se plantea una necesaria vinculación entre ambos tipos de políticas, entendiendo las prestaciones por desempleo como una parte del compromiso que debe mantener el individuo de cara a la búsqueda activa de empleo (Castellana, 2010).

Las políticas pasivas de empleo tienen un componente de sustitución o transferencia de rentas a través de los seguros de desempleo, las pensiones y los salarios sociales, partiendo de su papel socioeconómico de soporte de los desempleados y sirviendo de complemento a las acciones principales llevadas a cabo por las medidas activas (Fina, 1999). Hay que tener en cuenta que a diferencia de las políticas activas, las pasivas no comparten un marco común con el resto de los países de la Unión Europea, sino que su delimitación es una cuestión que depende de las necesidades concretas de cada país. Esta matización es especialmente importante en el caso español, dado que el problema del desempleo ocupa un lugar preocupante en nuestra economía actual y no comparte las líneas de desenvolvimiento generales del resto de Europa. Se pueden citar entre las medidas que ponen en marcha las políticas pasivas de empleo, la protección al desempleo en su doble vertiente de protección económica y de inserción laboral; el programa de Renta Activa de Inserción; la capitalización de la prestación económica como fomento del autoempleo, la solicitud agrupada de prestaciones, la eliminación del período de espera para acceder al subsidio por desempleo y la autorización para que los trabajadores que hayan perdido su empleo como consecuencia de un ERE puedan, posteriormente, trabajar

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

sin perder sus beneficios (Blázquez, 2009)

La políticas pasivas son por tanto aquellas cuyo gasto está dedicado al sostenimiento de rentas, vinculado a medidas como las prestaciones por desempleo o la jubilación anticipada por motivos relacionados con el mercado de trabajo (OCDE, 2001 ; Martínez, 2014).

Frente a la ruptura de la relación entre rentas y empleos, la reacción de los diferentes países ha sido la de articular políticas pasivas de empleo que intenten atender a este problema. La mayoría de las mismas se encuentran en el punto de intersección entre las políticas sociales y las laborales (Ramos Martín, 2004). A partir de los años 90 se intensifican los planteamientos neoliberales que sostienen que el mantenimiento y la prolongación de las políticas pasivas, sobre todo en lo relacionado con las prestaciones por desempleo, pueden suponer ciertos riesgos, que deriven en un negativo desincentivo de la inserción laboral o la búsqueda activa de empleo (Mercader Uguina, 1998; Feldstein, 1999). Estas tesis fueron rebatidas por diversos estudios que cuestionaban esa supuesta relación directa entre la existencia de las políticas pasivas, el nivel de desempleo y la falta de incentivos en la inserción laboral (Spiezia, 2000).

Aún no confirmándose esos efectos negativos que provocan las políticas pasivas de empleo, a partir de finales de los noventa los gobiernos priorizan las políticas activas, llegándose a reconocer por parte de la doctrina un movimiento europeo de "activación" en materia de empleo, pasando a un segundo plano las políticas pasivas (Márquez Prieto, 2001). A pesar de la poca claridad y la falta de confirmación de los efectos perniciosos que provocaban las políticas pasivas de empleo de acuerdo con las teorías que apuntaban a su desprestigio y abandono, la tendencia general de los gobiernos a partir de finales de los noventa fue el fortalecimiento de las políticas activas y la "co-activación" de las pasivas, convirtiendo a las primeras en salvavidas único del desempleo y haciendo, por consiguiente, de los servicios públicos de empleo su máximo agente materializador (Salas Porras, 2010: 25)

El sistema está articulado en distintos niveles de protección y contempla diversas acciones específicas de formación, perfeccionamiento, orientación, reconversión e inserción profesional. Desde un punto de vista conceptual pueden diferenciarse dos principales modelos de protección por desempleo: contributivo y asistencial. Cada uno de los dos mencionados modelos plantea importantes problemas a la hora de ser aplicados en estado puro. Por ello, los Estados suelen utilizar un modelo mixto, combinando la técnica

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

contributiva con la asistencial, mediante la instauración de dos niveles de protección (Márquez Prieto, 2001).

Se puede distinguir dos clases de políticas pasivas: las prestaciones por desempleo (las más importantes) y las jubilaciones anticipadas, aunque estas últimas se consideran más una política de transferencia. La base legal de las políticas pasivas es la Ley General de la Seguridad Social y la legislación sobre el sistema de protección por desempleo que ha sufrido diferentes reformas. La protección por desempleo comprende a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social; los Regímenes Especiales que protegen la contingencia por desempleo, esto es, a los trabajadores de la Minería de Carbón, a los agrícolas fijos del Régimen Especial Agrario y a los trabajadores del Mar; a los trabajadores eventuales por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social; a los funcionarios de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas y a los funcionarios de empleo interinos de la Administración de Justicia; a los penados liberados de prisión; a los emigrantes retornados; a los militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería que mantienen una relación de servicios de carácter temporal; y a los socios de cooperativas de trabajo asociado incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esa contingencia. La protección por desempleo, en sus dos niveles contributivo y asistencial, se financia mediante la cotización a la Seguridad Social de empresarios y trabajadores y la aportación del Estado. El nivel contributivo del sistema de protección por desempleo proporciona prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir por los trabajadores que se encuentran en situación legal de desempleo, según el tiempo que hayan cotizado y la cuantía de las cotizaciones efectuadas (Ministerio de Empleo, 2016).

España no se caracteriza por tener un sistema de protección por desempleo de una gran intensidad protectora, ya que su nivel de esfuerzo medido en porcentaje del PIB destinado a políticas pasivas no es elevado, sobre todo teniendo en cuenta el número total de desempleados, aunque las argumentaciones sobre las políticas pasivas están claramente condicionadas no sólo por las distintas visiones económicas sino por los planteamientos ideológicos que las sustentan (Ramos Martín, 2004). La protección por desempleo no se acomoda, por lo general, a las formas de empleo precario o atípico, fundamentalmente los contratos temporales y el trabajo a tiempo parcial (Márquez Prieto, 2001). Las políticas pasivas en España no están cubriendo satisfactoriamente las funciones que debieran tener

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

en una sociedad con altas tasas de desempleo, si se busca el bienestar general. Son insuficientes para mantener a los desempleados y a sus familias en un nivel de bienestar mínimamente aceptable, debido sobre todo a la duración del desempleo, y no acaban cumpliendo su papel económico para mantener el consumo, lo que lleva a mayor incremento del desempleo o a un aumento de la pobreza. Tampoco logran mantener el vínculo de los parados con el mercado de trabajo, lo que puede implicar un proceso de pérdida de competencias, si el desempleo se alarga, pérdida que, a una cierta edad, puede ser determinante (Miguélez *et al.*, 2015a: 14).

En los debates actuales sobre las medidas de protección al desempleo, los sindicatos y diferentes autores defienden estas prestaciones por criterios de justicia social. Las ventajas de las medidas de protección son que actúan como estabilizador automático de tipo keynesiano, al paliar los efectos que el desempleo provoca en las rentas de los desempleados; mejoran la posición negociadora de trabajadores y sindicatos, que elevan su salario de reserva; facilitan la elección de un nuevo trabajo, pues dotan al desempleado de los recursos necesarios que le permitan hacer una elección adecuada a sus cualificaciones y necesidades y ayudan al reciclaje y la recualificación profesional de los desempleados, al facilitar un recurso económico mientras se realiza la formación que mejora las oportunidades laborales del desempleado (Ramos Martín, 2004: 358). Incluso hay quienes van más allá y defienden un modelo de sociedad en la que todo el mundo dispusiera de unos recursos incondicionales que serían la palanca más real y efectiva para acceder a una actividad humana libremente elegida. Una renta básica nos permitiría desmercantilizar la fuerza del trabajo e impulsar nuevas palancas de activación de otras formas de vida que ahora nos parecen irrealizables (Crespo *et al.*, 2016: 20).

Las críticas a las políticas pasivas se sustentan en los crecientes problemas financieros para mantener el sistema de prestaciones, señalando que las prestaciones disminuyen la aversión al riesgo de los trabajadores, pueden inducir a prolongar la permanencia en la situación de desempleo y que estos sistemas protegen demasiado a quienes han accedido al mercado de trabajo (Ramos Martín, 2004: 359).

Las políticas activas de empleo y de mercado de trabajo se entienden como un conjunto de acciones que tratan de mejorar la empleabilidad del parado, articulando un conjunto de programas y medidas sobre orientación, empleo y formación de los recursos humanos (Alujas, 2003: 16-17). Dentro de ellas se pueden distinguir las políticas de información y orientación hacia la búsqueda activa de empleo; las políticas de fomento (promoción del

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

empleo estable y de calidad; apoyo al autoempleo, a la economía social y al desarrollo de las PYMES; fomento de la movilidad geográfica; impulso a las actividades generadoras de empleo; promoción de la inserción laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social) y las políticas de formación profesional. Las políticas activas serían el conjunto de herramientas que disponen las distintas administraciones a nivel estatal y autonómico para contribuir a la reducción de los desajustes existentes entre la oferta y demanda de trabajo (Martínez, 2014).

La empleabilidad es el conjunto de factores que nos permiten conectar a las personas con el mercado laboral. Dos son los aspectos esenciales que definen a la empleabilidad que son la capacidad que tenemos las personas de situarnos favorablemente ante las oportunidades de empleo y la capacidad para adecuarnos a un mercado de trabajo en constante evolución y cambio (López-Aranguren, 2007). La empleabilidad se puede enfocar desde tres perspectivas distintas como son la orientación, el empleo y la formación, que articulan el modelo de las políticas activas de empleo concretadas en una serie de programas y actuaciones en el territorio (Sáez, 1997; Ruesga, 2002; Ruiz *et al.*, 2004; Sacristán, 2006 y López-Aranguren, 2007).

Desde un enfoque amplio, las políticas activas de empleo, intentan suplir las desigualdades presentes en el mercado de trabajo a partir de la toma en consideración de la heterogeneidad de los diferentes colectivos que participan en el mercado laboral (Sacristán, 2006), englobando tanto las subvenciones e incentivos como aquellas medidas de carácter ocupacional o de empleabilidad que impulsarían el fomento o la creación de empleo (Giarini y Liedtke, 1998). Según Alujas (2003) existen tres tipos de enfoques respecto a las políticas activas de empleo, vinculados a los diferentes modelos de Estado de Bienestar: el liberal, el social y el tradicional. España representaría un claro ejemplo del enfoque tradicional, centrado en las ayudas al empleo, mediante principalmente subvenciones y bonificaciones a la contratación.

La vinculación e identificación de las políticas activas con los incentivos y subvenciones pueden suponer ciertos riesgos, por ejemplo en el ámbito empresarial, por la competencia "desleal" que podría implicar otorgar subvenciones a unas empresas en detrimento de otras que mantendrían su empleo con mayores costes. Y en el ámbito de los trabajadores, los incentivos pueden provocar el llamado "efecto sustitución" de trabajadores no bonificados por trabajadores bonificados, restando transparencia al mercado de trabajo (Luengo Lázaro, 1999; Rojo, 2016). Se pueden distinguir entre las medidas dirigidas a los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

empresarios esencialmente para mantenimiento del empleo y las orientadas a los trabajadores, pudiendo clasificarse en bonificaciones para la contratación indefinida de beneficiarios de desempleo, de los trabajadores con cargas familiares y para la contratación temporal; las medidas destinadas a los empresarios y las destinadas a los trabajadores fomentando la formación para el empleo a lo largo de toda la vida laboral (Blázquez, 2009).

La vigente Ley de Empleo española parte de un concepto integral de política activa de empleo, diseñada como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas cuyos objetivos vienen determinados por el desarrollo de programas y medidas dirigidas a la consecución del pleno empleo, además de la calidad del empleo, la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo y la reducción y debida protección de las situaciones de desempleo. (Sacristán, 2006: 168). De acuerdo con los artículos 23, 24 y 25 de la Ley de Empleo, se limita el ámbito de las políticas activas al conjunto de programas y medidas sobre orientación, empleo y formación. Dentro de ellas se pueden distinguir las políticas de información y orientación hacia la búsqueda activa de empleo; las políticas de fomento (promoción del empleo estable y de calidad; apoyo al autoempleo, a la economía social y al desarrollo de las PYMES; fomento de la movilidad geográfica, impulso a las actividades generadoras de empleo; y promoción de la inserción laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión social); y, por último, están las políticas de formación profesional reguladas en el artículo 26.

El artículo 23.1 de la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre señala que “se entiende por políticas activas de empleo el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación 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. Las políticas definidas en el párrafo anterior deberán desarrollarse en todo el Estado, (...) teniendo en cuenta la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los contenidos comunes establecidos en la normativa estatal de aplicación, las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, de manera coordinada entre los agentes de formación profesional para el empleo e intermediación laboral que realizan tales acciones, con objeto de favorecer la colocación de los demandantes de empleo”. Dichas políticas se

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

complementarán y se relacionarán, en su caso, con la protección por desempleo y los recursos económicos destinados a las políticas activas de empleo serán gestionados por los Servicios Públicos de Empleo.

La finalidad de las políticas activas de empleo está estrechamente vinculada a la prevención de las situaciones de desempleo, promoviendo un reparto equitativo de responsabilidades entre el Estado y el receptor de las mismas. Se entiende que las políticas activas son solo un elemento "complementario" y no esencial del mercado de trabajo, ya que solamente serán efectivas si existen empleos vacantes, no existiendo formulas que sirvan para cualquier momento y en todo lugar. A pesar de esta consideración, estas políticas pueden ser una herramienta muy útil en la lucha contra el desempleo, sobre todo en lo referente a la información, la formación y la orientación. El desarrollo de las políticas activas de empleo en España ha estado muy determinado por dos factores decisivos como fueron la entrada en la Unión Europea y la estructura descentralizada y autonómica del Estado (López- Aranguren, 2007). Pero la debilidad de las políticas activas de empleo y de igualdad de acceso al mercado laboral (mujeres, jóvenes, inmigrantes y parados de larga duración) en los municipios, es evidente y las altas tasa de paro que presentan algunos barrios revelan riesgos de conflictividad que requieren mayor énfasis en las políticas de bienestar social (Díaz *et al.*, 2002).

Por tanto, podemos definir las políticas activas como el conjunto de programas que permiten la consecución del empleo, la adecuación de la oferta y la demanda y la reducción de las situaciones de desempleo, marcando cinco objetivos principales (Ruesga, 2002): incrementar la transparencia del mercado de trabajo; desarrollar la estabilidad en el empleo; optimizar los recursos humanos; impulsar la creación de empleo y el reparto del trabajo y atender a colectivos desfavorecidos, mejorando su capacidad para insertarse en el mercado de trabajo.

El aprendizaje de las dos últimas décadas determina que una visión integral del mercado de trabajo requiere de soluciones integradas. La creación de empleo compete a todos los sectores y a todas las administraciones públicas y en el plano de lo local el desarrollo de las políticas de intermediación del mercado laboral ha resultado claramente insuficiente. La gran mayoría de autores consultados y diferentes informes realizados por la Comisión Europea al respecto, permite señalar que estas políticas se han mostrado hasta el momento como poco eficaces para intervenir en la mejora real del ajuste entre oferta y demanda en el mercado de trabajo. El objetivo básico ha de centrarse en afianzar al

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

territorio en el marco de producción y distribución global con un cambio estructural en el tejido productivo y en las dinámicas de formación de la población (Martínez López, 2008). Según la experiencia acumulada, la relación de las políticas activas con el régimen de prestaciones por desempleo y con el sistema educativo, unida a un nivel elevado de cooperación entre los interlocutores sociales y a un sistema de financiación óptimo de las prestaciones sociales, parece ser el marco adecuado para conseguir un buen funcionamiento de los mercados de trabajo (Alujas, 2002: 516).

Una investigación realizada sobre la efectividad de los tipos de políticas activas de Empleo llevadas a cabo en Europa a partir del año 2000 (Kluve, 2010) recoge información sobre la probabilidad de empleabilidad de los parados, el período de implantación del programa, el diseño del mismo, el contexto institucional así como información socioeconómica del país en el que fue implantado. La efectividad del programa toma tres valores: impacto negativo, impacto no significativo e impacto positivo para la empleabilidad. Los resultados de este estudio confirman que los programas que tienen un impacto más positivo sobre la empleabilidad de los parados son los de Orientación y Seguimiento y los de subsidios al sector privado. Por detrás de éstos, se encuentran los de formación, para los que no se encuentra un impacto significativamente positivo. De hecho, como media la probabilidad de encontrar trabajo tras programas de Seguimiento y Control o tras subsidios al sector privado es entre 30 y 50% mayor que tras programas de formación. Por último, los programas de creación pública directa de empleo son los que arrojan un balance más negativo para la empleabilidad de los parados una vez que la creación directa de empleo cesa (De la Rica, 2015).

El incremento del paro ha exigido un mayor gasto público para cubrir la prestación a los parados que han cotizado como mínimo 360 días en 6 años, y el subsidio de paro de aquellos que no tienen una cotización suficiente o que han agotado el tiempo de la prestación. Esta realidad ha generado un cambio en la distribución de los recursos con un incremento del gasto en prestaciones, disminuyendo la inversión dedicada a la promoción de políticas activas, con graves consecuencias en la ocupación y en la eficacia de las políticas de empleo (Crespo *et al.*, 2016: 15).

2.2.3. La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo

Según Vallecillo (2011: 392-401), la dimensión territorial de las políticas de empleo se

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

estructura en torno a tres dimensiones interrelacionadas: conceptual, estructural y territorial; desplegadas en un contexto caracterizado por fuertes sinergias de cambio, donde los agentes locales adquieren una especial relevancia. Los conceptos que fundamentan las políticas de empleo en los territorios (local, participación, endógeno, integral, sostenible, evaluación, corresponsabilidad, etc.), la estructura de esas políticas articulada por diversos ejes (cohesión y concertación social, generación de riqueza y empleo de calidad, puesta en valor de recursos endógenos, la administración próxima) y la dimensión territorial transversal, determinan que el modelo de políticas públicas de empleo tenga un carácter multidimensional y flexible.

El artículo 4 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo plantea la importancia de la dimensión local de la política de empleo y determina que “las políticas de empleo, en su diseño y modelo de gestión, deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local. De conformidad con la Constitución, con los Estatutos de Autonomía y con la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, en ejecución de las acciones y medidas de políticas activas, podrán establecer los mecanismos de colaboración oportunos con las entidades locales. Las entidades locales podrán participar en el proceso de concertación territorial de las políticas activas de empleo, mediante su representación y participación en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico. Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas serán los responsables de trasladar al marco del Sistema Nacional de Empleo la dimensión territorial de las políticas activas de empleo y de determinar, en su caso, la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico”.

Brugué y Gomá (1998: 125-126) entienden que existen tres tipos de políticas públicas de empleo diferenciadas desde el ámbito local. Las Iniciativas Locales de Ocupación serían actuaciones estrictamente públicas centradas en combatir el paro y sus efectos sociales, generando puestos de trabajo y favoreciendo la creación de pequeñas empresas. Este tipo de iniciativas muestran cierto carácter reactivo o paliativo frente a posibles situaciones de precariedad económica. Las Iniciativas de Promoción Empresarial mostrarían un estilo anticipativo y relacional (matizando la exclusividad pública de las Iniciativas Locales de Ocupación, mencionadas anteriormente) y darían cierta presencia y protagonismo a los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

actores económicos y sociales. Pretenden esencialmente tres objetivos: el fomento de los valores empresariales, la ayuda a las empresas de nueva creación y el impulso de redes locales de formación y de soporte de las actividades emprendedoras. Las Iniciativas de Desarrollo Económico tendrían un carácter más estratégico, superando las visiones reactivas y promocionales de las anteriores. Parten de una noción del desarrollo global, estructurado y cualitativo, con capacidad de generar nuevas actividades desde un proyecto estratégico. Desde este enfoque el territorio es un espacio de referencia homogéneo y claramente identificable para las decisiones y para los actores interesados en el desarrollo local.

Por su parte, Pérez y Carrillo (2000: 54-57, 270) consideran que el actual planteamiento de crecimiento económico basado en las actuaciones microeconómicas daría lugar a tres tipos de políticas interrelacionadas: las políticas sectoriales, que buscarían la mejora de cada uno de los sectores productivos de la economía local; las políticas territoriales que relacionan a los sectores económicos con el mercado de trabajo local; y las medioambientales que conectarían las políticas sectoriales con la idea de la sostenibilidad. Estos autores citan como programas horizontales de desarrollo socioeconómico, la detección y evaluación de recursos endógenos y las labores de diagnóstico de las economías locales; el incentivo de la cultura empresarial en la zona y las posiciones activas frente al paro; los programas de apoyo administrativo y de funcionamiento de las unidades administrativas dependientes de los Ayuntamientos; la creación de suelo industrial y las ayudas a la ubicación de iniciativas empresariales.

Las políticas de empleo en la Unión Europea se desarrollan en la actualidad con un grado de notable complejidad y la territorialización de las mismas han estado guiadas por el reconocimiento de las diferencias existentes en las diversas regiones europeas. Las ventajas de estas políticas tienen que ver con la capacidad de desarrollar todas las potencialidades de un determinado territorio, incrementando y mejorando los niveles de bienestar y protección social, estimulando la creación de un desarrollo económico endógeno y porque puede aportar una mayor flexibilidad y adaptabilidad hacia los cambios. Los inconvenientes de las políticas de empleo y desarrollo local están ligados a la descoordinación o nula comunicación entre los entes territoriales, instituciones y agentes sociales y económicos, y la dificultad de limitar los espacios de trabajo, máxime en el contexto de globalización existente. Los sucesivos planes de empleo son, en muchas ocasiones, más una acumulación de acciones de diferentes organismos que una estrategia

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

planificada y coordinada, estando condicionado por los Pactos regionales de empleo, el papel vertebrador de los Acuerdos Interconfederales firmados por los agentes sociales y el gobierno estatal y las diferencias en los tres niveles de actuación de la administración central, autonómica y local (Aragón y Rocha, 2003).

Las estrategias de desarrollo local pueden ser un importante instrumento para poner en valor la dimensión territorial de las políticas de empleo, potenciando las economías locales más atrasadas, promoviendo la generación de empleo y fomentando la inclusión social (Ruesga, 2011). Las estrategias locales de promoción del empleo surgen de las políticas de acompañamiento de las reestructuraciones que la situación económica obliga a adoptar, en las que el punto de partida sería la creación de los fondos nacionales de empleo (Matesanz Gómez, 2009: 23-35).

Existe una necesidad de considerar las singularidades territoriales para el diseño, gestión, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo, básicamente, por dos razones: Por un lado, desde el punto de vista económico, ya que los recursos necesarios para implantar estas políticas se nutren de aportaciones de la Comunidad Autónoma (inversión propia o mediante financiación proveniente fundamentalmente del Fondo Social Europeo) o de los entes locales que participan en las mismas; y, por otro lado, por el mejor conocimiento de la realidad territorial que puedan tener las corporaciones locales al estar en un contacto más estrecho con la problemática de sus ciudadanos, empresas y agentes sociales (Pérez, Blanco y Sánchez, 2016: 3).

Los ayuntamientos se encuentran en la actualidad en una situación clave respecto al desempleo, pero sin medios suficientes para las políticas activas, lo que provoca tensión y discontinuidad en su actuación. Por un lado, son la administración pública más cercana a los actores que protagonizan la oferta y la demanda del mercado de trabajo; es decir, tienen en su territorio a los trabajadores que se han quedado sin empleo así como a las empresas que pueden estar interesadas en contratar. Por otro lado, los recursos de las políticas activas no están en su mano de ninguna manera o bien lo están en calidad de simples ejecutores de actuaciones programados por otras instancias públicas. En situaciones de crisis, las políticas pasivas y las activas deben tener más recursos, dado que son instrumentos fundamentales para luchar contra el paro, estimando que acercar las políticas activas al territorio y descentralizar las mismas, es más eficaz, y también más democrático (Miguélez *et al.*, 2015a: 42-44).

Según Aragón y Rocha (2003), existe una gran variedad de iniciativas, pudiendo citarse

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

como principales medidas para crear empleo desde el ámbito público en general, las siguientes:

- a) Fomento de la contratación.
- b) Convenios INEM (actual SEPE) con CC.AA., Corporaciones Locales y Universidades.
- c) Iniciativas locales de empleo.
- d) Fomento de la contratación de Agentes de Desarrollo Local por Corporaciones Locales.
- e) Promoción de proyectos empresariales
- f) Promoción del autoempleo y la economía social
- g) Programas de empleo y formación
- h) El desarrollo de la Estrategia Europea de Empleo demuestra el insuficiente desarrollo de la misma en el ámbito regional y local, aunque ha supuesto un importante e interesante marco de integración.

Estas acciones sugieren aspectos e interrogantes a tener en cuenta como son la participación y coordinación de los diferentes actores involucrados, la estructura institucional, la financiación de estas iniciativas, la planificación de la intervención local, el papel que juegan los agentes de desarrollo local y los diversos sistemas de evaluación o la inexistencia de los mismos. Las principales propuestas genéricas de actuación en la promoción del empleo que deben ser tomadas en consideración en el ámbito local son (Aragón, 2011):

- a) La satisfacción de las necesidades sociales básicas, mayor solidaridad y equidad, con la implicación de los agentes sociales que participan en la vida local y promoviendo pactos sociales de empleo integrados a nivel territorial.
- b) Mejorar la coordinación y articulación de las administraciones públicas, desarrollando una coherencia institucional interna, con la participación real de las entidades locales en el diseño de las políticas de empleo y no solo en su ejecución.
- c) Mejor utilización de los factores locales, posibilitando la compatibilidad del desarrollo con las condiciones locales y el equilibrio ecológico.
- d) Especialización en las actuaciones, con una mejor integración de las distintas medidas y de los servicios públicos de empleo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

- e) Desarrollar sistemas de evaluación, ex ante, intermedia y de resultados. Fomentar la transparencia y rendición de cuentas.
- f) Importancia de un nuevo marco competencial y vías de financiación adecuadas y suficientes.
- g) Estimular la creatividad y la innovación y mayor diversificación del desarrollo.

Sin ser exhaustivo, ya que se detallarán de una manera más extensa en el capítulo 3 de esta tesis, al abordar las políticas de empleo en España, en la tabla 2.6 se presenta un esquema de las principales medidas activas y pasivas que se aplican en todo el Estado.

Tabla 2.6. Diferentes medidas de las políticas de empleo en España	
Políticas activas de empleo	Políticas pasivas de empleo
Medidas destinadas a los empresarios para el fomento del empleo: <ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones para la contratación indefinida de beneficiarios de desempleo. • Bonificaciones de los trabajadores con cargas familiares • Bonificaciones para la contratación temporal 	Una doble vertiente: la protección económica y las medidas de inserción laboral
Medidas destinadas a los empresarios de mantenimiento del empleo	El programa de Renta Activa de Inserción: para garantizar una renta a quienes sufren desempleo
Medidas destinadas a los trabajadores: la formación para el empleo a lo largo de toda la vida laboral	La capitalización de la prestación económica: como medida de fomento del autoempleo
	Otras medidas contra el desempleo introducidas por el RD- Ley 2/2009 <ul style="list-style-type: none"> • La solicitud agrupada de prestaciones • La eliminación del período de espera para acceder al subsidio por desempleo • La autorización para que los trabajadores que hayan perdido su empleo como consecuencia de un ERE puedan, después, trabajar sin perder sus beneficios

Fuente: Adaptación "Las políticas públicas de empleo en el nuevo panorama económico". Blázquez (2009).

Los municipios y comarcas son un ámbito idóneo para estudiar los fenómenos laborales, pero además son un marco territorial adecuado para la articulación de medidas de incentivos regionales y locales dentro de las políticas públicas de empleo, que podrían ser formuladas de forma diferencial para las distintas ocupaciones (Casado, 1998: 288).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2.3. Empleo y problemática social

Los efectos de las crisis cíclicas están provocando un replanteamiento del Estado protector, con una dinámica de recortes sociales cruentos que tiene efectos sociales y económicos, pero las razones para suponer que la ideología del "neo laissez-faire" sería una cura muy peligrosa incluso si pudiera administrarse, son notablemente obvias. Sin una política de subsidios a la vivienda a gran escala, educación pública y servicios sanitarios, así como la seguridad social obligatoria, el funcionamiento de una economía industrial sería sencillamente inconcebible (Offe, 1992 y 1994).

El Estado es visto hoy por la ideología neoliberal dominante como un obstáculo a la acumulación de capital y el crecimiento económico (Barceló, 1994), aunque algunos autores (Johnson, 1990; Offe, 1994) matizan la existencia de una "crisis del Estado de Bienestar" porque aun existiendo problemas, en ningún caso se podría hablar de desmantelamiento. En este sentido Rodríguez Cabrero (1991) plantea que *"en la mayoría de los países con Estado de Bienestar la crisis ha supuesto una mayor subordinación práctica de la política social a los imperativos de la política económica bajo el supuesto de la primacía indiscutible de la modernización económica y de la extensión del mercado como fórmulas para salir de la crisis para las cuales, la política social sería estrictamente instrumental"*.

Para Petrella (1999), la crisis de los Estados de Bienestar requiere una "nueva narración de la sociedad", que se sintetizaría en la primacía del individuo, el papel jugado por el mercado, la equidad, la empresa privada como la mejor organización y el capital como la fuente del valor. En esta línea de defensa de un nuevo contrato social, basado en el teorema "ningún derecho sin responsabilidad", se establece una conexión entre la empleabilidad y la igualdad de oportunidades, tratando de dar a los individuos el máximo de oportunidades para su participación en condiciones más ventajosas en el mercado de trabajo, señalando que *"nunca seremos capaces de ser los amos de nuestra historia, pero podemos y debemos encontrar maneras de controlar las riendas de nuestro mundo desbocado"* (Giddens, 1999 y 2001: 17).

Los datos indican que se ha producido un fuerte deterioro del mercado laboral español y canario, y esta pérdida de calidad ha dado lugar a diferencias contractuales y salariales que recaen fundamentalmente sobre los colectivos más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes y una gran parte de las personas migradas, que son quienes están sufriendo con más fuerza estas nuevas condiciones (Crespo *et al.*, 2016: 7). El factor laboral es el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

principal factor de exclusión social, bien por el masivo desempleo o por el aumento de la pobreza salarial (Padrón Marrero *et al.*, 2016).

En este marco de desigualdad económica, la desigualdad de la renta ocupa un lugar prioritario. Junto a ello, el análisis del impacto de las políticas públicas en la renta nos va a dar una noción del nivel de bienestar material relativamente comparado tanto a nivel temporal como en relación con otras sociedades. Para hacernos una idea de la pérdida de renta que ha supuesto la crisis en Canarias sólo basta observar como en 2008 el 50% de los hogares tenía una renta inferior a 23.080 euros anuales, pasando en 2014 a 17.423 €/año. Esto es, una caída media de casi 5.700 €/año aunque en 2015 y 2016 se observa una ligera mejora, pasando a 18.554 €/año. Además el indicador de carencia material severa no ha dejado de crecer y así, en 2015 la media nacional sitúa al 5,18% de hogares en carencia material severa, mientras que en Canarias este indicador se eleva hasta el 8,70% (BOCES, 2016: 19).

2.3.1. Segmentación y discriminación laboral

La segmentación del mercado de trabajo parte del carácter “funcional” de este, en donde se constata la existencia de un mercado de trabajo primario donde concurre la oferta de trabajo más cualificada y en donde se ofrecen puestos de trabajo mejor retribuidos, más estables, con más posibilidad de promoción y un mercado de trabajo secundario con una oferta de trabajo menos cualificada y una demanda más inestable y con peor remuneración (Cain, 1976; Ryan, 1981; Piore, 1983).

La oferta de trabajo participa conjuntamente con la demanda en la configuración de los segmentos, considerando la importante dimensión territorial de la segmentación, no sólo por la especialización productiva local, sino por cómo ésta interacciona con otros factores económicos y demográficos locales. Es importante profundizar en el análisis de la segmentación de los mercados de trabajo desde un punto de vista territorial, por lo que se precisa mejorar los diagnósticos territoriales, de cara a lograr políticas de empleo más eficaces y adaptadas a las necesidades de los territorios (Sánchez López, 2008: 267-274).

La teoría de la segmentación laboral constituye un conjunto de enfoques teóricos que han ido surgiendo desde finales de los años sesenta con el fin de explicar fenómenos como la presencia de desigualdades salariales, la discriminación, la pobreza, el desempleo, entre otros. En la tabla 2.7 se reflejan los tipos, las variables asociadas y los diferentes trabajos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

empíricos realizados sobre segmentación laboral.

Tabla 2.7. Tipos, variables asociadas y trabajos empíricos realizados sobre segmentación laboral			
Tipo de segmentación	Variables asociadas	Algunos trabajos empíricos representativos	Resultados
Segmentación ocupacional	Tipo de contrato, nivel de formación, perfil edad-ingresos, promoción profesional, satisfacción en el empleo, salarios, requerimientos	Boston (1990)	Dos segmentos (por etnia y sexo)
		Osterman (1975)	Tres segmentos (el K-H importante sólo en el sector primario)
		Rumberger <i>et al.</i> (1980)	Tres segmentos (las variables de oferta son importantes)
Segmentación industrial	N.º Trabajadores, valor añadido, % trabajadores acogidos a convenios colectivos, salarios, promoción profesional	Gordon <i>et al.</i> (1990)	Dos sectores (centro y periferia)
		NcNabb (1987)	Dos sectores (que explican las diferencias salariales)
		Rumberger <i>et al.</i> (1980)	Dos sectores (la educación y la experiencia profesional son claves)
Segmentación sobre variables de oferta laboral	Edad, sexo, estado civil, nivel de formación, experiencia profesional	Dickens y Lang (1985)	Dos segmentos (primario y secundario)
		Anderson <i>et al.</i> (1987)	Dos segmentos (diferencias respecto a la estructura dual)
		Valette (2005)	Tres segmentos en 1981 y 4 en 2001

Fuente: Adaptación de *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales. Un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Sánchez López (2008).

La idea central de estos enfoques descritos en la tabla 2.7 es que el mercado de trabajo está formado por varios segmentos, con mecanismos de determinación salarial y de asignación diferentes entre sí y entre los que hay barreras a la movilidad (Fernández Huerga, 2010). Sus principales autores Kunlop, Cairnes o Kerr cuestionan la utilización del término "mercado de trabajo", por considerar que los procesos de distribución y variación de los puestos de trabajo y niveles de salarios no pueden explicarse siguiendo las reglas de funcionamiento cantidad-precio habituales en los mercados de productos. Estos planteamientos que se desarrollan a partir del decenio de 1970, reconocen la heterogeneidad de situaciones que presentan los diversos colectivos de trabajadores que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

integran la población ocupada y parada (Sánchez López, 2008).

En la teoría del mercado dual de trabajo (ver tabla 2.8) se analiza la presencia en la mayoría de economías de un mercado primario y un mercado secundario de trabajo. El mercado primario aparece caracterizado por puesto de trabajo con salarios elevados, estabilidad, posibilidad de ascenso y en general buenas condiciones de trabajo. Además las pautas de asignación de puestos y la estructura salarial se rigen por una serie de normas institucionales internas y existen cadenas de movilidad que favorecen los ascensos a puestos de alta remuneración. El mercado secundario ofrece puestos de trabajo peor pagados, inestabilidad en el empleo, alta rotación y las posibilidades de empleo y salarios están determinados por mecanismos, más próximos al esquema oferta-demanda de trabajo. En este mercado no se sigue una cadena ascendente, sino más bien aleatoria de empleo y paro (Fernández Huerga, 2010).

Tabla 2.8. Mercado dual desde el enfoque institucionalista			
	Sector Primario		Sector Secundario
	Sector Inferior	Sector Superior	
Salario	Relativamente elevado	Elevado	Bajo e inestable
Condiciones de trabajo	Estandarizadas y aseguradas por normas	Positivas (creatividad, responsabilidad)	Negativas (por debajo de los estándares normales)
Promoción laboral	En función de la antigüedad	Ascenso en función de la capacidad profesional	Escasa o nula
Estabilidad en el empleo	Empleo fijo	Empleo seguro si cambia de empresa es por interés propio	Inestabilidad, cambios frecuentes y forzados
Control del trabajador	Normas establecidas	Código internalizado en su proceso de formación	Control directo
Ejemplo	Obrero industrial de gran empresa	Profesionales muy cualificados, directivos	Ocupaciones temporales poco cualificadas

Fuente: Adaptación de Sánchez (2008) y Fernández Huerga (2010).

La principal diferencia entre la teoría de capital humano, y la teoría de segmentación estriba en que para esta última el nivel de cualificación no llega a ser tan determinante para ocupar un puesto de trabajo; ya que con similar nivel de cualificación pueden tener condiciones laborales y salariales distintas. El mercado de trabajo, presenta una estructura dual como resultado de una determinada estructura del sistema productivo, caracterizado por la existencia de un sector central y un sector periférico. El primero lo conforman las empresas grandes que surten un segmento estable y predecible de la

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

demanda y trabajo con mayor cualificación. Por otra parte las empresas pequeñas (sector periférico) cubren el segmento impredecible de la demanda, menor formación y menor estabilidad. Hay que constatar que todos los cambios socioeconómicos de estos últimos años han provocado una progresiva transformación del concepto del trabajo que evidencia que éste ya no tiene capacidad para evitar el riesgo de caer en la exclusión, dejando de ser el medio que asegura los recursos necesarios para una vida digna (Crespo *et al.*, 2016: 25).

Los colectivos más desfavorecidos del mercado de trabajo (jóvenes, mujeres, trabajadores poco cualificados, trabajadores mayores de 45 años y discapacitados) que a menudo coinciden con los que permanecen un largo periodo en el desempleo, son los que más necesitan la adopción de políticas activas de empleo, y la negativa percepción que de los parados tienen los empresarios, reforzará esta necesidad (Alujas, 2002: 166-167). El empleo actúa como determinante en los colectivos en situación de pobreza y exclusión social, considerando su naturaleza multidimensional: económica, social, bienestar público, y política (Laparra *et al.*, 2007). Si el desempleo es uno de los indicadores de referencia para intentar aproximarnos a la realidad de la pobreza y exclusión social que puede sufrir un territorio, el mercado de trabajo se configura como un importante factor potenciador de inclusión social (López Aranguren, 2006 y 2007; Calvo, 2008), y el empleo constituye para el individuo un medio importante de participación social y de desarrollo personal (Sacristán, 2006).

Según López Mora *et al.* (2009), el actual modelo de políticas de empleo y desarrollo local no puede ser considerado con plenitud como un sistema de actuación política para la generación de riqueza o como mecanismo activo para la inclusión social. Por eso toda estrategia orientada a superar la crisis, y construir un futuro más estable y sostenible debe plantear cuestiones como las siguientes: reducción de las desigualdades sociales, mejora de la protección social, cambios en la especialización sectorial, modificación de los patrones de inversión, mayor desarrollo de los servicios públicos, impulso de la innovación tecnológica, mejora del nivel educativo y de las cualificaciones profesionales, mayor progresividad fiscal, mejor regulación del sistema financiero, cambios en las pautas del consumo privado y colectivo, y avances en un modelo productivo sostenible. En los últimos años hemos padecido una gravísima involución social en cuanto a los niveles de dignidad del trabajo, estabilidad y calidad laboral, devaluación salarial y serias limitaciones a la lucha colectiva y representatividad de la clase trabajadora. Los jóvenes, los inmigrantes,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

los parados de larga duración y las mujeres sufren de una manera intensa y notable esta discriminación en el mercado de trabajo (Guamán e Illueca, 2012).

La mujer sufre una evidente discriminación en el mercado laboral, ya que en su incorporación paulatina al mercado laboral sufre una cierta segregación, con una especialización ocupacional en algunas ramas (asistenciales, sector servicios), segregación vertical (ocupando los empleos más precarios y peor remunerados), y padece la “doble jornada” o acumulación de responsabilidades laborales fuera de casa y de atención a la familia. En el mercado de trabajo de los países desarrollados se observa una acusada segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja. Uno de los factores que ha influido en la perpetuación de la división de tareas entre hombres y mujeres ha sido la propia concepción del “trabajo” como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas. Este hecho ha ocasionado la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se ha trasladado al mercado de trabajo provocando que las mujeres ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres (Carrasco, 2001 y Carrasquer, 2009).

Las desigualdades sociales y diferencias de género evolucionan y se constatan, teniendo en cuenta los siguientes factores que son determinantes en el mercado de trabajo (Carrasquer, Recio y Rodríguez Soler, 2015; CES, 2016):

- a) El paro suele afectar más a estos colectivos, aunque en el caso de las mujeres esto ha variado últimamente por un significativo empeoramiento del empleo masculino.
- b) Existe una diferencia salarial significativa entre hombres y mujeres; de jóvenes con adultos; y de inmigrantes en relación a los residentes autóctonos.
- c) Las dificultades en el acceso al puesto de trabajo.
- d) La calidad del empleo y del puesto de trabajo.
- e) Las condiciones del trabajo, la jornada laboral y el desarrollo de la carrera profesional.

En los últimos años se ha impulsado en materia de igualdad de género toda una serie de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

reformas legislativas encaminadas a afrontar estos retos de falta de equidad. Estas reformas han perseguido establecer un marco legal para la acción positiva y eliminar las discriminaciones existentes en el acceso al empleo por razón de sexo, apoyar las redes de servicios sociales que desarrollen actividades para la inserción laboral de las mujeres y eliminar los obstáculos existentes en la promoción profesional así como los que existen para la efectiva aplicación del principio de igualdad retributiva entre trabajos de igual valor. También se ha fomentado el empleo de las mujeres y la lucha contra la discriminación mediante subvenciones e incentivos de carácter fiscal que posibiliten proyectos empresariales para mujeres emprendedoras, programas de creación de empleo para mujeres con cargas familiares no compartidas y mujeres paradas de larga duración y el fomento del autoempleo y el empresariado femenino con medidas fiscales favorecedoras, como pueden ser los créditos blandos, reducción de impuestos, etc. Por políticas de igualdad se entiende todas aquellas medidas realizadas desde las instituciones públicas con el fin de resolver situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y conseguir que las mujeres tengan los mismos derechos y oportunidades en todos los ámbitos de la vida económica, social, política y cultural (Instituto Canario de Igualdad, 2016).

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral son esenciales en las medidas de acción positiva y en la implementación de toda política antidiscriminatoria que quiera ser realmente efectiva. La conciliación de la vida profesional y familiar pretende combinar de forma integrada los requerimientos que surgen de estos dos ámbitos de la vida de las personas, y afrontar así el fenómeno de la “doble presencia”. En España, los grandes males del mercado de trabajo se escriben en femenino: paro, temporalidad y precariedad, desigualdad salarial y dificultades tanto para acceder al empleo como para promocionarse, ocupar puestos de responsabilidad o conciliar la vida laboral, personal y familiar. Las políticas puestas en marcha hasta la fecha han supuesto un avance, pero han sido insuficientes para acortar la diferencia que existe entre el empleo masculino y femenino en España y en Europa. Las mujeres aunque iguales ahora en derecho, siguen siendo desiguales de hecho (Carrasquer, 2009).

Emigración e inmigración son dos caras de la misma moneda, aunque ambas son asimétricas, dado que el derecho de emigración “salir de un país” se considera como derecho fundamental, un derecho de la persona, derecho humano y el derecho de inmigrar (entrar en un país) no se recoge en ninguna declaración internacional, sino que al contrario, es un derecho sometido a controles y barreras que debe superar.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEÓN GARCÍA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCÍA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Es a partir de la promulgación de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero cuando se establece la necesidad de afrontar la situación de la población extranjera, regulando la inmigración como un “hecho estructural” y que pasa a ser nuestra nueva realidad social: España ya no es un país de partida, sino de destino y tránsito, de inmigración y no de emigración, situación que ha permanecido hasta bien entrada la crisis de 2008. Entendemos como ciclo migratorio el conjunto de procesos por los cuales las poblaciones que pertenecen a un espacio económico periférico entran, se establecen e implantan en el espacio de un Estado-Nación que pertenece a los polos centrales de la economía capitalista. La inserción de nuevas personas inmigrantes en el mercado de trabajo español es uno de los aspectos más dinámicos que ha modificado de manera importante el panorama laboral. Existen tipos de trabajo, sobre todo en el sector servicios, que los españoles no quieren realizar por la falta de posibilidades de promoción que tienen, o la poca cualificación que requieren (Diéguez, 2005), aunque en la actual situación de crisis esta tendencia está cambiando.

La innegable trascendencia económica y social del fenómeno de la inmigración, tanto a nivel nacional español como en el conjunto de la Unión Europea, ha supuesto la necesidad de reformular los clásicos principios de aproximación a esta materia bajo el prisma exclusivo de la extranjería y el orden público. En ese sentido, se produce una creciente asunción de competencias que a nivel comunitario se ha venido produciendo como consecuencia del reconocimiento del estatus de ciudadanía y la necesidad de coordinar y armonizar las normas de integración social de todos los inmigrantes. De forma paralela, la creciente descentralización administrativa y el reconocimiento del derecho a la autonomía en el seno del ordenamiento constitucional español, ha provocado la asunción de determinadas competencias ejecutivas, de otras Administraciones Públicas, tanto autonómicas como locales (García y Castro, 2009).

Según las conclusiones del Informe sobre *La Política de Inmigración* de la UE (2015) y los anteriores informes anuales sobre *Una política de inmigración para Europa* uno de los objetivos fundamentales de la Unión Europea es contar, con una política de migración europea completa, con visión de futuro, basada en la solidaridad y capaz de abordar tanto la migración legal como la ilegal. La gestión apropiada de los flujos migratorios exige asimismo garantizar un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros, mejorar las medidas de lucha contra la inmigración ilegal y fomentar la cooperación con terceros países en todos los ámbitos. Con arreglo al

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Tratado de Lisboa, las políticas de inmigración se regirán por el principio de solidaridad y de reparto equitativo de la responsabilidad entre los Estados miembros, también en el aspecto financiero (artículo 80 del TFUE).

Las políticas de integración para ser eficaces deben facilitar a los inmigrantes el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones como ciudadanos, contribuyendo a evitar su marginación social y considerando que el diálogo intercultural e inter/intrarreligioso se considera una herramienta eficaz para combatir el racismo, la discriminación y el aislamiento de los inmigrantes. El empleo se considera un componente integral de la participación de los inmigrantes en la sociedad de acogida y un elemento esencial del proceso de integración, por lo que es preciso facilitar a los inmigrantes el acceso al mercado laboral teniendo en cuenta diversos factores que determinan y condicionan el fenómeno de la inmigración¹². La inmigración laboral ha reportado muchos beneficios a la economía canaria, participando en el progreso técnico y en la capitalización de la economía insular, puesto que traen consigo una acumulación destacada de conocimientos y experiencia laboral, cuyo coste ha sido nulo para la sociedad (Zapata, 1999).

Las desigualdades, en relación al empleo, se relacionan estrechamente con la edad. La tasa de desempleo juvenil (población de 15 a 24 años), presenta valores superiores a la tasa global de paro en el conjunto de la UE y en España. No obstante, si se analiza la evolución del desempleo juvenil desde 1985, observamos que esta tasa ha disminuido en las épocas de mayor creación de empleo. También ha influido la mayor dedicación a los estudios, con la consiguiente disminución de la tasa de actividad juvenil. La situación de las mujeres jóvenes, se caracteriza por menores tasas de actividad y de empleo, tasas más elevadas en desempleo y de participación en la educación. La complejidad y precariedad en el acceso al primer empleo, así como el trabajo sin contrato, caracterizan la situación actual del empleo juvenil.

La transición de los jóvenes se alarga y se desarrolla en función de elevadas expectativas

¹² Los factores que condicionan la inmigración son: *La Edad*, manteniéndose todo lo demás constante, cuanto mayor sea una persona, menos probable es que emigre. *Factores Familiares*, así los costes potenciales de la migración se multiplican a medida que mayor es la familia. Por tanto, es de esperar que los trabajadores casados muestren menos tendencia a emigrar que los solteros. *Tasa de Desempleo*, los trabajadores que están desempleados actualmente tienden a emigrar a lugares de destino en los que las tasas de desempleo son inferiores a la media. *Otros Factores* como la propiedad de una vivienda, la necesidad de obtener una licencia profesional, las políticas gubernamentales, etc.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

sociales y su inserción laboral ha pasado de ser pasaje coyuntural hacia un empleo fijo y siempre como un suma y sigue de situaciones ascendentes y mejorables, a un itinerario surcado por muy complejas transiciones. Casal (1999: 158-159), habla de modalidad de aproximación sucesiva, como la dominante de la transición profesional de los jóvenes. La define como una modalidad que presupone escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, variabilidad, y fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación, mercado secundario, etc., con altas expectativas de mejora social y profesional, en un contexto donde las opciones a tomar resultan confusas o difíciles y donde el margen de error es más bien alto.

En este contexto general, de precariedad en el empleo, de cambios y transformaciones en las ocupaciones y en la organización del trabajo, en gran parte imprevisibles, y de aumento generalizado de las titulaciones, la problemática de las personas jóvenes, con bajos niveles de cualificación, se convierte en un problema, especialmente grave, personal y socialmente. En el proceso de inserción de los jóvenes (OCDE, Coleman, Husen, 1989), se habla de una nueva categoría de jóvenes, “los dejados de lado” que pertenecen, en gran parte, a familias que carecen de instrucción pero no necesariamente, de medios económicos y, aunque pueden beneficiarse de las mismas posibilidades de instrucción que los demás, no parecen capaces o dispuestos a aprovecharlas. La situación de estos jóvenes es especialmente difícil, a nivel personal, por las enormes dificultades de competir en un contexto de sobrecualificación y por las dificultades de formarse durante toda la vida. Según Eurostat el porcentaje de jóvenes (15-29 años) en España que han abandonado el sistema educativo, no participan en ningún tipo de formación, carecen de empleo y no lo buscan activamente, alcanza el 20,7%, mientras el rendimiento escolar, es muy mejorable (CES, 2016: 471).

El paro de larga duración afecta con especial importancia a determinados grupos y, al mismo tiempo, es una de las causas fundamentales de pertenencia a los mismos. Desempleo y exclusión se alimentan mutuamente. Muestra de ello es que se hace referencia al término, de paro de exclusión, para referirse a las situaciones en las que el desempleo de larga duración se hace más persistente (Wuhl, 1991). Desde la perspectiva de la exclusión social, se hace hincapié en su carácter endémico y al hecho de que se dé en proporciones muy superiores a las que tiene en relación a la población considerada globalmente. Se utiliza el término de desempleo de exclusión cuando éste se combina con una situación familiar difícil debido a que ninguno de sus miembros tiene empleo, el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

acceso a las prestaciones sociales es limitado, existencia de problemas de alcoholismo y drogadicción, etc. (Gaviria, 1996).

En cuanto a las repercusiones sobre las personas, Aganzo (1997: 22) sintetiza las dificultades de inserción laboral, en las siguientes: pérdida del contacto con el mundo de las relaciones; falta de actitudes y costumbres adecuadas para continuar con éxito una vida laboral normalizada; entorno conflictivo y carencia de estímulos positivos con riesgo de deterioro de la salud. Todas estas dificultades, llevan a configurar un colectivo con especiales dificultades de acceso, no sólo al empleo sino a las medidas que les pueden ayudar, como son las de Orientación y las de Formación.

La problemática de la inserción social y laboral en las sociedades europeas contemporáneas, presenta unas características muy específicas y es de una enorme complejidad. Todo apunta a una situación de transición del modelo europeo de Estado de Bienestar, al modelo americano (Giarini, Liedtke, 1998: 146). No se trata de un cambio ante una coyuntura recesiva; sino un cambio más profundo en el ámbito estructural, generando un nuevo modelo social definido por una tendencia irreversible hacia la economía global, el carácter informacional de la producción y distribución de bienes, la producción flexible a la demanda, etc. Un nuevo paradigma tecnológico que resulta agresivo, excluyente y dualizante con relación al mercado de trabajo, en cuanto es productor de excedentes de mano de obra en los países centrales (Casal, 1999: 162).

Las políticas contra el desempleo, construidas a partir de la problemática del paro crónico, se encuentran con importantes retos, en el momento actual abordando planteamientos que, si en un principio, fueron tachados de radicales, hoy están pasando a formar parte progresivamente, de los debates más actuales. Así surge la propuesta de una renta mínima garantizada o salario ciudadano, no ligado a la productividad individual sino a las necesidades personales y sociales, reorientando la propia concepción de la riqueza y del desarrollo (Gorz, 1995; Giarini y Liedtke, 1998; CC.OO y UGT, 2016). También surge la iniciativa de *trabajo garantizado* que pretende, según sus promotores, dar una solución sostenible al problema dual de la inflación y el desempleo. Su objetivo es conseguir tanto el pleno empleo como la estabilidad de precios. El término está relacionado con el concepto del Estado como *empleador de última instancia* que estaría obligado a ofrecer, a los desempleados que lo demandaran, un puesto de trabajo en condiciones salariales y laborales dignas, entendiendo que las restricciones fiscales y monetarias aplicadas en los países de la OCDE han dañado la capacidad de las distintas economías a producir

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

suficientes empleos (Mitchell y Muysken, 2008; Garzón 2016).

2.3.2. Flexibilidad laboral, salarios y condiciones de trabajo

Según Ramos y Ballel (2009), la flexibilidad en el mercado de trabajo puede definirse como la capacidad de poder realizar, con escasas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura y funciones del factor trabajo utilizado en el proceso productivo, facilitando adaptaciones relativamente rápidas de empleo y salarios frente a alteraciones de la economía. Se supone que un funcionamiento desregulado del mercado constituye una de las condiciones más importantes para garantizar un eficaz funcionamiento del sistema económico, pero aplicado sin el apoyo de otras medidas puede derivar en efectos indeseados. La desregulación como nuevo paradigma de los años 80 y 90, e inicios del nuevo milenio, generó procesos más intensos de flexibilidad laboral, innovación tecnológica y movilidad de capitales. Esta nueva realidad busca dividir la fuerza laboral en dos grupos diferenciados (los protegidos y los desprotegidos) y genera grandes desigualdades entre las regiones del mundo. En este contexto de globalización, las grandes empresas concentran las actividades de mayor valor añadido para sí y externalizan subcontratando a otras empresas las actividades menos deseadas.

Los tipos de flexibilidad se pueden clasificar en diferentes grupos (Sempere *et al.*, 2003, 2005):

- a) Flexibilidad laboral externa que se dirige a reducir o eliminar las restricciones normativas que dificultan las modificaciones a corto plazo en el número de trabajadores, para conseguir una adaptación más rápida ante las alteraciones en la demanda de bienes y servicios. De esta forma reduce la estabilidad y antigüedad en un mismo puesto de trabajo dentro de una empresa, pudiendo establecerse por tres vías: ampliación de la posibilidad de utilización de la contratación temporal (por tiempo determinado); reducción de normativas de protección del empleo y externalización o subcontratación de empresas o trabajadores ajenos a la empresa para que lleven a cabo parte del proceso productivo.
- b) La flexibilidad interna o funcional que busca ampliar el margen de utilización de cada trabajador para distintas tareas, periodos y puestos de trabajo y está vinculada a cambios tecnológicos y a estrategias de competencia. La flexibilidad horaria se puede encuadrar dentro de la flexibilidad interna e implica la posibilidad de modificar el número

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de horas o días trabajados por la plantilla habitual en función de las necesidades cuantitativas de producción.

- c) La flexibilidad Salarial que desde el punto de vista macroeconómico plantea hacer ajustes rápidos de los costes salariales que eviten o disminuyan el riesgo de fuertes descensos en los márgenes empresariales. Desde la perspectiva microeconómica implica poder ajustar mejor la remuneración salarial del trabajador, a los resultados de la empresa y al grado de productividad.

Desde otro enfoque se pueden distinguir cuatro tipos de flexibilidad o formas de empleo no estándar, a saber, la flexibilidad *contractual* (los autónomos), la *espacial* (el teletrabajo), la *temporal* (los empleos temporales), y la *total* (los empleos informales), a las que añade una forma de subempleo como es el trabajo a tiempo parcial (Edgell, 2006).

La flexibilización del empleo responde a una estrategia empresarial para recuperar el control sobre una organización del trabajo que en otros periodos contaba con la participación activa de los trabajadores. Asimismo, la flexibilización se traduce en una reducción de costes pudiendo suponer un incremento del riesgo de inestabilidad en las rentas salariales o pérdida de poder adquisitivo, pero a cambio pueden reducirse los riesgos de pérdidas de empleo derivadas de despidos masivos de plantilla y cierres empresariales. Junto a esta formas básicas de flexibilidad laboral, resulta cada vez más frecuente otras formas que pueden clasificarse como extremas como la utilización de trabajadores emigrantes, dispuesto a aceptar condiciones laborales y salariales más precarias y la utilización de trabajadores en la economía sumergida. La introducción de formas de flexibilidad plantea un dilema de difícil solución. Por un lado, el mantenimiento de una regulación más o menos estricta del funcionamiento del mercado para proteger los derechos del trabajador y limitar las prácticas empresariales abusivas. Por otro, la necesidad de disponer de un funcionamiento dinámico de las relaciones laborales que permita hacer frente a las presiones competitivas nacionales e internacionales (Miguélez, 2004 y 2015). La flexibilidad laboral externa es la más frecuente por ser más fácil su aplicación al conjunto de la economía y su utilización a escala empresarial, sin necesidad de llevar a cabo cambios organizativos o difíciles acuerdos con los representantes sindicales. La flexibilidad externa puede deparar algunos efectos positivos, pero también

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

pueden producir claros efectos negativos¹³, sobre todo si se aplica sin límites.

En el debate sobre la flexibilidad laboral los argumentos que justifican su necesidad son diversos (Boyer, 1987 y 1998; Neffa *et al.*, 2007): capacidad de adaptación de la organización productiva a cambios en los productos y en los procesos de producción (*fábrica flexible*); disponibilidad y aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo (*polivalencia de la mano de obra*); reducción de restricciones jurídicas que regulan el contrato laboral y los despidos (*adaptabilidad de plantillas*); funcionamiento bajo criterios de competencia del mercado de trabajo que permita una mayor sensibilidad de los salarios a cambios económicos y una mayor diferenciación salarial entre los distintos sectores, empresas o trabajadores (*flexibilidad de los salarios* a las distintas situaciones) y posibilidad de las empresas de enfrentarse a menores costes sociales y fiscales derivados de las intervenciones públicas (*ventajas competitivas de un contexto de economía liberalizada o de estado mínimo*).

Las concepciones afines a los planteamientos neoclásicos, identifican la flexibilidad del mercado de trabajo casi exclusivamente con las tres últimas concepciones (adaptabilidad de plantillas, flexibilidad salarial, liberalización económica). Consideran que la persistencia del desempleo, es el reflejo de un ineficaz funcionamiento del mercado de trabajo y que el sometimiento a múltiples regulaciones y costes ligados al Estado del Bienestar dificultan la generación de empleo y su adaptación a los cambios económicos. Desde esta perspectiva económica, convertida en su vertiente política en propuestas neoliberales, sólo la reducción o eliminación de tales restricciones institucionales sobre el mercado de trabajo hacen posible devolver el dinamismo al conjunto del sistema económico. En cambio los planteamientos de flexibilización basados en una perspectiva estructural-tecnológica, se centran en las dos primeras concepciones (*fábrica flexible* y *polivalencia de la mano de obra*). Para este enfoque, la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo se vincula a la reforma de los sistemas de producción y de relaciones laborales pensadas para

¹³ En términos macroeconómicos, puede incrementar las fluctuaciones empleo-desempleo ante cambios del ciclo económico. Se producen cambios más intensos y rápidos del déficit público como consecuencia de los bruscos incrementos de la población con derecho a prestaciones por desempleo en caso de desaceleración económica o recesión. En términos microeconómicos, un excesivo grado de rotación en la plantilla puede dificultar la disponibilidad de trabajadores con experiencia y conocimientos adecuados dentro de las empresas (incremento de costes de formación, existencia de dificultades para poder introducir estrategias de mejora de competitividad, dificultades para introducir formas de flexibilidad interna o funcional) y entre los efectos socioeconómicos destaca la posibilidad de aumentar las situaciones de precariedad en el empleo y aumento de las incertidumbres.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

producciones en cadena de productos homogéneos y con una escasa competencia internacional, ya que estos sistemas resultan inadecuados, en un nuevo contexto caracterizado por la necesidad de productos diferenciados, continuos cambios y frecuentes incertidumbres. Las estrategias propuestas por este enfoque implican además de reformas del marco institucional, sobre todo, la incorporación de cambios en el funcionamiento microeconómico de las empresas (Ruesga, 2002; Valdés y Lahera, 2010).

Los planteamientos radicales, consideran que los argumentos neoclásicos sólo constituyen una excusa, no sostenible desde una perspectiva social, orientada a liberalizar la economía y eliminar o reducir el Estado del bienestar logrado en décadas anteriores. Lo que se busca es recortar simultáneamente gastos sociales y cargas fiscales, sometiendo a los trabajadores y a la sociedad a un entorno con menores derechos. Se pretende recuperar la libertad de actuación de las empresas en materia de contratación y remuneración, aumentar las presiones para conseguir moderación salarial y provocar la pérdida de influencia de la negociación colectiva. El enfoque radical propone un mayor desarrollo del Estado del Bienestar, considerando aún insuficiente para compensar los efectos negativos del funcionamiento del mercado de trabajo (Neffa *et al.*, 2007).

Como solución intermedia entre ambas posturas, en la primera mitad del decenio de 1990 aparece en el ámbito político y económico la denominada tercera vía, también denominada como Nuevo Consenso. Esta nueva propuesta intenta sintetizar diversas estrategias para mejorar la eficiencia productiva y adaptarse al actual contexto internacional y tecnológico, pero sin provocar un deterioro de la equidad social. Consideran imprescindible llevar a cabo ciertas reformas parciales en el Estado del bienestar, aunque sin alcanzar los niveles de desregulación propuestos por el liberalismo, tratando de encontrar estrategias de reforma que logren un equilibrio entre libertad de actuación en los mercados, mejora de la eficiencia económica y mantenimiento de los niveles de bienestar y distribución de la renta que han venido caracterizando al modelo europeo. El modelo neoclásico-neoliberal, centrado en la importancia de las rigideces institucionales como principal determinante del desempleo, se ha consolidado desde 1980 como perspectiva dominante con diferentes variantes, señalando determinados aspectos económicos y legales que deben ser reformados: las prestaciones por desempleo y las normativas sobre salario mínimo; el predominio de contratos indefinidos que establecen vínculos de estabilidad y seguridad laboral; los elevados costes de indemnización en caso de despido y la estructura de determinación de los salarios que fortalecen la posición negociadora de los trabajadores

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

(Giddens, 1999; Sempere *et al.*, 2005; Neffa *et al.*, 2007).

El mercado de trabajo no es un mercado perfectamente competitivo por varias razones. El salario no solo refleja el precio de la mercancía de trabajo, sino que responde también a una dimensión social, que dificulta su papel como mecanismo equilibrador de la oferta y de la demanda en el mercado de trabajo, en donde existen normas éticas que dificultan comportamientos individualistas y optimizadores de los agentes sociales, considerando deseable el carácter duradero de la relación laboral. En el mercado de trabajo lo que se intercambia es la disponibilidad para trabajar, con problemas de información y costes de ajuste, y los salarios serán el resultado de un proceso negociador que dependerá del poder de negociación de trabajadores y empresarios (Alujas, 2002: 7-8)

La negociación colectiva es el medio más usual y eficaz para la fijación de los salarios y de la mayoría de las condiciones de trabajo. La necesidad de revisar con frecuencia los salarios y demás condiciones de trabajo no nace, única ni principalmente, de los cambios en los precios de los bienes de consumo que obligan a actualizar las remuneraciones de los trabajadores para que no se deteriore su poder adquisitivo, sino de la continua innovación que caracteriza a cualquier empresa que pretende mantenerse en un mercado. Una negociación individualizada resulta imposible, por lo que existe un interés en la negociación colectiva no sólo por parte de los trabajadores que buscan mejorar sus condiciones de trabajo, sino también del empresario que trata de adaptar la organización y las condiciones de trabajo de sus empleados a sus estrategias competitivas y a las circunstancias cambiantes de su empresa.

Las relaciones laborales en España se han caracterizado tradicionalmente por su escasa flexibilidad. Tras la dictadura franquista, la implantación de la Constitución de 1978 y del Estatuto de los Trabajadores supuso un primer paso en la creación de un marco jurídico que permitió el desarrollo del actual sistema de relaciones laborales. La regulación de dichas relaciones se establece básicamente en el Estatuto de los Trabajadores, si bien algunos conceptos como la eficacia general de los convenios colectivos ya se mencionan en la Constitución, lo que le da mayor relevancia. El surgimiento de los sindicatos y las asociaciones empresariales en la Transición propició numerosos pactos y acuerdos sociales sobre multitud de aspectos de las relaciones laborales. La negociación colectiva en España se caracteriza por tener eficacia general automática, es decir, afecta a los trabajadores y las empresas de un ámbito. Este principio jurídico confiere a la negociación colectiva una fuerza vinculante muy grande, a diferencia de lo que ocurre en otros países.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Además, la legislación laboral permite un mecanismo de extensión de los convenios colectivos a otros ámbitos en los que puedan existir vacíos convencionales o allí donde las partes no tengan voluntad de negociar o capacidad jurídica para hacerlo. Tanto la eficacia general como el mecanismo de extensión contribuyen notablemente a incrementar la cobertura de la negociación colectiva. Aunque en España, existen algunos grupos excluidos de la posibilidad de pactar colectivamente sus condiciones de trabajo, como por ejemplo el personal funcionario, los trabajadores autónomos, o los trabajadores con contratos en prácticas o formativos, se alcanza una tasa de cobertura cercana al 97% de la población con derecho legal a negociar, lo que permite hablar de una cobertura prácticamente universal (Martínez Matute, 2012: 201-205).

La aplicación casi exclusiva de medidas desreguladoras y su rápido ritmo de aplicación en algunos países europeos plantea ciertos riesgos de nuevas distorsiones y desequilibrios en el funcionamiento del mercado de trabajo. El desarrollo de estrategias similares o idénticas para mercados de trabajo heterogéneos (países y regiones con características productivas, institucionales y sociales muy distintas), puede dar resultados muy diferentes e incluso poco adecuados o contraproducentes. Cada territorio tiene su propia trayectoria, lo que condiciona su dinámica productiva, si bien comparte con los demás, los objetivos de favorecer el surgimiento y desarrollo de las empresas, aumentar la flexibilidad del sistema productivo, facilitar el acceso a la financiación y a los recursos específicos, de potenciar y fomentar la difusión de las innovaciones en las empresas y en la sociedad. Las transformaciones que demanda la dinámica de las empresas y territorios en el momento actual precisan de un fuerte apoyo de políticas cuyo objetivo es estimular la reestructuración productiva, al mismo tiempo que se difunde el uso de instrumentos como las incubadoras de empresas o los centros de empresas e innovación y se activan iniciativas que impulsen la capacidad emprendedora de grupos sociales-objetivos como pueden ser los jóvenes (Vázquez Barquero, 2012: 21).

Layard, Nickell y Jackman, (1991), consideran que resulta inadecuado centrar la discusión sobre el problema del desempleo en torno, exclusivamente, al concepto de flexibilidad. En su opinión el debate debe desplazarse hacia cual debe ser el papel más adecuado del Estado para enfrentarse al conjunto de problemas que afectan al desempleo, centrándose en los problemas de desajustes en la cualificación de la oferta y de la demanda. El difícil equilibrio entre contención de la inflación y expansión de la demanda efectiva se ve favorecido en coyunturas en las que los salarios reales consiguen mantenerse o mejorar

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

ligeramente, en las que la inmigración facilita el aumento de la masa global de cotizaciones e impuestos y en las que el ahorro se canaliza hacia inversiones inmobiliarias u otras inversiones especulativas no necesariamente de corto plazo. Sin embargo, éste es un modelo de crecimiento insostenible, que tarde o temprano acaba desinflándose y, si no se toman medidas oportunas llega al colapso total.

El fuerte impacto que la crisis económica ha tenido en el mercado laboral así como las restricciones en las políticas activas de empleo se refleja en una peor salud para los desempleados. La precarización del empleo y de las condiciones de trabajo repercute de forma negativa en la salud y en los estilos de vida de la población ocupada, en particular en los grupos más vulnerables como mujeres, población ocupada no cualificada, población inmigrante y población joven (BOCES, 2016: 25). El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Y aunque no sea objeto de las políticas de empleo, resulta interesante analizar cómo se relaciona el empleo, la satisfacción y la salud laboral, reflejándose los resultados obtenidos en algunas de las investigaciones más relevantes sobre esta materia, en la tabla 2.9.

Tabla 2.9. Empleo, satisfacción y felicidad	
Variante	Resultados obtenidos de la investigación
Situación profesional	Trabajar en el sector público o en el sector privado no influye en la satisfacción laboral (Gamero, 2007; Peiró 2004).
Salarios e ingresos	El salario tiene un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral (Gamero, 2009) y desaparece antes determinadas características del empleo (Ahn, 2005). Lo que más impacta en la satisfacción laboral es el salario (Álvarez, 2005). Una de las tres variables más discriminantes para la satisfacción laboral de los españoles es la satisfacción con el salario (Ripoll, Falguera y Urrutia, 2006).
Género	El género resulta irrelevante para la felicidad de los españoles (Peiró, 2004; Anh y Mochón, 2010)
Formación	Mayor nivel de educación, afecta positivamente a satisfacción laboral (Ahn y Mochón, 2007)
Edad	La felicidad va decreciendo según aumenta la edad, y alcanza su mínimo en torno a los 50 años, y partir de ese momento, comienza a crecer (Peiró, 2004). La edad está negativamente relacionada con la felicidad, pero de forma leve (Anh y Mochón, 2010).

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Tipo de jornada	Trabajar más de 40 horas semanales está vinculado con menores niveles de satisfacción (Albert y Davia, 2005)
Antigüedad	No resulta significativa
Tipo de contrato	Con un contrato indefinido, es mayor la satisfacción laboral (García-Mainar, García Serrano y Toharia, 2007; Albert y Davia, 2005)
Satisfacción Estabilidad	En comparación con el salario y jornada, no resulta significativa (Ahn, 2005)
Satisfacción Salud y Seguridad	La satisfacción con el entorno físico del puesto de trabajo (en la vertiente seguridad), y la satisfacción con la seguridad e higiene (Ripoll, Falguera y Urrutia, 2006) resultan inequívocamente significativas.
Tasa de paro	El desempleo aparece fuertemente correlacionado con la infelicidad (Ahn y Mochón, 2010). Aunque la hipótesis "los ocupados españoles son más felices cuanto mayor es la tasa de paro" no se confirma (Di Tella et al, 2001; Gamero, 2009)
Variación Tasa de Paro	Las expectativas negativas sobre el trabajo disminuye sustancialmente el nivel de satisfacción que los individuos sienten con respecto a la vida que llevan (Anh y Mochón, 2007). Unas expectativas sobre un empeoramiento de las condiciones de trabajo tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la felicidad (Anh y Mochón, 2010).

Fuente: Elaboración a partir de "Crisis, empleo y felicidad. El caso de los trabajadores ocupados en España en 2007 y 2010". Cachón (2013).

2.3.3. Economía social, redes e inserción sociolaboral

En los últimos años emerge una nueva "conciencia del lugar" y nuevas formas de inteligencia territorial asociadas a la economía social, que combina fórmulas tradicionales con otros modos de organización económica informal. Ese modelo de economía social plantea la construcción de nuevos estilos de vida e identidades más conscientes que parten de fomentar la cooperación y la reconstrucción de los vínculos a todas las escalas para afrontar los desafíos socioecológicos de una manera justa y viable (Magnaghi, 2010; Girardort 2010). Uno de los principales retos en las próximas décadas es aprender a fomentar, informar y vertebrar los procesos de inteligencia territorial con base local, y articular estas capacidades ciudadanas emergentes con las capacidades sociales del Estado-nación, para dar lugar a un nuevo pacto social (Miedes y Sánchez, 2014: 140).

Existe una clara contribución de la economía solidaria en la potenciación de procesos de desarrollo económico territorial, especialmente en los ámbitos de inclusión social y el empleo, vinculándose a la gobernanza local multinivel y al capital social. Se identifican tres caminos posibles para introducir cambios profundos en el rumbo del desarrollo: consolidar y ampliar la esfera de la producción mediante redes públicas de servicios sociales universales; construir una economía verde y sostenible que responda a los desafíos del cambio climático y la inclusión social a través del trabajo digno y expandir las dimensiones

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de la economía solidaria dentro de la economía de mercado (Sachs, 2007; Parente, 2014).

La incubación de procedimientos solidarios constituye una importante herramienta para promover la inclusión sociolaboral de las personas que están por debajo del umbral de la pobreza, así como para activar estrategias más integrales de desarrollo territorial. La economía solidaria surge como respuesta a la incapacidad de la economía de mercado de garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de la población, para ello se hace necesario otro paradigma de desarrollo en donde se asuman mecanismos de regulación de los mercados financieros y de una intervención social y democrática frente a los "fallos" e "imperfecciones" del mercado (Singer, 2002; Santos, 2002; Stiglitz, 2006).

En este escenario se pueden señalar tres grandes bloques de tensiones socioecológicas: el propio modo de producción y la futura disponibilidad de recursos no renovables; las fuerzas centrípetas debidas al proceso generalizado de globalización y creciente interdependencia económica y las fuerzas centrifugas originadas por los nacionalismos y una creciente diferenciación política, cultural y territorial. Los procesos de toma de decisiones siempre son complejos, tensos, dolorosos y muy dependientes del contexto local y las microtransformaciones. Muchas de las decisiones determinantes para la evolución del sistema se dan en espacios donde la democracia brilla por su ausencia, como las grandes corporaciones, las instituciones financieras internacionales, o las agencias gubernamentales con gran poder ejecutivo pero con controles parlamentarios laxos. En este contexto, la crisis no ha hecho más que aumentar la intensidad de las reivindicaciones de los movimientos sociales alternativos, revitalizando nuevos sujetos sociales y políticos, y concienciando a un sector progresivamente más amplio de la opinión pública sobre la necesidad de construir con urgencia alternativas para el tránsito socioecológico (Subirats, 2011; Calle 2011).

Según Miedes y Sánchez (2014), en el ámbito europeo, los gobiernos, los partidos políticos, los agentes sociales y grupos de interés son conscientes que la propia supervivencia del modelo capitalista actual está en juego, necesitando respuestas a los desafíos energéticos, climáticos, demográficos y éticos que existen. Aparecen movimientos sociales diversos que actúan como redes transnacionales y multiescalares que reivindican profundas reformas estructurales y cambios en los comportamientos individuales y colectivos para lograr un tránsito a un sistema postconsumista y más genuinamente democrático. Estos movimientos con base local van desde las *Towns in Transition* (comunidades en transición), los *Slow Movements* (movimientos lentos), las *Degrowth*

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Networks (redes de decrecimiento), hasta grupos antiglobalización y movimientos locales más desarticulados (Fournier, 2008).

Los rasgos transformadores de estas redes locales son la "conciencia del lugar", la defensa de profundos cambios en los estilos de vida, la reubicación de las actividades económicas como medio y no como fin en sí mismo y el protagonismo del conocimiento como factor de empoderamiento. Estas redes por una nueva economía social plantean una reflexión profunda sobre cómo vivir, y promueven iniciativas tan diversas como las monedas sociales, los bancos de tiempo, los huertos sociales, la gestión compartida de espacios para diferentes actividades económicas (coworking), las finanzas éticas, las cooperativas, el comercio justo, el consumo responsable y ecológico, las energías limpias y renovables, los mercados sociales... que no son suficientes para cubrir todas las necesidades colectivas e individuales pero muestran un enorme potencial transformador (Castells, 2006: 27).

Las redes no están compuestas por relaciones jerárquicas sino por nodos que adquieren mayor o menor importancia en la medida que absorben información relevante y la procesan más eficientemente. Su fuerza radica en la flexibilidad, adaptabilidad y capacidad de configuración. El desarrollo de una nueva economía social y solidaria, se da en un contexto de crisis económica y de empleo que impulsa y da fortaleza a estos bancos de innovación social que posibilitan la movilización de recursos muy diversos. Todo esto introduce nuevos enfoques y cuestionamientos sobre las formas tradicionales de empleo y plantea interrogantes sobre el trabajo asalariado como principal factor de acceso a la renta y a la integración social. A estas reflexiones se añaden diferentes demandas feministas o que entroncan con las propuestas sobre la renta básica (Carrasco, 2001; Noguera, 2002; Hernández, 2012; García, 2012; Miedes y Sánchez, 2014).

El acceso al empleo permite a la persona decidir sobre aspectos esenciales de su vida y poseer autonomía personal y social, en la medida que posibilita la integración y la participación en la comunidad. Por tanto la inserción sociolaboral nos remite a un conglomerado de múltiples políticas, medidas y acciones, que se realizan con enfoques y tipologías diversas, e involucran a distintos actores públicos y privados (Echevarría, 1997; Pérez y Blasco, 2001; Gil, 2003). Así la inserción sociolaboral es la entrada en la vida activa y profesional, respondiendo a las necesidades, intereses y características de las personas. El empleo, como trabajo remunerado, debe dar lugar a políticas que regulen, promuevan y alienten todas las variantes posibles de generación de ingresos y no sólo el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

trabajo asalariado en relación de dependencia. Las políticas de empleo, para ser eficientes en sus cometidos deben lograr la inclusión de los más vulnerables, asegurando ingresos genuinos que permitan la satisfacción de sus necesidades materiales así como el acceso a la seguridad social (Guerra, 2011: 165).

2.4. Globalización, gobernanza y desarrollo local

La globalización ha supuesto un cambio profundo y una nueva estructura geopolítica e institucional de la economía, el empleo y la gestión de las políticas públicas (Letamendia, 2009). Este proceso ha avivado tensiones en los modelos sociales de regulación, los modos de producción y la organización del trabajo, produciendo una multiplicación de las “geografías de producción” y cambios en la estructura del mundo de trabajo, alterando la distribución del poder (Vallecillo, 2011). Los procesos globalizadores se han asimilado en muchas ocasiones a un discurso ideológico de orientación neoliberal, con predominio de lo economicista, promesas de futura “equidad social y territorial” y maximización de la riqueza. La realidad es bien diferente, ya que en muchas ocasiones lo que ha ocasionado es mayor inseguridad, desigualdad y tensiones entre colectivos, países y territorios. Si existe un gobierno económico con capacidad de fijar reglas y procedimientos, no es el Estado-Nación sino actores públicos de carácter internacional o privado como las multinacionales y transnacionales que carecen de un control democrático (Pastor, 2002).

La realidad del mundo no metropolitano es mucho más compleja que en el pasado puesto que su sistema económico se basa cada vez más en la industria y en los servicios y menos en la agricultura. Asistimos además a un proceso inacabado de reestructuración del modelo de acumulación capitalista inducido por la adopción y difusión de nuevas tecnologías que en el campo de la producción posibilitan el aumento de las capacidades de flexibilización, productividad y competitividad de la actividad económica y la creciente descentralización administrativa ha incrementado sustancialmente las capacidades de autogestión de los gobiernos regionales y locales y que se traduce en mayores posibilidades para el diseño y realización de políticas de todo tipo, algo que hasta hace poco era casi exclusivo de las administraciones centrales. En cada territorio se detecta la dotación de una determinada estructura productiva, mercado de trabajo, conocimientos técnicos, capacidad empresarial, recursos naturales, estructura social y política, o tradición y cultura, sobre los que necesariamente se articulan las políticas e iniciativas locales

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

(Vázquez Barquero, 2009: 5).

La globalización de la economía ha provocado grandes transformaciones en la nueva fase de desarrollo del capitalismo desregulado y sus consecuencias muestran su rostro más crudo en la profunda recesión que se produjo a partir de 2008, con efectos devastadores que se intensificaron por las políticas de austeridad aplicadas a nivel territorial (Romero, Brandis y Melo, 2015: 369).

La multidimensionalidad del concepto desarrollo local, en sus acepciones económica, productiva y social, se ha puesto de manifiesto a través de la evolución, inconsciente en la mayoría de casos, de las actuaciones emprendidas sobre el territorio. El trabajo desarrollado por las AEDL ha pasado de un posicionamiento claramente vinculado con la mera ejecución local de las políticas activas de empleo y de emprendimiento, a acciones y programas con una trascendencia más amplia, de mejora social y de desarrollo del territorio y de su población (Calvo, 2011: 322).

2.4.1. Globalización, territorio y desarrollo socioeconómico

Como ya se ha comentado la globalización y el desarrollo tecnológico condicionan de forma determinante el empleo y modifican de forma esencial el propio contenido del trabajo, influyendo en los modelos económicos locales y ocasionando procesos de deslocalización productiva y desempleo (Boisier, 1997). El proceso de globalización produce importantes cambios en la producción y las nuevas actividades abren posibilidades ciertas de generar procesos de crecimiento local, los cuales pueden servir de soporte para procesos más complejos. Que los procesos de crecimiento tengan éxito y se asimilen a características propias de los distritos industriales, concentración geográfica de empresas y cambio endógeno, dependerá de la calidad de la respuesta local, influenciada por los sistemas de investigación y desarrollo en el medio local (Boisier, 2005: 61).

A pesar de estas oportunidades para el empleo y el desarrollo socioeconómico de los territorios locales, se producen en contraposición diferentes impactos negativos de la globalización como son los problemas derivados del consumo de recursos y de capacidad de acogida de personas; el abandono de áreas menos favorecidas, produciéndose una fuerte polarización de la población y de la actividad económica en determinadas áreas; la emergencia de bloques geoeconómicos que compitan duramente y deslealmente con otros; las recurrentes prácticas de neoproteccionismo, en contraposición al libre comercio; las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

mayores exigencias de competitividad y como la liberación de los intercambios de bienes, servicios y capitales, que impulsan organismos internacionales (OMC, OCDE y FMI) puede provocar un reparto desigual de la riqueza y de las propias relaciones de intercambio (Boisier, 2005).

La *glocalización* responde a una construcción mestiza para explicar esta contradicción aparente de revitalización de lo local en un mundo global (Robertson, 2003). La economía y la sociedad en la presente era del capitalismo global se presentan con una diversidad de fenómenos y procesos difíciles de interpretar, aunque en la actualidad la visión liberal tiene un carácter hegemónico, en detrimento directo del papel del Estado en la economía y las relaciones laborales. Se ha producido una profunda transformación laboral motivada por una expansión del trabajo asalariado, su tercerización, el aumento de la mano de obra femenina e infantil, la precarización, el desempleo estructural, la crisis financiera y la explosión de la burbuja inmobiliaria. La globalización ha significado profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en su forma de inserción en la estructura productiva, en la representación sindical y política, en las relaciones sociales y culturales y en el uso de las tecnologías de la información y comunicación, generando procesos de deslocalización en las economías desarrolladas que no se producen únicamente en sectores manufactureros de baja cualificación, sino también en empleos de cualificación media y alta, modificando los rasgos distintivos del trabajo (Ramos y Ballel, 2009).

La globalización aparece desde esta perspectiva no tanto como esperanza de mejora social sino en muchas ocasiones como generadora de explotación, desempleo, deterioro medioambiental, disminución de los salarios, deterioro de la calidad de vida y de los derechos de los trabajadores. En este marco, Europa no ha conseguido alcanzar a sus rivales directos y puede verse superada por algunas economías emergentes que están aumentando su inversión en innovación, formación y sus exportaciones (Neffa *et al.*, 2007).

Desde un enfoque positivo, se entiende que la globalización puede contribuir a derribar barreras y actúan en la dirección del río de la historia, superando el anacronismo de las nacionalidades egoístas que son un grave lastre en el futuro del progreso humano (Sampedro, 1974: 278-279). Así si los problemas se mundializan las decisiones también han de ser mundiales, y en vez de tecnificar la globalización para hinchar los beneficios se trata de globalizar la tecnología para que el progreso llegue a todos las áreas de la vida (Sampedro, 2002: 46).

El llamado consenso de Washington base del neoliberalismo promueve la liberalización del

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

comercio y de las finanzas, el equilibrio presupuestario y macroeconómico, reducir el gobierno y el Estado de bienestar a las menores dimensiones y un sector privado más eficiente y en continua expansión. En los procesos globalizadores los desniveles de conocimiento y de acceso a las tecnologías de la información son enormes, así la población de las zonas que se van quedando aisladas de estos procesos como África, y una parte importante de América Latina se ve forzada a emigrar. La población más cualificada de los países en desarrollo se mueve hacia las áreas más desarrolladas donde las oportunidades de empleo y el salario son mayores, esto descapitaliza las zonas en vías de desarrollo, disminuyendo sus posibilidades de innovación y merman las posibilidades de desarrollo que afiance a la población en el territorio (Ramos y Ballel, 2009).

Las tensiones entre empleo-igualdad es el origen de muchos de los problemas a los que se enfrentan las economías occidentales más desarrolladas, provocados por una competencia de terceros países con menores costes laborales, legislaciones laborales más flexibles y política sociales casi inexistentes. Este desequilibrio tiene efectos evidentes en el mercado laboral europeo, con deslocalizaciones que no solo afectan a sectores de baja cualificación sino también a aquellos que demandan una mayor cualificación. Las estimaciones oficiales de la OIT apuntan que un 20 % del PIB y un 15 % del empleo de los países desarrollados están ubicados en lo que podríamos denominar economía informal o sumergida (España alcanzaría la cifra del 20 % de empleo informal). El desarrollo de las nuevas tecnologías tiene un papel fundamental en las transformaciones económicas y sociales que estamos viviendo en la actualidad, condicionado el modelo de empresa, la creación de empleo, el ritmo de expansión y los ciclos de innovación (OIT, 2015).

El territorio, como ya se ha comentado, es para cualquier investigación social mucho más que el mero soporte físico o contenedor de actividades y la identificación de sus problemas y posibilidades, así como la detección y el análisis de sus recursos, suponen requisitos fundamentales para el diseño de políticas públicas de empleo y estrategias de desarrollo coherentes en la situación actual. Existen diferentes niveles territoriales-institucionales en el sistema estatal de relaciones laborales que condicionaran cualquier investigación sobre el mundo del trabajo¹⁴, adquiriendo gran importancia la propia delimitación del territorio

¹⁴ Los cuatro niveles territoriales-institucionales que podemos distinguir son: Local/regional: mercados locales de trabajo, pactos territoriales, concertación local, etc. Estatal: Estados-Nación y en el caso de España el Servicio Público de Empleo. Regional integrado: Unión Europea. Global: organizaciones internacionales y sistemas internacionales de relaciones laborales.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

que como creación histórica, y desde el punto de vista político y antropológico conecta con una comunidad, con un pueblo, con la colectividad que lo percibe como tal. Cada territorio debe tener su propio proyecto de desarrollo, diseñado e impulsado por los diferentes actores locales implicados. Los recursos del territorio aprovechables en el nuevo modelo de desarrollo pueden ser muy diferentes de los recursos naturales o humanos valorados por el modelo anterior. En este contexto de globalización económica se ha producido la revalorización de los elementos de diferenciación territorial, lo que supone una nueva vía para la orientación de la economía local. La preocupación por el desarrollo del territorio a escala local e insular es un hecho relativamente reciente y se relaciona principalmente con la desaparición del modelo de desarrollo tradicional, y específicamente en Canarias es posterior a la llegada de la democracia a las instituciones públicas, especialmente a los ayuntamientos y cabildos, y al establecimiento de las instituciones autonómicas (García Rodríguez *et al.*, 2007).

El desarrollo socioeconómico se entiende como la capacidad de los territorios para crear riqueza a fin de promover y mantener la prosperidad de sus habitantes, mediante una acción decidida y concertada entre los diferentes agentes locales, públicos y privados, para el aprovechamiento más eficiente y sustentable de los recursos endógenos existentes (Garafoli, 1992). Las políticas de desarrollo local deben saber combinar los recursos endógenos y exógenos e incorporarlos a una estrategia integral de desarrollo, capaz de generar empleo, renta y bienestar social en la comunidad. Supone un proceso de transformación de la economía y de la sociedad local, orientado a superar las dificultades y retos existentes, mediante el fomento de las capacidades y potencialidades de emprendimiento local y la creación de un entorno innovador que ofrezca servicios cualificados y especializados a las pymes, haga efectiva la formación adaptada al perfil productivo de cada persona, organice redes que faciliten servicios tecnológicos e información de los mercados (Ruesga, 2011).

El desarrollo de los territorios está relacionado, en primer lugar, con los recursos naturales y humanos que poseen pero también con otros factores, inmateriales, intangibles, como la posición en el mercado, la formación de la población, la agilidad empresarial, la ingeniería financiera o el control de la tecnología. Las desigualdades sociales y de los desequilibrios territoriales cuestionan el actual modelo de desarrollo y así se considera que “no hay territorios sin recursos sino sociedades sin proyecto de desarrollo” (Edit Cresson). La planificación del desarrollo local o territorial puede revestir numerosas fórmulas, en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

relación con las posibilidades de cada territorio, los recursos financieros, el plan integral de desarrollo, el plan estratégico, el pacto territorial por el empleo, y otras variantes con la misma finalidad en todos los casos, de alcanzar unos objetivos específicos de empleo, desarrollo económico e integración social, etc., mediante una estrategia determinada, que permita aprovechar las oportunidades que existen en un mundo globalizado, que compite con sus productos y servicios a escala planetaria, pero utiliza el territorio como ámbito de producción (García Rodríguez, 2007: 115)

En la definición de desarrollo territorial hay que considerar que todas las comunidades territoriales tienen un conjunto de recursos (naturales, económicos, humanos, ambientales, institucionales y culturales), que constituyen su potencial de desarrollo. Los distintos conceptos sobre desarrollo y crecimiento han evolucionado de forma significativa en las últimas épocas (Cagmani, 2005), poniendo el énfasis en diferentes aspectos, resultando útil la siguiente clasificación sobre aquellos conceptos hegemónicos en cada momento (Doval, 2011: 115):

- a) 1950/1960: infraestructuras, como soporte y condición para el crecimiento.
- b) 1960/1970: polos de desarrollo, actividades externas e industria de exportación.
- c) 1970/1980: desarrollo endógeno, pymes y competencias locales.
- d) 1980/1990: innovación, entornos innovadores y difusión tecnológica.
- e) 1990/2000: bases de conocimiento y recursos intangibles.
- f) 2000/2016: capital relacional, nuevas tecnologías, interconexión, trabajo en intrarred, cultura local e inteligencia territorial.

El territorio es una creación histórica, un producto social entendido como un campo de relaciones e interacciones entre factores diversos, considerando que al ser matriz de organización y de interacciones sociales va más allá de un simple espacio abstracto o un receptáculo de actividades. La matriz del Estado-nación ya no es suficiente para entender la complejidad de la realidad económica y los territorios en el escenario internacional son aprovechados por los actores locales para atraer la atención de inversores y compradores foráneos, con la finalidad de transformar los sistemas productivos locales, incrementar y diversificar la producción, generar empleo y mejorar la calidad de vida de la población. La localización y trazado de las infraestructuras viarias, de los equipamientos o instalaciones industriales son vitales para el desarrollo económico pero también pueden alterar los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

valores ambientales y el equilibrio ecológico de un territorio. Los procesos de deslocalización industrial pueden producir importantes pérdidas demográficas, depresión colectiva y crisis de confianza y en este sentido el desarrollo local se visualiza como una respuesta capaz de hacer frente a estos problemas, teniendo el desempleo como repercusión social más destacada. Se ha producido una especialización funcional del territorio, lo que ha provocado la progresiva concentración de actividades productivas en unos pocos lugares, perdiendo importancia los restantes. El problema crónico del desempleo, es una de las causas fundamentales del incremento de la preocupación por el desarrollo territorial a escala local, lo que ha movilizad desde hace años recursos e iniciativas en la mayor parte de los municipios, aprovechando para ello los diversos programas regionales, nacionales y europeos, destinados a luchar contra el paro y a incentivar la creación de puestos de trabajo (García Rodríguez, *et al.*, 2007: 93-117)

Los principios necesarios para que exista desarrollo sostenible se basan en valorar las necesidades de las generaciones futuras; la existencia de equidad social; la participación y la importancia de la biodiversidad y protección del ecosistema. El desarrollo sostenible en los territorios insulares adquiere una mayor dimensión e importancia debido a las características singulares que poseen (Giddings *et al.*, 2002; García Falcón y Medina Muñoz, 1999). Los inconvenientes a los que se han de enfrentar los territorios insulares y pequeños tienen que ver con la combinación de unos mercados domésticos pequeños y las serias limitaciones en la explotación de economías de escala, de recursos y fuerza laboral. Las características comunes de estos territorios están determinadas por una economía frecuentemente poco diversificada, el estrecho rango de productos destinados a la exportación y unos pocos mercados a los que dirigir la producción. Esto provoca que estos territorios pequeños sean especialmente vulnerables y dependientes de factores exógenos y de la economía global. Una posible solución para las economías insulares sería su capacidad para dar respuestas validas y rápidas a los cambios que se produzcan en su entorno, pero para tener éxito deben centrarse en la producción de bienes y servicios de alto valor añadido (Armstrong y Read, 2001).

El *diagnóstico territorial* es un antecedente fundamental para la planificación de políticas de empleo y emprendeduría eficaces. La realización de este diagnostico supone una interpretación de las posibilidades de un territorio en un contexto determinado, teniendo en cuenta diversas variables: el análisis integrado y la delimitación de espacios coherentes de intervención; el diagnostico integral como base de la estrategia de desarrollo local; la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

estimación del potencial endógeno; la necesaria renovación de las estructuras técnicas son labores esenciales para dinamizar el desarrollo local; la demanda de una nueva adecuación del territorio a las necesidades humanas u construir instrumentos estables de ordenación, explotación y gestión del territorio (Zapata, 2007: 261-277). La realización de un adecuado diagnóstico de la realidad, la identificación de sus problemas y posibilidades, así como la detección y el análisis de sus recursos, son las bases fundamentales para el diseño de políticas públicas de empleo y estrategias de desarrollo coherentes y viables en la situación actual. Las potenciales fuentes de información disponibles para la elaboración del diagnóstico son múltiples, directas e indirectas, cuantitativas y cualitativas (datos estadísticos, textos y documentos, cartografía topográfica y temática, fotografía aérea y convencional, entrevistas y encuestas), debiendo utilizar todos los recursos informativos que se encuentran a nuestro alcance, adoptando una valoración crítica y realizando un esfuerzo de adaptación al perfil de cada territorio. El conocimiento de la realidad es imprescindible para realizar una adecuada labor de dinamización en el marco local, organizando y planteando dicho trabajo de manera sistemática con el fin de obtener resultados satisfactorios (García Rodríguez, *et al.*, 2007; Zapata, 2007).

Las políticas de desarrollo regional hasta los años setenta están marcadas por las políticas keynesianas con una visión centralizadora que pone el énfasis en la demanda y en la corrección de las disparidades interregionales. La política de desarrollo regional posterior a los años setenta tiene un enfoque descentralizado y orientado a promover las potencialidades endógenas de las economías regionales y locales. Algunos territorios están en mejores condiciones que otros para adaptarse y responder a los cambios derivados de la globalización, por sus características demográficas y sociales, por la estructura de su economía, sus recursos naturales y humanos, su cercanía a otras áreas más desarrolladas, o por los propios agentes locales, que establecen sus propias estrategias y planes de acción, en función del análisis de los puntos fuertes y débiles de su territorio. El concepto de política regional tiene dos acepciones que no se excluyen entre sí, como son el conjunto de medidas destinadas a reducir los desequilibrios o disparidades interregionales y los esfuerzos destinados al interior de las regiones (provincias, islas, comarcas y municipios), consideradas individualmente, para superar problemas de declive económico. La primera aproximación clásica, persigue, por razones de eficiencia y equidad, garantizar el crecimiento cohesionado de la economía nacional y lleva implícita un énfasis en el apoyo a los territorios más atrasados. La segunda conocida como "Regional Planning", busca realizar las potencialidades propias de cada territorio en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

particular, con independencia de su posición relativa en el ranking nacional (Casado Raigón, 1977; Markusen, 1996). Por tanto en la Ciencia Regional se identifican las doctrinas funcionales y las doctrinas territoriales, cuyos valores dominantes y características fundamentales se resumen en la tabla 2.10.

Tabla 2.10. Características de las doctrinas sobre políticas regionales		
DOCTRINAS		
	FUNCIONALES	TERRITORIALES
Valores	<p><u>Punto de vista económico:</u> Equilibrio interregional y jerarquía Localización de empresas creadoras de polos de crecimiento Impulso del crecimiento económico Especialización productiva de empleo Extensión de la educación reglada Organización a gran escala (grandes proyectos industriales)</p> <p><u>Punto de vista político:</u> Desarrollo desde arriba (de corte keynesiano, con énfasis en la demanda y en la corrección de disparidades interregionales) Proyectos nacionales y sectoriales sin dimensión regional Estructuras autoritarias y centralización política y administrativa</p> <p><u>Punto de vista ambiental:</u> Explotación de los recursos sin limitación</p>	<p><u>Punto de vista económico:</u> Competitividad de los sistemas productivos Redes de distrito, complementariedad y sinergia Desarrollo del sistema socio-económico Diversificación productiva Incremento de productividad y capacitación de la fuerza laboral Organización empresarial a pequeña escala; ciudades competitivas y dispersión</p> <p><u>Punto de vista político:</u> Desarrollo desde abajo (de carácter descentralizado y enfocadas en la productividad endógena) Solidaridad territorial Visiones locales (urbanas y regionales) Estructuras abiertas a la participación Descentralización política y administrativa en adopción de decisiones</p> <p><u>Punto de vista ambiental:</u> Conservación del medio ambiente (desarrollo sostenible a largo plazo) y relación población/recursos</p>
Problemas	Disparidades interregionales crecientes; solucionar problemas de regiones agrarias atrasadas	Crisis regional generalizada; solucionar problemas de regiones agrarias atrasadas, áreas industrializadas en declive y ciudades maduras en reestructuración
Objetivos	Eficiencia y equidad	Competitividad regional; (Begg, 1998)
Criterios de actuación	Industrialización regional	Ajuste y modernización/innovación
Instrumentos	Incentivos financieros y fiscales para atraer empresas exteriores a la región. Infraestructuras, transporte, polígonos industriales. Localización de empresas públicas como motores del desarrollo regional. Controles al crecimiento de los grandes centros urbanos.	Menores incentivos (selectividad). Construcción de infraestructuras, transporte y telecomunicaciones. Centros de apoyo a la innovación tecnológica. Servicios a la empresas. Formación y capacitación profesional. Diseño de planes de promoción urbanas. Protección del medio ambiente.
Agentes	Administración del Estado.	Organismos supraestatales. Administración del Estado. Administración regional y local.

Fuente: Elaboración propia a partir de Mella Márquez (1998: 28) y Méndez (1997: 352-354).

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

2.4.2. Gobernanza y financiación del desarrollo local

Según De Barbieri (2010), la gobernanza local es un término que hace referencia a un sistema de gestión de la interdependencia entre actores privados y públicos, que convergen sus recursos para concretar acciones colectivas con la finalidad de fomentar el desarrollo de un territorio determinado. Se fundamenta en la construcción de nuevas relaciones de cooperación entre agentes, para alcanzar no solo los objetivos de cada uno sino también los objetivos comunes de desarrollo, aun sabiendo que los agentes del territorio no siempre tienen armonía y cooperación permanente, existiendo en ocasiones intereses contradictorios o en conflicto. Construir una gobernanza local exige voluntad política y nuevas capacidades, con una nueva institucionalidad local y la concertación público-privada

En relación a la gobernanza económica de la UE, el empleo y la cohesión social siguen aún subordinados a la evolución económica y financiera y esto se traduce en avances asimétricos (CES, 2016: 282). La política referida al mercado de trabajo interactúa muy directamente con la política de desarrollo económico así como con la de inclusión social, de ahí que su coordinación con las políticas económicas y sociales sea quizá el aspecto más crucial de la gobernanza territorial. La manera más eficaz de valorar las posibilidades de los territorios depende de los propios agentes locales, que establecen sus propias estrategias y planes de acción, en función del análisis de los puntos fuertes y débiles. La capacidad emprendedora y la creatividad de la población son elementos fundamentales que impulsan el cambio y la transformación de la economía y la sociedad de un territorio a través de iniciativas que favorezcan los procesos de acumulación de capital. Por eso las políticas de desarrollo tienen que construirse a partir de factores económicos, sociales, ambientales, institucionales, políticos y culturales que se combinan de forma única en cada localidad y en cada territorio. De ahí surge la preocupación en los investigadores de encontrar respuestas eficaces a los desafíos que supone la erradicación de la pobreza, la creación de empleo y el cambio estructural (Vázquez Barquero, 2007: 206).

Se describen en la tabla 2.11 las distintas medidas y actuaciones en materia de empleo que pueden realizar las corporaciones locales, aún careciendo de “competencia normativa”, pueden tener capacidad de influencia sobre la economía, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en general.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 2.11. Posibles actuaciones de las Corporaciones Locales en materia de empleo

Vías Directas	Vías Indirectas
Potenciación de infraestructuras de desarrollo. Suelo industrial. Ayudas para el fomento de iniciativas empresariales. Promoción empresarial y creación de empresas. La formación. Intermediación en el mercado de trabajo: agencias "privadas" de colocación. Subvenciones a la contratación. Participación en políticas activas de empleo. Convenio con la Administración Laboral. Creación de empleo por iniciativa propia	Estudios de la realidad socioeconómica local. Observatorios locales del mercado de trabajo. Fomento del consenso social, a través de Planes estratégicos o marcos de concertación social estables. Promoción del territorio. Planificación y ejecución urbanística. Requisitos de salud laboral y medioambiental en ciertas actividades. La propia función constructora municipal. Labor ejemplificadora. Intervención o mediación municipal en conflictos laborales.

Fuente: Adaptación de Barba Ramos, 2000; Aragón y Rocha, 2003: 29 y Aragón, 2011.

El desarrollo local, aunque tradicionalmente ha estado más vinculado con los elementos económicos, debe poder articular formas de participación comunitaria como instrumento de desarrollo integral del territorio. La participación ciudadana se encuentra íntimamente relacionada con la democracia participativa y su objetivo último es implicar e integrar a todos los sectores de la sociedad en los procesos de toma de decisiones. De la mayor o menor distancia entre la ciudadanía y los núcleos de poder, dependerá una mayor identificación de las personas con el sistema, una mayor cultura democrática en definitiva. A nivel local, la representación política elegida, deberá de tomar, con el soporte estructural de la Agencia de Desarrollo Local existente, tres medidas básicas favorecedoras de la participación: transparencia en la gestión municipal, promover amplios espacios de participación y desarrollar medidas que estimulen la participación ciudadana. Se trata de redefinir las propias formulas del gobierno local donde los poderes públicos dejen atrás practicas añejas y obsoletas y acepten su rol de meros servidores públicos y por tanto impulsen la participación real y directa de la ciudadanía como medida de profilaxis e higiene democrática (Calvo, 2014; Escudero, 2013; Rodríguez del Pino, 2014). La variable territorial se convierte en un elemento fundamental del desarrollo en donde se puede dar flexibilidad, capacidad de crear e innovar, capacidad de regular mediante la solidaridad e impulsar el emprendimiento (Portet *et al.*, 2012). La forma de decisión política en democracia no se debe basar sólo en criterios de excelencia técnica o de racionalidad científica, sino encontrar espacios de acuerdo y viabilidad social que permitieran acomodar intereses y trazar líneas de consenso (Subirats, 2011).

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Los ayuntamientos constituyen, en la práctica, uno de los principales agentes dinamizadores del empleo, existiendo factores que fomentan y facilitan el desarrollo estratégico en el ámbito municipal como son el declive del modelo de producción en masa y el florecimiento de redes laborales de producción basadas en pequeñas empresas flexibles, la preferencia de emplazamientos industriales en áreas descongestionadas, la descentralización de servicios por parte del Estado. La mayor parte de las corporaciones locales ha tenido la oportunidad de crear áreas especializadas en la programación y en la resolución de los problemas que suscita el desarrollo económico a escala local, pero en casi todos los casos han sido una ocasión perdida por su funcionamiento interrumpido y dependencia compartida. Así la intermitencia de los convenios, la interrupción de los contratos de los agentes y la carencias de objetivos de trabajo específicos, junto con la limitada preparación y experiencia de los mismos, ha convertido estas entidades en “organismos muertos”, poco operativos, escasamente integrados o incluso situados al margen del organigrama funcional de los ayuntamientos (García Rodríguez, 2007: 101)

La planificación estratégica consiste en un patrón de decisiones coherente, unificador e integrado, que determina y revela el propósito de la organización en términos de objetivos a largo plazo, programas de acción y prioridades para la asignación de recursos (Barroso, 2000). Se trataría por tanto de un proceso continuo y sistemático donde las personas toman decisiones acerca de los resultados futuros que pretenden, cómo se logran los resultados, y cómo se mide y evalúa el éxito (Blackerby, 1996) y como formulación de hipótesis a los efectos de definir estrategias y programas para facilitar la concreción de determinada acción política en un proceso de descentralización (Lombardi, 1995).

La planificación estratégica se caracteriza por no ser solo una competencia restrictiva de los gobiernos locales y su liderazgo dependerá de la iniciativa política, más que de competencias legales. Las experiencias de planificación estratégica deben ser capaces de dar respuesta adecuada a los siguientes retos: previsión y evolución de la situación económica y social en el medio y largo plazo; coordinación de las políticas y actuaciones que llegan al territorio desde las distintas administraciones (nacional, regional y local); claridad en el proceso a seguir y los objetivos por los que trabajar; mejora en la redistribución de la renta y desarrollo cultural, social y asociativo beneficioso como fruto de la participación mantenida (Barroso, 2000). La planificación estratégica es un modo de orientar las acciones de una organización, que tiene en cuenta el modelo político vigente y el comportamiento de los diferentes actores sociales, partiendo de una situación inicial y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

desde ese punto se establece una trayectoria hacia la nueva situación deseada. Reviste por tanto de un alto grado de dificultad y requiere un proceso incremental de reflexión y toma de decisiones que vaya ampliándose progresivamente a lo largo del proceso estratégico, tanto de actores públicos como privados. El diagnóstico territorial es el proceso previo a la toma de decisiones sobre los objetivos que se desean conseguir, cómo se quieren abordar o qué desequilibrios se desean corregir. Su correcta definición implica detallar el estado de funcionamiento del sistema territorial en su conjunto y mantener una visión integral, entendiendo el territorio como un conjunto interrelacionado de factores que deben mantener un equilibrio. El diagnóstico territorial posibilita plantear reequilibrios territoriales en lo social, ambiental y económico, necesarios para la consolidación de un modelo de progreso que garantice el desarrollo sostenible y la igualdad de oportunidades (Moreno Jiménez *et al.*, 2012).

El estudio de la accesibilidad espacial sobre variables socioeconómicas es determinante para un territorio, analizando la distancia/tiempo a un servicio concreto o núcleo de población más cercano (Lagar, 2014; Langford y Higgs, 2006, Hewko *et al.*, 2002; Rosero-Bixby, 2004). El sistema de transporte supone un componente esencial de la economía, pues conecta casi todos los aspectos de las interacciones humanas a través del espacio y acerca los servicios a la población (Wei-Bin, 2007). La relación entre las infraestructuras y el desarrollo socioeconómico descansa sobre cuatro factores determinantes, como son la propia naturaleza de los equipamientos, la concentración espacial de la población, la configuración de los sectores económicos y la localización respecto a los centros de actividad económica, con unos espacios rurales que se caracterizan por tener peores accesos a servicios básicos que sus homólogos urbanos (McGrail y Humphreys, 2009). Las ciudades medias y pequeñas propician redes territoriales que generan sinergias y un desarrollo territorial equilibrado lo que puede suponer una mayor estabilidad económica y demográfica y un mayor bienestar social debido a una mayor cobertura de servicios especializados y la mejora de infraestructuras (Gurría Gascón, 2007). Al realizar una profunda exploración del espacio territorial y sus procesos transformadores, que se superponen con las políticas públicas como instrumentos operativos, se posibilita la planificación territorial a partir de procesos metodológicos que tienden a la resolución de problemas específicos. Los grandes avances en cuanto a las tecnologías aplicadas al territorio, y en concreto de los Sistemas de Información Geográfica, han cambiado la concepción en los procesos de toma de decisiones y como soporte para la planificación estratégica territorial (Lagar, 2014).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

El ámbito de la promoción económica local y de las políticas territoriales de empleo, está fuertemente condicionado por un entorno económico e institucional cada vez más complejo, en el que la globalización, las nuevas tecnologías y la descentralización productiva modifican los factores tradicionales de localización productiva e industrial, existiendo una fuerte dependencia de los fondos estructurales de la Unión Europea (Cruzado, 2012: 31), especialmente en una región ultraperiférica, alejada y fragmentada como es Canarias. “Prácticamente la totalidad de los recursos financieros utilizados para las acciones de promoción económica local provienen de los fondos europeos, en particular del FEDER y FSE” (Brugué y Gomá, 1998: 146).

La escasez crónica de recursos materiales de las corporaciones locales, las dificultades económicas que padecen en muchos casos, a causa del actual sistema de financiación y de las enormes disparidades recaudatorias de unos lugares a otros, obliga a los ayuntamientos a la búsqueda permanente de ayudas y subvenciones, tanto en el contexto autonómico y nacional, como en el de la Unión Europea, para cubrir determinadas necesidades y realizar ciertas inversiones. Sin embargo, en numerosas ocasiones se pierden algunas de estas ayudas por falta de capacidad técnica de las corporaciones para la realización de los proyectos necesarios para ello, e incluso en algunos casos la convocatoria de una determinada línea de ayudas puede orientar la estrategia económica de un lugar, en una determinada dirección, ante la falta de un proyecto local de desarrollo o de recursos específicos para llevarlo a cabo (García Rodríguez, 2007: 115).

Una dificultad que ha tenido desde sus orígenes las políticas de empleo y en general el desarrollo local ha sido el escaso compromiso demostrado por las distintas administraciones implicadas en su puesta en funcionamiento, que implica dotar de recursos, medios y aplicaciones adecuadas. En este sentido la administración central no ha hecho sino regular el modelo para que las administraciones autonómicas gestionaran formalmente la asignación y reparto de los recursos disponibles y que las administraciones locales los aplicaran, convirtiéndose para estas últimas en una fuente de financiación clave (Calvo, 2011 y 2014).

Pérez Guerrero (2005 y 2007) en una investigación de los municipios de Alicante señala que las políticas públicas de desarrollo local y específicamente las políticas de empleo, se hallan próximas a la cofinanciación, indicando que el 50% de los recursos en estas políticas son de financiación municipal (corre a cargo de los Ayuntamientos alicantinos), el 30 % de financiación de la Comunidad Autónoma Valenciana y aproximadamente el 20 %

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de financiación de la Diputación Provincial. La mayor o menor autofinanciación depende de las opciones valoradas en el plano político y no de la capacidad presupuestaria municipal (Pérez Guerrero, 2005 y 2007). Muchas iniciativas de creación de empleo muestran una habitual dependencia de los correspondientes fondos públicos, aunque es posible detectar potenciales desaprovechados en los recursos locales, y sería factible convertir estas posibilidades en empleo viable y duradero (Godenau, 2007: 172).

Los instrumentos de financiación de las iniciativas locales de empleo, desarrollo local y economía solidarias son catalizadores en el desarrollo de un territorio, en la promoción de pequeños negocios y en la inclusión sociolaboral de las personas más pobres. Las administraciones locales necesitan de amplios recursos financieros y equipos técnicos para trabajar aunque tienen una capacidad limitada de recursos y de gasto, por lo que tienen que echar mano de otros factores y agentes externos. Por eso se puede afirmar que la participación privada en la financiación es una vía de mejora del sistema productivo local aunque requiere de un marco de confianza y de las garantías dadas por las administraciones públicas (Barroso, 2000).

Hulme y Mosley (1996) estudiaron un nuevo marco teórico sobre la inclusión financiera, y a partir de determinadas experiencias, definieron unos principios: la oferta de servicios financieros deben suplir necesidades realmente existentes y no anticipar demandas; el reconocimiento de las instituciones informales como ofertantes de crédito, capaces de atender las necesidades financieras de la población más pobre, con menor coste y más flexibilidad que los bancos; la aversión al subsidio y el direccionamiento del crédito hacia actividades o grupos específicos y la incredulidad con relación la neutralidad de los bancos oficiales respecto a la influencia política en el direccionamiento del crédito.

La dificultad de acceso a la financiación a través de la banca tradicional, muy criticada por sus implicaciones en la crisis financiera global y que hoy en día sólo da crédito a un precio muy alto, ha obligado a la ciudadanía a buscar nuevas vías de acceso a recursos para aquellas iniciativas que tienen funcionamiento y lógicas alternativas (Crespo et al., 2016: 22). Los microcréditos y la prestación de servicios financieros a las personas más pobres no solo suponen incrementos del nivel de renta y ahorro de las familias, sino también el aumento de su autoestima y confianza. Son un nuevo paradigma de financiación del desarrollo, al apoyar una nueva visión que busca la viabilidad financiera futura, para evitar que el beneficiario continúe siempre dependiendo de subvenciones externas (Yunus, 2007; Lacalle, 2008).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Estas nuevas vías de financiación presentan excelentes oportunidades de ampliar mercados, reducir la pobreza y promover cambios sociales, pero también tienen serias limitaciones y distorsiones, como pueden ser las falsas expectativas generadas y las deficiencias en la gestión de operadores privados y públicos. Los microcréditos no han cambiado el modelo, sino que ha mejorado las condiciones de acceso al sistema bancario a millones de excluidos y pobres, conservando las reglas de devolución del capital e interés (Morduch, 2005; Roodman, 2012; Lietaer, 2013).

2.4.3. Responsabilidad social corporativa y dimensión medioambiental en la empresa

La definición que propone el Observatorio de RSC¹⁵ es muy clarificadora: “La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es la forma de conducir los negocios de las empresas que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de sus actividades generan sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general. Ello implica el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en el ámbito social, laboral, medioambiental y de Derechos Humanos, así como cualquier otra acción voluntaria que la empresa quiera emprender para mejorar la calidad de vida de sus empleados, las comunidades en las que opera y de la sociedad en su conjunto”.

Otra definición que aporta la Red de Alianzas Estratégicas para el Medio Ambiente (RAEPMA)¹⁶ señala que “La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) representa un compromiso voluntario de las empresas para el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente desde su composición social. Se manifiesta como un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con los que se interactúa a través de

¹⁵ Información que se ha obtenido a través de la página web del Observatorio: <http://www.observatoriorsc.org> (Agosto 2015). El Observatorio de RSC se constituye en el 2004 como una red de cooperación e investigación en la que confluyen las iniciativas puestas en práctica por distintas organizaciones, con el fin último de potenciar la responsabilidad social de las empresas en la sociedad. El Observatorio pretende seguir e impulsar el correcto uso del concepto de RSC.

¹⁶ Información que se ha obtenido a través de la página web de la Red: <http://accionesostenible.org> (Agosto 2015). Red de Alianzas Estratégicas para el Medio Ambiente (RAEPMA) nace con el objeto de facilitar el desarrollo social de empresas, asociaciones, fundaciones y de cualesquiera otras entidades que definan en su misión y/o política, principios y compromisos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y de Responsabilidad Ambiental Corporativa (RAC). RAEPMA, pasa a denominarse Acción Sostenible a partir del 1 de enero de 2008.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

determinadas estrategias y cuyos resultados han de ser medidos, verificados y comunicados adecuadamente. La RSC está firmemente definida como valor que prevalece sobre otras consideraciones de tipo económico o técnico y se materializa en las organizaciones mediante la protección de los intereses y actividades de los denominados stakeholders internos (accionistas/propietarios y empleados) y externos (clientes, proveedores, competidores, agentes sociales, administraciones públicas, comunidad local, sociedad, público en general, medio ambiente y generaciones futuras)".

El concepto de responsabilidad social corporativa ha evolucionado a lo largo del tiempo (tabla 2.12) y poco a poco ha superado una visión meramente "altruista" de la actividad empresarial y entiende, desde una perspectiva global, que a largo plazo las estrategias que impliquen al conjunto de grupos de interés de la organización en la toma de decisiones, mejora las posibilidades de la misma de generar y mantener ventajas competitivas (Porter y Kramer, 2002, 2006).

Tabla 2.12. Evolución y esquema de nociones para una definición adecuada de la responsabilidad social corporativa

1ª Etapa (1960-2004)
<ul style="list-style-type: none"> • Preocupaciones empresariales: económicas, legales, sociales, y medioambientales. • Gestión empresarial de carácter voluntario y proactivo. • Importante la comunicación y entendimiento con los stakeholders.
2ª Etapa (2004-2009)
<ul style="list-style-type: none"> • Preocupaciones empresariales: laborales y derechos humanos • Gestión global corporativa (afecta a toda la empresa y a cualquier tipo de organización). Medir, verificar y comunicar adecuadamente. • Stakeholders: comunicación transparente. El ser humano como ente social, origen y fin de la organización. • Obligaciones y compromisos éticos. • Obligaciones y compromisos nacionales e internacionales. • Creación de valor y de ventajas competitivas a largo plazo.

Fuente: Adaptación de *La Realidad Española de la RSC a través de los informes de sostenibilidad de las empresas en el bienio 2006-2007* (López Martínez, 2010).

En estas definiciones habría que combinar tres principios (legitimidad, responsabilidad pública, prudencia gerencial). El principio de legitimidad señala como la sociedad garantiza la legitimidad y el poder a la empresa y en el largo plazo, quienes no empleen el poder de una forma que la sociedad considere responsable, tenderán a perderlo. El principio de responsabilidad pública se sustenta en que las empresas son responsables de los efectos

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

que causan a la sociedad, directa e indirectamente, a través de sus relaciones y el principio de la prudencia gerencial se basa en que los gerentes son actores morales y en el marco de la responsabilidad social corporativa están obligados a ejercer tanta prudencia como les sea posible respecto a sus efectos/resultados socialmente responsables (Wood, 1991). Los componentes de la responsabilidad social corporativa que se pueden identificar son (Carroll, 1991):

1. La responsabilidad económica, que determina que la naturaleza económica de las organizaciones empresariales es evidente, puesto que se crean con la finalidad de proporcionar unos bienes y servicios a cambio de un precio, por ello, el objetivo de maximizar el beneficio derivado de su actividad es primordial, y se considera que la rentabilidad de la explotación constituye la base sobre la que se fundamenta el resto de responsabilidades de la empresa.
2. La responsabilidad legal supone que las empresas deben actuar de acuerdo con las leyes y normas que regulan el funcionamiento del mercado y la sociedad de la que forman parte.
3. La responsabilidad ética refleja los códigos no formalmente escritos, las normas y valores derivados implícitamente de la sociedad y que trascienden de los marcos meramente legales.
4. La responsabilidad filantrópica que establece como la sociedad desea que las empresas actúen como buenos ciudadanos y comprometan parte de sus recursos a mejorar la situación de bienestar común. Ello no implica obligación para las empresas, que, de no actuar de esta manera, no tendrían que ser necesariamente tachadas de falta de ética.

La responsabilidad social corporativa asume unas relaciones con el consumidor “intensas, significativas, comprometidas y beneficiosas para ambas partes”, y eso condiciona también la relación empresa - medioambiente (Bigné y Currás, 2008: 22). La magnitud de la crisis ambiental global, fruto de la actividad económica insostenible desarrollada a partir de la revolución industrial y puesta de manifiesto sobre todo en los últimos años, es lo que ha hecho replantearse, al conjunto de organizaciones sociales, entre ellas la empresa, su actitud estratégica ante el medio ambiente. Este replanteamiento es interpretado, como una actitud defensiva por parte de la empresa frente a un marco regulatorio más exigente, pudiendo tener consecuencias negativas para la eficiencia, la productividad y competitividad, en tanto que se considera que la obtención de beneficios para el medio ambiente supone un incremento de costes de recursos humanos, técnicos y financieros

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

para la empresa (Adriano Major, 2011). Pero el declive energético fósil hará imposible “ampliar los límites ecológicos globales”, rebasados en cuanto a la biocapacidad planetaria (debido a los combustibles fósiles), y que afectan ya de una forma decisiva también a muchos “servicios ambientales” planetarios, ni siquiera recurriendo a soluciones tecnológicas complejas (Fernández Duran, 2011: 14).

En este sentido, no todas las empresas se mostrarán igual de alineadas en su compromiso con el medio ambiente, con el “viejo” y “nuevo” paradigma. Ricart y Rodríguez (1997) hacen un completo repaso a los diferentes modelos de posicionamiento estratégico que se han venido definiendo en la literatura empresarial en relación con el medio ambiente y proponen finalmente como alternativa el que denominan *modelo de gestión medioambiental integral*, que definen como un marco de referencia con el que las empresas llevan a cabo procesos de autodiagnóstico de su gestión medioambiental que culminan con el desarrollo e implantación de planes de mejora. Para ello se definen cinco dimensiones dentro del modelo: entorno, definición estratégica y planificación, desarrollo de capacidades, cuadro de mando y actuación de la dirección. Del análisis de estas cinco dimensiones, y desde la perspectiva del grado en que las empresas internalizan, por un lado, el impacto ambiental de sus actividades y, por otra parte, el grado en que esas empresas perciben las sinergias que existen entre el medio ambiente y su estrategia de negocio, se define un marco de posicionamiento estratégico de cuatro niveles (Adriano Major, 2011: 136): organizaciones indiferentes; organizaciones oportunistas; organizaciones reactivas, con un compromiso auténtico en la mejora del medio ambiente, aunque sin tener claras las repercusiones positivas para la actividad empresarial de dicha actitud de compromiso y organizaciones proactivas que además de asumir un auténtico compromiso medioambiental, tienen una adecuada comprensión de los problemas ambientales, percibiéndolos como oportunidades para mejorar su posición competitiva.

A partir del año 2025, el declive del carbón disponible, explotable y apropiable puede profundizar el declive energético fósil de manera mucho más brusca, pues los tres declives fósiles parciales (los del petróleo y gas ya por entonces muy agudizados) se sumaran y reforzaran unos a otros, activando el progresivo desmoronamiento de las sociedades industriales (Prieto, 2010; Fernández Durán, 2011). Estas reflexiones retoman la tesis sobre la irreversibilidad, punto crítico en el dilema de la valoración medioambiental de los recursos y del territorio, y sobre la vulnerabilidad de Canarias (Castilla, 1994), con islas capitalinas que presentan grandes densidades poblacionales, elevadas huellas ecológicas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

energéticas, biocapacidades reducidas, acusada dependencia externa, fuerte déficit ecológico y reducida superficie A escala global, pero también a escala insular y local, asistimos a una situación en la que la economía repercute negativamente sobre el medio ambiente y esto afecta a toda la sociedad y al territorio, limitando sus propias posibilidades económicas (Fernández-Latorre y Díaz del Olmo, 2011).

2.5. Inteligencia territorial, formación y emprendimiento

La conversión de los mercados locales de trabajo en “territorios de proyecto” es un importante desafío para los investigadores en el ámbito de la inteligencia territorial y para buscar nuevos caminos empresariales y laborales (Girardot, 2005 y 2009). La difusión y el desarrollo del espíritu emprendedor tienen su raíz en una multiplicidad de factores de competitividad, entre los que destacan el funcionamiento de un eficiente sistema urbano-regional, la inserción del territorio en los sistemas de comunicaciones de carácter global, la cualificación de los recursos humanos, medidas de proteccionismo exportador, instituciones políticas representativas, eficaces y transparentes, la definición de un proyecto de futuro y la gobernabilidad de dicho territorio a través de la participación cívica y la cohesión social (Alburquerque, 1999).

La atención preferente hacia las pequeñas y medianas empresas es crucial, teniendo en cuenta que este tipo de empresas precisa de un entorno territorial apropiado para el acceso a la información, capacitación, innovación tecnológica y gestión. La difusión y el desarrollo del espíritu emprendedor tienen sus raíces en una multiplicidad de factores condicionantes, resaltando la importancia del protagonismo activo de la sociedad local organizada, emergiendo actores de empoderamiento local, como las entidades financieras locales o regionales, las asociaciones empresariales, cámaras de comercio e industria, asociaciones de agricultores, industriales y comerciantes, sindicatos, organizaciones de mujeres, asociaciones vecinales, entidades juveniles, grupos culturales, organizaciones no gubernamentales, fundaciones y agencias de acción solidaria, etc. La inteligencia territorial debe ser entendida como la dinámica de los procesos colaborativos en la construcción y diseño del conocimiento territorial que dan lugar al empoderamiento de las comunidades que los practican. Existen imperativos ecológicos, sociales y éticos que plantean la necesidad de emprender una profunda transición social y ecológica hacia otro modelo de organización social en armonía con el entorno natural, más centrado en la calidad de vida,

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

más justo y más genuinamente democrático El concepto de inteligencia territorial trata de superar el economicismo defendiendo una perspectiva más integradora que incluya los enfoques social y ambiental en los proyectos territoriales (Gallopín, 2006; Girardot, 2010; Miedes, 2010; Sassen, 2012).

Miedes, Sánchez y Moreno (2014) señalan que las tecnologías de la información y comunicación (TIC) han definido la creación de una empresa más flexible, capaz de readaptarse continuamente, con una nueva estructura productiva, un mercado en permanente crecimiento, creando empleo cualificado pero también de baja cualificación, que reforzará la dualidad laboral a escala mundial. Estos nuevos conceptos emergen en un entorno en donde el conocimiento aparece como factor de empoderamiento, en donde los Smartphones y las redes sociales asumen un estelar papel, favorecido por las corporaciones tecnológicas, produciéndose un fenómeno de "delegación de la inteligencia", que coloca a las tecnologías al mando, más que en dialogo con sus usuarios. Por eso el gran reto en el campo de la inteligencia territorial es poner todo el enorme potencial de conocimiento y tecnológico bajo control de la ciudadanía, con el desarrollo y usos de métodos y herramientas apoyados en las TIC, para el abordaje de las tensiones socioecológicas en comunidades específicas. Para que el enfoque de la ciudadanía inteligente tenga éxito serían necesarias grandes reformas estructurales para generar un contexto de conocimiento libre y abierto. Así se están produciendo movimientos alternativos basados en enfoques que consideran al conocimiento como bien común y que promueven prácticas cooperativas en su producción y distribución a escala societal.

2.5.1. Innovación, desarrollo económico e iniciativa empresarial

Los factores estratégicos para la recuperación económica residen en la capacidad emprendedora existente en los espacios innovadores, en la combinación de las medidas macroeconómicas con las políticas para la innovación y las estrategias empresariales, y en su instrumentación en función del potencial de desarrollo de cada territorio. La liberación de las fuerzas innovadoras de la sociedad contribuiría a la recuperación de la economía y el bienestar social (Vázquez Barquero, 2012: 5). Para establecer una mejor comunicación y relación entre el sistema empresarial local y la innovación tecnológica (pieza angular del desarrollo económico) será necesario intervenir en diferentes ámbitos de actuación como son la creación de empresas de base tecnológica y articuladoras de tejido productivo local,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

la provisión de espacios productivos, del conocimiento y de servicios a las empresas, la modernización que incorporen tecnologías de la información y servicios avanzados, la cooperación competitiva y en red de las empresas, proyectos para generar productos, procesos o servicios innovadores y estudios de viabilidad técnica previos a los proyectos de I+D+I presentados a las convocatorias de la Unión Europea y organismos internacionales. La difusión de las innovaciones y del conocimiento, la organización flexible de la producción, el desarrollo de las economías urbanas y la densidad del tejido institucional son los procesos que permiten a las ciudades y regiones mejorar la productividad e impulsar los rendimientos crecientes. El desarrollo de formas alternativas de gobernación económica, a través de las organizaciones intermediarias y de la creación de las asociaciones y redes públicas y privadas, permite a las ciudades y regiones incidir sobre los procesos que determinan la acumulación de capital y, de esta forma, optimizar sus ventajas competitivas y favorecer el desarrollo económico (Vázquez Barquero, 2013 y 2000b: 14).

Existe una diversidad de acciones que posibilitan impulsar la innovación en el empleo como son la determinación de las capacidades actuales y potenciales de los desempleados y el estudio de los sectores económicos con potencial de crecimiento y que sean intensivos en empleo, dotando a estos sectores de mayores ventajas competitivas. La descentralización de las políticas de desarrollo económico obedece a una lógica según la cual el crecimiento económico se basa en la mejora de la función de producción debida a una mayor productividad de los factores de una región (Moncayo, 2003) que sólo puede lograrse mediante la innovación entendida en sentido amplio que abarque no sólo la innovación en productos, sino también la innovación en procesos, estrategias empresariales, formas organizativas y canales de distribución. Tales procesos de aprendizaje e innovación están estrechamente relacionados con el contexto económico, social e institucional en que operan las empresas, tal y como propugnan los enfoques que componen la llamada perspectiva económica y la perspectiva social del desarrollo regional, las cuales se integran en un marco más amplio: el nuevo paradigma del desarrollo regional. El nuevo paradigma del desarrollo regional han incorporado una serie de variables sociológicas e institucionales para explicar la competitividad de las empresas y de las redes de empresas que cobran un especial sentido cuando se trata de explicar la competitividad empresarial en entornos locales (Hernández Carrión, 2011).

La gestión del conocimiento en el interior de la empresa como fuente de innovación puede

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

tener un carácter tecnológico y administrativo (Barrales y Bustinza, 2008), aludiendo a la necesidad de identificar qué características de la organización permiten que la gestión del conocimiento genere una serie de capacidades. Algunas de estas características se vinculan a que la estructura organizativa no sea rígida ni restrictiva, los miembros de la organización puedan actuar con la discrecionalidad suficiente a la hora de decidir y actuar, las tareas no sean repetitivas, la dirección tenga un fuerte compromiso y capacidad de liderazgo y que todos los miembros de la organización participen en el diseño e implementación de la gestión del conocimiento (Swift y Hwang, 2008). El conocimiento organizacional de las empresas y los intangibles vinculados al mismo, en especial las competencias básicas, han llegado a ser el recurso fundamental para la generación de ventajas competitivas (Zarraga, 2001).

Las actividades innovadoras tienen una fuerte vinculación con el territorio. En la literatura académica existe un amplio consenso en considerar la capacidad de asimilar la generación de nuevo conocimiento y la capacidad de innovación como dos factores clave que explican el dinamismo económico de cualquier territorio (Rodríguez- Pose, 1999 y 2008). Hay diversas investigaciones que se han centrado en los sistemas locales especializados con características muy similares a los distritos industriales, asimilando el concepto de mercado de trabajo local al de los Sistemas Locales de Trabajo (SLT), como agregación de municipios relativamente autocontenidos desde el punto de vista de la movilidad laboral cotidiana. En España en la pasada década, se identificaban 205 SLT con características de distrito industrial (el 25 % de los SLT), integrando aproximadamente el 20 % de la población, la ocupación y los establecimientos productivos, siendo muy significativo que ninguno de ellos esté ubicado en Canarias (Galletto, 2014: 171-180).

2.5.2. Educación e impacto de la formación en el empleo

Los conceptos de educación, formación y empleo están estrechamente relacionados, teniendo una importancia singular para la sociedad. Alguien tan poco sospechoso de intervencionista, como Adam Smith señalaba en los inicios del capitalismo que “la educación de las clases bajas requiere acaso más atención en una sociedad civilizada... El Estado podría facilitar, estimular y aun imponer... adquirir los conocimientos tan esenciales de la educación” (Smith, 1776).

Una de las finalidades de la educación es la preparación de las personas para ejercer una

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

profesión, teniendo en cuenta el dinamismo propio del mundo laboral a consecuencia de los cambios sociales, culturales y económicos que se producen (Martínez Villar, 2012: 33). Las políticas educativas se están orientando cada vez más a elevar los niveles de cualificación para el cambio tecnológico, la formación permanente y la acumulación de conocimiento vinculado con las oportunidades de empleo desde el territorio, ya que son los lugares adecuados para una acción encaminada a hacer compatible el empleo, el bienestar social y la sostenibilidad ambiental mediante estrategias impulsadas desde abajo. Si la educación no es estructurada correctamente o no se miden adecuadamente las variables que representen al capital humano, los resultados serán negativos, pudiendo distinguir dos tipos diferenciados de formación: la que se lleva a cabo antes de la vida laboral o formación formal y la que se imparte durante la vida laboral o formación continua (Chiaramonte, 2013: 3).

En diversos estudios sobre formación y cualificación inicial se constata desigualdades territoriales en la cualificación de la población trabajadora que está condicionada por factores educacionales y socioeconómicos y se valora la eficacia de la formación permanente en la inserción laboral. La transición de la educación al mercado de trabajo debe tener en cuenta el papel de la educación inicial en la inserción laboral de los jóvenes, reconocer la relevancia de la variable territorial en dicho papel y analizar acertadamente las principales características del mercado laboral de los jóvenes (evolución de sus tasas de actividad, ocupación y paro y simultaneidad entre estudios y empleo). Otros enfoques interesantes son los derivados de la relación entre nivel educativo alcanzado y las expectativas laborales y salariales y los desajustes entre el sistema educativo y el productivo (Delgado y Díaz, 2002).

Es evidente el destacado papel del sistema educativo en diversos aspectos de índole económica y sus nuevas funciones vinculadas a la eficiencia productiva, el crecimiento económico y la distribución de la renta, pero por desgracia se constata que existe una errática y escasa consideración de la educación como mecanismo de reducción de desigualdades. Un informe realizado por la Unión General de Trabajadores (2011) sobre esta problemática alertaba que “si la gente sin formación no se forma, no habrá nunca un cambio de modelo productivo”, y se quejaba de que los programas existentes dirigidos exclusivamente a jóvenes que combinan formación y práctica laboral son insuficientes, ya que sólo cubren el 8,7% del total de este grupo de población (Crespo *et al.*, 2016: 12).

Hay diversos factores que explican la deficiente situación educativa, destacando los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

siguientes: elevada oferta de empleo no cualificado; escasa implicación de las familias y de la sociedad en el proceso educativo; limitados recursos invertidos en educación e ineficacias del sistema educativo y una formación profesional con una estructura de módulos poco acorde con las necesidades productivas. Para superar este déficit habría que adecuar y actualizar los contenidos curriculares y las certificaciones ofrecidas a los nuevos perfiles laborales surgidos como consecuencia de las transformaciones acontecidas en el mundo productivo y la nueva realidad del empleo. En este contexto, la educación secundaria y particularmente los estudios superiores son elementos imprescindibles para aumentar la productividad e innovación, con las consiguientes mejoras en las condiciones laborales. El mercado laboral español registra un elevado nivel de precariedad y deterioro, alcanzándose las peores cifras de Europa en el mercado de trabajo canario. Estos rasgos laborales negativos se deben en parte a una economía excesivamente terciarizada y concentrada en subsectores como el turismo, el comercio y la construcción. En el mercado de trabajo canario en plena crisis se da la peculiar situación que la mitad de la población laboral no había cursado más allá de la enseñanza obligatoria. Se producía paralelamente un proceso que afecta de lleno a los jóvenes sobre un desequilibrio entre los puestos que han desempeñado o desempeñan y la formación adquirida. Los datos apuntan que existen diferencias sustanciales a la hora de competir en el mercado laboral, teniendo más garantías aquellos que cuentan con estudios superiores (Delgado y Díaz, 2010). En la situación educativa estatal se identifican problemas severos, que también se dan en el archipiélago¹⁷ y los sucesivos informes PISA sitúan a España en una posición muy desfavorable frente a la media de la OCDE.

Si se estudia con perspectiva el periodo de 1986 a 2005, y se analiza cómo afectan las políticas activas de mercado de trabajo al proceso de emparejamiento entre los individuos que buscan empleo y los puestos de trabajo vacantes existentes en el mercado de trabajo español, se muestra un nulo efecto macroeconómico de los programas de formación y un efecto positivo de los contratos con incentivo. A la vista de los resultados parece necesaria una reformulación de las políticas activas en materia de formación para mejorar su

- ¹⁷ Estos cuatro problemas que padece de una manera crónica la educación en España son:
1. Los niveles medios de formación están aún lejos del promedio de los países del entorno.
 2. Existe una desequilibrada estructura educativa de la población, con una proporción relativamente elevada de universitarios, junto con una fracción muy alta de población que no ha conseguido ir más allá de la educación obligatoria.
 3. La calidad comparada de nuestro sistema educativo es negativa.
 4. La existencia de fuertes diferencias educativas entre regiones.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

rendimiento, ya que tienen escasa utilidad a la hora de mejorar la intensidad de búsqueda de los individuos. El pobre diseño, deficiente orientación de los programas, descoordinación entre los subsistemas de formación e insuficiente conexión de los mismos con el sistema productivo explican el nulo efecto de la formación ocupacional. Aún así se ha observado una evolución durante el periodo analizado en la eficiencia del proceso de emparejamiento debido a las mejoras en los sistemas de intermediación laboral y a la transparencia informativa al mercado (Alujas y López, 2006).

Los rasgos educativos y laborales son fuente de desigualdad y esas diferencias tienen en muchas ocasiones una dimensión territorial. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, intentó dar cumplida respuesta a las nuevas necesidades y pretendía regular las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional. En este sentido toda formación por el empleo que mire al futuro y que intente dar respuesta a una situación con un paro masivo que en determinadas Comunidades Autónomas supera el 20% (en Canarias llegó a superar la barrera del 30%), necesita de una clara voluntad política de paliar el desempleo y a la vez satisfacer nuevas necesidades sociales, haciendo prevalecer inicialmente los beneficios sociales a los económicos. Las propuestas de mejora educativa y formativa pasan necesariamente por reducir el abandono escolar y elevar el nivel educativo, incrementando el porcentaje de titulados de ESO y en estudios postobligatorios. También parece necesario el incremento de la oferta de programas de cualificación profesional inicial y una reorientación del sistema de formación para el empleo que debe definir unos objetivos ambiciosos compartidos por las administraciones y los agentes sociales implicados (Delgado y Díaz, 2010).

Los objetivos compartidos por los agentes sociales, que se pretenden alcanzar en la formación profesional para el empleo (Pacto Social por la Economía y el Empleo en Canarias, 2009 y Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-2014), serían los siguientes:

- a) Impulsar la formación profesional. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional.
- b) Reorientar el gasto público en educación hacia los niveles más elementales de la educación.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

- c) 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, contribuyendo a la mejora de su productividad y competitividad.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- f) Fomentar la colaboración y las sinergias entre la Universidad y el sector empresarial.

La evaluación de la formación a través de la satisfacción de los alumnos es una medida relevante aunque insuficiente para poder comprender en su extensión toda la complejidad del proceso que supone la acción formativa (Martínez Villar, 2012: 63).

Diversos estudios sobre la evaluación de programas de formación dirigidos a desempleados, utilizan datos administrativos longitudinales sobre parados registrados en el Instituto Nacional de Empleo que contienen diversas características personales, sus transiciones laborales y los programas de formación que se evalúan. Estos estudios se dirigían a actividades en el sector manufacturero, mantenimiento y reparaciones, instalaciones, transporte, industria agro-alimentaria y actividades del sector servicios, e incluían tanto a parados que recibieron estos cursos (grupo de tratamiento) como parados que no los recibieron (grupo de control). De esta forma se estima el impacto de los cursos de formación en la empleabilidad posterior de los que disfrutaron de los cursos en relación al grupo de control, permitiendo concluir que estas acciones formativas fueron eficaces para reducir la duración de desempleo posterior. En particular, de media el impacto de los cursos se materializó en una reducción de entre 24 y 39 días de la duración del desempleo, siendo ese impacto ligeramente superior para las mujeres. Además, los cursos de niveles medios (ocupabilidad para los no cualificados y especialización de los parados más cualificados) parecen tener un mayor impacto en la empleabilidad. Un aspecto que no se aborda en este trabajo ni en la mayoría de los que utilizan este tipo de técnicas es la relación coste-beneficio de los mismos, lo que permitiría ir más allá en la evaluación y en la comparación de la eficacia de estas intervenciones (De la Rica, 2015). Los datos apuntan que la destrucción neta de empleo durante la gran crisis de 2008-2014, se ha concentrado fundamentalmente en los trabajadores con un nivel educativo más bajo (FEDEA, 2016).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

2.5.3. Cultura emprendedora, redes de relaciones y agencias de desarrollo

Las empresas juegan un papel decisivo en la recuperación económica, fabricando nuevos productos, introduciendo fórmulas innovadoras en los métodos de producción y transformando la organización. Para ello, es clave la capacidad emprendedora, que debe ser estimulada con inversiones e incentivos (Vázquez Barquero, 2013: 24-26). El proceso de reinención de lo local cobra fuerza por la estimulación de la innovación y la capacidad emprendedora en el territorio (Madoery, 2000), valorando que las políticas de los gobiernos estatales descansen cada vez más sobre la dinámica de las necesidades reales de las comunidades locales, y que las autoridades públicas, las empresas y la sociedad civil sean capaces de establecer nuevos compromisos, así como de plantear políticas de adaptación flexibles a los entornos cambiantes (Calvo, 2011: 71). El fenómeno del desarrollo local y la competencia entre regiones ha sido abordado desde diferentes disciplinas, aunque tradicionalmente la macroeconomía, se ha centrado en explicar las disparidades económicas entre regiones (Peña, 2006: 21-102; Moncayo, 2003; Molina y Martínez, 2004), el enfoque microeconómico ha resaltado el papel de los individuos y las empresas en la competitividad de su entorno (Schumpeter, 1934; Cornejo, 2005; Mohapatra *et al.*, 2007; Sabatini, 2009; Arribas y Vila, 2010), y la sociología y la ciencia política han estudiado el fenómeno, desde el análisis profundo de las características de los grupos sociales (Easterly, 2000; Storper, 2005).

Este contexto en el que operan las empresas tiene un fuerte componente local, ya que es en entornos locales donde fenómenos como la aglomeración industrial, las externalidades o las redes entre empresas e instituciones se hacen especialmente patentes. La figura del emprendedor merece una especial atención, ya que habitualmente mantiene una relación muy estrecha con su entorno inmediato, no sólo a nivel empresarial, sino también a los niveles social e institucional. La edad de la empresa sólo afecta a los resultados financieros, mientras el tamaño de la empresa ejerce una influencia positiva sobre los resultados comerciales y los efectos de la presión competitiva influyen significativamente en los resultados y en todas las redes consideradas, con la única excepción de la innovación en las redes informales (Hernández Carrión, 2011).

Hemos visto cómo el nuevo paradigma del desarrollo regional y las políticas europeas de desarrollo endógeno fijan su atención en la competitividad de las empresas de un territorio como eje de las actuaciones para promover dicho desarrollo local (Berumen, 2006: 30-31). La iniciativa emprendedora y la figura del emprendedor local emergen, así, como factores

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

imprescindibles para el desarrollo local (González-Benito *et al.*, 2007). Además, el carácter relacional de la actividad emprendedora, es decir, el enraizamiento del emprendedor con su entorno favorece aún más la competitividad del territorio en que se asienta (Jonanisson, 2006). Así aparecen algunas características y atributos del emprendedor que son identificados por diversas investigaciones (Hernández Carrión, 2011: 69): tolerancia al riesgo; capacidad de innovación e iniciativa y actitud proactiva; responsabilidad y autoridad formal; orientación a resultados; capacidad para organizar recursos, percibir nuevas oportunidades y enfrentarse a los problemas y mayor acceso o posesión de recursos.

El capital social relacional se ha asociado a dos factores: la duración en el tiempo de los vínculos y la cohesión de las redes. Por un lado, el capital social es la consecuencia de la permanencia en el tiempo de una relación y del comportamiento histórico de las partes (Gulati *et al.*, 2000). El capital social estructural y las redes de relaciones determinan el capital social recursos, así los emprendedores locales y las empresas de nueva creación, ven mejorado su acceso a recursos gracias a la presencia en sus redes de variables relacionales como la confianza y el compromiso. Las redes grandes y cohesionadas permiten al emprendedor contactar con un mayor número de individuos que posean una serie de recursos que estarán más dispuestos a intercámbialos si en la red hay mayores niveles de capital social relacional y serán más valiosos cuanto mayor sea la diversidad de la red (Hernández Carrión, 2011).

Las actividades innovadoras tienden a mostrar una fuerte vinculación con el territorio y en este escenario, la difusión y la calidad de las economías externas a las empresas pero internas a un determinado territorio, adquieren una importancia crucial. Así las economías externas se pueden considerar como el resultado de bienes colectivos locales que aumentan la competitividad de las empresas situadas en un territorio determinado, bien porque reducen costes o porque pueden aumentar las capacidades de innovación (Galleto, 2014: 10). La política de fomento de la cultura emprendedora se debería dirigir tanto a la creación de nuevas empresas como al mantenimiento de las ya establecidas, realizando esfuerzos para garantizar la supervivencia y el crecimiento de las nuevas empresas, más allá del número de empresas creadas. El fomento de las iniciativas empresariales debe partir del conocimiento de los espacios locales, el aprovechamiento adecuado de las TIC y un enfoque multisectorial en los programas de ayuda a los emprendedores y pymes ya instaladas (Matesanz, 2009). De esta forma se puede señalar que para comprender mejor los factores de impulso o freno de la actividad económica y contribuir a crear un entorno

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

social favorable para el desarrollo renovado y un mejor empleo, se debe impulsar de forma coherente una nueva cultura del territorio (Méndez Gutiérrez, 2013).

Los recursos de formación, personales y de entorno, contribuyen al espíritu emprendedor, la creación de empresas y el crecimiento económico. La adecuada planificación de las acciones formativas y la realización de diseños con garantías de éxito, son factores positivos y determinantes en el desarrollo socioeconómico de cualquier territorio. Para mejorar la planificación de las acciones formativas debemos tener en cuenta varios factores que condicionan las mismas. Así las personas que tienen garantizado el éxito en la actividad emprendedora en un porcentaje alto son empleadas, que trabajen por cuenta propia, han tenido empresa anteriormente, han recibido formación previa, y son tituladas. En cambio las personas desempleadas, que se introducen en el sector del comercio, que no han tenido empresa anteriormente, van a tener más dificultades para llevar a buen puerto su proyecto. En este sentido los programas de las distintas administraciones y agentes, está generando una dinamización positiva y pueden desarrollar de forma más cualificada los territorios desfavorecidos (Uribe, 2014).

El capital intelectual de un territorio es el conjunto de activos que se encuentran a disposición del territorio y que, pese a no contar con una naturaleza física o financiera, generan o pueden generar desarrollo, ya sea de forma aislada o en conexión con otros. La relevancia del capital intelectual no se circunscribe al ámbito de las empresas, sino que es un activo de suma importancia en el territorio. Las regiones y naciones que dispongan de una mayor y mejor dotación de este tipo de capital serán las que puedan obtener un mayor progreso. Sin embargo, para poder explotar de forma adecuada y conveniente el capital intelectual debe en primer lugar ser medido, lo que plantea una serie de dificultades, limitaciones e interrogantes (Bontis, 2002; Daley 2000).

Se considera adecuado impulsar y promocionar las actividades y actitudes orientadas hacia el emprendimiento y la innovación. La Universidad puede generar un papel positivo en la potenciación de las actividades emprendedoras, sin negar el evidente retraso, así iniciativas como *emprende.ull* que se han realizado en la Universidad de La Laguna han obtenido un éxito relevante, orientándose determinadas acciones en el alumnado universitario y de una forma específica en las titulaciones relacionadas con el sector turístico (García Rodríguez y Ruiz, 2009).

El capital social es el componente del capital humano que permite a los miembros de una sociedad confiar en los demás y cooperar en la formación de nuevos grupos y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

asociaciones. Estos grupos y asociaciones son definidos como una diversidad de entidades con dos elementos en común: todas consisten en algún tipo de estructura social y todas facilitan que los actores, ya sean personas u organizaciones, de esa estructura realicen sus propias actividades (Coleman, 1990). El crecimiento económico de una región se ve favorecido por la presencia de capital social relacional en términos de confianza, reciprocidad, respeto y cooperación (Knack, 2003 y Lyon, 2005). La cooperación afecta de forma particular a la mejora de las capacidades productivas de las empresas y al acceso a recursos financieros (Guiso *et al.*, 2004). Más allá de la mejora del crecimiento económico, el capital social relacional mejora el acceso a los recursos sanitarios de la población, el rendimiento institucional y el desarrollo social de un territorio (Landman, 2004).

Las relaciones entre las agencias de desarrollo local y el fomento del emprendimiento son intensas, contrastándose las hipótesis de trabajo que señalan como la orientación relacional de la agencia de desarrollo favorecerá la generación de capital social entre los emprendedores con los que la agencia se relaciona, con sus proveedores (motores de desarrollo local), en sus relaciones laterales y con sus clientes externos. Es importante valorar el papel que juegan las relaciones de las agencias de desarrollo local en la mejora del acceso de los emprendedores a los recursos de su zona. Así la teoría de redes señala la relevancia que tienen ciertos miembros de una red para facilitar el intercambio de recursos entre grupos inconexos y como una agencia de desarrollo puede hacer de puente entre los emprendedores locales y otros actores socioeconómicos, ampliando las redes de relaciones y favoreciendo su acceso a recursos (Hernández Carrión, 2011).

Las agencias de innovación y desarrollo son entidades especializadas en el fomento de la innovación en un determinado territorio. La innovación tecnológica se considera uno de los principales factores que pueden proporcionar a las empresas ventajas competitivas. El principal objetivo de estas agencias es convertirse en motores de la innovación mediante la multiplicación de las empresas innovadoras, la elevación de la competitividad y productividad, la atracción de inversiones y empresas a la zona de su implantación, la creación de un marco de apoyo para la potenciación y mejora de las infraestructuras productivas (Agencia Canaria de Investigación, Innovación y Sociedad de la Información, 2016). El esfuerzo innovador del sistema productivo español está por debajo del que realizan nuestros competidores naturales. Ante este escenario, la Administración pone a disposición de las empresas un conjunto de instrumentos de política tecnológica con ánimo de incentivar el desarrollo empresarial, constituyendo los incentivos fiscales una herramienta

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de fomento de I+D+i muy próxima a las necesidades empresariales, por su carácter horizontal, ágil y libre en su aplicación (Furió Blasco, 1996b; Vázquez Barquero, 1999a y 2012; Galletto, 2014).

2.5.4. Los nuevos yacimientos de empleo y los empleos verdes

Según Carrillo (2000: 279), los nuevos yacimientos de empleo forman parte de lo que sería una tercera generación de políticas de desarrollo local, propia de finales de los 90 y principios del milenio. La incorporación a las estrategias de desarrollo local de programas de apoyo a los empleos de futuro, en orden a lograr su configuración y asentamiento en el mercado de trabajo local, constituye un hecho reciente, que se puede fechar en la segunda mitad de los años 90, surgiendo por la existencia de nuevas necesidades sociales originadas por las profundas transformaciones demográficas, sociales y culturales de las últimas décadas, cuya satisfacción no está suficientemente resuelta, ni por el sector público ni por el privado, y que se expresan en una gran demanda insatisfecha de servicios de la vida cotidiana, de mejora de la calidad de vida, del tiempo libre y los servicios medioambientales

Los nuevos yacimientos de empleo están relacionados con los cambios en la estructura económica local y, a su vez, estos cambios locales dependen de las tendencias generales que marcan la pauta en la creación de empleo y de la especialización de la economía local en su contexto más próximo, los mercados locales de trabajo (Godenau, 2007: 185). La capacidad de empleo de los sectores emergentes se ha contrastado en los últimos años aunque subsisten numerosos obstáculos culturales, económicos y jurídico-legales para el desarrollo de los mismos. La intervención para superar estos obstáculos es el objetivo de todas las acciones que impulsan los nuevos yacimientos de empleo, que se dirigen a aumentar la intensidad del crecimiento económico, que por sí solo no es garantía ni de la generación suficiente y adecuada de empleo ni de la mejora en el bienestar social.

En una Comunidad Autónoma como Canarias centrada en el sector turístico y de servicios toma relevancia aspectos cualitativos, aunque “los turistas culturales no sólo consumen arte, ópera, sonido y luz en entornos históricos, sino también comida rápida y productos folklóricos” (Judd & Fainstein, 1999: 63). Tomando como referencia los informes de la OMT que estiman que el 37% de todos los viajes internacionales tienen un componente cultural, en el horizonte del 2020 se puede prever que de los 1.560 millones de turistas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

internacionales en total y de los 717 millones de turistas que corresponderían a Europa, 577 millones serán turistas culturales en el mundo y 265 millones serán turistas culturales en Europa. Por tanto, la importancia del turismo cultural es un hecho cada vez más consolidado en las sociedades modernas, por lo que se le augura un excelente futuro. Como así parece, las tendencias turísticas están cambiando de una experiencia exclusivamente hedonista a factores también culturales, debiendo, de este modo, los agentes turísticos de los destinos planificar sus acciones e introducir productos de tipo cultural para ofrecer a los visitantes (De Esteban, 2007: 353-354).

Cuevas Rincón (2008: 65) señala que los ámbitos de los nuevos yacimientos de empleo se definen territorialmente, siendo las características sociales y económicas del territorio quienes condicionan y determinan necesidades concretas que son susceptibles de ser satisfechas creando empleo. La UE en el Libro Blanco de Delors ha señalado 19 ámbitos de actuación para la puesta en marcha de distintas iniciativas locales de empleo relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo, como son los servicios a domicilio; la atención a la infancia; nuevas tecnologías de información y comunicación; ayuda a jóvenes con dificultades de inserción; mejora de la vivienda seguridad; trasportes colectivos; comercios de proximidad; turismo; desarrollo cultural local; sector audiovisual; aprovechamiento de los espacios públicos urbanos; la revalorización del patrimonio cultural; la protección y el mantenimiento de las zonas rurales; tratamiento de residuos; gestión del agua; regulación y control de la contaminación, etc.

Albuquerque (2012) señala que los empleos verdes serían aquellas ocupaciones o trabajos que contribuyen a conservar o restablecer la calidad ambiental, porque ayudan a reducir el consumo de energía y materias primas, las emisiones de gases de efecto invernadero, los desechos y la contaminación, y a proteger y restablecer los ecosistemas y la biodiversidad. Estos empleos se vinculan eficazmente con la reducción de la pobreza, la protección del medio ambiente y contribuyen gradualmente a reducir la huella ambiental de la actividad económica. El número de empleos verdes es todavía relativamente bajo comparado con el empleo total pero ocupa una posición favorable en comparación con las industrias contaminantes, aportando unos 3 millones de puestos de trabajo en la UE. Las expectativas apuntan a que el empleo en el área de las energías renovables y en otras actividades económicas verdes continuará su expansión en el futuro, mientras que el empleo en las industrias extractivas y contaminantes seguirá una senda decreciente. Con frecuencia, en el mundo de los negocios, los aspectos medioambientales son

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

contemplados como restricciones, ya que suponen un mayor coste de producción a fin de eliminar los posibles impactos ambientales o sociales. No obstante, esta es una visión estática ya que cambios en las formas de producción actuales que impliquen la incorporación de tecnologías y materiales más eficientes desde el punto de vista de la sostenibilidad, pueden suponer una alternativa de mayor competitividad para esas empresas. La sostenibilidad ambiental es así un estímulo importante de la competitividad empresarial, la innovación y el desarrollo territorial.

Según la OIT (2013), la promoción de empleos verdes debe realizarse mediante una combinación de incentivos y sanciones, sin que suponga un gran lastre a las arcas públicas. Este aspecto de la financiación será decisivo y exige que todas las partes desempeñen su papel, dado que la Estrategia Europa 2020 y los programas de ayuda no podrán funcionar si los Estados miembros no cuentan con un margen de maniobra más amplio en términos presupuestarios. La generación de empleo en sectores relacionados con el medio ambiente se puede producir de forma muy amplia y variada, afectando a diferentes sectores vinculados a la rehabilitación arquitectónica y urbana; agricultura y ganadería ecológicas; gestión de espacios naturales; tratamiento y depuración de aguas residuales; gestión y tratamiento de los residuos; energías renovables; servicios ambientales a empresas y otras entidades; el transporte público y vehículos ecológicos; educación e información ambiental; autoempleo mediante sociedades cooperativas; actividades internas de protección ambiental en la industria y los servicios; empleo público ambiental; tercer sector; I+D+i ambiental; ecoindustria y técnicas de producción limpia, etc.

El informe empleos verdes (OIT, 2012 y 2016) propone impulsar el trabajo decente en un mundo con bajas emisiones en carbono, señalando que existe un gran potencial de creación de empleo vinculados al suministro energético mediante renovables, la eficiencia energética, el transporte colectivo, el reciclado y la agricultura ecológica. Se constata que en pocos años se han creado más de 2,3 millones de empleos, a pesar de que las fuentes alternativas aportan únicamente el 2% de la energía mundial. La OIT calcula en 20 millones de empleos el potencial de las renovables en todo el mundo, y considera que la agricultura sostenible de las explotaciones familiares puede ser fuente de ocupación para millones de personas, aunque la producción agraria es extremadamente vulnerable al cambio climático. La OIT señala que la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono podría generar en el mundo hasta 60 millones de empleos adicionales en sectores como la construcción, la agricultura, el turismo y la gestión de los residuos.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Capítulo 3. Las políticas públicas de empleo en España

“Más desigualdad es menos futuro, más igualdad es más justicia, más democracia”

(Subirats, 2014)

Como ya se refleja en la introducción de esta tesis, las políticas de empleo surgen cuando el mercado de trabajo no cumple con el objetivo de crear empleos suficientes y de calidad, por lo que no se pueden desvincular de las políticas macroeconómicas, haciendo referencia esencialmente a cuatro tipos de intervenciones públicas como son acordar normas (en forma de leyes, decretos, disposiciones) o apoyar la negociación de los actores sociales; dedicar recursos que inciden en la creación o mejora del empleo; las políticas pasivas de empleo que consisten en apoyar económicamente a quienes han perdido el empleo y las políticas activas de empleo que pretenden mejorar las posibilidades de encontrar empleo por parte de aquellos que lo han perdido o están en riesgo de perderlo, anticipándose a este riesgo (Miguélez et al., 2015a: 4-6).

Teniendo en cuenta estas intervenciones públicas, las políticas de empleo deben ser estudiadas de forma transversal, atendiendo a sus contenidos, a la calidad del proceso de inserción laboral (estabilidad en la contratación, promoción profesional, condiciones laborales), a los impactos que produce, al contexto socioeconómico en el que se desarrollan, a las características del mercado de trabajo y de su marco regulatorio. Los factores que determinan las políticas de empleo en España están vinculados al modelo de crecimiento, con el predominio de actividades de bajo valor añadido, al tamaño reducido de las empresas que operan preferentemente en mercados globales, la falta de formación de gran parte de la población, la gran oligopolización de los mercados, y el excesivo poder político de la banca que le permite imponer condiciones favorables a sus beneficios pero

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

letales para la creación de riqueza productiva (Torres López *et al.*, 2011: 39).

Las políticas públicas de empleo se definen como aquellas que tienen como objetivo traducir en medidas concretas el derecho al trabajo, estableciendo las normas e instituciones que permitan el aprovechamiento más adecuado de los recursos humanos y conseguir, simultáneamente, el desarrollo económico y la mejora del nivel de vida, en función de los fines y objetivos perseguidos por cada país (Rivero Lamas, 1988). Estas medidas suponen una intervención más directa y operacional que pretende el ajuste a corto plazo en el mercado de trabajo que se medirá fundamentalmente en la significativa reducción del desempleo (Ruiz y Ramos, 2004).

El empleo constituye uno de los objetivos prioritarios de las políticas laborales, que van dirigidas fundamentalmente a suplir los fallos del mercado de trabajo y a paliar ciertas situaciones de desigualdad social ligadas al funcionamiento de éste. La creación de empleo depende esencialmente de la demanda de bienes y servicios y las políticas públicas tienen como objetivo fundamental modificar la regulación de algunas instituciones del mercado de trabajo que pueden afectar al paro. Tradicionalmente en la evaluación de las políticas de mercado de trabajo se advierten obstáculos porque se centra prioritariamente en los impactos y no toma como punto de partida los objetivos de la política en toda su extensión, resultando necesaria una estrategia de pequeñas reformas en términos de probar y corregir y un buen modelo de evaluación como instrumento de ayuda imprescindible. Ahora bien, el modelo de evaluación debe convencer a los agentes de que es para mejorar y no para ser utilizado como arma de unos contra otros (Rivero Ceballos, 2008: 337 y 2009b).

Los retos recurrentes asumidos en los últimos años por las diferentes Estrategias y Planes en materia de empleo son el aumento de la participación en el mercado de trabajo (baja participación de los hombres y las mujeres y elevada tasa de desempleo juvenil y de larga duración); la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y reducción de la segmentación laboral; las políticas activas del mercado de trabajo (de manera específica para jóvenes y mujeres); los sistemas de seguridad social adecuados y orientados al empleo; el equilibrio entre vida profesional y vida privada; la creación de empleo; la igualdad de género; la mejora de la oferta de capacidades y de la productividad mediante el aprendizaje permanente; la mejora de los sistemas de educación y formación y los mecanismos de establecimiento de salarios y evolución de los costes laborales (CES Canarias, 2016: 283).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Las corporaciones locales si bien no tienen competencias directas, pueden desarrollar diferentes acciones en materia de empleo. Las políticas locales de empleo requieren un renovado papel de las instituciones y del marco regulador, máxime cuando se deben integrar necesariamente elementos de lo público y lo privado (Del Castillo, 1989). En este ámbito las agencias de empleo y desarrollo local aportan valor añadido a la planificación, seguimiento y evaluación de los programas de desarrollo y creación de empleo, y suponen una fuente de información a la hora de tomar decisiones sobre la oportunidad y eficacia de las políticas activas de empleo (García Rodríguez *et al.*, 2007: 460).

3.1. Mercado de trabajo y panorama general del empleo

Según la OIT la relación de empleo es cada vez menos segura, lo que contribuye a la reducción de la demanda y de la producción y al aumento significativo de las desigualdades. Ante esta transformación en las relaciones de empleo, este organismo internacional propone políticas que amplíen y desarrollen la cobertura de la protección social y mejoren la regulación laboral que tiene que adaptarse a formas de empleo diversas y precarias, percibiéndose que son los países que invierten en empleo de calidad los que más progresan, siendo alto el número de trabajadores pobres, a pesar de algunos progresos alcanzados (OIT, 2016).

Los principales procesos de cambio de las economías desarrolladas han estado determinados por el progreso técnico; la globalización y la nueva división internacional del trabajo; las condiciones de competencia en los mercados de productos; las pautas en la composición de la demanda de bienes y servicios y los cambios de las instituciones del mercado de trabajo en las últimas décadas (Foessa, 2015 y García Serrano *et al.*, 2014). La OIT estima que el desempleo mundial en 2015 se eleva a 197,1 millones de personas, rebasando en 27 millones el volumen del paro existente en 2008, antes del inicio de la crisis global y pronosticando que pueda alcanzar los 210 millones en 2020. Las previsiones de este organismo internacional para el periodo 2015-2020 son de un moderado descenso en las tasas de desempleo, con un tibio crecimiento y repunte de la actividad económica, en las zonas con mayor nivel de desarrollo y un incremento de las desigualdades territoriales. Es probable que la desaceleración económica mundial del 2015 tenga un efecto retardado en el mercado de trabajo en años posteriores, dando lugar, especialmente en las economías emergentes, a un aumento en los niveles de desempleo. En base a las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

previsiones de crecimiento más recientes, se estima que el desempleo mundial crecerá en 2,3 millones en 2016 y 1,1 millones más en 2017 (OIT, 2016: 7).

3.1.1. El marco de referencia y la crisis internacional

La crisis financiera internacional desatada partir del 2007 muestra numerosas contradicciones en las relaciones socioeconómicas y en el factor trabajo, en un mundo cada vez más globalizado. Aunque el primer detonante principal de esta macrocrisis fue el alto volumen de hipotecas de dudoso cobro que acumuló el sistema financiero estadounidense, las causas fueron más profundas y afectaron en una u otra medida a todos los países y regiones del planeta. La recesión ha sido generada en gran medida por el estallido de la burbuja inmobiliaria, con una forzada socialización de las pérdidas del sector financiero privado, la caída de los ingresos fiscales y los recortes en las transferencias sociales, y el aumento de las desigualdades sociales, los desequilibrios laborales y los niveles de desempleo (Navarro *et al.*, 2011).

Las burbujas financieras cuando se desinflan producen enormes sufrimientos, ruinas y desempleo. Existe una tendencia del sistema financiero a la inestabilidad, desplegando un modelo que se puede resumir de la forma siguiente: durante la fase de expansión, los inversores son cada vez más optimistas sobre el futuro y revisan al alza las previsiones de rentabilidad de los proyectos de inversión y de esta forma están ansiosos por obtener préstamos. Al tiempo, la evaluación de los créditos que hacen los prestamistas y su aversión al riesgo cae, por tanto, están más dispuestos a prestar. Cuando las condiciones económicas se ralentizan, entonces los inversores son menos optimistas; al tiempo, el incremento de la morosidad hace más cautos a los prestamistas (Rivero Ceballos, 2012: 153).

Ante la crisis son necesarias medidas políticas dirigidas a la cantidad y calidad del empleo, así como a la lucha contra la desigualdad de ingresos, siendo especialmente importante reforzar las instituciones del mercado de trabajo y tener unos sistemas de protección social bien diseñados con el fin de evitar nuevos aumentos del desempleo de larga duración, del subempleo y de la pobreza en el empleo. También es necesario un reequilibrio de las iniciativas de reforma, y en particular, la reforma financiera que debe garantizar que los bancos cumplan con su función de canalizar recursos hacia la economía real y hacia la inversión para el crecimiento empresarial sostenible y la creación de empleo (OIT, 2016: 9).

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La débil recuperación económica en los últimos años no ha logrado crear suficiente empleo en la Eurozona ni en la Unión Europea (UE), ya que el desempleo siguió siendo alto. En el periodo 2010-2015 en España, la tasa de paro continuó muy alta y estable (por encima del 20%), situándose en el 3º trimestre de 2016, según la EPA en el 18,91%. Existe una diversa realidad laboral en Europa, ya que mientras el 53% de los europeos dice que las condiciones laborales en su territorio son buenas, el 76% de los españoles y el 82% de los griegos piensan por el contrario que en su país son malas. Según los datos de Eurostat (2013 -2015), Andalucía, Ceuta, Melilla, Canarias, Extremadura, Castilla-La Mancha y Murcia están entre las diez regiones de la UE con más paro, lo que unido a la progresiva precariedad laboral y los crecientes desequilibrios entre los Estados miembros y las regiones, ha dificultado los retos en materia de empleo, inclusión social y lucha contra la pobreza en España. En el panorama laboral europeo en 2015-2016, se ha generalizado una leve recuperación con incremento del empleo y descenso del paro (aunque con importantes diferencias por países), y España muestra datos de evolución en ambos casos mejores que los del total de la Unión Europea. El incremento del empleo en el bienio 2013-2015 asciende en España a 3,5 puntos, frente a 1,7 en el total UE-28, y el descenso del paro se sitúa, respectivamente, en -4,8 y -1,6 puntos en ese periodo (CES, 2016: 235).

La crisis económica ha dificultado la consecución de los objetivos de Europa 2020, resintiéndose el empleo en la mayor parte de los Estados miembros y agrandándose las disparidades sociales. En la Unión Europea, la movilidad laboral puede actuar como mecanismo de ajuste en épocas de cambios asimétricos, sin embargo, la movilidad transfronteriza dentro de la UE sigue siendo baja, ya que únicamente el 2,6 % de la población europea se ha desplazado para vivir en otro Estado miembro y en la zona del euro, menos del 4 % de la población en edad de trabajar son nacionales de otro Estado miembro. Además de la recesión sufrida en algunos países y la prolongada crisis de la deuda soberana, las actividades económicas están experimentando un largo proceso de transformaciones estructurales que afectan a la competitividad relativa de Europa en la economía mundial, como son la necesaria transición a una economía ecológica de baja emisión de carbono y eficiente en el uso de los recursos, el envejecimiento demográfico, los complejos flujos de población y rápidos cambios tecnológicos combinados con la competencia y el auge de grandes economías emergentes (Comisión Europea, 2013).

El documento “Hacia una recuperación generadora de empleo” de la Comisión Europea

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

(2012) señala como las perspectivas de crecimiento del empleo dependen, en gran medida, de la capacidad de la UE para generar crecimiento económico por medio de políticas macroeconómicas, industriales y de innovación adecuadas. Se plantea mejorar la situación en el mercado de trabajo de los grupos más vulnerables, como los jóvenes, las mujeres, los trabajadores menos cualificados, los de más edad y los de minorías. En los Estudios Prospectivos Anuales sobre el Crecimiento en Europa se identifican tres grandes ámbitos que ofrecen un importante potencial de creación de empleo: la evolución de los empleos verdes ha sido positiva durante toda la recesión y según las previsiones, esta tendencia se mantendrá bastante sólida; el empleo social crece rápidamente debido al envejecimiento de la población, la expansión de los servicios para cumplir mejor los requisitos de calidad y el aumento de la demanda de cuidados personalizados y de servicios sociales profesionales; y el empleo tecnológico, que genera un aumento en la demanda de profesionales de las tecnologías de la información y de la comunicación(TIC). Como se pone de manifiesto en el documento “Benchmarking Working Europe 2012” publicado por el Instituto Sindical Europeo (ETUI), el camino de la mejora de las condiciones de vida y de trabajo y su equiparación por la vía del progreso conlleva la necesidad de actuar en materia de política social, profundizando en una política más justa de redistribución, y generando unos mercados sanos y bien conectados, en los que la competencia y el acceso de los consumidores estimulen los negocios y la innovación.

En un contexto de gran recesión (2008) y posterior débil recuperación (2014-2016) se han presentado como “inevitables” las medidas de austeridad y recortes, con un agravamiento de los efectos sociales y laborales. La existencia de una dinámica diferencial en los países de la UE, y el mayor paro y destrucción de empleo en España está ligada al modelo de especialización productiva, y al mercado laboral progresivamente precarizado. En 2015 el panorama del empleo en la Unión Europea fue de tímida recuperación incrementándose levemente su tasa de empleo, medida sobre el total de población entre 15 y 64 años de edad. La mitad de los países que conforman la UE-28 mostró tasas de empleo iguales o mayores que las correspondientes a 2007, antes del estallido de la crisis. El desempleo dejó de crecer a mediados de 2013, aunque la diversa realidad territorial del paro siga ligada a la evolución del PIB en los Estados miembros. Desde 2008, el desempleo de larga duración se ha multiplicado aproximadamente por dos y el fenómeno general del paro ha aumentado de forma considerable en el sur y en la periferia de la zona del euro, pero mucho menos en otros Estados miembros. Las tasas de paro son desproporcionadamente elevadas en Grecia y España, situándose por encima de la media de la Unión Europea en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Portugal, Croacia y Chipre, mientras los países de la UE con menores tasas de desempleo son Austria, Alemania, Dinamarca y Luxemburgo (CES, 2016: 235-239). Las diferencias en las tasas de actividad entre hombres y mujeres son especialmente elevadas en varios Estados miembros del sur de la UE, como Grecia, Italia y Portugal. En países como la República Checa, Grecia, España, Hungría, Portugal, Rumanía y Eslovenia no está previsto que la tasa de empleo vuelva a los niveles previos a la crisis hasta 2025 (*Forecasting skill demand and supply. Europa retoma, con desequilibrios, la senda de la creación de empleo*. CEDEFOP, 2015).

3.1.2. Las políticas de empleo en la UE

Los primeros orígenes de la política común de empleo en la UE se remontan al Libro Blanco de Delors de 1993. Posteriormente la “estrategia de Essen” fijó los cimientos del Método Abierto de Coordinación (MAC) y el Tratado de Amsterdam puso en marcha la Estrategia Europea de Empleo con 4 pilares (empresabilidad, empleabilidad, adaptabilidad e igualdad de oportunidades) y las directrices de empleo. Este Tratado sienta las bases hacia una Estrategia Europea de Empleo común a nivel europeo, incorporando un Comité de Empleo de carácter permanente, con objeto de fomentar la coordinación en materia de políticas de empleo entre el mercado laboral y los Estados miembros (Kraatz, 2015).

En el Consejo de Lisboa de Marzo de 2000 se analizó la necesidad de convertir el crecimiento económico en crecimiento del empleo, y se definieron diversas formulas como la flexibilidad laboral, la inversión en capital humano y la apuesta por un mercado de trabajo inclusivo. En este Consejo se establecieron unos objetivos cuantitativos para el 2010 como eran el 70% de tasa de empleo global; el 60% de empleo femenino y el 50% para empleo de mayores de 55 años. La Estrategia Europea de Empleo fue revisada en 2002, para ser posteriormente relanzada en 2005, con el crecimiento y el empleo como ejes centrales y con el objetivo de simplificar y racionalizar la Estrategia de Lisboa. Las revisiones incluían la introducción de un marco plurianual y el Consejo Europeo de marzo de 2005 propuso la subordinación de la política de empleo a las necesidades económicas, y se definieron nuevas directrices por períodos de tres años. Con el comienzo de la gran crisis (2008-2010) se constató el fracaso de la Estrategia de Lisboa en cuanto a los resultados obtenidos, desde el punto de vista de los costes y la insuficiencia del Método Abierto de Coordinación por la reiteración de recetas. En el Consejo de marzo de 2010 se propuso superar los objetivos de Lisboa y alcanzar en 2020 una tasa de empleo del 75%,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

estableciendo mejoras en la gobernanza, profundizando en la flexibilidad laboral y definiendo nuevas directrices en materia de empleo (Gorelli, 2012).

Europa no tiene competencias directas en materia de empleo, salvo aquellas de carácter residual ligadas a la libertad de circulación de los trabajadores. Por eso la UE no aprueba normas de fomento de empleo, ni armoniza regulaciones, solo dicta directrices y cada país las cumple con los instrumentos jurídicos y de planificación que considera adecuados. Las competencias de empleo en el marco comunitario están poco desarrolladas en la práctica, con una regulación difusa, y casi siempre supeditadas a otras orientaciones económicas que se priorizan. Las necesidades de algunos países de obtener asistencia financiera para sostener su deuda, han permitido a la UE introducir “recomendaciones”, que en la práctica son de obligado cumplimiento, en relación a la reforma del mercado de trabajo, la protección al desempleo o las pensiones. Del cumplimiento de estas exigencias (aunque sean en forma de “recomendaciones”) dependerá la recepción de la asistencia financiera para estos países con dificultades (Gorelli, 2014).

Existe una amplia variedad de instituciones comunitarias en el ámbito del Empleo (Fondo Social Europeo, Fondo Europeo de Desarrollo Regional, Fondo de cohesión, Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, Fondo Europeo Marítimo y de Pesca, Comité de Empleo, Servicio Europeo de Empleo, Cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo, CEDEFOP), reflejando en la tabla 3.1 sus contenidos, objetivos y actuaciones.

Tabla 3.1. Instituciones Comunitarias de Empleo	
Institución comunitaria de empleo	Contenido, objetivos y actuaciones
Fondo Social Europeo	Instrumento financiero de las políticas de empleo
Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)	Ayudas de cohesión económica y social. Objetivos: Convergencia; competitividad regional y empleo y cooperación territorial.
Fondo de cohesión	Redes de transporte; medio ambiente; inversión e infraestructuras.
Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP).	Instrumento para el desarrollo Rural, marítimo y de pesca en la UE
Comité de Empleo	Vinculado con MAC: órgano consultivo para aplicar EEE.
Servicio Europeo de Empleo	Red EURES, intercambios de información y cooperación.
Cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo	Participación de interlocutores sociales (CES---UNICE) e instituciones comunitarias.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La formación profesional en la UE	No tiene posibilidad de regulación armonizada, ya que el protagonismo está en los Estados, aunque la UE tenga un papel relevante: EEE; Informe Kok 2004 (inversión capital humano); FP como elemento del MAC y el CEDEFOP (Centro europeo para el desarrollo de la FP) con un carácter técnico.
-----------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Adaptación de "Política de empleo de la Unión Europea" (Gorelli, 2012 y 2014)

Los fondos de la política de cohesión (Fondo Social Europeo, FSE; Fondo Europeo de Desarrollo Regional, FEDER y Fondo de Cohesión, etc.) son fuentes importantes de inversión para estimular el crecimiento sostenible y la creación de empleo y contribuyen a reforzar la cohesión económica, social y territorial en la Unión. Estas prioridades de crecimiento se han incluido en el marco financiero plurianual (2014-2020) de la UE. En la actualidad el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo y el Fondo de Cohesión representan más de la tercera parte del presupuesto de la UE y se articulan como instrumentos que ayudan a garantizar que el dinero se invierta eficazmente en apoyo del crecimiento inteligente, sostenible e integrador, contribuyendo entre otros aspectos, a más empleo y de mejor calidad, desarrollo económico de los países, así como capacitación y formación. El Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social (EaSI), adoptado por el Parlamento y el Consejo en 2013, reúne tres programas que son el Progress (Programa para el empleo y la solidaridad social), EURES (Servicios Europeos de Empleo) y la Microfinanciación y emprendimiento social. Además de este Programa, la Comisión formula orientaciones políticas en forma de "paquetes". El paquete de empleo de la UE tiene como objetivo beneficiar a los demandantes de empleo, que tendrán más oportunidades de formación y empleo; a las personas que trabajan, que dispondrán de medidas para adaptarse a un cambiante mercado de trabajo; a los empresarios, que recibirán apoyo para crear nuevos puestos de trabajo y ayuda para afrontar el cambio estructural; así como a los gobiernos, respaldando la coordinación de sus políticas. El paquete de empleo se basa en la Agenda de nuevas cualificaciones y empleos de Europa 2020 y cuenta con el apoyo del Observatorio Europeo del Empleo y el "Indicador de Resultados de Empleo", que son herramientas, para el seguimiento y la evaluación de las Orientaciones para las Políticas de Empleo de la UE y de los objetivos nacionales (Kraatz, 2015).

La Unión Europea se coordina con los Estados a través del Método Abierto de Coordinación (MAC) y de los acuerdos del Consejo de Ministros, que cada país incorpora a su legislación como considere más oportuno. El MAC se acabó configurando como un

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR	UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ	UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ	UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ	UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54
ERNESTO PEREDA DE PABLO	UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	

método circular con dos elementos característicos como son el soft law y la búsqueda de buenas prácticas, tratándose de un mecanismo de coordinación, pero no de armonización. Las críticas más frecuentes a la utilidad de este mecanismo están relacionadas con su carácter no vinculante; sus limitaciones para la creación del empleo requerido; el déficit democrático; excesiva relevancia de los aspectos económicos y poca relevancia de los sociales; la dificultad de extender las buenas prácticas y que se utiliza como única y limitada herramienta para la creación del empleo (Gorelli, 2012 y 2014).

La crisis de 2008 ha puesto de manifiesto la gran diversidad de respuestas en los países europeos y la debilidad de la Estrategia Europea de Empleo como mecanismo de coordinación para abordar la dualización de los mercados de trabajo europeos, de ahí que se replanteará y se formulará la Estrategia Europa 2020 con el objetivo de volver a la senda del crecimiento y el empleo a través de una economía inteligente, sostenible e integradora con altos niveles de empleo, productividad y cohesión social. Se constata además la fuerte contradicción entre la supuesta “necesidad” de mayor flexibilidad laboral y el reto de reducir la pobreza que está íntimamente ligada a esa mayor dualización del mercado de trabajo (Molina Romo, 2013).

Desde su introducción en el Tratado de la Unión Europea de 1992, la Estrategia Europea de Empleo (EEE) es la piedra angular de la política de la UE en este campo, siendo su objetivo principal 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 se articula alrededor de estas cuatro fases del semestre europeo (Gorelli, 2012 y 2014):

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

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

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.

La Estrategia Europa 2020 (2010-2020) para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador define una serie de objetivos principales en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía (CES, 2016: 83-103):

- a) Aumentar hasta el 75% la tasa de empleo para la población de 20 a 64 años (mayor participación de mujeres, mayores y extranjeros)
- b) Elevar hasta el 3% del PIB la inversión en I+D+i (en Japón alcanza el 3,4%).
- c) Mejorar los niveles de educación, reducir el abandono escolar por debajo del 10% y elevar hasta el 40% la población de 30 a 34 años que finaliza la enseñanza superior.
- d) Promover la integración social reduciendo la pobreza en al menos 20 millones de personas.
- e) Reducir un 20% la emisión de gases de efecto invernadero e incrementar hasta el 20% la proporción de energías renovables y el rendimiento energético, en lo que se denomina como objetivo 20/20/20.

Dentro de esta Estrategia se desarrollan tres iniciativas emblemáticas en los ámbitos de empleo, asuntos sociales e inclusión que son la *Juventud en Movimiento* que trata de aumentar las oportunidades de los jóvenes para encontrar trabajo ayudando a estudiantes y becarios a obtener experiencia en otros países, la *Agenda de nuevas cualificaciones y empleos* que pretende dar un nuevo impulso a las reformas del mercado laboral y ayudar a obtener la capacitación correcta para futuros trabajos y la *Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social* cuyo objetivo es intensificar los esfuerzos para sacar, como mínimo, a 20 millones de personas de la pobreza y la exclusión hasta 2020 (Kraatz, 2015).

En marzo de 2015, la Comisión Europea publicó una propuesta de orientaciones revisadas que se concentra principalmente en el mercado laboral, recomendando impulsar la demanda de mano de obra (creación de empleo; fiscalidad laboral; fijación de salarios); mejorar la oferta de trabajo y las cualificaciones (participación y niveles de cualificación; lucha contra las debilidades estructurales de los sistemas de educación y formación;

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

desempleo juvenil y de larga duración); mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo (una menor segmentación del mercado de trabajo; participación de los interlocutores sociales; refuerzo de las políticas activas del mercado de trabajo; movilidad de los trabajadores); garantizar la equidad, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades (modernización de los sistemas de protección social, atención sanitaria y asistencia de larga duración; políticas sociales específicas para prevenir el abandono escolar y la exclusión social). En España la Comisión Europea propuso en los últimos años una serie de Orientaciones de Empleo y Recomendaciones Específicas al Plan Nacional de Reformas que sintéticamente se exponen en la tabla 3.3 (CES, 2016: 83-103).

Tabla 3.2. Orientaciones de Empleo y Recomendaciones Específicas de la Comisión Europea al PNR de España 2014 y 2015	
Orientaciones para el empleo	Recomendaciones específicas de la Comisión al PNR de España
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación ambiciosa y seguimiento de las reformas emprendidas para mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo. • Potenciación de las medidas activas en el mercado de trabajo, sobre todo de apoyo a la formación para los desempleados, mejora del funcionamiento de los servicios públicos de empleo y aplicación de la Garantía Juvenil. • Fomento de la movilidad laboral. • Continuación de la modernización de los sistemas educativos y de formación, incluida la formación permanente, la formación profesional y los sistemas de formación dual. • Mejora de los sistemas de protección social, en particular reforzando los vínculos entre la asistencia social y las medidas de activación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar nuevas medidas para reducir la segmentación del mercado de trabajo. • Velar por que una evolución de los salarios reales coherente con el objetivo de empleo. • Reforzar requisitos de búsqueda de empleo para percibir prestaciones por desempleo. • Mejorar la eficacia de las políticas activas, incluidas las ayudas a la contratación. • Coordinación entre las políticas del mercado de trabajo y las de educación y formación. • Modernización de los servicios públicos de empleo para que presten un asesoramiento personalizado eficaz. • Cooperación entre los sectores público y privado en los servicios de colocación. • Funcionamiento efectivo del Portal Único de Empleo y medidas de apoyo a la movilidad laboral. • Aplicar la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 • Proporcionar ofertas de empleo de buena calidad, contratos de aprendizaje y periodos de prácticas para jóvenes. • Aplicar eficazmente los nuevos programas educativos, medidas contra el abandono escolar y aumentar la eficacia de la formación profesional y enseñanza superior.

Fuente: Comisión Europea, *Informe conjunto de empleo, que acompaña al Estudio Prospectivo Anual sobre Crecimiento y Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas de 2014 y 2015 y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad de España* (CES, 2016: 83-103).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Las Políticas Activas de Empleo son diversas en los países europeos, y para su mejor análisis, se han seleccionado dos países nórdicos, Dinamarca y Suecia, como paradigmas del buen uso de estas políticas, Holanda por la implementación de las mismas y Francia debido a que es el país del Sur de Europa que mayor gasto en términos de PIB realiza en este tipo de programas de activación de parados (De la Rica y Fedea, 2015).

Dinamarca. Es uno de los países que se caracterizan por tener implementado el paradigma laboral denominado “flexiseguridad”, que promueve mercados de trabajo flexibles (con bajos costes de contratación y despido), con alta rotación laboral, pero con un fuerte sustento de protección social a los trabajadores. Esta protección social se plasma fundamentalmente en políticas pasivas generosas a quienes han perdido su empleo combinadas con fuertes políticas de activación de los desempleados para que vuelvan al empleo en el mínimo tiempo posible (De la Rica y Fedea, 2015: 13). El “triángulo dorado” danés busca el equilibrio entre flexibilidad y seguridad, a través de diferentes actuaciones para potenciar las políticas activas de empleo, reducir la segmentación del mercado de trabajo, modernizar las prestaciones de desempleo e impulsar la formación y el aprendizaje. Se promueve que cada trabajador desempleado tenga una orientación personalizada decidida por trabajadores sociales (case workers), especialmente dedicados a estas tareas de activación. Este modelo es cuestionado por la dificultad de aplicarlo fuera de Dinamarca, por ser un mecanismo impuesto a los interlocutores sociales, pretendiendo convertir a los “insiders” en “outsiders” y utilizar recetas tradicionales limitadas como la flexibilidad laboral, y la mejora de la empleabilidad (Gorelli, 2014). El 45% de los trabajadores desempleados daneses participan en programas de formación, el 36% participa en programas basados en incentivos a la contratación, y el resto, casi un 20%, participa en programas de orientación y ayudas al emprendimiento. Este uso extensivo supone que el coste de estas políticas alcanzaba el 2% del PIB al comienzo de la recesión actual, el más alto de todos los países europeos (De la Rica y Fedea, 2015: 14).

Suecia. Dedicar alrededor del 1,1% del PIB a las Políticas Activas de Empleo. En 2011, los incentivos al empleo emplean el 47% de estos fondos. La intermediación alcanza el 29% del total mientras que la inserción de grupos con especiales dificultades utiliza el 25% del total. La proporción de los fondos utilizados para la formación de desempleados es en 2011 sólo el 8%, muy pequeña comparada con su incidencia algunos años atrás, y en parte se debe a que diversas evaluaciones mostraron su falta de eficacia y enorme coste, lo que les llevó a reconsiderar los programas de Políticas Activas y redirigirlos más hacia

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

los incentivos al empleo y hacia la inserción de grupos con dificultades especiales. Con respecto a los incentivos al empleo, se centran, especialmente desde mediados de los 90, en subsidios al empleo para los desempleados de larga duración (De la Rica y Fedea, 2015: 14-15).

Holanda. El gasto en Políticas Activas alcanzaba el 1,1% del PIB en 2011. El 44% del total se dedica a programas de inserción de colectivos con especiales dificultades, mientras que el 41% se dedica a programas de Intermediación. El 15% restante se divide en programas de formación, incentivos al empleo y creación directa de empleo. Los programas de intermediación son muy utilizados en Holanda puesto que es obligatorio ofrecer orientación y seguimiento a todos los trabajadores que pierdan su empleo. Junto a los programas de orientación, en Holanda desde finales de los 90, la prestación por desempleo exige una búsqueda activa de empleo, exigencia que, de no cumplirse, podía traer consigo la suspensión temporal del subsidio. Estas sanciones han resultado ser bastante eficaces en cuanto a reducir el período medio de desempleo (De la Rica y Fedea, 2015: 15-16).

Francia. En 2011 dedicaba el 0,93% del PIB a Políticas Activas de Empleo, proporción menor a la destinada por los países arriba mencionados pero superior a la media europea y en particular, a nuestro país. La formación a parados engloba el 36% del total del gasto siendo la partida más cuantiosa en términos relativos, la intermediación a parados supone el 25% del total de gasto en Políticas Activas, el empleo directo absorbe el 14% y a los incentivos a la contratación sólo se dedica el 11% del total del gasto (De la Rica y Fedea, 2015: 16-17).

3.1.3. Negociación colectiva, concertación social y empleo

En el periodo 2013-2016 el diálogo social en la Unión Europea ha seguido la tendencia de los últimos años, no habiendo dado resultados destacables, ya sea en el ámbito del diálogo social tripartito o bipartito. La pérdida de peso del diálogo social europeo ha obedecido, entre otros, a los problemas de gobernanza económica surgidos a raíz de la crisis, así como a la dificultad de encontrar consenso ante el carácter de las medidas adoptadas. De este modo, el diálogo social a tres bandas se ciñó a cumplir con los compromisos de carácter formal, como las Cumbres Sociales Tripartitas, limitándose a señalar la importancia de fomentar la inversión y la creación de empleo para alcanzar los objetivos de la Estrategia Unión Europea 2020. Tan solo cabe destacar como novedosa la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

fase de información y consulta de la Comisión a los interlocutores sociales europeos sobre el Estudio Prospectivo Anual, previo a su publicación (CES, 2016: 329-345).

En España el diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales en los últimos años, se desarrolla a través de los compromisos alcanzados entre el presidente del Gobierno y los máximos representantes de las organizaciones CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, para promover medidas para favorecer el cambio de ciclo económico, la creación de empleo y la cohesión social. En el ámbito tripartito se planteó, especialmente, la necesidad de avanzar en la negociación para la reforma del sistema de formación para el empleo, en el impulso a las políticas de activación para el empleo y en la reducción del elevado nivel de desempleo juvenil. Además, el Gobierno se ha comprometido a promover el diálogo con los agentes sociales en materia de reforma fiscal y a evaluar las políticas salariales y de empleo en el sector público, al objeto de abordar estrategias comunes para su evolución a futuro (CES, 2016).

Los principales acuerdos de diálogo social tripartito de ámbito autonómico firmados en los últimos años y vigentes en 2016 se muestran en la tabla 3.3, que reflejan una visión global de la concertación social autonómica.

Tabla 3.3. Acuerdos Sociales Tripartitos		
Acuerdo de Propuestas para la Negociación Tripartita para Fortalecer el Crecimiento Económico y el Empleo	Principales Acuerdos de Diálogo Social Tripartito de Ámbito Autonómico Firmados o Vigentes en 2014 - 2016	
	Comunidad Autónoma	Acuerdo
1. Unión Europea Reforzar la concertación permanente de los interlocutores sociales con el Consejo Europeo, el Consejo, la Comisión y el Parlamento. 2. Plan de Empleo e impulso de la activación <ul style="list-style-type: none"> • Plan de recuperación del empleo y de mejora de la protección. • Lucha contra el desempleo juvenil: puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil y evaluación de la situación de la Formación Profesional Dual • Mejorar procesos de intermediación. 	Andalucía	20-3-13.- Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía (Vigencia de varios años)
	Aragón	20-3-13.- Acuerdo Social para la competitividad y el empleo Vigencia: 2012-2015
	Asturias	9-2-13.- Acuerdo para el Empleo y el Progreso de Asturias Vigencia: 2013-2015
	Baleares	Plan de Empleo de las Islas Baleares Vigencia: 2014-2017

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

<ul style="list-style-type: none"> • Luchar contra la dualidad en la contratación laboral. • Plan especial para la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral. • Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo. • Reforma de la Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo. <p>3. Formación para el empleo: Renovación del Acuerdo Tripartito de Formación conforme a los principios acordados en la Mesa de Diálogo Social.</p> <p>4. Negociación colectiva: Avanzar hacia un nuevo AENC. Mejorar la información disponible sobre negociación colectiva y cotizaciones sociales.</p> <p>5. Protección social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mapa de prestaciones sociales • Evaluación de las Rentas mínimas o básicas de inserción. • Protección a los parados de larga duración en situación de especial necesidad. • Profundización en el Plan de viabilidad del FOGASA. • Avanzar en la sostenibilidad del Sistema público de Pensiones y la Sanidad y Servicios Sociales. <p>6. La importancia de actuar sobre el modelo productivo para mejorar la competitividad y el empleo. Agenda para fortalecer el sector industrial en España.</p> <p>7. Impulso a la Economía social y la Responsabilidad social</p> <p>8. Política presupuestaria y fiscal</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reforma fiscal. • Lucha contra el fraude. • Abordar políticas salariales y de empleo en el sector público y definir una estrategia para su evolución futura. 	Canarias	29-12-11.- Estrategia Canaria de formación y empleo. Vigencia: 2012-2014. Elaboración del Reglamento de desarrollo de la Ley 10/2014 de Participación Institucional.
	Cantabria	6-11-15.- Declaración para el dialogo social 2015-2019. Acuerdo Marco sobre empleo, cohesión social y desarrollo económico,
	Castilla – La Mancha	Acuerdo Estratégico para la Seguridad y Salud Laboral. III Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos, Vigencia indefinida Acuerdo bilateral, aunque la Administración da soporte económico. Vigencia: 2014-2016. 6-10-2015. Declaración institucional para un Acuerdo Marco para la Recuperación Social y Económica (2015-2020)
	Castilla y León	III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020 III Plan Estratégico de inmigración y convivencia intercultural (30-12-14), vigente en 2014-2017 Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo de Castilla y León 29-1-2014 (vigente de 2014 a 2016) Plan de Responsabilidad Social Empresarial 2014-2017. 27-1-16.- II Estrategia integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020.
	Cataluña	15-5-13.- Acuerdo Estratégico. Documento de bases para el impulso de la competitividad, la ocupación y la cohesión social. Vigencia: 2013-2016. 31-3-14.- Acuerdo para el Dialogo Social Permanente.
	Extremadura	14-10-14.- Estrategia de Industrialización. 14-10-15.- Declaración para la concertación social en Extremadura.
	Galicia	4-1-15.- Acuerdo sobre las líneas básicas del programa de garantía juvenil y el programa extraordinario de activación para el empleo en Galicia.
	Madrid	7-3-16.- Estrategia Madrid por el empleo: Medidas para el fomento del empleo 2016-2017.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

	Murcia	Firmado en marzo de 2014. Plan Estratégico de la Región de Murcia 2014-2020 Nueva Estrategia Regional para la creación de Empleo. Vigencia: 2014-2016
	Navarra	Acuerdo para la reactivación de la economía y el empleo 2015-2017 Acuerdo de la Comisión Especializada de Acreditación Profesional en el Sector Social de la Dependencia (6-3-14)
	La Rioja	30-12-11. Plan de Empleo de La Rioja 2011-2015. Acuerdo sobre Responsabilidad Social Empresarial. (22-4-15) Ley 1/2016 de 4 de abril, de Impulso y consolidación del dialogo social.
	País Vasco	4-12-14. Estrategia vasca de empleo 2015-2020 Plan de acción de empleo 2015 Estrategia vasca de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020 Declaración en defensa del Sistema Vasco de Garantía de ingresos y cohesión social Ley del sistema de empleo y del servicio vasco de empleo.

Fuente: Acuerdos de Diálogo Social Tripartito de ámbito autonómico firmados o vigentes en 2014-2016 y Acuerdo de Propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014 (CES, 2016: 352-353).

La firma de los sucesivos AENC ha sido la respuesta de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para generar confianza ante la situación de crisis. En junio de 2015 se firmó el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (III AENC), para el periodo 2015-2017, que se adoptó por las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT) y empresariales más representativas (CEOE, CEPYME), para impulsar el establecimiento de criterios y orientaciones compartidos que posibilitase afrontar los procesos de negociación colectiva en las mejores condiciones ante la situación económica existente. Se acordaron diversos criterios como el impulso del empleo de calidad y con derechos, abordando criterios sobre estabilidad del empleo y uso de las modalidades de contratación, contratación de jóvenes, formación y cualificación profesional, los procesos de reestructuración, los derechos de información y consulta, la igualdad de trato y oportunidades, y la seguridad y la salud en el trabajo. En materia salarial, establece criterios sobre la estructura salarial y para la determinación de los incrementos salariales en los años de vigencia. Se introduce también instrumentos de flexibilidad negociada y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

modificaciones en las condiciones de trabajo (CES, 2016: 369-374)

A las relaciones laborales en España se le ha achacado tradicionalmente su escasa flexibilidad, siendo el marco regulador global de las mismas el Estatuto de los Trabajadores. La negociación colectiva en nuestro país se caracteriza por tener eficacia general automática, es decir afecta a los trabajadores y las empresas de un ámbito determinado de actividad, con independencia de que quieran o no participar y suscribir el convenio colectivo de ese ámbito, por lo que adquiere una fuerza vinculante muy grande. Tanto la eficacia general como el mecanismo de extensión contribuyen notablemente a incrementar la cobertura de la negociación colectiva en España, aunque existen algunos grupos excluidos de la posibilidad de pactar colectivamente sus condiciones de trabajo, como el personal funcionario, los trabajadores autónomos o los trabajadores con contratos en prácticas o formativos, entre otros. Si contar estos colectivos, se puede señalar que la tasa de cobertura es cercana al 97 % de la población con derecho legal a negociar, lo que permite hablar de una cobertura prácticamente universal (Martínez Matute, 2013: 203).

Son muy escasas las medidas de fomento del empleo en la negociación colectiva de ámbito empresarial, y las que tienen un ámbito superior adolecen de cierta vaguedad e imprecisión. En la práctica solo se impulsan aquellas medidas que gozan de apoyo financiero de la administración estatal, y los acuerdos en este ámbito se han centrado fundamentalmente en reestructuraciones de plantilla y en evitar despidos, más que en el impulso o fomento de nuevas contrataciones (Alfonso Lozano, 2014). Las empresas con convenio propio tienen más flexibilidad a la hora de ajustar el empleo en respuesta a las variaciones de la producción y de los costes laborales. La tasa de temporalidad puede ser una variable explicativa del crecimiento del empleo, ya que los contratos temporales proporcionan una vía de escape a los condicionantes impuestos por la negociación colectiva y tienen una influencia sobre el crecimiento del empleo a largo plazo. La rigidez de la negociación colectiva y del coste laboral tiene, para algunos autores, un impacto negativo sobre el crecimiento del empleo, ralentizando su crecimiento en las fases de alza y acelerando su caída en las fases de depresión. Así estos autores defienden introducir elementos de flexibilidad en el mercado de trabajo español que ayudarían a las empresas a ajustarse mejor a los ciclos (Martínez Matute, 2013: 205).

La negociación de los convenios colectivos se desarrolló en el periodo 2014-2016 en un entorno de incipiente recuperación económica, reflejada por una evolución de la actividad que venía variando trimestralmente a tasas positivas desde la segunda mitad de 2013, con

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

un crecimiento del PIB y la aplicación de la reforma laboral de 2012 y de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (II y III AENC), que recogían criterios y recomendaciones específicas en materia de flexibilidad interna en salarios, tiempo de trabajo y funciones, todo ello en un contexto y con antecedentes de reducción de la negociación registrada en los años de la crisis (CES, 2016, 374-380).

El cuestionamiento penal de algunos dirigentes empresariales y la existencia de una fuerte campaña de deslegitimación de los sindicatos (con niveles de desaprobación del 69 % en las encuestas del CIS), ha incidido negativamente en la debilidad de la negociación colectiva. El papel de los sindicatos en la negociación colectiva está determinado por su afiliación (el 18,9% en España, con 2,9 millones de trabajadores afiliados), representación y grado de cobertura de la negociación colectiva (Alós, 2014 y 2015).

3.1.4. El empleo y las variables básicas del mercado laboral en España

Para analizar la evolución del empleo y el desempleo en España, es importante estudiar como varían tres indicadores de importante valor estadístico como son las tasas de Actividad, de Empleo y de Paro (definidas a partir de los datos de la EPA y de Eurostat), y que tienen un carácter muy fiable, permitiendo la comparación rigurosa con otros países desarrollados o de la Unión Europea (Malo y Pérez Infante, 2013).

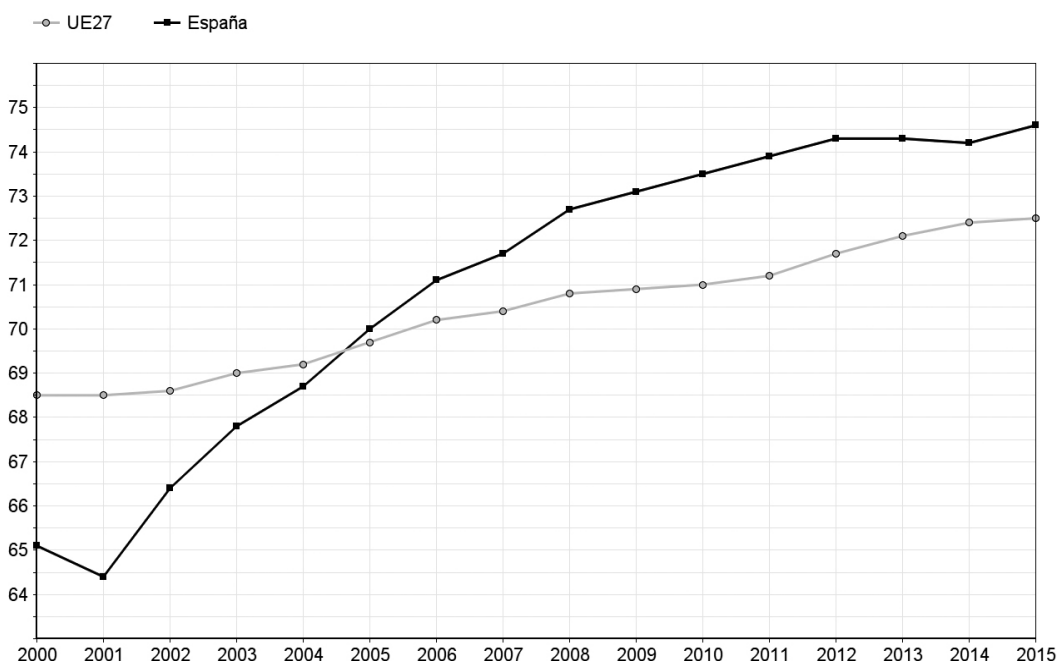
El efecto “desanimo”, tras años de crisis, sumado al nuevo proceso emigratorio, se hace notar en el volumen de activos disponibles. El resultado puede ser un adelgazamiento tímido del desempleo, pero no porque encuentren empleo, sino porque pasan a una situación de inactividad laboral.

La tasa de actividad en la Unión Europea (figura 3.1) se ha incrementado progresivamente en el periodo estudiado (2000-2015), de una forma más pronunciada en España, aunque desde el año 2012 hasta 2016, permanece estable e incluso se produce reducciones en algunos trimestres. Este importante incremento de la tasa de actividad en España se debe a la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 3.1. Tasa de Actividad



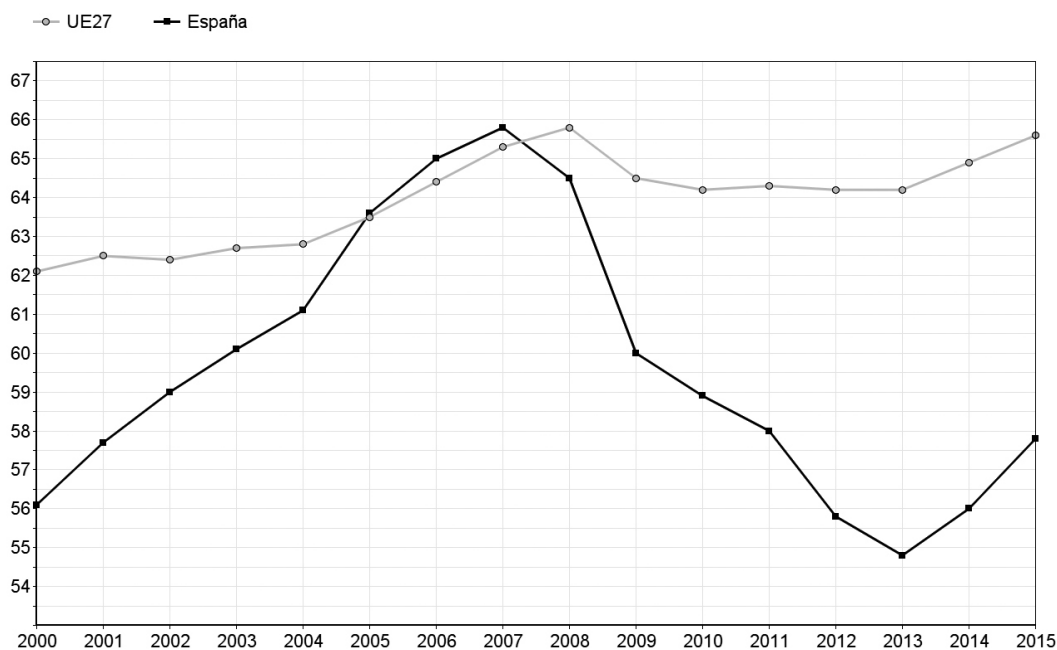
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y del INE

Entre 1996 y 2004 se crearon 5.078.500 empleos, con un crecimiento del 40 % del PIB, y dos sectores económicos claramente protagonistas y hegemónicos, como son los servicios y la construcción. La tasa de empleo (15-64 años) en España se incrementa notablemente, incluso por encima de la media de la UE, hasta 2007, para luego bajar abruptamente hasta 2013, a partir del cual se produce una tímida recuperación, pero a gran distancia de la media de la Unión Europea (figura 3.2).

La tasa de empleo estaba en 2007 por encima del 65 por 100 en trece comunidades autónomas, y solo en dos (Andalucía y Extremadura) no llegaba al 60 por 100, mientras en 2014 ninguna llega al 65 por 100 y hay diez por debajo del 60 por 100. En cuatro de estas Comunidades Autónomas (Andalucía, Canarias, Castilla-La Mancha y Murcia) el retroceso del empleo fue del 20 por 100 en este periodo, produciéndose amplias diferencias regionales (CES, 2016).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura 3.2. Tasa de Empleo (15-64 años)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y del INE

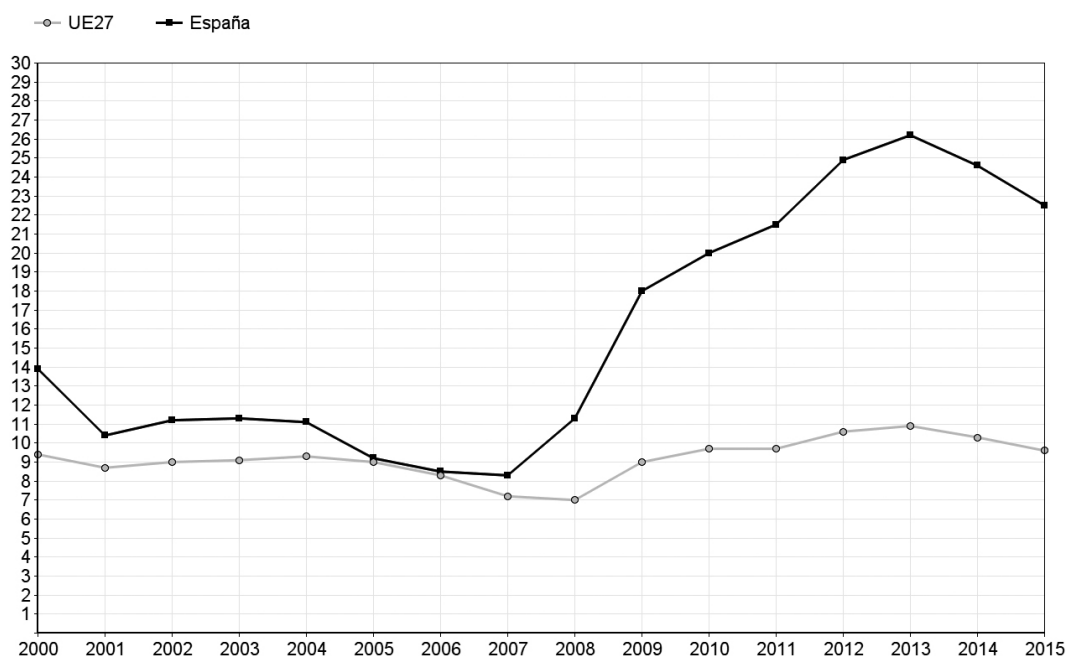
Después de la etapa de crecimiento que duró hasta 2007 se produjo el crash de empleo, tras el cual el paro creció ininterrumpidamente durante siete años, afectando de una u otra forma a todas las comunidades autónomas.

El inicio de la recuperación económica en España en los años 2014-2016, ha venido marcado por un tímido aumento del empleo, aunque se trate de un empleo más precario, de peor calidad, con más temporalidad, mayor parcialidad involuntaria y salarios más bajos. Asimismo, se está produciendo un avance de la precariedad en el desempleo, con una extensión del paro de larga duración y unas políticas de empleo que no están logrando ser efectivas a la hora de mejorar la empleabilidad de las personas. Los parados de larga duración (2015), representan al 62% de las personas que están situación de desempleo, y algunas Comunidades Autónomas (2013) alcanzan tasas de paro superiores al 30%. La evolución de la ocupación, medida a través de la afiliación a la Seguridad Social, después del declive del 2008, ha permanecido estable desde el 2012, incrementándose en los últimos años el número de ocupados el doble que las horas trabajadas (CC.OO, 2015;

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Hernández Guerra, 2016). El incremento del paro fue significativamente mayor en España que en el resto de países de la Unión Europea, tal y como se ve reflejado en la figura 3.3.

Figura 3.3. Tasa de Paro (15-64 años)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat y del INE

En los años 90 se generalizó la contratación temporal y la segmentación laboral y en la actual crisis económica (2008-2014) el ajuste mayoritario en las plantillas se ha realizado inicialmente a costa de los trabajadores temporales. La rotación laboral persiste como uno de los principales problemas del mercado laboral español, y a pesar de la acusada pérdida de empleo temporal al comienzo de la crisis, la temporalidad laboral permanece en el mercado de trabajo español e incluso repunta a partir de 2013. Ante esto el grueso de la estrategia para combatir la precariedad laboral debe descansar en adoptar las medidas necesarias para contribuir al cambio de modelo productivo y de cultura empresarial. A su vez, una cierta presión institucional, derivada de una mayor presencia y acción sindicales y de un marco institucional que apueste por la estabilidad laboral, parecen el complemento ideal para alcanzar el cambio deseado que reduciría la importancia relativa del segmento

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

secundario en el mercado de trabajo español (Pitxer i Campos *et al.*, 2014; 58).

A raíz de la reforma laboral de 2012, hay un auge de los contratos a tiempo parcial, que alcanza un tercio de los registrados. Los datos de la EPA del tercer trimestre de 2014, indicaban que un 63,2% de los ocupados trabajaba a tiempo parcial por no encontrar un trabajo a tiempo completo (parcialidad involuntaria), frente a un 35,5% del mismo trimestre de 2008, por tanto en seis años se había duplicado el tiempo parcial involuntario, produciéndose además una caída de los salarios y un avance de las horas extraordinarias no pagadas (CC.OO, 2015 y Pitxer i Campos *et al.*, 2014: 29-30).

El balance de la legislatura de 2011-2015 refleja una cruda realidad de un mercado laboral precarizado, con paro masivo, escasa oferta de trabajo y fuerte segmentación laboral, para lo que se realiza la tabla 3.4 comparativa de la situación del cuarto trimestre de 2011 con la del cuarto trimestre de 2015.

Tabla 3.4. Balance de legislatura 2011-2015 en materia de empleo				
Categorías		IV Trim. 2011	IV Trim. 2015	Diferencia
Activos		23.440,3	22.873,7	-566,6
Tasa de actividad		60,29	59,43	-0,9
Ocupados		18.153,0	18.094,2	-58,8
Desempleados		5.287,3	7.779,5	-507,8
Tasa de paro		22,56	20,9	-1,7
Parados de larga duración	Un año o más	2.643,2	2.845,3	202,1
	2 años o más	1.431,0	2.083,9	652,9
Tasa de paro de larga duración	Un año o más	50,0	59,5	9,5
	2 años o más	27,1	43,6	16,5
Asalariados contrato indefinido		11.393,6	11.142,6	-251,0
Asalariados contrato temporal		3.756,9	3.846,2	89,3
Tasa de temporalidad		25,0	25,7	0,7
Ocupados a tiempo completo		15.700,4	15.250,5	-449,9
Ocupados a tiempo parcial		2.452,6	2.843,7	391,1
Tasa de parcialidad		13,5	15,7	2,2

Fuente: Economistas Frente a la Crisis, a partir de datos de la EPA (INE). Estudio realizado por EFC y publicado en su página web <http://economistasfrentealacrisis.com/> en 2016.

La creación de empleo en España en el periodo 2014-2015 se ubica en actividades de bajo valor añadido, especialmente en el sector servicios; con descensos en la población activa extranjera; menor dinamismo del empleo femenino y nuevo aumento de la diferencia

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

por sexos en el paro; el empleo y el paro tiene un claro sesgo por edad, con problemas en los extremos y con reducción de la población activa, más acusada en hombres y jóvenes. El estudio de las estadísticas laborales de los últimos años y las tendencias de futuro muestran una realidad laboral caracterizada a grandes rasgos por la generalización y nuevo repunte de la contratación temporal; el crecimiento de los contratos a tiempo parcial; las retribuciones inferiores en nuevos empleos, reduciendo los salarios su participación en el PIB; los nuevos contratos cuentan con menos derechos laborales; se reproduce el patrón productivo de bajo valor añadido profundizando en una tercerización sesgada con el protagonismo del turismo y las actividades afines y una acentuada pérdida de peso del sector industrial y la reducción del sector público por privatizaciones y recortes (Pitxer i Campos *et al*, 2014: 50-54). El desempleo se utiliza en ocasiones como excusa para aumentar las ganancias del capital, justificando las políticas que señalan que las causas del desempleo son esencialmente de carácter personal, culpabilizando al desempleado de su situación, y con una fundamentación centrada principalmente en aumentar las ganancias del capital, devaluar los salarios y desvalorizar la fuerza de trabajo (Briales y López Calle, 2014).

3.2. Marco normativo y reformas laborales

Los artículos 148 y 149 de la Constitución Española establecen las reglas a tener en cuenta en la distribución competencial en materia de empleo. El Estado tiene competencia exclusiva sobre la legislación laboral y sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social y en estos ámbitos las Comunidades Autónomas sólo ostentan competencias de ejecución de la legislación emanada del Estado, aunque pueden asumir competencias en materia de fomento del desarrollo económico en su territorio siempre dentro de los objetivos marcados por la política económica estatal. Las competencias de empleo han sido asimiladas e incluidas por el Tribunal Constitucional dentro de las competencias de legislación o ejecución en materia laboral y de la Seguridad Social. A pesar de no ser citadas expresamente en la Constitución de 1978, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en diversas sentencias considerando que las acciones y programas de incentivos y estímulo a la contratación y la regulación de la formación para el empleo son parte de la legislación laboral (STC 8/2015).

Hay que destacar que la interpretación del contenido, el alcance y los límites de los derechos laborales constitucionalmente reconocidos se ha venido fijando, en gran medida,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

a través de la copiosa jurisprudencia del Tribunal Constitucional elaborada con ocasión de los recursos de amparo de que ha conocido, a lo largo de muchos años, interpuestos contra la posible vulneración de derechos fundamentales en las relaciones de trabajo.

3.2.1. Régimen jurídico y modelo de intermediación laboral

Las condiciones y turbulencias económicas de los últimos años imponen a las administraciones locales un nuevo papel que añadir a su función tradicional en la promoción del empleo que se materializa en la mejora de un entorno favorable (autoempleo, economía social, subvenciones para el emprendimiento) y la aplicación, en el ámbito de lo local, de las políticas generadas por las distintas administraciones públicas. La autonomía local puede estar en condiciones de ofrecer, bajo ciertas condiciones, una compensación positiva frente al desarraigo jurídico y político que impulsa la globalización, aunque las nuevas leyes estatales tienen un carácter restrictivo, como la Ley 39/2015 de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del sector público, que complementan el régimen singular de las Administración Local o se superponen a él, entrando en ocasiones en conflicto con normas locales especiales (Velasco Caballero, 2015). En la tabla 3.5 se realiza una exposición somera sobre la distribución de competencias, haciendo referencia a la legislación española en materia laboral.

Tabla 3.5. Distribución de competencias en política de empleo		
Administración	Competencia	Sustento legal
Estado	Competencia normativa en exclusiva	Legislación laboral (art.149.1.7.CE)
		Legislación básica y régimen económico de la seguridad Social (art.149.1.17.CE)
Comunidades Autónomas	Competencia Normativa	Fomento del desarrollo económico en el territorio autonómico (art.148.1.13.CE)
	Competencia Ejecutiva	Legislación laboral (art.149.1.7.CE) Legislación básica y régimen económico de la Seguridad social (art. 149.1.17.CE)
Corporaciones Locales	Cláusula Abierta	Art.25 Ley 7/1985 LBRL: "El municipio... puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal. Actuación en materia laboral y de empleo (amplia)

Fuente: Elaboración propia a partir de Sempere *et al.* (2005: 58): *Políticas sociolaborales*, Tecnos, Madrid.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Las principales novedades normativas del periodo 2012–2016, además de la reforma laboral del 2012, fue la profundización en políticas de incentivos a la contratación. Ante la copiosa normativa existente, es oportuno hacer una tabla 3.6 que muestre el panorama normativo, en lo relativo a las relaciones de trabajo y políticas de empleo.

Tabla 3.6. Panorama Normativo Laboral 2012-2016	
Materias Normativas	Contenidos
<p>Relaciones de trabajo (Reforma laboral)</p> <p>Ley 3/2012, de 6 julio (procedente de RDL 3/2012) Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</p> <p>Ley 11/2013, de 26 julio (procedente de RDL 4/2013) Medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.</p> <p>RDL 16/2013, de 20 diciembre Medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad.</p> <p>Ley 1/2014, de 28 febrero (procedente del RDL 11/2013).</p> <p>Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p>RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.</p>	<p><i>Fomento empleabilidad:</i> amplia intermediación laboral a las ETT</p> <p><i>Fomento contratación indefinida:</i> nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, entre otras medidas.</p> <p><i>Estímulo flexibilidad interna:</i> desaparición de la categoría profesional, facultad empresarial de distribución irregular de una parte de la jornada, medidas de flexibilización en movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo, cambios en la negociación colectiva (descuelgue, prioridad aplicativa absoluta de los convenios de empresa, limitación de la ultra-actividad de los convenios, entre otras).</p> <p><i>Reducción dualidad laboral:</i> supresión de la autorización administrativa en los despidos colectivos, cambios en la definición y cuantificación de la causa económica, despido colectivo del personal laboral del sector público, reducción de la cuantía indemnizatoria por despido improcedente, supresión de salarios de tramitación en la opción de indemnización, modificaciones en el despido objetivo, entre otras.</p> <p><i>Regulación laboral:</i> sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social; texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.</p>
<p>Mercado de trabajo (Incentivos al empleo)</p> <p>Ley 3/2012, de 6 julio (procedente de RDL 3/2012). Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.</p> <p>Ley 11/2013, de 26 julio (procedente de RDL 4/2013).</p> <p>RDL 3/2014, de 28 febrero Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación.</p> <p>Ley 18/2014, de 15 octubre. Medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia (procedente de RDL 8/2014).</p> <p>RDL 16/2014, de 19 diciembre. Programa de activación para el empleo.</p> <p>Ley 25/2015, de 28 de julio y RDL 1/2015, de 27 febrero: Mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.</p> <p>Ley 30/2015, de 9 de septiembre (procedente de RDL 4/2015, de 22 marzo) regula el Sistema de Formación Profesional <i>para el Empleo en el ámbito laboral</i>.</p> <p>Ley 31/2015, de 9 de septiembre, modifica y actualiza la normativa de autoempleo</p> <p>Ley 44/2015, de 14 de octubre, Sociedades Laborales y Cooperativas.</p> <p>RD Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, texto refundido Ley de Empleo.</p>	

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Protección frente al desempleo

RDL 20/2012, de 13 de julio, Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

RDL 23/2012, de 24 agosto, Prorroga el Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo.

RDL 1/2013, de 25 enero, Prorroga el Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas.

RDL 16/2014, de 19 diciembre, Programa de activación para el empleo.

RDL 8/2015, de 30 de octubre, aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.

Fuente: Elaboración a partir de Memoria del Consejo Económico y Social 2016 (CES, 2016: 355-357)

Para analizar cómo han evolucionado los servicios de empleo y el modelo de colocación e intermediación laboral en España podemos resaltar los siguientes hitos históricos:

- a) Ley de 1931: el Sistema Nacional de Colocación (sistema mixto de servicio público y agencias privadas sin ánimo de lucro).
- b) Monopolio público desde los años 40 hasta 1994.
- c) Reforma laboral de 1994: impulso del sistema mixto.
- d) Sistema mixto tras la reforma laboral de 2010.
- e) Reforma laboral de 2012: las empresas de trabajo temporal como intermediador.

Para estudiar el proceso de colocación e intermediación laboral resulta interesante realizar una limitación conceptual de varios términos. Los Convenios de la OIT y el Derecho social europeo entiende la colocación como un proceso jurídico que incluye todo el conjunto de medidas y actuaciones asumidas por los servicios de empleo de los Estados miembros. La Ley 56/2003 de Empleo, en su exposición de motivos, señala que la colocación es el método tradicional de gestión estatal del mercado de trabajo, dándose paso a planteamientos más descentralizados con transferencias de funciones y servicios para la ejecución de las políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas. La intermediación, en cambio, se concibe como la puesta en contacto entre quien demanda empleo y quien lo ofrece independientemente de que finalice o no con la contratación, y se complementa con otra serie de actividades como la elaboración de un registro de usuarios, la realización de entrevistas personales para conocer las aptitudes y el perfil profesional de los demandantes, la clasificación de ofertas y demandas y la selección de demandantes (Salas Porras, 2010: 77-81)

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

El objetivo de la intervención pública en el mercado de trabajo es corregir los errores y defectos que la libertad de mercado puede suponer al trabajador. En este sentido los servicios de empleo actuarían como agente intermediador entre la oferta y la demanda de empleo, haciendo de contrapeso frente a los desequilibrios de un mercado tan sensible y dependiente de los intereses del capital, de la especulación y de las fluctuaciones económicas. Se pueden distinguir de forma nítida diferentes modelos de intervención estatal en materia de colocación en el mercado de trabajo: el modelo liberal caracterizado por restringir su actuación a las esferas más circunstanciales del procedimiento de colocación, el modelo socialdemócrata que potencia que el servicio de empleo este en todas y cada una de las fases de la colocación y el modelo socialista en donde el servicio de empleo suplanta el papel del empresario a la hora de seleccionar y contratar al candidato idóneo para el puesto de trabajo vacante (Salas Porras, 2010: 32-33).

El servicio público de empleo surge por el impulso del Convenio nº 88 de la OIT, como organismo estatal garante de un servicio público, gratuito y abierto a toda la ciudadanía. Simboliza el intento de los países basado en una constitución social y democrática de asegurar un empleo digno a sus ciudadanos. La OIT ha evolucionado en su posición inicial sobre el establecimiento del monopolio público de la contratación, que prohibía las agencias privadas de colocación con fines lucrativos. Así en el Convenio de la OIT nº 34 existía un prohibicionismo expreso de las agencias privadas de colocación hasta el Convenio nº 181 que reconoce las agencias de empleo privadas. En este último Convenio se sustituye el término *agencia privada de colocación* por el de *agencia privada de empleo*, quedando sujeta a dos claras limitaciones, por un lado deben ser independientes de las administraciones y por otro, requieren el consenso de los actores sociales respecto al alcance y posibilidades de actuación (Suárez Cano, 2011, 22-26).

Los Servicios Públicos de Empleo en el marco de la Unión Europea quedan configurados como garantes de la efectiva colocación de los desempleados, sirviendo como herramienta de aplicación de la Estrategia Europea de Empleo y de las políticas activas desarrolladas en los diferentes ámbitos. La Red EURES se configura como un instrumento de conexión entre los diferentes servicios públicos de empleo de los Estados miembros al asumir funciones conectadas con la información y las corrección de los desajustes de los mercados de trabajo. El proceso de colocación en Europa es principalmente público y específicamente el ordenamiento jurídico español es un sistema intervencionista y a su vez descentralizado. Así la Ley 56/2003 de Empleo define las funciones asignadas al Servicio

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, impulsando un Sistema Nacional de Empleo en el que cuenta con reconocimiento de competencias ejecución y también legislativas a las Comunidad Autónomas (Salas Porras, 2010: 18-19).

El carácter ambiguo del texto constitucional en materia de empleo, obliga a acudir a la jurisprudencia constitucional para entender en toda su profundidad la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas (Vida Soria, 1978). La legislación laboral, tal y como establece el artículo 149.1.7ª de la Constitución, se desarrolla en dos niveles, el de la legislación atribuido al Estado y el de ejecución, que corresponde a las Comunidades Autónomas. La descentralización formal y material de los servicios públicos de empleo junto a la atribución de competencias en materia de fomento y gestión de las políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas, no deja sin sentido, ni contenido, la necesidad de la existencia de un servicio público de empleo, pero si supone su redefinición. La existencia y previsión de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos encuentra justificación en el contenido de los artículos 2, 35.1, 40.1, 103.1, 137, 148.1.1ª, 148.1.13º, 149.1.7ª y 149.1.13ª de la Constitución Española, encomendándoles funciones relacionadas con el procedimiento dinámico de colocación como la información, intermediación, orientación y asistencia. Se promueve un modelo descentralizado y gestionado por las Comunidades Autónomas pero en coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal, con el objetivo de aplicar una política integral de empleo (Suárez Cano, 2011: 35 y Monereo, 2006).

Desde instancias internacionales, europeas y nacionales surgen frecuentemente estudios, que en materia de política activa de empleo, abogan por dotar de mayores competencias a las corporaciones locales, ya que suponen un claro beneficio (Quesada, 2009).

La Ley de Empleo de 2003 propuso una reformulación del Sistema Nacional de Empleo, integrado por el antiguo INEM, el cual paso a denominarse Servicio Público de Empleo Estatal y que se completa con los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos. La labor del Servicio Público de Empleo suele ser más intensa en aquellas zonas menos dinámicas, existiendo riesgos de desorden, caos y solapamiento de actuaciones ante la pluralidad de actores involucrados e intervinientes. El modelo español de Sistema Nacional de Empleo se articula con la cooperación de agentes privados y servicios públicos, y se caracteriza por su limitada capacidad de injerencia en el círculo de actuación negocial, una actuación orientada a los desempleados de carácter claramente tutelar y una connotación jurídico-administrativa en su intervención en materia de intermediación, colocación y contratación

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

laboral (Suárez Cano, 2011: 37-42; López Gandía, 1981).

El Servicio Público de Empleo Estatal, diseñado como organismo autónomo, con personalidad jurídica propia, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, cuenta con una estructura central y otra periférica para el cumplimiento de sus funciones que van más allá de la intermediación, implementando las políticas activas (orientación y asesoramiento, formación y fomento del empleo) y gestionando las prestaciones por desempleo (Fernández Ramírez, 2015: 7).

3.2.2. Estrategias y planes de empleo en España

La reforma del marco de las políticas activas de empleo ha sido un proceso gradual, en el que se ha abordado en paralelo la adopción de medidas concretas en un contexto de crisis junto con nuevos desarrollos en relación con la configuración, estructura y objetivos de las políticas activas de empleo, en la idea de definir una estrategia integradora acorde con las necesidades del mercado de trabajo en cada momento. El mayor protagonismo otorgado en los últimos años a las conferencias sectoriales de empleo y asuntos laborales ha permitido realizar un trabajo conjunto entre las comunidades autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) sobre cómo desarrollar este nuevo enfoque, diseñando una nueva metodología, nuevos objetivos, instrumentos e indicadores, que se pretende sea un modelo más coordinado, más transparente y más eficaz en el marco de la unidad de mercado.

Este nuevo enfoque se plasmó en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 (EEAE), como marco normativo plurianual para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo, tanto en el ámbito de las políticas activas de empleo como de la intermediación laboral, vertebrando las actuaciones de los servicios públicos de empleo autonómicos bajo un paraguas de objetivos y principios de actuación comunes. También se recogía que la concreción práctica de la Estrategia se debía proyectar con carácter anual en un Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) que incluiría las medidas a desarrollar tanto por el SEPE como por los autonómicos (CES Canarias, 2016: 283). Las características y contenidos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se recogen en la tabla 3.7.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 3.7. Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016

Principios básicos de actuación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coordinación, colaboración, transparencia, participación activa, mejora y modernización de todos los agentes integrantes del SNE y de su marco institucional. 2. Eficacia, servicio a la ciudadanía y orientación a resultados. 3. Programación, seguimiento detallado de la gestión y evaluación del resultado. 4. Garantía del principio de unidad de acceso y atención a los usuarios. 5. Garantía de igualdad efectiva de oportunidad y no discriminación. 6. Tratamiento personalizado de los demandantes de empleo. 7. Protección ante el desempleo. 8. Ajuste y adecuación de los objetivos de las políticas activas de empleo a las necesidades de los destinatarios y del mercado laboral. 9. Apertura a la sociedad, con participación pública y privada. 10. Fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.
Objetivos que deberían reforzarse mutuamente	<p>Objetivo Global: Modernización de los SPE y del propio marco institucional del SNE.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil. • Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del Prepara). • Mejorar la calidad de la FP para el empleo. • Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo. • Impulsar el emprendimiento.
Ejes de actuación	<p>Se han definido veintinueve objetivos estructurales que se agrupan en los seis ejes de actuación de las políticas de activación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientación. • Formación. • Oportunidades de empleo. • Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. • Emprendimiento. • Mejora del marco institucional del SNE.
Instrumentos	<p>PAPE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura en Servicios y Programas comunes a todo el SNE. • Programas propios prestados por uno de los integrantes del SNE.
Seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de objetivos estratégicos y estructurales, y seguimiento detallado y evaluación de servicios y programas. • Sistema de medición en base a indicadores y refuerzo de los mecanismos de fiscalización y justificación del uso efectivo de los fondos por parte de las comunidades autónomas.

Fuente: Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, aprobada incluye 100 medidas para combatir el desempleo juvenil, de las cuales 15 son de choque, para

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

responder a la urgencia que afecta a este colectivo. Para la puesta en marcha de estas actuaciones la Estrategia cuenta con un presupuesto previsto de 3.485 millones de euros, de los cuales, un 32% estarán financiados por el Fondo Social Europeo. Está previsto que se realicen más de dos millones de acciones y, sólo las medidas de choque, beneficiarán a más de un millón de jóvenes a lo largo de sus 4 años de desarrollo. La Estrategia incluye entre sus medidas, algunas para cuyo desarrollo resulta imprescindible la participación de las comunidades autónomas.

En las diferentes reuniones de la Conferencia de Empleo y Asuntos Laborales se analiza y define el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para los diferentes ejercicios que prevé actuaciones en cuatro grandes áreas: la prevención de riesgos laborales, empleo y relaciones laborales, Seguridad Social y economía irregular y trabajo de extranjeros.

El Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) es la concreción anual de la Estrategia de Activación para el Empleo, como instrumento de coordinación y programación de las Políticas Activas de Empleo que llevan a cabo el SEPE y los servicios públicos de empleo de las CCAA. Contiene las Políticas Activas que llevarán a cabo el conjunto de Servicios Públicos de Empleo y se marca 5 objetivos estratégicos (empleabilidad juvenil; empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo, especialmente los mayores de 45 años; formación profesional para el empleo; vinculación entre políticas activas y pasivas; y emprendimiento) y 29 objetivos estructurales (tabla 3.8), incorporando un completo sistema de indicadores para la evaluación de las Políticas Activas de Empleo, así como para la asignación de recursos a las CC.AA. teniendo en cuenta que en 2016, el 70% de los fondos está condicionado al cumplimiento de objetivos según los indicadores acordados en el PAPE 2015.

Los indicadores se orientan a valorar la gestión por parte de los órganos competentes, dado que son indicadores de resultados de gestión y no tanto de eficacia o impacto de las medidas sobre el mercado de trabajo. La disponibilidad de este otro tipo de indicadores facilitaría la tarea de evaluación de las medidas desarrolladas. (CES, 2016: 285).

Los veintinueve objetivos estructurales definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 se desglosan en la tabla 3.8.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 3.8. Objetivos estructurales definidos en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016

Eje 1. Orientación	1.1.- Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo. 1.2.- Diagnóstico individualizado. 1.3.- Gestión de itinerarios individuales personalizados. 1.4.- Gestión y cobertura de ofertas de empleo. 1.5.- Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.
Eje 2. Formación	2.1.- Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo. 2.2.- Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo. 2.3.- Promover la formación acreditable. 2.4.- Promover la formación en alternancia. 2.5.- Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales. 2.6.- Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral. 2.7.- Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación profesional para el empleo.
Eje 3. Oportunidades de empleo	3.1.- Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica. 3.2.- Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo. 3.3.- Aflorar empleo en economía sumergida. 3.4.- Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas perceptoras de prestaciones por desempleo.
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	4.1.- Remover obstáculos en el acceso al empleo. 4.2.- Promover la movilidad funcional y sectorial. 4.3.- Promover la movilidad geográfica. 4.4.- Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.
Eje 5. Emprendimiento	5.1.- Formación y asesoramiento a emprendedores. 5.2.- Apoyo a las iniciativas empresariales. 5.3.- Promover el desarrollo territorial. 5.4.- Fomentar la cultura emprendedora. 5.5.- Fomento del empleo autónomo.
Eje 6. Mejora del marco institucional del SNE	6.1.- Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el Sistema Nacional de Empleo (SNE). 6.2.- Impulsar la colaboración público-privada. 6.3.- Mejorar la calidad de los servicios en el marco del Sistema Nacional de Empleo. 6.4.- Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del SNE.

Fuente: Elaboración a partir de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 aprobada por el Gobierno

El Plan Anual de Políticas de Empleo se percibe más como un compendio de lo que ofrecen las CCAA y el SPEE en relación a las políticas activas de empleo, que un "Plan"

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

orientador (con objetivos, instrumentos y medidas) y que sirva para una adecuada coordinación y ejecución de estas políticas. No proporciona una descripción de los servicios y programas, objetivos y finalidad, colectivos, destinatarios, o financiación; solamente se enumeran los servicios y no se dice nada de cómo y quiénes los llevarán a cabo. Y asimismo, la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo contiene una regulación bastante genérica, que arroja alguna idea de por dónde va a caminar la actual política legislativa en materia laboral, aunque hay que esperar a su total desarrollo para poder valorar con profundidad los cambios que implica (Fernández Ramírez, 2015: 39). Los sindicatos critican su opacidad que impide realizar un análisis y seguimiento del mismo y discrepan con el diagnóstico del mercado laboral realizado, con los contenidos de la cartera común de servicios, la orientación de reforma del sistema de formación profesional, la falta de evaluación de resultados y la limitada financiación de las políticas activas de empleo. El PAPE 2016, que fue publicado en el BOE de 31 de agosto de 2016, establece un presupuesto global de 5.265,8 millones de euros, y fue cuestionado por los agentes sociales ya que no rectifica ninguna de las directrices anteriores y refleja la falta de voluntad de impulsar las políticas activas de empleo, que parte de una foto distorsionada del mercado de trabajo, ignora voluntariamente las recomendaciones de la UE y emplea una metodología de evaluación de difícil interpretación, que solo sirve como herramienta de distribución de fondos sin conocer los resultados reales de los programas y planes (CC.OO. y UGT, 2016).

La valoración del gobierno estatal sobre la Estrategia Española de Activación para el Empleo es optimista, tal y como se refleja en la tabla 3.9.

Tabla 3.9. Informe sobre la Estrategia Española de Activación para el Empleo. Gobierno de España.

Eje 1. Coordinación, planificación y modernización de los SPE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-16 y sus planes anuales de Empleo. 2. Orientación a resultados y evaluación: en 2015 el 60% de los fondos están vinculados a resultados y en 2016 será el 70%. 3. Las CC.AA han mejorado su gestión en el 71% de los indicadores de seguimiento. 4. Cartera Común de Servicios, garantizando la igualdad en el acceso a servicios de empleo.
--------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Eje 2. Empleo Juvenil	<p>1. Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. + 406.000 beneficiarios de las medidas del MEYSS. + 900 empresas y entidades adheridas a la EEEJ</p> <p>2. Puesta en marcha del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en coordinación con las CC.AA • + 60.000 personas inscritas</p> <p>3. En 2015 hay 155.100 jóvenes en paro menos que a cierre de 2011.</p> <p>Empleo Juvenil (Financiación FSE - IEJ)</p> <p>1. Programa Operativo de Empleo Juvenil – FSE • Dotado con 2.361 M€ en términos de ayuda (2.826 M€ en coste total).</p> <p>2. Anticipo adicional de la Iniciativa de Empleo Juvenil: 273.613.931,35 € • Comunidades Autónomas: 136,8 M€ • Administración General del Estado y organismos colaboradores: 136,8 M€ • Anticipo Total IEJ: 297,2 M€ 2014 y 2015(31,5%)</p>
Eje 3. Nuevo mapa de incentivos a la contratación	Incentivos orientados al fomento del empleo estable y a la inserción de los más vulnerables:+ 235.000 personas se benefician de la tarifa plana y casi 27.000 personas del mínimo exento de cotización. El 76,4% tiene un contrato indefinido (EPA IT15) y en el IV trimestre de 2007 lo tenían el 69,2%. La Contratación indefinida a tiempo completo ha crecido un 20,7% en 2015.
Eje 4. Formación	<p>1. Impulso a la Formación Profesional Dual:+ 340.000 contratos de formación y aprendizaje comunicados hasta finales de 2015.</p> <p>2. Modelo de formación profesional para el empleo: Búsqueda de la calidad, planificación, transparencia en la gestión y evaluación permanente. Las primeras convocatorias en competencia duplicaron las ofertas y redujeron el precio hasta en un 27%</p>
Eje 5. Vinculación entre políticas activas y pasivas de empleo.	<p>Mayores incentivos a la activación:</p> <p>1. Reforma del Plan PREPARA para dotarlo de estabilidad (hasta que la tasa de desempleo esté por debajo del 20%) y para reforzar el compromiso de activación.</p> <p>2. Programa Extraordinario de Activación para el empleo: en mayo de 2015 tenía 85.813 solicitantes.</p>
Eje 6. Intermediación	<p>1. Portal Único de Empleo y Autoempleo: 18.708 ofertas y más de 100.000 vacantes.</p> <p>2. Acuerdo marco de intermediación laboral: Nuevo contrato con agencias de colocación. En total, hay presupuestados 120 M€ para colaboración con agencias en 2015 (CC.AA + AGE). Con esta dotación se podrían beneficiar + 170.000 personas entre 2015 y 2016.</p>
Resumen reforma de las Políticas Activas de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de fondos por resultados • Estrategia plurianual, coordinación, evaluación y orientación a resultados • Nuevos instrumentos de activación • Cartera común de servicios • Formación orientada a las necesidades del tejido productivo • Libre concurrencia para la selección de proveedores

Fuente: Consejo de Ministros. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 29 de mayo de 2015 y 6 de agosto de 2016.

3.2.3. Reformas laborales realizadas y sus efectos

Las reformas laborales han socavado el principio de estabilidad en el empleo, y han servido para impulsar una autentica desregulación y refundación de las bases del sistema laboral, otorgando frecuentemente más poder al empresario, multiplicando su capacidad de gestionar unilateralmente la vida del contrato de trabajo. El Derecho del Trabajo ha sido

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIArHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

un instrumento decisivo para humanizar las condiciones laborales de los que, careciendo de medios de producción propios, vienen obligados a vender su fuerza de trabajo para subsistir, y supone en la práctica y en sus orígenes una suerte de pacto de hecho para mitigar las fracturas y conflictos sociales. Así la ruptura del equilibrio de clase nos lleva necesariamente a una situación de conflicto prolongado, a un clima de conflictividad social difusa que sitúa al poder político frente a espacios de ingobernabilidad (Guamán e Illueca, 2012: 13-16).

No debe pensarse por tanto que con las reformas laborales se puede ofrecer una salida fácil a la crisis, ni que la reforma de los contratos sea una condición suficiente y determinante para un nuevo despegue de la economía, por lo que resulta más conveniente priorizar y operar sobre los ámbitos básicos de la flexiseguridad. Ante la existencia del conflicto, “las instituciones democráticas, a lo largo de la Historia, han tenido la tentación de eliminar la sexta condición de racionalidad de Arrow, esto es, la democracia. La puesta en cuestión de la política no es nueva en la Historia, solo basta dar un repaso por la historia del pensamiento político y económico, y hoy se produce porque algunos de los elementos de funcionamiento del mercado y la elección social están seriamente comprometidos. La tarea de los demócratas no consiste en hacer gestos teatrales en búsqueda de los culpables, sino en continuar la tarea que inicio la humanidad hace muchísimos años evitando en lo posible los efectos más perversos de estos obstáculos objetivos que existirán siempre” (Rivero Ceballos, 2012: 163).

Se han impulsado, por diversas instituciones públicas y privadas de ámbito nacional e internacional (OCDE, FMI, la Troika, etc.), diferentes recomendaciones de política económica relacionadas con el desempleo, reiterando medidas flexibilizadoras y de carácter desregulador, tales como la reducción o simplificación de los requisitos legales y costes del despido, la reducción o eliminación de legislaciones sobre salario mínimo, la reducción de la cuantía y periodo de duración de prestaciones por desempleo o el endurecimiento de las condiciones para acceder a dichas prestaciones. También se defienden otras medidas no laborales como la reducción de las cargas fiscales y cotizaciones sociales que afecten al coste total del factor trabajo, la reducción de déficit público o la privatización de empresas públicas. Las principales medidas recomendadas por la OCDE para reducir el desempleo y flexibilizar el funcionamiento de mercados están relacionadas con generar un entono macroeconómico estable, promover reformas en el mercado de trabajo e implementar políticas macroeconómicas en mercados de productos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

(CES, 2016: 277-282).

Las reformas de los mercados de trabajo europeos pretenden compatibilizar los respectivos modelos nacionales de relaciones laborales y de Estado del bienestar con la necesidad de hacer frente a la competitividad, el déficit público o el envejecimiento de la población; y propone reducir las rigideces institucionales de los mercados de trabajo e incrementar la competitividad y la empleabilidad a través de una combinación de medidas de flexibilización. A pesar de estas demandas de mayor “flexibilidad”, el despido improcedente o abusivo es mucho más fácil y barato en España que en otros países de nuestro entorno. Las crisis económicas no tienen sus causas ni sus respuestas en la regulación del mercado de trabajo y este acaba reflejando algunas de las consecuencias y efectos de la crisis, especialmente en forma de destrucción de empleo y de precarización del mismo. Desde esta perspectiva, se plantea una explicación más compleja que sitúa las causas de la mayor intensidad de la crisis en España en las debilidades del patrón de crecimiento de la actividad económica consolidado en la última etapa expansiva (Fundación 1º de mayo, 2012: 6; Crespo *et al.*, 2016: 7-8).

Las reformas laborales en España en los últimos veinte años, han afectado a todas las áreas básicas del sistema de relaciones laborales. Sin embargo, la heterogeneidad, escasa entidad y contradicciones de la mayoría de esos cambios han determinado que España siga siendo considerada en los análisis comparativos internacionales como un país con un mercado relativamente rígido e ineficaz. El principal antecedente de estas reformas es la introducción de los contratos temporales en 1984, sino también su utilización como instrumento de política activa de empleo y como vía de reducción de costes implícitos de despido. El periodo comprendido entre 1994-2002 constituye una etapa de reformas frecuentes, así la reforma de 1994, introduce como principales novedades la posibilidad de establecer cambios en las tareas realizadas por los trabajadores en plantilla (es decir, flexibilidad interna), la creación de las empresas de trabajo temporal (flexibilidad externa e intermediación laboral) y una ampliación de los supuestos de despido objetivo. La siguiente reforma laboral, en 1997, vinculada al Acuerdo Interconfederal sobre Estabilidad de Empleo, promueve el establecimiento de ciertas limitaciones en la utilización de los contratos temporales, sustituyendo el sistema de incentivos de contratación temporal por un sistema de incentivos a la contratación indefinida; la creación de un nuevo tipo de contrato indefinido, utilizable a la vez como medida de fomento del empleo estable y la nueva redacción del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, referido a los despidos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

objetivos. En 2001, se aborda una nueva reforma parcial, que amplía los colectivos que pueden acogerse al contrato de inserción para parados con especiales dificultades y sobre todo, modifica sustancialmente el contrato a tiempo parcial. Así mismo, se introducen diversos cambios destinados a moderar la temporalidad. En 2002 se abordó una nueva reforma a través de la publicación del Real Decreto-ley 5/2002 de 24 de Mayo sobre medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. Los principales aspectos que contempla esta reforma son la suspensión de los salarios de tramitación pagados por los empresarios como costes implícitos en los despidos improcedentes; el establecimiento de rentas incompatibles con la percepción de subsidio asistencial; la reforma de la protección social de los trabajadores con contrato fijo-discontinuo en función de su periodicidad; la reordenación de prestaciones de emigrantes retornados; la redefinición del concepto de oferta de empleo adecuada gestionada por el INEM y la introducción de ciertas obligaciones en materia de movilidad geográfica y la reforma del subsidio agrario (Fundación 1º de mayo, 2012: 11-12).

La posterior Reforma laboral del año 2010 (Ley 35/2010 de 17 de septiembre y RD 10/2010 de 16 de junio) abordó diferentes modificaciones del marco laboral como la Suspensión de vigencia del convenio laboral; la reducción de jornada por causas económicas; el fondo de capitalización para contratos indefinidos; la penalización de los contratos temporales ; la ampliación de la indemnización de 33 días por año trabajado en el despido injustificado; el fondo público de cobertura de indemnización por despido; la calificación de procedencia de despido por pérdidas de la empresa y el despido por absentismo (Fundación 1º de mayo, 2012: 64).

La más reciente y profunda reforma de la legislación laboral en España fue aprobada por el Consejo de Ministros de España, en su reunión del 10 de febrero de 2012, a través de un Real Decreto Ley, y modificó la anterior reforma laboral aprobada en Septiembre de 2010. Esta reforma laboral emprendida por el gobierno de Rajoy abordó los siguientes aspectos:

- a) Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores (capítulo I): Intermediación y formación.
- b) Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para favorecer la creación de empleo (capítulo II): Contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; Contrato a tiempo parcial; Trabajo a distancia; Bonificaciones por transformación de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

- c) Medidas para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III): Clasificación profesional; Movilidad funcional; Movilidad geográfica; Modificación sustancial de las condiciones de trabajo; Suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor; Negociación colectiva; Medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada; Reposición del derecho a la prestación por desempleo.
- d) Medidas para favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral (capítulo IV): Suspensión temporal de la conversión automática de contratos temporales en fijos; Extinción del contrato de trabajo; Despido colectivo; Despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad; Despido por causas objetivas; Abaratamiento del coste de despido; Sobre el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)
- e) Modificaciones de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (capítulo V): De la jurisdicción y de la competencia; De los actos procesales; De la evitación del proceso; De las modalidades procesales; De los medios de impugnación.
- f) Otras medidas: Aplicación del despido en el sector público; Normas aplicables en las entidades de crédito; Especialidades en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal; Derogación normativa; Modificaciones en materia de conciliación de la vida laboral y familiar; Modificaciones en materia de protección por desempleo; Acreditación de situaciones legales de desempleo; Modificación de la regulación del subsistema de formación profesional para el empleo; Identificación y ámbitos de las políticas activas de empleo; Modificación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014; Modificación de las reglas del abono de la prestación por desempleo en pago único para emprendedores (Rivero Ceballos, 2012).

El balance de las reformas laborales emprendidas por España en los últimos años en relación a las políticas de empleo muestra un predominio de objetivos vinculados a la realización de ajustes en las políticas pasivas del mercado de trabajo. Al no ser sustituidas por políticas activas, parecen indicar que el objetivo básico es el control del gasto público. Tan sólo la redefinición de la oferta adecuada de empleo y la obligación de aceptar una mayor movilidad geográfica, pueden considerarse acciones directamente relacionadas con la búsqueda activa de empleo y la mejora del funcionamiento del mercado laboral. Desde una perspectiva internacional, las propuestas de reforma en España muestran ciertos puntos en común con los procesos puestos en marcha en otros países europeos, en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

concreto en aspectos tales como la reducción de políticas pasivas o la mayor presión sobre la población desempleada para una búsqueda de empleo más activa. En cambio se aprecia una menor similitud respecto a otras estrategias, como la ausencia de medidas destinadas a incentivar la inserción laboral o incluso el escaso interés en combinar medidas de flexibilización con medidas selectivas de protección social y/o reforzamiento de políticas activas de empleo para colectivos más vulnerables. La conclusión general de diversos estudios es que las reformas llevadas a cabo hasta la fecha han tenido escaso impacto sobre la permanencia en la empresa de los trabajadores contratados por las vías favorecidas por las mismas (FEDEA, 2010: 29 y 2016).

Es importante resaltar que, más allá de su contenido, las reformas legales operadas a espaldas de la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales están abocadas al fracaso, y sólo los acuerdos alcanzados entre estas organizaciones podrán dar efectividad a los objetivos dispuestos por los poderes públicos, máxime cuando afecten a materias reconocidas constitucionalmente como consustancialmente propias de los interlocutores sociales, como es el caso de la negociación colectiva (Fundación 1º de mayo, 2012: 67). Se ha querido primar la cantidad de la ocupación pero no que esta ocupación fuese digna, estable, segura y con un salario justo. Así nos hemos encontrado con una parte importante de la población trabajadora subocupada, un ingente “ejército de reserva” al servicio de un sistema productivo que no garantiza su ocupación, y que por culpa de la precariedad laboral, se encuentra con muchas dificultades para articular un proyecto vital con garantías (Crespo *et al.*, 2016: 8).

3.2.4. Novedades y debates

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, a través del Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, propone un nuevo enfoque en las políticas activas de empleo. La Estrategia, cuyos contenidos básicos ya ha sido explicados anteriormente, se configura como el nuevo escenario plurianual para vertebrar las actuaciones de los servicios públicos de empleo autonómicos bajo un paraguas de objetivos y principios de actuación comunes, compatible con la flexibilidad en los instrumentos para su consecución. La concreción práctica de la Estrategia se debía proyectar con carácter anual en un Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) que incluiría las medidas a desarrollar tanto por el SEPE como por los autonómicos (CES, 2016: 283)

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Entre los debates y novedades que se han reiterado en los últimos años sobre las políticas de empleo surgen reflexiones sobre la reducción de la jornada de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y las restricciones al pluriempleo (en especial en las Administraciones Públicas y en relación a las incompatibilidades). Otro de los debates más frecuentes es la relación de las políticas de empleo con la seguridad laboral y los niveles de pobreza, exclusión social y desigualdad que en la última década ha sufrido un aumento sin precedentes. La demanda y reivindicación de un trabajo decente que es centro de atención de la OIT, se intensificó con el grave accidente y el colapso del edificio de Savar (Bangladesh) el 24 abril de 2013 que causó la muerte a 1.134 personas y 2.500 heridos. El aumento con la crisis de las personas ocupadas incluidas en la pobreza rompe con los esquemas tradicionales de análisis. Estamos ante la existencia de nuevos colectivos de excluidos y nuevos procesos de exclusión social que provocan que “gradualmente determinados sectores y colectivos vayan ubicándose en posiciones cada vez más distantes de las formas de vida habituales en una sociedad, así como la condición de ciudadanía y los derechos que se le vinculan” (Serrano, 2013: 278). Así el riesgo de pobreza y exclusión social que es un fenómeno mundial, afecta en España en el año 2015 al 30% de la población, alcanzando uno de los mayores índices de desigualdad de ingresos en la UE. El volumen total de gasto en protección social en España ha ido acortando distancias con los países de su entorno europeo, creciendo a un ritmo algo más intenso hasta los primeros años de la crisis, aunque sigue encontrándose por debajo de la media de los demás países de la Unión Europea (CES, 2016: 577).

Las condiciones de empleo, las situaciones de desempleo y las transferencias y derechos sociales del estado de Bienestar son determinantes en la evolución de la pobreza. La desigualdad social y la generalización de los puestos de trabajo de baja calidad hacen muy difícil una recuperación sólida a medio plazo (Stiglitz, 2012: 12). El proceso sucesivo de externalización puede acabar en condiciones laborales semisumergidas o traducirse en una relación extralaboral (Prieto *et al*, 2010). En este sentido adquiere especial relevancia la baja calidad del empleo creado que cuestiona que el empleo permita una inserción social y una vida digna. El empleo creado en conjunto es mucho más precario que el existente en los años previos a la crisis, combinando un fuerte crecimiento de la temporalidad y del tiempo parcial involuntario. De hecho la sucesión de reformas laborales pueden considerarse una larga marcha hacia el despido libre y barato. En España el paro es sustancialmente mayor que en muchos países con problemas parecidos debido a su estructura social y los procesos de regulación dominantes. El pacto keynesiano caducó y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

las élites no tienen ningún interés en recomponerlo. Por esto las perspectivas a corto y medio plazo del mercado laboral español son las de la continuidad de elevados niveles de desempleo, crecimiento del subempleo y persistencia de la pobreza y las elevadas desigualdades, salvo que se generen procesos sociales que fuercen a un cambio sustancial de las políticas y una reforma radical de las estructuras que han generado este drama social (Banyuls y Recio, 2014: 17).

Sectores vinculados a FEDEA han lanzado la propuesta del contrato único como fórmula para reducir la elevada temporalidad en España (Dolado y Felgueroso, 2010), basando sus argumentaciones en el paradigma *insiders-outsiders*, bajo un supuesto exceso de protección de los trabajadores indefinidos (*insiders*) en nuestro país que estaría en el origen de la escasa creación de empleo, así como del elevado volumen del empleo temporal (*outsiders*) en la medida que los empresarios no habrían tenido más remedio que usar esta fórmula para no incurrir en los desorbitados costes de la contratación indefinida. “Este es un fenómeno común en aquellos países en los que en su momento se acometió una reforma laboral, abriendo la posibilidad a la contratación temporal, sin cambiar los niveles de protección de los contratos indefinidos” (Dolado, Felgueroso y Jansen, 2010: 58). En el ámbito del despido, la propuesta de contrato único de trabajo viene acompañada de una reforma del sistema de prestaciones por desempleo, conocida como *mochila austriaca*, que implica que cada trabajador aporta parte de su sueldo a una cuenta de prestación, al igual que lo hace el empresario. Cuando el trabajador es despedido, parte de su prestación por desempleo lo paga esa “mochila” y otra el Estado. Pero la realidad, por el contrario, muestra que todas las reformas laborales han ido encaminadas en el mismo sentido de erosión de la “relación de empleo estándar”, y que lejos de constituir la excepción a un contexto de hiperprotección de los asalariados en España, la contratación temporal ha sido la punta de lanza del proceso precarizador del trabajo (Pitxer *et al.*, 2014: 22).

En este sentido las políticas del gobierno español sobre el trabajo y el empleo tienen un diseño contradictorio y opuesto al mandato del artículo 40 de la Constitución, según el cual los poderes públicos de manera especial deberían realizar una política orientada al pleno empleo. La eliminación programada y constante de empleo público, facilitar un despido casi gratuito, la precarización en las formas de ingreso y contratación, son en su conjunto, expresiones de una dirección política contraria al mandato constitucional, mientras que nuestro ordenamiento jurídico no ha suministrado los medios técnicos para restituir la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

vigencia del planteamiento constitucional sobre actuaciones que claramente lo vulneran (Baylos, 2015).

Desde el *preariado*, como nueva clase emergente y sujeto político, se puede empezar a promover la transformación social con cinco principios de justicia social, como proponen diversos autores (Standing, 2013; Martínez Guzmán, 2015): unas políticas diferenciadas a favor de los grupos más vulnerables; no regular sólo a los trabajadores sino también a los «ricos ociosos»; fortalecer los derechos y reducir el poder de la discrecionalidad y de la beneficencia; trabajo digno y satisfactorio en todos los sentidos, no sólo remunerado, y contención ecológica (Crespo *et al.*, 2016: 27).

3.3. Estructura institucional de las políticas de empleo

Los artículos 40 y 41 de la Constitución Española de 1978 definen las bases legislativas de las políticas públicas de empleo. En el artículo 40 se determina que "Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados". En el artículo 41 de la Constitución se establece la base legislativa de las políticas pasivas de empleo señalando que "Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres" (CE, 1978: 17). Según lo establecido en la Constitución Española, las políticas de empleo quedan definidas como 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 a la calidad en él, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda, a la reducción de las situaciones de desempleo y, a su debida protección en las situaciones en que esta contingencia se produzca (Calvo, 2011: 62).

Se puede percibir en este sentido un cierto caos organizativo y solapamientos, al intervenir

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

diversas administraciones en el fenómeno del empleo y el desempleo. Así el Servicio Público de Empleo estatal interviene con el pago de las prestaciones por desempleo; los Servicios Públicos de Empleo Autonómico en la gestión de las ofertas de empleo, cursos de formación, etc.; las Corporaciones Locales con sus propios planes de fomento y desarrollo local; los sindicatos y empresarios con cursos y sus bolsas de colocación y la UE en el desarrollo de programas comunitarios.

3.3.1. El Sistema Nacional de Empleo: Servicio Público de Empleo Estatal

El Servicio Público de Empleo desde 1978 hasta 1994 se configura en el ámbito institucional a través del antiguo Instituto Nacional de Empleo (de aquí en adelante INEM), que estaba adscrito al Ministerio de Trabajo y se estructuraba en Servicios Centrales y Territoriales. La mayor parte de las funciones del INEM se centraban en la protección por desempleo, el registro de los parados e impulsaba las políticas activas de empleo que en aquel momento tenían un carácter residual y su nivel de implantación era muy modesto.

El Real Decreto 1458/1986, de 6 de junio, determinaba la estructura orgánica del Instituto Nacional de Empleo como órgano gestor de la política de empleo, vigente hasta el 21 de agosto de 2008, y concretaba las siguientes funciones: organizar los servicios de empleo en orden a procurar pública y gratuitamente el mejor desarrollo y utilización de los recursos; ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a las empresas a contratar a los trabajadores apropiados a sus necesidades; fomentar la formación del trabajador en estrecha vinculación con la política de empleo; gestionar y controlar las prestaciones de desempleo y las subvenciones y ayudas para fomento y protección del empleo; gestionar los servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo; declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y reanudación de todas las prestaciones; exigir la devolución de las prestaciones indebidamente percibidas por los trabajadores y el reintegro de las prestaciones de cuyo pago sea directamente responsable el empresario; concertar los servicios que considere convenientes con la tesorería general de la seguridad social o con cualquiera de las administraciones públicas; y en general, cualquier acción conducente a un política activa orientada al pleno empleo.

El antiguo INEM era considerado un único Servicio Público de Empleo, que actuaba en régimen de monopolio, con competencia en todo el Estado, y que actuaba como servicio exclusivo de colocación con un marcado carácter ineficiente. La desaparición del

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

monopolio y por tanto de la liberalización de las actividades de colocación, es una de las líneas de reformas más extendidas en los países de la Unión Europea, junto a la integración de funciones y la descentralización (Alujas, 2002: 517). Los resultados del INEM como agente de colocación son escasos, no superando una media del 13 % del volumen de contrataciones en los años 90. En 1992 solo alcanza la cifra del 7,5 % de colocaciones genéricas, de forma que las empresas registraban una vacante en una oficina de empleo y el INEM realizaba la selección entre los desempleados registrados. Las colocaciones nominadas era el procedimiento habitual, así las empresas informaban al INEM de la vacante que deseaban cubrir y a la vez el trabajador que iba a cubrirla, sin que el INEM interviniese en la colocación (Alujas, 2002: 521)

La reforma laboral de 1994 incorporó el papel de las agencias de colocación sin fines lucrativos y las empresas de trabajo temporal (que hasta ese momento estaban prohibidas en España), desregulando el mercado de trabajo y terminando con el monopolio de la colocación del INEM. Desde 1995 se produce un fenómeno de descentralización del servicio público de empleo en España, que fue de la mano del propio proceso autonómico, cuyo desarrollo en las últimas décadas generó un alto nivel de descentralización territorial. Así la Ley de Empleo de 2003 plantea la armonización de esta descentralización, la coordinación funcional, la unidad del mercado de trabajo y su integración en el mercado europeo, el aumento progresivo de las tasas de intermediación y el impulso de las políticas activas de empleo (Alujas, 2002, 122-125).

El artículo 1 de la Ley 56/2003 de Empleo determina que “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 de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo. La política de empleo se desarrollará, dentro de las orientaciones generales de la política económica, en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea”.

En el análisis del contexto institucional hay que tener en cuenta que la legislación laboral básica es competencia exclusiva del Estado, permitiendo su ejecución a las Comunidades Autónomas y que las corporaciones locales no tienen competencias directas pero sí pueden ejecutar diferentes acciones en materia de empleo. El enfoque que propicia las iniciativas locales de empleo requiere un nuevo papel de las instituciones, y del marco regulador,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

máxime cuando se deben integrar elementos de lo público y lo privado, siendo necesario superar la extraordinaria dispersión de esfuerzos actualmente existente (Suárez Cano, 2011: 34-37).

Según Aragón y Rocha (2003: 24), en relación al desarrollo local, hay que subrayar el importante papel que juegan las Comunidades Autónomas, las administraciones locales en sus diversas vertientes (Ayuntamientos, Mancomunidades, Comarcas) y otras entidades (Cabildos Insulares en Canarias, Diputaciones Provinciales, Juntas Forales en Euskadi, Consejos Insulares en Baleares). El proceso descentralizador en España y las muchas lagunas en su normativa ha retrasado el despegue local, y la intervención en materia de empleo desde una perspectiva territorial se deben contextualizar en el marco general de los procesos europeos de descentralización política y económica, y el proceso de coordinación de las políticas de empleo en el ámbito de la UE. Las Administraciones Locales en este contexto consolidan una serie de actuaciones relacionadas con la creación de empleo y el reforzamiento del tejido productivo en un triple ámbito: realizando un diagnóstico de las características y demandas del tejido empresarial local; en segundo lugar, impulsando programas que combinen la formación con el empleo; y, finalmente, articulando iniciativas orientadas a reforzar el tejido productivo, y la creación de nuevos proyectos empresariales, particularmente en aquellas actividades que constituyen potenciales yacimientos de empleo.

El artículo 23 Ley de Empleo señala el cometido de las políticas activas para el empleo, quedando establecido en torno a una serie de programas, medidas, y actuaciones mediante las que se perseguirán objetivos tales como son informar y orientar hacia la búsqueda activa de empleo; desarrollar programas de formación profesional ocupacional y continua y cualificar para el trabajo; facilitar la práctica profesional; crear y fomentar el empleo, especialmente el estable y de calidad; fomentar el autoempleo, la economía social y el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas; promover la creación de actividad que genere empleo; facilitar la movilidad geográfica; y promover políticas destinadas a inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social (Calvo, 2011: 68).

El Sistema Nacional de Empleo (<http://www.mtas.es>) es “el conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo” (art. 5 Ley de Empleo). Su creación responde a las coordenadas actuales de la distribución competencial entre Estado y Comunidades autónomas, quedando integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Autónomas.

El Servicio Nacional de Empleo es el marco institucional para la consecución de los objetivos generales de la política de empleo y el encargado de hacer efectivos la coordinación en la política de empleo y la evaluación de la política de empleo. El SNE une políticas activas y políticas pasivas garantizando su carácter público y gratuito y el principio de igualdad derivado del Derecho Comunitario y las acciones positivas que adquieren especial referencia en mujeres y discapacitados. Se estructura en cuatro niveles diferenciado:

- a) El Servicio Público de Empleo Estatal que coordina las políticas pasivas y activas y gestiona directamente las políticas pasivas (principio de unidad de caja).
- b) Los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, que articulan la descentralización en la gestión de las políticas activas (art. 17 Ley 56/2003).
- c) La dimensión local de la política de empleo (art. 4 Ley 56/2003) que individualiza su acción a fin de tener en cuenta no solo la heterogeneidad de los desempleados sino también la diversidad de los mercados locales de trabajo.
- d) La red europea Eures.

Los órganos que coordinan competencias en materia de empleo son la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo (superado por los acuerdos de concertación), que disponen de unas herramientas (Plan Nacional de Acción para el empleo, el programa de trabajo del SNE y el Sistema de información de los servicios públicos de empleo) para hacer más efectiva el eje básico de coordinación.

La cartera de servicios del Sistema Nacional de Empleo (tabla 3.10) tiene carácter común y es de aplicación al conjunto de los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo, por lo que el acceso a las prestaciones incluidas en cada servicio se garantizará en condiciones de calidad y equidad en la atención a todos los usuarios en el conjunto del territorio nacional, con independencia del lugar en que se encuentre. De forma adicional, los SPE autonómicos, en el ámbito de sus competencias, pueden aprobar sus respectivas carteras de servicios, pudiendo incorporar aquellos servicios complementarios y actividades no contemplados en la cartera común (CES, 2016: 284).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 3.10. Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo

Principios de Actuación	Categorías de Servicios
<ul style="list-style-type: none"> • Atención personalizada. • Igualdad en el acceso a los servicios. • Eficiencia. • Transparencia. • Trazabilidad de las actividades. • Orientación a resultados. • Calidad técnica y de gestión en la prestación. • Portabilidad e interoperabilidad de servicios y datos dentro del SNE. • Activación para el empleo. • Gestión de competencias profesionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación profesional. • Desde identificación del perfil profesional del trabajador hasta asesoramiento sobre tendencias del mercado de trabajo. • Colocación y asesoramiento a empresas. • Procurar la mejor casación entre ofertas y demandas. • Formación y cualificación para el empleo. • Incluye la gestión de la cuenta de formación del trabajador. • Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento. • Promover iniciativas emprendedoras y dinamizar el desarrollo económico local.

Fuente: Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprobó la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

La necesidad de mejora de la gestión de los servicios públicos de empleo, que han defendido diversas instancias internacionales y nacionales (OCDE, Comisión Europea, CES, etc), para hacer frente al elevado porcentaje de desempleados existentes, exige una progresiva juridificación del proceso de colocación, la personalización de las acciones con un claro seguimiento del proceso de inserción laboral y un refuerzo y mejora en la distribución de recursos materiales y humanos de los servicios de colocación. Los SPE deben ofrecer asistencia personalizada a los parados en su proceso de búsqueda de empleo proporcionando información, orientación, formación y habilidades para la búsqueda de empleo para lo que se precisa de cuantiosos recursos especializados. El Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) tiene encomendada la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo (artículo 10 de la Ley de Empleo) y a tal efecto sustituye al antiguo INEM, heredando su estructura, el régimen jurídico, económico y presupuestario, patrimonial y de personal, y gestionando competencias diversas y amplias. En la actualidad cuenta con una limitada capacidad de actuación centrándose en ser un gestor de las prestaciones de desempleo, mientras las políticas activas de empleo están transferidas a las Comunidades Autónomas. La realidad actual es que los servicios Públicos de Empleo en España tiene un número insuficiente de efectivos disponibles para atender a los parados, situación que se ha agravado con la crisis que provocó un crecimiento masivo del número de desempleados (Suárez Cano, 2011: 128-129; UGT, 2015; Fedea, 2016).

La evolución del presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal en los últimos años

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

(comparando los presupuestos de 2011 con los de 2016) se analiza a grandes rasgos en la tabla 3.11 (en miles de euros), mostrando las restricciones presupuestarias que supone la reducción del 77,5% de la aportación total del Estado en este periodo.

Tabla 3.11. Evolución del los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal 2011-2016			
INGRESOS	2016	2016-2011	% 2016-2011
Cotizaciones Sociales	20.331.005	-915.497	-4,3%
Cuota de desempleo	18.410.542	-840.458	-4,4%
Cuota de formación profesional	1.904.641	-75.137	-3,8%
Cuota de protección por cese de actividad	15.822	98	0,6%
Impuestos directos y cotizaciones sociales	20.331.005	-915.497	-4,3%
De la Administración del Estado	4.123.162	-14.205.534	-77,5%
Presupuesto inicial	4.123.162	-11.623.794	-73,8%
Ampliación de crédito	0	-2.581.740	-100%
Del Fondo Social Europeo			
Transferencias corrientes	4.606.162	-14.297.534	-75,6%
Otros ingresos	238.106	-134.820	-36,2%
TOTAL PRESUPUESTO SEPE	25.175.273	-15.347.851	-37,9%
GASTOS	2016	2016-2011	% 2016-2011
241A-Fomento de la inserción y la estabilidad laboral	5.178.876	-2.387.510	-31,6%
000X- Tranferencias internas	158.043	9.948	6,7%
TOTAL POLÍTICAS ACTIVAS	5.336.919	-2.377.561	-30,8%
251M- Prestaciones a los desempleados	19.820.939	-12.984.741	-39,6%
224M- Prestaciones por cese de actividad	17.415	14.451	487,6%
TOTAL POLÍTICAS PASIVAS	19.838.354	-12.970.289	-39,5%
TOTAL POLÍTICAS DE EMPLEO	25.175.273	-15.347.851	-37,9%
APORTACIÓN DEL ESTADO			
Políticas activas	2.900.121	-2.186.157	-43,0%
Políticas pasivas	1.227.671	-12.014.748	-90,7%
APORTACIÓN TOTAL DEL ESTADO	4.123.162	-14.205.534	-77,5%

Fuente: Elaboración a partir de los presupuestos del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE) de 2011 a 2016 (en miles de euros).

3.3.2. Los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos

Las notas comunes de los servicios públicos de empleo autonómico están plasmadas en las normas autonómicas que los originan, determinando que en su mayoría sean órganos autónomos que actúan bajo la observancia de los principios generales de gratuidad, transparencia, igualdad y no discriminación, conformados de forma tripartita, respetando el principio de paridad y contando con una teórica concepción integral del mercado de trabajo, orientada tanto a la demanda como a la oferta de trabajo y con la plena asunción de todas las operaciones y gestiones que configuran el procedimiento de colocación. Las

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

normas autonómicas de organización de los servicios de empleo reconocen funciones a las corporaciones locales relativas a la participación en los órganos de dirección y gestión, si bien tales funciones pueden quedar limitadas a recoger y ofrecer información laboral (Salas Porras, 2010: 248).

Las agencias de colocación fueron el inicio del proceso de creación de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos. La primera Comunidad Autónoma que puso en funcionamiento una agencia de colocación fue Cataluña (Servicio Catalán de Colocación) y se produjo antes de que entrara en vigor el Real Decreto que las regulaba. La transferencia a las comunidades autónomas de las competencias y la gestión de los ámbitos de trabajo, empleo y formación se produce en la segunda mitad de los 90, lo que incidió sobre todo en la ejecución de las políticas activas de empleo que paso a manos de las Comunidades Autónomas (Suárez Cano, 2011: 31-33).

Las Comunidades Autónomas han podido establecer funciones propias en materia de empleo como las bonificaciones a la contratación y el diseño de una política activa de empleo específica. La mayor parte de los recursos materiales y humanos de los que dispone los servicios públicos de empleo autonómicos se dirigen a la fase de la intermediación laboral, y la distribución de esos recursos carece de regulación normativa estatal. No existe un reparto homogéneo de estos medios materiales y humanos, dependiendo su dotación y dimensiones de las propias Comunidades Autónomas, de sus presupuestos autonómicos y de sus previsiones en política de empleo. El modo en que las normas autonómicas regula la forma de realizar este seguimiento al desempleado es, en general, pobre, así como resulta escasa la previsión sobre los recursos humanos y materiales destinados a tal finalidad, lo que permite calificar de ineficaces las técnicas empleadas y en este sentido los resultados obtenidos (Salas Porras, 2010: 250).

Se comprueba empíricamente en diversas investigaciones la escasa incidencia de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos como intermediarios en el mercado de trabajo. Según un estudio del mercado laboral catalán, esta intermediación no supera el 0,6% en la cuota de mercado y el 2% en la tasa de registro entre 2007 y 2014. La mayoría de los demandantes utilizan los servicios públicos de empleo autonómicos como una forma de búsqueda de empleo, y en cambio solo unos pocos se colocan gracias a la mediación de las oficinas públicas. Su ineficacia está relacionada también con la escasa profesionalización del personal y la falta de recursos materiales y humanos. La mejora de la eficacia de estos servicios requeriría que fuesen más proactivos en la captación de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

vacantes, facilitar un acceso rápido de los demandantes de empleo a través de la red, una atención individualizada y personalizada, y que las oficinas tengan más autonomía local (Alujas, 2015). Hay un reconocimiento general sobre la necesidad de un liderazgo del sector público que contrasta con la falta de eficacia de los servicios públicos de empleo, que están infradotados de recursos humanos y juegan un papel residual en la intermediación laboral (Fedea, 2016).

La extensa normativa autonómica en materia de políticas activas de empleo se plasma de forma sintética en la tabla 3.12.

Tabla 3.12. Normativa Autonómica en materia de Políticas Activas de Empleo			
CC.AA.	Servicios de empleo	Apoyo al empleo	FP ocupacional
Andalucía	RD 467/2003 y 1672/2008. Ley 47/2012.	RD 1056/1984	RD 427/1993
Aragón	RD 646/2002. Ley 97/1999	RD 567/1995	RD 300/1998, 1358/1998 y 250/2010
Asturias	RD11/2001. Ley 3/2005.	RD 2087/1999	RD 2088/1999
Baleares	RD 1268/2001 Ley 7/2000.	RD 99/1996	RD 621/1998
Canarias	RD 150/1999, 939/1999, 115/2000, y 748/2001. Ley 12/2003.	RD 250/1985	RD 447/1994 y 827/2010
Cantabria	RD 1418/2001. Ley 1/2003.	RD 1901/1996	RD 2672/1998 y 1587/2006
Cataluña	RD 1050/1997 y 774/1999. Ley 17/2002.	RD 1576/1991	RD 1577/1991, 47/1993 y 754/2006
Castilla – La Mancha	RD 1385/2001. Ley 2/2003.	RD 383/1995	RD 1661/1998
Castilla y León	RD 1187/2001 y 371/2010. Ley 10/2003.	RD 832/1995	RD 148/1999
Extremadura	RD 664/2001. Ley 7/2001.	RD 641/1995	RD 2024/1997
Galicia	RD 1375/1997, 232/1998 y 1750/1999	RD 1828/1984	RD 146/1993 y 552/2006
La Rioja	RD 1379/2001. Ley 2/2003.	RD 944/1995	RD 41/1999
Madrid	RD 30/2000 y 918/2002. Ley 5/2001.	RD 933/1995	RD 2534/1998 y 918/2002
Murcia	RD 468/2003. Ley 9/2002.	RD 374/1995	RD 522/1999, 1596/1999, 509/2001 y 1085/2008.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Navarra	RD 811/1999 y 311/2001. Decreto Foral 148/1998.	RD 930/1986	RD 319/1997 y 311/2001
País Vasco	RD 1441/2010. Ley 3/2011 (Lanbide).	RD 1441/2010	RD 1441/2010
C. Valenciana	RD 2673/1998, 2354/2004 y 1188/2006. Ley 3/2000.	RD 268/1985	RD 1371/1992
Ceuta	Sin transferencias en estas materias.		
Melilla	Sin transferencias en estas materias.		

Fuente: Elaboración mediante recopilación normativa y documentación (Suárez Cano, 2011: 33; AGE Formación y Consultoría /SEPE, 2012: 15; Cueto y Suárez, 2015: 308-309).

En todos los documentos de trabajo y planes de empleo se plantea la necesaria colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos (SPEA) para realizar sus funciones partiendo de las siguientes consideraciones: los SPEA han heredado la estructura del viejo INEM; se produce una utilización conjunta de dicha estructura; la existencia de Convenios de Colaboración y la configuración del SISPE como red informática y de datos común. Son escasos los estudios en España que investigan el papel del Servicio Público de Empleo, siendo uno de los aspectos claves a analizar el proceso de descentralización y las fuentes principales de investigación son la EPA y los registros administrativos. Los servicios públicos de empleo no funcionan mejor cuanto mayor sea la cuota de mercado, sino cuanto mejor sea la calidad de sus servicios. Se produce cierto grado de duplicación de servicios, ya que las Comunidades Autónomas colaboran con los ayuntamientos a nivel local en la ejecución de las políticas activas de empleo y unido a la congestión de las oficinas de empleo, puede provocar la descoordinación de servicios en algunos municipios (Suárez Cano, 2011: 216).

3.3.3. Las agencias de colocación

En la práctica la intervención del sector público en la actividad de colocación nunca ha ido en solitario pues han venido interviniendo, organizaciones sindicales y asociaciones con fines sociales y paulatinamente se ha producido una apertura hacia las agencias de empleo privadas. Existe una relativa coherencia entre el modelo internacional, el modelo europeo y el modelo de colocación en la Constitución Española de 1978, aunque se detectan muchas deficiencias en el proceso de descentralización territorial de competencias. Las agencias de colocación deben cumplir una serie de requisitos ligados a

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEÓN GARCÍA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCÍA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

la necesidad de autorización (autorización única; procedimiento, vigencia y extinción de la autorización) y al cumplimiento de las obligaciones como agencia de empleo (gratuidad en el funcionamiento de las mismas; como entidad colaboradora de los SPE; necesidad de suscribir convenio de colaboración; posibilidad de financiación a través del convenio, etc.). Pero la falta de un régimen jurídico completo de las entidades colaboradoras, provoca una dispersión incontrolada de la intermediación laboral y el actual régimen de responsabilidades en materia de colocación plantea muchos problemas de aplicación práctica, que se complica por la escasa doctrina judicial en este campo y la diversidad de jurisdicciones (Serrano Falcón, 2007: 615-632). La legislación española permite desde 1995 la creación de agencias de carácter gratuito para la intermediación en el mercado laboral, justificándose en la falta de eficacia del monopolio y la jurisprudencia comunitaria. Las agencias de colocación han sido potenciadas por la reforma laboral del 2012, impulsando la intermediación de agencias privadas de colocación, y habilitando a las ETTs para que puedan operar bajo autorización como agencia de colocación. Esta reforma supuso un claro retroceso del papel desarrollado por las administraciones públicas, así el legislador tras reconocer la insuficiencia de los servicios públicos de empleo, renuncia adoptar medidas que favorezcan su eficiencia y de una forma rotunda potencia las empresas de trabajo temporal (Miguélez *et al.*, 2015a: 8; Pastor, 2015).

No está disponible información detallada sobre las colocaciones que se producen derivadas de la estricta actividad de intermediación realizada en las oficinas de empleo que establezcan algún tipo de diferenciación entre estas posibles colocaciones nominativas y aquellas que realmente han supuesto una verdadera actividad de intermediación por parte de la oficina de empleo. No obstante, y aun a sabiendas de que se trata de un porcentaje hasta cierto punto sobrestimado, la participación de los servicios públicos de empleo en la actividad de intermediación es baja y se sitúa en torno a un 6,4% en el periodo 2007-2013, reduciéndose dicha participación progresivamente en el periodo considerado (Cueto y Suárez, 2015: 290).

Se han producido en los últimos años escasos avances en la intermediación laboral por agencias de colocación, tal y como reconoce los propios informes anuales del Consejo Económico y Social. La orientación y asesoramiento de trabajadores y empresas tiene como objeto maximizar las oportunidades de conexión entre oferta y demanda de empleo. Este ámbito de la intermediación, tradicionalmente dominado por los servicios públicos de empleo, ha experimentado en los últimos años transformaciones importantes orientadas a

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

la apertura progresiva a la colaboración público-privada en el mismo. Al respecto de esta última, únicamente se dispone de cierta información sobre la actividad realizada por las empresas de trabajo temporal en relación con la contratación laboral. De hecho, la ausencia de datos sobre la actividad de intermediación de las agencias privadas de colocación, impide dimensionar la intermediación laboral privada de carácter empresarial, así como valorar el alcance de la colaboración público-privada en este terreno. Ambos aspectos mueven a recomendar que se subsanen estas carencias en las estadísticas oficiales (CES, 2016: 312).

Según los datos de la *Estadística de Empresas de Trabajo Temporal*, en 2014 se registraron 2.120.000 contratos derivados de la intermediación de las ETT, para un total de 495.700 trabajadores. Así, el porcentaje de intermediación correspondiente a este sector sería del orden del 15 por 100. Sin embargo, existe una ausencia de datos sobre agencias privadas de colocación distintas de las ETT. Los mejores resultados de las ETT en la actividad de la intermediación laboral reflejan su rápida gestión de la mano de obra y el conocimiento de la realidad y las necesidades de las empresas, lo que se traduce en una mayor confianza de estas en la labor de las ETTs (Alujas, 2015). Las ganancias de las agencias de colocación se relacionan en muchas ocasiones con la inserción inmediata, en empleos precarios, con bajas exigencias de cualificación y pocas veces relacionados con las posibilidades futuras de las personas, encontrándonos con un maquillaje político de las estadísticas de paro (Acosta Pérez, 2015). Como novedad en 2015, se debe destacar la consolidación en la financiación de la colaboración con las agencias de colocación, que cuentan con una dotación específica de 80 millones de euros para su gestión por parte de las comunidades autónomas y otros 60 millones para su gestión por el SEPE (CES, 2016: 286).

En 2015 se aprobó un nuevo Reglamento de las empresas de trabajo temporal (Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo), que pretendía adaptar los cambios operados en la Ley de Empresas de trabajo temporal en relación al régimen de autorización administrativa, así como desarrollar la administración electrónica en el procedimiento administrativo de las ETT. Por otra parte, en relación con la intermediación laboral, el Consejo de Ministros aprobó en mayo de 2015 un contrato del SEPE con agencias de colocación sobre la base del Acuerdo Marco de colaboración con estas entidades de 2013, cuyo objetivo era la colocación de demandantes de empleo de todo el territorio nacional en el plazo de un año desde la formalización de los contratos con las agencias adjudicatarias, excluyendo Ceuta

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

y Melilla y los beneficiarios del programa Prepara. El contrato cuenta con un presupuesto de 41,7 millones de euros, a distribuir entre 2015 y 2016 (CES, 2016: 22 y 304-305). El procedimiento de contratación, puesto en marcha con el fin de atender al colectivo de beneficiarios del Programa PREPARA, ha sido cuestionado por los sindicatos que han expresado su preocupación sobre la distribución del peso de los criterios de adjudicación del concurso: la inserción en el mercado laboral de personas en desempleo únicamente se pondera un 15%, el mismo porcentaje que el precio; se prioriza, con un 70%, las entidades con mayor número de oficinas disponibles, siguiendo un criterio de localización en más de una región. Hay que recordar que, cada CCAA tiene competencias en materia de decisión sobre la colaboración público privada y, sobre las Agencias de Colocación (UGT, 2016).

En el ámbito de las políticas activas de empleo, la intermediación laboral es un instrumento principal en el ajuste entre la oferta y la demanda de empleo, así como para identificar las competencias que serían necesarias para acceder a un empleo. La eficacia de los servicios públicos de empleo en esta labor de intermediación es absolutamente limitada ya que la colocación lograda a través de los SPE es mínima. Todo esto se produce en gran medida, porque para realizar una atención personalizada y seguimiento de los desempleados se requiere de una dotación suficiente y una utilización eficiente de los recursos disponibles. Se requieren políticas activas con las que los parados puedan mejorar sus posibilidades de vuelta al empleo (Malo, 2012 y Ramos *et al.*, 2010) y los cambios pasarían por fortalecer el papel de los servicios públicos (en línea con la tendencia de varios países europeos); vincular las políticas activas y pasivas y evaluar para tomar las decisiones con información sobre el funcionamiento de las políticas existentes (Cueto y Suárez, 2015: 306). En la tabla 3.13 se muestra como las empresas que prevén un aumento de plantilla escogen como vía principal prevista para la cobertura de los puestos vacantes, servicios diferentes a los Servicios Públicos de Empleo.

Tabla 3.13. Las empresas que prevén un aumento de plantilla escogen como vía principal prevista para la cobertura de los puestos los siguientes servicios

Vía principal de cobertura	Total (porcentajes)
Servicios públicos de empleo	8,5
Servicios privados (agencias/ETT/Portales especializados)	32,5
Bolsas de trabajo universitarias, escuelas técnicas o formación profesional	7,2
Promoción interna, solicitudes directas trabajadores, relaciones personales	51,7

Fuente: MEYSS, Encuesta Anual Laboral 2013-2014

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

3.3.4. Políticas locales de empleo: las Agencias de Empleo y Desarrollo Local

La Administración a nivel local actúa en materia de empleo, aunque sobre su papel existe muy poca información. Antes de la descentralización territorial en materia de gestión de políticas activas de empleo, la Administración Local intervenía pero no con competencias propias, sino dependiendo de la actuación del INEM. Después de la distribución de competencias, son las comunidades autónomas las que tienen competencia en la gestión de las políticas activas de empleo. En base a la Constitución y a la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local, las Entidades Locales no tienen atribuida ningún tipo de competencia en materia de política de empleo. La Ley de Empleo de 2003 no recoge ningún artículo que modifique las funciones de la Administración Local en materia de política de empleo, pero sí recoge que las comunidades autónomas puedan tener en cuenta la dimensión local. Las comunidades autónomas deben crear una Administración adecuada para “ejecutar lo legislado”, aunque la Administración Local no puede gestionar las políticas activas “en su conjunto” puesto que no tiene la dimensión adecuada para desarrollar las políticas activas íntegramente (Cueto y Suárez, 2015: 284-285).

Las políticas locales de empleo han pasado por 3 fases diferenciadas: la burocrática, con el objetivo de cumplir las normas; la generalista, con una orientación de alcanzar objetivos y la relacional, con el protagonismo de los agentes para implementar las políticas. Los fines de las políticas locales de empleo (Aragón y Rocha, 2002: 12-18) abarcan la mejora del empleo y la calidad de vida de la población de la comunidad territorial correspondiente y la elevación de la equidad social; la transformación del sistema productivo local, aumentando su eficacia y competitividad, promoviendo el desarrollo endógeno (Vázquez Barquero, 1999b); el fomento de la diversificación productiva local, el incremento del valor agregado en las actividades económicas y los beneficios de la especialización local (Krugman, 1995) y la sostenibilidad ambiental de las actividades productivas locales.

La Agenda Local 21 tiene como objetivos el conocimiento de la realidad municipal, tras el estudio de las variables ambientales, sociales y económicas que la integran. Se trata de diseñar una estrategia de desarrollo local que mejore la calidad de vida, el bienestar social y la sostenibilidad ambiental, planificando a medio y largo plazo, de manera participativa y con la cooperación de los agentes sociales y económicos, el futuro sostenible de una comunidad. Al ser las autoridades locales las promotoras del proceso de Agenda Local 21, se debe contemplar como requisito necesario el compromiso político, aunque desgraciadamente, la falta de suficiente voluntad política de estas autoridades locales es

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

en gran medida la responsable de que esta herramienta tan avanzada no haya prosperado, a pesar del compromiso formal de la mayoría de los municipios (Castilla, 2007: 361-376).

Las corporaciones locales en España no disponen expresamente de competencias en materia de empleo, sin embargo pueden poner en marcha diferentes acciones de estímulo de desarrollo local, de fomento del empleo y de formación en sus respectivos territorios, y que en buena medida son instrumentados y/o subvencionados desde la Administración Central y/o regional (Convenios INEM-Corporaciones Locales, Agentes de Desarrollo Local, Iniciativas Locales de Empleo, etc.), a los que se suma además la importante financiación procedente de los fondos europeos (Aragón y Rocha, 2003: 2).

La territorialización de las políticas de empleo puede suponer un gran acierto, ya que permite ajustar los instrumentos operativos a las realidades de los mercados locales de trabajo, bien para mejorarlos o para integrarlos (Rivero Ceballos, 2009b: 129), aunque este modelo de políticas de empleo ya ha cumplido 30 años de funcionamiento desde su implantación en España, por lo que resulta interesante realizar un balance sobre sus efectos en el territorio. Cada vez adquiere más protagonismo lo local en las políticas activas de empleo, así desde 1985 a 2009 en la Comunidad Valenciana, ha pasado del 5,4% al 58,3 % los programas de empleo que han sido gestionados por los distintos servicios locales de empleo, destacando el papel preponderante de las AEDL. También se ponen de manifiesto la existencia de dos ritmos diferenciados en la implementación de las políticas de empleo y desarrollo local, uno para municipios de reducidas dimensiones y otro más potentes en municipios de grandes dimensiones. La situación de crisis ha provocado un escenario de incertidumbre y ha dejado al modelo de desarrollo y a las políticas locales de empleo en un estado de invernación, sobre todo hasta 2015, donde la apuesta política predominante fue “...esperar a que pasara el chaparrón” (Calvo, 2012 y 2016: 16).

La actividad y la planificación de las políticas de empleo por parte de las Corporaciones Locales se ha caracterizado por la falta de medios, la errática aplicación de medidas de fomento de empleo, la fuerte precarización de sus estructuras administrativas y el desarrollo poco exitosos de las figuras de las agencias de empleo y desarrollo local (Calvo, 2016).

La segunda descentralización de las Comunidades Autónomas a las corporaciones locales se ha canalizado a través de las transferencias de funciones y competencias, la delegación

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de competencias, la encomienda de gestión y la cooperación. La promoción del empleo en el desarrollo local debe tener siempre en cuenta el contexto en que se implementa, teniendo un papel centrales en toda política económica local, como incentivo para el dinamismo económico y la generación de empresas. Las principales relaciones de las Agencias de Desarrollo Local con entidades no públicas del tercer sector se centran en las asociaciones empresariales, siendo muy limitadas las relaciones con las organizaciones sindicales, las ONG y otras entidades del tercer sector. La implementación de las políticas locales de empleo se ve negativamente influida por la escasa participación de las Entidades Locales en la elaboración de las políticas de Desarrollo Local, con lo que se producen disfunciones causadas por el desconocimiento de determinadas realidades locales (Pérez Guerrero, 2005: 644-679 y 686).

En la década de los 80 en España, nació la figura de un nuevo técnico para la administración local, al que se iba a encomendar el desarrollo local y la promoción socio-económica del territorio, a través de la creación de empleo y la mejora de la actividad económica. Los conocidos como Agentes de Empleo y desarrollo Local evolucionaron con el paso de los años hasta convertirse en la pieza clave de la aplicación de las políticas activas de empleo en el ámbito local, aunque el desarrollo económico local y la figura del Técnico AEDL han tenido una regulación legal pobre, con un nivel de estaticidad muy considerable, que pone de manifiesto la inercia institucional pública y una limitada implicación (Calvo, 2009 y 2011: 322). En este sentido se precisa regular la situación del personal al servicio de las corporaciones locales cuya estabilidad está vinculada a la continuidad de una subvención externa, tal y como de forma generalizada se produce en el caso de los AEDL (Villanueva Puertollano, 2011: 528).

La mayor parte de las corporaciones locales han tenido la oportunidad de crear y consolidar áreas especializados en la programación y resolución de los problemas que suscita el desarrollo económico local. Las agencias de empleo y desarrollo local impulsan diversas políticas que van desde el fomento del empleo, el comercio, el emprendimiento y la promoción industrial. Estos organismos locales, de funcionamiento interrumpido y dependencia compartida, han sido en la mayoría de los casos una ocasión perdida para intentar dentro de la administración municipal, lograr un cierto grado de especialización en el desarrollo territorial. La intermitencia de los Convenios, la interrupción de los contratos de los agentes, la carencia de objetivos claros, junto con su limitada preparación y experiencia, han convertido a las AEDL en "organismos muertos", poco operativos,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

escasamente integrados o incluso situados al margen del organigrama funcional de los Ayuntamientos y con pobres resultados (García Rodríguez, 2007: 101-102).

Los ayuntamientos se encuentran en la actualidad en una situación óptima para afrontar el fenómeno del desempleo, aún teniendo que competir, en algunas Comunidades Autónomas, con una red de oficinas de la administración superior y sufrir la competencia de agencias privadas por la obtención de recursos públicos. Los expertos se muestran ampliamente partidarios de incrementar los recursos para políticas activas que reciben las Comunidades Autónomas y que ese aumento también llegue a los Ayuntamientos con el fin de potenciar la eficacia de dichas políticas. Los servicios locales de empleo conocen el terreno mejor que cualquier agencia privada y pueden estar relacionados con los actores sociales de una forma más natural. Pero los Ayuntamientos deben realizar políticas locales diversas como empleo, servicios sociales, cultura, seguridad, educación, etc., exigiéndoles demasiadas responsabilidades, sin dotarlas adecuadamente de recursos y con un déficit que se arrastra desde el inicio del período democrático (Miguélez *et al.*, 2015a: 42-44).

3.4. Programas de empleo desarrollados

Como ya se dijo en el capítulo 2 las políticas activas son aquellas dirigidas a mejorar la oportunidades de que los trabajadores puedan encontrar empleo o no lo pierdan (mejora de la empleabilidad) y las políticas pasivas tienen como objetivo facilitar rentas económicas a quienes pierdan el empleo. En este epígrafe nos referimos a las políticas activas de empleo que tienen como objetivo la inserción laboral de las personas desempleadas y, en el caso de las ocupadas, la mejora de sus capacidades y competencias para favorecer el mantenimiento o la progresión en el empleo. Suelen agruparse en tres grandes áreas: políticas de orientación, de intermediación y de colocación; políticas de formación que se desagregan en las destinadas preferentemente a desempleados (formación ocupacional), las destinadas preferentemente a ocupados (formación continua) y las acciones que combinan formación y empleo (como las Escuelas Taller, los Talleres de Empleo o las Casas de Oficios) dirigidas también a desempleados; y políticas de promoción y de creación de empleo, como los incentivos a las empresas por la contratación, las dirigidas a fomentar el autoempleo, o los planes de empleo que se concretan básicamente a nivel local (Miguélez *et al.*, 2015a: 16).

Las políticas activas de empleo definidas en el artículo 25 de la Ley 56/2003 comprenden

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

los siguientes ámbitos y programas de actuación:

1. Apoyo a la creación de nuevos empleos, impulsando las ayudas e incentivos a la creación de empresas, al autoempleo, profundizar en los nuevos yacimientos de empleo, impulsar las iniciativas locales, especialmente en lo referente a servicios dirigidos a la colectividad
2. La mejora de la empleabilidad de los trabajadores, fundamentalmente a través de la educación y la formación profesional, la formación continua en las empresas, la formación de los parados, etc.
3. Fomento de la contratación, sobre todo de carácter indefinido.
4. La introducción de mejoras en los mecanismos de ajuste entre la oferta y la demanda de empleo; mecanismos que afectan a los sujetos que realizan la intermediación entre empresarios y trabajadores, pudiendo ser públicos o privados.

A pesar de las referencias realizadas en las últimas reformas laborales al papel que el servicio público de empleo y la formación deben desempeñar en el proceso de recuperación económica, lo que caracteriza en la práctica a estas reformas es su debilidad en recursos y resultados. La cuota del servicio público de empleo en términos de intermediación laboral es prácticamente inexistente y la falta de recursos humanos (agravada con el recorte de fondos destinados a políticas activas) con los que atender al volumen de parados registrados en nuestro país imposibilita llevar a cabo itinerarios personalizados que ayuden en la reinserción laboral de los desempleados o la supervisión del compromiso de activación (Cueto y Suárez, 2015: 304).

3.4.1. Formación para el empleo

Este bloque de programas abarca medidas como formación para los desempleados (reglada o no), formación en el empleo, y experiencia laboral. Entre la formación para los desempleados, se incluye tanto la formación de capital humano más general (idiomas, uso de TICs, formación básica para los poco cualificados) como la formación más especializada. La idea subyacente de los programas de Formación no es otra que el aumento constante de la productividad del trabajador mediante la actualización permanente de su capital humano, siendo un elemento crucial para acceder al empleo, para mantenerlo y/o para mejorar la empleabilidad de las personas. En la política de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

formación la descentralización de las acciones y los recursos que se les destinan son dos aspectos cruciales. La descentralización, porque facilita aplicar, desde el ámbito local, las medidas formativas adecuadas para ligar las necesidades del tejido productivo con las características de las personas. Los recursos, porque en las circunstancias actuales, es preciso dedicar esfuerzos a formar a los desempleados y a mejorar las capacidades de los ocupados. Descentralización y recursos, se concretan negativamente en el desarrollo de las acciones formativas en los últimos años (Miguélez *et al.*, 2015a: 19).

La mejora del nivel educativo medio de la población en las últimas décadas en España constituye un activo para la competitividad, si bien es necesario mejorar más en los niveles educativos intermedios y aún se mantienen porcentajes elevados de población con estudios bajos, sobre todo entre los adultos. Persisten problemas importantes en el ámbito de la educación que pueden influir en la economía y el empleo, como el fracaso escolar que afecta a más de la quinta parte de los menores en España, es decir, el 22,4 por 100 de los alumnos sale de la educación secundaria obligatoria (ESO) sin el título de graduado en secundaria. Junto a ello, y a pesar de su reducción en los últimos años, España registra la tasa más alta de abandono escolar temprano (AET) de la UE: en concreto, el 20,3 por 100 de la población de 18 a 24 años no había completado el nivel de educación secundaria (2ª etapa) y no seguía ningún tipo de educación-formación, duplicando la media de la UE-27 (CES, 2016: 36).

Sobre la formación para el empleo en España, cabe indicar la poca precisión de la terminología y de los datos estadísticos disponibles. La distinción entre formación de oferta y formación de demanda dirigida prioritariamente a ocupados y la formación de oferta dirigida prioritariamente a desempleados no es clara. Podemos simplificarla diferenciando formación continua (de demanda a ocupados) y formación ocupacional (de oferta dirigida a desempleados), dado que la continua y la ocupacional son las medidas formativas más importantes. Pero esa simplificación no cubre todas las acciones ya que, por ejemplo, los ocupados pueden recibir formación de oferta (autónomos, sectores concretos, economía social, etc.) que rebasa el ámbito de la formación continua que se da en la empresa. Y, sobre todo, esa distinción no permite saber con exactitud cuántos son los ocupados o los parados formados, ya que la formación dirigida prioritariamente a ocupados puede ofrecerse, también, a desempleados y la dirigida prioritariamente a éstos puede abrirse a ocupados. Así, las acciones dirigidas a parados o a ocupados y los participantes en las mismas son datos que deben tomarse con mucha precaución (Lope, 2015; Miguélez *et al.*,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

2015a: 20).

La gestión de la política de la formación en España se caracteriza por la descentralización de la impartición de los cursos (Mato, 2002). Existen 3 tipos básicos de formación: formación de demanda o acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación; formación de oferta o acciones formativas promovidas por las administraciones públicas, los agentes sociales o entidades sociales y privadas colaboradores, y que son subvencionadas por los SPE autonómicos y la formación en alternancia que son acciones formativas derivadas de los contratos de formación y los programas públicos de formación y ocupación en los que los trabajadores pueden compartir actividades formativas y práctica profesional en el puesto de trabajo (Escuelas-Taller, casas de oficios y talleres de ocupación). La reforma de 2012 incluía la implantación progresiva de la formación profesional dual que son aquellas acciones formativas cuyo fin es la cualificación profesional de las personas, combinando procesos de enseñanza y aprendizaje en la empresa y en el centro de formación, con un desarrollo desigual en la actualidad. El porcentaje de parados formados es bajo (menos de un 5% de los parados registrados), existiendo diferencias sustanciales a nivel regional (Cueto y Suárez, 2015: 297-300).

Según se recoge en el Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, el modelo de formación profesional vigente, y consolidado en España a lo largo de los últimos 20 años, ha permitido la formación de muchos trabajadores. Se ha pasado de menos de 200.000 trabajadores formados en 1992, bajo el primer Acuerdo tripartito del sistema, a más de 4 millones en la actualidad. Eso no obvia la existencia de un marco competencial complejo, una evidente conflictividad jurídica, la ausencia de planificación estratégica y de un completo sistema de información que ha impedido identificar las necesidades reales de trabajadores y empresas y diseñar bien la formación. Este Real Decreto-ley 4/2015, supuso la puesta en marcha de un nuevo modelo que plantea una reforma integral del sistema con el objetivo de consolidar en el sistema productivo una cultura de formación profesional y favorecer, con ello, la creación de empleo estable y de calidad. Se introdujeron aspectos novedosos, que fueron polémicos y que no contaron, con el respaldo de los interlocutores sociales, aprobándose la norma sin acuerdo con estos. Durante el proceso de tramitación parlamentaria como proyecto de ley se incorporaron algunos cambios a la norma de origen, que finalmente dieron lugar a la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

para el Empleo en el ámbito laboral (CES, 2016: 20-21). Este nuevo modelo pretende un sistema eficiente de observación y prospección del mercado de trabajo, con un escenario de planificación estratégica plurianual, al objeto de diseñar una formación coherente con las necesidades, actuales y futuras, del tejido productivo y de los trabajadores (Consejo de Ministros, 2016).

La Ley 30/2015 establece la implantación de un sistema integrado de información que garantice la trazabilidad de las acciones formativas y la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre formación profesional para el empleo llevada a cabo. Este sistema integrado permitirá desarrollar tres instrumentos clave de difusión, garantía de calidad y transparencia para el sistema: la cuenta de formación, que acompañará al trabajador a lo largo de su carrera profesional, al objeto de acreditar su historial formativo y de orientar la oferta formativa al incremento de su empleabilidad; el Catálogo de Especialidades Formativas, que será referente común de toda la oferta formativa que se programe para los trabajadores ocupados y desempleados y será objeto de actualización permanente; y el Registro Estatal de Entidades de Formación, de carácter público, al que se incorporarán los resultados de las auditorías o controles de calidad que se realicen a dichas entidades. Finalmente se introduce un compromiso de evaluación permanente en todas las fases del proceso formativo, que se realizará a través del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo (CES, 2016: 303).

La incorporación de los jóvenes al mundo del trabajo plantea el reto de que la preparación recibida en el marco del sistema educativo sea una solución eficaz para el acceso al empleo. La educación y las oportunidades de empleo para los jóvenes dependen más de las características productivas de las comunidades autónomas en las que residen que del grado de formación alcanzado. Genéricamente por formación entendemos el conjunto de acciones que permiten mejorar la cualificación, el acceso al empleo y la propia participación activa de la persona que recibe la formación en la vida social, cultural y económica. Existen una serie de variables que influyen de manera importante en las políticas de formación profesional y que han modificado sustancialmente el propio contenido y las características esenciales del trabajo y de las relaciones sociales y laborales en la actualidad como son la globalización y mundialización de la economía; la internacionalización de la innovación tecnológica; la nueva organización del trabajo y los altos niveles de desempleo y exclusión social. Ante este contexto se considera necesario

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

realizar profundos procesos de reforma en los sistemas de cualificación profesional y adaptarlos a los cambios en el sistema productivo (Delgado y Díaz, 2002).

La financiación del nuevo sistema se basa principalmente en la cuota de formación profesional que aportan empresas y trabajadores, así la dotación financiera del PAPE del 2015 ascendía a 4.788 millones de euros, de los cuales 1.848 millones de euros son procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo (CES, 2016: 286). Adicionalmente se deben incluir las aportaciones específicas recogidas en el presupuesto del SEPE, del FSE y los fondos propios asignados por las comunidades autónomas. La aplicación será principalmente a través de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, acreditados e inscritos según la normativa vigente para impartir la oferta formativa programada para trabajadores desempleados y ocupados. Pero también a través de la formación bonificada, pudiéndose materializar en bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social para la formación programada por las empresas para sus trabajadores, permisos individuales de formación y formación en el marco del contrato para la formación y el aprendizaje. Como novedad, se incluye a los trabajadores autónomos otorgándoles un derecho individual a la formación. Asimismo, se recoge que los SPE podrán proporcionar un cheque-formación a los trabajadores desempleados que demanden acciones formativas concretas para mejorar su empleabilidad, aunque esta práctica puede no resultar del todo eficiente por las diferencias formativas de los trabajadores entre comunidades autónomas (CES, 2016: 302). Una parte sustancial de los cursos de formación son de corta duración, no contribuyendo de un modo significativo al aumento de la empleabilidad de los parados. Sin embargo, los cursos más específicos y de duración más larga si parecen contribuir a que los parados encuentren empleo (De la Rica, 2015: 25-26).

Desde las instancias europeas e internacionales, en los últimos años se venía señalando la importancia de los programas que combinan formación y empleo y, en particular, de la formación dual para facilitar la inserción laboral de los jóvenes, promover una mejor transición de la escuela al trabajo y contribuir a la creación de empleo. De hecho, la Comisión Europea ha reconocido de forma explícita la importancia de la formación profesional y, especialmente, de los sistemas de formación dual para facilitar el empleo juvenil. Además, con el objetivo de garantizar la unidad de mercado, sería conveniente disponer de una regulación común de la formación profesional dual que sirva de base para su desarrollo uniforme en todas las comunidades autónomas (CES, 2016: 288-289).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

El estudio de Arellano (2010), que evalúa programas de formación dirigidos a desempleados en cuanto a sus perspectivas de empleo, que incluye tanto a parados que recibieron estos cursos (grupo de tratamiento) como parados que no los recibieron (grupo de control), alcanza una muestra de 11.572 trabajadores desempleados. Este estudio estima el impacto de los cursos de formación en la empleabilidad posterior y sus estimaciones permiten concluir que estos cursos fueron eficaces para reducir la duración de desempleo posterior (de media entre 24 y 39 días de la duración del desempleo), siendo el impacto ligeramente superior para las mujeres que para los varones. Los cursos de niveles medios (ocupabilidad para los no cualificados y especialización de los parados más cualificados) parecen tener un mayor impacto en la empleabilidad, aunque un aspecto que no se aborda en este trabajo ni en la mayoría de los que utilizan este tipo de técnicas es la relación coste-beneficio de los mismos. Además el nivel de control y supervisión sobre los cursos de formación impartidos ha demostrado ser insuficiente y se hace necesaria una reestructuración para evitar el uso inadecuado de los fondos destinados a la financiación de las mismas.

El Tribunal de Cuentas ha detectado una “cultura del engaño” en la formación a demanda, que solo en 2012, ha hecho perder a la Seguridad Social, al menos 4 millones de euros, siendo 1064 empresas las que falsearon sus boletines de cotización. Del informe del Tribunal de Cuentas se desprende que las empresas españolas creen poco en la formación de sus trabajadores y responden más a la oferta de las entidades organizadoras de la formación y academias que a las necesidades específicas de los propios trabajadores. El organismo fiscalizador ha señalado deficiencias en los mecanismos de control del sistema formativo, planteando que la eficacia de los cursos de formación se incrementaría notablemente si los fondos concedidos se hicieran de forma condicionada, en diversas etapas, de manera que la totalidad de los fondos solo fuera recibida si se pudiera verificar el éxito de la inserción profesional de los participantes (De la Rica, 2015: 21-22; 26).

3.4.2. Incentivos al sector privado

Los incentivos a la contratación, que ha sido tradicionalmente el principal instrumento de políticas activas de empleo en España, han estado en el centro de la discusión, tanto por su importancia dentro del gasto total en políticas activas como por su discutible diseño. En

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

el curso de una década, éstas políticas han experimentado una profunda transformación, acelerada durante los años de crisis económica, que ha implicado la racionalización y reorganización de los incentivos a la contratación, la casi desaparición de los incentivos a la conversión de contratos temporales en indefinidos y el fortalecimiento de los incentivos al empleo autónomo. Desde el año 2006 hasta el 2012, se introducen reformas que mejoran el diseño de los programas de incentivos y que tienen un impacto positivo en su eficacia como política activa. Sin embargo, entre 2013 y 2015 se han puesto en marcha medidas que vuelven hacia atrás en esas mejoras, sobre todo al generalizar de nuevo los incentivos a cualquier trabajador desempleado. De ésta manera, si se tienen en cuenta los contratos que han sido bonificados a partir de 2014-2015, el porcentaje de contratos realizados beneficiándose de incentivos ha aumentado de ser alrededor del 3% en 2013, hasta casi un 16% entre marzo de 2014 y julio de 2015 (Molina, 2015; Miguélez et al., 2015a: 23).

En los programas de bonificaciones de 2010 a 2013 se concentran los incentivos al empleo en los colectivos que más dificultades tienen en el acceso al empleo o el acceso al empleo estable que son los jóvenes con baja cualificación y mayores de 45 años. Pero las evaluaciones de las bonificaciones a la contratación han puesto de manifiesto que este tipo de programas presentan elevados efectos peso muerto y desplazamiento (Toharia *et al.*, 2009; García Pérez y Rebollo, 2009) de forma que sus efectos positivos son claramente limitados. Es decir, la mayoría de las contrataciones bonificadas se hubieran llevado a cabo igualmente, aunque la empresa no hubiera recibido ninguna bonificación. Este resultado puede explicarse, al menos en parte, porque las bonificaciones existentes abarcaban la mayor parte de la población activa, de forma que llegaban a la gran mayoría de los trabajadores (Cueto, 2006). Por tanto, la concentración en colectivos concretos con mayores problemas de empleabilidad es una característica que puede favorecer su efectividad (Arranz *et al.*, 2013). Sin embargo, en 2014, se vuelve a apostar de manera decidida por los incentivos al empleo como política activa con un programa que, lejos de dirigirse a un colectivo concreto, está destinado a todas las contrataciones indefinidas, a través del programa conocido como “tarifa plana”, mediante una reducción de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social que se aplicaran durante 2 años a todos los contratos firmados entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014 por cualquier empresa, siempre que suponga creación de empleo neto (Cueto y Suárez, 2015: 302).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Las medidas de fomento de la contratación han constituido uno de los pilares tradicionales de las políticas activas en España. Así, la partida de incentivos al empleo ocupa casi un tercio de los recursos destinados a políticas activas, mientras que en la media de la Unión Europea no alcanza el 20 por 100. El estado gasta fondos públicos en el fomento de la contratación mediante incentivos, subvenciones y bonificaciones, a pesar que no hay un acuerdo en la doctrina y en los interlocutores sociales, sobre si estos incentivos favorecen la contratación, o si simplemente es un beneficio económico para favorecer al empresario. No está demostrado que la bonificación a la contratación, incentive la creación de empleo; porque los elementos económicos y organizativos de la empresa tienen un peso en la decisión de contratar muy superior. La fórmula bonificada de la conversión de contratos temporales en indefinidos, es una de los medios que más éxito ha tenido en el fomento de la contratación indefinida de jóvenes junto a las becas de inserción (Alfonso Lozano, 2014: 376).

Alujas en diversos estudios empíricos de 2000-2010 indica que se debe apostar más por programas formativos y no tanto por subvenciones a la contratación, que se deberían reservar fundamentalmente para colectivos más desfavorecidos, ya que estos estudios muestran la amplia mortandad de las empresas creadas con incentivos.

Los incentivos al empleo privado en forma de bonificaciones al empleo indefinido han sido desde mediados de los 90 los programas con mayor dotación de los fondos destinados a políticas activas (el 40%), aún siendo discutible que la bonificación a la contratación indefinida sea propiamente una política activa de empleo en el sentido estricto del término. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que en España la contratación temporal se había convertido, desde la reforma de 1984, en casi la única forma de contratación, y que la conversión de temporales en indefinidos no superaba el 5%. En este contexto laboral, fomentar la contratación indefinida para que el desempleo derivado del fin de contrato temporal disminuyera de forma significativa puede entenderse como un programa destinado a que los trabajadores tuvieran una mayor continuidad en el empleo y evitar así una mayor pérdida de capital humano derivado de tanta rotación laboral. En este sentido, la reforma laboral de 1997 promovió la creación de un nuevo contrato indefinido dirigido a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral (jóvenes, trabajadores mayores de 45 años y desempleados de larga duración), que establecía una rebaja a las cotizaciones salariales por parte de los empleadores a la vez que disminuía el coste de despido, siempre que los trabajadores fueran contratados, bien directamente mediante

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

contratos indefinidos, o mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos. En relación a la evaluación de estos programas, en general, los efectos de estos incentivos a la contratación indefinida han sido, en la mayoría de los casos, escasos (De La Rica, 2015: 18-19).

Román *et al.* (2013), en un análisis de los factores que determinan la entrada en el autoempleo, concluyen que el papel de los incentivos al autoempleo para combatir la crisis económica es ambiguo. Estos autores consideran que sería necesario prestar atención a tres dimensiones especialmente relevantes. En primer lugar, la heterogeneidad del autoempleo, puesto que hay trabajadores por cuenta propia y empleadores, siendo este segundo grupo el que tiene potencial de crecimiento. En segundo lugar, la importancia del marco institucional a nivel micro (capital social, redes de negocios). Y por último, el marco institucional a nivel macro (marco normativo, gasto en incentivos al autoempleo, situación económica). En definitiva, la selección de emprendedores con potencial de crecimiento es básica para que la política de fomento del autoempleo tenga efectos positivos a medio y largo plazo. El grado de innovación de la empresa y la cualificación de la persona son elementos clave para explicar la supervivencia y crecimiento de los negocios. Por otra parte, el apoyo (no solo económico, sino también en términos de asesoramiento) debe continuar al menos durante los tres primeros años de vida de la empresa, que resultan clave en su permanencia (Cueto y Suárez, 2015: 304).

Las subvenciones directas al empleo privado, como ya se ha comentado anteriormente, han sido los programas más utilizados en nuestro país desde mediados de los 90. Sin embargo, en términos generales presentan inconvenientes que reducen su eficacia, como los efectos de “peso muerto” o “efecto de sustitución”, que es preciso tratar de evitar. Para ello sería preciso introducir mecanismos de control y supervisión adecuados para evitar que las empresas utilicen estos subsidios simplemente para abaratar el coste de la mano de obra sin crear empleo adicional (Observatorio Económico de Andalucía, 2014). En cualquier caso, sí es posible que existan colectivos, de difícil reinserción, para los que estas subvenciones resulten eficaces. Dentro de estos colectivos podrían encontrarse mujeres que tras etapas largas de inactividad quisieran reinsertarse en el mercado laboral o parados de larga duración, especialmente si superan los 45 años. La evidencia empírica indica que estos colectivos presentan mayores dificultades que otros con similares destrezas, y en consecuencia, las subvenciones directas al empleo pueden impulsar a las empresas a contratar a este tipo de trabajadores, que de otra forma, verían muy difícil su

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

recolocación laboral (De La Rica, 2015: 26-27).

Se han detectado importantes deficiencias en la política de incentivos, sobre todo en lo referido a las condiciones impuestas a las empresas beneficiarias y en su escasa vinculación con políticas formativas. A pesar de no disponer de datos que permitan realizar una evaluación rigurosa, sobre todo en lo referido a la duración real de los contratos realizados con incentivos, los indicios indirectos apuntan a un escaso impacto en términos de creación neta de empleo, y un impacto negativo en el presupuesto de la Seguridad Social. Este análisis cuestiona la casi eliminación de los incentivos para la conversión de contratos temporales en indefinidos. La marginalidad que caracteriza en la actualidad los incentivos a la conversión de contratos temporales en indefinidos, contrasta con la sólida evidencia que se desprende de las evaluaciones micro y macroeconómicas para el caso español. Según estas, los contratos indefinidos que se acogen a los incentivos de conversión, tienen una mayor probabilidad de duración comparados con los contratos bonificados iniciales indefinidos (Molina, 2015; Miguélez *et al.*, 2015a: 24-25).

En España, desde 1994, dado el auge experimentado en la contratación temporal, se han diseñado varias reformas específicas para facilitar la contratación indefinida, bien directamente o bien mediante la conversión de contratos temporales en indefinidos. En este sentido, la reforma que tuvo lugar en 2001 reducía las cotizaciones a la SS de aquellos contratos que fueran indefinidos (o que se transformaran de temporales en indefinidos), a la vez que reducía los costes de despido de los mismos. La reforma se dirigía a colectivos concretos, como desempleados jóvenes y mayores de 45 años. Arellano (2005) evalúa los resultados de esta reforma en términos del impacto de la misma en la contratación indefinida, mientras que Kugler *et al.* (2003) analiza si la reforma del 97 tuvo un impacto en el aumento de la contratación indefinida. El trabajo de Arellano (2005) construye una muestra de parados susceptibles de ser afectados por la reforma por la edad (grupo de tratamiento) y un grupo de control que se caracteriza por ser parados en los intervalos de edad no afectados por la reforma. Estima la probabilidad de tener un contrato permanente (de que se produzca una conversión de temporal a permanente) antes y después de la reforma para diferentes colectivos. Sus resultados revelan que la reforma de 2001 tuvo como impacto un incremento en la contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años, pero no surtió un impacto significativo para los mayores de 45 años.

Un resultado similar fue obtenido por Kugler *et al.* (2003), quienes evaluaron el impacto de la reforma de 1997, que también establecía algunos incentivos a la contratación indefinida.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

García-Pérez y Rebollo (2009) generalizan los resultados encontrados en Arellano (2005) y Kugler et al (2003), mediante el uso de datos administrativos de la Seguridad Social (de corte longitudinal). Su objetivo es la evaluación del impacto de los incentivos a la contratación indefinida durante una década (mediados de los 90 hasta mediados de los 2000). Su resultado principal es que los incentivos a la contratación indefinida aumentan la transición a la contratación indefinida, tanto desde el desempleo como desde la contratación temporal, pero en general, el impacto es escaso salvo para algunos colectivos como mujeres de mediana edad. En cambio, la contratación indefinida de jóvenes sólo se ve incrementada en un 10% en mujeres y en un 4% en varones tras estos incentivos a la contratación indefinida (De La Rica, 2015: 20-21).

La Comisión Europea, destaca la importancia de un buen diseño e implementación de la política de incentivos, ya que en los últimos años se ha generalizado un discurso que cuestiona su existencia. Sin embargo, la evidencia recogida y analizada apunta a un efecto positivo en términos de creación de empleo, cuando la política reúne ciertas características como la clara delimitación a individuos con problemas severos de empleabilidad, la coordinación con las políticas activas de oferta, y su uso limitado temporalmente a periodos de crisis y recuperación económica. Así pues, diversos estudios apuntan a la importancia que puede tener este instrumento como complemento de las políticas de formación, en un contexto de limitada creación de empleo. De hecho, se apunta cómo los incentivos a la contratación y al autoempleo no solo cumplen el objetivo de creación de empleo, sino que puede ser un instrumento efectivo para reducir la segmentación del mercado de trabajo, si va dirigido a los colectivos más vulnerables (Miguélez *et al.*, 2015a: 26).

3.4.3. Creación directa de empleo en el sector público

Estas medidas se centran en la creación directa de trabajos en el sector público u otras actividades que producen bienes o servicios públicos. En general, estos programas van dirigidos a las personas con notables dificultades de inserción con el fin de mantenerlos en contacto con el mercado de trabajo. Hasta ahora la administración ha realizado planes locales de empleo para dar trabajo a los colectivos más difícilmente empleables, con salarios moderados, obteniéndose los recursos de los diversos niveles de la administración. La política de empleos directos ha perdido prestigio, porque era una

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

política social disfrazada de política de empleo y se suponía que no añadía competencias para que estas personas pudiesen integrarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, podría tener sentido incrementar esta política, pensando en cubrir necesidades que difícilmente estarían cubiertas en el mercado, por ejemplo: apoyo a personas mayores que viven solas, vigilancia y organización del tráfico en las escuelas, tareas de jardinería, reforzamiento de tutoría de prácticas en FP, reforzamiento de salidas culturales de niños y jóvenes de Instituto y un largo etcétera que podría implicar mejoras en las condiciones de los municipios y en la calidad de vida. Estas contrataciones tendrían obligatoriamente unas horas semanales o mensuales de formación organizada por expertos y acompañada por tutores. Evidentemente estamos hablando de un mercado de trabajo protegido y la situación a la que responde es excepcional, pudiendo ser socialmente más útil y personalmente más digna esta política que la del mero subsidio (Recio, 2015; Miguélez *et al.*, 2015: 26).

Sobre la creación directa de empleo público, hay entidades como FEDEA que manifiestan que este tipo de políticas parecen ser las que menor eficacia presentan, y en consecuencia, debieran, bien eliminarse, o al menos minimizar su uso, ya que este es el camino que ya han emprendido varios países de nuestro entorno (De La Rica, 2015: 27). En cambio otros agentes sociales manifiestan que el recorte brutal en la financiación de servicios públicos esenciales que se ha producido en España desde 2009 (sanidad, educación, servicios sociales, entre ellos la atención a las personas dependientes, vivienda,...) y en la inversión pública en infraestructuras físicas y sociales, conlleva necesariamente una pérdida de calidad y capacidad de prestación de servicios o mejora de infraestructuras. El informe de la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) refleja que en 2009 el gasto consolidado del conjunto de administraciones públicas en España fue de 493.865 millones de euros. Cinco años después, la cifra bajó hasta 463.041 millones de euros. Por lo tanto, la reducción del gasto público en España fue de 30.824 millones de euros, que equivalen aproximadamente a 3 puntos de PIB. En términos porcentuales, el gasto se redujo el 6,2 % nominal en estos cinco años, que hay que elevar hasta el 15 % en términos reales al tener en cuenta la variación de los precios en este período (Lago Peñas, 2016a: 11).

La remuneración de los asalariados públicos (incluye los salarios y las cotizaciones de todas las categorías y de todas las administraciones) se ha reducido en 10.626 millones de euros; es un 8,5% menos nominal, que llega hasta el 17% en valores reales teniendo en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

cuenta la variación del IPC. Hasta 2013, el coste del ajuste soportado por los empleados públicos es un precio que han pagado tanto reduciendo el número de personas que trabajan en los servicios públicos como con una disminución muy significativa de sus salarios (CC.OO, 2016a: 7).

Las pensiones, el pago de intereses de la deuda y el gasto energético aumentaron en 47.824 millones entre 2009 y 2014. Si dejamos al margen estas tres partidas, el recorte en el resto del gasto público fue de 78.164 millones de euros. Esta es la cifra que mejor refleja el retroceso que han sufrido en nuestro país los servicios públicos, la protección social o la dotación de infraestructuras físicas, sociales o tecnológicas. Los más de 78.000 millones del ajuste equivalen a casi 8 puntos del PIB y es además una cifra recurrente porque, si no hay cambios en la política de gasto, este recorte se repetiría en cada ejercicio. Expresado en cifras relativas, esta reducción en gasto público fue del 21 % en términos nominales y del 30 % en términos reales, al tener en cuenta la inflación acumulada en ese período. (CC.OO., 2016a: 6).

Las conclusiones básicas del análisis sobre los recortes en el sector público en España en el periodo 2009-2014 (CC.OO., 2016a: 11-66), son las siguientes:

1. El gasto en políticas de vivienda (incluye urbanización, abastecimiento de agua, alumbrado público y otros componentes) se desplomó desde 2009, con una reducción de 8.805 millones de euros.
2. El gasto en actividades recreativas, culturales y religiosas se redujo un 32%.
3. El gasto en medio ambiente (gestión de desechos, gestión de aguas residuales, reducción de la contaminación, protección de la diversidad biológica y el paisaje y otros) cayó el 25%.
4. El gasto en educación (abarca todos los niveles educativos, tanto en enseñanza pública como los convenios de la concertada y otros gastos) se redujo en 7.344 millones de euros, que equivale a una reducción del 14,9% del gasto que había en 2009.
5. El gasto en salud cae 9.600 millones de euros, con una caída del 13,2% de los recursos.
6. El gasto en defensa disminuye el 17,4%, mientras que el gasto en orden público (policía, servicio contra incendios, tribunales de justicia, prisiones y otras) se reduce el 5%.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

7. El gasto en protección social (pensiones, desempleo, vivienda, familia e hijos, enfermedad e incapacidad, exclusión social y otros) registra una subida del 6,2% (caída del 1% en términos reales). Como ya se dijo, el gasto en pensiones, que tiene una dinámica propia debido a la población y el mayor número de pensionistas, compensa las caídas significativas en otras partidas como, por ejemplo, las prestaciones por desempleo.
8. El gasto en actividades económicas baja el 25,3% nominal, siendo uno de los capítulos con mayor caída, aunque es parcialmente compensado porque se incluye el saneamiento del sistema bancario, que experimentó un elevado incremento.
9. El gasto en servicios generales aumenta el 9% real, porque este grupo funcional integra las transacciones de la deuda pública, que incluye los intereses.

En síntesis, de 2009 a 2014 se produce un intenso ajuste en el gasto destinado a la salud, la educación, la vivienda, el medio ambiente; y más leve en defensa y orden público. En cambio, aumenta el gasto, en su parte financiera y en una situación intermedia se mueve el gasto en protección social por el paro y la evolución de las pensiones. Así en 2014 se gastó 31.000 millones menos que en 2009, pero como se han destinado 25.000 millones más a pensiones, 18.000 millones más al pago de intereses de la deuda y 5.000 millones más en gasto energético, se han tenido que reducir 77.000 millones en prestaciones por desempleo, políticas activas de empleo, sanidad, educación, cultura, políticas sectoriales, vivienda, medioambiente, I+D, etc. Un dato muy relevante en el análisis es que más de la mitad del ajuste (6 de cada 10 euros) se corresponde con la inversión, que es la partida en la que resulta más fácil aplicar la tijera en el corto plazo pero con consecuencias inmediatas muy graves sobre el crecimiento y el empleo, por la pérdida del efecto multiplicador de la inversión pública, y en el medio y largo plazo porque la inversión es la clave de la competitividad de un país (Lago Peñas, 2016a: 10-16).

3.4.4. Orientación y seguimiento

Las políticas de orientación y seguimiento también se pueden denominar de control e intermediación y engloban todas aquellas medidas dirigidas a mejorar la eficiencia en la búsqueda de empleo. No se trata únicamente de medidas de asesoramiento, sino que se monitoriza la eficiencia en la búsqueda de empleo y puede incluir sanciones (normalmente la retirada del subsidio de desempleo) si se comprueba que los desempleados no están

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

realizando adecuadamente su tarea de búsqueda de empleo, o no aceptan trabajos que en principio son adecuados a las capacidades del trabajador. Este tipo de medidas son el ejemplo típico de la combinación de políticas activas y pasivas, pero históricamente en España el déficit más importante de las políticas de empleo se registra en las medidas de orientación y asesoramiento a los parados, por lo que el aumento del gasto activo debe concentrarse en este tipo de acciones (Alujas, 2002: 526). En España, la provisión de estas medidas está caracterizada por la descentralización de manera que son las comunidades autónomas las responsables de la orientación a los desempleados (Cueto y Suárez, 2015: 283).

En aras de mejorar los niveles de productividad y para lograr más eficacia en las políticas públicas de empleo y la modernización de los SPE, la Comisión Europea recomendaba a España mejorar los servicios de orientación laboral, en especial para fomentar el empleo de la población más joven (CES, 2016: 280). La ayuda personalizada en la búsqueda de empleo se ha mostrado como el tipo de política activa más eficaz y más barata para la mayoría de los parados. Aunque este tipo de política puede ser suficiente para trabajadores cualificados, y en especial, jóvenes cualificados con poca experiencia laboral, para quienes la orientación y el asesoramiento puede ofrecerles la información laboral que precisan antes de proceder a la búsqueda activa de empleo, estas iniciativas podrían no ser suficientes para trabajadores en paro que adolecen de la cualificación necesaria. Para éstos, la orientación debiera ser un primer paso para perfilar la formación que, dado su perfil, requerirían para su integración en el mercado laboral. En consecuencia, la orientación es una política activa muy necesaria para todos los colectivos de parados y suficiente para muchos jóvenes con la adecuada cualificación, y en este aspecto, queda mucho camino por recorrer en España. Los Servicios Públicos de Empleo no pueden abordar en este momento la ingente tarea de orientar de modo personalizado a los cinco millones de parados y por ello, debiera de producirse una mayor colaboración entre los Servicios Públicos y las Agencias de Colocación y la realidad es que, a finales de 2015, se han firmado muy pocos convenios de colaboración y en consecuencia, la orientación y seguimiento a los parados sigue sin estar adecuadamente desarrollada (De La Rica, 2015: 24-25).

Como ya señaló el CES en su informe sobre competencias profesionales y empleabilidad (CES 3/2015), la reforma del sistema formativo regula instrumentos dirigidos a reforzar la prospección y la detección de necesidades de competencias con la necesaria

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

participación de los servicios de orientación profesional en la determinación del perfil de formación a recibir por cada trabajador, la planificación de la formación, y la evaluación y la calidad del sistema, todo ello con el propósito de favorecer un mejor ajuste entre las demandas de competencias y las iniciativas de formación para el empleo (CES, 2016: 302). Mientras los incentivos al empleo y la formación se llevan en torno a la mitad de los recursos de las políticas activas de empleo, la orientación laboral tiene un peso sustancialmente menor en el marco de unos servicios públicos de empleo debilitados (Cueto y Suárez, 2015: 287).

Para poder abordar adecuadamente la tarea de orientación sería necesario contar con herramientas informáticas que dotaran a los agentes encargados de la atención personalizada de la información necesaria para orientar eficazmente a los trabajadores. Haría falta, además, una adecuada formación y motivación de los trabajadores para realizar eficazmente esta tarea y en consecuencia, una posibilidad sería diseñar incentivos a estos agentes para realizar eficazmente este trabajo. En la mayoría de los países cuyas políticas activas de empleo están más desarrolladas, las políticas activas y las políticas pasivas están coordinadas, de modo que mientras los parados reciben políticas activas de empleo (ya sean de orientación o formación) reciben también subsidios de desempleo (políticas pasivas). La atención personalizada de orientación se combina con un seguimiento sobre la búsqueda activa de empleo por parte de los parados, de modo que las instituciones se aseguren de que los parados aceptan ofertas de empleo adecuadas a sus perfiles. En un momento como el actual en el que los salarios ofrecidos han sufrido una merma sustancial, se está reflexionando sobre la posibilidad de compatibilizar subsidios con el salario ofrecido, siempre que éste estuviera por debajo de determinados umbrales (De La Rica, 2015: 25).

Las entidades que desarrollan los servicios de orientación son en su mayoría los SPE autonómico (48,7%), otras Administraciones Públicas el 19,3%, entidades sin ánimo de lucro el 16,8% y agente sociales el 15,2%. La mayoría de los usuarios de los servicios de orientación acuden al mismo por iniciativa propia (56,8% del total de usuarios) y solo un 18,8% es por previa citación del SPE. Las actividades realizadas en el proceso de orientación son prioritariamente y por este orden elaboración de curriculum, actividades de motivación en la búsqueda de empleo, información sobre el mercado de trabajo, potenciación de habilidades sociales, diseño de un itinerario formativo, participación en acción formativa, preparación de entrevista de trabajo e información obre autoempleo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

(AGE Formación y Consultoría, 2012: 122-144). Por categorías de gasto, cabe señalar que en España las partidas de servicios de mercado de trabajo (que incluyen actuaciones de intermediación, orientación y seguimiento) absorben un menor peso frente a la media europea y a los países que lideran las políticas activas de empleo (CES, 2016: 307-308).

El Servicio Público de Empleo Estatal, en los Perfiles de la Oferta de Empleo en España de 2015, afirma que por su presencia constante en las ofertas, las siguientes competencias transversales y actitudes indudablemente ayudan a buscar, encontrar y mantener el trabajo, o directamente crearlo: responsabilidad y compromiso con los objetivos de la empresa; iniciativa y dinamismo; trabajo en equipo; actitud creativa; disposición al aprendizaje continuo; inclinación a la innovación y a nuevos métodos de trabajo; calidad; orientación al cliente; buen comunicador; esfuerzo, flexibilidad, organización, etc.

Más de 3,2 millones de demandantes de empleo recibieron algún tipo de servicio por parte de los SPE (orientación e información, orientación para el autoempleo y/o formación); en algunos casos incluso pudieron recibir más de un tipo de servicio. Así, el número de servicios iniciados fueron más de 3,5 millones, concentrados en un 86,9 por 100 en acciones de orientación e información profesional. Algo más de la mitad de los servicios realizados fueron con mujeres demandantes de empleo y casi dos terceras partes con demandantes no perceptores de prestaciones (CES, 2016: 314). En la tabla 3.14 se pueden analizar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de los servicios de orientación laboral (AGE Formación y Consultoría, 2012: 193-194).

Tabla 3.14. Análisis DAFO sobre Servicios de Orientación

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de los efectivos y redefinición de los objetivos y metodologías del trabajo. • Modelo de gestión ineficiente mediante convocatorias de subvenciones que dificulta la consecución de objetivos y la gestión económica. • Precariedad financiera de las entidades colaboradoras ya que los recursos económicos son deficitarios e inseguros en el tiempo. • Falta de integración de los diferentes programas donde la orientación debería ser puerta de entrada. • Es necesaria una mayor agilidad a la hora de adaptarse a las nuevas situaciones y características del mercado laboral. • Saturación de los servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción presupuestaria para el actual y futuros ejercicios. • Reducción de la implantación territorial de los servicios de orientación. • Reducción de la calidad de la atención prestada a los demandantes de empleo.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Competencia y cualificación de los profesionales que trabajan estos servicios: atención personalizada, empatía y relación estrecha con las personas atendidas. • Consolidación de las metodologías y herramientas que permiten sistematizar acciones y mejorar la oferta del servicio. • Capacidad presupuestaria alternativa de los servicios públicos de empleo autonómicos. Autonomía en el diseño y aplicación de medidas para promocionar el empleo hacia diferentes ámbitos y colectivos. • Colaboración de los servicios públicos de empleo con entidades para lograr una mayor implantación territorial del servicio. Capacidad de desarrollar acciones a través de entidades colaboradoras. • Sistema de comunicación e información. Mejora continua en materia de nuevas tecnologías (redes sociales, web 2.0) 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la Estrategia Española de Empleo donde se marcan los criterios en materia de orientación profesional. • Avance tecnológico en los sistemas de información e incremento del uso y la confianza en las nuevas tecnologías para la prestación de servicios, especialmente relacionado con redes, autoservicio, etc. • Posibilidad de establecer alianzas, redes y acuerdos con agentes sociales, entidades públicas y privadas y otros servicios públicos de empleo, etc.

Fuente: *Políticas activas y territorio: Análisis de provisión de formación para el empleo y servicios de orientación a nivel territorial* (AGE Formación y Consultoría, 2012: 193-194).

3.4.5. Políticas pasivas de empleo

El sistema de protección por desempleo jugó un papel importante durante los primeros años de la crisis, desde el punto de vista social de la protección, pero también económico como estabilizador automático. En los últimos años, sin embargo, y a medida que ha ido aumentando el paro de larga duración, comienza a dar señales de agotamiento, como indica el descenso continuado de la tasa de cobertura. Se trata de una tendencia que ha seguido en 2015 y 2016 y que apunta a la necesidad de mejorar la eficacia de las políticas de empleo, tanto en su vertiente de activación como de protección, ante el cariz que está tomando un problema social del desempleo de larga duración en aras de garantizar un crecimiento económico sostenido en el medio y largo plazo (CES, 2016: 649).

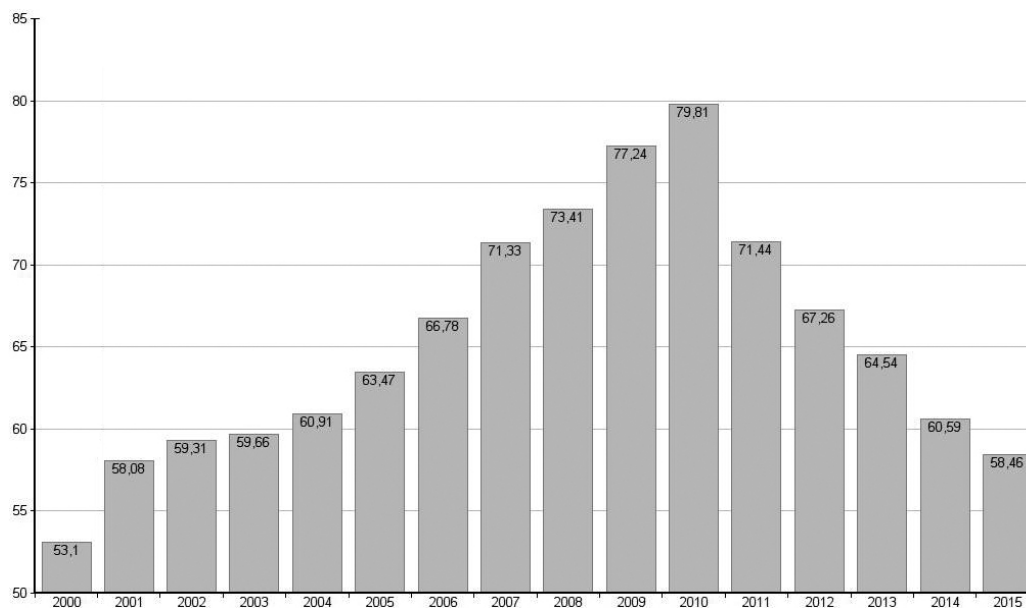
La calidad del sistema de protección a las personas desempleadas depende de dos variables claves: el número de personas protegidas, que determina el nivel de cobertura del sistema, y la cuantía media de la prestación (CC.OO, 2015: 70), existiendo una tendencia reciente en la protección social en España al descenso de la cobertura de la protección por desempleo. A pesar de que los indicadores económicos y de empleo daban señales de recuperación en 2015, uno de los principales retos de las políticas sociales sigue siendo atender al todavía gran volumen de personas en situación de desempleo y, dentro de este, a la más afectada por el paro de larga duración (CES, 2016: 634).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Las ayudas para el Programa de Recualificación Profesional (PREPARA), se establecieron en el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Dicho programa introdujo, de forma coyuntural, un programa de cualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, basado en acciones de políticas activas de empleo y en la percepción de una ayuda económica de apoyo. La evolución del programa ha tenido un descenso respecto al auge de la medida en 2012 debido tanto a la incertidumbre sobre la continuidad del programa, como a la pérdida de eficacia en su capacidad como sostenedor de rentas (UGT, 2015). A comienzos de 2016 el gobierno estatal decidió la continuidad del Programa de Recualificación para el Empleo (Prepara) en tanto la tasa de paro no baje del 18 por 100 (en lugar del 20 por 100 como estaba hasta entonces), así como la prórroga del Programa de Activación para el Empleo hasta el 15 de abril de 2017 (CES, 2016: 649).

La evolución en el periodo 2000-2015 de la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo se ve reflejada en la figura 3.4.

Figura 3.4. Evolución de la tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo



Fuente: Elaboración realizada por UGT a partir de datos del mes de julio de cada año suministrados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

En el año 2015 se produce un descenso del 12,5 por 100 del total de beneficiarios de prestaciones por desempleo, cuyo volumen medio anual todavía superaba los 2,2 millones de personas. Desde la perspectiva del alcance del sistema de protección por desempleo, el principal indicador con el que se cuenta es la tasa de cobertura que aporta el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que refleja el porcentaje de población desempleada que recibe protección (beneficiarios de prestaciones) sobre el total de la población susceptible de ser protegida (paro registrado). En 2015 la tasa de cobertura siguió la senda de descenso iniciada ya en 2010, hasta alcanzar el 55,8 por 100, lo que supone un descenso de 3 puntos porcentuales respecto a 2014 y de 22,6 puntos respecto a 2010 (CES, 2016: 636).

La tasa de cobertura nacional encierra diferencias territoriales importantes, a pesar de que los requisitos para acceder a la protección por desempleo son comunes en todas las comunidades autónomas. Estas diferencias pueden obedecer a factores diversos, entre los que estarían los de tipo productivo, laboral, o a las características individuales y familiares de los demandantes de empleo, entre otras. El descenso de la tasa de cobertura obedece, principalmente, a la reducción del número de beneficiarios de prestaciones iniciada en 2011 y de forma continuada desde 2013. De manera que en 2015 había 818.562 beneficiarios menos respecto a 2010 (CES, 2016: 637)

En 2015 cerca de dos millones de personas paradas se encuentran excluidas del sistema de protección del desempleo, según los datos del Servicio Público de Empleo, una cifra que se elevaría a más de tres millones de personas si tenemos en cuenta los datos de la EPA. La tasa de cobertura por desempleo bajo del 79,8% en julio de 2010 al 58,5% en julio de 2015, reduciéndose el número de perceptores de prestaciones mucho más que el de desempleados. El continuado descenso del número de beneficiarios y la todavía insuficiente reducción del paro registrado, ha derivado en 2015 al nivel de protección más bajo de los últimos años (CES, 2016: 639).

La enorme duración de la crisis, el fracaso de las políticas de empleo, la reforma laboral y el recorte en las prestaciones por desempleo impuestas por el Gobierno están causando un gravísimo deterioro en la protección a los desempleados que afecta tanto a la cantidad como a la calidad: cada vez son menos las personas desempleadas que cobran prestaciones y cada mes que pasa la prestación es más baja. La tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en junio de 2016 se sitúa en el 55%, muy lejos del 74% de parados protegidos en junio de 2010. El resultado acumulado es que en los dos últimos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

años (2015-2016) el gasto en protección se ha reducido en 9.000 millones de euros (CC.OO, 2016b: 24).

Al inicio de la legislatura 2011-2015, de cada 100 beneficiarios de prestaciones por desempleo, 50 cobraban una contributiva y 50 una asistencial. Los datos de finales de 2015 señalan que de cada 100 beneficiarios de prestaciones por desempleo, cobran una contributiva frente a 61 que cobran una asistencial (UGT, 2015: 42). El crecimiento de la asistencialización del sistema de protección ha generado un descenso de la cuantía media de las prestaciones, dado que la cuantía de subsidios asistenciales (en torno a 425 euros) es notablemente inferior a la de las contributivas (que oscilan sobre los 800 euros). Hay que constatar, por otro lado, que en dicho descenso también ha influido la reducción de la cuantía media de las prestaciones contributivas, siguiendo la senda de descenso iniciada en 2012 a tenor de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 20/2012. En concreto, la cuantía media ha pasado de 842 euros en 2012 a 800 euros en 2015, lo que supone una reducción porcentual del 4,9 por 100 (en 2008 la cuantía media estaba en 812,7 euros). La evolución descendente del número de beneficiarios, junto con la reducción de la cuantía media de las prestaciones, ha dado lugar a una disminución del gasto total en prestaciones por desempleo del 36 por 100 en el periodo comprendido entre 2010 y 2015. (CES, 2016: 643-644).

La intensidad de la protección por desempleo España, tanto a nivel contributivo como asistencial, es de carácter moderado, lo que nos sitúa en una posición intermedia o intermedia baja en relación a otros países de nuestro entorno. Las pensiones suponen casi el 20% de la renta disponible, las prestaciones contributivas por desempleo rondan el 2-3% de la renta global (de los ratios más bajos de la UE) y el grado de exigencia para acceder a la protección es intermedio-alto si se compara con otros países de la UE. El efecto fundamental de la dualidad sobre el conjunto del sistema de protección por desempleo es financiero y afecta a su viabilidad futura (Pérez del Prado, 2014: 443-448).

3.5. Gasto Público, evaluación e impacto de las políticas de empleo

Ante la situación descrita, las políticas de empleo no han podido afrontar suficientemente las importantes dimensiones provocadas por el fenómeno del paro, aunque los recursos destinados a políticas de empleo en España durante 2015 fueron algo más de 30.000 millones de euros y el gasto en porcentaje del PIB, fue el más elevado del conjunto de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Estados miembros de la UE (3,31 por 100), seguido de Dinamarca (3,25 por 100), que reflejan un esfuerzo importante. Ahora bien, el alcance de las políticas de empleo en España, estimado por el gasto en porcentaje del PIB por punto de tasa de paro, fue menor que en el del conjunto de la Unión y aún mucho menor en el caso de las políticas activas; en el caso de las políticas de protección también se sitúa por debajo de la media comunitaria. De hecho, el gasto por punto de tasa de paro de las políticas de empleo se ha venido reduciendo en los últimos años, a pesar de que el esfuerzo presupuestario ha sido mucho mayor que antes de la crisis, principalmente por la persistencia de elevadas tasas de desempleo que han hecho difícil poder atender a un mayor volumen de beneficiarios. El gasto en España en políticas de protección contra el desempleo en 2013, concentró el 85,2 por 100 del total, mientras que el porcentaje dedicado a estas políticas en la UE absorbía el 63,8 por 100 del total. En cambio, el porcentaje dedicado a políticas activas en España (14,8 por 100) quedaba claramente por debajo del destinado en la media del conjunto de la Unión Europea, 36,2 por 100, y se alejaba bastante de los registros de los países, como Suecia (67,7 por 100) y Dinamarca (55,7 por 100), que tradicionalmente han liderado este tipo de políticas (CES, 2016: 306-307).

A pesar de la magnitud del problema del desempleo el hecho diferencial en España es la escasez, por no decir la ausencia de estudios de evaluación sobre la eficacia de las políticas de empleo y el énfasis en la flexibilidad de los mercados de trabajo que ha restado esfuerzos en las políticas activas (Suárez Cano, 2011: 210 y Alujas, 2002: 521-522). Existe algunos estudios empíricos que analizan el reducido efecto de las políticas activas y su relativo grado de eficacia, identificando como limitaciones más claras, la descoordinación y la desconexión de la formación y el sistema productivo, entendiéndose que una política activa efectiva es solo un elemento más en el marco de una estrategia de políticas macroeconómicas adecuadas y de reformas estructurales necesarias para reducir el desempleo de forma significativa (Alujas, 2002: 523-524).

El balance del impacto de las políticas activas de empleo resulta clave para valorar la efectividad de las mismas. El esfuerzo en políticas activas tiene un efecto positivo sobre la empleabilidad de los trabajadores y, por tanto, es especialmente necesario en las coyunturas de elevado desempleo. A pesar de ello, es complicado abstraer el análisis de la efectividad de las políticas de empleo del contexto económico en el que actúan y, en particular, en el contexto de recuperación actual, tras la fuerte crisis sufrida. Las políticas activas de empleo, desde mediados de los 90, son una preocupación en la Unión Europea

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

y ha formado parte de la agenda permanente de la Estrategia Europea de Empleo, aunque su puesta en práctica ha sido muy desigual en cada uno de los países miembros (De La Rica y Fedea, 2015: 3-4).

3.5.1. El gasto público en políticas de empleo

Las fuertes medidas de disciplina presupuestaria impuestas con el deseo de alcanzar los objetivos de déficit han provocado un desajuste de las políticas de empleo a las necesidades que mostraba el incremento del paro y la evolución del mercado de trabajo en España. De 1985 a 1999 se incrementó el gasto en políticas activas de empleo del 0,34% al 0,85% del PIB, aunque seguía estando por debajo de la media en la UE que era del 1,11% (Alujas, 2002: 520). Desde principios de los 2000 y hasta 2011, el gasto en Políticas Activas de Empleo en nuestro país ronda el 0,9% del PIB, lo que supone un gasto mayor que otros países del sur de Europa, como Italia, Portugal y Grecia, pero claramente inferior a los países nórdicos, Bélgica, Holanda o incluso Francia. Sin embargo, el gasto que España realiza en Políticas Pasivas (fundamentalmente en prestaciones por desempleo) alcanza el 3,1% del PIB (De La Rica y Fedea, 2015: 17).

Según Miguélez et al (2015a: 17-18) y Lope (2015), en los inicios de la crisis en el 2008 la financiación de las políticas activas alcanzó los 7.929 millones de euros, el máximo hasta entonces y se redujo hasta los 7.473 millones en 2011. Pero con el gobierno del Partido Popular, la financiación de las políticas activas desciende: 5.807 millones de euros para 2012, 3.804 millones para 2013 y un ligero repunte, hasta los 4.104 millones para 2014. En plena crisis económica y con altísimas cifras de paro, los recursos que se destinan a las políticas activas disminuyen más de un 50% en 2013 y casi ese porcentaje en 2014, si los comparamos con los del año 2007, previo a la crisis. Esta drástica reducción presupuestaria pone en cuestión las orientaciones del nuevo modelo de políticas activas, resultando imposible atender adecuadamente las necesidades de un número mucho más alto de desempleados, con recursos mucho más bajos. Resulta también difícil, con tan escasos recursos, atender personalmente a los parados que acuden a los servicios de empleo, elaborando itinerarios individuales de empleo, como ya se propugna desde el PAPE de 2012. Los datos disponibles, fragmentarios e imprecisos, señalan que los recortes presupuestarios han reducido el número de técnicos que deben atender a las personas que acuden a los servicios de empleo en busca de orientación laboral y de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

actuaciones que mejoren su formación, su empleabilidad y que faciliten su inserción laboral.

Por categorías de gasto en políticas activas, cabe señalar que en España las partidas de servicios de mercado de trabajo (que incluyen actuaciones de intermediación, orientación y seguimiento) y formación absorbieron un menor peso (cerca de un tercio del conjunto de los recursos) frente a la media europea que destina dos terceras partes a estas partidas. En cambio, existe un peso relativo mayor de las medidas de apoyo al emprendimiento y de la partida de incentivos al empleo, reflejando el tradicional sesgo favorable a los incentivos al empleo de las políticas activas en España (CES, 2016: 307-308). Las políticas activas que más recursos utilizan en España son los incentivos al empleo privado que frecuentemente son incentivos a la contratación indefinida bien directa o bien mediante conversión de temporales en indefinidos. El segundo tipo de programas en importancia de gasto en España son los programas de formación, que utilizan el 0,2% del PIB, y alcanzan el 25% del total del gasto en políticas activas. Los programas de intermediación, creación directa de empleo público así como la inserción de grupos con dificultades tienen una importancia menor en términos de gasto en España. Al comparar la composición de gasto en Políticas Activas por programas con aquellos países que más fondos públicos dedican a las mismas, se observa que países como Dinamarca, Holanda o incluso Francia, dedican en términos relativos muchos más recursos a los programas de Intermediación, mientras España se sitúa entre los países que más recursos destina a incentivos privados al empleo en cuanto a porcentaje del PIB (De La Rica y Fedea, 2015: 18).

España está en la media de la OCDE en políticas de activación laboral, en el 0,61% del PIB en 2013, con una reducción relativa del 22% desde 2007, pero “la proporción del gasto en dichos programas sigue siendo baja debido al alto nivel de paro” (OCDE 2015). El gasto en políticas pasivas de empleo concentró la mayor parte del presupuesto, superando el 80 por 100 del total. No obstante, desde 2012, el volumen de recursos destinado a protección por desempleo se redujo nuevamente respecto a años anteriores y en cambio, los recursos destinados a las políticas activas aumentaron levemente (CES, 2016: 309). Los recursos destinados a políticas de empleo en España durante 2014 fueron 29.000 millones de euros, suponiendo un descenso importante respecto a los recursos utilizados en 2013 y se constata una reducción año a año, desde el máximo de 40.000 millones de euros que se presupuestó en 2011. El presupuesto definitivo asignado al SEPE en 2015 fue de 30.609 millones de euros, incluyendo el crédito extraordinario de 850 millones de euros

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

destinado a financiar la ayuda de acompañamiento del Programa de Activación para el Empleo puesto en marcha a principios de ese año (CES, 2016: 309-310).

La composición de las política activas de empleo, según un estudio de FEDEA de 2015, se distribuiría en incentivos al sector privado el 42,1%, formación el 22,7 %, intermediación un 17 %, creación empleo directa el 9,1 % y la inserción de grupos el 9,1 % (De La Rica, 2015: 12). En la tabla 3.15 se refleja la composición del gasto público en políticas de empleo, comparando la media de España y de la UE en las diferentes categorías de gasto.

Tabla. 3.15. Composición del gasto público en políticas de empleo, España y UE, 2011 (porcentajes)				
Categorías de gasto	España		UE-28	
	Porcentaje respecto al total	Variación respecto al año anterior	Porcentaje respecto al total	Variación respecto al año anterior
Servicios de mercado de trabajo.	2,9	-15,9	11,2	-11,2
Formación.	5,1	2,9	10,3	-5,8
Incentivos al empleo.	7,1	-2,4	5,8	-10,4
Integración de discapacitados.	2,2	-1,0	4,4	-3,3
Creación directa de empleo.	1,7	-22,3	2,5	-30,7
Incentivos a la creación de empresas.	3,1	-2,4	1,9	-14,9
Total medidas activas.	22,0	-4,9	36,1	-10,7
Mantenimiento de ingresos, apoyo excluidos mercado laboral	76,8	-8,8	60,5	-8,6
Prejubilaciones.	1,1	1,6	3,4	-9,1
Total medidas pasivas.	78,0	-8,7	63,9	-8,6
Total.	100,0	-7,9	100,0	-9,3

Fuente: Eurostat y Consejo Económico y Social, 2016: 309.

Las medidas fiscales restrictivas también han tenido consecuencias nefastas sobre las políticas activas, así el presupuesto destinado al fomento de la inserción y estabilidad laboral ha caído un 48% entre 2010 y 2014, a pesar del aumento de la tasa de desempleo en este periodo (un 8,5%). La cuantía destinada la promoción del empleo se ha visto reducida a la mitad durante el periodo de recesión, lo que nos sitúa a la cola de Europa, junto a Portugal y Grecia. Si calculamos el esfuerzo por parado registrado, vemos como

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

España se encuentra lejos de las cifras de la mayoría de los países de la UE, con cinco veces menos gasto por parado que Dinamarca o Suecia. La situación es más grave aun si tenemos en cuenta que el gasto por parado se ha reducido entre 2007 y 2011, provocando que los recursos hayan sido claramente insuficientes para atender el incremento en el número de parados en este periodo, así de los 3.700 euros por parado que se dedicaban en 2007, se ha pasado a 2.000 euros por parado en 2011 (Cueto y Suárez, 2015: 285-286).

Tal y como se muestra en la tabla 3.16 las políticas activas en España están mal financiadas y poco evaluadas, reciben recursos (para el asesoramiento y tutorización de los desempleados, para la formación para el fomento de la contratación, para la formación con contratación, para el impulso del autoempleo, etc...) que, en teoría, deberían ser más altos cuanto más elevada es la tasa de desempleo de un país, pero la realidad española es la contraria, de manera que Dinamarca, con una tasa de desempleo 4 veces inferior a España, dedica 20 veces más recursos por parado que España a las políticas activas (Miguélez *et al.*, 2015: 51).

Tabla 3.16. Evolución del Presupuesto destinado al fomento de la inserción y estabilidad laboral				
Año	Fomento de la inserción y estabilidad laboral en Miles €	Número de parados registrados	% sobre PIB	P.p. sobre tasa de paro (III trim)
2010	7.742.841,57	4.100.073	0,72	0,04
2011	7.322.565,41	4.422.359	0,68	0,03
2012	5.759.558,48	4.848.723	0,55	0,02
2013	3.765.341,59	4.701.338	0,36	0,01
2014	4.041.564,08	4.447.711		
Var. % 2014/2010	-48%	+8,5%		

Fuente: Datos a Diciembre de cada año, a partir de los PGE (Ministerio de Hacienda) y del SEPE.

Entre 2010 y 2014 el gasto en prestaciones por desempleo se ha reducido un 25,7%, a pesar del incremento registrado en términos de desempleo: un 8,5% para esa etapa. El resultado es una evolución descendente de la cobertura, con un menor número de desempleados cobrando prestaciones (tabla 3.17).

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58	
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45	
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27	
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45	
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54	

Tabla 3.17. Evolución del gasto ejecutado en prestaciones por desempleo					
Año	Gasto ejecutado Prestaciones por desempleo en mill.€	Número de parados	Tasa de paro (III trim)	% sobre PIB	P.p. sobre tasa de paro (III trim)
2010	30.388,8	4.100.073	19,59	2,81	0,14
2011	31.794,2	4.422.359	21,28	2,96	0,14
2012	31.684,2	4.848.723	24,79	3,00	0,12
2013	30.054,8	4.701.338	25,65	2,86	0,11
2014	22.577,4	4.447.711	23,67		
Var.% 2014/2010	-25,7%	+8,5%			
2015	20.836,3*				

Fuente: Gabinete Técnico UGT a partir de datos del SEPE y de los PGE. *Los datos de 2015 son provisionales y se corresponden al avance de la liquidación del presupuesto del SEPE.

El gasto en prestaciones (medido en porcentaje del PIB) sobre la tasa de paro, arroja un resultado de 0,11 puntos en 2013, en descenso desde 2010. Teniendo en cuenta la elevada tasa de paro, especialmente en países como España, es lógico que el grueso de los recursos se destine a las políticas de protección. A pesar de la elevada tasa de paro, la reducción de la misma en los dos últimos años, el incremento gradual del desempleo de larga duración y los menores periodos de percepción de prestaciones, han presionado a la baja el gasto en prestaciones. Asimismo, se ha reducido la tasa de cobertura en la protección al desempleo, de hecho, el gasto efectivamente comprometido (obligaciones reconocidas) para 2015 cayó hasta los 20.836 millones de euros, lo que supone un 80,8 del gasto presupuestado (CES, 2016: 310).

Al medir el gasto público en prestaciones por desempleo destinado a cada demandante de empleo, España se sitúa al final de la cola europea, dedicando a cada desempleado menos que la mayoría de los países de la UE, tal y como se refleja en la tabla 3.18.

Tabla 3.18. Gasto público en políticas de empleo en la UE, 2012 (Porcentaje del PIB)							
Países	Servicios de Mercado de trabajo	Políticas activas	Políticas pasivas	Gasto total	Gasto total en políticas activas por punto de tasa de paro	Gasto total en políticas activas, y servicios de mercado de trabajo por punto de tasa de paro	Gasto total por punto básico de tasa de paro
Alemania	0,342	0,353	0,975	1,670	0,065	0,129	0,309
Austria	0,182	0,572	1,290	2,043	0,117	0,154	0,417
Bélgica	0,214	0,596	2,087	2,897	0,078	0,107	0,381

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58	
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45	
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27	
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45	
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54	

Bulgaria	0,036	0,195	0,458	0,689	0,016	0,019	0,056
Chipre*	0,033	0,311	0,690	1,036	0,039	0,044	0,131
Croacia	0,057	0,157	0,435	0,649	0,010	0,013	0,041
Dinamarca	0,516	1,459	1,701	3,676	0,195	0,263	0,490
Eslovaquia	0,067	0,189	0,437	0,692	0,014	0,018	0,049
Eslovenia	0,095	0,178	0,839	1,112	0,020	0,031	0,125
España	0,084	0,549	3,068	3,701	0,026	0,030	0,173
Estonia	0,105	0,183	0,439	0,728	0,018	0,029	0,073
Finlandia	0,117	0,871	1,454	2,442	0,113	0,128	0,317
Francia	0,253	0,643	1,454	2,350	0,066	0,091	0,240
Grecia**	-	-	-	-	-	-	-
Holanda	0,293	0,649	1,740	2,682	0,112	0,162	0,462
Hungría	0,121	0,609	0,421	1,151	0,055	0,066	0,105
Irlanda	0,146	0,798	2,539	3,482	0,054	0,064	0,237
Italia	0,025	0,347	1,612	1,985	0,032	0,035	0,186
Letonia	0,034	0,183	0,263	0,480	0,012	0,014	0,032
Lituania	0,058	0,176	0,237	0,471	0,013	0,017	0,035
Luxemburgo	0,605	0,489	0,805	1,899	0,102	0,228	0,396
Malta	0,104	0,057	0,331	0,492	0,009	0,025	0,077
Polonia*	0,080	0,364	0,323	0,767	0,038	0,046	0,079
Portugal	0,090	0,376	1,665	2,130	0,024	0,029	0,135
R. Checa	0,111	0,146	0,240	0,496	0,021	0,037	0,071
Reino Unido*	0,211	0,031	0,334	0,576	0,004	0,031	0,073
Rumanía	0,088	0,034	0,164	0,286	0,005	0,018	0,042
Suecia	0,244	1,045	0,656	1,946	0,131	0,161	0,243
UE-28*	0,212	0,471	1,208	1,891	0,045	0,065	0,180

* Los datos corresponden a 2011

** Datos no disponibles

Nota: Se incluye de forma diferenciada el gasto en políticas activas sin y con inclusión, respectivamente, de los servicios de mercado de trabajo. Aunque se engloban en el capítulo de políticas activas, estos últimos también enmarcan otros servicios ligados a la gestión de prestaciones por desempleo.

Fuente: Eurostat. Consejo Económico y Social de España, 2015: 305.

Los últimos Presupuestos Generales del Estado estudiados (2015 y 2016) en materia de políticas de empleo, muestran una caída del gasto total en políticas de empleo, reduciendo nuevamente la partida de prestaciones por desempleo, consecuencia de la previsible reducción del número de beneficiarios e incrementando levemente el gasto en políticas activas, que queda absorbido por el aumento de determinadas partidas, que tienen como destino el sector privado: Agencias Privadas de Colocación y las empresas a través de incentivos y bonificaciones. Hay que tener en cuenta que el coste de implementación de los diversos tipos de políticas activas difiere notablemente. Mientras que los cursos de formación requieren dotaciones fuertes de fondos, otras medidas, como asesoramiento y orientación son mucho menos exigentes desde el punto de vista de su coste. Si bien en la

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

mayoría de los análisis en los que se evalúa la efectividad de las diferentes Políticas Activas de Empleo no se tiene en cuenta su coste explícitamente, sí es preciso destacar que al comparar la efectividad de las mismas, hay que valorar no solo las diferencias en los resultados, sino también las diferencias en el coste de implantación (De La Rica, 2015: 12; Fedea, 2016).

3.5.2. Evaluación y eficacia de las políticas públicas de empleo

El análisis de la eficacia y eficiencia de las políticas públicas de empleo, y específicamente de las políticas activas requiere la aplicación de métodos de evaluación que valoren los efectos macroeconómicos y microeconómicos de las medidas ejecutadas. La elección del método de evaluación depende de los objetivos del programa, de los objetivos de la evaluación, de los costes y la urgencia de resultados (Alujas, 2012: 126-133). En los países de nuestro entorno, a partir de 2005 la evaluación de los diferentes programas de políticas activas se ha convertido en una práctica muy utilizada, pero en España, la evaluación de estos programas no es una práctica habitual, quizás debido a la falta de datos microeconómicos adecuados que permitan identificar adecuadamente el programa para después evaluarlo o a la falta de voluntad política real. Se pueden mencionar, sin embargo, diversos trabajos que han utilizado las herramientas de identificación de grupos de tratamiento y grupos de control para tratar de evaluar algunos programas particulares. Entre ellos, están los de García-Pérez y Rebollo (2009), Arellano (2010, 2005) y Kugler *et al.* (2003), aunque también se pueden mencionar otros trabajos previos, como Alba (1999) o Dolado y Felgueroso (1997).

Kluve (2010) trata de identificar qué tipos de programas de activación de los existentes (formación, subsidios al sector privado, creación pública de empleo o Servicios de Orientación y Seguimiento) parecen ser más efectivos para la empleabilidad de los parados. Para ello, utiliza el procedimiento de meta-análisis recogiendo información sobre los resultados de la evaluación de programas de políticas activas que han tenido lugar en diversos países europeos que cumplan ciertos requisitos para que puedan considerarse comparables. En total, esta investigación analiza 137 evaluaciones llevadas a cabo en 96 estudios académicos diferentes y que abarcan 19 países de la Eurozona, recogiendo información sobre la probabilidad de empleabilidad de los parados, el período de implantación del programa, el diseño del mismo, el contexto institucional e información

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

socioeconómica del país en el que fue implantado. La efectividad del programa toma tres valores: Impacto negativo para la empleabilidad, impacto no significativo e impacto positivo. Los resultados de este estudio confirman que los programas que tienen un impacto más positivo sobre la empleabilidad de los parados son los de Orientación y Seguimiento y los subsidios al sector privado. Por detrás de éstos, se encuentran los de formación, para los que no se encuentra un impacto significativamente positivo. De hecho, la probabilidad de encontrar trabajo tras programas de Seguimiento y Control o tras subsidios al sector privado es entre 30 y 50% mayor que tras programas de formación. Por último, los programas de creación pública directa de empleo son los que arrojan un balance más negativo para la empleabilidad de los parados una vez que la creación directa de empleo cesa (De La Rica y Fedea, 2015: 22-23).

Las Políticas Activas de Empleo suponen un coste nada despreciable, siendo fundamental que los programas destinados a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores estén sujetos a evaluación continua. El interés y atractivo de las evaluaciones sobre las políticas públicas de empleo parte del hecho de las importantes cantidades de recursos públicos destinados a estos programas (formación, incentivos al sector privado, intermediación, etc.). Toda evaluación presupone la elaboración de criterios sobre el papel de las intervenciones públicas, normas o estándares que indiquen el mérito de una intervención, la aplicación de procedimientos rigurosos, y un orden lógico (Martínez del Olmo, 2006: 178 y Vallecillo Gámez, 2011: 164).

Algunos programas pueden resultar muy alentadores sobre el papel, pero con pobres resultados en la práctica. Dado el carácter cuasi-experimental de muchos de los programas, la práctica habitual de la evaluación de los mismos resulta imprescindible para avanzar en el diseño de estas políticas de un modo eficaz. Los últimos años en España han arrojado escasos resultados en materia de política de empleo, mientras que Dinamarca y Suecia son los países cuyas políticas activas de empleo tienen mejores efectos, pero con la actual crisis también han perdido eficacia (Meda, 2010). En cuanto a los programas de formación, las cifras ofrecen un panorama en el que se forman menos de un 5% de los parados registrados, mientras que los incentivos a la contratación son la medida que se lleva la mayor parte de los recursos, a pesar de que la evidencia empírica pone de manifiesto su escasa eficacia (Cueto y Suárez, 2015: 305).

El diseño de un modelo de evaluación debe suponer no un mero control de las tasas de empleo, sino contar con indicadores específicos para cada tipo de política, de carácter

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

cualitativo y cuantitativo, analizados a lo largo del tiempo y siendo consensuados socialmente, y no discutidos por los agentes sociales. El desarrollo de un sistema estructurado de evaluación de las medidas de fomento de empleo y la evaluación de la estructura administrativa no ha sido una prioridad de las administraciones, salvo en lo relativo al seguimiento de las tasas de empleo. Las razones de esa falta de evaluación son la gran variedad e inestabilidad de las medidas de fomento del empleo, la sensación de las administraciones de que no han funcionado, la gran dispersión de las competencias de empleo y la no existencia de una visión global de la eficacia de estas políticas (Alfonso Lozano, 2014: 111).

El resultado habitualmente utilizado en la evaluación de estas políticas es que una determinada política se define como “exitosa” si ha conseguido emplear al trabajador, y “no exitosa” si no lo ha conseguido. Esto, sin embargo, puede matizarse en muchas direcciones, desde el tiempo que debe pasar desde el final de la intervención de una determinada medida hasta el nuevo empleo, hasta el análisis de atributos del empleo encontrado. Para evaluar adecuadamente el éxito o fracaso de una medida de política activa, lo ideal sería observar al individuo que ha participado en dicha medida en dos situaciones diferentes (Kluve *et al.*, 2007): Una, en la que el individuo participa en el programa y se observa su situación laboral antes y después de la intervención. Y la segunda, observar la trayectoria laboral de ese mismo individuo, si la intervención no hubiera tenido lugar. La simple comparación de ambas situaciones nos daría una medida muy precisa de la eficacia del programa implementado. Pero esto complica notablemente la tarea de la evaluación y obliga a los investigadores a tratar de construir lo que denominamos situaciones “contrafactuales”, que tratan de replicar, de la mejor manera posible, lo que hubiera sucedido al individuo si no hubiera realizado una determinada intervención. La metodología habitual de la evaluación de políticas activas consiste en la comparación de las trayectorias laborales de los individuos del grupo de tratamiento frente a los del grupo de control (De La Rica y Fedea, 2015: 6-7).

Las evaluaciones son una herramienta de gran utilidad, que evita despilfarros, garantiza el cumplimiento de las normas legales, asignan presupuestos en función de prioridades previamente consensuadas, y da transparencia y legitimación a la intervención pública. La evaluación a nivel autonómico facilita la toma de decisiones y contribuye a mejorar el proceso de gestión (Vallecillo Gámez, 2015: 168-169). La evaluación debe consistir en un dialogo amistoso para la mejora de un proceso, servicio o producto, a través de un método

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

lógico y sistemático. Existen tres momentos diferenciados en la evaluación, el primero es la evaluación *ex ante* o *previa*; el segundo es la evaluación intermedia que consiste en la monitorización y seguimiento del proceso y la gestión y el tercer momento es *Ex Post* que analiza los resultados, efectos e impactos. La evaluación de resultados debe mostrar si el programa ha sido eficaz, su grado de eficiencia social, ambiental y económica, su pertinencia, el impacto y la viabilidad futura o durabilidad (Calvo *et al*, 2014).

Se pueden establecer algunas consideraciones generales en relación a la valoración de las políticas de empleo según los resultados analizados: la compatibilidad de las políticas de empleo con las Directrices y la Estrategia Europea de Empleo; las Comunidades Autónomas emplean instrumentos de fomento del empleo estable de forma casi generalizadas, priorizando colectivos de mayor dificultad de inserción (mayores de 45 años y discapacitados) y la vigencia de principios de organización y funcionamiento de la Administración similares como la participación de los agentes sociales, la gratuidad, la universalidad y la solidaridad territorial. Y en relación al análisis específico de los instrumentos de intervención de las políticas de empleo se pueden destacar las siguientes limitaciones de esas herramientas: No hay coincidencia en los ámbitos de diseño (UE, Estado) con el marco de gestión y ejecución (Comunidades Autónomas); se incentiva la contratación indefinida en circunstancias que se producirá en todo caso; no prestan especial atención a la calidad del empleo; no impulsan cambios en la dinámica de temporalidad y se dan elevadas tasas de mortalidad en las iniciativas de autoempleo o de creación de empresas (Vallecillo Gámez, 2011: 169-170).

Ante las limitaciones de estos análisis, se hace evidente una mejora de los sistemas de seguimiento de los instrumentos de las políticas públicas, mayor coherencia y profundizar en el sentido social de las mismas. Se plantea la necesidad de una evaluación crítica sobre lo realizado en políticas de empleo y desarrollo local, siendo su gran punto débil que no se han gestionado como sistema en entornos complejos con actores plurales sino como aplicación burocrática de medidas desconectadas. La razón de ser de estas políticas es afrontar desde lo local problemas complejos de empleo, precariedad o exclusión local, con dos criterios rectores la calidad del empleo y de la participación. Para ello hay que valorizar las experiencias anteriores capitalizando los aprendizajes de concertación y capacitación, identificando las potencialidades y debilidades de las estrategias de desarrollo local basadas en la concertación y los pactos locales por el empleo, con el objetivo de avanzar hacia un modelo de desarrollo sostenible e integrador (Jover Torregrosa, 2011).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Son diversas las herramientas que se pueden utilizar en la evaluación de las políticas de empleo, reflejándose en la tabla 3.19 (IvÀlua, 2013).

Tabla 3.19. Herramientas que se pueden utilizar en la evaluación de las políticas de empleo	
Como mejorar la evaluación	<p>Diseñar las PAE al mismo tiempo que la evaluación. El reto son las <i>evaluaciones prospectivas</i> que incorporan la evaluación desde el inicio del proceso de gestación de las PAE.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencias piloto. • Exceso de demanda y la aleatorización como mecanismo de asignación justo. • Los suplentes: haciendo de la necesidad virtud. • La mejora de la base de datos. • Más allá del impacto: profundizar en la evaluación económica de las PAE. • Medidas similares generan similares efectos.
Indicadores Cualitativos	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad de las normas. • Necesidad de la nueva medida. • Utilidad de la medida. • Facilidad en su implantación
Indicadores Cuantitativos	<p>Indicadores presupuestarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicadores eficacia modalidades de contratación • Indicadores eficacia programas mixtos Formación y Empleo. • Indicadores programas de formación puros

Fuente: *Guía práctica "Evaluar el impacto de las políticas activas de ocupación". Junio 2013.* IVÀLUA-Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas. David Casado.

Hay dos planos diferenciados de evaluación, la macroeconómica y la microeconómica. Aquellas evaluaciones que parten del plano macro buscan determinar el efecto neto de las políticas sobre una serie de variables indicativas de la situación global del mercado de trabajo o del conjunto de la economía. La evaluación microeconómica de las políticas de empleo, basada en datos individuales y desagregados, por el contrario profundiza en los efectos de las políticas sobre los participantes y examina aspectos, tanto de carácter cualitativo (calidad de la contratación obtenida, formación recibida, o estabilidad en el empleo) como cuantitativo, por ejemplo referidos a los salarios resultantes tras la acción de política de empleo. Este segundo tipo de evaluación arroja información mucho más rica sobre la efectividad de los programas, también es más costosa, debe ser sistemática y requiere continuidad en el tiempo a fin de obtener resultados significativos. Pero en los últimos años, se han orientado más a evaluar la gestión realizada por los servicios públicos de empleo que a evaluar la dimensión de los resultados alcanzados, lo que hace necesario

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

dedicar esfuerzos a la ampliación de la perspectiva de evaluación de las políticas activas. En España, hay que advertir la escasez de trabajos de evaluación de corte macroeconómico, que se ciñen casi exclusivamente al ámbito académico, lo que provocan que estas evaluaciones no sean “oficiales”, sistemáticas y periódicas, y en pocas ocasiones se ciñen a la arquitectura institucional de las políticas, lo que dificulta su uso para diseñar propuestas de mejora (Vallecillo Gámez, 2011: 167). Se puede concluir según la mayoría de los autores consultados y la lectura de los informes de evaluación de organismos internacionales y de la UE, que las políticas activas hasta el momento se muestran poco eficaces en la mejora real del ajuste de oferta y demanda en el mercado de trabajo (Martínez López, 2008).

En la tabla 3.20 se esquematizan las diferentes estrategias de evaluación de las políticas de empleo.

Tabla 3.20. Estrategias de Evaluación de las Políticas de Empleo		
Estrategia de evaluación	Características y Limitaciones	Ejemplos de evaluación
Evaluaciones Experimentales	Lógica de ensayos clínicos para fármacos: grupo de tratamiento 500/ grupo de control 500 Aleatorización de la participación, que no es fácilmente aplicable por los responsables de las políticas de empleo presente en mundo anglosajón, pero NO en España. Críticas: son caros- transfondo ético (discriminación del grupo de control).	Behaghel L. <i>et al</i> , 2012. Impacto de la provisión pública frente a privada de un programa de orientación y búsqueda de empleo en Francia. La orientación intensiva incrementa la tasa de salida del paro. Impacto más elevado con proveedores públicos, los privados “aparcen” a desempleados con difícil inserción.
Estudios Observacionales	Son estudios de carácter estadísticos y demográficos, en los que no hay intervención por parte del investigador, y éste se limita a medir las variables que define en el estudio. Problema de “sesgo de selección”. A mayor riqueza de datos, mayor validez de la evaluación.	
Regresión discontinua.	Es importante valorar el punto de corte o umbral (renta)	La mejora de la inserción laboral de jóvenes desempleados en Reino Unido (De Giorgi y Giancomo, 2015). Impacto positivo.
Matching. Emparejamientos exactos.	Experimento a posterior: seleccionar estadísticamente a grupo de no participantes con características similares.	Los efectos en Alemania de las PAE en jóvenes. Impacto más positivo: 1.- subsidios salariales. 2.- orientación y formación. Impacto negativo: la creación directa de empleo público.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Modelo de dobles diferencias.	Grupo de agentes es expuesto a un programa y el resto de agentes NO. Comparación media agregada.	¿Reducir los subsidios al desempleo en personas de más edad en Alemania? (Bookmann, 2012). No tiene efectos, excepto mujeres de Alemania del Este. Falta de efectividad debido a los “pesos muertos”: más contratación subvencionada supone menos contratación no subvencionada.
Elección entre métodos.	Mentalidad abierta, ecléctica y sin apriorismos. Prueba piloto.	

Fuente: *Guía práctica “Evaluar el impacto de las políticas activas de ocupación”*. Junio 2013. IVÀLUA-Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas. David Casado.

Se debe valorar positivamente la inclusión en las evaluaciones realizadas de criterios relacionados con la evolución del mercado de trabajo en cada comunidad autónoma y con el seguimiento de las políticas realizadas. Sin embargo, se echan en falta indicadores de efectividad y eficiencia de las políticas activas que cada comunidad autónoma lleva a cabo. El número de personas atendidas en cada medida en relación al potencial de personas destinatarias es un indicador de cobertura y seguimiento, pero deja de lado los resultados y el impacto de los programas. En los PAPE (2014, 2015 y 2016) se avanza de nuevo en la línea de condicionar recursos a resultados pero los indicadores contemplados están relacionados mayoritariamente con el seguimiento de las actuaciones realizadas. Se puede concluir que el papel de las evaluaciones resulta clave para transformar las políticas activas en instrumentos eficientes y útiles para que los parados mejoren sus probabilidades de vuelta al empleo (Cueto y Suárez, 2015: 306).

3.5.3. Impacto territorial y accesibilidad a las políticas de empleo

Según Cueto y Suárez (2015: 294-295), con el proceso de descentralización, las Oficinas de Empleo dependen de cada Servicio Público de Empleo Autonómico y no del Servicio Público de Empleo Estatal. Teniendo en cuenta el número de oficinas y el número de parados registrados en cada una de ellas se calcula el número de parados por oficina. La falta de datos, o de su disponibilidad, sobre el número de orientadores disponible en cada oficina impide ofrecer un análisis más exhaustivo sobre la situación de precariedad que se vive en muchas de las oficinas y que se traduce, sin lugar a dudas, en unos servicios de empleo de calidad cuanto menos cuestionable. Teniendo en cuenta que hay 732 oficinas en toda España, el número de parados por oficina supera, de media, los siete mil en 2015. Según los datos de OCDE (2014), teniendo en cuenta el número de orientadores en los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

SPE de España, cada uno de ellos debe atender a 269 parados, lo que supone la cifra más alta de los países considerados, solo después de Irlanda. Situándose, además, muy lejos de los 47 de Alemania, 36 de Dinamarca o 22 de Reino Unido (Tabla 3.21). También se muestran diferencias muy relevantes por comunidades autónomas. Mientras que, en algunas, la cifra no llega a cinco mil parados por oficina de empleo (País Vasco y Castilla y León), en otras se duplica (Cataluña, La Rioja, Canarias, Comunidad Valenciana, Madrid y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla). Sin duda, estas cifras impiden realizar una atención personalizada a los desempleados. El porcentaje de demandantes de empleo que dejan de serlo porque cubren una de las vacantes registradas en el SPE no supera el 5%, lo que demuestra el escaso papel del SPE en la intermediación. La cuota del servicio público de empleo en términos de intermediación laboral es prácticamente inexistente y la falta de recursos humanos (agravada con el recorte de fondos) que atienden al volumen de parados registrados en nuestro país imposibilita llevar a cabo itinerarios personalizados que ayuden en la reinserción laboral de los desempleados o la supervisión del compromiso de activación (Suárez Cano, 2011: 24; Fedea, 2016).

En 2013, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales acordó un nuevo modelo de programación, evaluación y financiación que supuso definir un amplio conjunto de indicadores para medir la ejecución de objetivos, condicionando la financiación a la consecución de los mismos. El 40% de los fondos dirigidos a las políticas activas se asignaron basándose en la evolución de una serie de variables que, además de la evolución de paro registrado y demandantes no ocupados incluía indicadores del grado de cumplimiento de objetivos del Plan Anual de Políticas de Empleo, tales como el número de jóvenes atendidos en cada comunidad y la calidad de la atención prestada; los beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional, (PREPARA), las personas con discapacidad atendidas en cada CCAA respecto al número de personas con discapacidad, los procedimientos sancionadores iniciados por el SEPE a instancias de las CCAA sobre el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo; los trabajadores que capitalizan las prestaciones por desempleo en la modalidad pago único; los contratos de emprendedores formalizados, la inclusión de la formación certificable en las convocatorias de Formación, etc. La mayor parte de los SPE autonómicos llevan a cabo análisis de seguimiento de las acciones, de manera que publican indicadores relacionados con el número de participantes en las medidas. Sin embargo, las evaluaciones de resultados con grupo de control siguen constituyendo una excepción.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Existen tres tipos de dificultades en la accesibilidad y en la labor de los servicios públicos de empleo: la magnitud de la situación del desempleo; la heterogeneidad en los perfiles de los demandantes (edad; sexo; situación contractual; duración de la situación del desempleo; nivel de cualificación; nacionalidad) y la generación de nuevos colectivos con disponibilidad limitada (Suárez Cano, 2011). Las soluciones contempladas para suplir estas dificultades son la mejora en la gestión y modernización de los servicios (uso de herramientas y soportes técnicamente avanzados); la expansión de recursos y la cooperación (cooperación con el sector privado y el papel de las agencias privadas); la sistematización y buena gobernanza de las estrategias desde lo local y contar con experiencias contrastadas que puedan ser utilizadas como referencia. Aun existiendo una serie de condicionantes asumidos como la heterogeneidad de las situaciones, la temporalidad en recursos y programas y las escasas “buenas prácticas a seguir”, para una mejor actuación territorial de las políticas de empleo se debe combinar una integración y funcionamiento sinérgico de los programas de empleo; el acceso a toda la documentación disponible; la cooperación necesaria de todos los agentes y desterrar el exceso de burocracia (Fernández Garrido, 2011).

La falta de coordinación y de fluidez de comunicación entre oficinas y SPE con respecto de la información de ofertas y demandas de empleo es evidente. Las diferencias significativas en la accesibilidad a las oficinas de empleo desde una perspectiva territorial no solamente se justifican por su ubicación en una determinada área urbana o no, sino que están más relacionadas con la propia gestión de estas oficinas en cada Comunidad Autónoma. Además se contrasta las hipótesis sobre la existencia de una relación significativa entre accesibilidad y paro a nivel municipal y que los servicios de empleo ayudan, a que los parados encuentren trabajo, fomentan sus habilidades en el proceso de búsqueda y gracias al asesoramiento recibido influyen en que las posibilidades de perder el empleo sean menores. Las oficinas de empleo juegan un importante papel a la hora de impedir que los trabajadores abandonen el mercado de trabajo y transiten hacia la inactividad. La labor realizada por los Servicios Públicos de Empleo contribuye a evitar la marginación social de los parados, pero sus resultados no son tan concluyentes cuando se analiza la transición a la ocupación, ya que los inscritos que no cobran prestación por desempleo pero que demandan algún servicio relacionado con la búsqueda de empleo tienen una menor probabilidad de encontrar empleo (Suárez Cano, 2011: 213-217).

Una de las principales carencias históricas del sistema, ha sido la necesidad de establecer

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

un ámbito competencial claro entre los distintos niveles de la administración española. Tampoco se definían en la Ley de Empleo los mecanismos de coordinación efectiva entre los servicios autonómicos y el SPEE. El intento de llevar a efecto una actuación integrada entre la Administración Central, la Autonómica y la Local, haciendo compatible el elenco de medidas activas aplicadas y evitando en lo posible duplicidades, ha provocado que el nuevo paradigma normativo en el proceso de modernización parta de la interoperabilidad y estructura en red como herramientas indispensables para acercar y personalizar las políticas de empleo, mediante pactos territoriales, agencias de desarrollo, consorcios por el empleo, etc. y obtener así mayor capacidad de colaboración con el sector privado (Fernández Ramírez, 2015: 39).

El artículo 20 de la Ley de Empleo define el concepto de intermediación laboral como “el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación. La intermediación laboral tiene como finalidad proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades. También se considerará intermediación laboral la actividad destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral tiene la consideración de un servicio de carácter público”.

Los cambios en materia de colocación se fueron haciendo cada vez más necesarios, ya que se comprobó como el antiguo INEM no llegaba ni siquiera al 8 % de las colocaciones que anualmente se producían, debido a que no se realizaban adecuadamente las tareas de intermediación, aunque si llevase con una cierta eficacia la gestión de las prestaciones por desempleo, la labor formativa y la elaboración de estadísticas fiables. Estas limitaciones e incapacidades de los servicios de empleo para realizar sus funciones en intermediación laboral se debía principalmente a la insuficiencia de medios financieros y la escasa cualificación de sus trabajadores que procedían de actividades ajenas al desempleo. La crisis económica y el aumento del paro, la competitividad empresarial, la apertura del mercado de trabajo y el progreso científico y tecnológico hizo que se impusieran en todos los campos criterios cada vez más liberalizadores, en donde ya se plantea el fin del monopolio público y la posibilidad de regular la intermediación privada a

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

través de agencias de colocación sin fines lucrativos (Sevilla Corella, 1999; Monereo Pérez, 1996; Rodríguez Piñero, 1996).

La actividad de intermediación y colocación nunca ha estado en manos exclusivamente del Estado, ya que organizaciones sindicales, asociaciones con fines sociales y las agencias de empleo privadas progresivamente han intervenido en este ámbito. Existe una tendencia a externalizar numerosas funciones que se atribuyen al Servicio Público de Empleo, sin embargo se carece de un ordenamiento regulador y un régimen jurídico concreto para las entidades colaboradoras, lo que provoca una dispersión incontrolada de las competencias, del propio contenido de las políticas de empleo y de la labor de intermediación laboral.

El estudio práctico de la actividad de colocación se complica por la escasa doctrina judicial en este campo. La escasa intervención judicial es fruto de la poca importancia que se ha dado a la actuación previa al inicio del contrato de trabajo y a ello se une la diversidad de jurisdicciones implicadas, interviniendo la jurisdicción contencioso-administrativa, la jurisdicción social y la jurisdicción civil. Por estas razones se impone una mayor seguridad jurídica en esta materia, acorde con los principios básicos que caracterizan al derecho del trabajo como son el principio de protección del trabajador y el principio de rendimiento o eficiencia económica en el marco del sistema de economía social de mercado. Con esa regulación específica se daría una mayor fiabilidad, profesionalidad y solvencia de los agentes de empleo para diferenciarlos de los que actúan de forma abusiva (Serrano Falcón, 2009: 616-630).

El panorama difícil en los servicios de empleo se debe al alto volumen de trabajo con recursos limitados. En el ámbito de los recursos humanos en España existe una ratio de 450 usuarios por funcionario (OIT, 2011), una cifra quince veces más elevada que en países con menos desempleo (Alemania, Reino Unido, Dinamarca); con una heterogeneidad de usuarios con perfiles, necesidades y posibilidades muy variadas, y la gestión de una cifra notablemente baja de las colocaciones como demostración de la ineficacia y mala imagen del servicio público.

La ratio media de los empleados de los servicios públicos de empleo la vemos reflejada en la Tabla 3.21.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 3.21. Ratio media de los empleados de los servicios públicos de empleo (2014)

	Demandantes de empleo inscritos (miles)	Personal del SPE (miles)	Demandantes de empleo por cada trabajador del SPE
España	5745,3	21,4	269
Austria	258,6	4,9	53
Bélgica	547,4	10,0	54
Rep. Checa	509,2	7,3	70
Dinamarca	207,7	5,8	36
Estonia	53,2	0,5	108
Finlandia	470,4	3,9	120
Alemania	5207,6	110,0	47
Grecia	576,6	3,4	169
Irlanda	444,9	0,6	778
Países Bajos	625,6	5,0	125
Polonia	2011,2	23,8	84
Portugal	639,7	3,6	177
Rep. Eslovaca	401,5	2,3	172
Eslovenia	110,7	1,0	112
Suecia	679,0	10,8	63
Reino Unido	1571,7	72,9	22

Fuente: Estudios Económicos de la OCDE (2014) y *Digitalización y políticas activas de empleo (Observatorio ADEI, 2015: 8)*

Las oficinas descentralizadas del SEPE a menudo no tienen la capacidad para implementar políticas de activación en una escala suficiente para ofrecer un apoyo eficaz a los solicitantes de empleo garantizando, al mismo tiempo, que se cumplan las obligaciones por parte de los beneficiarios (OCDE, 2015). En las evaluaciones oficiales del SEPE se habla de una ineficacia territorial de las Políticas Activas de Empleo por problemas de diseño, más que de recursos. En el periodo 2008-2011 se gastó 30.000 millones de euros en PAE, sin apenas resultado (incremento de 3,3 millones de parados, casi la mitad de los desempleados no contacta con su oficina pública de empleo y un tercio de los parados espera una llamada de la oficina pública de empleo). Por eso se plantean nuevas herramientas como la reforma de la formación para el empleo; la personalización de los servicios; mayor vinculación entre políticas activas y pasivas; las bonificaciones a la contratación mejor diseñadas y especial atención a los jóvenes. Para ello los servicios públicos deben adaptarse a las necesidades, mediante una intensa coordinación y colaboración con las CC. AA., como exige la distribución competencial, de manera gradual

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

y con enfoque de largo plazo, aunque sin obviar el marco de austeridad que la condiciona (SEPE, 2015).

3.5.4. Efectos de las políticas de empleo sobre determinados colectivos

En los últimos años ha existido un aumento de la segmentación laboral, existiendo más probabilidad de estar parado teniendo en cuenta diversos factores. Así los jóvenes, los inmigrantes y aquellas personas con menor nivel educativo sufrían con más intensidad las secuelas del paro y los trabajadores de bajos salarios se han visto más afectados por los impactos de la crisis que aquellos trabajadores que tenían mejores salarios (Navarro Gómez y Rueda Narváez, 2015). El aumento del empleo en los últimos años (2014-2016) ha beneficiado más a los hombres, aunque este leve incremento de la contratación se ve matizado por la rotación, parcialidad y temporalidad. La incidencia del paro de larga duración es mayor que nunca y las perspectivas laborales siguen estancadas en niveles muy bajos y persistentes (FEDEA, 2016)

Este impacto hay que tener en cuenta que se produce en un marco de reducción de las tasas de natalidad (fundamentalmente por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo); la reducción del tamaño medio del hogar e incremento de los hogares unipersonales que influye en la probabilidad de estar activo; la emancipación tardía de los jóvenes debido a una prolongación del periodo formativo y la reducción del número de matrimonios. La desigualdad en el mercado laboral es una cuestión que continúa persistiendo y se evidencia en múltiples aspectos como la discriminación salarial, las diferentes ocupaciones y categorías profesionales correspondientes a hombres y mujeres, etc. (Sánchez Sello, 2010).

Los efectos indirectos de las políticas de empleo son potencialmente relevantes sobre todo en dos de los cuatro tipos de políticas activas descritas como son la formación de parados y los incentivos al sector privado. Al evaluar estas políticas, el resultado en general se mide en términos de empleabilidad de los parados tras la medida implementada, pero en general, no se tiene en cuenta que su empleabilidad puede afectar a que otros trabajadores se vean negativamente afectados. Los tres tipos de efectos indirectos de las políticas activas de empleo más importantes son los siguientes (Calmfors, 1994 y De La Rica, 2015: 10-11):

a) *Efectos de desplazamiento*: Se producen cuando los trabajos creados por un

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

determinado programa se crean a expensas de otros que quizá se hubieran creado. Esto perjudica claramente a parados no participantes en un programa determinado, bien de formación o bien de subsidios a la contratación en el sector privado. Si estos efectos desplazamiento no son tenidos en cuenta, se puede sobreestimar claramente el impacto de las medidas adoptadas. Algunos de los trabajos dirigidos a la estimación de estos efectos indirectos encuentran un efecto desplazamiento muy significativo al utilizar un modelo en el que este efecto desplazamiento se incluye.

b) *Efectos de "Peso Muerto"*: Estos efectos se producen principalmente en los programas de subsidios al sector privado. Tienen lugar cuando se ofrecen subsidios a contrataciones que hubieran tenido lugar también en ausencia del subsidio (Forslund y Krueger, 1997; Davidson y Woodbury, 1993 y Heckman, Lochner y Taber, 1997). Si este "peso muerto" no se tiene en cuenta, se sobreestima claramente el impacto positivo de la política de ayudas a la contratación en el sector privado. Para poder medir la importancia de estos efectos, sería necesario observar el contrafactual, es decir, el comportamiento en términos de contratación de las empresas que han utilizado el programa en ausencia del mismo.

c) *Efectos de sustitución*: Al incentivar empleos para determinadas categorías de trabajadores, otros empleos se ven negativamente afectados dado que sus costes relativos aumentan con respecto a los primeros. Las empresas tendrán incentivos a sustituir empleos cuyo coste relativo ha aumentado (empleos no afectados por ayudas) por otros cuyo coste relativo ha disminuido. Aunque la existencia de estas externalidades negativas se ha documentado a nivel teórico en varios estudios previos (véase Johnson (1979) y más recientemente Van der Linden (2005) y Cahuc and Le Barbanchon (2010), lo cierto es que la evidencia empírica es escasa y además ambigua. Por ejemplo, Blundell et al (2004) no encuentran efectos indirectos derivados de una intervención realizada con jóvenes desempleados en el Reino Unido, mientras que Gautier et al (2011) sí parecen encontrar efectos desplazamiento derivados de una intervención de asistencia en la búsqueda de empleo realizada con jóvenes daneses. Crepon et al. (2012) analizan los efectos indirectos de desplazamiento provocados por una intervención de asistencia a la búsqueda de empleo en Francia y sí parecen documentar la existencia de estas externalidades negativas en áreas donde la demanda de empleo es escasa. La existencia de externalidades negativas tiene importancia en la evaluación de este tipo de políticas, dado que aunque los efectos directos sobre los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

individuos tratados en estas intervenciones sí parecen ser positivos, el hecho de que el efecto neto pueda ser nulo por estos efectos indirectos debe inducirnos a reflexionar sobre la utilidad real de estas políticas.

La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad es preocupante, y sus principales características y recomendaciones vienen reflejados en el informe del CES 2/2014 que se resumen en la tabla 3.22.

Tabla 3.22. Informe CES 2/2014. La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad.	
Ámbitos	Principales conclusiones
Intermediación y orientación	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar los servicios de orientación e intermediación mediante el refuerzo de los efectivos y el incremento de la eficacia. • Mayor personalización de la orientación, así como reducción de los plazos para efectuar las entrevistas. Flujo más directo de información entre las empresas y los servicios de empleo. • Mejorar el nivel de participación en la recualificación y formación para el empleo. Impulsar programas e itinerarios personalizados de formación y reciclaje. • Apoyo al autoempleo y al emprendimiento.
Protección por desempleo	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar especialmente la situación de los desempleados mayores de 45 años que han agotado las ayudas del sistema de protección por desempleo y que son menores de 55 años, para evitar que queden fuera del sistema. • Reconsiderar el requisito de rentas de la unidad familiar o exceptuarlo de cara a la financiación del convenio especial para los más mayores, y elevar su base de cotización por jubilación. • Al menos, desde el punto de vista de mantenimiento de la cobertura de la protección, sería importante reconsiderar el diseño de la renta activa de inserción, elevando la duración o suprimiendo el número de veces en que se puede percibir
Protección ante situaciones de pobreza	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la coordinación de los mecanismos de ayuda existentes, al tiempo que vincular el sistema de RMI a las medidas de políticas activas de empleo y de apoyo para la inserción social y/o laboral. • Instrumentos de protección social en la transición a la salida definitiva de la actividad laboral. El objetivo de extensión de la vida laboral también debería prestar una atención equivalente a los incentivos a la permanencia en la actividad. • Favorecer la cobertura de un mayor número de trabajadores mayores, para quienes los convenios especiales (prejubilación) resultan clave. Redoblar la atención ante el riesgo de desconexión con el sistema de Seguridad Social.

Fuente: Informe CES 2/2014, *La situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años de edad*.

Las alarmantes cifras de desempleo, especialmente sangrantes en el caso de los más jóvenes (el desempleo se ceba principalmente con las mujeres en los grupos de edades más jóvenes, de 16 a 19 años, con unas tasas de paro que alcanzaron en 2013 en España

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

la escalofriante cifra de 76,45%), ha provocado que desde la Unión Europea, se manifieste su preocupación a través de una serie de recomendaciones e iniciativas centradas en el impulso del empleo juvenil y para abordar la discriminación laboral por cuestión de género que se acentúa en el caso de las nuevas generaciones que acceden al mercado laboral (Asián Chaves y Rodríguez Sosa, 2014).

Las tasas de desempleo que se padecen también son diferentes según la formación, así la tasa de paro alcanza el 56% en analfabetos, el 45% con estudios primarios incompletos y el 14 % los que poseen educación Superior (Infojobs, 2015).

En el marco de las políticas activas de empleo, se han adoptado en los últimos años distintos programas específicos dirigidos a colectivos principalmente jóvenes y desempleados de larga duración. La prioridad en la atención a los jóvenes se ha venido desarrollando a través de la puesta en marcha de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y del RD 8/2014 de 4 de julio que aprobó el régimen de implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La finalidad última del mismo es que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación y formación, mayores de 16 años y menores de 29 años, o menores de 30 en caso de personas con discapacidad, pudieran recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleadas. Los primeros pasos de la Garantía Juvenil en España han sido problemáticos y la garantía de una oferta de formación o de empleo en un período máximo de cuatro meses no parece haberse traducido en una inserción laboral de calidad. En los primeros ocho meses de implementación de la garantía juvenil, el 76,5% de los contratos bonificados han sido de carácter temporal (Rodríguez-Soler y Verd, 2015; Miguélez *et al.*, 2015a: 31-33).

A finales de 2014, se puso en marcha el Programa de Activación para el Empleo, dirigido específicamente a las personas desempleadas de larga duración, y cuyo objetivo era mejorar su empleabilidad y dotarles de nuevas oportunidades, considerando sus mayores dificultades de colocación. Junto al objetivo de favorecer la vuelta al empleo a través de actuaciones de política activa de empleo y de intermediación laboral, el Programa establecía una ayuda económica de acompañamiento vinculada a la participación en las políticas de activación. Con el objetivo de valorar adecuadamente estas actuaciones sería conveniente disponer, más allá de la información existente sobre la condición de beneficiarios de los respectivos Programas, de información adicional detallada que permitieran evaluar el logro de los objetivos y los resultados alcanzados en términos de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

mejora de la empleabilidad e inserción en el mercado de trabajo (Informe CES 3/2015).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Capítulo 4. Las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias

En este capítulo se abordan las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, analizando la sociedad y la economía del archipiélago como región europea ultraperiférica, centrándose en el estudio del mercado de trabajo atendiendo a la insularidad, movilidad laboral, características del empleo y evolución del paro. Se valora el papel del dialogo social, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo y se examinan los contenidos, evolución, instrumentos operativos (ICFEM y SCE) y resultados de las políticas de empleo en Canarias. Las políticas de empleo desplegadas en las islas se han orientado fundamentalmente a la formación ocupacional de los trabajadores desempleados, a suplir las necesidades de renta de los mismos, mediante prestaciones por desempleo, que son cubiertas por la administración estatal y a facilitar incentivos al sector privado que aumentan sus beneficios empresariales, aunque generan escaso empleo duradero. De esta forma se verifica la segunda hipótesis central planteada en la introducción de esta Tesis, que pone de relieve como las políticas públicas de empleo en gran medida han servido para satisfacer necesidades del sector privado y en menor medida a generar actividad económica y empleo.

Canarias, desde mediados de la década de los 90, abandona la senda de la convergencia hacia los estándares nacionales de renta primaria bruta por habitante. Por lo tanto el creciente distanciamiento con los niveles medios estatales no es una cuestión coyuntural, relacionada exclusivamente con el mayor impacto de la crisis en las islas, sino que reviste un carácter estructural, cuyos síntomas son evidentes desde finales de la década de 1990 (CES-Canarias, 2011; Padrón Marrero *et al.*, 2016: 277). El archipiélago es una región significativa para estudiar la gran paradoja de la reestructuración del capitalismo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

desarrollado que muestra el crecimiento económico sin cohesión social. La precariedad laboral, la inseguridad económica de las pequeñas y medianas empresas, los salarios bajos, los trabajadores de condición atípica y los no cualificados, el desempleo, la pobreza y la exclusión social, son hechos arraigados en la región que determinan deficiencias estructurales de la sociedad canaria (Hernández Guerra, 2016: 25).

Como veremos en este capítulo, Canarias es la Comunidad Autónoma del Estado con menos servicios y programas de las políticas de empleo ejecutadas (PAPE 2015 y 2016), lo que muestra que sus actividades y actuaciones son comparativamente más discontinuas e inestables, y que sus estructuras e instrumentos no se adaptan como debieran a la insularidad y al territorio fragmentado en él que se despliegan. En los últimos años existen dos miradas o visiones sobre el crecimiento económico en Canarias. Una mirada pone el acento en los beneficios del crecimiento: incremento del empleo, beneficios, renta, renta *per cápita*, cambios en la distribución espacial de renta en beneficio de zonas de Canarias tradicionalmente pobres, servicios sanitarios, educativos y sociales mejorados notablemente. Otra, pone la mirada en los costes del crecimiento, el deterioro medioambiental, los sacrificios en la calidad de vida. Son aspiraciones contradictorias de ciudadanos con los mismos derechos (Rivero Ceballos, 2012: 158).

4.1. La sociedad y la economía de Canarias

La sociedad y la economía canaria en las últimas décadas del siglo XX ha experimentado fuertes transformaciones que tienen su origen en el crecimiento poblacional elevado, la expansión de la salarización, el notable despegue del nivel formativo de la población, la apertura de los mercados internacionales, el desarrollo de internet y una estructura productiva que evoluciona de la primacía del sector primario hasta 1960, a la clara hegemonía del sector servicios a partir de la década de los setenta. En 1955 la población activa canaria se caracterizaba por su extrema dependencia del sector primario, empleando al 59 por ciento de los ocupados en la agricultura, pesca y ganadería, orientadas al mercado peninsular que era destino exclusivo de los cultivos de exportación de las islas (plátanos y tomates). Entre 1960 y 1975 se produce la generalización de la navegación aérea y un fuerte desarrollismo turístico que trastocará bruscamente la estructura económica y social de Canarias y a partir de 1977 se profundizan estas tendencias socioeconómicas y laborales, en un contexto de consolidación democrática y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

autonómica, crisis cíclicas y paro galopante. En la década de los noventa y en el inicio del nuevo milenio el sector terciario siguió hegemonizando la estructura sociolaboral del archipiélago, pero con mayor peso en las islas orientales, generando abundante empleo entre profesionales y técnicos, directivos y funcionarios, administrativos, comerciantes y vendedores (Díaz Hernández, 2006).

Según el Tratado de Lisboa de la Unión Europea (2009) las Islas Canarias están caracterizadas por su gran lejanía, insularidad, reducida superficie, relieve y clima adversos, y dependencia económica de un reducido número de productos, factores cuya persistencia y combinación perjudican gravemente su desarrollo. Canarias al ser región Objetivo 1 y por su carácter ultraperiférico recibió abundantes ayudas y subvenciones europeas para apoyar a sectores económicos en crisis como zonas agrícolas y ganaderas tradicionales, que aun siendo relevantes no consiguieron introducir cambios trascendentales en la estructura productiva y sociolaboral de Canarias.

4.1.1. La economía canaria

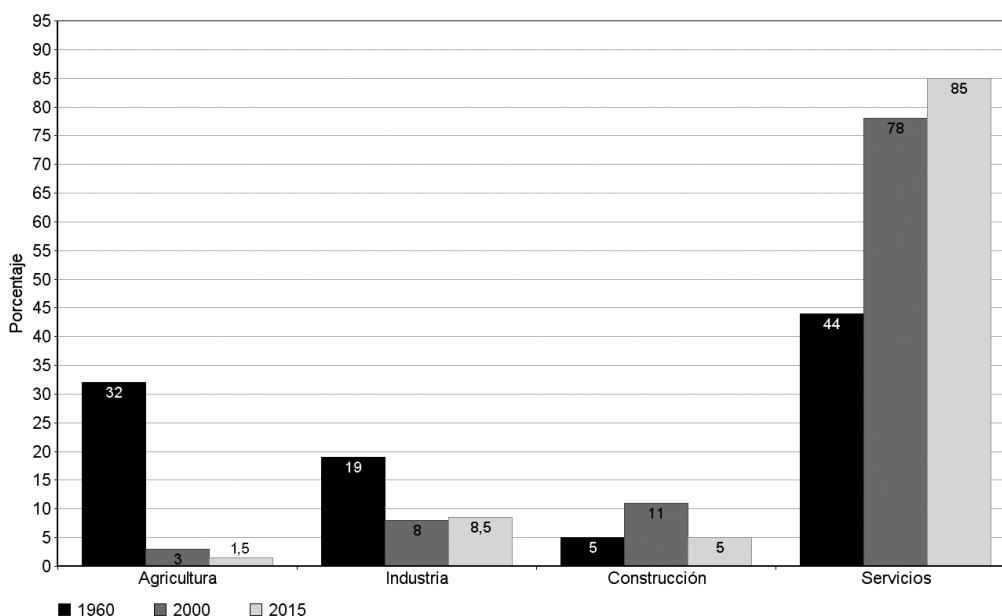
Las Islas Canarias ha tenido históricamente un régimen regulatorio de tipo comercial (tratamiento a las importaciones) y fiscal (tratamiento tributario al consumo), cualitativamente diferenciado respecto al imperante en Península y Baleares, aunque esta especialidad constitutiva del “hecho diferencial canario”, y surgida en unas circunstancias determinadas, sería recortada progresivamente en su devenir (Rodríguez y Gutiérrez, 1997: 106).

La evolución de la composición sectorial del PIB (figura 4.1) y los cambios en el sistema productivo canario, en las últimas décadas son profundos, variando sustancialmente el papel, la distribución y el desarrollo de los diferentes sectores económicos, y dentro de una orientación general de implantación del capitalismo comercial, caracterizado por el librecambismo restringido o un proteccionismo débil (León Santana, 2004: 720).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 4.1. Evolución de la composición sectorial del Producto Interior Bruto de Canarias



Fuente: Elaboración a partir de datos de la Contabilidad Regional de España. ISTAC.

En relación a los empleos de los diferentes sectores en Canarias, los empleos más numerosos se ubican en la hostelería, comercio y transporte (47% del total), educación y sanidad (16,5%) y servicios empresariales (12%). Los sectores que experimentaron una mayor reducción de empleos entre 2009 y 2014 fueron la construcción, los servicios intermediarios financieros, la industria manufacturera y la agricultura. En términos de aportación al conjunto de la economía, el sector primario en Canarias solo supone el 1,53% del PIB, aunque genera el 3,3% del total del empleo, mientras que la principal actividad industrial es la alimentación, fundamentalmente las fabricas de bebidas, industrias lácteas, panadería, pastas alimenticias e industria cárnica. La contribución del sector servicios al PIB de Canarias en cambio supera el 85,3%, con un significativo incremento en los últimos años, que vuelve poner de manifiesto la fuerte hegemonía de este sector en la economía del archipiélago (CES Canarias, 2015: 127-430). Se contabilizan 813.300 ocupados en Canarias, con un sector servicios pujante que abarca

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

712.900 empleos, la construcción 39.100, la industria 37.100 y la agricultura 24.300 (ISTAC, 2016).

El sector turístico es relevante para el desarrollo socioeconómico del Archipiélago y en términos de generación de empleo, registrando un total de 273.982 puestos de trabajo directos e indirectos, suponiendo de forma directa el 20,9% del PIB regional y el 24,8% del empleo creado en la economía canaria, mientras que los efectos indirectos se cifran en un 10,5% del PIB y un 11,1% del empleo. Vinculadas al turismo, las actividades de comercio, transporte y hostelería son las más significativas y contribuyen en un 36,4% del PIB real (Impactur, 2015).

La mayoría de los enfoques y opiniones sobre el modelo productivo actual de las islas se polarizan en torno a una visión optimista, que tiende a ver al turismo como un "pasaporte para el desarrollo" y una visión pesimista que lo considera una forma de neo-colonialismo. Se pueden distinguir cuatro factores determinantes en las condiciones de empleo del sector turístico como son su posición como destino en la red internacional de servicios turísticos; la estabilidad de la demanda turística; los factores institucionales y su orientación endógena. No obstante el empleo no debe ser el único factor a tener en cuenta a la hora de evaluar un modelo de desarrollo turístico, sino que también debería valorarse adecuadamente el reparto de los beneficios de la actividad en forma de rentas sociales y empresariales (Santana Turégano, 2005).

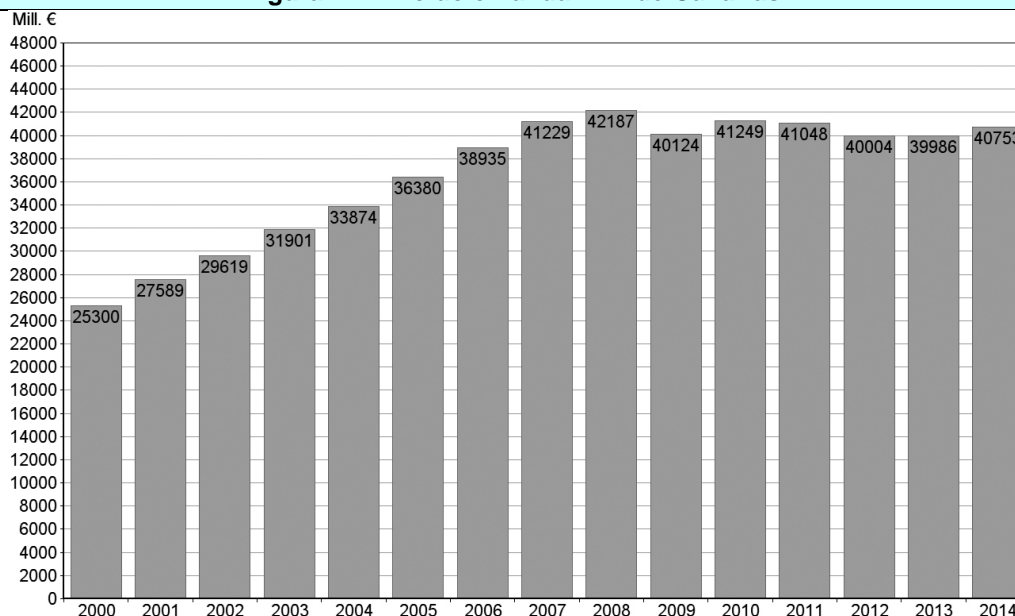
El PIB nominal de Canarias, según los datos de la Contabilidad Regional de España, ascendió en 2015 a 42.316 millones de euros y el gasto medio por hogar era de 23.126 euros (ISTAC, 2016).

Tras la recesión del 2008, y a partir del segundo trimestre de 2013 se inició un proceso expansivo debido a la mejora de la demanda interna, la evolución más favorable del sector servicios y una contribución menos negativa de los sectores inmersos en el proceso de reestructuración, como la construcción. Se prevé que el PIB real de Canarias consolide este ciclo expansivo con tasas de crecimiento positivas en 2016 y 2017.

La evolución del Producto Interior Bruto canario (figura 4.2) en el periodo de estudio, expresa su vigoroso crecimiento hasta la crisis del 2008, produciéndose a partir de ahí, un nítido estancamiento económico.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 4.2. Evolución anual PIB de Canarias



Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Regional de España (en millones de €). ISTAC

El número de empresas en Canarias ha decrecido durante la crisis (-8,5%), con la desaparición de un número elevado, pasando de 140.414 en 2007 a 128.518 empresas en 2014. Estas empresas se caracterizan por su reducida dimensión (el 91,3% de las empresas tienen un máximo de 9 trabajadores) y por la baja tasa de actividad emprendedora, que es del 4,6%, un 1,1% menos que la media nacional. La economía sumergida, irregular o informal que incluye todas las actividades que pudiéndose desarrollar de forma legal se llevan a cabo sin dar parte de ella a las autoridades públicas, provoca una competencia desleal frente a los empresarios y profesionales que sí cumplen con sus obligaciones, el Estado deja de recaudar ingresos a través de la Seguridad Social, la hacienda pública ve limitada su capacidad para financiar los servicios y prestaciones y los trabajadores sufren una precarización de sus condiciones de trabajo. Según datos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Canarias se sitúa como la sexta comunidad autónoma del Estado con más casos detectados de irregularidades, y aún siendo una de las regiones con mayor paro, el total de incidencias registradas en la población desempleada es inferior a la media. El grueso de las irregularidades detectadas se centra

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha:	10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

en el colectivo de profesionales, donde hay una bolsa de fraude de actividades no declaradas, en el control del IGIC a la importación, en los Impuestos de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentales y el Impuesto de Sucesiones y Donaciones (CES Canarias, 2015: 764-785).

El presupuesto autonómico de 2016 define el contexto económico como de “mejora de la actividad y de consolidación de la recuperación”, teniendo como antecedente, ocho trimestres continuados de crecimiento. Así el crecimiento del PIB real de Canarias en 2015 fue del 3,2%, el mayor desde 2007 y la previsión para 2016 es de un dinamismo económico menos intenso, con un crecimiento del PIB real del 2,8% y con una tasa de paro del 27,9%. El leve crecimiento y la actual recuperación económica de Canarias se sustentan en factores exógenos como son los bajos precios del petróleo, bajos tipos de interés, inestabilidad política en destinos turísticos competidores del Mediterráneo y Oriente Medio, buena marcha de los países de origen de nuestros turistas, etc. Estos factores externos condicionan completamente la situación económica de las Islas, pudiendo no ser permanentes, por lo que el crecimiento sólo se consolidará si se recupera la demanda interna y se reacciona de forma clara ante las altas tasas de paro, los recortes de las prestaciones, la disminución de los salarios, la dificultad para acceder al crédito y la caída de la inversión pública (Yanes, 2016; UGT, 2016).

4.1.2. Panorama social

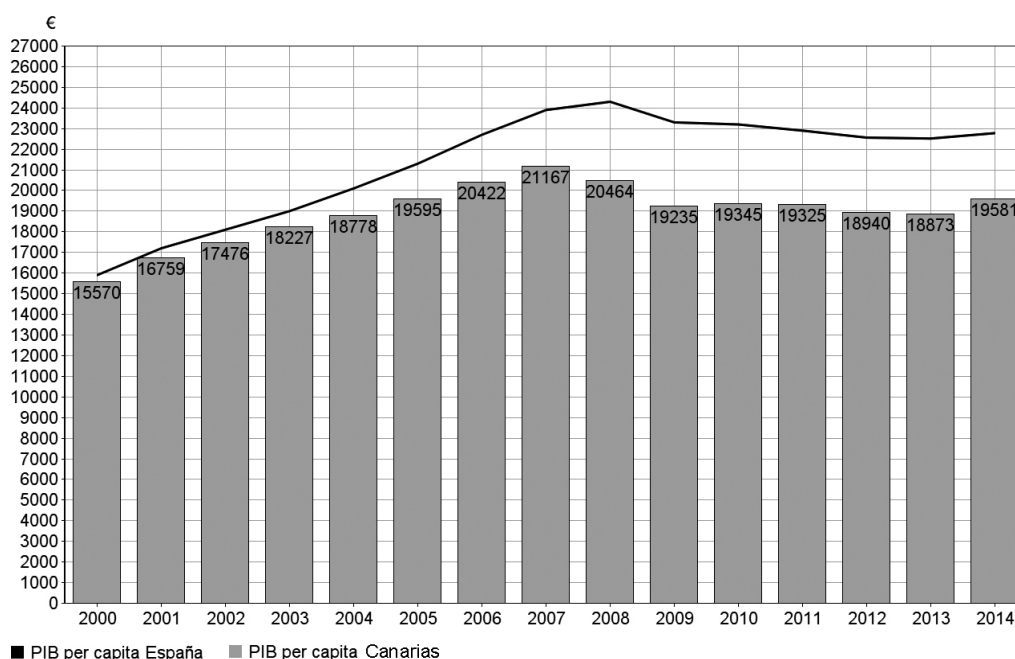
El modelo de globalización y su orientación neoliberal incrementa la desigualdad en periodos recesivos y la mantiene en épocas de bonanza económica, imponiendo una cultura del descarte. La desigualdad extrema se está convirtiendo en la enfermedad del siglo XXI y la crisis económica y financiera que estalló en 2008 agudizó una tendencia de concentración de la riqueza en pocas manos. En España, las situaciones de riesgo de pobreza o exclusión social han aumentado de manera alarmante, alcanzando en 2014 al 29,2% de la población (13,4 millones de personas), superando en más de 6 puntos porcentuales la media de la UE15, siendo el país de la OCDE donde más ha crecido la desigualdad desde el inicio de la crisis (Oxfam Intermón, 2016). La desigualdad del ingreso muestra como el índice de Gini aumentó desde 31,9 (2007) hasta 34,7 (2014), siendo este crecimiento del 8,7% el más elevado de las estadísticas europeas. En este contexto importantes sectores de la población y muchos trabajadores canarios viven bajo el umbral

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de la pobreza pese a tener un trabajo y un sueldo en precario. El PIB per cápita indica la riqueza media de los ciudadanos de un territorio concreto, así si ordenamos las Comunidades Autónomas por su renta per cápita, Canarias estaría en la cola (en el puesto 13), con un significativo diferencial negativo con la media estatal. De esta forma se analiza en la figura 4.3 la evolución del PIB per cápita en Canarias en los últimos años siempre por debajo de la media estatal y vemos como han influido los diferentes ciclos económicos.

Figura 4.3. Evolución anual PIB per cápita Canarias



Fuente: Elaboración propia a partir de la Contabilidad Regional de España. ISTAC.

En la tabla 4.1 se ofrece un resumen de indicadores sobre exclusión social, estableciendo una comparación de los ratios de Canarias y del conjunto de España, que muestran una situación en las islas significativamente peor que en el resto del Estado. Estos datos explican el incremento de la pobreza en Canarias, con una tasa del 27,6% en 2015, cinco puntos superior a la media estatal (Foessa, 2015: 18-19).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.1. Tabla con indicadores de exclusión social en Canarias y España. Encuesta de Integración y Necesidades Sociales de la Fundación FOESSA.

Indicador	España	Canarias
Hogares cuyo sustentador principal está en paro desde hace un año o más	7,5%	8,2%
Hogares cuyo sustentador principal tiene empleo de exclusión: vendedor a domicilio, venta ambulante, empleadas hogar no cualificadas, mendicidad	3,2%	2,3%
Hogares cuyo sustentador principal tiene un empleo de exclusión: que no tiene cobertura de la Seguridad Social (empleo irregular)	2,9%	3,0%
Hogares sin ocupados, pensionistas contributivos o prestaciones por desempleo	7,8%	11,4%
Hogares con personas en paro y sin recibir formación ocupacional en el último año	27,6%	32,4%
Hogares con todos los activos en paro	10,9%	15,7%
Pobreza extrema: ingresos inferiores al 30% de la renta familiar mediana equivalente (3.273€ por unidad de consumo en 2013)	5,3%	9,2%
Hogares que no cuentan con algún bien considerado básico (agua corriente, electricidad, evacuación de aguas residuales, baño, cocina, lavadora, frigorífico)	1,7%	2,0%
Derecho a elegir a tus representantes políticos y a ser elegido: hogares con personas de 18 o más años, de nacionalidad extracomunitaria (sin convenio de reciprocidad)	5,0%	10,6%
Hogares con menores de 3 a 15 años no escolarizados	0,9%	0,5%
Hogares en los que nadie de 16 a 64 años tiene estudios	2,9%	2,9%
Hogares con alguna persona de +65 años que no sabe leer ni escribir	4,7%	4,8%
Infravivienda: chabola, bajera, barracón, prefabricado o similar	0,7%	1,0%
Deficiencias graves en la construcción, ruina, etc.	1,6%	3,3%
Humedades, suciedad y olores	9,6%	10,9%
Hacinamiento grave (15 m2/persona)	3,3%	4,6%
Tenencia en precario (facilitada gratuitamente, realquilada, ocupada ilegalmente)	1,5%	3,3%
Entorno muy degradado	2,4%	1,0%
Barreras arquitectónicas con discapacitados físicos en el hogar	5,7%	1,5%
Gastos excesivos de la vivienda (ingresos-gastos vivienda < umbral pobreza)	11,1%	14,9%
Alguien sin cobertura sanitaria	0,5%	0,1%
Han pasado hambre en los últimos 10 años o la están pasando ahora	3,9%	4,6%
Todos los adultos con minusvalía, enfermedad o problemas graves de salud	2,6%	1,0%
Hogares con personas dependientes que necesitan ayuda y que no la reciben	1,2%	1,3%
Hogares con enfermos que no han usado los servicios sanitarios en un año	0,9%	0,5%
Hogares que han dejado de comprar medicinas por problemas económicos	13,3%	22,0%
Alguien en el hogar ha recibido o recibe malos tratos físicos o psicológicos	2,5%	2,8%
Hogares con relaciones muy malas, malas o más bien malas	0,7%	0,3%
Hogares con personas que tienen problemas con alcohol, con otras drogas o con el juego	2,4%	2,3%
Alguien ha sido o está a punto de ser madre adolescente sin pareja	0,6%	1,8%
Hogares con personas con antecedentes penales	0,8%	0,8%
Personas que no cuentan con ningún apoyo para situaciones de enfermedad	5,4%	3,3%
Hogares con malas o muy malas relaciones con los vecinos	0,6%	0,3%
Hogares con personas en instituciones: psiquiátricos, menores, penitenciarios, etc	0,2%	0,3%

Fuente: *Empleo Precario y Protección Social*. Fundación Foessa, 2015: 8-19.

Las desigualdades sociales y desequilibrios en el mercado de trabajo son en gran medida

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396

Código de verificación: jMIArHE9

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

producto de las condiciones del modelo productivo, pero están en estrecha relación con la demografía de cada sociedad. El desempleo es un fenómeno económico pero también es un fenómeno social y cultural (García Ballesteros *et al.*, 1985).

La población canaria disminuye desde 2010, alcanzando en 2015 los 2.100.306 habitantes, aunque las Proyecciones demográficas del INE para el horizonte temporal 2014-2023, son decrecientes a nivel estatal y tímidamente crecientes para Canarias, estimando una población de 2.163.013 personas en 2023, con un comportamiento creciente para todas las islas. El crecimiento esperado en las proyecciones de población de Canarias es consecuencia del saldo migratorio extranjero entre 2015 y 2023, aunque el saldo vegetativo mantiene un comportamiento decreciente, con descenso continuado del número de nacimientos y aumento de las defunciones. La esperanza de vida en Canarias se ha incrementado progresivamente en las últimas décadas, pasando de 79,6 años en el 2003 a 82,8 años en el 2013 (CES Canarias, 2015: 435-439).

El gasto sanitario en relación al PIB nominal ha retrocedido en el año 2016 al 5,92% del PIB y el gasto por persona protegida alcanza los 1.315,85 €, disminuyendo con respecto a años precedentes. El coste de acceso a la vivienda señala que en Canarias una familia debería dedicar 4,88 años de su salario al pago de la vivienda, mientras que la media nacional es inferior y se sitúa en 4,62 años (CES Canarias, 2015: 477).

De las pensiones contributivas registradas en 2014, las pensiones por jubilación suponen más de la mitad (55,1%), seguidas de las pensiones por viudedad, incapacidad permanente y por último las prestaciones de orfandad y favor familiar, que tienen un peso ligeramente mayor al conjunto estatal. El importe medio de la prestación contributiva en Canarias es de 811,73 euros al mes por persona, lo que representa 59,28 euros menos que en el conjunto de España. Según el tipo de prestaciones, la pensión por jubilaciones la que mayor importe destina mensualmente a cada persona, con 957,65 euros en Canarias y 999,80 euros de media en España. El número de pensiones no contributivas en Canarias ascendió a 43.005, con una tendencia general de crecimiento medio anual del 2,98%. Las pensiones no contributivas denominadas pensiones asistenciales, son recibidas por los ancianos y enfermos, o afectados por un grado de discapacidad que les incapacite para el trabajo y Canarias es la segunda Comunidad Autónoma en mayor número de beneficiarios, sólo detrás de Andalucía (CES Canarias, 2015: 516-522).

El porcentaje de dictámenes de ayuda a la dependencia por población en Canarias, se situaba en el 1,51%, muy inferior a la media estatal (3,26%). Atendiendo al tipo de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

prestaciones recibidas en las islas, la ayuda a domicilio es la más frecuente, seguida de las prestaciones económicas destinadas a cuidados familiares, los centros de día/noche y la atención residencial. La Prestación Canaria de Inserción (PCI) tiene por objeto alcanzar la inserción social, económica y laboral del sector de la población con especiales dificultades de integración, mediante una ayuda económica para cubrir las necesidades básicas y programas específicos de actividades de inserción, observándose en los últimos años un descenso gradual en el número de concesiones (CES Canarias, 2015: 527-533). Las diversas debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades existentes en el panorama social de Canarias en sus diferentes vertientes (población, territorio e inclusión social) se recogen de forma resumida en la tabla 4.2.

Tabla 4.2. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) de Canarias en el panorama social: población, territorio e inclusión social	
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Lejanía del continente europeo: insularidad, fragilidad territorial y especiales condiciones geográficas y orográficas. • Escasez de recursos naturales: agua, energía, suelo, etc. • Progresiva disminución del número de nacimientos. • Precariedad social y laboral generalizada. • Economía del despilfarro: exilio "voluntario" al extranjero de jóvenes formados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos naturales derivados de la fragilidad territorial (riesgos volcánicos, de contaminación oceánica, etc). • Importante presión sobre territorio. • Intenso flujo de inmigrantes (se ha reducido tras la crisis) y visitantes que aumenta las necesidades sociales a cubrir. • Riesgo de formación de bolsas de exclusión social. • Disminución de la tasa de natalidad.
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Posición geográfica estratégica para ser plataforma tricontinental. • Condiciones climatológicas y naturales favorables para el desarrollo del turismo. • Elevada proporción de población joven. • Propensión al trabajo de los extranjeros que presentaban altas tasas de actividad y ocupación antes de la crisis. • Progresiva incorporación de los hijos de inmigrantes al sistema educativo regional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Situación de nexo en el tráfico internacional de mercancías y pasajeros entre el continente europeo, el africano y americano. El desarrollo de África abre nuevos mercados potenciales. • El reconocimiento de su condición de RUP, que le permite un tratamiento diferenciado en las políticas estatales y europeas. • Aprovechamiento de la riqueza medioambiental de las islas, como centro de biodiversidad. • Creciente demanda de actividades turísticas sostenibles y de ocio de calidad. • Diversificación de la oferta energética, a través del desarrollo de energías alternativas • Nuevos yacimientos de empleo relacionados con la prestación de servicios sociosanitarios. • Freno de la demografía regresiva.

Fuente: Elaboración realizada a partir de las Estrategias del Gobierno de Canarias para una política de formación y empleo y de los objetivos del Fondo Social Europeo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Hasta 2014, Canarias ha sido una de las regiones europeas que había destruido más empleo y más rápidamente, con tasas de desempleo muy superiores a la media europea. Ahora bien, la UE considera que las previsiones de crecimiento futuras, posibilitaran la mejora del mercado laboral y la creación de empleo, diagnosticando que se producirá una reducción progresiva de las tasas de paro alcanzando el 16,8% en 2020. Pero la realidad social canaria está mostrando las enormes dificultades para reducir significativamente la tasa de paro, así en tres años de intenso crecimiento de PIB (en 2015 alcanzo creció el 3,2%) y con todos los factores exógenos a favor, se crearon solo 90.400 empleos y persisten altas tasa de paro. A esta dramática realidad, se añade que un 22,5% de hogares canarios tiene a todos sus miembros en paro, creciendo más de 6 puntos en solo 4 años y con más del 50% de parados que no cobran ninguna ayuda. La pobreza, el desarrollo y la distribución de la renta se vinculan al fenómeno del desempleo, padeciendo los hogares canarios una renta media un 18% inferior a la del conjunto nacional, con un descenso del 5,3% de la renta disponible por adulto entre 2009 y 2015 y siendo la cuarta región con mayor porcentaje de hogares (21,2%) en situación de carencias severas (EPA, 2016; Foessa, 2016: 4).

4.1.3. Potencial humano, educativo y medioambiental

El potencial humano, educativo y medioambiental de Canarias es complejo, diverso y rico, destacando que las islas canarias capitalinas (Tenerife y Gran Canaria) presentan grandes densidades poblacionales, elevadas huellas ecológicas energéticas y biocapacidades reducidas (Fernández-Latorre y Díaz del Olmo, 2011). En este contexto de crisis cíclicas, resulta necesario replantearse el concepto de crecimiento y el problema del empleo, comenzando a compartir el trabajo, reformulando el consumo, el tiempo libre, el sistema productivo y en suma el modelo de sociedad, proponiendo un Nuevo Proteccionismo centrado en las 3 E: economía, entorno y equidad (Aguilera Klink *et al.*, 1994: 333-335).

En la etapa del desarrollismo anterior a la crisis del 2008, la inmigración laboral ha reportado contradicciones sociales, pero también beneficios, participando en el progreso técnico y en la capitalización de la economía insular, ya que los inmigrantes traen consigo una acumulación destacada de conocimientos y experiencia laboral, cuyo coste ha sido nulo para la sociedad (Zapata, 1999). En los últimos años por el contrario se produce un exilio forzado por circunstancias económicas de miles de jóvenes canarios altamente

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

formados, para trabajar en precario en el extranjero. Solo en 2015, 121.987 españoles abandonaron España, fundamentalmente por motivos laborales. De esta manera se ha alcanzado la cifra de 2.305.030 españoles que residían en el extranjero a 1 de enero de 2016. Desde 2012, 525.358 jóvenes de hasta 35 años emigraron de España en búsqueda de un futuro laboral mejor, teniendo en cuenta que a partir de 2008 el 91% del empleo destruido era de menores de 35 años (INE, 2016).

El sistema educativo en Canarias se configura como un elemento estratégico y vital para el futuro desarrollo económico y para la recuperación del mercado de trabajo de las islas, valorando la estrecha vinculación existente entre educación inicial y situación laboral. La baja cualificación y los desequilibrios formativos se explican en parte por el retraso educativo secular que ha padecido Canarias, aunque en los últimos años ha existido una mejora apreciable. Según Cabrera Sánchez (2016) la educación reglada debe abordar ocho retos para favorecer el empleo: fomentar las practicas externas en las empresas, reforzar el compromiso con la empleabilidad con una coordinación efectiva entre las instituciones educativas y las políticas de empleo, promover la movilidad geográfica de los titulados, definir mejor los contenidos, metodologías y estructuras docentes, generar mecanismos más fluidos de relaciones entre empresas, organizaciones y sistema educativo, enfocar el sistema educativo como impulsor de la transformación social y económica, facilitar la aproximación y continuidad entre los niveles educativos y reducir el déficit educativo de la población adulta (ULL Opina, 2016).

El porcentaje de adultos con estudios superiores al obligatorio es todavía inferior a la media estatal y el sistema de educación y formativo se enfrenta a un nuevo contexto que plantea desafíos de gran envergadura. En Canarias es significativo la escasa proporción de graduados medios, en particular de formación profesional, lo que evidencia una escasa articulación entre sistema productivo y educativo. La explicación de este fenómeno es compleja, pero se debe entre otros factores al fracaso escolar, la escasa consideración de la FP, las propias características del mercado de trabajo y que las tasas de escolarización en enseñanza no obligatoria son en todos los niveles inferiores al promedio estatal. Los desfavorables resultados educativos indican que los problemas son siempre mayores en Canarias que en otras regiones españolas. La reforma que necesita la Formación profesional en Canarias es profunda, con necesidades apremiantes como su adecuada territorialización en función de las especificidades del mercado laboral insular y la modificación del mapa de la FP teniendo en cuenta los nuevos yacimientos de empleo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Conviene que en el diseño de la FP participen Cabildos y agentes económicos y sociales, y para ello entre las mejoras educativas habrá que considerar la potenciación del sistema de becas y ayudas al transporte para garantizar la igualdad de oportunidades y establecer acciones que se centren en la gran bolsa de desempleados de baja cualificación, orientándolos a los sectores económicos emergentes (Delgado y Díaz, 2010).

En los últimos años, los presupuestos públicos destinados a educación han descendido tanto en España como en Canarias, como consecuencia del difícil contexto económico y las restricciones presupuestarias. No obstante, la reducción presupuestaria ha sido mucho más significativa en el Archipiélago, así en 2014, el presupuesto en educación en las islas fue un 4% inferior al de 2002, mientras a nivel estatal, el presupuesto era un 55% superior al existente en 2002. El gasto educativo en Canarias en 2016 fue de 1.498,9 millones de euros, destinándose la mayor parte de este gasto a la educación no universitaria (80%). En términos de gasto educativo sobre PIB nominal en el 2016 abarca el 3,37%, una décima menos que el año anterior. La Resolución del Consejo Escolar de Canarias acerca de los Presupuestos de Educación, aprobada el 27 de octubre de 2015, reclama que en los presupuestos educativos se proceda al incremento de las partidas de manera progresiva y sostenida a fin de que los recursos destinados alcancen el 5% del PIB, tal como establece la Ley Canaria de Educación. El número de alumnos no universitarios en Canarias es de 354.640 alumnos en el curso 2013-2014, de los cuales el 78,54% cursan sus estudios en centro públicos. Las universidades públicas en Canarias, contabilizaron 40.964 alumnos matriculados en el curso 2013-14, lo que implica una leve disminución. La clasificación por edad y sexo de los estudiantes universitarios canarios señala que el 46,55% es menor de 25 años y las mujeres son el 57,38% del alumnado universitario (CES Canarias, 2015: 747-748).

La educación y el empleo en Canarias deben tener como reto de futuro modificar el actual patrón productivo y avanzar en un modelo de desarrollo económico sostenible, capaz de generar crecimiento económico, riqueza y empleo sin comprometer los frágiles recursos naturales y territoriales existentes y generando más cohesión social. En este sentido hay que señalar que tras la crisis financiera y económica que se desató en el 2008, Canarias aun contando con un mayor número de personas formadas, padece las tasas de paro más altas de toda España y de la UE. Parece necesario que se aproveche la crisis para reorientar la estructura productiva y desarrollar un modelo económico y laboral más cualificado, competitivo y productivo, precisando para ello de una profunda reforma

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

educativa y de la formación para el empleo (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2010). En la tabla 4.3 se recogen las debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades del potencial humano, cultural y medioambiental de Canarias.

Tabla 4.3. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) del potencial humano, educativo y medioambiental de Canarias

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Notorio fracaso escolar. • Formación generalizada de carácter teórico con contenidos mayoritariamente genéricos y no profesionales. • Diferencias entre los niveles de actividad y ocupación femeninos respecto de los masculinos. • Desempleo elevado entre la población activa. • Diferencias salariales por sexos: las mujeres ganan menos que los hombres. • Segregación vertical y horizontal por sexos en el mercado de trabajo. • Insuficiente provisión de servicios de educación infantil. • Escaso nivel de inversión y poca implantación de I+D+i en las empresas. • Excesiva concentración del sistema científico canario en el ámbito público. La participación del capital privado en la inversión en I+D es menor que en la media estatal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estancamiento del crecimiento demográfico. • Déficit de cualificaciones, principalmente en los trabajos que se requiere mayor capital humano y desajuste entre la oferta y demanda en el mercado laboral. • Disminución del número de alumnos/as matriculados. • Éxodo al extranjero de potencial humano formado (economía del despilfarro) • Políticas de conciliación centradas en medidas sobre las mujeres: contrato a tiempo parcial, precarios o en el espacio doméstico, etc. • Vigencia del contrato social basado en la división sexual del trabajo y la permanencia de roles desiguales de género. Estereotipia de género en la sociedad, empresa, familia, Administración, etc. • Brecha digital entre las zonas urbanas y rurales. • Posible pérdida de competitividad del tejido productivo. • Importante presión medioambiental.
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Extensa oferta educativa, incluida la universitaria. • Aumento del número de matriculados en enseñanzas técnico-profesionales. • Mejora del nivel general de educación y formación. • Progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral. • Reducción del diferencial negativo en I+D+i de Canarias respecto de España y la UE. • Alto grado de penetración de la Sociedad de la Información en el tejido productivo canario 	<ul style="list-style-type: none"> • Creciente oferta educativa, en particular, de aquella que se estima más relevante de cara al futuro (FP y TIC). • Apoyo público y mejora significativa de la formación, especialmente de las mujeres. • Disponibilidad de un gran potencial humano. • Existencia de compromiso político teórico en materia de empleo, inclusión social, educación, y sostenibilidad (Estrategia de Europa 2020). • Corriente social positiva hacia la igualdad. • Existencia de una variada riqueza medioambiental. • Aumento de la conciencia sociopolítica sobre las oportunidades de las TIC y desarrollo de nuevas actividades con elevado contenido tecnológico.

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estrategias del Gobierno de Canarias para una política de formación y empleo y de los objetivos del Fondo Social Europeo.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

El gasto corriente en protección ambiental de la industria de Canarias alcanza los 31,6 millones de euros, que supone una cifra muy inferior si se compara con el conjunto estatal (2.348 millones de euros), con un descenso pronunciado en los últimos años. Canarias dispone de 146 espacios naturales protegidos que suman un total de 301.237 hectáreas, desglosándose en función de su categoría de protección, en 11 parques naturales (que abarcan el 36,9% de la superficie total), 7 parques rurales (27,7%), 27 paisajes protegidos (12,9%) y 4 parques nacionales (10,9%). Canarias cuenta con cuatro parques nacionales: el Teide-Tenerife (con una superficie total de 18.990 hectáreas), Timanfaya-Lanzarote Caldera de Taburiente-La Palma y Garajonay-La Gomera (CES Canarias, 2015: 752).

4.1.4. Instituciones locales y sector público.

Los principales objetivos que pretende cualquier intervención de carácter pública se vinculan a la eficiencia mediante el máximo aprovechamiento de los recursos dedicados; la búsqueda de la equidad distributiva a través del concepto de justicia social horizontal y vertical y la estabilidad macro de los indicadores económicos de referencia como son entre otros el pleno empleo o el crecimiento económico (Mayoral, 1992; Pérez y Carrillo, 2000; Ayala 2010). Estas finalidades conceptualizan las políticas públicas como el conjunto de objetivos, decisiones y acciones que lleva a cabo un gobierno para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran como prioritarios (Calvo, 2011: 64). Pero la gestión de las políticas de empleo por las comunidades autónomas, fruto del proceso de descentralización del Estado corre el riesgo de quedarse en un mero traslado de poder, si se reproduce el modelo de organización vertical y burocrática anterior. En las políticas locales de empleo, la figura del agente de empleo y desarrollo local en su concepción originaria tiene un componente importante de orientación hacia la acción y la actuación inmediata. La creación de empresas y de empleo, son las respuestas en términos de necesidad que se le presumen debe conseguir en el contexto de crisis económico-laboral en el que aparecen (Vázquez-Barquero, 1984 y 1988; Rodríguez-Álvarez, 2001; Manrique, 2008 y Calvo, 2011: 69).

En la administración autonómica canaria, en la actualidad es la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda quien asume las competencias que legal y reglamentariamente tenía atribuidas la extinta Consejería de Empleo, Industria y Comercio, en materia de Empleo (BOC, 10 julio de 2015). Los cíclicos desequilibrios generados por el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

funcionamiento liberal del mercado de trabajo o por situaciones de crisis, se han convertido en razones suficientes para reclamar de forma activa la intervención pública, a la que paradójicamente se le ha imputado en exclusiva la responsabilidad de las elevadas tasas de desempleo por aquellos que sistemáticamente la han deslegitimado por disfuncional. En la arena política, donde la gobernabilidad está fuertemente mediatizada aparece con fuerza el debate sobre la intervención de los poderes públicos, su legitimidad y actuación a través de una serie de directrices (Calvo, 2011: 64-65).

Para desarrollar políticas de empleo, es necesario recursos suficientes para desplegarlas, y los actuales presupuestos públicos presentan carencias debidas a las características del sistema de financiación actual de las Comunidades Autónomas que ha sido uno de los detonantes del desfase presupuestario de los últimos años y que la Unión Europea a través del Consejo Europeo insta a un control exhaustivo de las cuentas nacionales y regionales. Los objetivos de cumplimiento del déficit establecen que para el conjunto de las Comunidades Autónomas no deben superar el -0,7% de déficit/PIB en 2015, el -0,3% en 2016 y el 0% en el 2017. A medida que se profundiza en la crisis, se observa que las comunidades autónomas presentan déficits muy alejados del objetivo inicial, imponiéndose la necesidad de una reducción gradual (CES Canarias, 2015: 386).

No existen evidencias de que la estrategia de austeridad resuelva el control de las cuentas públicas aunque parece existir una línea continuista por parte del Estado para que las Comunidades Autónomas “eliminen” cualquier gasto superfluo existente, duplicidades, etc., incluso hacer partícipe al ciudadano del reparto de las cargas mediante copagos en Sanidad o incremento de las tasas universitarias. En el caso específico de Canarias, en 2014 y 2015 cerraron los ejercicios con el cumplimiento del objetivo fijado de estabilidad presupuestaria y deuda pública, presentando una necesidad de financiación de -0,91% sobre el PIB que se aleja de la media del resto de Comunidades Autónomas que se sitúa en el -1,66% sobre el PIB y en cuanto a la Deuda Pública también se encuentra por debajo de la media del resto de las Comunidades Autónomas con un 14,3% sobre el PIB, siendo la media estatal del 22,4% (CES Canarias, 2015: 387-389). Canarias se encuentra así entre las Comunidades Autónomas con menor nivel de endeudamiento per cápita con valores inferiores a 3.000 euros frente a niveles de endeudamiento muy superiores que reflejan comunidades como la catalana, la valenciana o la balear con valores superiores a 5.000 euros. La media estatal de endeudamiento de las comunidades se sitúa en 4.069,32 euros. En cuanto a los Cabildos Insulares es de destacar que las entidades más

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

endeudadas por habitante son las de las islas menores occidentales y que por debajo de la media, se sitúa el Cabildo Insular de Tenerife con una deuda de 348,1€/hab. El archipiélago se sitúa en un nivel de gasto de 2.112,9 euros por habitante siendo la segunda comunidad con menor nivel de gasto de servicios públicos, dedicándose el 58% del gasto per cápita en servicios fundamentales a Sanidad, el 36% a educación y el 6% a protección social siendo este reparto muy similar en el resto de regiones. Finalmente, analizando el gasto público de las corporaciones locales de Canarias los ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes son los que tienen un mayor nivel de gasto per cápita (CES Canarias, 2015: 411-414).

En Canarias existe un total de 120.455 empleados públicos, presentándose una diferencia en la dotación de personal de la Administración General del Estado en Las Palmas (15.044 empleados) frente a la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (9.789), y en cambio existe mayor número de empleados en la Universidad de La Laguna que en la Universidad de Las Palmas. Tanto la administración autonómica como la local presentan niveles de empleo muy similares en ambos territorios, con 59.315 empleados en la administración regional y 31.603 en la administración local. El 49% de los empleados del sector público trabajan en el gobierno regional, el 26% lo hacen en administraciones locales, el 21% en la administración del estado y el 4% en las universidades (CES Canarias, 2015: 417-418).

Los procesos de reforma del sector público en Canarias emprendido están relacionados con el ámbito competencial de las distintas administraciones, el tamaño de las mismas, el nivel de transparencia en la gestión y la modernización y mejora de los servicios públicos. Tras la puesta en marcha de la Estrategia para la Modernización y Mejora de los Servicios Públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias 2012-2014 (PEMAC), el Gobierno de Canarias aprobó el Decreto 68/2015 por el que se establece el Marco General para la Innovación y Mejora de los servicios públicos de la Administración Pública, articulado en torno a unas líneas de actuación que propicien una Administración Pública eficiente, que ofrezca servicios de calidad y que de respuesta a las demandas de la ciudadanía canaria. En el proyecto presupuestario del 2016 los gastos de capítulo I del personal de la Comunidad Autónoma de Canarias alcanza los 2.672,4 millones de euros, siguiendo la habitual tendencia en esta década de restricciones presupuestarias (CES Canarias, 2015: 744-745).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

4.1.5. Región europea ultraperiférica y REF (régimen económico y fiscal)

En el Informe *Las regiones ultraperiféricas europeas en el mercado único: la proyección de la UE en el mundo* (Solbes, 2011), se identifica las debilidades, pero también el potencial de estos territorios para un desarrollo sostenible y diversificado dentro de la Estrategia Europa 2020. Este informe propone que el Estatuto especial de Región Ultraperiférica, sea actualizado y adaptado a la luz de la estrategia Europa 2020, lo que significa poner más énfasis en la creación de empleo y crecimiento económico y la Comisión Europea reconoce las singularidades de la ultraperiferia y la necesidad de garantizar marcos políticos europeos que contribuyan a la reducción de los obstáculos específicos de estas regiones en el mercado único.

La mayoría de las Regiones Ultraperiféricas se enfrentan a la descoordinación de las intervenciones para la creación de empleo y de empresas, habiéndose avanzado poco en los programas específicos de las RUP (transportes, movilidad, energías limpias, etc), con una multiplicación de las estructuras gestoras y diversidad de las ayudas que pueden desorientar a los beneficiarios potenciales y perjudicar su eficacia general. Esta escasa coordinación de las distintas intervenciones en el territorio regional se dificulta más por la carencia de herramientas de control estratégico (observatorios de empleo y de creación de empresas, herramientas estadísticas fiables, indicadores de medidas con indicadores de impacto y resultados) y de evaluación para hacer un seguimiento continuado, planteándose que los próximos años será muy importantes para la discusión estratégica sobre estos retos (Rivero Ceballos, 2016; Legna, 2016).

Canarias percibió en el periodo 2007-2013, a través del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), y del Fondo Social Europeo (FSE), un total de 1.136 millones de euros. Tal cantidad representa un 4,3% del montante total asignado al conjunto de las regiones españolas. Además de esta cifra, Canarias puede beneficiarse de una serie de programas operativos multirregionales que se instrumentan tanto a través del FEDER como del FSE, pudiendo tener acceso, a una financiación global que asciende a 1.350 millones de euros adicionales. En el nuevo Marco Financiero Plurianual 2014-2020, el Gobierno de Canarias propone una Estrategia propia de Especialización Inteligente (RIS3), destacando la inclusión de de las Islas en la categoría de regiones en transición, estableciendo la prima por persona desempleada como uno de los criterios de reparto, incrementándose de los 500 euros contemplados en la anterior propuesta a los 1.100 euros actuales, que dadas las altas tasas de paro, repercutirá en el importe global de los fondos asignados y además

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

se mantiene la asignación adicional específica para las RUP del FEDER. En términos globales el total de fondos asignados de forma directa a Canarias suma unos 1.277 millones de euros a los que hay que añadir los fondos plurirregionales a los que también tendrá acceso, por lo que el importe global de los fondos previstos para el periodo 2014-2020 asciende a 2.663 millones de euros (CES Canarias, 2015: 740-741).

La Ley 19/1994, de modificación del Régimen Económico y Fiscal de Canarias (REF) señalaba la promoción de actividades generadoras de empleo como uno de los objetivos que justificaban el carácter especial de esta Ley. Pese a esta orientación, nunca se había configurado su normativa ligando directamente los incentivos fiscales a la generación de empleo, salvo en el caso concreto de la Zona Especial Canaria (ZEC). Esta situación se alteró con las modificaciones legislativas introducidas para el período 2007-2013, donde se contempla la posibilidad de destinar estos incentivos a las retribuciones salariales. Existe una gran potencialidad de los instrumentos fiscales del REF como política específica de empleo, teniendo en cuenta la dimensión cuantitativa del gasto fiscal implicado, que el Gobierno canario estimó como mínimo en 6.873 millones de euros en el período 2007-2013. Este importante volumen de recursos, superó con creces el nivel de fondos estructurales, y configura una particular forma de canalizar la inversión procedente del ahorro fiscal en donde las decisiones económicas se toman de forma privada bajo las orientaciones del sector público. La Reserva de Inversiones en Canarias (RIC), es el incentivo fiscal cuantitativamente más destacado del REF (supone el 75,9% del total) y las disminuciones por dotaciones a la RIC superaron el 5% del PIB del Archipiélago en la pasada década, aunque con una pérdida progresiva de peso. Existe una contradictoria falta de datos en los beneficios reales del REF, pero generalmente se acepta que han tenido un efecto en la capitalización de las empresas, denunciándose desde diversos ámbitos que su utilización se ha dirigido, en gran medida, a actividades especulativas sobre el suelo y la vivienda (Sánchez Armas *et al.*, 2007).

El artículo 28 de la Ley 19/1994, de 6 de julio, justifica la creación de la Zona Especial Canaria “con la finalidad de promover el desarrollo económico y social del archipiélago y la diversificación de su estructura productiva”. Desde que entrara en vigor en el año 2000, la ZEC ha contribuido al desarrollo económico y social del archipiélago y a la diversificación de su tejido empresarial, aunque hay quienes opinan que las expectativas generadas nunca han sido satisfechas. En muchas ocasiones los emprendedores en sus inicios no poseen los medios suficientes para cumplir con las condiciones establecidas en la ZEC, lo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

que restringe sus posibilidades, pero a pesar de estas limitaciones, presenta unos resultados que muestran cierta estabilidad. Según la Memoria Anual de la ZEC, en 2014 se autorizaron un total de 125 proyectos empresariales que conllevaron la creación de 1.674 nuevos puestos de trabajo. En 2010 la Zona Especial Canaria había generado un total de 4.995 empleos, y su impacto resultaba claramente inferior al de otras medidas de política económica como los Fondos Estructurales que en el periodo 2000-2006 generaron 8.889 empleos o la Reserva para Inversiones en Canarias que en el periodo 1994-2007 crearon un total de 147.011 puestos de trabajo, aunque el efecto sobre la creación de empleo era más intensivo en la ZEC que en otros incentivos (ZEC, 2015; Olivera, 2011).

A pesar de contar con un conjunto potente de incentivos fiscales, la región canaria juega un papel poco relevante en la recepción de inversión extranjera directa a nivel estatal, siendo el peso de la inversión percibida por las islas en el conjunto nacional (0,64 por ciento) claramente inferior a su población y a la participación de su PIB de España. La importancia cuantitativa y cualitativa del gasto fiscal lo convierte en un importante instrumento de actuación pública en relación al fomento del empleo, que podría tener una clara incidencia en la estructura del empleo en cuanto a niveles de actividad y a las características de los puestos de trabajo generados. De hecho, la normativa del REF debería plantearse como un instrumento adecuado para combatir aspectos negativos del mercado laboral en relación a la excesiva tasa de temporalidad y sistemas de ocupación basados en empleos poco cualificados (Sánchez Armas *et al.*, 2007).

Es difícil valorar el impacto del Régimen Económico y Fiscal en la economía canaria, aunque se puede concluir que el REF y las ayudas europeas han tenido un impacto acotado en la generación de empleo estable y en la reorientación del modelo económico, debido a que no se ha fomentado un uso eficiente de sus instrumentos fiscales, ni ha generado respuestas incluyentes de todos los agentes y sectores económicos. Las primeras dos décadas de vigencia del marco de ayudas europeas se caracteriza por unos resultados económicos modestos, con bajos niveles de crecimiento, productividad e innovación, además de considerables aumentos de la desigualdad en las Islas (Godenau, 2015; Padrón y Godenau, 2017).

4.2. El empleo y el mercado de trabajo de Canarias

Durante los últimos años, el término crisis ocupa un lugar preeminente en nuestro lenguaje

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

cotidiano, y Canarias ofrece ejemplos de gran relevancia analítica acerca de su complejo significado. Porque, la crisis no es únicamente un simple e inesperado desajuste económico que provoca desempleo masivo, sino que en realidad anida dentro del sistema social e integra elementos de muy diverso y contradictorio signo (social, económico, político y cultural) y, por ello, en constante pugna (Macías y Rivero, 2009: 86). En una región no hay un único mercado de trabajo sino que coexisten, simultáneamente, al menos tres grandes mercados de trabajo: el mercado de trabajo que generan las empresas con actividades expuestas a situaciones muy abiertas y competitivas; un segundo mercado laboral que se articula en torno a las empresas que tienen menor exposición a la competencia, ya sea porque son proveedoras, o prestan servicios difíciles de descentralizar (hostelería, limpieza, sanidad, etc), que dan trabajo en torno al sesenta o setenta por ciento de la población ocupada y el tercer gran mercado de trabajo que es el sector público, con unas administraciones que tienen un papel central en la mejora de la competitividad de un territorio, suponen alrededor del diez por ciento de la población ocupada, y con una presencia de titulados universitarios superior a la de las empresas privadas (Prieto y OBECAN, 2015).

La trayectoria del mercado de trabajo canario generalmente sigue la senda del conjunto estatal, con las particularidades de una temprana sensibilidad coyuntural y una destacada sensibilidad en la creación o destrucción de empleo ante variaciones en el ritmo de crecimiento de la economía (Godenau y Arteaga, 2003: 81).

Desde 1960, en Canarias se han sucedido diferentes fases de expansión y desaceleración de las tasas de crecimiento económico y, en consecuencia, de la demanda de trabajo. Las fases expansivas que se produjeron en los años 1962-1970, 1975-1979, 1985-1989, 1994-1999, 2004-2007, y de una forma más moderada en 2014-2016 supusieron un incremento del empleo y del PIB, aunque en el último periodo, creciese de forma más limitada. La crisis de finales de los noventa interrumpió la fuerte expansión de la economía insular, que bajó un escalón en sus tasas de crecimiento. Aún así, siguieron siendo relativamente altas hasta 2008. El empleo aumentó a buen ritmo y las tasas de paro cayeron por fin por debajo del diez por ciento, aunque persistió el ritmo de aumento de la población activa. Este primer descenso de las tasas de crecimiento, junto al aumento demográfico, terminó con el proceso de convergencia respecto de la economía española, de modo que, desde 1999, la brecha en el PIB *per cápita* de la economía de las Islas con respecto a la española volvió a ensancharse año tras año. En el verano de 2007, la crisis

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

internacional afectó a la economía de las Islas y las expectativas de los inversores fueron frenadas por la crisis del crédito y por el descenso de la demanda de servicios turísticos. El proceso de pérdida de empleo ha sido muy rápido, como corresponde a una economía en la que sus actividades principales son muy intensivas en trabajo. Entre el cuarto trimestre de 2007 y el segundo de 2009 se produjo un descenso de diez mil cuatrocientos ocupados, si bien en el tercer trimestre se nota una ligera recuperación. La tasa de paro ha pasado de 9,78% en el segundo trimestre de 2007 al 25,99% del tercer trimestre de 2009. La caída de los precios es indicativa de la debilidad de la demanda. La deflación muestra su cara más amarga y comprometida, sin que el gasto público pueda compensar esta fuerte contracción de la demanda como consecuencia del descenso de la recaudación (Macías y Rivero, 2009: 101).

4.2.1. Insularidad y movilidad laboral

En los territorios insulares existe una necesidad de tener una herramienta fiable para medir sus recursos intangibles y lograr un desarrollo sostenible. Se entiende por capital intelectual en territorios insulares al conjunto de activos que se encuentran a disposición del territorio y que, pese a no contar con una naturaleza física o financiera, generan o pueden generar desarrollo sostenible, ya sea de forma aislada o en conexión con otros. El modelo insular se encontraría formada por siete dimensiones, seis para cada uno de los tipos de capital intelectual identificados (capital turismo, capital actividad económica, capital social, capital medioambiental, capital administración pública, capital formación y desarrollo) y otra (capital resultado) que refleja el resultado de acumular los activos intangibles de las otras dimensiones (Sánchez Medina, 2003).

La dimensión capital turístico integra recursos como son la calidad de la oferta alojativa, la reputación del destino o la fidelidad del turista. En el capital actividad económica se integran todos los bienes inmateriales que sean fundamentales para el desarrollo económico (agricultura, construcción, industria, comercio, servicios) y otros recursos intangibles como la competitividad de las empresas, productividad, imagen o siniestralidad laboral. El capital social, abarca aquellos elementos intangibles cuyo desarrollo permite mejorar la vertebración social del territorio como la salud, la vivienda, el empleo, la inmigración, la cultura, los deportes, la mujer, la juventud, la seguridad ciudadana, la justicia, etc. En el capital medio ambiente se sitúan aquellos activos cuyo desarrollo es

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

determinante para preservar el entorno, como la salud ambiental, la calidad del aire, el deterioro del territorio, la energía, la degradación de los acuíferos, el consumo de agua o la preocupación medioambiental. El capital administración pública hace referencia a todos aquellos intangibles que son críticos para el correcto desempeño de las instituciones. El capital formación y desarrollo, incluye aquellos activos que resultan vitales para la formación, la investigación y el desarrollo territorial. Frente a las dimensiones anteriores, el capital resultado se concibe como una media de los valores de las distintas dimensiones y puede ser considerado como una medida del grado de sostenibilidad de las actividades que tienen lugar en el territorio. No obstante, con el objeto de captar de una forma más completa la realidad insular, se pueden establecer divisiones en la mayor parte de las dimensiones, identificando un conjunto de activos intangibles cuyo desarrollo puede contribuir a que los territorios insulares alcancen un desarrollo sostenible (Ramírez Córcoles, 2010: 223-249).

Las características sociodemográficas de la población ocupada atendiendo a su movilidad laboral diaria externa e interna, deben tener en cuenta las particularidades de cada territorio. La tasa de movilidad interregional de Canarias es la más baja de España, debido a que los costes y las barreras a la movilidad son más reducidas en territorio peninsular. La escasa movilidad geográfica canaria está determinada por sus elementos limitativos como región ultraperiférica, los altos costes de la insularidad, la fragmentación del territorio, la lejanía respecto al continente europeo, las escasas cualificaciones y habilidades que fomenten esa movilidad (idiomas) y la baja propensión a la búsqueda de empleo en mercados exteriores. Todos estos factores, denotan la íntima ligazón entre las altas tasas de desempleo y los elementos limitativos de Canarias como Región ultraperiférica (Plan Estratégico del SCE 2015-2016: 13).

El perfil de la movilidad externa en Canarias es de un hombre con edad inferior a 50 años, con estudios superiores, y dedicado a actividades económicas de construcción, hostelería, transportes, educación o sanidad. Si se estudia la movilidad externa por islas, se observa un patrón de comportamiento similar en Gran Canaria, Tenerife, Lanzarote y la Palma, con mayores tasas de movilidad externa, mientras que La Gomera, Fuerteventura y El Hierro presentan tasas de movilidad externas menores. Las características sociodemográficas y espaciales influyen en la movilidad laboral en Canarias de forma muy similar a como lo hacen en el resto del territorio nacional, con la diferencia relevante de la mayor movilidad externa generada por el sector turístico, que explica que el trabajador se desplace a los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

centros turísticos demandantes de mano de obra desde su lugar de residencia. También muchos habitantes de las islas menores se ven obligados a trasladar su residencia a alguna de las islas capitalinas para ocupar un puesto de trabajo y lo que podría ser un desplazamiento diario en un espacio geográfico continuo, resulta imposible en un archipiélago. Por eso cada isla funciona como una región independiente en el que las regiones más activas económicamente ejercen de factor de atracción a los trabajadores de las regiones con menos opciones laborales, por lo que más que hablar de un comportamiento canario único en movilidad laboral se debería tratar de siete comportamientos diferenciados (Barrios y Hernández, 2014: 7-24).

Hay que destacar que la movilidad diaria está cobrando cada vez más protagonismo como referente de actuación para las políticas públicas, ya que una mejora de las comunicaciones entre los mercados locales de trabajo permite acceder a los trabajadores a las oportunidades de empleo en el territorio, en espacios relativamente alejados y sin necesidad de variar su residencia habitual. El comportamiento desigual entre hombres y mujeres en cuanto a la movilidad es un hecho reconocido, ya que es mayor el porcentaje de mujeres cuyo rol familiar se circunscribe exclusivamente a las tareas domésticas, lo que limita su movilidad laboral, aunque se hayan producido importantes cambios sociales que han afectado a la distribución de roles en las familias (Casado, 1998 y 2000).

Son evidentes los efectos que el crecimiento en horizontal de las ciudades canarias tiene para el transporte terrestre de viajeros, tomando como referencia el aumento de la movilidad entre 1991 y 2001. La ciudad difusa necesita más que ninguna de la red viaria y de los medios de transporte con todas sus consecuencias. Así pues, la continua ampliación de las carreteras ha dejado importantes impactos provocados por el gran desembolso económico, el consumo de suelo, la dependencia energética exterior, etc. En el 2001 los traslados por movilidad laboral tenían de media 1,19 plazas, por lo que parece lógico impulsar criterios sostenibles de gestión del suelo y de planificación, aproximando centros de trabajo y residencia (Hernández Luis, 2011).

4.2.2. Actividad empresarial y mercados locales de trabajo

En la década de los 80, el mercado de trabajo canario evoluciona por la combinación de diversos factores: la estructura económica que se concentra casi exclusivamente en la construcción y servicios, el fuerte incremento de la mano de obra provocado por la llegada

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

a la edad activa de numerosos efectivos, la mayor incorporación femenina al mundo laboral, el saldo migratorio, la escasa movilidad laboral hacia otras áreas geográficas, etc. Gran Canaria y Tenerife son las islas más afectadas por este proceso y las que experimentaron mayor crecimiento económico y poblacional (Díaz Rodríguez, 1987).

Los factores determinantes del éxito de los proyectos empresariales en Canarias se ligan a diversas variables, como que el ámbito de actuación en el mercado de las empresas que continúan activas es más amplio, mientras que las empresas que han cesado su actividad se concentran en el mercado local e insular. Las empresas que continúan activas suelen comenzar su actividad con un volumen superior de inversión inicial y aunque la mayoría de empresas no contaban con ningún trabajador por cuenta ajena en el momento de puesta en marcha, la contratación de empleados desde el inicio de actividad parece favorecer la continuidad posterior de la empresa (Rodríguez Martín y García Rodríguez *et al.*, 2007: 155-156).

El ciclo expansivo de generación de empleo, que alcanzó el valor máximo en el tercer trimestre de 2007, se acabó bruscamente, produciéndose a partir de ahí una contracción de la ocupación, con una caída brusca de la tasa de empleo de 14 puntos. El desajuste entre oferta y demanda de trabajo provoca que las tasas de desempleo en Canarias sean comparativamente más altas que en el conjunto de España tanto en las fases de expansión de la economía como en las de desaceleración. El desempleo en Canarias es un fenómeno persistente que se ha agravado durante la crisis reciente, poniendo en evidencia las graves deficiencias del mercado de trabajo originadas por un conjunto de déficits, de carácter estructural. La oferta de trabajo en Canarias en las últimas décadas ha tenido un cambio espectacular demográfico, en la magnitud total de la población activa, en la distribución relativa de hombres y mujeres, la emigración, en el nivel de formación adquirido, etc. La proporción de activos no dejó de crecer a pesar del contexto de crisis y destrucción de puestos de trabajo, siendo significativo observar que disminuyó la población entre 15 y 25 años, aumentando la población de más edad (OBECAN, 2015).

La oferta de trabajo en las islas se caracteriza por la persistencia de bajas tasas de ocupación y altos niveles de desempleo, con una tasa de actividad que se sitúa, en el 4º trimestre del 2015, en un 61,83 % (ISTAC, 2016). Ese nivel de participación laboral se debe al comportamiento del contingente femenino de la población canaria, aparejado con la destrucción rápida y masiva de empleo en épocas recesivas, dentro del contingente masculino. La persistencia de altas tasas de desempleo es propiciada por la existencia de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

rasgos propios del mercado laboral canario y los efectos de la ultraperifericidad. La causa principal se debe a la propia estructura productiva concentrada en el sector servicios y en la construcción, que son actividades muy vulnerables ante los cambios de ciclo económico, la reducida competitividad y la escasa integración económica. La segunda causa es la baja cualificación profesional de los recursos humanos y las deficiencias en los sistemas educativos y de formación para el empleo. El tercer déficit que explica los elevados niveles de paro, es la fuerte segmentación del mercado de trabajo, con empleos de alta temporalidad, precariedad y baja calidad, proclives a engrosar las filas del paro. Canarias es una de las regiones europeas con la tasa de temporalidad más alta, teniendo una incidencia determinante sobre los colectivos de jóvenes y mujeres. El cuarto déficit viene motivado por los bajos niveles de productividad y los bajos salarios de los empleos generados (Plan Estratégico del SCE 2015-2016: 11-13).

El empleo en el sector servicios suele ser relativamente descualificado, mal remunerado, inestable y feminizado, sucediendo frecuentemente que los mejores empleos del sector turístico no los ocupan miembros de las localidades turísticas sino que los ocupan trabajadores que vienen de fuera. Los factores que condicionan la "calidad" del empleo son fundamentalmente la situación temporal del destino en la evolución del turismo, la situación "espacial" relativamente central en el mercado y la estabilidad y las características del turismo. Las relaciones de confianza y reciprocidad previas al desarrollo económico suponen una base de sociabilidad indispensable para desarrollar cualquier tipo de actividad económica, por lo que el estudio de las repercusiones socio- económicas del desarrollo turístico no debe limitarse tan sólo al empleo que se crea, sino también a las rentas generadas. El turismo ha implicado además procesos de urbanización, elevación de la tasa de actividad e incremento de la interacción cotidiana con otros individuos de clases, culturas y niveles adquisitivos diferentes. De esta forma se establece la relación entre el origen geográfico del capital que pone en marcha la actividad turística y el de quienes acaban empleados en la misma. Así la población local conseguirá empleos y beneficios en el turismo sólo si se ha implicado en la puesta en marcha de la actividad y si por el contrario las comunidades afectadas por el desarrollo turístico no son capaces de gestionarlo de una manera adecuada podrán sufrir una forma de neo-colonialismo, en el que las transferencias de riqueza y los empleos que genera acaban beneficiando a agentes externos y las comunidades locales solo recibirán los perjuicios sociales y medioambientales (Santana Turégano, 2005).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

El paro, las dificultades para acceder y mantener el empleo, la temporalidad, la precariedad, la desigualdad salarial y las dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral constituyen los problemas fundamentales del mercado de trabajo, problemas que afectan de una forma más intensa a las mujeres. La tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la media de Europa, pero existe una tendencia a homogeneizar los parámetros de ambos sexos. La evolución de las tasas de desempleo y de empleo en España por sexo en el periodo 1976-2009 indica de forma clara como las tasas de empleo de las mujeres son inferiores a la de los hombres y como las tasas de paro son superiores en todo el periodo reseñado. Entre las décadas de los 70 y 90 se redujo en Canarias las diferencias intersexuales frente a la actividad, ocupación y paro. Las mujeres han tendido a trabajar fuera de los hogares principalmente por necesidades económicas, aunque en las últimas décadas se aprecia una mayor persistencia de estas por encontrar trabajo y por no perderlo, síntoma que cada vez más las mujeres tienden a trabajar por una decisión voluntaria, sobre todo en las cohortes más jóvenes y las que tienen mayor nivel de estudios. La creciente incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y por lo tanto a todos los espacios públicos, ha intensificado la crisis de las relaciones patriarcales de género. A pesar de los cambios sustanciales que ha experimentado el mercado de trabajo en las últimas cuatro décadas, la creciente inversión en formación por parte de las mujeres ha posibilitado su mayor relación con el empleo, así como una mejora de su estatus en lo que respecta a su mayor autonomía y posición social, aunque todavía no se dé en absolutas condiciones de igualdad (Barrera Casañas, 2004 y 2009; Otero Hermida, 2016).

Canarias fue la Comunidad Autónoma donde más aumentó el número total de empresas durante el periodo 1995-2003, fundamentalmente en el sector servicios, lo que justifica una proliferación de microempresas, y con unos problemas comunes derivados de la falta de apoyo financiero al comenzar el negocio y la complejidad burocrática (Rodríguez Martín y García Rodríguez *et al.*, 2007: 53). La crisis provocó en 2008 una intensa destrucción de empleo, particularmente en el segmento secundario del mercado de trabajo, caracterizado por empleos de mayor sensibilidad coyuntural, menores salarios, mayor temporalidad en la contratación y menores requisitos formativos. El peso del sector de la construcción y de algunas ramas del sector servicios (hostelería, servicios domésticos), combinado con la elevada temporalidad en la contratación, explican esta elevada sensibilidad del empleo de baja cualificación y el impacto diferencial de la crisis entre los inmigrantes (CC.OO, 2015). De 2008 en adelante, los nuevos ajustes en la coyuntura laboral adversa se producen, a

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

través de nuevas reformas que mantienen e intensifican la elevada temporalidad y precariedad en la contratación y añaden una mayor dosis de flexibilización interna (negociación colectiva, descuelgues, despidos masivos, etc.). Como consecuencia, la contracción de la plantilla e intensa y tiene efectos de recomposición tendentes a la reducción de los costes laborales (Stendardi, 2014; León Santana y Godenau, 2015: 90). Las debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) del mercado de trabajo y la actividad empresarial de Canarias se reflejan sintéticamente en la tabla 4.4.

Tabla 4.4. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) del mercado de trabajo y la actividad empresarial de Canarias	
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Baja productividad de las empresas y predominio de las microempresas. • Economía excesivamente terciarizada y dependiente del turismo. • Carencia de un sector industrial activo. • Escasa presencia de empresas canarias en los mercados exteriores y escasa atracción de inversión extranjera. • Elevadas tasas de desempleo, especialmente entre los jóvenes y gran cantidad de parados de larga duración. La mayor parte de los desempleados tienen escasa cualificación. • Elevado índice de precariedad laboral: bajos salarios y tasa de temporalidad por encima de la media española • La tasa de actividad de las mujeres sigue estando por debajo de los hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • Aparición de nuevos competidores exteriores, particularmente en el sector turístico. • Mayor especialización en sectores con mayor tasa de temporalidad (turismo y construcción) • La ampliación de la UE y las restricciones presupuestarias condicionan la percepción de recursos por parte de Canarias. Existe una cierta dependencia del reconocimiento comunitario y de la renovación periódica de los incentivos económicos y fiscales a la inversión. • Poca diversificación de la economía y pérdida de competitividad del tejido productivo. • Débil equilibrio territorial, e intenso flujo de visitantes e inmigrantes. • Riesgo de exclusión social y laboral de amplios sectores de la población: "cultura del descarte". • Necesidad de avanzar en las políticas de conciliación ante la tradicional asignación de roles de género y estereotipia de género en la sociedad.
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Elevado potencial de atracción turística en proceso de diversificación. Condiciones climatológicas, políticas y naturales favorables para el desarrollo del turismo. • Aumento de la población activa y ocupada aunque se interrumpió con la crisis del 2008 • Ventajas fiscales a la inversión derivadas del especial Régimen económico y fiscal (REF) Progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral. • Elevada tasa de población joven y formada como gran activo para el desarrollo socioeconómico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de los incentivos fiscales del régimen Económico y Fiscal de Canarias que favorecen la creación de empleo e inversión. • Creciente demanda de actividades turísticas y de ocio de calidad. • El desarrollo y crecimiento económico de África abre nuevos mercados potenciales y nuevas posibilidades de negocio. • Desarrollo de nuevas actividades económicas con elevado contenido tecnológico como las TICs, biotecnología, etc. • Existencia de compromisos para mejorar la formación, la intermediación laboral y la modernización del SCE. • Estrategia de crecimiento de la UE para una economía inteligente (Estrategia Europa 2020).

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estrategias del Gobierno de Canarias para una política de formación y empleo y de los objetivos del Fondo Social Europeo.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

En general donde se observan peores indicadores de competitividad en Canarias frente al resto de regiones españolas es en materia de infraestructuras, que valora componentes como la disponibilidad de infraestructura de carreteras, de kilómetros de ferrocarril y accesibilidad aérea; en materia de eficiencia del mercado laboral donde se valoran la tasa de ocupación, la tasa de desempleo, la productividad laboral y el desempleo juvenil y femenino; y finalmente, en materia de innovación que mide el número de patentes, el nivel de empleo creativo y publicaciones científicas (CES Canarias, 2015: 425).

Cada isla y cada comarca de Canarias tiene una estructura económica, unas condiciones geográficas, una historia social y una forma de organizarse. La delimitación de los mercados locales de trabajo con información estadística municipal se establece a través del cálculo de varios indicadores como son el índice de atractivo laboral que relaciona el número de ocupados que trabajan en el municipio con el número de ocupados que residen en el mismo y el grado de autocontención que muestra la dirección principal de la movilidad diaria. Para que un conjunto de municipios pueda constituir un mercado local de trabajo, debe superar un grado mínimo de autocontención, habitualmente establecido en el 75% de los ocupados que trabajan y residen en la zona (OBECAN, 2014).

La delimitación de los mercados laborales locales se basan en los flujos diarios de trabajadores, que son agregados en función de los municipios de origen o municipio de residencia y de destino o municipio en el que se trabaja. A partir de dichos datos, y mediante un procedimiento formalizado, se obtienen agrupaciones de municipios en áreas funcionales independientes con respecto a los flujos laborales diarios, de forma que los volúmenes de trabajadores que cruzan los límites de los mercados laborales locales en un día típico de trabajo son muy poco relevantes (Casado, 1998: 8). En esta Tesis se sigue la definición de Hunter y Reid (1968: 42) y Álvarez (1986: 12), para quienes los caracteres definitorios de un mercado local de trabajo son que la mayoría de la población del área habitualmente busca trabajo allí y que los empleadores locales reclutan la mayor parte de sus trabajadores en el área (Casado, 1998: 21).

Los mercados locales de trabajo en Canarias son heterogéneos no solo en términos de tamaño y estructura demográfica, sino que también son muy diferentes en lo que se refiere a su especialización económica. Las dos áreas metropolitanas de Tenerife y Gran Canaria se caracterizan por su especialización en servicios que se concentran habitualmente en grandes aglomeraciones urbanas, como son las actividades financieras, el comercio especializado y los servicios específicos del sector público, la sanidad y la educación. En

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

estas comarcas se observa una mayor aportación del empuje del crecimiento vegetativo que se explica por la estructura demográfica joven que generó la intensa inmigración en los años sesenta o setenta del Siglo XX. Las áreas metropolitanas canarias ocupan una posición intermedia en el crecimiento económico insular y debido a su estructura económica más diversificada, no tienen tan concentradas sus actividades en los mercados turísticos. En cambio en otras zonas se detecta un perfil de especialización turística, como los mercados locales de trabajo del Sur de Fuerteventura, Lanzarote, el Sur de Tenerife, el Puerto de la Cruz y el Sur de Gran Canaria. La oferta de trabajo y la evolución de la población activa también está estrechamente relacionada con la estructura demográfica local, en un contexto general de progresiva reducción del crecimiento vegetativo, crecimiento de la inmigración (frenado en la actualidad), progresivo incremento de las tasas de actividad femenina y progresivo éxodo de jóvenes canarios al extranjero (Godenau, 2007 y 2016).

4.2.3. La realidad del empleo en Canarias

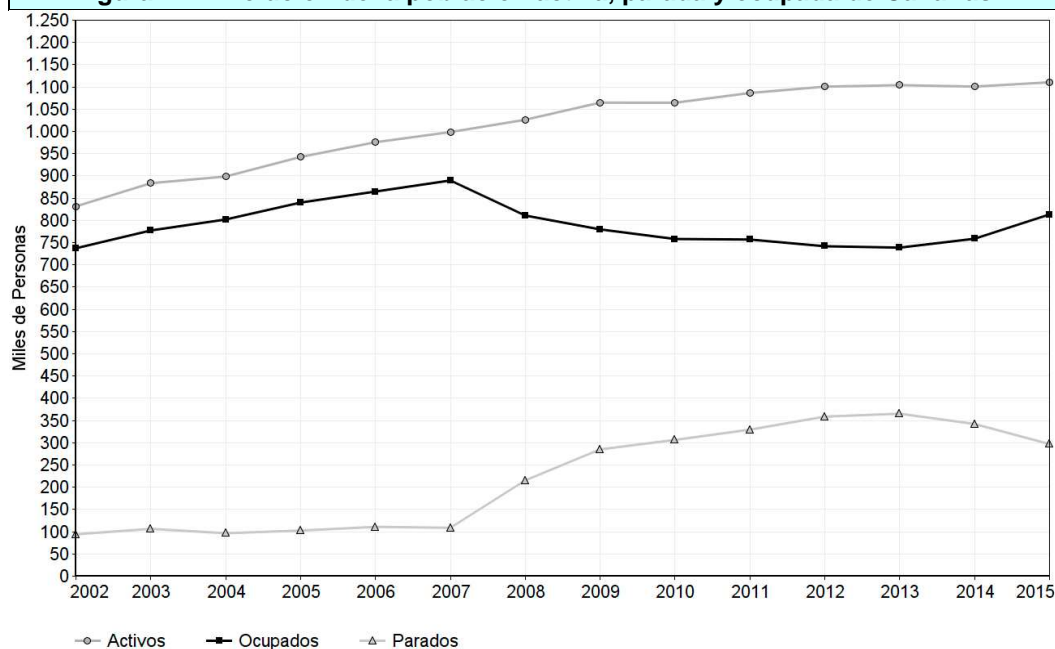
La terciarización sesgada que se produce en la economía canaria está claramente vinculada a la especialización turística y sus actividades afines, generando contradicciones por su carácter periférico y subsidiario dentro de la división internacional del trabajo. La evolución del mercado de trabajo en Canarias en el periodo 2014-2016 supone un cambio de la tendencia observada en los años anteriores, ya que se produce un descenso en el número de parados y un pequeño aumento en el número de ocupados (Rivero Ceballos, 2016).

En relación a la evolución de la población activa, parada y ocupada de Canarias (figura 4.4), la tasa de actividad de Canarias es superior a la media estatal, y por sexos, se mantiene relativamente estable en los varones y presenta una tendencia alcista en mujeres. No hay aumento en las islas en el número de ocupados hasta el cuarto trimestre del año 2013, continuando tímidamente en años posteriores. Al finalizar 2014 existe en Canarias una población mayor de 16 años de 1.788.500 personas (un 84,67% del total), de las cuales, 1.100.800 son población activa (tasa de actividad 61,55% de las personas mayores de 16 años que tienen o buscan activamente empleo) y 687.700 inactivas (estudiantes, jubilados, y en general personas mayores de 16 años que no buscan empleo). De los activos, 758.700 tienen trabajo, lo que supone un 68,92% del total de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

población activa, mientras que los parados ascienden a 342.200 personas, lo que implica un paro de un 31,08% en 2014 (CES Canarias, 2015: 138).

Figura 4.4. Evolución de la población activa, parada y ocupada de Canarias



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA del 4º trimestre de cada año.

La tasa de paro en las islas ha mantenido un comportamiento creciente entre 2008 y 2013, pasando de una tasa del 20,99% en el último trimestre de 2008 al 33,09% en el último trimestre de 2013, pero a partir de 2014, disminuye trimestre a trimestre. Por su parte, la tasa de actividad ha mantenido un comportamiento más estable, con predominio de ligeros aumentos, presentando un valor promedio entre 2008 y 2014 del 61,98%. A partir del 2014 se produce un leve aumento de la población activa, una disminución del número de parados y un aumento del número de ocupados (CES Canarias, 2015: 591; figura 4.4).

En Canarias desde principios de 2008 hasta principios de 2010, la tasa de paro de las mujeres ha sido superior a la de los hombres, si bien ambas han seguido una tendencia ascendente durante todo el periodo. En el cuarto trimestre de 2013, la tasa de paro de los hombres (34,22%) supera a la de las mujeres (31,77%), en cambio en los cuatro trimestres

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de 2014 la tasa de paro de las mujeres supera a la de los hombres. El número de parados de más de dos años de búsqueda de empleo presentan una marcada tendencia creciente y las tasas de actividad de la población extranjera (pertenecientes o no a la Unión Europea) presentan niveles superiores a los de la población española (CES Canarias, 2015: 606-607).

El crecimiento económico en Canarias es altamente intensivo en empleo, ligado a las fases expansivas de los ciclos a corto plazo. Los periodos de expansión de la demanda de producto son seguidos por la demanda de trabajo y entonces la población ocupada crece; en cambio, cuando la demanda de producto crece menos o decrece, la demanda de trabajo también sigue esa tendencia. Otra forma de estudiar esta intensidad de empleo en el crecimiento, ya no visual sino cuantitativamente, es el cálculo de la elasticidad del empleo en relación con el crecimiento económico. Así por cada punto porcentual de variación del PIB, la variación del empleo será del 0,972. En resumen, cuando decimos que la intensidad de empleo en el crecimiento económico es muy alta en Canarias estamos afirmando que, en períodos de crisis económica, la producción y distribución de bienes y servicios destruye empleo rápidamente, añadido a que la población activa continúa incrementándose a un ritmo alto. La crisis actual ha reducido la demanda de trabajo por diferentes razones: se ha reducido la demanda de bienes y servicios de consumo; la crisis del crédito ha dificultado la demanda de bienes de inversión y consumo; el incremento de la demanda agregada se ha reducido; la caída significativa de la población ocupada, y el ajuste del mercado de trabajo provocado por la crisis se produjo inicialmente por la terminación de los contratos temporales. En este contexto los debates entre los especialistas en análisis económico se centra en aspectos como la contratación, las políticas activas, la negociación colectiva, la protección en situaciones de desempleo, el modelo productivo y las propuestas de cambio de patrón productivo orientado hacia la sostenibilidad (Rivero Ceballos, 2009).

En los últimos años se produce un aumento del peso relativo de las mujeres en el empleo, debido al fuerte incremento del paro entre la población masculina; el peso de los ocupados extranjeros en las Islas sobre el total ha crecido en el caso de aquellos comunitarios y ha descendido en el caso de los no comunitarios y Canarias siguen estando entre las Comunidades Autónomas con los ratios de temporalidad más elevados. La tasa de temporalidad que mantiene un comportamiento decreciente entre 2005 y 2012 y creciente a partir de 2012, es de las más altas a nivel estatal y la tasa de asalariados con contratos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

temporales sobre el total de asalariados se sitúa en el 24,2% a nivel nacional, mientras que en la Comunidad Autónoma de Canarias esa cifra asciende al 31,1%, la cuarta más elevada del Estado (Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016 y CES Canarias, 2015: 599).

La crisis económica de los últimos años ha determinado que los desequilibrios laborales entre sexos en Canarias se reduzcan, esencialmente por el empeoramiento del empleo masculino. Pero las diferencias de género persisten, y el paro femenino crece debido a la incorporación de muchas mujeres a la búsqueda de un empleo. Las ocupaciones en el sector servicios y en la hostelería, que en Canarias son predominantes, se hayan claramente segmentadas por género, existiendo ocupaciones masculinas, como las de mantenimiento, jardinería y camareros de bar, frente a las más feminizadas (camareras de piso, lencerías, etc.) y profesiones relativamente indiferenciadas (camareras/os de comedor, recepción, etc.). Existe una clara concentración de los contratos femeninos en tres ocupaciones: personal de limpieza, dependientes de comercio y camareras (Marrero Rodríguez, 2003).

Los altos niveles de desigualdad y pobreza guardan relación con la estructura productiva canaria, los problemas estructurales del mercado de trabajo insular, las dificultades para generar empleo estable, una capacidad redistributiva reducida en un contexto comparado y grandes diferencias territoriales. La débil recuperación del empleo que se produce a partir de 2014, se debe a la reducción de la población activa y está basada esencialmente en la creación de puestos de trabajo en precario, de naturaleza temporal, concentrados en el sector servicios y mal remunerados (Foessa, 2015: 5-20 y 2016: 3-23).

4.2.4. Evolución del paro en Canarias

Según Rivero Ceballos (2009) las causas explicativas del desempleo en Canarias se vinculan con la presión demográfica, la escasa movilidad laboral, la intensa incorporación de la mujer al mercado de trabajo, las características del tejido productivo y la creación de empleo de escasa cualificación. Se pueden distinguir tres etapas históricas diferenciadas en el periodo 1960-2000 en la evolución del paro en Canarias, así de 1961-1973 existen bajas tasas de paro; de 1974-1985, se produce un incremento continuo del paro y en el periodo 1986- 2000 se da una sincronía de ciclos económicos y PIB con la evolución de la tasa de paro. En ninguna de las etapas de expansión de Canarias la tasa de paro se redujo

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

tanto que se acercase al pleno empleo, tampoco en la prolongada fase de expansión que precedió a la crisis del 2008. La tasa de paro es muy persistente, no siendo un comportamiento coyuntural a las dificultades económicas extremas que se viven desde agosto de 2007, al contrario, es un hecho diferencial de la economía, que está motivada por un conjunto de factores que afectan a las relaciones laborales consolidadas en las Islas desde los años ochenta y que se relacionan con la naturaleza de los bienes y servicios que se producen y se distribuyen en Canarias. Para algunos, la razón se encuentra en la baja productividad del trabajo. Para otros, en las inflexibilidades del mercado de trabajo y, particularmente, en el módulo de indemnización por despido improcedente. Los primeros centran su atención en los cambios necesarios en lo que llaman “el modelo productivo” y la diversificación. Los segundos, acentúan la necesidad de reformar la regulación del mercado de trabajo, especialmente, la contratación y el despido. La evolución de la economía canaria suelen tener efectos rápidos sobre la tasa de paro. Por eso un escenario deseable, es que la economía gire hacia actividades que incorporen mayor conocimiento a la producción y distribución de bienes y servicios. Los escenarios más probables en Canarias son los que sugieren una continua segmentación del mercado de trabajo, profundamente desregulado de hecho, en el que un grupo de trabajadores mantiene relaciones laborales estables y protegidas y otro grupo rota constantemente entre los empleos existentes, así que en las fases de expansión pasa de un empleo a otro, con breves períodos de desempleo, y en las fases de menor crecimiento o recesión, estos pasos por el desempleo son más largos. Todo esto en un marco en el que se da abundancia de pequeñas empresas y escasez de grandes (Rivero Ceballos, 2009).

En la tabla 4.5, se estudia la evolución de las tasas de paro por islas, analizando como Tenerife desde 2005, está por debajo de la tasa de paro media de Canarias.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Canarias	11,32	12,04	10,75	10,88	11,37	10,89	20,99	26,77	28,78	30,33	32,60	33,09	31,08	26,75
Lanzarote	9,24	7,53	8,81	9,45	9,35	9,42	20,97	30,63	31,51	32,91	30,67	31,68	31,73	27,33
Fuerteventura	8,94	9,02	8,95	10,37	10,45	10,92	21,87	30,53	32,20	31,90	31,75	32,98	32,21	25,49
Gran Canaria	11,01	11,15	10,93	12,55	12,53	12,54	22,59	28,25	31,24	31,41	34,26	33,84	32,93	27,97
Tenerife	12,09	13,69	10,98	9,23	10,53	9,45	19,35	24,57	25,92	28,87	31,24	32,36	29,15	25,53
La Gomera	12,30	12,09	10,63	12,79	11,72	10,71	21,46	23,77	25,61	29,36	34,69	33,88	31,52	28,42
La Palma	12,12	14,53	11,71	12,38	12,26	11,32	20,35	23,76	26,90	29,23	33,63	35,45	30,86	28,23
El Hierro	11,88	12,19	11,42	12,21	12,65	10,77	21,73	24,92	27,50	26,65	33,41	33,03	27,62	27,21

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del cuarto trimestre de cada año de la EPA. ISTAC.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La irrupción del paro de masas tras una década larga de creación de empleo es, quizás, el fenómeno más visible de la actual crisis económica y social. Entre las Comunidades Autónomas más castigadas por el desempleo, se encuentran Canarias, que presentan tasas de paro que han llegado a sobrepasar el 30%. En un mercado de trabajo con una alta divergencia entre las ofertas de empleo y el poder social de negociación de la población local, se puede producir un elevado desempleo que coexiste con ofertas de trabajo no cubiertas y con una inmigración laboral interesada en esas ofertas. No obstante, la presencia de la economía informal y la permisividad política y social ante ella tienen un papel importante en la inserción laboral de inmigrantes en situación irregular y de autóctonos que también se insertan en dicha economía (León Santana y Godenau, 2015: 76). La pirámide poblacional de Canarias tiene un aspecto “espigado”, que refleja la mayor proporción de personas en edad de trabajar y un amplio grupo de jóvenes que se irá incorporando al mercado de trabajo, siendo además una comunidad autónoma receptora de inmigración (CES Canarias, 2015:137).

El panorama del desempleo en Canarias se diferencia de la media europea en cuanto a extensión, profundidad e implicaciones sociales. Quizás el caso más extremo es el desempleo de los menores de 25 años que llega a superar el 60%, siendo especialmente dramática su evolución entre 2007 y 2014, contrastando con las tasas de desempleo de los jóvenes de las regiones de la UE, que se sitúan muy por debajo. Las dificultades que encuentran los jóvenes para acceder a su primer empleo, así como el desconocimiento sobre las posibilidades de formación y las alternativas profesionales, causan una total inseguridad, desorientación y efectos perniciosos en su integración social. Otro de los aspectos clave para entender los elevados índices de desempleo juvenil, es su escasa capacidad emprendedora, inferior a la media europea. En consecuencia, los factores determinantes en las dificultades de inserción de los jóvenes en el mercado laboral canario son los desajustes en su nivel educativo, los relacionados con el entorno macroeconómico y productivo y las ineficiencias o insuficiencias relacionadas con la regulación laboral y las políticas activas de empleo (Plan Estratégico del SCE 2015-2016: 13-14).

La tasa de paro en Canarias ha mantenido un comportamiento creciente entre 2008 y 2013, pasando de una tasa del 20,99% en el último trimestre de 2008 al 33,09% en el último trimestre de 2013. La evolución del mercado de trabajo en Canarias a partir de 2014 comienza a cambiar la tendencia observada en los años anteriores, ya que se produce un descenso en el número de parados y un aumento en el número de ocupados. No obstante,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Canarias sigue en el grupo de cabeza de las Comunidades Autónomas con peores indicadores del mercado de trabajo, registrándose en el último trimestre de 2015 una tasa de paro del 26,75%. Por su parte, la tasa de actividad ha mantenido un comportamiento más estable, con predominio de ligeros aumentos, presentando un valor promedio entre 2008 y 2014 del 61,98%, con aumento de la población activa, una disminución del número de parados y un leve incremento del número de ocupados. Los asalariados, en Canarias, siguen siendo el grupo más representativo, con un porcentaje promedio del 85,6% y los trabajadores a tiempo parcial mantienen un comportamiento creciente en detrimento de los trabajadores a tiempo completo (CES Canarias, 2015: 591 y 599).

Se puede definir el *precarizado* como un grupo de activos en expansión en las fronteras del empleo, que se mueve entre la ocupación y el paro con empleos de baja calidad, como contratos a tiempo parcial involuntarios (Standing, 2013; Crespo *et al.*, 2016). En los estudios sobre el mercado de trabajo se advierte que la precariedad laboral se ha convertido en un fenómeno estructural en Europa, pero algunos autores se preguntan ¿Y si en realidad la precariedad no solo estuviera aceptada, sino que fuera deseada por tratarse de un elemento de cohesión del nuevo capitalismo como modo de producción no solo eficiente, sino coherente? (Alonso y Fernández, 2013: 120 y León Santana y Godenau, 2015: 76).

En relación al desempleo de larga duración, su dimensión social es enorme, más allá incluso del duro impacto que está teniendo sobre las condiciones de vida de un importante porcentaje de la población canaria, con implicaciones a medio y largo plazo, no solo en términos de potencial de crecimiento y convergencia económica, sino, sobre todo, en términos de cohesión social. Con el paso de la crisis, el número de personas con más de dos años sin trabajo no ha dejado crecer en el Archipiélago, como ha ocurrido entre 2011 y 2015. Incluso se han dado un empeoramiento de este problema social, así de 2013 a 2015 bajo la cifra general de parados pero subió la de crónicos con más de dos años en desempleo (CES Canarias, 2015: 607 y 696).

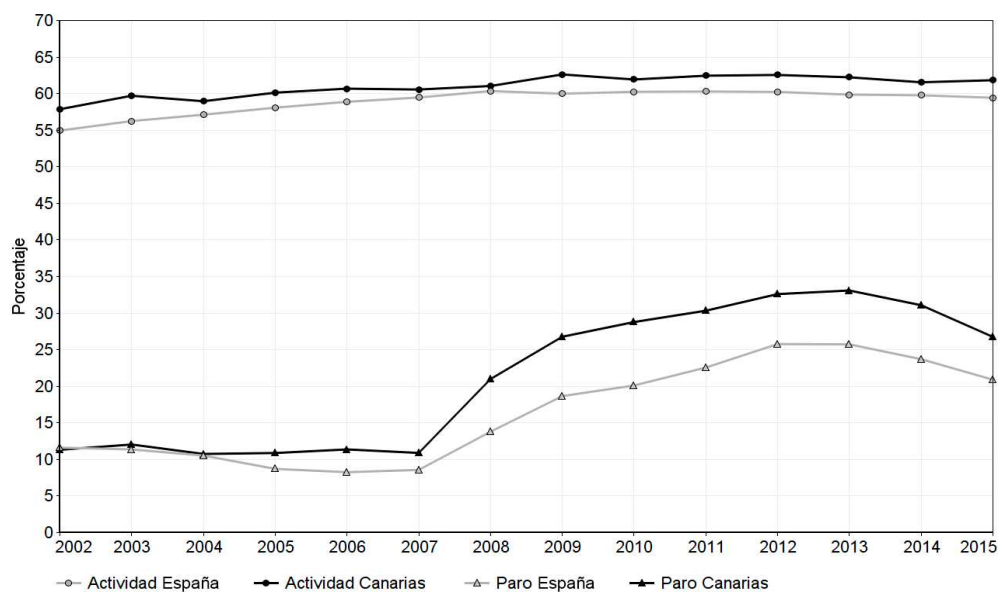
No se deben obviar las singularidades del mercado laboral canario, caracterizado, entre otros factores limitativos, por el tamaño reducido de su mercado interno, su fragmentación, la escasa diversificación en la producción y los servicios, la baja productividad de los recursos humanos, la elevada exposición a los cambios de la economía global y los altos costes de accesibilidad a los mercados exteriores. Todos ellos son factores que lastran el crecimiento económico de la región y la creación de empleo, teniendo un impacto

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

significativo en las tasas de actividad y paro en las islas (figura 4.5).

Figura 4.5. Tasa de actividad y Tasa de Paro en Canarias y España



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA del 4º trimestre de cada año. ISTAC.

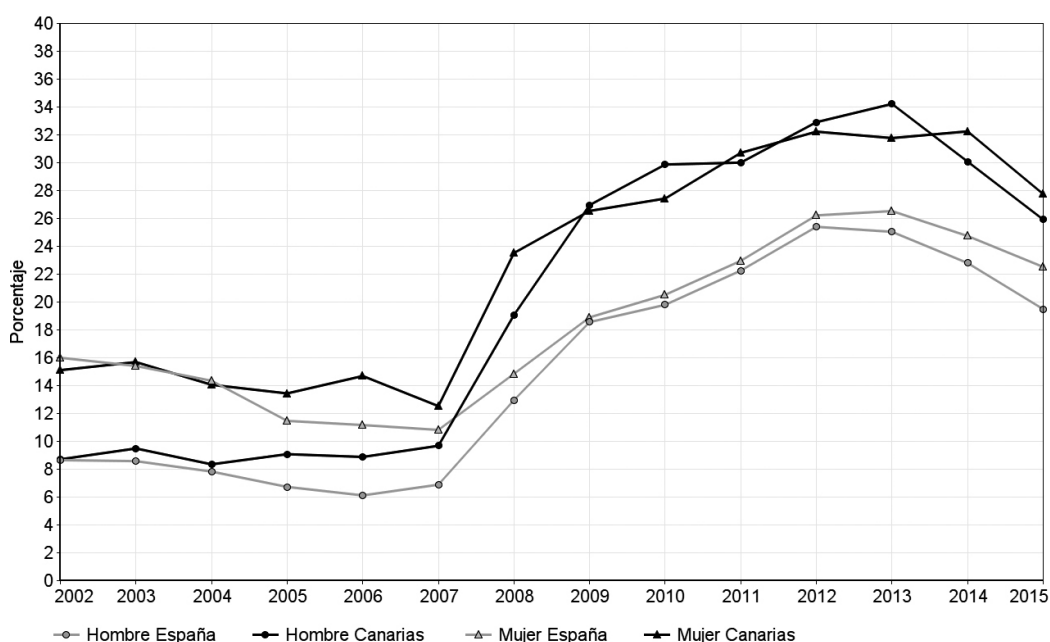
Es importante destacar que desde mediados de 2013 se observa una recuperación del mercado laboral canario, con menos desempleados y más contratación que indica un mayor dinamismo económico. La hostelería y aquellas ramas de actividad relacionada con el turismo son las que, mayoritariamente, impulsan dicha mejoría.

El desempleo femenino en Canarias ha crecido en los últimos años por la recesión y también por la incorporación de muchas mujeres a la búsqueda de un empleo, aunque la tasa de paro de mujeres en la Comunidad Autónoma se ha duplicado en los años intensos de la crisis. El desempleo ha afectado tradicionalmente más a las mujeres que a los hombres, al igual que la segmentación laboral, en lo relativo a la contratación a tiempo parcial, la brecha salarial por razón de género y la tasa de pobreza. Aunque importantes, las medidas legislativas adoptadas por el gobierno español para reducir esa desigualdad no han resultado suficientes para alcanzar el objetivo marcado por la Estrategia Española

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de Economía Sostenible (Plan Estratégico del SCE 2015-2016: 14). En relación al desempleo femenino, en la figura 4.6 se refleja la evolución de la tasa de paro por sexo en Canarias y España.

Figura 4.6. Tasa de paro por sexo Canarias/España



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA del 4º trimestre de cada año. ISTAC.

4.3. Dialogo social, relaciones laborales y condiciones de trabajo

Según León Santana (2016), en Canarias las empresas y la población activa han pasado, de negociar y confrontar políticas relacionadas con las condiciones de trabajo (categoría, salario, promoción, jornada) a concentrarse en las políticas de empleo (contratos, entrada, salida, rotación, etc). De esta forma el empleo, en la evolución reciente del conflicto capital-trabajo, se convierte en objeto de disputa, siendo un mal intrínseco inevitable para las empresas y objetivo principal de la población ligado a los derechos de ciudadanía. Así el grado de tensión social de una población se puede medir estudiando las condiciones de empleo y las formas de la contratación laboral, como síntomas de las características de la

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

cohesión entre la estructura económica y la estructura social, que expresan el grado de cohesión en una sociedad capitalista (León Santana, 2004: 15).

Desde que empezó la crisis económica y financiera, el dialogo social se ha visto resentido cada vez que se han aplicado medidas de austeridad y de crisis. Se ha debilitado con su descentralización y ha disminuido la cobertura de la negociación y la intervención estatal en el ámbito de la política salarial. En este marco, y a la luz del hecho de que los países europeos en los que el dialogo social es más fuerte, son los que han superado la crisis de manera más satisfactoria. Es por ello que la nueva Comisión Europea inicio, en noviembre de 2014, el relanzamiento y el fortalecimiento del dialogo con los interlocutores sociales, en especial en la nueva configuración de la gobernanza económica, como requisito previo para que funcione la economía social (CES Canarias, 2015: 570).

4.3.1. Marco regulador y concertación social autonómica

Aunque el Servicio Canario de Empleo (SCE) desarrolla y ejecuta las políticas activas de empleo, las competencias normativas de dichas políticas activas son exclusivas del Gobierno Español, que las coordina con las comunidades autónomas. Dichas competencias se concretan en estrategias y planes por los cuales se canaliza la financiación estatal a las distintas actuaciones que se ejecutan por parte de los gobiernos regionales. Esta financiación se complementa con los recursos procedentes del Fondo Social Europeo además de los recursos propios de la Comunidad Autónoma (Plan Estratégico SCE 2015-2016: 2). Por lo tanto es fundamental conocer y describir cual es el marco normativo y estratégico a nivel estatal, y cuáles son las funciones que el SCE debe desempeñar dentro de ese marco.

El marco actual regulador del empleo a nivel estatal lo integran principalmente la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo; la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; el Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo; Ley 3/2012, 6 de julio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, así como el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, y Real Decreto Ley 3/2014, de 28 de febrero,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de Medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida. Para el análisis de cualquier política pública exige el previo conocimiento del marco normativo y los recursos que hacen posible su desarrollo. Asimismo, demanda un examen preliminar (cuantitativo y cualitativo) de sus actores, sus recursos y el marco institucional dentro del cual tienen lugar sus interacciones (Subirats, 2008 y 2011).

A la administración autonómica le corresponde, en primer lugar, ejecutar la política estatal de fomento del empleo adaptada a las singularidades de su territorio. Esta tarea requiere la identificación de los principales problemas, carencias y demandas de su mercado de trabajo; a continuación, y siguiendo el marco de las líneas maestras establecidas por el Plan Nacional de Empleo, debe decidir, en función de sus atribuciones competenciales, qué tipo de actuaciones de fomento del empleo debe aplicar. La pretensión última, la filosofía que parece inspirar estas nuevas propuestas, es el impulso de empleos congruentes con las características socioeconómicas de los distintos territorios; esto es, se pone énfasis en lo local, en consonancia con un proceso general de revalorización de esta escala territorial como ámbito de desarrollo económico (Aragón y Rocha, 2003).

El diálogo social implica la relación entre las diferentes administraciones y entre éstas y los restantes agentes sociales (asociaciones de empresarios, Cámaras de Comercio, sindicatos, etc.). En los pactos se establecen, de forma conjunta, objetivos, medidas, presupuesto y sistema de evaluación y, entre las directrices que deben incorporar, se contemplan las estrategias para ampliar y facilitar el acceso a la adquisición de las cualificaciones y la mejora de los sistemas educativos y de formación. Así todos los programas específicos de empleo que se desarrollan desde finales de la década de 1990 en las Comunidades Autónomas, deben incluir medidas para elevar la formación (Lois, 2005: 341; Delgado y Díaz, 2012: 8).

El Gobierno de Canarias, atendiendo a las orientaciones europeas, lidera desde principios de los noventa, diversos acuerdos de concertación social con las organizaciones empresariales y sindicales para plantear estrategias conjuntas de promoción del empleo, de forma que los Planes Integrales de Empleo han sido consensuados con los agentes sociales. En el III Acuerdo de Concertación Social firmado en 1996 (Pacto Canario para el Fomento del Empleo Estable y de la Iniciativa Empresarial) se fijó como objetivo la adaptación de la economía canaria al marco europeo y se incluyó el reforzamiento de los tres subsistemas de la Formación Profesional. En 2002 y en el marco del IV acuerdo, se diseñó el Plan Estratégico de Empleo para el periodo 2002-2006, en el que la mejora de la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

formación se entendía esencial para el reto de la sociedad del conocimiento y para combatir el desempleo (PEE, 2002: 53 y Delgado y Díaz, 2012:8).

En 2008 se aprobó la Estrategia para una política de Formación y Empleo 2008-2013, en un contexto de cierta desaceleración económica pero sin que se hubiera producido todavía el estallido de la crisis actual. En ese documento se defiende de nuevo el impulso a la inversión en capital humano y acciones, a corto y medio plazo, para atenuar los efectos de la crisis. Entre los contenidos del acuerdo existen medidas orientadas a propiciar el cambio del modelo productivo, tanto desde la perspectiva concreta de los sectores económicos, como de generar capital humano, devolviendo a la formación profesional a miles de jóvenes, desplazados hacia el mercado laboral en la época del crecimiento económico. Debe impulsarse una política de formación eficiente, dirigida a la obtención de un cambio en el modelo productivo con una base eminentemente tecnológica. Será preciso para ello convenios de formación con las empresas; ayudas para utilizar las jornadas laborales excedentes para cursos formativos; programas de formación vinculados a los nuevos yacimientos de empleo; exigencia de cursos de formación para recibir la prestación por desempleo; el retorno a la formación reglada o formación profesional para el empleo de quienes han pasado a situación de desempleo, etc. (Estrategia para una política de Formación y Empleo 2008-2013: 40).

En el *Pacto Social por la economía y el empleo en Canarias* firmado por los agentes sociales y el Gobierno de Canarias el cuatro de junio de 2009, se profundizan en estas medidas para el impulso a la formación, la educación y el empleo, que han tenido un desarrollo desigual, entre las que podemos destacar las siguientes: Impulsar el Plan Canario de Formación Profesional 2009 – 2012; Reorientar el gasto público en educación hacia los niveles más elementales de educación; Introducir mayores dosis de competencia en la educación terciaria; Favorecer la formación continua de los trabajadores y desempleados; Impulsar la formación en comercio internacional, la excelencia en lenguas extranjeras y en nuevas tecnologías con el objeto de generar un capital humano capaz de lograr la plena internacionalización de la economía canaria; Apoyar la dotación y el uso de las tecnologías de la información y comunicación en los centros educativos y Fomentar la colaboración y las sinergias entre la Universidad y el sector empresarial (Pacto Social por la economía y el empleo en Canarias, 2009).

Los principales hitos en el diseño de los planes y directrices en Canarias en materia de formación y empleo se esbozan en la tabla 4.6.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.6. Principales hitos en las directrices de Canarias para la formación y el empleo

1994	Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC).
1996	Programa Territorial de Apoyo al Empleo y a la Formación.
1997	Creación de las Comisiones Insulares de Formación y Empleo.
2002	Plan Estratégico de Empleo (2002-2006).
2003	Creación del Instituto Canario de Cualificaciones Profesionales.
2004	Creación del Consejo Canario de Formación Profesional.
2008-2009	Estrategia para una política de Formación y Empleo (2008-2013). Aprobación de los Planes Territoriales de Empleo (PLATECAN).
2009	Pacto Social por la Economía y el Empleo.
2012-2014	Estrategia Canaria de Formación y Empleo
2015-2016	Plan Estratégico del SCE

Fuente: Elaboración a partir de información del SCE y adaptación de *La formación en las políticas de empleo. Los planes territoriales de empleo* (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2012: 9).

El 24 de marzo de 2014, se suscribió el Acuerdo de apertura de la VI Mesa de Concertación Social Canaria con el objetivo de mejorar las relaciones laborales y contribuir, de forma responsable, a la mejora de la competitividad de Canarias y favorecer la creación de empleo, así como la mejora de la interlocución basada en la corresponsabilidad, la lealtad institucional y el respeto a la representatividad de las partes. Así, a partir del mes de abril de 2014 se celebraron más de 30 sesiones de trabajo distribuidas en una Mesa General y cinco mesas técnicas: Economía, empleo, emprendimiento, garantía juvenil y formación; Protección Social; Participación Institucional; Prevención de Riesgos Laborales y Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

La Mesa Técnica de Economía, Empleo, Emprendimiento, Garantía Juvenil y Formación han analizado la situación de la formación, tanto de la Formación Profesional reglada como de la Formación para el Empleo, y se han debatido propuestas que buscan mejorar la eficiencia y eficacia de la formación en Canarias, haciendo especial incidencia en la necesidad de adaptar la formación a las necesidades presentes y futuras de la población y del tejido productivo de las Islas. También ha sido objeto de estudio y análisis el debate sobre cuáles habrán de ser las líneas de actuación que deben guiar la puesta en práctica en Canarias del Programa de Garantía Juvenil, así como los aspectos socioeconómicos más relevantes que habrán de marcar la evolución de Canarias en el medio y largo plazo, trabajando en la elaboración de un informe mediante el que se pretenden consensuar una serie de acciones de impulso de la actividad económica, la creación de empleo, el fomento

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

del emprendimiento y la mejora de la formación.

La Mesa de Protección Social ha analizado la situación de pobreza en la Comunidad Autónoma, buscando alternativas a la modificación de la Ley sobre la Prestación Canaria de Inserción, en aras de alcanzar una mayor cohesión social.

La Mesa de Participación Institucional hizo un amplio trabajo a efectos de establecer un marco legal para que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, lleven a cabo las tareas y actividades de defensa de los intereses generales de las personas trabajadoras y de los empresarios ante la administración autonómica y sus organismos. Fruto de los múltiples procesos de concertación social anteriores al actual, surge la Ley 10/2014 de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

La Mesa de Prevención de Riesgos Laborales trabajó en la negociación de la Estrategia Canaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, centrándose también en la actuación que debe llevarse en el Plan de Actuación del ICASEL 2015-2016, con actuaciones cuya finalidad es promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, ampliándose con el despliegue de las oficinas técnicas de los diferentes agentes sociales. La Mesa de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos ha estado trabajando para dotar de estabilidad y proponer modificaciones al Acuerdo Interprofesional Canario de Solución Extrajudicial de Conflictos que lo adapten a la realidad presente, sin olvidar la actividad en el ámbito del Tribunal Laboral Canario (Confederación Canaria de Empresarios, 2015).

4.3.2. Pactos territoriales y políticas locales de empleo

A la administración autonómica le corresponde, en primer lugar, ejecutar la política estatal de fomento del empleo adaptada a las singularidades de su territorio. Esta tarea requiere la identificación de los principales problemas carencias y demandas de su mercado de trabajo. El reconocimiento de la necesidad de la cooperación de las instituciones y agentes sociales locales en la lucha contra el desempleo, se concreta inicialmente en 1996 con la acción piloto de los Pactos Territoriales por el Empleo propuestos por la Comisión Europea. La UE considerando las oportunidades de fomento del empleo a escala local, idea una estructura general de Reglamentos dotados de financiación a través de los Fondos Estructurales. Hay que recordar que desde 2003, el Servicio Canario de Empleo gestiona,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

además de los programas estatales relacionados con las políticas activas de empleo, sus programas específicos (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2012: 7-8).

La territorialización de las políticas de empleo no termina en el nivel de la Comunidad Autónoma sino que continúa en las administraciones locales de escala insular y municipal; pues aunque los cabildos y ayuntamientos no tengan competencias en materia de empleo, pueden poner en marcha acciones de desarrollo local de fomento del empleo y de formación, subvencionadas por la Administración Central o Autonómica (Aragón y Rocha, 2003: 2). Teniendo en cuenta que los resultados de las políticas locales de empleo no se producen a corto plazo sino que sus consecuencias vienen dadas a largo plazo y requieren también de un proceso largo de ejecución y de seguimiento, se hace necesario contar con plantillas de agentes de inserción estables y duraderas; sin embargo, los elevados índices de rotación y de temporalidad que caracterizan las políticas de recursos humanos de las agencias de empleo y desarrollo local dificultan e impiden el éxito de los planes de acción llevados a cabo en el ámbito del Desarrollo Local (Sanchis, 2006: 229-230; Calvo, 2012 y 2016).

El esfuerzo y objetivo emanados de la UE por establecer marcos normativos de referencia y en territorializar, mediante diversas directrices y recomendaciones, las políticas con mayor incidencia local para mejorar, por un lado, las condiciones de existencia de los habitantes y afrontar, por otro, los desafíos de la progresiva internacionalización de las economías, es una estrategia aceptada desde el ámbito local pues éste obtiene así, al menos en teoría, un creciente protagonismo y control en su proceso de desarrollo. En esta dirección, la trilogía “formación, empleo y desarrollo territorial” se ha ido convirtiendo en una de las líneas prioritarias de actuación, dado el reconocimiento generalizado de la formación como elemento esencial en el progreso individual y colectivo. Aceptar esas premisas de partida no supone, sin embargo, su adecuada implementación o puesta en práctica específicos (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2012: 12).

Esa necesidad de territorialización a la escala local ha obligado al Servicio Canario de Empleo, como administración más cercana con competencias en esta materia, y con el asesoramiento de los Consejos Insulares de Formación y Empleo, a diseñar planes estratégicos a escala insular en consonancia con el plan general de empleo de la Comunidad Autónoma. Se trata de una territorialización a cuarto nivel (Europa, España, Canarias, Isla) que se completa, con los planes locales de empleo desarrollados por los municipios o por los Cabildos (Acosta y Díaz Rodríguez, 2012: 10). Pero la realidad es que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

las agencias de los Cabildos se orientan fundamentalmente a fomentar el desarrollo de la ganadería, la pesca y la acuicultura, por lo que suelen estar integrados en el área de Agricultura de la corporación insular. La Fundación Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial de Tenerife (FIFEDE) aún teniendo como objetivos esenciales el fomento del empleo, la emprendeduría y la formación de trabajadores por cuenta ajena y autónomos, tiene escasos recursos, los planes de empleo insulares en muchos casos, son meras convocatorias de subvenciones para el fomento de la contratación laboral y los Consejos Insulares que son órganos consultivos y de participación del Servicio Canario de Empleo en los que están representados la Administración Pública Canaria y las organizaciones empresariales y sindicales más relevantes, carecen de vida propia (Cabildo de Tenerife, 2016; Medina, 2016).

A finales de 2008 y comienzos de 2009, con objeto de poner en marcha el III Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC) aprobado en 2007 y la Estrategia para una política de Formación y Empleo 2008-2013, el Servicio Canario de Empleo aprobó los Planes Territoriales Insulares de Empleo (PLATECAN) de las siete Islas Canarias. La finalidad de los Planes Territoriales de Empleo es trasladar las líneas de actuación de carácter autonómico a la realidad insular, estructuradas en un conjunto de objetivos, medidas y acciones que responden a las específicas características del contexto económico y laboral de cada isla. Disponen también de un programa de evaluación de las actuaciones y resultados, contemplando medidas en exceso genéricas e inconcretas, con carencia de objetivos claros. Como ya señalaban Delgado Acosta y Díaz Rodríguez (2012: 11-12), si no se atienden y corrigen convenientemente las deficiencias señaladas, claves para cualquier intervención territorial que se pretenda efectiva, se producirá una banalización de los PLATECAN que, además de generar decepción y desánimo entre la población, supondrá un derroche financiero que hará peligrar el objetivo de mitigar los actuales desequilibrios que desde el punto de vista de la formación, del empleo y desde la propia óptica territorial, se advierten en Canarias, demostrando la realidad posterior sobradamente estas previsiones.

La ruptura del pacto de gobierno autonómico (CC-PSOE), con el cese y salida de los consejeros del PSOE en la navidad de 2016, se ha justificado entre otros motivos por diferencias en el reparto del Fondo de Desarrollo de Canarias (Fdcan), dotado con 160 millones de euros que Canarias dejará de pagar al Estado como compensación del extinto Impuesto General de Tráfico de Empresa (Igte), y tuvo como elemento central conflicto, la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

decisión del presidente autonómico Clavijo de destinar a los Cabildos los fondos para la ejecución de políticas activas de empleo (Yanes y Hernández, 2016).

4.3.3. Negociación colectiva, salarios y seguridad en el trabajo

En España, los criterios y parámetros para el desarrollo de la negociación colectiva para los años 2012, 2013 y 2014 estuvo regida por el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC), suscrito el 25 de enero de 2012. Dicho acuerdo, que cuenta con un carácter orientador y no tiene valor normativo, se encuentra marcado por la situación económica, buscando como uno de sus objetivos, la moderación salarial. Asimismo, como principal novedad, propone el establecimiento de una serie de nuevos mecanismos de flexibilidad interna con el objeto de facilitar la adaptación de las empresas y la mejora de su competitividad (CES Canarias, 2015: 575). La CEOE (2016) señala que el 38% de los nuevos convenios cumplió con lo indicado en el AENC sobre subida salarial, pero considera que no se avanzó lo suficiente en la flexibilidad del tiempo de trabajo, así como en movilidad funcional.

En Canarias, predominan estructuras de negociación colectiva basadas en convenios de sector, con un marcado carácter estático, mientras en los países anglosajones la negociación colectiva es más continua. En este sentido, los costes laborales han disminuido progresivamente en España en los últimos años aunque el peor dato de la serie según EUROSTAT y la OCDE se produce en el año 2012 (-3%), quizás como consecuencia de la reforma laboral que, abarato los costes del despido y flexibilizo los convenios y la negociación colectiva. Los efectos de la crisis, unido a la reforma laboral, supusieron una gradual moderación de los salarios de los trabajadores (CES Canarias, 2015: 629 y 658-669).

Los salarios son costes para las empresas y son rentas que demandan bienes y servicios. Se pueden reducir los costes laborales de las empresas por diversas vías, como es ir trasladando la financiación de la seguridad social a la recaudación del IVA/IGIC y liberando a las empresas y al trabajo del impuesto sobre los salarios que supone la cuota patronal y con cargo al trabajador, otra opción es una reducción drástica de las cotizaciones patronales a la seguridad social para el fomento de la contratación indefinida y la más extrema que es reducir directamente los salarios. Hasta la crisis, las cláusulas de crecimiento de los salarios utilizadas contenían unos elementos caracterizados por un

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

crecimiento salarial relacionado con la inflación prevista, la revisión salarial si la inflación supera la previsión del Gobierno, la productividad y la cláusula de descuelgue, que es la posibilidad de que las empresas puedan pactar crecimientos salariales inferiores a los pactados en caso de dificultades económicas (Rivero Ceballos, 2009).

La patronal canaria (CCE y CEOE) ha insistido en la creación de la Comisión de Descuelgue, propuesta que se vio materializada con la promulgación del Decreto 117/2014 que crea la Comisión para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias. Pero la patronal también ha encajado decisiones judiciales que limitan la Reforma Laboral, como dos Sentencias del Tribunal Supremo que anulan los efectos de los límites a la ultraactividad y las Sentencias de instancias que están anulando el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, entendiéndose que el periodo de prueba de un año, vulnera la Carta Social Europea (CEOE y CCE, 2016).

En 2014 y 2015 se intensificaron los contactos entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Canarias para dar por concluida la V Concertación Social Canaria e iniciar las negociaciones de los VI Acuerdos de Concertación Social en Canarias para el periodo 2014-2020. Dichas actuaciones dieron lugar a la firma de dos acuerdos; el Acuerdo bipartito para la negociación colectiva, la competitividad, el empleo y la formación y el Acuerdo tripartito de apertura de la VI Mesa de Concertación Social Canaria. En relación a la Negociación Colectiva, el objetivo que persiguen las organizaciones empresariales y sindicales más representativas es la potenciación de la negociación colectiva, fomentando la participación de las organizaciones legitimadas para ello, bajo el respecto del principio de autonomía colectiva, además de fortalecer los instrumentos de solución extrajudicial de convenios colectivos que se instrumentan a través del Tribunal Laboral de Canarias. La segunda parte del acuerdo aborda materias relacionadas con el Gobierno de Canarias, planteando la necesidad de concertar y llevar a cabo medidas para favorecer la iniciativa empresarial, el mantenimiento y la creación de empleo, las políticas activas de empleo, el empleo juvenil, el fomento de la contratación, la formación profesional dual e integrada, la renovación de la Estrategia Canaria de Prevención de Riesgos Laborales o la economía sumergida, entre otras (CCE y UGT, 2016).

El impacto de la reforma laboral del 2012 en la negociación colectiva supuso el aumento del peso de la negociación colectiva a nivel de empresa y una menor incidencia de los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

convenios de ámbito provincial, incidiendo en una mayor adecuación de los salarios negociados. En Canarias, existe una preponderancia de los convenios de empresa sobre los convenios de otro ámbito (tabla 4.7). La mayor parte de los convenios suscritos pertenecen al ámbito de los servicios, con mayor proporción de los mismos en Canarias (67%) que en España (56%). Les sigue el sector industrial aunque en este caso la proporción es mayor en el conjunto nacional (40%) que en el Archipiélago (29%). En relación a la conflictividad laboral, en 2014 y 2015, se aprecia una disminución de los trabajadores participantes (-30%) y de las jornadas no trabajadas (CES Canarias, 2015: 658-666).

Tabla 4.7. Negociación colectiva en España y Canarias 2015								
	Convenios empresa				Convenios de otro ámbito			
	Trabajadores		Aumento Salarial (%)		Trabajadores		Aumento Salarial (%)	
	Canarias	España	Canarias	España	Canarias	España	Canarias	España
2000	18.516	1.083.300	3,3	3,5	253.520	8.147.100	3,7	3,8
2001	17.238	1.039.500	3,4	3,1	255.440	8.4456.500	3,6	3,8
2002	21.048	1.025.900	2,9	3,6	277.460	8.670.600	4	3,9
2003	22.446	1.074.200	2,9	2,9	263.530	8.920.900	4,2	3,8
2004	22.508	1.014.700	3,1	3,1	290.990	9.178.900	3,6	3,6
2005	23.876	1.159.700	3,3	3,6	319.530	9.596.000	3,8	4,1
2006	20.576	1.224.400	3,2	3,1	314.600	9.894.900	3,7	3,6
2007	26.446	1.261.100	3,6	3,5	318.930	10.345.400	3,9	4,2
2008	23.182	1.215.300	3,3	3,09	397.800	10.752.900	4,08	3,6
2009	23.283	1.081.800	2,04	2,2	306.220	10.033.300	2,33	2,26
2010	13.078	511.500	1,2	1,57	197.310	6.840.800	1,81	2,14
2011	10.747	518.500	1,85	1,86	136.630	5.748.900	2,08	2,54
2012	7.912	645.400	1,35	0,67	86.100	5.432.900	1,14	1,3
2013	5.633	339.600	0,14	0,37	117.410	4.700.900	0,61	0,58
2014	5.232	335.950	0,27	0,45	88.060	4.420.020	0,56	0,58

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y CES Canarias 2014: 694 y 2015: 658.

Según CC.OO. (2015 y 2016) con la crisis, la reducción salarial no mejoró la competitividad, pero tuvo efectos colaterales negativos sobre la demanda interna, ya que el factor más relevante en su composición es el consumo de los hogares. La pérdida del empleo, la reducción de los salarios y la congelación de las pensiones, el cambio en las

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

expectativas que frena la propensión al consumo, el aumento del ahorro para reducir el elevado endeudamiento de las familias y empresas y la aguda restricción del crédito son los factores que precipitaron la caída tanto del consumo de las familias como de la inversión de las empresas. La encuesta de presupuestos familiares que elabora el INE señala que el 47 % de los hogares tiene como fuente principal de ingresos el trabajo por cuenta ajena, los salarios; el 40 %, las pensiones y las prestaciones de todo tipo; el 11 % el trabajo por cuenta propia y solo el 2 % restante, las rentas de la propiedad y el capital. Esto significa que el 87 % de los hogares españoles viven de los salarios y de las prestaciones públicas (15 millones de hogares en los que viven 38 millones de personas).

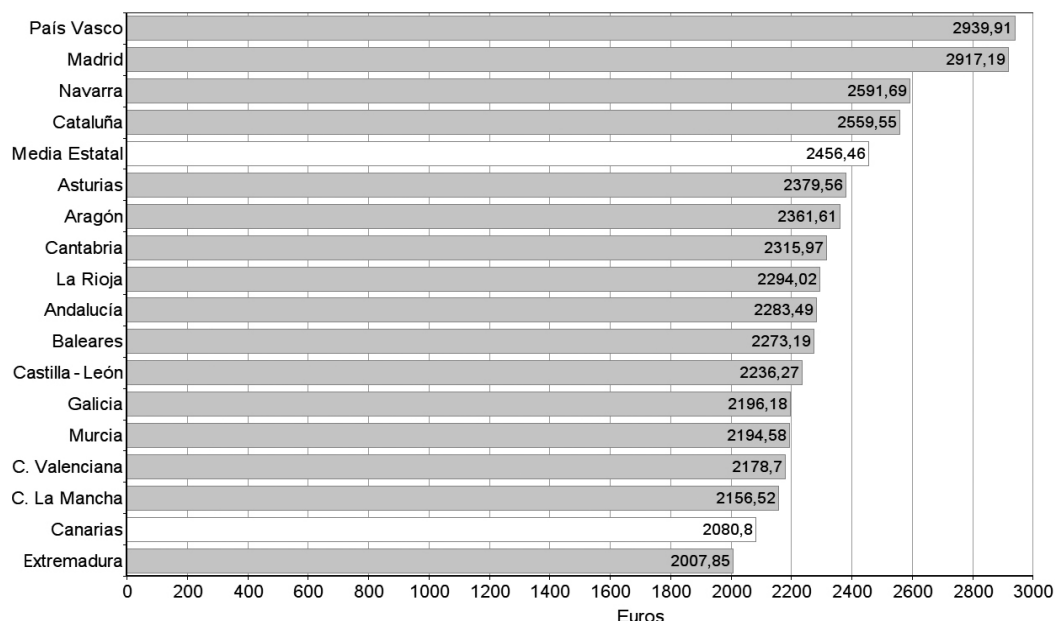
En términos reales las personas que trabajan a jornada completa han sufrido, en los años de la crisis (2009-2014) una pérdida de poder adquisitivo del 1,7 %, muy inferior a la reducción de los contratos a tiempo parcial que alcanza el 10 %, mientras que los salarios más bajos (decil 1) la caída nominal supera el 17 %. Para el conjunto de empresas no financieras de España, desde 2008 a 2013, el excedente bruto de explotación aumentó en 31.000 millones, mientras que la remuneración de los asalariados se redujo en 54.443 millones de euros. En 2008 los salarios equivalían al 65 % del VAB generado y el excedente bruto el 35% y en 2013 la proporción es de 57% y 43 %, con un aumento de ocho puntos a favor de los beneficios.

Canarias junto a Extremadura es la Comunidad Autónoma que presenta los costes laborales por trabajador y hora efectiva más bajos del territorio nacional, teniendo asimismo, el número de horas efectivas por trabajador más altas del país. Por su parte, País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña ostentan el coste laboral medio por hora efectiva más elevado del conjunto del estado.

En 2008 el coste laboral total medio por trabajador en Canarias suponía un 85,78% del coste laboral medio nacional y en 2014 bajaba al 83,80% del referente nacional (CES Canarias, 2015: 627).

El coste laboral medio en cada Comunidad Autónoma que se estudia en la figura 4.7, refleja como en Canarias es de 2.080 euros/mes, mientras la media estatal es 2.456,46 euros y en el País vasco alcanza los 2.939,91 euros/mes.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura 4.7. Coste laboral medio por trabajador/mes

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). 3º Trim. 2015

La evolución del coste laboral por hora efectiva de trabajo en Canarias y en el conjunto del Estado es similar en los últimos años. En Canarias, en 2014, el coste laboral por hora efectiva se situó en 16,5 euros, frente a los 16,1 euros del año 2013 y en España este coste pasó de los 19,6 euros en el año 2013 a casi 20 euros en el año 2014. Los costes laborales unitarios no han dejado de decrecer en los últimos años, si bien el peor dato de la serie se produce en 2012, por los efectos de la crisis, unido a la reforma laboral (CES Canarias, 2015: 756).

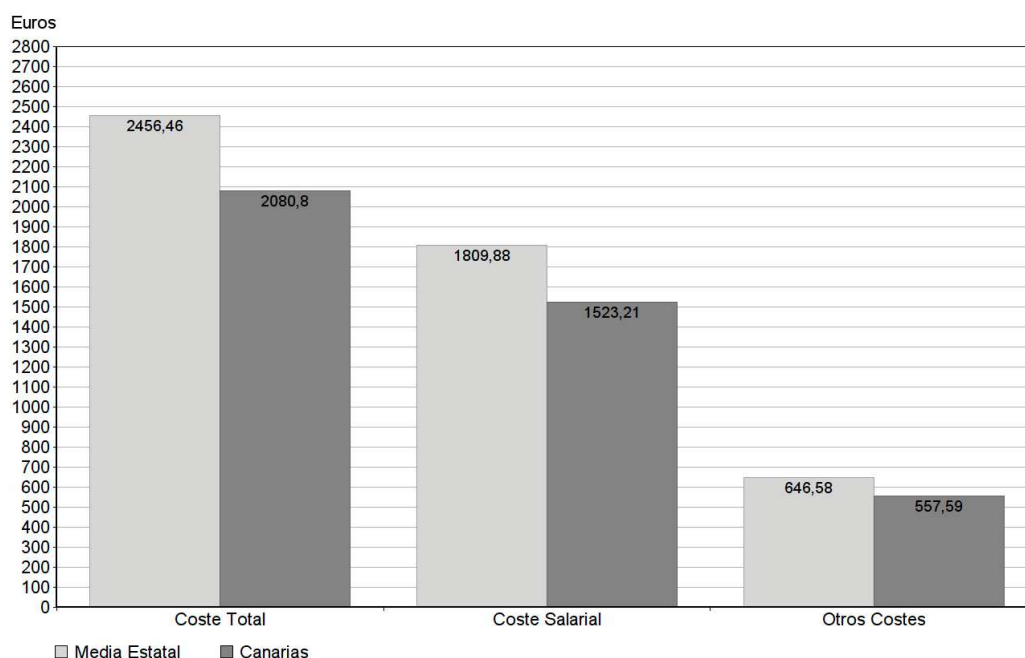
Según señala la OCDE, los hogares con menos ingresos son los que han sufrido una mayor caída de los ingresos durante la crisis. Desde el principio de la crisis, se ha producido una reducción del salario medio del 22,2%, entre 2007 y 2014, siendo una de las razones que explican el incremento de la desigualdad en España. Pero este desplome no lo sufren todos por igual. El alza de los beneficios empresariales ha disparado la retribución de los altos ejecutivos, así los presidentes de las empresas del IBEX35 cobran ya 158 veces más que el salario de un trabajador medio. Mientras las remuneraciones de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

los altos ejecutivos de estas empresas han crecido un 80%, el salario de los trabajadores cayó un 1,5% (CC.OO., 2015).

Analizando los costes laborales por sectores el mayor coste laboral en Canarias se produce en el sector industrial, con un coste total medio por trabajador y mes de 2.438,60 euros, le sigue el sector de la construcción con 2.290,41 euros y el sector servicios con 2.096,09 euros. Canarias se sitúa entre aquellas regiones con la remuneración media y los costes labores más bajos de todo el territorio nacional en los tres sectores económicos, en todos los grupos de edad y en ambos sexos (figura 4.8). Analizando la duración de los contratos y su remuneración cabe señalar que los indefinidos obtienen una mayor retribución anual que los de duración determinada (CES Canarias, 2015. 632-633).

Figura 4.8. Estructura del coste laboral por trabajador/mes



Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). 3º Trim. 2015

En el ámbito de la siniestralidad laboral, hay que destacar que Canarias se posicionó en 2014 en el cuarto peor puesto de las regiones españolas, con un índice de siniestralidad

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de 3.574 personas por cada 100.000 trabajadores, presentando un índice superior a la media nacional del 16%, lo que significa que se producen 516 accidentes laborales más por cada 100.000 trabajadores que a nivel nacional (CES Canarias, 2015: 758). El Instituto Canario de Seguridad Laboral, adscrito a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, es el órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales de la administración laboral, esto es, en el ámbito competencial de la seguridad en el trabajo, de la higiene industrial, de la ergonomía y de la psicología aplicada. Sus funciones son la promoción de la prevención de riesgos laborales y asesoramiento reguladas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, modificada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, incluyendo la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia preventiva, así como el seguimiento de las actuaciones preventivas que se realicen en las empresas (ICASEL, 2016).

4.3.4. Efectos de las reformas laborales

Las repetidas reformas laborales y la política de moderación salarial, justificadas en gran medida, para mantener posiciones frente a los países de bajos salarios, no han resuelto los déficits del mercado de trabajo, lo que confirma que una gran parte de los problemas de la economía española y canaria se deben a su posicionamiento en la estructura económica mundial, con un marcado perfil subalterno en el marco tecnológico y productivo. Los efectos de la reforma laboral del 2012, no han logrado generar empleo estable, ni frenar las altas tasas de paro, aunque si reducir de forma significativa la cobertura por desempleo. Además ha empeorado progresivamente la calidad de trabajo, precarizando las condiciones laborales, y produciendo una devaluación salarial, con la consiguiente pérdida de rentas familiares (Hernández Guerra, 2016; UGT, 2016).

Los cambios normativos en materia de negociación colectiva producidos a partir de la reforma laboral del 2012 y en los años previos, constituyen la respuesta del legislador a las reivindicaciones del empresariado y de un sector de la doctrina científica, que solicitan la adaptación de esta normativa a la nueva situación económica, productiva y del mercado del trabajo (López Aniorde, 2014).

Según señala el Informe de evaluación del impacto de la reforma laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016), entre los resultados alcanzados por la nueva normativa

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

se encuentra el aumento del peso de la negociación colectiva a nivel de empresa además de una menor incidencia de los convenios de ámbito provincial. Tras estos cambios normativos se observa que la tendencia general de la negociación colectiva deriva en congelar o incrementar levemente salarios y a flexibilizar las condiciones de trabajo, jornadas y funciones. Un número apreciable de Convenios han flexibilizado las condiciones de trabajo (horarios de trabajo, jornadas, funciones a desarrollar por los trabajadores) y se han congelado los salarios o se producen débiles incrementos y se ha incrementado el cómputo de la jornada laboral anual. A partir de la reforma laboral aparece un punto de inflexión, ya que la negociación en el ámbito de la empresa, no sólo puede utilizarse para mejorar o cubrir vacíos de los convenios de ámbito superior, sino también para empeorar algunas de las condiciones negociadas y reconocidas en los ámbitos superiores. Así después del cambio normativo, el 87 % de los convenios no mejoran lo pactado en la legislación laboral sobre jornada y descansos (Marco Candela, 2015).

La parcialidad aparece como un rasgo distintivo de la precariedad laboral, adquiriendo tanta importancia como la diferencia entre contrato indefinido y el temporal. La reforma laboral de 2012 incluía, entre otras, medidas para fomentar la contratación indefinida y favorecer la flexibilidad interna en las empresas, relajando la negociación colectiva y abaratando el despido, pero su resultado en Canarias, a tenor de las cifras de contratación y de expedientes de regulación de empleo, no ha sido el esperado. Como acompañamiento a esa reforma, se aprobaron una serie de herramientas dirigidas a mejorar la eficacia de las políticas activas de empleo mediante la Estrategia Española de Activación para el Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE), que se pactan con las Comunidades Autónomas. En la reforma laboral de 2012, se pretendía impulsar la contratación indefinida con una reducción en las cotizaciones empresariales que junto a una incipiente mejoría general de la economía, ha permitido que 2014 y 2015 sean años de recuperación de esa modalidad de contratos en Canarias. De hecho, crecieron un 21,8%, casi tres puntos más que la media estatal (18,9%). Y, dentro de los indefinidos, subieron más los registrados a tiempo completo que parcial, lo que supuso un estimable cambio de tendencia en las islas. Ahora bien, analizando todos los contratos (tanto indefinidos como temporales), queda claro que los de jornada parcial aumentaron más que los de horario completo. En este sentido, hay un dato muy llamativo, los contratos parciales supusieron el 46,2% del total anual en Canarias, mientras que en España fue solo del 35,4% (CES Canarias, 2015: 759).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

En relación a los trabajadores afectados por regulaciones de empleo (despido colectivo, suspensión de contrato, y reducción de jornada) en el periodo 2007-2015 se puede ver reflejada su evolución en la tabla 4.8, percibiendo como aumentan de forma significativa los trabajadores afectados, especialmente en Canarias, en 2012 y 2013, como consecuencia de la reforma laboral realizada en 2012.

Tabla 4.8. Trabajadores afectados por regulaciones de empleo (despido colectivo, suspensión de contrato, y reducción de jornada) 2007-2015										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total 2007/15
Canarias	1.204	1.629	3.731	4.586	5.714	11.133	8.583	2.650	2.125	41.902
España	58.401	148.088	549.282	302.746	343.629	483.313	379.972	159.566	100.522	2.553.123

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4.4. Contenidos de las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias

Los contenidos de las políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias han estado condicionados por el devenir de las políticas europeas y estatales, aprovechando para ellos diversos programas regionales, nacionales y europeos de variada fortuna y resultados (García Rodríguez, 2007: 97). Estas políticas un problema, como es el desempleo que debido a su complejidad y dimensiones, no tienen solución en el corto plazo (Legna, 2016).

En el periodo estudiado, se pueden definir cuatro etapas diferenciadas en los discursos políticos sobre las políticas de empleo en Canarias. Del 2000 al 2007 se aplica una política rutinaria de implementar el binomio construcción/turismo, que tiene su origen en el notable despliegue de la burbuja inmobiliaria que se vivió en esos años. En el periodo 2007/2011 se puede destacar el bluf del Plan empleo para residentes y el intenso continuismo y desorientación en las políticas realizadas. Del 2011 al 2015 se realiza una apuesta por la territorialización de las políticas activas de empleo, que fracasa en su aplicación práctica y destacan iniciativas como el plan de empleo social y las acciones sobre la economía sumergida. El 3 de enero de 2013 dimite como consejera de Empleo Margarita Ramos (PSOE), circulando rumores de que su dimisión se debe a sentirse poco apoyada por el gobierno y por los recortes estatales en las políticas de empleo. Como antecedente existen declaraciones suyas denunciando la reducción del 76% de los recursos derivados del

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

PIEC (El Día, 1-10-12).

La presente legislatura 2015/2019 se inicia con la estelar declaración del gobierno autonómico sobre un plan de choque contra el fraude y la explotación laboral, con la previsión de reforzar recursos, realizar 1600 inspecciones fundamentalmente en hostelería, servicios y comercio, e incrementando en 40 los inspectores de trabajo (2016), aunque con dudosos resultados prácticos en la realidad laboral. En diciembre de 2016, se produce la ruptura del gobierno autónomo, utilizando como justificante, las discrepancias en el reparto de los fondos Fdcan, y específicamente por atribuir recursos de las políticas activas de empleo a los Cabildos.

4.4.1. Las políticas pasivas de empleo

Según el Consejo Económico y Social de Canarias (2015: 526), las prestaciones por desempleo o ayudas a nivel contributivo y asistencial, controladas y gestionadas en toda España por el Servicio Público de Empleo Estatal, constituyen el principal instrumento para la ayuda a trabajadores que, por diversas circunstancias y aun queriendo y pudiendo trabajar, dejan de realizar la actividad que de forma temporal o definitiva venían desarrollando hasta entonces. Para poder acceder a ella, los requisitos generales son: haber estado de alta en la afiliación de la Seguridad Social, con una cotización mínima de 360 días en los últimos 6 años; encontrarse en situación legal de desempleo, buscando activamente una ocupación; y no superar la edad máxima establecida.

El número de personas que en 2014 percibió una prestación por desempleo ascendió a 2.542.977 personas a nivel nacional descendiendo a 2.143.099 personas en 2016. En Canarias, las cifras de prestaciones por desempleo en 2014 suponen el 5,5% del total nacional, disminuyendo un 12,8% respecto al año anterior hasta situarse en un total de 138.982 beneficiarios. Las prestaciones por desempleo se han visto duplicadas en 2014 respecto a las cifras de 2005. Canarias se sitúa en 2014 como la segunda Comunidad Autónoma con menor tasa de cobertura de pensiones por desempleo, con un ratio del 39,2% de parados que reciben una ayuda económica, mientras que la media nacional se fijó en un 45,3% (CES Canarias, 2015: 527).

En Canarias algo más de uno de cada cuatro parados (28%) percibe prestaciones en 2015, 11,2 puntos menos que en el tercer trimestre de 2011. Hay 228.393 personas paradas que no perciben ninguna prestación, teniendo la menor tasa de protección los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

jóvenes menores de 30 años, ya que solo uno de cada nueve percibe prestación (11,7%), alcanzándose la dramática cifra de 73.886 jóvenes sin prestaciones, frente a los 9.822 protegidos. Las personas entre 30 y 44 años tienen una tasa de protección del 23,2%, desde 2011 cayó 23 puntos y hay 95.804 personas de esta edad que no son perceptores de prestaciones. Los mayores de 45 años son los que cuentan con una tasa de protección mayor y, aun así, solo uno de cada dos está protegido. Las mujeres mayores de 45 años tienen una tasa de protección 8,5 puntos inferior a los hombres. Los beneficiarios de prestaciones por desempleo han disminuido un 30% desde 2009, en el que se alcanzó el mayor volumen de beneficiarios del periodo estudiado (2000-2015) y la tasa de cobertura se ha reducido desde el 79,9% en diciembre del 2009 al 55,2% en diciembre de 2015. El 43% de los desempleados con experiencia laboral no percibe ninguna prestación por desempleo. Progresivamente se va reduciendo el número de parados que reciben prestaciones por desempleo y empeora la calidad de las prestaciones con un predominio de las asistenciales sobre las contributivas. En 2015 y 2016 continuó la reducción del gasto en prestaciones por desempleo (Pérez del Prado, 2014; CC.OO., 2016; Tabla 4.9).

Las rentas mínimas de inserción durante el año 2014 en Canarias, tenían una cuantía mínima de 472,16 euros, con un número total de beneficiarios de 14.437 personas. La cuantía mínima de la renta mínima de inserción en Euskadi es de 665,90 euros, por encima del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples) y del SMI, y un 41% superior a la de Canarias. La Renta de Garantía de Ingresos (RGI) vasca para 2015 tiene una dotación de 281,4 millones y la tasa de pobreza en el País Vasco es del 10%. En términos de esfuerzo sobre el presupuesto total la RGI supone un 2,8% del total de las cuentas vascas y los 45 millones de la PCI para 2016 sólo representan el 0,72% (Nueva Canarias, 2016).

Analizando las políticas pasivas de empleo hay que destacar que el 73% de los parados de larga duración llevan más de 2 años buscando empleo; el 4% de los hogares no perciben ningún ingreso; los recortes y el deterioro en las prestaciones por desempleo provoca que los parados protegidos disminuyan, incrementándose en términos relativos los subsidios en detrimento de las prestaciones contributivas; con una tasa de cobertura que se reduce progresivamente, siendo esta cobertura menor en las mujeres que en los hombres y que el gasto medio por beneficiario al mes se ha reducido un 22,5% desde los inicios de la crisis (Fundación 1º mayo, 2016; tabla 4.9).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.9. Tasa de protección por paro en el tercer trimestre 2015 por grupo de edad y sexo en Canarias

	Edad	No Inscritos	Inscrito no perceptor	Inscrito perceptor	Total	Tasa de protección	
						3º TRIM. 2011	3º TRIM. 2015
Hombres	De 16 a 29	9.212	30.047	3.230	42.489	18,5%	7,6%
	De 30 a 44	7.361	37.792	14.336	59.488	56,9%	24,1%
	De 45 a 64	4.747	22.632	27.534	54.913	59,6%	50,1%
	Total	21.319	90.471	45.100	156.890	47,5%	28,7%
Mujeres	De 16 a 29	7.666	26.961	6.592	41.219	12,4%	16,0%
	De 30 a 44	7.924	42.727	14.600	65.251	34,4%	22,4%
	De 45 a 64	4.098	27.228	22.360	53.685	41,8%	41,7%
	Total	19.688	96.915	43.552	160.155	29,2%	27,2%
Ambos	De 16 a 29	16.878	57.008	9.822	83.708	15,5%	11,7%
	De 30 a 44	15.285	80.519	28.935	124.739	46,1%	23,2%
	De 45 a 64	8.844	49.859	49.894	108.598	52,8%	45,9%
	Total	41.007	187.386	88.652	317.045	39,2%	28,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos aportados por el informe *Mercado de Trabajo y Protección por Desempleo* (CC.OO., 2016)

4.4.2. Evaluación, planes y estrategias de empleo

La implantación de un sistema de evaluación y seguimiento tiene por finalidad dotar a las Estrategias Españolas de Empleo, de un instrumento y una serie de criterios para valorar los logros y los avances y reexaminar su despliegue en términos de medición, aprendizaje y mejora. La Estrategia abarca un marco temporal de tres años (2012- 2014 y 2014-2016) y se evaluará de forma completa por periodos semestrales cada año y los resultados se presentarán ante los órganos de participación del Servicio Canario de Empleo. La Comunidad Autónoma desarrollará la Estrategia por medio de Planes Anuales de Empleo o en el caso de Canarias a través del Plan Estratégico del SCE (2015-2016). De este modo, el seguimiento se realizará con periodicidad anual, como mínimo, con el fin de que sus resultados puedan utilizarse para revisar y modificar, en su caso, la Estrategia. Igualmente, estos resultados serán tenidos en cuenta en la confección de los Planes Anuales de Políticas de Empleo en donde se concretan los indicadores necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos alcanzados a través de los servicios y programas aprobados en los mismos. Los criterios metodológicos seguidos para establecer estos indicadores, han sido los de transparencia, representatividad, precisión, viabilidad y trabajo participativo on-line entre el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas (Plan Estratégico del SCE 2015-2016: 20-21).

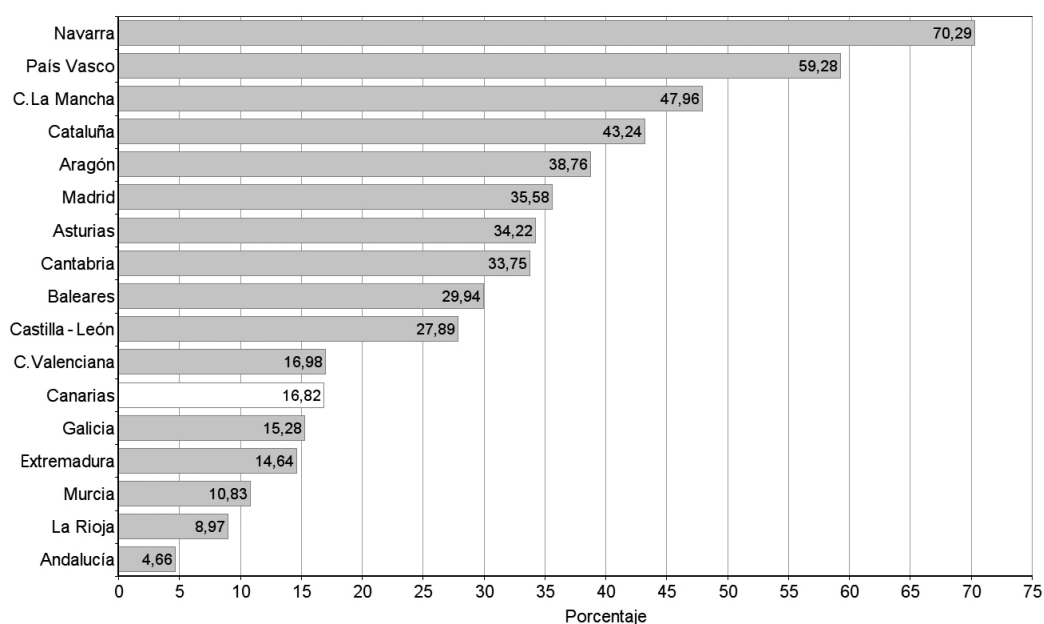
Las distintas medidas de fomento de empleo, desplegadas en la etapa autonómica en

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIARHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Canarias no han sido suficientemente evaluadas (Felgueroso y Rivero Ceballos, 2016), tal y como anticipábamos en las hipótesis de trabajo de esta investigación. En la evaluación, de los PAPE 2016 y 2015 se sigue empleando la metodología usada en el Plan de 2014, con un sistema de indicadores consensuados con las CC.AA. de difícil interpretación y que, a día de hoy, sólo sirve como una herramienta de distribución de fondos para políticas activas entre CCAA en función de objetivos. Por su parte, la financiación de este PAPE 2015 refleja importantes discrepancias con los Presupuestos Generales del Estado 2015, en medidas de políticas activas y con los presupuestos del SEPE ejecutados hasta la fecha (Fernández Ramírez, 2015: 20).

En el marco de los indicadores del PAPE, se evalúan la calidad (sistemas de gestión implantados), la eficacia de cada política (formación de calidad, etc.) y su impacto en cada Comunidad Autónoma. Por ejemplo en la figura 4.9 se evalúa el porcentaje de centros de formación para el empleo que tienen implantado sistemas de calidad y se realiza una comparativa entre Comunidades Autónomas.

Figura 4.9. Porcentaje de centros de formación para el empleo que tienen implantado sistemas de calidad

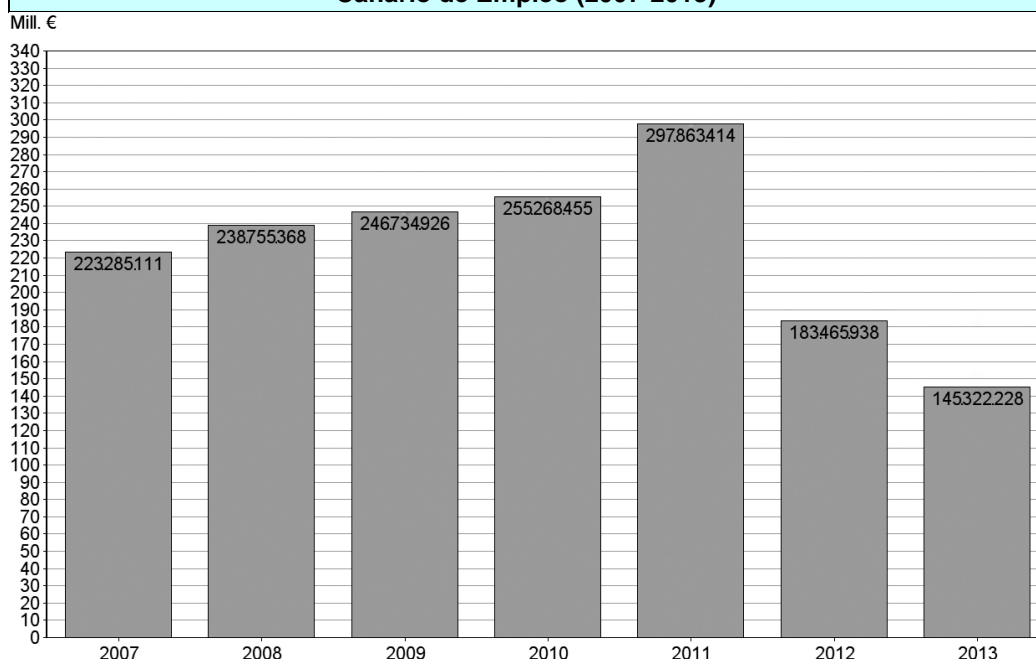


Fuente: *Evaluación de las políticas de empleo por CC.AA. Análisis de los indicadores PAPE 2014 (2015)*

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIArHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Para realizar una evaluación adecuada de las políticas de empleo se debe establecer un método de trabajo que sea útil para conocer realmente la eficacia de las medidas acordadas, mejorar las actuaciones planificadas y facilitar la toma de decisiones. Quizás la evaluación más fácil de realizar es aquella que valora los recursos económicos existentes, y en la figura 4.10 se analiza el presupuesto realmente ejecutado por el Servicio Canario de Empleo en el periodo 2007-2013 (EDEI, 2007-2013: 135).

Figura 4.10. Evaluación del presupuesto realmente ejecutado por el Servicio Canario de Empleo (2007-2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes finales de las evaluaciones anuales de los resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2007-2013: 135).

Según un estudio de la Agencia Estatal de Evaluación y Calidad, un 90% de las personas encuestadas están satisfechas o muy satisfechas con la profesionalidad de los empleados públicos que trabajan en áreas administrativas. Así, más de un 95% muestran su satisfacción con el tiempo que ha tardado en resolver la gestión por la que habían acudido a la Administración. Esta valoración positiva de la profesionalidad de los empleados públicos ha mejorado en 10 puntos desde el anterior informe del año 2011. Pero estos

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

buenos datos no pueden obviar la inexistencia de criterios uniformes de organización, ordenación y evaluación de los Servicios Públicos de Empleo y el hecho de que el elenco más o menos amplio de servicios a ofrecer quede vinculado a la capacidad económica, de gestión y disponibilidad de recursos humanos de cada Comunidad Autónoma o de su experiencia previa en la intervención en materia de colocación, con una supuesta ineficacia de los servicios públicos con tasas de intermediación que se dice que oscilan entre el 3% y el 7% (13% en el caso de los privados), lo que convierte a los servicios públicos de empleo en pequeños reinos de taifas (Fernández Ramírez, 2015: 11-13).

Los agentes sociales como concededores del medio deben participar en la elaboración de esta evaluación, en el diseño de los instrumentos y técnicas a utilizar, a los efectos de acordar aspectos como el tipo de indicadores a incluir o la desagregación de los datos. En cuanto al objeto, para que la evaluación sea realmente eficaz es conveniente que se efectúe del modo más amplio y desagregado posible, planteando como elemento previo la especificación del conjunto de objetivos, programas y medidas integradas, a fin de poder efectuar su posterior evaluación (CC.OO. y CEOE, 2016).

Carrascosa (2015) analiza más de 900 textos publicados en los periódicos canarios *La Provincia/Diario de Las Palmas*, *Canarias7*, *El Día* y *Diario de Avisos* desde agosto de 2007 a enero de 2009, y relaciona las informaciones de la crisis y cómo el retroceso económico en los periódicos afectó a la forma que estos tenían de informar. Esta investigación constata que la crisis económica redujo la independencia informativa, generándose una mayor dependencia de los ingresos procedentes de las instituciones. Los periódicos con menos personal y más debilidad económica siempre ofrecieron menos originalidad y pluralidad en los textos analizados. En coherencia con la paulatina pérdida de autonomía informativa, se detecta un número creciente de informaciones de agencias o procedentes de notas o ruedas de prensa, en detrimento de los textos originales de los periodistas de cada medio, lo que en buena medida se debió a las reducciones de personal señaladas.

El Plan de empleo para residentes canarios, fue impulsado por el gobierno de Paulino Rivero cuando la crisis económica empezaba a mostrar sus primeros efectos. Muy polémico desde sus orígenes y planteamientos iniciales, el ejecutivo canario generó un debate interesado sobre la posibilidad de primar el empleo para residentes que resulto vacío y carente de sentido. Este debate que se extendió durante los años 2007 a 2011, finalmente no se tradujo en ninguna medida específica para potenciar el empleo entre los

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

residentes en las islas, pero tampoco provocó un análisis crítico por parte de los medios de comunicación canarios, que se convirtieron en portavoces de uno u otro partido político, en función de sus intereses económicos. Las informaciones sobre el plan de empleo para residentes eran repetitivas y muy similares, debido a que la principal fuente de todas ellas son los políticos interesados en que el tema esté presente en la agenda de los medios. La inmigración es un tema recurrente en las informaciones sobre el Plan de empleo para residentes, incidiendo la oposición y los sindicatos en la acusación al Gobierno de Canarias de xenofobia y el gobierno señalando que los canarios están desfavorecidos en la empleabilidad frente a los de fuera. Este plan de empleo para residentes resultó ser un compendio de intenciones políticas con nulo resultado, y que recibió un tratamiento informativo sobredimensionado, que solo interesaba a la clase política, en un tiempo en que las diferencias sociales y económicas entre la población se hacían cada vez más pronunciadas (Carrascosa, 2015 y 2016).

La polémica sobre el plan de residentes carece de fundamento entre otras razones porque resulta innecesario diseñar políticas específicas para proteger a la población mayoritaria, esto es, a los residentes en Canarias. Las políticas de empleo se dirigen fundamentalmente a las minorías no a las mayorías, y si de lo que se trata es de ofrecer un apoyo especial a las personas que tienen dificultades especiales de empleabilidad, hay opciones mejores como primar el acceso a las políticas activas de empleo a aquellas personas que estén inscritos como demandantes de empleo en Canarias, durante un periodo continuado de dos o tres años. La segunda opción sería la adecuada territorialización de las políticas de empleo (Rivero Ceballos, 2009).

El sustento legal del plan integral de empleo de Canarias (PIEC) se encuentra en la Ley 56/2003 de Empleo, en su disposición adicional 5ª que dispone “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 y por el artículo 299.2 del Tratado de la Unión Europea y, respecto de las ayudas de los fondos estructurales, por el artículo 3.1 del Reglamento (CE) n.º 1260/1999 del Consejo, de 21 de junio de 1999, en orden a incrementar el empleo en su territorio, el Estado podrá participar 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, no integrado en la reserva de crédito a que se refiere el artículo 13.e) de esta ley y que será independiente de la asignación de los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

fondos de empleo de ámbito nacional, regulados en el artículo 14, que le corresponda” (Rojo, 2011).

Vinculado al PIEC surge el Programa Territorial de Apoyo al Empleo y a la Formación establecido con carácter indefinido desde 1996 (CES, 2002: 48), consistente en subvenciones a las entidades locales para iniciativas de ámbito local, comarcal e insular relacionadas con el empleo y la formación. Las medidas aplicadas han consistido fundamentalmente en apoyar programas específicos de idiomas e informática y en promover las acciones de formación profesional continua. Haciendo historia sobre la evolución y aplicación de los planes integrales de empleo en Canarias se puede distinguir cuatro etapas diferenciadas, que se corresponden con los planes integrales implementados, y que se detallan en la tabla 4.10.

Tabla 4.10. Desarrollo y aplicación de los Planes Integrales de Empleo de Canarias (PIEC)

1º PIEC 1997-2001	Canarias impulsó en 1994 el primer Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC), que fue resultado de un pacto tripartito entre el Gobierno de Canarias, las organizaciones patronales y las centrales sindicales, con el fin de lograr el pleno empleo. El PIEC es revisado anualmente y el ICFEM cuenta para ello con el asesoramiento de las Comisiones Insulares de Formación y Empleo (CIFE) creadas en 1997.
2º PIEC 2002-2006	El 2º PIEC se plasma en las acciones y medidas de fomento de empleo descritas en el anexo II del Convenio de Colaboración de 27 de diciembre de 2002, suscrito entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias. La Ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado para 2006 reguló en su disposición adicional decimoquinta la aportación financiera a la financiación del Plan Integral de Empleo de Canarias en cuantía de 42.070.850 euros. La misma dotación se prevé en los PGE para 2007, en su disposición adicional vigésima denominada “aportación financiera del Servicio Público de Empleo Estatal a la financiación de un Plan Integral de Empleo en Canarias”
3º PIEC 2007-2010	El III PIEC, se publicó como resolución en el BOE del 20 de diciembre del 2007, con el objetivo lograr el “pleno empleo sostenible en Canarias”. El presupuesto necesario para la ejecución del plan 2007- 2010 se fijó en 57.070.850 euros anuales. Para la financiación de las políticas activas de empleo previstas en el Plan, el SPEE aporta anualmente 42.070.850 euros, mientras que la administración autonómica destina 15 millones anuales. Las líneas de actuación a desarrollar por el 3º PIEC iban dirigidas a favorecer la generación de empleo en sectores diversificados, facilitar la movilidad geográfica de las personas desempleadas, y prestar especial atención a la creación de empleo en el sector servicios, en concreto en la atención a las personas dependientes. Los presupuestos estatales del 2011 mantienen la aportación financiera del Estado al PIEC, pero suprimen las subvenciones nominativas para Castilla – La Mancha y Extremadura. Se dispone para Canarias la posibilidad de establecer un convenio entre el Ministerio de Educación y la consejería autonómica competente en la materia, con una aportación estatal de 40 millones euros, complementaria al PIEC.
4º PIEC 2011-2014	El BOE del día 10 de diciembre del 2011 publicó el Convenio de colaboración entre el SPEE y la Comunidad Autónoma de Canarias para la puesta en marcha del IV Plan Integral de Empleo de Canarias, con efectos desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014. El Consejo de Ministros justificaba este Convenio señalando que: “esta inversión se destinará, conjuntamente con la que aporte la Comunidad Autónoma, a la financiación de actuaciones de mejora del empleo, dentro de las competencias relacionadas con las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma. Debido al buen resultado obtenido con los tres Planes Integrales de Empleo de Canarias realizados hasta ahora, ambas partes han considerado y valorado la oportunidad de poner en marcha y desarrollar el IV Plan Integral de Empleo de Canarias, durante el periodo

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2011-2014". Las líneas generales de dicho plan pretendía: "Un empleo numeroso, creado a un ritmo que no produzca tensiones que pongan en peligro la sostenibilidad de los sistemas sociales en los que se genera. Un empleo diversificado en un sistema productivo que no agote los escasos recursos y en un territorio especialmente limitado. Un empleo repartido equilibradamente entre hombres y mujeres, que permita aumentar la tasa de empleo femenina. Un empleo estable, que posibilite una reducción en la tasa de temporalidad. Un empleo que aproveche las cualificaciones de los trabajadores, su polivalencia y su movilidad".

De haberse aplicado los 4 años hubiera supuesto una aportación global del Estado de 168 millones de euros. Junto a la cantidad anual de 42 millones de euros que aportaba el SPEE, la Comunidad Autónoma aportaba 15 millones, destinados de manera específica a las prioridades establecidas en el programa operativo de las Islas Canarias del Fondo Social Europeo. Tanto las partidas estatales como las autonómicas para 2012, 2013 y 2014 estaban condicionadas a la correspondiente habilitación por las leyes de presupuestos. Será en los presupuestos estatales de 2013, donde se incumple el compromiso de dotarlo y en los presupuestos posteriores quedó también en suspenso.

Fuente: Elaboración a partir de *El IV Plan de Empleo de las Islas Canarias* (Rojo, 2011).

El Plan Anual de Política de Empleo es un documento de coordinación de las actuaciones que se van a llevar a cabo desde las Comunidades Autónomas y del Servicio Público de Empleo Estatal. El Plan Anual de Política de Empleo de 2016, es el quinto desde su creación en 2012 e incorpora novedades significativas en relación a adelantar la planificación a la primera parte del año. La competencia estatal de la coordinación de la política de empleo le corresponde al Gobierno de España, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Para el ejercicio de dicha competencia el Gobierno contara con tres instrumentos de coordinación: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, de carácter plurianual; los Planes Anuales de Política de Empleo, con carácter anual y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (Plan Estratégico SCE 2015-2016: 2).

La Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2014-2016, aprobada por el RD 751/2014, se configura como el primer instrumento de coordinación del Sistema Nacional para el Empleo y se articula en torno a seis ejes (Orientación, Formación, Oportunidades de empleo, Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, Emprendimiento y Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo) previamente consensuados entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas. Las líneas de actuación de este Estrategia fueron acordadas con las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, el PAPE anual fija de forma reiterada como objetivos estratégicos o prioritarios mejorar la empleabilidad de los jóvenes y poner en marcha el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil; favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (mayores de 55 años, desempleados de larga duración y beneficiarios del

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

PREPARA); mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo; reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo e impulsar el emprendimiento. Los planes anuales de Política de empleo son la concreción anual de los objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo y en su contenido figuran los servicios y programas de políticas activas de empleo y de intermediación laboral que se proponen llevar a cabo, tanto las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus competencias de ejecución en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, como el Servicio Público de Empleo Estatal en su ámbito competencial. Además se concretan los indicadores necesarios para el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos (Plan Estratégico SCE 2015-2016: 3-4).

La Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-2014 determinaba un conjunto de iniciativas, planes y actuaciones que pondrá en marcha el Servicio Canario de Empleo Integrado en la Estrategia Española de Empleo y la Estrategia Europa 2020. Con esta estrategia se intenta impulsar los servicios individualizados y el fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial. Para ello se pretende impulsar el fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo, la colaboración público-privada en la intermediación laboral, definir un catálogo de servicios de los Servicios Públicos de Empleo y el desarrollo de las Políticas Activas de empleo.

En Canarias la elaboración del Plan Estratégico del SCE (2015-2016: 2), viene habilitado por el artículo 17 de la Ley 56/2003, el cual estipula que “Las Comunidades Autónomas, en ejercicio de sus competencias de ejecución de las políticas de activación para el empleo, podrán elaborar sus propios Planes de Política de Empleo, de acuerdo con los objetivos de los Planes Anuales de Política de Empleo y en coherencia con las orientaciones y objetivos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo”, aunque la competencia estatal de la coordinación de estas políticas le corresponde al Gobierno de España. Para el ejercicio de dicha competencia el Gobierno estatal contará con tres instrumentos de coordinación: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, de carácter plurianual; los Planes Anuales de Política de Empleo con carácter anual y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

El Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo (2015-2016) se evaluará de manera continua a lo largo de su desarrollo y los resultados obtenidos de las evaluaciones servirán para valorar los logros y avances de los objetivos propuestos. En este sentido es necesario recordar el carácter transversal de los objetivos del plan y para llevar un seguimiento

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

adecuado y productivo se elaborarán dos informes intermedios y uno final. Los informes intermedios tienen como finalidad obtener una instantánea de la ejecución de las políticas activas de empleo por parte del SCE y el informe final se orientará a la toma de decisiones para la elaboración del siguiente plan estratégico en base a los resultados obtenidos. El procedimiento de la obtención de la información será el mismo que para el PAPE y el monitoreo de los indicadores de las políticas de empleo ejecutadas permitirá chequear el comportamiento de éstos con la frecuencia determinada y ordenar datos actualizados.

En relación a los objetivos estratégicos señalados en la tabla 4.10, los indicadores establecidos para la evaluación del Plan Estratégico del SCE (2015-2016: 21-22) son: Mejorar la empleabilidad de los jóvenes canarios (% Demandantes jóvenes menores de 30 años, que reciben alguna atención y % Demandantes jóvenes menores de 30 años que obtienen un empleo, habiendo recibido alguna atención en los seis meses anteriores); Favorecer la empleabilidad de colectivos especialmente afectados por el desempleo (% Demandantes pertenecientes al grupo de colectivos especialmente afectados por el desempleo que reciben alguna atención y % Demandantes pertenecientes al grupo de colectivos especialmente afectados por el desempleo que reciben alguna atención); Mejorar la calidad de la Formación profesional para el empleo (% de participantes que finalizan planes de ocupados y % Participantes que finalizan acciones formativas dirigidas a desempleados); Impulsar el emprendimiento (% de demandantes empleados como autónomos); Mejorar de la eficacia de los servicios de intermediación, orientación y colocación (% Demandantes inscritos y que reciben servicios de información profesional para el empleo y el autoempleo, respecto del número total de demandantes distintos que se inscriben en el periodo alguna vez durante el periodo; % de servicios de tutorías individualizadas y atenciones personalizadas prestados a los demandantes inscritos y % de itinerarios individuales personalizados prestados a demandantes inscritos distintos). Para la elaboración de los indicadores del plan se ha partido de los indicadores del PAPE y la reformulación del plan estratégico se hará a partir de 2017, en base a la estrategia estatal y a los resultados obtenidos en la consecución de los objetivos propuestos.

4.4.3. Gasto público y recursos para políticas de empleo

El gasto público representa en España el 43,6% del PIB, mientras la media de la UE-28 es del 48,1% del PIB, por tanto se puede afirmar que el gasto público de forma global a nivel estatal y en las comunidades autónomas es inferior a la media europea en 4,5% del PIB

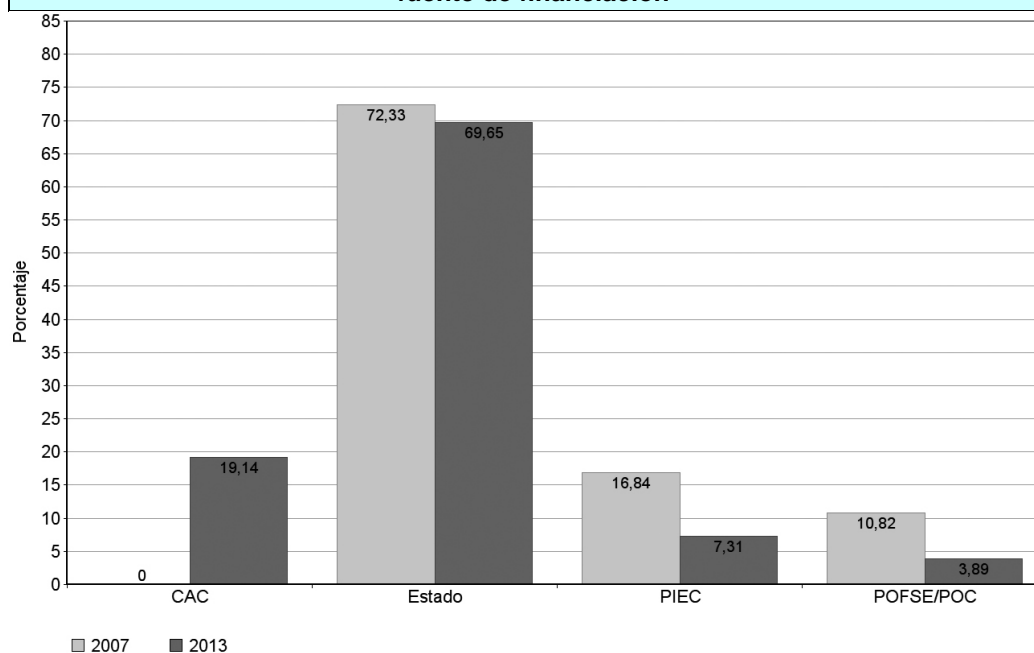
Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

(Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales, 2017: 24).

El gasto presupuestario para políticas de empleo en Canarias siempre ha sido insuficiente, pero los recursos disponibles sufrieron una caída brusca tras la no dotación presupuestaria por parte del Estado del 4º Plan Integral de Empleo para Canarias, a partir de 2013. Durante 4 años (2013-2016) el Gobierno central no ha dispuesto en los PGE los 42 millones anuales comprometidos, aunque los ingresos procedentes del Estado han mejorado levemente en 2015, en especial las Políticas Activas de Empleo, aunque siguen sin incluir el Plan Integral de Empleo para Canarias (CES, 2015: 375 y SCE, 2016).

Analizando el gasto por fuente de financiación (figura 4.11) vemos como el Estado pasa de financiar el 72,33% de los fondos en 2007 al 69,65% en 2013, manteniendo por tanto una aportación mayoritaria a este gasto, incrementándose la participación de la Comunidad Autónoma y disminuyendo de forma considerable los fondos europeos.

Figura 4.11. Análisis del gasto público de las políticas de empleo en Canarias por fuente de financiación



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes finales de las evaluaciones anuales de los resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2007-2013: 30).

El gobierno central ha empeorado en los últimos años la asignación de medios a las

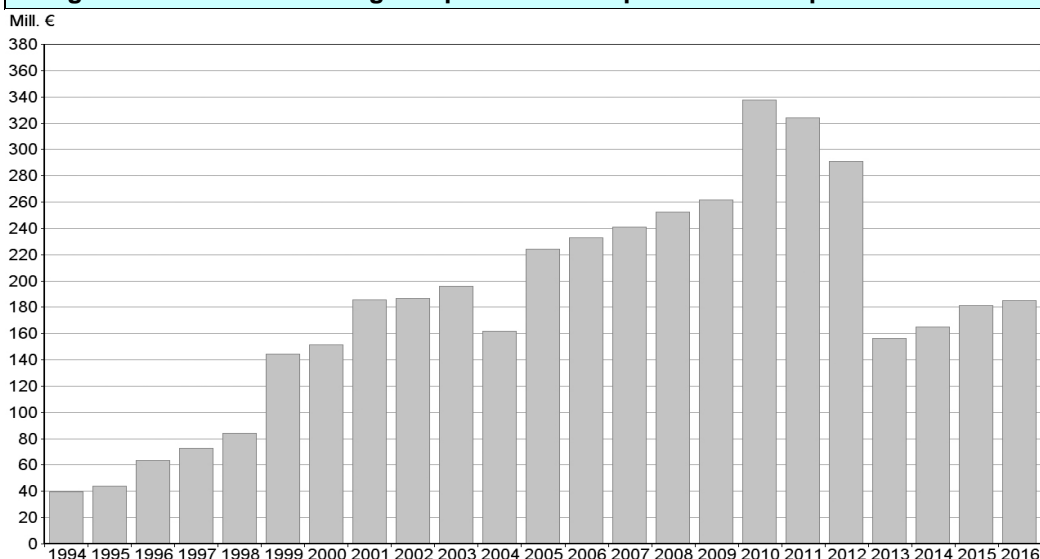
Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

políticas de empleo en las islas, aunque estas reducciones las sufrieron también el resto de Comunidades Autónomas (EDEI, 2015: 30).

El incremento de la participación de la Comunidad Autónoma ha sido leve, así el presupuesto del SCE para 2015 y 2016 (184,8 millones de euros) es prácticamente idéntico. El incremento del presupuesto del SCE en los últimos años se debe fundamentalmente a las aportaciones externas, como son las iniciativas comunitarias, el programa operativo de Empleo Juvenil y las dotaciones financiadas por el Estado en el marco de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales (CEOE, 2016).

Estudiando, con perspectiva histórica, la evolución del gasto público de las políticas de empleo en Canarias (1994-2016), y tomando como referencia los presupuestos del Servicio Canario de Empleo, tal y como vemos en la figura 4.12, se incrementa año tras año hasta el 2011, en donde se inicia una drástica reducción, que unidos a los recortes por parte del Estado en el PIEC, produce una evidente escasez de recursos.

Figura 4.12. Evolución del gasto público de las políticas de empleo en Canarias



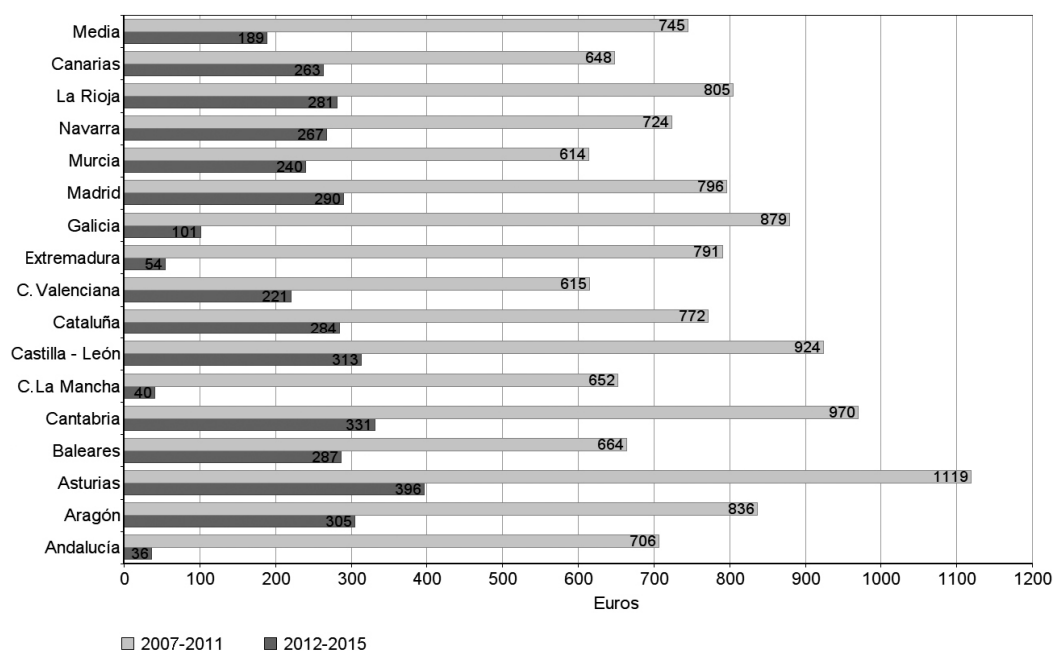
Fuente: Elaboración propia a partir de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Resulta interesante realizar un estudio comparativo por Comunidades Autónomas, del gasto medio por parado en las políticas activas de empleo con fondos estatales (figura

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

4.13), ocupando Canarias una posición por encima del gasto medio por parado del conjunto del Estado el periodo 2012-2015 e inferior en 2007-2011, a pesar de las aportaciones al PIEC. Aún así es importante señalar como se recorta el gasto medio de 648 euros por parado (2007-2011) a solo 263 euros en el periodo 2012-2015.

Figura 4.13. Gasto medio por parado (CC.AA.) con fondos estatales



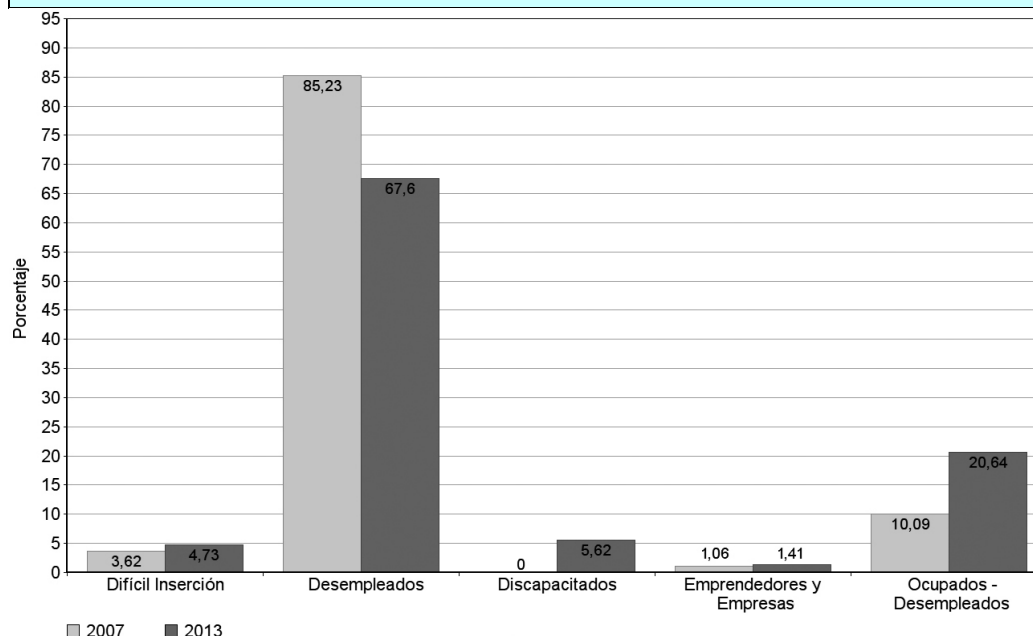
Fuente: Adaptación de *Políticas activas del mercado de trabajo en los Estados Miembros*. (CC.OO, 2015)

En el análisis del gasto público por colectivo destinatario (figura 4.14), se constata como el colectivo de desempleados ha concentrado en estos años, la mayor parte de compromisos y obligaciones presupuestarias (85,23% en 2007 y 67,60% en 2013), seguido del grupo de ocupados/desempleados (10,09% en 2007 y 20,64% en 2013). Se puede resaltar que el colectivo de discapacitados que en 2007 no tenía una asignación específica, en 2013 alcanzó al 5,62%, y que el colectivo de emprendedores no ha superado nunca el 2% de los recursos destinado a las políticas de empleo en todo el periodo evaluado (2007-2013). Si se analiza el nivel de ejecución presupuestaria de las políticas de empleo, el colectivo con mayor grado de ejecución ha sido el de emprendedores y quienes han tenido menor nivel

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de ejecución presupuestaria han sido los colectivos de difícil inserción y los desempleados (EDEI Consultores, 2015: 28).

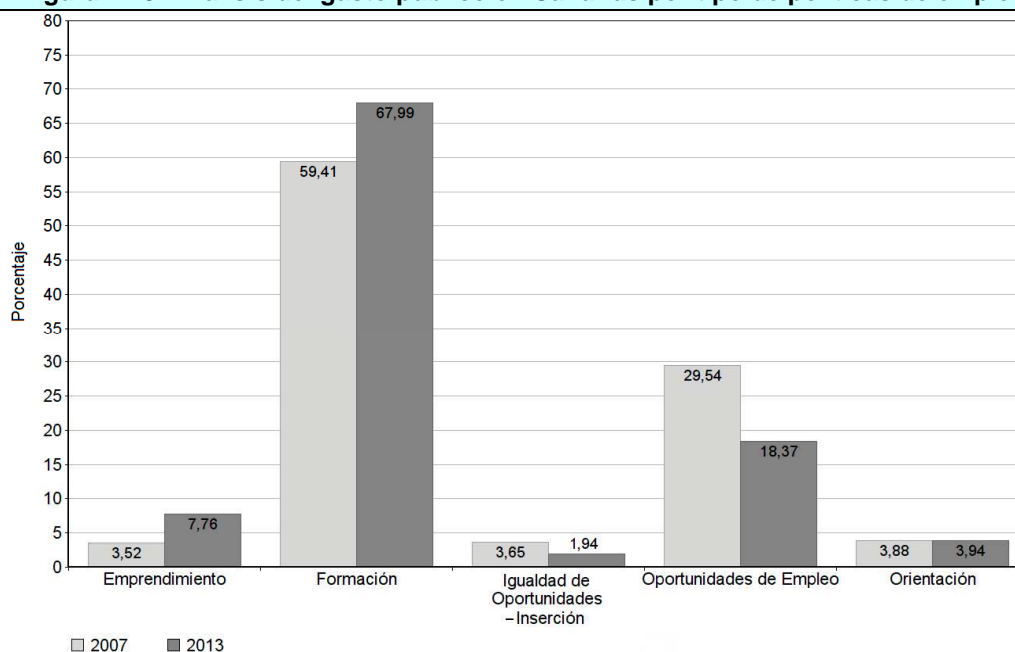
Figura 4.14. Análisis del gasto público de las políticas de empleo en Canarias por colectivo destinatario



Fuente: Elaboración propia a partir de los informes finales de las evaluaciones anuales de los resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 28).

En relación al gasto público por tipo de política de empleo realizada (figura 4.15) se constata que la formación es la que representa un mayor compromiso presupuestario (pasando del 59,41% en 2007 al 67,99% en 2013), seguida de Oportunidades de Empleo (29,54% en 2007 y 18,37% en 2013), Emprendimiento (3,52% y 7,76% respectivamente); Inserción/Igualdad de oportunidades (3,65 y 1,94%) y Orientación (3,88% y 3,94%).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura 4.15. Análisis del gasto público en Canarias por tipo de políticas de empleo

Fuente: Elaboración propia a partir de los informes finales de las evaluaciones anuales de los resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 16).

4.4.4. Los servicios y programas de las políticas de empleo

Los servicios son un conjunto ordenado de actividades que se prestan de forma continuada y sostenida en el tiempo, que buscan atender derechos o responder a necesidades sociales. En cambio los programas son un conjunto coordinado de actuaciones dirigidos a un colectivo, sector o ámbito territorial, a realizar durante un periodo de tiempo predeterminado, gestionado a través de un instrumento jurídico y con coste identificado. Tanto los servicios y programas pueden ser propios (adaptados a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de cada Comunidad Autónoma) o comunes, que tienen un ámbito estatal y están regulados por la normativa estatal vigente (BOE de 11 de agosto de 2015 y 31 de agosto de 2016). Según el PAPE 2015 (publicado en el BOE de 11 de agosto de 2015), en Canarias se desarrollan 23 servicios y programas propios (de 391 a nivel estatal) y 22 servicios y programas comunes (de 51 en el ámbito estatal). Los servicios y programas que se ejecutan en Canarias son 45 de un total de 442 servicios y programas realizados en el conjunto del Estado. El PAPE

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2016 (publicado en el BOE de 31 de agosto de 2016) determina que en las islas se ejecutan 24 servicios y programas propios y 24 servicios y programas comunes. Los servicios y programas que se desarrollan en Canarias en 2016 son 48 (relacionados en la tabla 4.11), de un total de 530 servicios y programas realizados en el conjunto del Estado, con un incremento tres veces inferior al efectuado a nivel estatal.

Tabla 4.11. Los servicios y programas del Servicio Canario de Empleo (2015-2016)

Eje 1. Orientación	SC00001 Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil
	SC00002 Diseño del itinerario personalizado para el empleo
	SC00003 Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
	SC00004 Asesoramiento y ayuda técnica adicional.
	SC00005 Información y asesoramiento adicional.
	SC00006 Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.
	PC00002 Programas de colaboración con agencias de colocación.
Eje 2. Formación	PC00003 Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
	PC00004 Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados
	PC00005 Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional
	PC00006 Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados.
	PC00007 Programas de formación en alternancia
	PC00009 Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
	PP00305 Realización de itinerarios integrados de inserción laboral para la formación e inserción laboral de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción.
	PP00306 Programa de formación en alternancia con el empleo.
	PP00307 Programa de formación en alternancia con el empleo.
	PP00308 Programa de mejora de la empleabilidad de alumnos en prácticas no Laborales.
	PP00309 Formación sectorial específica en sectores emergentes, para la mejora de la competitividad.
	PP00310 Acciones de mejora de la cualificación/empleabilidad.
	PP00356 Ampliación formación a personas desempleadas (ayudas y becas).
PP00357 Acciones formativas dirigidas al reciclaje profesional en sectores específicos.	
PP00371 Cataliza III	
PP00410 Plan de formación y empleo, rehabilitación y eficiencia energética.	
Eje 3. Oportunidades de empleo	PC00011 Programas de colaboración con corporaciones locales.
	PC00012 Programas de colaboración con órganos de la administración general del estado, organismos autónomos y entidades sin ánimo de lucro.
	PC00013 Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo).
	PC00014 Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

	PC00015 Programas integrales de empleo. PC00031 Programa de activación para el empleo. PP00299 Plan extraordinario de empleo social PP00300 Oportunidades de empleo PP00302 Incentivos a la contratación PP00313 Programa de inserción sociolaboral PP00408 Plan de inserción laboral de jóvenes cualificados canarios PP00439 Oportunidades de empleo para parados de larga duración
Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	PP00298 Movilidad, innovación e internacionalización. PP00301 Conciliación de la vida personal, laboral y familiar
Eje 5. Emprendimiento	PC00019 Fomento del empleo autónomo PC00020 Apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales PC00024 Concesión de subvenciones consistentes en el abono a los trabajadores que hicieren uso del derecho a percibir la prestación por desempleo de pago único. PP00303 Dinamización e impulso del desarrollo económico local. PP00325 Servicio de apoyo y creación de empresas. PP00326 Formación para el emprendimiento y la economía social. PP00327 Préstamos a autónomos y empresas. PP00406 Programa de tutorización de empresas
Eje 6. Mejora del marco institucional del sistema nacional de empleo	SC00021 Sostenimiento del sistema de información de los servicios públicos de empleo (SISPE). PC00026 Acuerdo marco con agencias de colocación para la colaboración con servicios públicos de empleo. PP00352 y SP00069 Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas, adquisición y mantenimiento de equipos informáticos de los SPE PP00353 y SP00070 Mejora de los medios humanos existentes, mediante el incremento de los mismos o mediante la impartición de acciones formativas PP00354 y SP00071 Modificación de la red de oficinas de empleo, incluyendo entre otros los gastos de apertura, cierre de oficinas y obras de acondicionamiento de las mismas. PP00355 y SP00072 Adquisición de mobiliario, archivos, material de oficina o informático y equipos de seguridad, etc. Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas.

Fuente: Elaboración propia a partir del BOE del 11 de agosto de 2015, BOE del 31 de agosto de 2016 y del Plan Estratégico del SCE (2015-2016).

Las actuaciones de las políticas públicas de empleo en Canarias se concretan en los servicios y programas anteriormente señalados en la tabla 4.11. Los servicios se refieren a las actuaciones que se prestan de manera continuada a la población; mientras que los programas son actuaciones más específicas que refuerzan y focalizan objetivos concretos. Tanto los servicios como los programas pueden ser comunes (de aplicación para todo el Estado) o propios (específicos de cada Comunidad autónoma).

En el Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016 se han definido los servicios y programas, comunes y específicos, con el objeto de adecuar las actuaciones en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

políticas de empleo a las condiciones específicas de la población canaria, analizando los presupuestos que se ejecutan por cada programa en la siguiente tabla 4.12.

Tabla 4.12. Presupuestos por programas del SCE 2013			
Política	Programa	Euros	Porcentaje
Emprendimiento	Contratación de agentes de empleo y desarrollo local	2.236.776	21,28%
	Desarrollo de la economía social	383.720	3,65%
	Emprendeduría para universitarios	279.790	2,66%
	Formación de emprendedores	508.000	4,83%
	Servicio de creación de empresas	863.726	8,22%
	Promoción del empleo autónomo	5.855.884	55,72%
	Servicio de creación de empresas prestada por los servicios integrales de empleo	381.661	3,63%
Total emprendimiento		10.509.547	7,76%
Formación	Conjunto de subvenciones directas de formación con compromiso de contratación- CC.AA.	3.880.188	4,21%
	Conjunto de subvenciones directas formación con empleo	2.615.001	2,84%
	Escuelas taller – Casas de Oficio – Talleres de Empleo	13.153.374	14,28%
	Formación 2007-2013	4.043.489	4,39%
	CATALIZA – Formación con prácticas	500.634	0,54%
	Formación desarrollada por los servicios integrales de empleo	215.976	0,23%
	Formación profesional prioritaria para desempleados	39.132.443	42,49%
	Formación profesional prioritaria para ocupados	12.092.360	13,13%
	Formación profesional prioritaria para desempleados con compromiso de contratación	1.985.159	2,16%
	Itinerarios integrados de inserción laboral de personas con discapacidad	2.660.219	2,89%
	Itinerarios integrados de inserción laboral de personas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla e inmigrantes	3.534.073	3,84%
	Programas de formación en alternancia con el empleo (PFAE)	6.355.386	6,90%
	Programas experimentales en materia de empleo	1.931.412	2,10%
Total Formación		92.099.713	67,99%
Igualdad de Oportunidades	Cheque – Guardería	24.142	0,92%
	Formación 2007-2013 Igualdad de oportunidades	2.000.000	76,07%
	Conjunto de subvenciones directas Igualdad de oportunidades	150.000	5,70%
	Subvenciones directas del SCE destinadas a contratación Igualdad de oportunidades	455.134	17,31%
Total Igualdad de Oportunidades		2.629.277	1,94%
Oportunidades de Empleo	Centros especiales de empleo	4.555.525	18,30%
	Convenios con Corporaciones Locales	10.736.909	43,14%
	Convenios con organismos e instituciones sin ánimo de lucro	1.779.377	7,15%
	Convocatorias del SCE destinadas a contratación	161.757	0,65%
	Fomento de la contratación indefinida Personas con Discapacidad	397.067	1,60%
	Integración en empresas de inserción	936.555	3,76%
	Subvenciones directas del SCE destinadas a contratación	6.320.934	25,40%

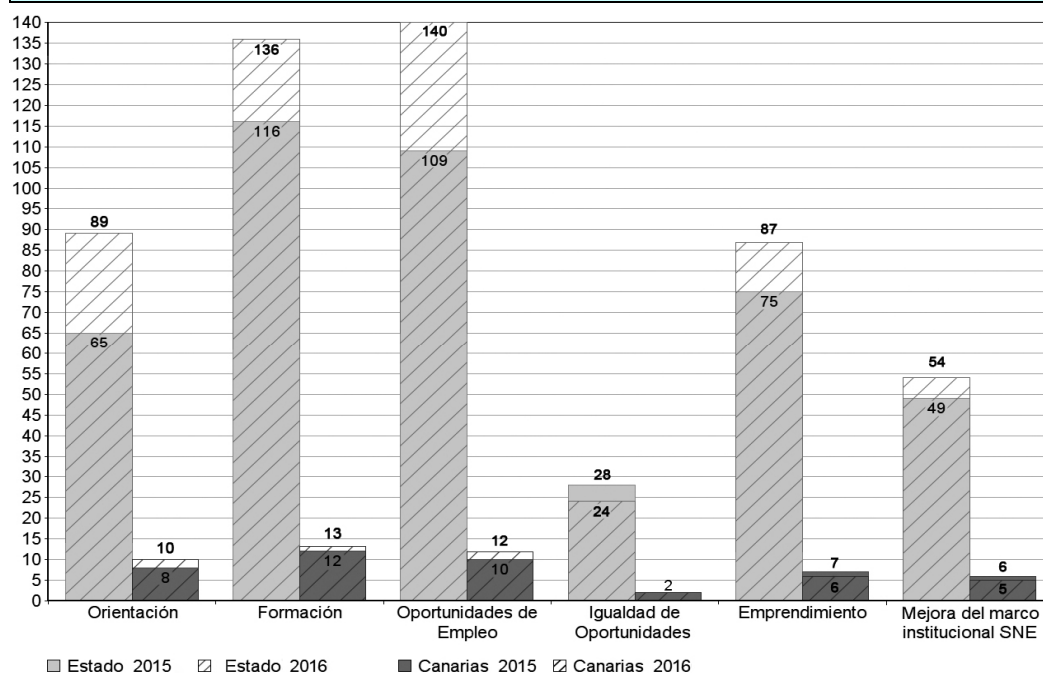
Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIArHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Total Oportunidades de Empleo	24.888.124	18,37%
Orientación	519.610	9,75%
Itinera Servicio de empleo universitario	1.021.163	19,15%
Orientación prestada por los servicios integrales de empleo		
ORIENTA – T	2.175.000	40,80%
Tutores de empleo	1.615.433	30,30%
Total Orientación	5.331.206	3,94%
Total General	135.457.865	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe final de la evaluación de resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 18).

Existe una evidente debilidad de la dimensión territorial de los Servicios Públicos de Empleo en Canarias, ya que las islas cuentan con la mitad de servicios y programas comunes que otras Comunidades Autónomas, con menor nivel de paro, como Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Galicia, Murcia, Navarra, etc. (BOE 31 agosto de 2016). En las figuras 4.16 y 4.17 se realizan un estudio comparativo de los Servicios y Programas que se ejecutan en las políticas públicas de empleo.

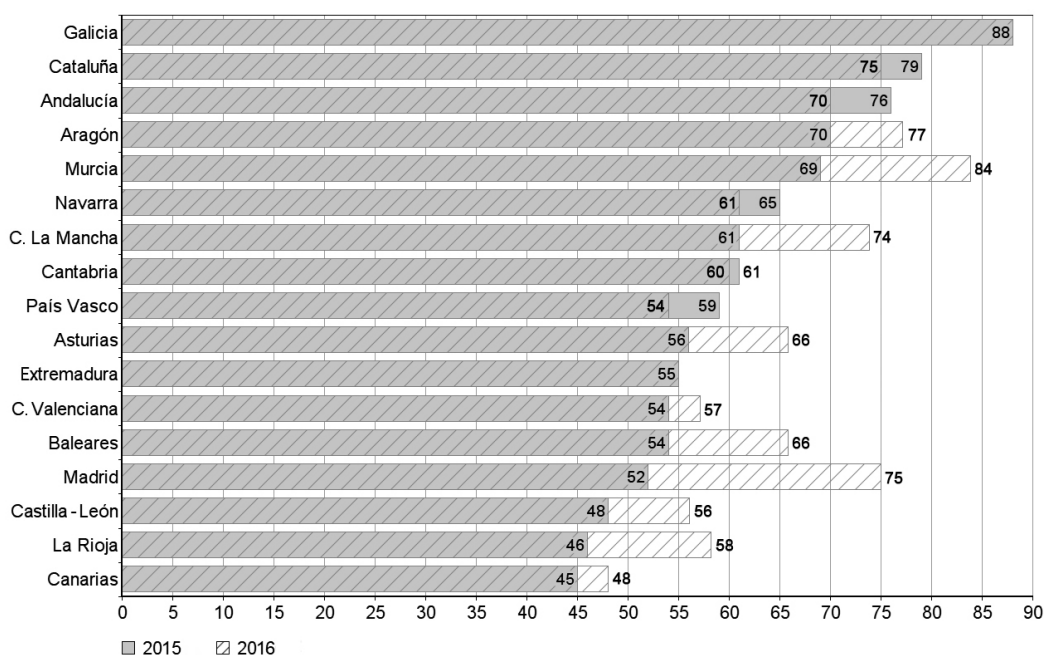
Figura 4.16. Servicios y Programas distintos de las políticas de empleo Canarias/Estado.



Fuente: Elaboración propia a partir del PAPE 2015 y 2016 (BOE del Martes 11 de agosto de 2015 y BOE del 31 de agosto de 2016).

Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura 4.17. Nº Servicios y programas de las políticas de empleo por Comunidades Autónomas



Fuente: Elaboración propia a partir del PAPE 2015 y 2016 (BOE del Martes 11 de agosto de 2015 y BOE del 31 de agosto de 2016).

Especialmente grave, en términos comparativos, es la situación de Canarias al carecer totalmente de servicios propios, cuando existen un total de 61 servicios en otras Comunidades Autónomas. En los Planes Anuales de Políticas de Empleo de 2015 y 2016 se percibe un retroceso con respecto a años anteriores, donde Canarias no era la Comunidad Autónoma que tenía menos servicios y programas del Estado.

4.5. Los instrumentos operativos de las políticas de empleo en Canarias

En este apartado analizaremos la evolución histórica de los instrumentos operativos de las políticas de empleo en Canarias y nos centraremos en el papel del Servicio Canario de Empleo. La Ley 12/2003, de 4 de abril, recoge que el SCE se configura como organismo autónomo de carácter administrativo de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya finalidad es fomentar, mejorar y promover el empleo en su

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

ámbito territorial, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral. El SCE tiene encomendado el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo, en virtud del artículo 33 del Estatuto de Autonomía, por el que se atribuye a la Comunidad Autónoma de Canarias la ejecución de la legislación laboral. En este sentido le corresponde al SCE la elaboración de propuestas para la determinación de la política de empleo del Gobierno de Canarias y la fijación de las correspondientes actuaciones en el marco del Plan de Empleo de Canarias, así como la fiscalización de resultados (Plan Estratégico del SCE 2015-2016: 2).

Los servicios públicos de empleo deben pasar de gestionar colas de demandantes de empleo, a liderar la elaboración de las nuevas políticas de empleo, especializándose en la elaboración y tratamiento de la información que permita la toma de decisiones a todos los actores que intervienen en el campo del empleo y la formación. No obstante el número de instituciones y organizaciones implicadas en la intermediación y mejora de la empleabilidad de la población es muy elevado. Cada uno de estos actores participa con su lógica particular, con su percepción de la realidad y, con frecuencia con intereses enfrentados y por esta razón es de la máxima utilidad que dispongan de información útil cuando toman las decisiones (OBECAN, 2015).

Una equilibrada integración de la colaboración público-privada nos parece que exige neutralizar la tensión que ha venido existiendo entre operadores sin ánimo de lucro y con ánimo de lucro y entre grandes operadores multinacionales y pequeñas entidades locales, pues no deja de ser más que el reflejo del desorden con el que se han gestionado las políticas activas de empleo; un desorden que ahora exige un proceso de racionalización riguroso con un reflejo normativo, que dé paso a un mercado de proveedores de calidad y que proporcione cobertura especializada a los diferentes perfiles de desempleados (Fernández Ramírez, 2015: 40).

4.5.1. Orígenes y antecedentes: ICFEM

La ley 7/1992, de 25 de noviembre, de creación del Instituto Canario de Formación y Empleo (Vigente hasta el 29 de Abril de 2003) y el Decreto 140/1999 de 1 de julio que atribuye al ICFEM las funciones, servicios, medios económicos y personales traspasados

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

a la Comunidad Autónoma por RD 939/1999 de 4 de junio determinan la normativa básica y de regulación del ICFEM.

En un contexto de desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo y amplio desempleo, se configura el Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM), como instrumento planificador e integrador con el que se pretende dotar a la Comunidad Autónoma Canaria, al objeto de racionalizar y optimizar sus acciones y programas de empleo, y que mediante la participación de los distintos agentes sociales propicie un aprovechamiento más adecuado de los recursos destinados a la inserción y reinserción laboral de los trabajadores.

El Instituto Canario de Formación y Empleo, se crea como Organismo autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines, teniendo como finalidad la aplicación de la política de empleo del Gobierno, y especialmente: atender con carácter prioritario a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral; cubrir las necesidades de cualificación de los colectivos de desempleados y ocupados y educar sus conocimientos a las necesidades del sistema productivo; satisfacer la demanda social de información sobre el mercado de trabajo, orientando a los agentes económicos y sociales sobre la oferta formativa que ayude a optimizar la utilización de los recursos humanos y orientar y coordinar a las Administraciones Públicas de Canarias en sus acciones en materia de empleo, con criterios de integración participativa de los agentes sociales.

Al ICFEM le corresponden las siguientes funciones: Emitir criterios o propuestas para la determinación de la política de empleo del Gobierno; Ejecutar los planes y programas de empleo y formación ocupacional; Gestionar los fondos públicos o privados que se pongan a su disposición; Realizar el seguimiento y evaluación de los planes y programas de empleo y formación ocupacional; Colaborar con otras Administraciones Públicas o entidades privadas para coordinar las acciones y Promover acciones encaminadas al cumplimiento de los Programas del FSE y del Plan de Desarrollo Regional (Ley 7/1992 de creación del ICFEM) .

En la tabla 4.13 se realiza un estudio de la evolución de los Presupuestos del Instituto Canario de Formación y Empleo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.13. Presupuestos del Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM)

Año	PRESUPUESTO (euros)
1994	39.477.756
1995	43.981.992
1996	63.247.236
1997	72.961.344
1998	83.931.108
1999	144.331.765
2000	151.367.629
2001	185.537.197
2002	186.569.877
2003	195.862.378

Fuente: Elaboración propia a partir de los Presupuestos Autonomicos. Hasta el 2002, los presupuestos eran en pesetas, por lo que se realiza para el estudio la conversión y equivalencia en euros.

El denominado *Caso ICFEM*, sobre las supuestas irregularidades que se habían producido en este órgano, fue protagonista informativo durante muchos años de la vida social y política de Canarias, y puso en tela de juicio la eficacia y limpieza de las políticas de empleo desarrolladas en esos años. Este caso fue sentenciado el 25 de septiembre de 2014 por la Sección Sexta de la Audiencia Provincial de Las Palmas, tras más de 16 años de procedimiento, dejando libres de responsabilidad criminal a los máximos responsables del ICFEM. En el ejercicio de su cargo de Consejero de Empleo y Asuntos Sociales, Díaz Domínguez suscribió diferentes contratos programas de duración trienal con fecha 29 de diciembre de 1995, con diversas entidades sociales. Dichos contratos programas se acordaron previa aprobación de las acciones formativas por parte del Consejo de Administración del ICFEM, habiendo sido concedidas las subvenciones. Con relación a dichos contratos programas se emitió informe de la letrada habilitada del servicio jurídico de la Comunidad Autónoma, en el que se hacían constar diferentes objeciones, respecto de todos y cada uno de los contratos programa. Ninguna de las entidades beneficiarias de las subvenciones instrumentalizadas en los contratos-programa impartió las acciones formativas en centros colaboradores homologados de su propiedad, sino que se impartieron en centros homologados pertenecientes a distintas sociedades.

La Audiencia Provincial consideró probado que en el periodo de Díaz Domínguez como presidente del ICFEM, fueron concedidas a diversas entidades y empresas sendas subvenciones específicas, en la que se determinaban que eran para mayores de 25 años y desempleados, y que en la sesión del Consejo de Administración del ICFEM de 30 de

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

septiembre de 1996 se dio cuenta de la decisión de proceder a la homologación de oficio de todas las entidades solicitantes de ayudas para cursos a impartir en centros ajenos. En la sesión del Consejo de 5 de septiembre de 1997 el entonces Director Aurelio Ayala Fonte solicitó el parecer sobre la posibilidad de inicio anticipado de los cursos antes de la resolución de otorgamiento, consiguiendo el asentimiento de los asistentes. Por fin, en el Pleno 5 de septiembre de 1997 Aurelio Ayala Fonte propuso y obtuvo la aceptación para variar el número de personas a contratar así como las categorías profesionales de los mismos. Finalmente, en todos estos casos, la Audiencia Provincial no ha visto actos de prevaricación, por lo que procedió a absolver a todos los acusados del famoso “caso ICFEM” (Sentencia 44/ 2014, Sección Sexta Audiencia Provincial Las Palmas G.C.).

4.5.2. Servicio Canario de Empleo (SCE)

El Servicio Canario de Empleo (SCE) es el Servicio Público de Empleo de Canarias, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo, modificada por la Ley 3/2011, de 18 de febrero. Tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en el ámbito territorial de las islas, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presentan mayores dificultades para su inserción laboral. Se trata de conseguir un Servicio Público ágil, flexible, eficiente y profesionalizado que resuelva los retos de un modelo de intermediación laboral entre ofertas y demandas, que acometa con ambición las demandas presentes y futuras de formación profesional, y también que otorgue un plus de calidad y compromiso en las políticas activas de empleo y de emprendeduría.

El Servicio Canario de Empleo se configura como un Servicio Público y gratuito que se basa en la autonomía funcional del organismo, la participación de los agentes sociales y económicos, el establecimiento de una estructura orgánica operativa orientada hacia la gestión integral y coordinada de todos los programas que inciden en la formación e inserción laboral de los ciudadanos y ciudadanas en el mundo del trabajo, y una estrecha y permanente coordinación con los restantes Servicios Públicos del bienestar social, en especial, con los educativos y de servicios sociales. Al SCE le corresponde implementar la nueva estructura de las políticas activas de empleo que estableció el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

reforma de las políticas activas de empleo, en el territorio de Canarias, con la participación de los agentes económicos y sociales que integran el Consejo General de Empleo, y en colaboración con otros agentes públicos y privados que ofrecen servicios.

El SCE es un organismo autónomo de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, que sustituye al antiguo Instituto Canario de Formación y Empleo (ICFEM) y se presenta como una apuesta innovadora por la descentralización de los servicios públicos de empleo, introduciendo mecanismos novedosos, como la renovación de demanda (antiguo sellado de la cartilla del paro) a través de sede electrónica, rompiendo con el sistema tradicional del mostrador y la cola. Además, se personaliza la atención a los usuarios y la inserción laboral se pretende realizar de forma individual, tratando de lograr un sistema de formación más adecuado al perfil y a las necesidades de cada persona (OBECAN, 2015).

El hecho de que el SCE asuma estas competencias de empleo no conlleva, por supuesto, que el Estado deje de jugar un papel fundamental en la política de empleo. El Sistema Nacional de Empleo, definido como “conjunto de estructuras, medidas y acciones necesarias para promover y desarrollar la política de empleo”, está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Los gobiernos autonómicos desempeñan un rol proactivo en el desarrollo de la intermediación laboral y las políticas activas de empleo, y no solo tienen la competencia de ejecución de las políticas de empleo, sino que además tienen legalmente reconocida la capacidad de intervenir en su elaboración, para lo cual se establecen instrumentos de cooperación tales como el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, además de la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo.

Siguiendo la estructura funcional de la Estrategia Española de Empleo y el Plan Anual de Política de Empleo, los objetivos planteados en el Plan Estratégico del SCE 2015-2016 (Tabla 4.14) guardarán relación con los objetivos estratégicos de Estrategia estatal y se enmarcarán en los seis ejes de las políticas activas de empleo recogidos en la Ley 56/2003 de Empleo. Así todas las actuaciones que se realicen deben ajustarse a dichos objetivos para considerarse política activa de empleo o de intermediación laboral.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.14. Ejes, actuaciones y objetivos del Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016

<p>Eje 1. Orientación</p>	<p>Comprende las actuaciones de información, orientación profesional, motivación, asesoramiento, diagnóstico y determinación del perfil profesional y de competencias, diseño y gestión de la trayectoria individual de aprendizaje, búsqueda de empleo, intermediación laboral y, en resumen, las actuaciones de apoyo a la inserción de las personas beneficiarias.</p>
	<p>Sus objetivos son: Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por el SCE; Realizar un diagnóstico individualizado o perfil de los demandantes de empleo que incluya toda la información posible sobre las características personales relevantes que permita medir el grado de la empleabilidad y clasificar al demandante según sus necesidades; Diseñar, realizar y hacer seguimiento de los itinerarios individuales y personalizados de empleo que incluyen una propuesta de derivación a acciones para la mejora de la empleabilidad; Informar y gestionar ofertas de empleo adecuadas para cada usuario potenciando la captación y la cobertura de ofertas a través de un sistema de intermediación transparente y eficaz y Contactar con empresas para difundir información sobre las iniciativas para facilitar la inserción laboral, realizando así mismo una prospección de las necesidades de las empresas y el casamiento entre las ofertas y demandas de empleo, y promover el afloramiento de ofertas latentes.</p>
<p>Eje 2. Formación</p>	<p>Incluye las actuaciones de formación profesional para el empleo, 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.</p>
	<p>Tiene como objetivos: Incrementar la formación profesional para el empleo; Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo; Promover la formación acreditable; Promover la formación en alternancia; Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales; Promover una oferta formativa para los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral y Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.</p>
<p>Eje 3. Oportunidades de empleo</p>	<p>Incluye las actuaciones que tienen por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo, con especial consideración a la situación de las personas con discapacidad, de las personas en situación de exclusión social, de las víctimas del terrorismo y de las mujeres víctimas de violencia de género.</p>
	<p>Los objetivos asociados a este eje son: Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica; Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo; Aflorar empleo en economía sumergida y Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas perceptoras de prestaciones por desempleo.</p>
<p>Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p>	<p>Comprende las actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. También incluye las dirigidas a facilitar la movilidad geográfica o hubiera trabajado habitualmente.</p>
	<p>Los objetivos asociados a este eje son: Remover obstáculos en el acceso al empleo estableciendo medidas e eliminen o disminuyan los obstáculos relacionados con el lugar de residencia, la situación socioeconómica o terminadas circunstancias personales, especialmente en aquellos sectores en los que las mujeres se encuentran subrepresentadas; Promover la movilidad funcional, sectorial y geográfica y Promover la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.</p>
<p>Eje 5. Emprendimiento</p>	<p>Comprende las actividades dirigidas a fomentar la iniciativa empresarial, el trabajo autónomo, la economía social, la generación de empleo, actividad empresarial y dinamización e impulso del desarrollo económico local. Sus objetivos son: Formación y asesoramiento a emprendedores; Apoyo a las iniciativas empresariales; Promover el desarrollo territorial; Fomentar la cultura emprendedora y Fomento del empleo autónomo.</p>
<p>Eje 6. Mejora del marco Institucional del SNE</p>	<p>Este Eje tiene carácter transversal, por lo que afecta a los restantes. Recoge las actuaciones que van dirigidas a la mejora de la gestión, colaboración, coordinación y comunicación dentro del Sistema Nacional de Empleo y el impulso a su modernización. Los objetivos asociados a este eje son: Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el SNE; Impulsar la colaboración público-privada; Mejorar la calidad de los servicios e Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del SNE.</p>

Fuente: Elaboración a partir del Plan Estratégico del Servicio Canario de Empleo 2015-2016: 16-20.

<p>Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</p>		
<p>Identificador del documento: 902396</p>	<p>Código de verificación: jMIARHE9</p>	
<p>Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA</p>	<p>Fecha: 10/05/2017 11:08:58</p>	
<p>JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA</p>	<p>10/05/2017 15:53:45</p>	
<p>FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA</p>	<p>12/05/2017 15:05:27</p>	
<p>CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA</p>	<p>12/05/2017 15:57:45</p>	
<p>ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA</p>	<p>26/05/2017 12:57:54</p>	

En la tabla 4.15 se puede seguir la evolución de los presupuestos del Servicio Canario de Empleo desde su constitución en 2004 hasta el 2016.

Tabla 4.15. Presupuestos del Servicio Canario de Empleo (SCE)	
Año	PRESUPUESTO (euros)
2004	161.749.783
2005	224.170.037
2006	232.937.800
2007	241.142.907
2008	252.421.576
2009	261.652.460
2010	337.421.407
2011	323.988.226
2012	290.724.956
2013	156.185.624
2014	165.207.476
2015	181.063.834
2016	184.843.934

Fuente: Elaboración a partir de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Canarias publicados en el BOC 2004-2016.

Analizando los recursos humanos del Servicio Canario de Empleo, que vienen recogidos en las Relaciones de Puestos de Trabajo anexas al Presupuesto autonómico de cada año, se percibe como existen más vacantes en esas RPT que puestos reales cubiertos.

Se evidencia, según la relación de recursos humanos reflejados en la tabla 4.16, una carencia significativa de recursos humanos, que coloca al SCE muy por debajo de las ratios europeas sobre efectivos por persona desempleada, en la cola de las Comunidades Autónomas del Estado y con medios personales (funcionarios y personal laboral) claramente insuficientes para afrontar las necesidades de los usuarios.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.16. Recursos humanos del Servicio Canario de Empleo

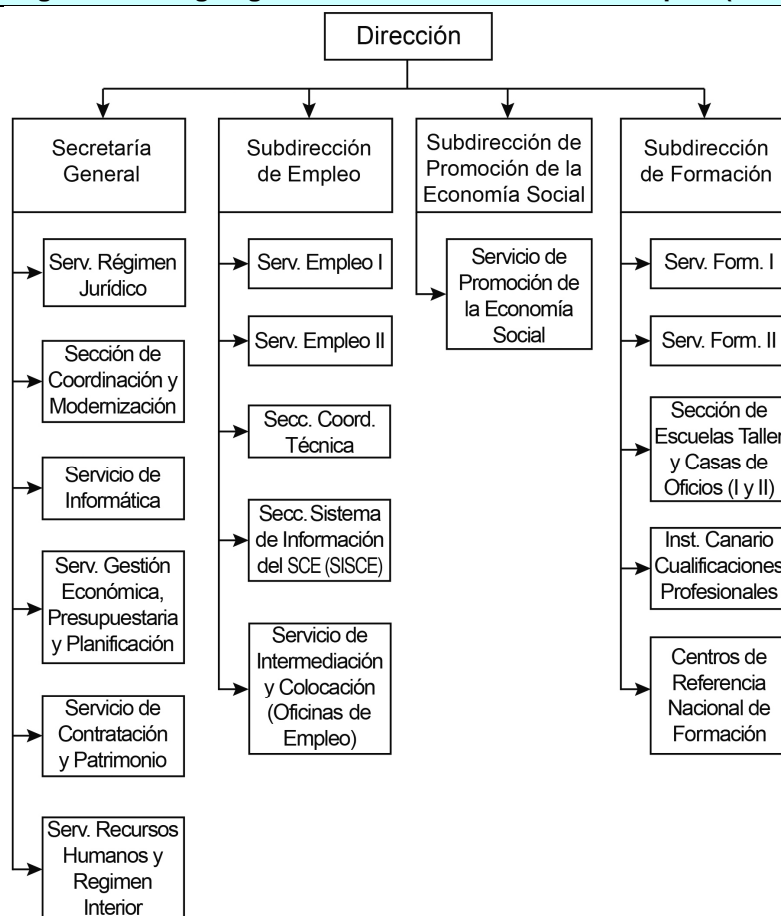
Clase de Personal	Puestos Reales	Puestos Vacantes	Coste Total €
Programa: Dirección y gestión administrativa del SCE			
Alto Cargo			
Director General	1	0	
Total	1	0	59.069,02
Funcionarios Grupo - Nivel			
A1-29	3	2	
A1-28	9	4	
A1-26	1	6	
A1-24	0	17	
A2-24	24	22	
A2-22	3	15	
C1-22	13	0	
C1-20	35	18	
C1-18	0	2	
C2-22	3	0	
C2-20	1	0	
C2-18	59	6	
C2-16	1	0	
C2-15	11	21	
C2-14	1	72	
E - 12	0	2	
4 - 15	0	1	
Total	164	188	9.449.720,26
ABORAL			
Grupo 1	73	22	
Grupo 2	40	23	
Grupo 3	27	16	
Grupo 4	69	76	
Grupo 5	12	8	
Total	221	145	12.699.333,04
TOTAL PROGRAMA	386	333	22.208.122,32
Programa: Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados			
ABORAL			
Grupo 1	0	3	
Grupo 2	0	2	
Grupo 4	0	157	
TOTAL PROGRAMA	0	162	0
TOTAL SCE	386	495	22.208.122,32

Fuente: Elaboración propia a partir del Anexo de personal de los Presupuestos Generales de la C.A.C. 2016

El Organigrama del Servicio Canario de Empleo, explicado en la Figura 4.18, muestra los diferentes Subdirecciones, Servicios, Secciones y Departamentos en que se estructura el Organismo Autónomo.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 4.18. Organigrama del Servicio Canario de Empleo (SCE)



Fuente: Elaboración propia a partir de la pagina web del SCE del Gobierno de Canarias.

La tabla 4.17 muestra los centros, oficinas e instalaciones del Servicio Canario de Empleo en el conjunto del archipiélago, con su ubicación territorial y distribución por provincia. En cuanto a la ubicación geográfica, resulta significativo que dos municipios tinerfeños con numerosa población, Los Realejos (en el norte de la isla) con más de 35.000 habitantes y Adeje(en el sur), con una población cercana a las 50.000 personas, carezcan de Oficinas de empleo. Las 30 oficinas de empleo existentes en Canarias (17 en la provincia de Santa Cruz de Tenerife y 13 en la provincia de Las Palmas), actúan como un dispositivo gestionado directamente por el servicio público de empleo, perteneciente a él, encuadrado

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

en su organigrama y donde las demarcaciones jerárquicas y competenciales internas resultan plenamente conocidas y forman parte del trabajo diario del personal, funcionarios o personal laboral de la administración. Quienes trabajan en unidades de orientación y entidades colaboradoras no están encuadrados en el servicio público de empleo (Pozo Cuevas, 2016: 330; SCE, 2016).

Tabla 4.17. Centros y oficinas del Servicio Canario de Empleo	
Provincia de Las Palmas	Provincia de Santa Cruz de Tenerife
Sede Central Las Palmas G.C.	Sede Central Santa Cruz de Tenerife
Centro Referencia Nacional Las Palmas	Centro Referencia Nacional Los Realejos
Instituto Canario Cualificaciones Profesionales	Almacén Archivo Geneto
O.E. de Arenales	O.E. de Tomé Cano
O.E. de Puerto de La Luz	O.E. de Islas Canarias
O.E. de Ciudad Alta	O.E. de Barranco Grande
O.E. de Rafael Cabrera	O.E. de La Laguna
O.E. de Arucas	O.E. de Tegueste
O.E. de Gáldar	O.E. de Tacoronte
O.E. de Telde	O.E. de Puerto de La Cruz
O.E. de Ingenio	O.E. de La Orotava
O.E. de Vecindario	O.E. de Icod de los Vinos
O.E. de Maspalomas	O.E. de Granadilla de Abona
O.E. de Arrecife	O.E. de Güímar
O.E. de Puerto del Rosario	O.E. de Los Cristianos
O.E. de Gran Tarajal	O.E. de Guía de Isora
Total 16	O.E. de San Sebastián de la Gomera
	O.E. de Santa Cruz de La Palma
	O.E. de Los Llanos de Aridane
	O.E. de Valverde
	Total 20

Fuente: Elaboración propia a partir de la pagina web del SCE del Gobierno de Canarias.

Los Consejos de participación social del Servicio Canario de Empleo se encuentran regulados en la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo y en el Decreto 118/2004, de 29 de julio, que aprueba la Estructura Orgánica y de Funcionamiento del Servicio Canario de Empleo. El más importante de estos órganos es el Consejo General de Empleo, que se configura como un órgano superior, colegiado de participación y programación del SCE, de carácter tripartito y paritario, integrado por las administraciones públicas canarias, organizaciones sindicales y empresariales canarias más representativas. Sus competencias son: a) Elaborar, para su aprobación por el Gobierno de Canarias, los planes en materia de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

realizando el seguimiento y evaluación de los mismos. b) Aprobar los criterios, directrices y líneas básicas de actuación del organismo. c) Aprobar el plan y los programas anuales para la ejecución de las políticas de empleo, intermediación, formación profesional y continua, apoyo a la economía social y acciones en favor de la emprendeduría. d) Emitir informe previo sobre las propuestas de convenios de colaboración que vayan a formalizarse con organismos y entidades públicas y privadas. e) Realizar el seguimiento y evaluación de los programas de actuación del organismo, así como de su gestión integral. f) Aprobar la propuesta de anteproyecto de presupuesto anual del organismo. g) Emitir informe previo sobre los programas operativos a presentar ante la Unión Europea que afecten al ámbito de competencias del organismo. h) Aprobar la memoria anual del organismo. i) Elaborar el informe anual que evalúe las políticas de empleo aplicadas por el organismo. j) Emitir informe previo sobre las normas de desarrollo y de ejecución de las Políticas Activas de Empleo que tenga asumidas la Comunidad Autónoma de Canarias. k) Realizar el seguimiento y análisis del desarrollo de la contratación laboral en Canarias. l) Aprobar la creación de comisiones técnicas o grupos de trabajo para materias determinadas. m) Emitir informe previo sobre las iniciativas y propuestas promovidas por los Consejos Insulares de Formación y Empleo.

El Consejo General de empleo está compuesto por doce miembros, cuatro miembros en representación de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, cuatro miembros en representación de las Organizaciones Sindicales más representativas y cuatro miembros en representación de las Organizaciones Empresariales más representativas. Este órgano se reunirá un mínimo de dos veces al año y en todo caso cuando así lo convoque la Presidencia, a iniciativa propia o a petición de más de un tercio de sus miembros. La Comisión Asesora en materia de integración de colectivos de muy difícil inserción es un órgano consultivo de ámbito autonómico, de asesoramiento a los órganos superiores del SCE y a los Consejos Insulares de Formación y Empleo en la formulación de políticas públicas dirigidas a la mejora de la empleabilidad y el fomento de la inserción laboral de colectivos de muy difícil inserción (SCE, 2016).

4.5.3. Administraciones locales y acciones territoriales de empleo

En la Ley de Bases del Régimen Local (1985), no establece referencia alguna a las políticas de empleo entre las competencias atribuidas a los municipios. Si es cierto, no

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

obstante, que la misma norma reconoce a los municipios la potestad de promover actividades y prestar servicios que contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal (art. 25.1 LBRL). El reconocimiento de las entidades locales como actores de pleno derecho en el desarrollo de las políticas activas de empleo tiene como principal responsable a la Comunidad Autónoma, en la medida que corresponde a sus respectivos Servicios Públicos de Empleo determinar la representación de las entidades locales en los órganos de participación institucional de ámbito autonómico.

Los Planes Territoriales de Empleo de Canarias (PLATECAN) que se elaboran a escala insular es, en principio, un programa de intervención que, de acuerdo con las directrices europeas y españolas, tiene por finalidad implementar las políticas de empleo y favorecer el proceso de formación permanente orientado a la mejora social y laboral de los residentes en cada una de las islas. La finalidad de los Planes Territoriales de Empleo es trasladar las líneas de actuación autonómicas a la realidad insular, estructuradas en un conjunto de objetivos, medidas y acciones que responden a las específicas características del contexto económico y laboral de cada isla. Disponen de una evaluación de las actuaciones y resultados con el fin de adaptarlos a los cambios económicos y laborales. Todos los Planes Territoriales de Empleo se han elaborado bajo los criterios y objetivos que definen las Estrategias de Empleo de Canarias, y en los ámbitos estatal y europeo, que determinan sus contenidos, presupuestos y las líneas y medidas a implantar a escala insular. En la práctica estos planes son instrumentos para la acción, careciendo de ficha financiera propia, de forma que su ejecución se realiza a través de las diversas líneas de subvención de las convocatorias anuales que realiza el Servicio Canario de Empleo (Delgado y Díaz, 2012: 10-11).

La diversidad de intereses en materia de empleo representada por los municipios canarios encuentre una deficiente articulación a través de los mecanismos de participación previstos en la legislación autonómica examinada hasta ahora, pues las capitales insulares y áreas metropolitanas tienen unas necesidades diferentes de los pequeños y medianos núcleos de población. Aún estamos lejos del paradigma representado por las *local one-stop agencies*, que en diferentes países europeos (Reino Unido, Alemania, Dinamarca, Holanda) tratan de satisfacer, la aspiración de atender en una “ventanilla única” todas las demandas de los desempleados, ya se trate de subsidios, orientación o formación.

La Administración a nivel local actúa en materia de empleo, aunque sobre su papel existe muy poca información. Antes de la descentralización territorial en materia de gestión de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

políticas activas de empleo, la Administración Local intervenía pero no con competencias propias, sino dependiendo de la actuación del entonces INEM. Después de la distribución de competencias, son las comunidades autónomas las que tienen competencia en la gestión de las políticas activas de empleo. En base a la Constitución y a la Ley 7/1985 de Bases del Régimen Local, las Entidades Locales no tienen atribuida ningún tipo de competencia en materia de política de empleo. La Ley de Empleo de 2003 no recoge ningún artículo que modifique las funciones de la Administración Local en materia de política de empleo. Pero las comunidades autónomas puedan tener en cuenta la dimensión local de la política de empleo, aunque la Administración Local no puede gestionar las políticas activas “en su conjunto” puesto que no tiene la dimensión adecuada para desarrollar las políticas activas íntegramente (Cueto y Suárez, 2015: 284-285).

En Canarias se pueden identificar dos grupos de islas definidos por su orientación productiva. Aquellas que tienen una clara dimensión turística y de servicios como son Tenerife, Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura y, las que mantienen una economía con importante componente rural y agraria, como son La Palma, La Gomera y El Hierro, aunque cada isla presenta situaciones socioeconómicas diferenciadas, que obedecen al dispar tamaño de sus poblaciones, a la desigual estructura demográfica y a la distinta diversificación de sus mercados laborales.

En los preámbulos de los Planes territoriales de Empleo (PLATECAN), se afirma que “se trata de diseñar actuaciones a “medida” que conjuguen adecuadamente las circunstancias del perfil de cada colectivo con las del mercado laboral de residencia”. La estructura de los PLATECAN es la siguiente: tras su presentación, se realiza un *diagnóstico cuantitativo*, elaborado con la participación del Observatorio Canario de Empleo y la Formación Profesional (OBECAN), seguido de un *diagnóstico cualitativo* que incluye un análisis DAFO, donde se exponen las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del tejido productivo y del mercado laboral de cada isla. A partir de ahí, se definen unos *objetivos generales*, en los que se reproducen las líneas básicas de las políticas de ámbito estatal y europeo, seguidos por un *plan de actuaciones*, y para finalizar se incluye un apartado de *vigilancia, seguimiento y evaluación*. Los ejes y objetivos específicos del PLATECAN son el fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios y fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

El análisis comparado permite señalar que la casi totalidad de los PLATECAN responden

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

al mismo esquema de medidas y actuaciones. A pesar que cada plan contiene un diagnóstico inicial, sobre la situación insular y ofrece proyecciones sobre la previsible evolución económica, las medidas y acciones que se proponen son tan genéricas que podrían, intercambiarse sin problemas de una isla a otra, existiendo un cierto mimetismo. Este hecho revela la posible inadecuación de las acciones a emprender para responder a las necesidades y carencias concretas de los respectivos mercados laborales. Esta ausencia de objetivos adaptados a las condiciones insulares de actuación es aplicable a seis, de los siete planes analizados, y queda en evidencia en el Plan Territorial de Empleo de Tenerife. La mayoría de los programas carecen de objetivos definidos y adaptados a las condiciones insulares de actuación, por tanto, la territorialización de las políticas de empleo se puede quedar sólo en un eslogan repetido, pero no empleado en la gestión. Los PLATECAN, en su mayor parte se orientan a empleos de baja cualificación que nada tienen que ver con un giro de las actividades productivas insulares hacia la llamada sociedad del conocimiento, por lo que además de generar decepción entre la población, puede suponer un derroche que pone en cuestión las políticas públicas de empleo en Canarias (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2012: 11-14).

Los Consejos Insulares de Formación y Empleo se encuentra regulado en el artículo 10 de la Ley 12/2003, y en los artículos 4 y 13 del Decreto 118/2004 anteriormente citados. Los Consejos Insulares de Formación y Empleo son órganos consultivos del SCE, en los que se garantizará la participación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, los Cabildos Insulares, los Ayuntamientos comprendidos en el respectivo ámbito insular y los agentes económicos y sociales más representativos. Competencias: a) Promover pactos territoriales a favor del empleo de ámbito supramunicipal o insular. b) Ser informados sobre la evolución de la contratación laboral y sobre los resultados de los programas y medidas de fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua desarrollados en la isla por el citado servicio, mediante la remisión de los datos por las unidades administrativas que tengan atribuidas esas funciones en cada isla. c) Realizar el seguimiento y análisis del desarrollo de la contratación laboral en la isla. d) Realizar el seguimiento y evaluación de los resultados obtenidos en la aplicación de los diversos programas y medidas de fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua desarrollados en la isla por el SCE. e) Recibir información de empresas, trabajadores y representantes sindicales sobre la situación de la contratación laboral en la isla, canalizando hacia los órganos correspondientes del SCE los datos referidos. f) Realizar estudios y formular iniciativas, propuestas y sugerencias en orden a

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

mejorar la situación de la contratación laboral en la isla y la eficacia de las medidas y programas desarrollados. g) Emitir informes sobre planes o proyectos que les sean recabados por los órganos a que hace referencia el artículo 6 de esta Ley.

El Consejo Insular de Formación y Empleo de cada isla tendrá la siguiente composición: a) La Presidencia, que la ostentará quien desempeñe la dirección del Servicio Canario de Empleo. b) La Vicepresidencia que la ostentará quien desempeñe la Presidencia del Cabildo de la isla respectiva. c) Vocales: - Dos representantes de los Ayuntamientos de la isla designados por la organización más representativa de sus agrupaciones o federaciones. - Cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales más representativas. - Cuatro representantes de las Organizaciones Empresariales más representativas. d) La Secretaría del órgano, con voz y sin voto, la desempeñará un funcionario del Servicio Canario de Empleo. Como órganos de trabajo se podrán constituir Comisiones Supramunicipales de Formación y Empleo en atención a la existencia de áreas geográficas con características comunes en el diagnóstico y las necesidades de intervención en sus mercados de trabajo. Dichas Comisiones serán creadas por acuerdo de los Consejos Insulares que designarán a sus miembros, respetando siempre el carácter tripartito y paritario en su composición (SCE, 2016).

4.5.4. Cooperación público-privada e iniciativas europeas

El art. 6 de la Ley de Empleo incluye entre sus fines “h) Fortalecer los Servicios Públicos de Empleo y favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo, mientras que el artículo 21 incluye la intermediación en el mercado de trabajo a través de las agencias de colocación debidamente autorizadas, definiendo como tales en el art. 21 bis aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 20, bien como colaboradores de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos.... Con todo, hay que recordar que en la actualidad hay cada vez más actores operando en el mercado de trabajo, y que sumados a las agencias privadas de colocación y las ETT, encontramos también empresas de selección, plataformas digitales de empleo, o centros formativos entre otros; unos dotados de regulación específica y otros sometidos únicamente al principio de libertad de competencia (Fernández Ramírez, 2015: 8).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

La necesidad de introducir mecanismos de intervención en el mercado de trabajo mucho más ágiles y efectivos para luchar contra el desempleo, abrió en su momento la puerta a la iniciativa privada, tanto en materia de colocación como de prestamismo laboral; es de este modo, como inician su incursión en este ámbito las agencias de colocación y las empresas de trabajo temporal (ETT). Este proceso de descentralización en la gestión ha entrañado la aparición de patologías diversas, generándose un debate sobre la descoordinación e inefectividad del Sistema, fruto del despiece competencial de los servicios de empleo, existiendo un pulso entre detractores y defensores de la colaboración público-privada en las políticas de empleo, valorando que la lógica empresarial puede acabar relegando a los colectivos de más difícil recolocación, por ser menos rentable intervenir sobre ellos (Fernández Ramírez, 2015: 4; Pérez del Prado, 2014).

La colaboración con las agencias de colocación privadas puede suponer una oportunidad para ofrecer servicios adaptados al perfil de los desempleados y para concentrarse en aquellos colectivos que necesitan una atención prioritaria. No obstante, los recursos asignados por el momento resultan escasos, presentándose la oportunidad no solo para las agencias privadas de colocación, sino también para el propio Servicio Público de Empleo al que deberían dedicarse más recursos con los que atender a los desempleados (Cueto y Suárez, 2015: 297).

La intermediación laboral es un instrumento central en la política de empleo, observándose disfunciones importantes en la norma, que introducen mecanismos de colaboración público-privada sin garantizar recursos suficientes para los servicios públicos prestados, sin que en ningún momento se mencione el papel que puedan tener las agencias de colocación privadas en la prestación de los servicios de la Cartera. Sería conveniente dejar claro que, aunque operen en el mercado estas empresas y entidades de inserción de personas desempleadas, los SPE siempre seguirán prestando los servicios incluidos en esta normativa, para lo cual el legislador tiene que organizar un mercado que no caiga en el minifundismo y la atomización de los proveedores ya que restaría solvencia técnica y empresarial (Fernández Ramírez, 2015: 27).

En relación a la colaboración público-privada en la intermediación laboral, conforme al Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades. Están en todo caso obligadas a garantizar a las personas trabajadoras la gratuidad por la prestación de servicios, tanto de intermediación laboral como de otras actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo; a garantizar, en su ámbito de actuación, los principios de igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, el respeto a la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos y cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Las personas físicas o jurídicas que deseen actuar como agencias de colocación deberán obtener previamente una autorización administrativa, cuyo otorgamiento corresponderá al Servicio Canario de Empleo, cuando la actividad se pretenda desarrollar en centros de trabajo establecidos únicamente en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias y al Servicio Público de Empleo Estatal, en los supuestos de realizar su actividad desde centros de trabajo establecidos en diferentes Comunidades Autónomas, cuando casen ofertas y demandas de empleo utilizando exclusivamente medios electrónicos y cuando una agencia de colocación autorizada para desarrollar su actividad en una o varias comunidades autónomas pretenda ampliar su ámbito de actuación (SCE, 2016).

Puede resultar positiva la colaboración público-privada, entre gestores, empresas y sociedad, en el ámbito local, con la finalidad de facilitar herramientas a la sociedad para crear iniciativas empresariales, proyectos sociales y actuaciones de desarrollo local que deben ser promovidas por las instituciones y las políticas públicas, con la colaboración de la iniciativa privada. Aunque el debate sobre las subvenciones en el ámbito de la cooperación público-privada es determinante, ya que existe una percepción ampliamente generalizada de que buena parte del empresariado tiene como plan de negocio conseguir subvenciones públicas sin generar empleo, riqueza ni un modelo sostenible (Rojo, 2016).

La tendencia a la privatización se vincula al hecho de que la partida presupuestaria dirigida a la modernización de los SPE, se ha visto reducida casi al 50%. En este contexto existe el riesgo a que la lógica empresarial acabe relegando a los colectivos de más difícil recolocación, por ser menos rentable intervenir sobre ellos. Pero las empresas necesitan además de rapidez en la gestión, un conocimiento de su realidad y de sus necesidades que, han cubierto las ETT y agencias privadas de empleo; que han sabido ganarse un espacio importante en la gestión de la intermediación en España. Por tanto, la colaboración público-privada será positiva siempre que, financiar a las entidades privadas,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

no suponga la asfixia de los servicios públicos. Para la consumación del necesario equilibrio entre ambos, los servicios públicos de empleo tienen que conseguir revalorizar su papel de liderazgo y socialización, al garantizar y desarrollar el acceso al trabajo en condiciones de igualdad y libertad, como una función única y exclusiva de la Administración que no puede externalizarse (Fernández Ramírez, 2015: 12).

La LVIII Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales (23 de abril de 2014), ha abordado entre otros temas el referido a la distribución de fondos para financiar la colaboración con agencias privadas de intermediación laboral. La asignación propuesta trata de conciliar la eficacia, eficiencia y evaluación de la intermediación laboral, con la posibilidad de ofrecer a todos los desempleados la oportunidad de beneficiarse de las ventajas que ofrece la colaboración público-privada en la intermediación laboral así como, la racionalización en el funcionamiento de los Observatorios que existen relativos al mercado de trabajo y a la negociación colectiva, tanto en el ámbito estatal como autonómico (Fernández Ramírez, 2015: 11).

En este marco el Servicio Canario de Empleo ha firmado un contrato con 4 Agencias de Colocación para realizar acciones y medidas destinadas a la inserción en el mercado de trabajo de personas desempleadas de la Comunidad Canaria, por lo que estas Agencias de Colocación han pasado a ser entidades colaboradoras del SCE en las funciones de intermediación e inserción en el mercado laboral, destinando a esta contratación un total de 605.646,62 €.

Las personas desempleadas asignadas a cada Agencia de Colocación serán atendidas en la misma localidad de su oficina de referencia y recibirán por parte de la Agencia de Colocación los siguientes servicios: valoración de su perfil profesional, aptitudes, conocimientos y cualificaciones mediante una entrevista diagnóstica y diseño de un Itinerario Personalizado de Inserción (IPI); talleres formativos sobre distintos temas (búsqueda de empleo, preparación de entrevistas laborales,...) y envío y seguimiento de su candidatura en las ofertas de trabajo (SCE, 2016).

La derivación de personas desempleadas para ser atendidas en Canarias por las Agencias de Colocación se ha organizado en 7 lotes, tal como se refleja en la tabla 4.18.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.18. Distribución de las Agencias de Colocación en Canarias

LOTES	OBJETO/OFICINAS DE INFLUENCIA	AGENCIA DE COLOCACIÓN ADJUDICATARIA
Lote 1	EL HIERRO Y LA PALMA Demandantes inscritos en las OE de Valverde, Sta. Cruz de la Palma y Llanos de Aridane	UTE FORMACIÓN VERTICE EMPRENDE INSTITUTO ABIERTO DE FORMACIÓN INTERACTIVA/FUNDACIÓN VÉRTICE EMPRENDE
Lote 2	TENERIFE NORTE Demandantes inscritos en las OE de Icod de los Vinos, Puerto de la Cruz, La Orotava, Tacoronte, <u>Tegueste, La Laguna, Islas Canarias</u>	EUROPEA DE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA
Lote 3	TENERIFE SUR E ISLA DE LA GOMERA Demandantes inscritos en las OE de <u>Tomé Cano, Barranco Grande</u> , Güimar, Granadilla, Los Cristianos, Guía de Isora y La Gomera	UTE FORMACIÓN VERTICE EMPRENDE INSTITUTO ABIERTO DE FORMACIÓN INTERACTIVA/FUNDACIÓN VÉRTICE EMPRENDE
Lote 4	GRAN CANARIA NORTE Demandantes inscritos en las OE de Gáldar, Arucas, Puerto de la Luz, Arenales	FUNDACIÓN SÓCRATES
Lote 5	GRAN CANARIA SUR Demandantes inscritos en las OE de Primero de Mayo, Ciudad Alta, Telde, Vecindario, Ingenio y Maspalomas	FUNDACIÓN SÓCRATES
Lote 6	FUERTEVENTURA Demandantes inscritos en las OE de Puerto del Rosario y Gran Tarajal	EMPLEA SELECCIÓN ETT, S.L./ESCUELA DE NEGOCIOS MBA S.L. UTE
Lote 7	LANZAROTE Demandantes inscritos en la OE de Arrecife	EUROPEA DE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA

Fuente: Servicio Canario de Empleo. Información disponible en página web (16/11/16): http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/contenido_web_estatico/contenidos_contenidos_temas_Colaboracion_sce_ac. En la tabla se resaltan en negrita y subrayadas aquellas oficinas de empleo ubicadas dentro del Área Metropolitana de Tenerife.

El gobierno estatal para la modernización de los servicios de empleo, en la línea de la colaboración pública-privada puso en marcha un nuevo modelo de formación para el empleo, con dos líneas de actuación. La primera hacer cursos realmente necesarios, sobre todo pensando en los dos colectivos con mayores tasas de desempleo (jóvenes y parados de larga duración) y mejorando los controles para reducir las irregularidades. También se llevo a cabo un esfuerzo para que las oficinas de empleo puedan cumplir mejor su función

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

y lograr poner en contacto a los ofertantes de empleo con los demandantes. Para ello, se lanzo un concurso público con 80 agencias privadas, que pueden actuar como prestadoras del servicio público de intermediación y se creó el portal único de empleo www.empleate.gob.es, para facilitar que los desempleados localicen más fácilmente diferentes ofertas de trabajo (CES Canarias, 2015: 578).

La gestión de la formación de oferta, en todos los casos se realizará en régimen de concurrencia competitiva y sólo entre las entidades que impartan la formación conforme a los requisitos establecidos de registro y/o de acreditación. Las entidades de formación acreditadas y/o registradas, tanto públicas como privadas, además de su papel de proveedores de formación, serán corresponsables en el seguimiento del aprendizaje y su evaluación. Entre las entidades que podrán impartir formación para el empleo están incluidas las empresas que desarrollen acciones formativas para sus propios trabajadores, así como para trabajadores de su grupo o red empresarial, o para desempleados, bien con compromiso de contratación u otro acuerdo con los SPE. Para ello, podrán utilizar sus propios medios o recurrir a su contratación, siempre que sean adecuados para este fin (Fernández Ramírez, 2015: 36).

En consonancia con la ideología neoliberal, la colaboración público-privada, puede privilegiar el juego del mercado, de los asuntos individuales, en tanto “mercancía” que se compra y se vende, considerando que “los parados no trabajan porque no quieren” y que el problema del empleo es del desocupado. Se intenta así justificar el fracaso gubernamental culpabilizando a los desempleados, con políticas públicas endebles, inestables o ineficientes, que detraen fondos de la actividad pública, destinándolos a las entidades privadas. Por tanto, se trata de la desaparición la construcción de lo público como reconocimiento de la ciudadanía, como espacio de legitimación colectiva de los bienes o servicios con finalidades sociales. Desde esta perspectiva, las políticas activas de empleo en ocasiones no se consideran parte de las políticas públicas donde las inversiones se programan en función de necesidades sociales a satisfacer para desarrollar equitativamente el conocimiento y la cualificación profesional (Aguado, 2016: 18; Castelló, 2015; Nueva Tribuna, 02-11-2015).

La Comunidad Autónoma de Canarias se inserta en un marco europeo que ha estado condicionado en los últimos años por recomendaciones europeas vinculadas a la estrategia de rigor presupuestario, la reforma del sector crediticio, nuevas medidas para reducir la segmentación del mercado de trabajo y la reforma de las Administraciones

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Públicas. Canarias como región ultraperiférica, recibe ayudas de las políticas de cohesión con medidas como son los Fondos Estructurales y la dotación específica para compensar los costes adicionales derivados de las desventajas propias de las regiones ultraperiféricas. Para el periodo 2014-2020, los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos incluyen en España al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo Social Europeo (FSE), Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) y Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP). En dicho período, España no será elegible para el Fondo de Cohesión. Los Fondos EIE tienen como objetivo promover la competitividad y la convergencia de todos los territorios y son un instrumento esencial para hacer frente a los principales retos de desarrollo de España y en la aplicación de la Estrategia Europa 2020 (CES Canarias 2015: 69-70).

El Marco Financiero Plurianual para el periodo 2014-2020 distribuye el crédito otorgando el 37,36% para crecimiento sostenible; el 7,89% a crecimiento inteligente e integrador; 6,83% para Europa en el mundo; 6,11% a administración y el 1,81% para seguridad y ciudadanía (CES Canarias 2015: 83-84).

La adopción del nuevo periodo de programación 2014-2020, ha venido acompañado de la renovación y mantenimiento del tratamiento diferenciado de Canarias como región ultraperiférica de la UE en el marco de las reformas de la política de cohesión regional y la regulación de las ayudas de estado y los criterios para su aplicación a las regiones ultraperiféricas. El proceso de renovación-adaptación del Régimen Económico y Fiscal de las islas a este nuevo marco, cuyo ámbito fiscal, una vez consensuado entre Canarias, el Gobierno de España y la Unión Europea ha entrado en vigor el 1 de enero de 2015, y del que queda por definir la revisión de sus aspectos económicos. En conjunto, Canarias, a través de sus programas operativos específicos regionales, percibió a lo largo de dicho periodo un total de 1.136 millones de euros, que representa un 16,5% del total de los fondos asignado a las regiones afectadas por el efecto crecimiento. El montante total del Programa de Cooperación Transnacional Madeira-Azores-Canarias (MAC) 2007- 2013 asciende a algo más de 65 millones de euros, en los cuáles el FEDER participa con 55 millones y el resto corresponden a contrapartidas públicas y privada nacionales. Aún cuando no hay un balance global cerrado de los fondos europeos destinados a las islas en el periodo 2007-2013, las estimaciones del Gobierno de Canarias sitúan el nivel de ejecución de los fondos estructurales de la Unión Europea al cierre de 2015 en más del 80% (CES Canarias, 2015: 740-742).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La estrategia de desarrollo de Canarias para el periodo 2014-2020 establece como objetivo global la promoción del desarrollo sostenible, procurando la consolidación de una economía competitiva y de pleno empleo que, permita aumentar la cohesión social y territorial del archipiélago, la calidad de vida de su ciudadanía y la convergencia real con la Unión Europea. Para la consecución de esta meta, el Programa Operativo del Fondo Social Europeo Canarias (POFSE) 2014-2020 define varios objetivos finales de carácter instrumental de acuerdo con el análisis de diagnóstico realizado sobre la situación socioeconómica de la Comunidad Autónoma de Canarias y en el contexto de las nuevas prioridades estratégicas de desarrollo que la Comisión Europea vislumbra para el próximo periodo de programación 2014-2020. Estos objetivos finales son aumentar la competitividad del tejido productivo de la economía canaria mediante el fomento de los factores determinantes del crecimiento económico, tales como la innovación y la sociedad de la información, impulsando la internacionalización de la economía canaria y mejorar la calidad de vida de la población canaria, con especial incidencia en el proceso de cohesión social a través de la creación de empleo, de mejora de los niveles educativos y de la reducción de la tasa de pobreza. El desarrollo del POFSE Canarias se articula en torno a tres ejes prioritarios: Promover la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorecer la movilidad laboral; Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación e Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y un aprendizaje permanente. El responsable de la ejecución de diferentes actuaciones enmarcadas en los dos primeros ejes durante el periodo 2014-2020 es el SCE (Plan Estratégico del SCE 2014-2016: 6).

Los programas financiados por la Unión Europea han priorizado en el Área Metropolitana Tinerfeña, en su ejecución práctica, la remodelación del paisaje urbano frente a la regeneración social, y programas como el Urban en municipios como Santa Cruz de Tenerife se orientaron en su vertiente laboral fundamentalmente a la realización de programas formativos dirigidos a los jóvenes desempleados menores de 25 años (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2005).

4.5.5. Resultados de la aplicación de las políticas de empleo

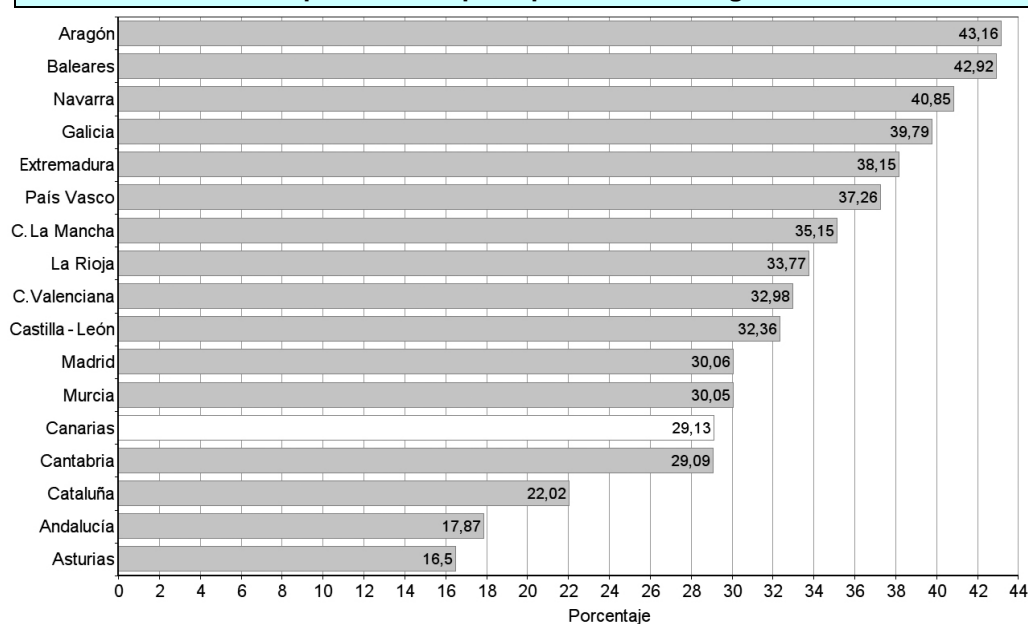
Para estudiar el impacto de las políticas públicas de empleo en Canarias, se debe atender a los seis ejes que estructuran las Estrategias y Planes de Empleo: emprendimiento,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

formación, igualdad de oportunidades, oportunidades de empleo, mejora del sistema territorial de empleo y orientación (PAPE, 2016). Los resultados de las políticas de empleo se pueden analizar desde diferentes perspectivas y atendiendo a criterios diversos. Se detecta y así lo expresan de forma reiterada los propios agentes sociales, que en algunos casos se ofertan programas pensando más en satisfacer los intereses de determinadas entidades solicitantes, que en los posibles usuarios y en la eficacia real de la inserción de los desempleados (UGT, 2016). Las recomendaciones europeas sobre los plazos de atención a los parados siguen sin cumplirse, especialmente en relación a los jóvenes, y muestra un déficit estructural en el SCE. Es fundamental un mejor aprovechamiento de las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información y las comunicaciones, realizando una buena clasificación de las personas demandantes de empleo y definiendo un itinerario personalizado de inserción laboral (Felgueroso, 2016).

Utilizando los principales indicadores del PAPE, en la figura 4.19 se estudia comparativamente la atención de Canarias a colectivos especialmente afectados por el desempleo (larga duración, mayores de 55, perceptores de prepara, etc.).

Figura 4.19. Demandantes de empleo pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo que recibieron alguna atención



Fuente: *Evaluación de las políticas de empleo por CC.AA. Análisis de los indicadores PAPE 2014 (2015: 9)*

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Sería recomendable que los Servicios Públicos de Empleo sean más pro-activos y centralizar en los SPE toda la información que sobre el historial de los usuarios tienen las distintas entidades colaboradoras para tener un buen conocimiento del usuario, hacer el seguimiento del itinerario, atender las demandas de las empresas y gestionar las ofertas de empleo, compatibilizando que éstas tengan acceso al sistema, y corresponsabilizándose en la confidencialidad de la información que manejan. Canarias es la quinta comunidad autónoma por la cola en la atención a colectivos desfavorecidos (jóvenes, parados de larga duración o mayores de 55 años), y la séptima comunidad por la cola en servicios de orientación e intermediación laboral (Análisis de los indicadores PAPE 2015: 8).

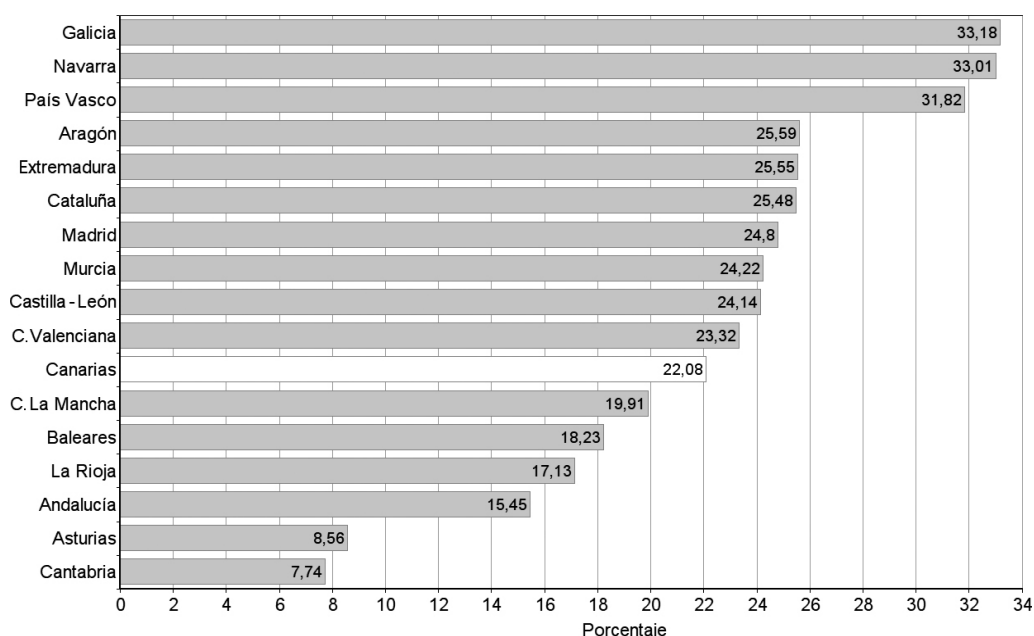
Los observatorios pueden ser eficaces instrumentos como gestores/distribuidores de información para que los actores puedan analizar y comprender los cambios que están ocurriendo y su incidencia en las políticas de empleo. El Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN) es un organismo adscrito a la Consejería de Empleo, que orienta al Gobierno en materia de empleo y formación profesional, obteniendo, analizando y ofreciendo información sobre la evolución de las profesiones y del mercado de trabajo. Su objeto es anticiparse a las demandas sociales de manera que se facilite la adaptación constante de los trabajadores a un mercado de trabajo que evoluciona rápidamente a partir de los continuos cambios económicos y tecnológicos.

Para generar empleo e impulsar el desarrollo local se debe favorecer el papel de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local y allí donde haya planes de empleo local (con escasa presencia en Canarias), los programas deberían integrarse en ellos para que tengan coherencia ambos (Calvo y Aguado, 2016).

En la figura 4.20 se estudia las actuaciones de los servicios de orientación laboral y específicamente de servicios prestados de tutorías individualizadas y atención personalizadas a los demandantes de empleo respecto al total de demandantes de empleo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 4.20. Nº de servicios de tutorías individualizadas y atención personalizadas prestados a los demandantes de empleo respecto al total de demandantes de empleo



Fuente: *Evaluación de las políticas de empleo por CC.AA. Análisis de los indicadores PAPE 2014 (2015: 8)*

En relación a la eficacia y cobertura, en el último año evaluado (2013) se han beneficiado de las políticas activas de empleo un total de 97.976 trabajadores y la tasa de cobertura promedio ha sido del 29,28%. En el periodo evaluado por EDEI (2007-2013) las políticas activas de empleo en Canarias han tenido 934.995 beneficiarios (Tabla 4.19), siendo los programas con mayor número de beneficiarios los de Orientación (47,90%) seguidos de Formación (36,88%), y lejos por debajo del 10%, los beneficiarios de los programas de Emprendimiento, Oportunidades de Empleo e igualdad de oportunidades (EDEI, 2015: 136).

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Tabla 4.19. Análisis de Eficacia de las políticas de empleo						
Política - Año	Benef.	Finaliz.	% sobre año		% sobre el periodo	
			Benef.	Finaliz.	Benef.	Finaliz.
Emprendimiento	78.929	71.087			8,44%	8,42%
2007	10.207	7.745	4,67	3,90	1,09	0,92
2008	10.101	7.771	8,47	7,93	1,08	0,92
2009	10.281	9.647	7,07	7,86	1,10	1,14
2010	13.596	12.874	10,28	10,50	1,45	1,52
2011	13.242	12.773	9,15	9,35	1,42	1,51
2012	12.670	11.934	16,50	16,37	1,36	1,41
2013	8.832	8.343	9,01	8,94	0,94	0,99
Formación	344.853	296.741			36,88%	35,13%
2007	60.294	48.045	27,59	24,21	6,45	5,69
2008	62.815	52.378	52,67	53,46	6,72	6,20
2009	61.108	53.084	42,02	43,27	6,54	6,29
2010	52.336	45.656	39,58	37,27	5,60	5,41
2011	48.687	43.906	33,64	32,15	5,21	5,20
2012	29.979	27.552	39,03	37,78	3,21	3,26
2013	29.634	26.120	30,25	27,99	3,17	3,19
Igualdad Oportunidades	991	933			0,11%	0,11%
2013	991	933	0,45	0,47	0,11	0,11
Oportunidades Empleo	62.347	60.419			6,67%	7,15%
2007	7.691	7.691	3,52	3,87	0,82	0,91
2008	5.982	5.982	5,02	6,11	0,64	0,71
2009	10.497	10.004	7,22	8,15	1,12	1,18
2010	12.687	12.213	9,59	9,96	1,36	1,45
2011	14.620	13.880	10,10	10,16	1,56	1,64
2012	2.994	2.889	3,90	3,96	0,32	0,34
2013	7.876	7.760	8,04	8,32	0,84	0,92
Orientación	447.875	415.395			47,90%	49,18%
2007	140.373	135.009	64,22	68,02	15,01	15,99
2008	40.354	31.844	33,84	32,50	4,32	3,77
2009	63.555	49.956	43,70	40,72	6,80	5,91
2010	53.624	51.867	40,55	42,30	5,74	6,14
2011	68.165	66.018	47,10	48,34	7,29	7,82
2012	31.161	30.546	40,57	41,89	3,33	3,62
2013	50.643	50.155	51,69	53,75	5,42	5,94
Total 2007	218.565	198.490	100%	100%	23,38	23,50
Total 2008	119.252	97.975	100%	100%	12,75	11,60
Total 2009	145.441	122.691	100%	100%	15,56	14,53
Total 2010	132.243	122.610	100%	100%	14,14	14,52
Total 2011	144.714	136.577	100%	100%	15,48	16,17
Total 2012	76.804	72.921	100%	100%	8,21	8,63
Total 2013	97.976	93.311	100%	100%	10,48	11,05
Total del Periodo	934.995	844.575	100%	100%	100%	100,00%

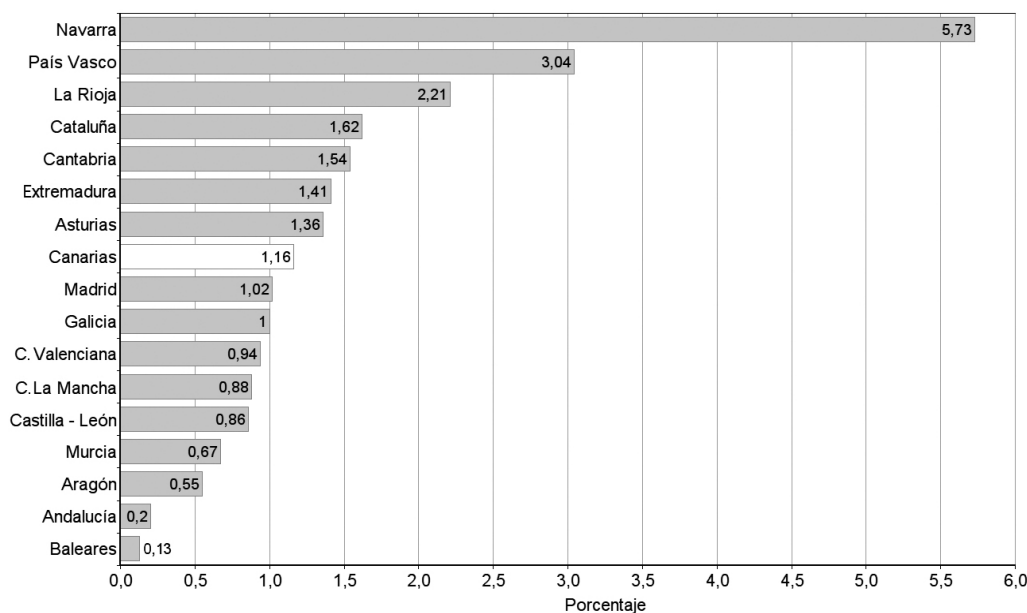
Fuente: Elaboración a partir de los informes finales de las evaluaciones anuales de los resultados de las políticas públicas de empleo (2007-2013) gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 136).

Las políticas de formación son de las acciones que aglutinan más recursos, pero solo una minoría de los desempleados canarios realiza algún tipo de acción formativa y apenas el 10% de empresas aprovechan las bonificaciones a la Seguridad Social para la formación

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de sus trabajadores. En este sentido resulta interesante analizar el número total de participantes en planes de formación para el empleo entre la población activa (SCE, 2015). En las figuras 4.20 y 4.21 se refleja como en comparación con el resto de Comunidades Autónomas, Canarias presenta indicadores ligeramente inferiores a la media, en formación y servicios de tutoría individualizada.

Figura 4.21. Nº total de participantes en planes de formación para el empleo entre la población activa



Fuente: *Evaluación de las políticas de empleo por CC.AA. Análisis de los indicadores PAPE 2014 (2015: 6)*

Puede resultar contradictorio abogar por proporcionar a los jóvenes una titulación adecuada y, a la vez recortar la oferta de la Formación Profesional, no pudiendo a asimilar a quienes abandonaron los estudios por empleos de escasa cualificación en la construcción, en la hostelería y otros servicios. Los programas que combinan la formación con el empleo, como las Escuelas Taller y Casas de Oficio (menores de 25 años) y los Talleres de Empleo (jóvenes de 25 a 29 años), deben vincular más la formación teórica con la actividad productiva, ya que la mayoría de sus alumnos provienen del abandono escolar temprano o están en riesgo de exclusión social. El objetivo de las acciones formativas debe ser la inserción laboral de los alumnos, por lo que se debe primar aquellos proyectos

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

que una vez finalizados aportan un compromiso de contratación por parte de empresas, establecen un periodo de tutoría posterior a la finalización del Proyecto o un porcentaje de inserción obligado. Los programas de formación que incorporan algún tipo de compromiso de contratación, y aquellos que tienen un asesoramiento personalizado son los de mayor impacto positivo en la inserción (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2012; EDEI, 2015).

En relación a la inserción por cuenta ajena, reflejado en la tabla 4.20, las tasas de inserción promedio en el último año evaluado (2013) se sitúa en el 29,34% (de 0 a 6 meses) y en el 42,47% de 0 a 12 meses. Si tenemos en cuenta los 7 últimos años evaluados la inserción por cuenta ajena sería del 34,49% de 0 a 6 meses y el 48,37% en 12 meses (EDEI, 2015: 137).

Tabla 4.20. Análisis de Inserción por Cuenta Ajena					
Política y Año	Finaliz. Desempl.	Inserción (6Meses)	Inserción (12Meses)	% Inserción (6Meses)	% Inserción (12Meses)
Formación	152.545	45.616	64.807	29,90%	42,48%
2007	17.835	6.811	9.419	38,19%	52,81%
2008	19.577	5.633	8.854	28,77%	45,23%
2009	28.333	7.511	11.481	26,51%	40,52%
2010	21.353	5.391	7.324	25,25%	34,30%
2011	27.044	7.714	11.761	28,52%	43,49%
2012	19.386	5.402	6.552	27,87%	33,80%
2013	19.044	7.154	9.416	37,57%	49,44%
Igualdad de Oportunidades	933	240	359	25,72%	38,48%
2013	933	240	359	25,72%	38,48%
Oportunidades de Empleo	30.865	6.366	9.648	20,63%	31,26%
2007	1.566	633	855	40,42%	54,60%
2008	1.660	545	761	32,83%	45,84%
2009	1.667	414	692	24,84%	41,51%
2010	2.766	637	864	23,03%	31,24%
2011	13.449	2.324	3.921	17,28%	29,15%
2012	2.889	479	568	16,58%	19,66%
2013	6.868	1.334	1.987	19,42%	28,93%
Orientación	363.012	136.542	189.965	37,61%	52,93%
2007	96.349	47.764	60.990	49,57%	63,30%
2008	30.234	9.675	14.688	32,00%	48,58%
2009	45.473	16.005	24.117	35,20%	53,04%
2010	44.788	18.859	26.161	42,11%	58,41%
2011	65.467	23.330	32.001	35,64%	48,88%
2012	30.546	7.476	11.665	24,47%	38,19%
2013	50.155	13.433	20.343	26,78%	40,56%
Total General	547.355	188.764	264.779	34,49%	48,37%

Fuente: Elaboración a partir de los informes finales de las evaluaciones anuales de los resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo 2015: 137 (EDEI, 2007-2013).

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIARHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Según las evaluaciones oficiales realizadas por EDEI de los resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo, se repiten las mismas tendencias en todo el periodo estudiado (2007-2013), pudiendo destacarse como conclusiones las siguientes variables en los análisis de eficacia de las políticas activas de empleo desarrolladas en Canarias (EDEI, 2015: 140):

1. Los hombres tienen más probabilidades de insertarse en el mercado laboral que las mujeres.
2. La probabilidad de inserción se reduce en los parados de larga duración, a medida que aumenta la edad del beneficiario y para los que no tienen experiencia previa. El tiempo transcurrido como demandante de empleo influye en la empleabilidad, a medida que aumenta el tiempo desde la inscripción de la demanda de empleo, disminuye la tasa de inserción.
3. Los extranjeros tienen menos probabilidades de encontrar trabajo que los nacionales.
4. Los que reciben prestaciones tienen mayores posibilidades de encontrar un empleo.
5. El nivel educativo es uno de los factores determinantes que influyen en la inserción laboral. Cuanto mayor es el nivel formativo, mayor es la probabilidad de insertarse.
6. Los residentes de Tenerife y Gran Canaria suelen reflejar tasas de inserción más bajas.
7. Las personas con experiencia laboral en comercio y hostelería tienen mejores tasas de inserción que los que participan en otros sectores económicos.
8. Por políticas las acciones de Formación y Orientación registran las tasas de inserción más altas y las más bajas corresponden a Oportunidades de Empleo y a Igualdad de Oportunidades. La política de Orientación baja progresivamente su tasa de inserción, entre otras razones por el aumento del desempleo y la reducción significativa de recursos humanos y económicos en el Servicio Canario de Empleo.
9. Los convenios con Corporaciones Locales deben mejorar en sus objetivos de formación y en el seguimiento de los beneficiarios, ya que la experiencia que facilitan no parece dar un resultado eficaz para la inserción laboral.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Capítulo 5. Diagnóstico socioeconómico y mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife

“No basta saber, se debe también aplicar
No es suficiente querer, se debe también hacer”
(Johan Wolfgang Goethe)

Los factores geográficos e históricos han determinado la evolución del Área Metropolitana de Tenerife, por lo que resulta vital analizar el rol de la comarca metropolitana a escala insular, su problemática social y los actores protagonistas del desarrollo local. Al describir la estructura económica, la población y su estrecha relación con el empleo, se entienden estas tres variables como las relaciones y las interacciones que se producen entre los recursos humanos y los sectores de actividad económica, identificando la evolución de la especialización del Área Metropolitana de Tenerife en términos de producción y distribución de bienes y servicios, y su funcionalidad respecto del conjunto de la Isla y de Canarias. La economía de las Islas ha tenido un marcado carácter de externalización, así su función en la división internacional del trabajo ha estado estrechamente ligada a su apertura a las relaciones económicas exteriores y el Área Metropolitana ha jugado históricamente esa doble función como nodo entre la internacionalización y la economía insular (Guirao et al., 2007: 4).

377

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Como introducción necesaria a los contenidos y efectos de las políticas públicas de empleo que se describen detalladamente en el capítulo 6 y en el anexo cualitativo, se analizan a continuación las características complejas de la economía y del mercado local de trabajo del Área Metropolitana, su movilidad laboral, la distribución sectorial del empleo y se estudia empíricamente los datos más destacados de la Encuesta de Población Activa en este ámbito territorial (ISTAC, 2002-2016). El modelo de empleo que se estudia hace referencia a las diversas instituciones que influyen en la oferta, el uso y la demanda de la fuerza de trabajo. En el Área Metropolitana Tinerfeña, aunque las reglas vienen marcadas por la política laboral estatal y autonómica, las singularidades de la estructura económica insular y comarcal determina la realidad del mercado de trabajo, condicionando las políticas de empleo desplegadas (Hernández Guerra, 2016: 264).

La reflexión multidisciplinar que se realiza en este capítulo sobre el territorio, la problemática social, el protagonismo y la presencia de los agentes y actores locales, la población, el marco laboral y económico y las características del mercado local de trabajo del Área Metropolitana Tinerfeña, permite analizar los factores esenciales que condicionan y determinan el despliegue y la ejecución de las políticas públicas de empleo.

5.1. Contexto socioeconómico del Área Metropolitana de Tenerife

En un ámbito como el canario, la proximidad entre los núcleos de población y la intensa accesibilidad hacen que cada vez más se considere a las dos islas mayores como dos grandes centralidades urbanas que engloban a la mayor parte de la población insular, por lo que el término “área” o “comarca” metropolitana es una delimitación territorial funcional, y como todas es discutible, en cuanto que el continuo urbano capitalino no ocupa la totalidad de los municipios de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, El Rosario y Tegueste (pero en cambio sí podría considerarse que engloba a núcleos de otros municipios), por lo que en cuanto al cómputo poblacional, la suma de los habitantes de los cuatro municipios, arroja una cifra que, al igual que en el caso de Las Palmas de Gran Canaria, excede la realidad (Guirao *et al.* , 2007: 15).

El Área Metropolitana es la principal área residencial, comercial, industrial, cultural y universitaria de Tenerife, con importante sobrecarga de funciones y mayor concentración poblacional. Actúa como cabecera insular que le hacen ser capital económica, política y administrativa, desarrollando funciones nodales fundamentales, como las actividades

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

portuarias, aeroportuarias y universitarias. En ella se produce una convivencia de lo rural y lo urbano, coexistiendo la alta tecnología con lo tradicional, la diversidad de paisajes naturales y la pervivencia de cascos históricos (Comarplan, 1998: 21).

Es necesario realizar una breve introducción de la configuración urbana del Área Metropolitana y de sus núcleos poblacionales, con perspectiva histórica. El archipiélago fue descubierto en el primer tercio del Siglo XIV por las fuerzas que impulsaban la expansión ultramarina en la Europa del primer Renacimiento, pero su definitiva conquista y colonización ocurrió en el último cuarto del siglo XV (Macías, 2012). Los núcleos más poblados del Área Metropolitana de Tenerife tienen un origen histórico, definido en el siglo XVIII de esta forma tan peculiar “este pueblo es el más circunstanciado que hay en la provincia, por residir en él los comandantes generales, los ilustrísimos Obispos, el juez del comercio de las Indias, el veedor general de la gente de la guerra y contador principal de la Real Hacienda, el tesorero general, administradores generales de aduanas, tabaco y correo, coroneles ingenieros y otros oficiales militares, a que se agrega ser el de mayor vecindario y el único por donde se hace el comercio de Europa e Indias que tienen las siete islas” (Representación del personero de Santa Cruz de Tenerife, 1755).

Durante los tres primeros lustros del siglo XIX se cimentaron las bases económicas, sociales y políticas que permitieron a Santa Cruz de Tenerife obtener la categoría de entidad municipal independiente del municipio-isla en 1803 y, posteriormente, convertirse en capital del Archipiélago en 1813, al establecerse la sede de la Diputación Provincial, así como las restantes instituciones propias del nuevo gobierno regional y nacional (Guirao *et al.*, 2007: 27). Pero la consolidación del modelo urbano contemporáneo no se produce hasta el periodo 1880-1936 con la recuperación de la actividad productiva, portuaria y mercantil que llegó gracias a la reconversión agraria basada en la trilogía plátanos, tomates y papas y a la fase de crecimiento de la economía de servicios, pues el tráfico internacional y las actividades productiva y mercantil conocieron un vertiginoso aumento. Este despegue se vio acompañado pronto por una presión obrera cada vez más organizada, y una sustancial mejora salarial, con establecimientos fabriles de pequeñas dimensiones, que respondían a la estructura industrial insular centrada en el tabaco, bebidas y alimentación (Guirao *et al.*, 2007: 35- 37).

El primer franquismo, que cubre el período 1936-1960, debe interpretarse en el caso del Archipiélago como algo ajeno a su devenir histórico. Fue, en realidad, un largo paréntesis, pero amargo, pues generó miseria y una fuerte corriente emigratoria, al perder las Islas

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

sus vínculos con el escenario mercantil internacional, por la política autárquica de la dictadura. El régimen de puertos francos fue suprimido, la actividad agroexportadora conoció graves dificultades para acceder a sus tradicionales mercados exteriores, y el escenario urbano sufrió una auténtica ruralización de la economía como consecuencia de la pérdida de peso en su estructura productiva de la prestación de servicios al tráfico internacional de los enclaves portuarios; además, la actividad industrial languideció como consecuencia de la caída de la demanda interna con motivo del retroceso de la renta (Guirao *et al.*, 2007: 42).

Este escenario económico experimentó un profundo cambio en las últimas cuatro décadas del siglo XX. Entre 1959 y 1998, el PIB *per cápita* de Canarias aumentó a una tasa anual del 3,8% (en ptas. de 1998), situándose en este año en el 79,3% del PIB medio *per cápita* de la Unión Europea. El turismo fue el motor principal de este crecimiento, ya en 1998, el 87,7% de la estructura productiva correspondía al bloque servicios- construcción, que a su vez concentraba el 86,4% del total de empleos (Guirao *et al.*, 2007: 45). Estos cambios económicos se insertan en el rol que desempeña como cabecera y capital insular, a la que se añaden funciones nodales fundamentales, generadoras de actividad económica y mejora del desarrollo general, en un ámbito territorial extenso, con amplia diversidad climática y paisajística, y numerosas potencialidades (Comarplan, 1998: 21).

5.1.1. Territorio, recursos naturales y planificación

Los condicionantes territoriales, ambientales y la configuración urbana desempeñan un papel de singular relevancia en la construcción de todo escenario geográfico (Guirao *et al.*, 2007: 7). El Área Metropolitana ocupa 318 km cuadrados en el extremo nororiental de la isla, abarcando los términos municipales de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, El Rosario y Tegueste. Dada la condición metropolitana de este ámbito territorial, aglutina la mayor concentración poblacional de Tenerife y contiene una sobrecarga de funciones espaciales y estratégicas muy acusada (Comarplan, 1998: 21).

Las áreas metropolitanas han tenido históricamente como denominador común que se han configurado como cruce de caminos, adquiriendo gran importancia las localizaciones y los recursos accesibles que explican en gran medida el éxito o fracaso de un asentamiento humano, y esa combinación de los elementos favorables y desfavorables refuerza o disuade las oportunidades en su desarrollo histórico y económico. La climatología de la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

comarca metropolitana se caracteriza por la elevada insolación y escasas precipitaciones que aumentan a medida que se asciende en altitud. El examen de la configuración del territorio revela la existencia de dos ámbitos territoriales muy diferenciados: de un lado, un sector urbano, que constituye el núcleo poblacional del Área Metropolitana Tinerfeña y, de otra parte los espacios con alto valor ambiental como la Reserva Natural de Anaga, o agrícola como la planicie de La Laguna-Los Rodeos (Vega Lagunera) y el área agrícola de Tejina-Valle Guerra (Guirao *et al.*, 2007: 8 y Comarplan, 1998: 21-26).

Santa Cruz de Tenerife en el corazón del Área Metropolitana cuenta con dos áreas claramente diferenciadas como son el Macizo de Anaga, protegido ambientalmente, y el núcleo urbano, que constituye el centro demográfico de la isla y concentra buena parte de su actividad comercial e industrial, a excepción por ahora de la vinculada al ocio y al turismo. Santa Cruz es el tercer municipio tinerfeño en dimensión superficial con 150,6 km², un 7,4% de los 2.034,4 km² de la isla. Ahora bien, de esta extensión, 110,7 km² (un 73,4% del total municipal) están calificados bajo figuras de protección ambiental, donde solo vive el 1% de la población municipal, con lo que la extensión más directa e intensamente aprovechada y poblada sólo asciende a 39,9 km². Esta cifra representa un 26,6% de la superficie del municipio y un 2,2% del total insular. El límite nororiental del Macizo de Anaga y la progresiva ocupación del eje de crecimiento oeste está propiciando un notable aumento demográfico y urbano en dirección hacia el sur y sureste del municipio y hacia otras áreas fuera del ámbito municipal. El puerto y la refinería constituyen elementos centrales de la vida municipal, adquiriendo gran relevancia para el futuro, su integración y la recuperación del litoral costero (Guirao *et al.*, 2007: 8-11).

La Laguna tiene una extensión de 102,05 Km cuadrados, destacando su función universitaria y aeroportuaria, pudiendo distinguirse cuatro espacios diferenciados: el centro histórico, el área agrícola Tejina-Valle Guerra, el área turística Bajamar-Punta de Hidalgo y la Reserva de Anaga. Este municipio alcanza una pendiente del 10 % en La Cuesta. Tegueste, es un municipio de tradición agrícola que funciona como ciudad dormitorio en las últimas décadas, ocupando una extensión de 24,41 Km cuadrados y El Rosario con 39,42 km cuadrados, tiene una altitud de 905 m, con un alto valor natural del bosque de La Esperanza (Comarplan, 1998: 28-30).

La costa metropolitana aunque accesible, no está especialmente protegida, lo que dificulta el uso y disfrute social del amplio litoral, existiendo grandes volúmenes de escorrentía, con riesgos puntuales de inundación. El Parque Rural de Anaga, que es un diamante en bruto,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

tiene enormes posibilidades futuras, y ha tenido históricamente una función de suministro de productos forestales, pastoreo extensivo, y aprovechamiento agrícola de limitada expectativa. Las amenazas comunes en la zona metropolitana, en relación con el paisaje, están basadas en el desarrollo urbanístico, el vertido de residuos sólidos, la extracción de áridos, los aportes de aguas contaminadas al acuífero y los incendios (Guirao *et al.*, 2007: 14; Comarplan, 1998: 27).

En la elaboración de un diagnóstico socioeconómico de la Comarca Metropolitana, es importante analizar las debilidades y fortalezas (análisis interno) y las oportunidades y amenazas (análisis externo) respecto a su entorno (Comarplan, 1998: 85). En la tabla 5.1 se presentan de forma muy esquemática un análisis DAFO de los recursos naturales del Área Metropolitana de Tenerife.

Tabla 5.1. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de los Recursos Naturales en el Área Metropolitana de Tenerife	
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Elevada fragilidad de los ecosistemas naturales y deterioro de algunas zonas naturales por el mal uso y gestión de las mismas • Falta de aprovechamiento e integración del Parque Rural de Anaga • Vulnerabilidad ante riesgos naturales (lluvias torrenciales) o industriales (refinería) • Pocos espacios litorales accesibles para ocio • Contaminación derivada de actividades industriales y del tráfico • Escasez de recursos hídricos y contaminación progresiva de acuíferos • Total dependencia de las energías no renovables y dificultades en la gestión de residuos 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca sensibilización de la población hacia la protección del medio ambiente • Deterioro patrimonial de difícil reversibilidad y posibilidad de sufrir incendios • Elevada presión de la población sobre los recursos naturales e incipiente desarrollo de actividades económicas en los espacios naturales protegidos • Retraso indefinido en los proyectos para lograr el acceso y uso de los ámbitos litorales • Contaminación y deterioro ambiental provocado por la Refinería, el Puerto y el tráfico rodado • Escasez de infraestructuras para el reciclaje • Sobreexplotación de algunos recursos (hídricos)
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Alto valor del paisaje y elevada biodiversidad. • Existencia de amplios espacios naturales protegidos (Parque Rural de Anaga, tres Reservas Naturales Integrales y un Paisaje Protegido) • Ámbito costero de gran desarrollo longitudinal • Existencia de múltiples senderos y miradores naturales • Patrimonio natural, histórico y cultural diverso. • Buenas condiciones climáticas 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración del Parque Rural de Anaga como Reserva de la Biosfera • Aplicación de las medidas protectoras del medio ambiente que la legislación contempla • Interés creciente por las actividades de conservación y de educación medioambiental • Valorización de recursos naturales degradados, ofertando nuevas zonas de ocio para disfrute social • Mejora de calidad ambiental por reordenación portuaria y de la Refinería.

Fuente: Elaboración a partir de Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013: 92-95, Plan Estratégico de Santa Cruz, 2013: 29-30 y Comarplan, 1998: 86.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Las principales debilidades de los recursos naturales metropolitanos tienen que ver con la fragilidad y vulnerabilidad del territorio insular; las amenazas están vinculadas a la poca sensibilización ante el deterioro medioambiental y la elevada presión sobre estos recursos; las fortalezas se perciben en el alto valor de la biodiversidad y el paisaje, y las oportunidades se ligan al Parque Rural de Anaga como Reserva de la Biosfera, la progresiva reordenación portuaria y la recuperación del litoral costero. Pero los documentos de planificación insular y comarcal entran en ocasiones en contradicciones ya que lo que en esta matriz se clasifica como amenazas en ocasiones son debilidades, y lo que aparecen como oportunidades resultan en la práctica ser fortalezas.

La planificación territorial y estratégica supone un instrumento básico de la gobernanza de un determinado espacio geográfico, que posibilita un proceso de acumulación de conocimientos cuyo objetivo es definir y dirigir las actuaciones públicas y privadas. Entre esas actuaciones públicas adquiere gran relevancia las políticas de empleo, que tal y como se ha comentado en la introducción (capítulo 1) de esta tesis, surgen para abordar la principal problemática socioeconómica existente, que es el desempleo masivo.

Santa Cruz de Tenerife que es el núcleo central urbano del Área Metropolitana (junto a La Laguna con mayor tradición histórica, universitaria y cultural), tiene unos orígenes de urbe insular y atlántica derivados del interés por proteger la marina y el enclave portuario y mercantil, configurándose como capital a partir de 1813. De 1880 a 1930 se consolida el modelo urbano contemporáneo, que vive un espectacular crecimiento poblacional de 1930 a 1960, a pesar de la autarquía, duplicando la población, y avanzando hacia el Sur y el Oeste. Posteriormente se vive un proceso progresivo de tercerización económica, que provoca costes de congestión y de provisión de servicios, derivados de la movilidad laboral, y a pesar de la reducción de su peso relativo en términos demográficos, se produce una concentración de las actividades, que suponen una mayor ventaja comparativa en el ámbito insular. El desarrollo de la capital se fundamenta en su situación como nodo central de las comunicaciones, siendo la puerta de entrada y salida de la mayor parte de los bienes que entran y salen de Tenerife. Al ser el primer puerto de Canarias para la entrada de bienes que luego se trasbordan a otros, se concentra la logística asociada a las actividades portuarias, por lo que la economía de la comarca depende crucialmente de su conectividad con el resto de la isla (Guirao *et al.*, 17-48).

En la planificación estratégica ha existido una tendencia a mejorar la competitividad urbana con estrategias de “marketing urbano”. Así Barcelona adopta su primer plan en 1988, y tras

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

el éxito de su transformación urbana, proliferan este tipo de documentos, redactándose en 1998 el Plan Estratégico de Tenerife, que es marco de referencia en el ámbito insular. La historia del desarrollo del Plan Estratégico de Santa Cruz de Tenerife tiene su origen en la constitución la Agencia de Desarrollo Local (1993) y la Sociedad de Desarrollo (2000), encargándose su redacción en 2005 a la consultoría “Corporación 5” y dos años después se presenta el documento “*Santa Cruz de Tenerife. Capital insular y metrópoli atlántica. Tendencias y estrategias*”, realizado por Grupo de Estudios de Planificación, Estrategia y Prospectiva (GEPEP) de la Universidad de La Laguna. Posteriormente se firma un contrato plurianual entre el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y la Fundación Canaria Empresa Universidad de La Laguna para la elaboración del Plan Estratégico Municipal, que implementó un proceso de mejora participativa donde se recogen diferentes propuestas desde el ámbito social y vecinal¹⁸. En el verano de 2012, con un año de retraso, debido a las restricciones presupuestarias, se presenta el documento de Plan Estratégico de Santa Cruz, que fue ratificado finalmente por el pleno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, que se estructura en torno a 5 líneas estratégicas, dando lugar a 13 políticas (tabla 5.2), 47 acciones y 159 medidas, aunque su aplicación ha sido más bien deficiente, justificándose oficialmente por la crisis y la carencia de medios. Las políticas de empleo en esta planificación estratégica han ocupado un lugar secundario y subalterno al resto de acciones y líneas estratégicas que se proponen.

Tabla 5.2. Líneas Estratégicas y políticas del Plan Estratégico de Santa Cruz de Tenerife

<p>Línea Estratégica 1: Nodo central del sistema de transportes y comunicaciones de Tenerife.</p>	<p>Política 1: Santa Cruz de Tenerife, nodo central del sistema de transportes y comunicaciones de Tenerife. Política 2: Movilidad y accesibilidad al centro y a los barrios de la ciudad. Política 3: Apertura de la ciudad al mar. Política 4: Apoyo a las funciones portuarias que sean compatibles con la situación de apertura de la ciudad al mar. Política 5: Evaluación de los costes de capitalidad.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

¹⁸ Con fecha 20 de junio de 2008 se formalizó un Convenio de Colaboración entre el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y la Fundación Canaria Empresa Universidad de La Laguna para realizar el proyecto "Plan Estratégico de Santa Cruz de Tenerife", que fue encargado al equipo del Grupo de Estudio de Planificación Estratégica y Prospectiva (GEPEP) de la Universidad de La Laguna, compuesto por los Catedráticos de la ULL José Luis Rivero Ceballos(Coordinador del Grupo), Ginés Guirao Pérez, Antonio Manuel Macías Hernández y Manuel Navarro Ibáñez; los profesores de la ULL Jesús Hernández Hernández (Director del Plan Estratégico), Carlos Legna Verna y Serafín Corral Quintana, y los colaboradores Idaira Martín Guerra y David Rafael Legna de la Nuez.

<p>Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</p>		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Línea estratégica 2: Ciudad comercial y de servicios.	Política 6: Modernización de las actividades comerciales. Política 7: Consolidación de las actividades de servicios empresariales e inmobiliarios. Política 8: Turismo. Política 9: Provisión de servicios de salud.
Línea estratégica 3: Ciudad solidaria.	Política 10: Integración y cohesión social.
Línea estratégica 4: Ciudad internacional y de la cultura.	Política 11: Ciudad cultural. Política 12: Centro de Actividades Internacionales.
Línea estratégica 5: Paraje Natural.	Política 13: Accesibilidad y dotaciones de Anaga.

Fuente: Guirao *et al.*, 2007: 85-96 y Plan Estratégico de Santa Cruz de Tenerife firmado el 25 de enero de 2013. Equipo responsable del "Proyecto de investigación: Plan Estratégico de Santa Cruz de Tenerife". Fundación Empresa-Universidad La Laguna.

El Plan Urban tenía como finalidad proporcionar ayudas a zonas urbanas en crisis, con tres ámbitos diferenciados de actuación (urbano, económico y social), siendo la dimensión social (abarcando las políticas de empleo) secundaria a pesar de sus declarados objetivos. Área Metropolitana de Tenerife son consideradas como de las más deprimidas en la UE, por su desempleo, pobreza, delincuencia e inmigración. El Urban en la práctica ha puesto énfasis en la construcción de grandes infraestructuras, renovación de avenidas, plazas y espacios, subordinado la políticas sociales, de empleo y formativas (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2005).

El Urban I se desarrollo en el centro histórico de Santa Cruz (1995-1999), en la zona centro, en el conocido barrio de Los Hoteles en la zona de El Toscal, promoviendo un eje peatonal, comercial y turístico. En las actuaciones concretas del Urban I, las cuestiones económicas ocupan un lugar preferente e incluso muchas de las actuaciones sociales proyectadas no se ejecutaron. Un ejemplo de estas carencias, es que para atender a la población indigente, el centro histórico de Santa Cruz solo cuenta con un comedor de caridad que existía antes del inicio del Plan. En el Urban I las iniciativas de regeneración física afectaba a dos espacios: Cabo-Llanos que acoge funciones residenciales, lúdicas, comerciales y administrativas de reciente creación y el centro histórico que debe ser integrado en los circuitos comerciales. Este programa proponía transformar espacios urbanos, renovando edificios, mejorando las condiciones medioambientales, integrando a colectivos desfavorecidos en el sistema educativo, impulsando el empleo, integrando inmigrantes, fomentando las energías renovables, pero sin lugar a dudas las intervenciones más elaboradas y diseñadas son aquellas que tienen carácter urbanístico y

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

suponen una regeneración urbana como las ejecutadas en La Concepción, Calle La Noria o el barranco de santos (Delgado Acosta y Díaz Rodríguez, 2005).

El Urban II, que se desplegó en La Laguna en los núcleos de La Cuesta, Taco, Las Chumberas y Los Andenes, tenía como objetivo promover un cambio profundo en la fisonomía urbana de una zona que padecía una urbanización anárquica, con barrios de autoconstrucción, sin espacios verdes, congestión de tráfico y profundos problemas sociales, al tener un tejido empresarial obsoleto, abundante inmigración, amplia población joven y carencias formativas. La zona afectada albergaba a una cuarta parte de la población lagunera (29.000 habitantes) y las acciones del Urban II se centraban en una inserción social genérica, la creación de un corredor comercial en Taco-La Cuesta y de espacios públicos atractivos con equipamientos socioculturales (antigua Estación de el Tranvía y El Polvorín). Las acciones sociales y de empleo contempladas en el Urban II son casi en su totalidad educativas, aunque del presupuesto global solo un 10% fue destinado a este tipo de actuaciones (Plan Urban II; tablas 5.3).

Para los gobiernos municipales de la comarca el éxito del Urban es incuestionable, suponiendo un gran proyecto urbano que impulsó el crecimiento económico y reforzó la competitividad de la zona, poniendo en debate público la idea de fusión de las 2 ciudades (Santa Cruz y La Laguna), aunque posteriormente fuese desechada políticamente. Pero en la práctica, las iniciativas Urban han limitado su dimensión social a escasos talleres ocupacionales y programas de formación, sin suponer actuaciones significativas en relación a las políticas de empleo y sociales, encaminadas a resolver el desempleo crónico y de larga duración, integrando al colectivo de mayores y de jóvenes o fomentando la igualdad de oportunidades (Díaz Rodríguez y Delgado Acosta, 2008: 80).

Tabla 5.3. Actuaciones del Plan Urban II de La Laguna

Urbanísticas	<ul style="list-style-type: none"> • Rehabilitación y humanización de espacios colectivos de encuentro • Plan de cerramiento de solares y habilitación de nuevos espacios públicos • Creación, adecuación y dotación de zonas deportivas • Plan de embellecimiento de fachadas y medianeras • Espacio multifuncional de El Polvorín • Espacio multifuncional de La Estación del Tranvía • Espacio multifuncional del antiguo colegio Pérez Soto • Creación de áreas de esparcimiento ambiental • Reacondicionamiento de espacios singulares • Recuperación ambiental de los barrancos del Sureste
---------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Económicas	<ul style="list-style-type: none"> • Centro de formación, desarrollo e innovación empresarial • Reforzamiento de la actividad empresarial y fomento del empleo • Promoción de nuevas oportunidades para el empleo femenino • Mejora integral y fortalecimiento del corredor comercial La Cuesta-Taco • Plan de información territorial de La Laguna Meridional • Fomento de la reubicación de industrias molestas y regularización empresarial
Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de colectivos de exclusión social y laboral • Integración de inmigrantes y prevención de actitudes xenófobas y racistas • Centro de día y sociocultural para mayores de Taco • Fomento de acciones que favorezcan la accesibilidad integral
Movilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Remodelación y adecuación del eje viario La Cuesta-Taco • Promoción del transporte público de viajeros • Acondicionamiento de estacionamientos subterráneos en centros urbanos y comerciales
Medioambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Integración en su entorno de los puntos limpios y concienciación medioambiental • Promoción de iniciativas empresariales de recuperación, reutilización y reciclaje de residuos urbanos • Ahorro energético con fomento y efecto demostración de las energías alternativas
I+D+i Tecnología	<ul style="list-style-type: none"> • Generalización de las nuevas tecnologías de la información • Fomento del acceso vecinal a nuevas tecnologías de la información y comunicación
Gobernanza territorial	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento y vertebración del tejido asociativo local • Equipamiento de las Tenencias de Alcaldía y centros de información vecinal • Unidad de Gestión y Promoción Territorial • Apoyo técnico y evaluación externa de la gestión del proyecto • Plan de comunicación y proyección social de la experiencia URBAN

Fuente: Elaboración realizada a partir de los documentos del Plan Urban II La Laguna y “El diseño de estrategias de desarrollo originales en espacios urbanos complejos: el caso del Plan Urban II La Cuesta-Taco en el municipio de San Cristóbal de La Laguna” (Zapata, 2010:10)

5.1.2. Realidad y problemática social

Los análisis críticos sobre las políticas urbanas denuncian la subordinación, e incluso sustitución, del objetivo social por el de la lógica de la competitividad, de tal forma que tales políticas, dado su desinterés por las cuestiones sociales, en lugar de reducir o mitigar la polarización social, la refuerzan (Rodríguez *et al.*, 2001; Swyngedouw *et al.*, 2002; Smith, 2004; Jessop, 2005). La calidad del empleo, el acceso a la vivienda, los servicios y los equipamientos son más decisivos para el bienestar general que la simple mejora formal de los núcleos urbanos. Santa Cruz de Tenerife y La Laguna experimentaron una expansión de su espacio residencial con una marcada segregación, con un centro donde predomina la promoción privada y las periferias que concentran la vivienda pública, consolidando de esta forma la marginación social. En esa línea, se puede apuntar que la dimensión social de las políticas públicas (y específicamente las de empleo) se supedita en la práctica a la transformación de los diferentes espacios en áreas potenciales de producción y consumo, creando las condiciones materiales adecuadas para el desarrollo de los negocios (Díaz Rodríguez y Delgado Acosta, 2008: 74).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

El Área Metropolitana Tinerfeña tiene notables deficiencias en su articulación interna, pues el fuerte crecimiento poblacional de las últimas décadas no sólo ha conducido a la densificación de los cascos de La Laguna y Santa Cruz de Tenerife y a confirmarlos en su importancia como aglutinadores de casi la mitad de la población insular sino que también ha producido un gran incremento de la demanda de servicios, que satura las infraestructuras, y cuyas posibilidades de crecimiento, son muy limitadas. Estos procesos han obligado a la expansión y localización de la población y actividades en zonas de mayor marginalidad, principalmente en el suroeste de Santa Cruz, y en la zona de Taco-La Cuesta, hecho potenciado por la promoción pública de polígonos residenciales (e industriales) colindantes al crecimiento natural de los núcleos o, recientemente, como zonas aisladas de los mismos (Guirao *et al.*, 2007: 15). Diversos estudios muestran una creciente concentración de la renta en Canarias, así, el índice de Gini (mide la desigualdad de ingresos) en las islas no solo se caracteriza por ser de los más elevados en el contexto nacional, sino, además, por haber experimentado uno de los aumentos más intensos durante la crisis (Foessa 2014 y 2016; Padrón Marrero *et al.*, 2016: 283).

El empleo es uno de los factores más importantes en los procesos de exclusión social, teniendo en cuenta la importante función económica que ejerce sobre el individuo, ya que es una fuente de ingresos necesarios para el consumo, para la satisfacción de necesidades y para la vida en sociedad (Toharia, 1998; Zubero, 2006). *El empleo es crucial en la definición de la identidad social de la persona*, cumpliendo funciones sociales y psicológicas de suma importancia como la consideración de sujeto productivo que contribuye a la sociedad con su trabajo y sus impuestos, y el reconocimiento social de su labor, aumentando las relaciones sociales del trabajador más allá de las relaciones familiares y vecinales (López-Aranguren, 2005: 196).

Las políticas de lucha contra la pobreza aplicadas por los Planes Nacionales para la Inclusión Social, priorizan el empleo y el acceso a los recursos a través de la prevención de los riesgos de exclusión, las actuaciones a favor de las personas más vulnerables y las movilización de todos los agentes. Los factores que más impactan sobre la pobreza son la precariedad laboral y la falta de medios básicos, que se concretan en múltiples factores determinantes entre los que se pueden destacar la situación laboral (reincidencia en paro, tipo de contrato, paro de larga duración y duración del contrato); los medios básicos (estado de salud, veces al médico, nivel de estudios, hablar otro idioma, utilizar internet, tipo de vivienda y tenencia de vivienda); la inmigración (último país de residencia, país de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

nacimiento y nacionalidad); las relaciones sociales y las características sociodemográficas como sexo, edad y composición del hogar (Foessa, 2016: 3-23; Hernández Guerra, 2016).

El nuevo modelo de cohesión social ha supuesto una pérdida de capacidad integradora y vertebradora con mayor desigualdad y desprotección social, nuevos espacios sociales y laborales de exclusión e intensificación de la individualización (Manzanera, 2016: 425). Existe una marcada desigualdad de género y el nivel de formación completado, el estado de salud y el tipo de contrato influyen decisivamente sobre el bienestar de una persona. Se observa como los hogares más numerosos son más proclives a situaciones de pobreza y los trabajadores que viven en hogares con mayor número de personas en edad de percibir pensión de jubilación tienen menor riesgo relativo a ser trabajadores pobres, toda vez que cada pensionista adicional aporta ingresos al hogar. El efecto de ser trabajador de bajos salarios o de sufrir inestabilidad laboral, resulta significativo en la probabilidad de pertenecer a un hogar pobre, así los contratados temporales pertenecen con mayor frecuencia a hogares pobres que quienes disfrutaban de contratos indefinidos. Los colectivos que tienen más riesgo de caer en la pobreza son aquellos con el perfil de madres solas y con hijos y los inmigrantes (IMAS, 2015 y Foessa, 2016).

Hay tres aspectos cruciales para el estudio de la pobreza como son la política de subsidios (en donde se incluyen las políticas pasivas de empleo), la reducción del número de personas que trabajan y la disminución del número de horas trabajadas. Por eso la inversión en el capital humano previene contra el empleo de bajo salario y la pobreza de mañana (González García, 2012). Se está produciendo un gran cambio social y laboral derivado de la desaparición del trabajo industrial (estable, con mejoras salariales y ascendente en la escala ocupacional) que se desplaza hacia el trabajo en los servicios (inestable, mal pagado, y rotatorio-sustituible) que es predominante en el Área Metropolitana Tinerfeña. Aunque las áreas metropolitanas canarias ocupan una posición intermedia en el ranking de crecimiento del archipiélago, y debido a su estructura económica más diversificada, estos crecimientos no están tan concentrados en pocas ramas sectoriales como ocurre en los mercados turísticos (Godenau, 2007 y 2016).

Analizar el binomio empleo-desigualdad en el marco de las sociedades capitalistas desarrolladas y la degradación del valor del trabajo a través de las nuevas formas de empleo ha conducido a una sociedad más desigual. Canarias es una región que, estando insertada en el flujo de la globalización económica, arrastra un reflujó de desigualdad social que se traduce en altas tasas de pobreza, reduciendo su capital humano, por lo que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

resulta urgente reconducir el proceso de precarización socio-laboral existente (Hernández Guerra, 2016). El trabajo tiene una dimensión central en la exclusión social, con una vinculación muy fuerte en la economía, la salud y la vivienda familiar (Manzanera, 2016: 399). En este sentido es interesante analizar los cambios que, a lo largo del desarrollo histórico, conocen los espacios desvalorizados y con grupos socialmente excluidos, vinculados a zonas con un determinado desarrollo económico o sectorial. En las ciudades canarias más pobladas (Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria) se encuentran importantes bolsas de pobreza y específicamente persisten dinámicas segregadoras tanto en el espacio portuario como en el entorno urbano inmediato, lo que genera situaciones paradójicas como la simultánea renovación progresiva de los frentes litorales y las zonas portuarias y la aparición de nuevas expresiones de exclusión social (Delgado Acosta *et al.*, 2011).

Resulta interesante analizar las relaciones estrechas entre mercado de trabajo y exclusión social, ya que la precarización laboral, las tasas de paro y los déficits formativos y laborales que presenta el Área Metropolitana, muestran el estrecho vínculo entre mercado laboral, condiciones de vida, pobreza y marginación social (ver tabla 4.1 sobre Canarias). Así una de cada diez personas ocupadas (asalariados y autónomos) se halla en situación de pobreza relativa, y una de cada cinco personas en situación de pobreza relativa tiene trabajo (Padrón Marrero *et al.*, 2016).

Los recortes en materia de protección social, afectando tanto a los ingresos como a la igualdad de oportunidades, incide de una forma muy intensa en los grupos más vulnerables, en especial jóvenes, personas migrantes, mujeres y parados de larga duración (Davía 2013; Foessa, 2014; Romero, Brandis y Melo, 2015: 377).

La alta concentración de la pobreza en el Área Metropolitana, responde a la dinámica de crisis global, que ha contribuido a la proliferación de bolsas de exclusión social en la periferia y en los barrios, existiendo una clara vinculación entre el incremento de la pobreza y las diferentes manifestaciones de la precariedad laboral y pobreza salarial. En Tenerife existe un único albergue social, que se encuentra ubicado en Santa Cruz, lo que supone también un foco de atracción de la pobreza en la capital (IMAS, 2015).

5.1.3. Diálogo social y actores en el desarrollo local

Las metrópolis europeas y específicamente el Área Metropolitana de Tenerife están

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

afectadas por un proceso de fragmentación de los actores políticos y de los medios económicos, que provoca contradicciones y dificulta la gobernanza territorial. Los canales de mediación e interlocución tradicionales, como el neocorporativismo, en el que las autoridades políticas definen y seleccionan a sus interlocutores económicos y sociales está en cuestión, y tiene cada vez más problemas para asumir una capacidad legítima de producción y ejecución de las políticas públicas. La fragmentación de los actores se traduce en una multiplicación de los canales de mediación entre la esfera política y el mundo económico, lo que condiciona las relaciones sociolaborales y el desarrollo local (Lefèvre, 2001:19). Pero la inadecuación entre lo que los ciudadanos esperan del sistema social y lo que esté realmente les ofrece es una causa de esas insatisfacciones y apatías, que se traduce en la falta de apoyo al sistema político (Legna, 2005 y 2016).

Para animar el proceso de desarrollo de un territorio concreto, involucrando a los distintos actores sociales presentes, surge la necesidad de afrontar la realización de un mapa de actores, con su debida identificación y participación. En cada territorio o espacio coherente es necesario implementar una organización local para el desarrollo, articulando de forma conveniente los recursos materiales y humanos existentes, y construyendo redes de trabajo, basadas en objetivos compartidos, reservando a la Administración un papel más estructural, en cuanto al impulso y la dotación de recursos, sin un protagonismo excluyente. La gestión de la diversidad está estrechamente vinculada al mundo local y a su capacidad de organización para consensuar y positivizar las diferencias, así cada comunidad tiene que enunciar sus propias claves para hacer avanzar procesos que persigan el objetivo de la convivencia intercultural (Zapata *et al.*, 2005, 2013; Márquez Domínguez *et al.*, 2016).

Las acciones de planificación y gestión territorial, promoción socioeconómica, participación ciudadana y cooperación interinstitucional a través de la deliberación y el dialogo forman parte de la gobernanza territorial. Para que exista una participación ciudadana real se debe realizar un reaprendizaje de los roles políticos, técnicos y ciudadanos, que posibiliten una gestión de la complejidad. El concepto de gobernanza incorpora a los actores no estatales y las interacciones continuas entre los miembros de la red de políticas públicas para intercambiar recursos y negociar objetivos compartidos, que son fundamentales en la gestión y el gobierno de las políticas de empleo (Rhodes, 1999). La participación integral se produce a través de diferentes mecanismos, siendo relevante detectar y estudiar las características de la gobernanza territorial desde una perspectiva de género, teniendo en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

cuenta los factores limitantes y facilitadores de la participación de la mujer en la política local (Casellas *et al.*, 2013), y poniendo en valor el emprendimiento y los procesos innovadores por parte de las mujeres como estrategia de vida o como mecanismos de resiliencia en el marco del desarrollo local (Pallarès, 2015).

Trenta y Carrascosa (2014: 17-19) señalan como es difícil encontrar instituciones canarias abiertas a la participación social o al diseño compartido de las políticas públicas. Las corporaciones locales canarias de más 50.000 habitantes proporcionan una información parcial y contaminada por intereses partidistas. En el mapa infoparticip@ se definen 41 indicadores que formarían parte de un código de buenas prácticas, divididos en 4 grandes bloques: quienes son los representantes públicos; como gestionan los recursos públicos; como informan de la gestión y que recursos o herramientas ofrecen a la participación. La media de cumplimiento de estos indicadores es muy baja (el 39%), aunque ciudades como Santa Cruz de Tenerife (68,29%) y La Laguna (58,54%) son de los municipios más cumplidores. Ningún municipio de mayor población da opción a participar en la asignación del dinero público, existiendo una evidente opacidad, que solo se supera por la invitación a la participación en lo folclórico y festivo, afectando de lleno a la gobernanza de las políticas de empleo que tienen en muchas ocasiones un carácter clientelar.

La Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local, más conocida como “Ley de Grandes Ciudades”, supuso la modernización del gobierno local. La principal novedad de esta Ley, consiste en la aparición de un nuevo Título dedicado a los “Municipios de Gran Población”, que contarán con un régimen orgánico-funcional diferente al de las poblaciones pequeñas que, según la exposición de motivos, les debería permitir “hacer frente a su enorme complejidad como estructuras político-administrativas”. Cuando se habla de “municipios de gran población nos referimos a los municipios cuya población supere los 250.000 habitantes; a los municipios capitales de provincia cuya población sea superior a los 175.000 habitantes; a los municipios que sean capitales de provincia, capitales autonómicas o sedes de las instituciones autonómicas (Santa Cruz de Tenerife cumple los dos atributos) y a los municipios cuya población supere los 75.000 habitantes, que presenten circunstancias económicas, sociales, históricas o culturales especiales (La Laguna). Entre las modificaciones de la legislación local, aparece el Consejo Económico y Social o Consejo Social de la Ciudad, integrado por representantes de las organizaciones económicas, sociales, profesionales y de vecinos más representativas. Corresponderá a este Consejo, además de las funciones que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

determine el Pleno mediante normas orgánicas, la emisión de informes, estudios y propuestas en materia de políticas laborales, de empleo y desarrollo local, planificación estratégica de la ciudad y grandes proyectos urbanos (Martínez López y Barba Ramos, 2004).

Es importante destacar que el Consejo Social en el municipio de Santa Cruz no se llegó a constituir en la legislatura 2011-2015 por la polémica sobre su composición y por no cumplir la paridad, mientras que en La Laguna sus funciones se desarrollaron en la práctica por el denominado Foro Social. Los foros sociales de este tipo son herramientas esenciales en la gobernanza democrática de las políticas de empleo, al ser los ejes vertebradores de la participación y servir como reconocimiento social del papel de los agentes implicados (Gainza, 2008: 329).

En las diferentes reformas locales se parte del reconocimiento general de la necesidad de dotar a los ayuntamientos y entes supramunicipales, de mayores competencias y medios acordes con su grado de autonomía política. Sin embargo, el gasto público que ha representado la Administración Local no ha variado prácticamente en las últimas décadas, debiendo gestionarse por tanto un mayor número de servicios con idénticos recursos.

Resulta por tanto importante resaltar el papel de las corporaciones locales canarias y su capacidad de intervención en las políticas de empleo y en las relaciones laborales (que se analiza en la tabla 5.4), valorando la existencia de una cláusula general de competencia a favor de los municipios, *“para la gestión de sus intereses, tiene competencia en todas las materias no atribuidas expresamente por la legislación al Estado o a las Comunidades autónomas...”*. Esta cláusula general viene a heredar lo recogido en el actual artículo 25 LRRL por el cual *“El municipio... puede promover toda clase de actividades y prestar cuantos servicios públicos contribuyan a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la comunidad vecinal”*, que permite argumentar la posibilidad de intervención local en materia laboral entendida ésta desde una perspectiva amplia, demostrándose que *“el municipio es un genuino descubridor de competencias”*, transformando esta necesidad de existencia de políticas locales de desarrollo, en auténticas competencias de hecho (Barba Ramos, 2004 y Calvo, 2011).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396

Código de verificación: jMIrHE9

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Tabla 5.4. Las Administraciones Locales del Área Metropolitana de Tenerife y su intervención en las políticas de empleo y en las relaciones laborales

Intervención de las Corporaciones Locales	<ul style="list-style-type: none"> • Papel de los ayuntamientos: desarrollo local y políticas de empleo • Fomento del desarrollo local: UE y disponibilidad de recursos • Instrumentos municipales de intervención: Sociedad de desarrollo; AEDL; otros • Microconcertación social prácticamente inexistente: Foro de La Laguna y Comisión anticrisis en Santa Cruz • Límites de la capacidad política, competencial y financiera
Posibles actuaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas para el fomento de iniciativas empresariales • Intermediación en el mercado de trabajo: agencias de colocación • Incentivos a la contratación • Formación para el empleo • Participación en la ejecución de las políticas activas de empleo del SCE • Potenciación de infraestructuras de desarrollo • Mecanismos indirectos: PGO y políticas urbanísticas; emprendimiento; intervención en conflictos laborales; labor en la obra pública municipal; seguridad y salud laboral; protección medioambiental, etc
Reformas legislativas	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Grandes Ciudades: Santa Cruz de Tenerife • Consejo Social o Consejo Económico y Social: artículo 131 de Ley 57/2003 • La Ley 27/2013 de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local que supuso serias polémicas y recortes competenciales
Cabildo Insular de Tenerife	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Empleo: Barrios por el empleo • Consejo Insular de Empleo de Tenerife sin reuniones durante 6 años y sin vida propia debido a la nula iniciativa autonómica (Medina, 2016) • FIFEDE (Fundación Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial) • El Cabildo cuenta con 6.422 empleados públicos (ISTAC, 2016)
Número empleados públicos en los Ayuntamientos	<ul style="list-style-type: none"> • Santa Cruz: 1740 empleados públicos • La Laguna: 1130 • El Rosario: 181 • Tegueste: 110

Fuente: Elaboración a partir del estudio de los documentos y presupuestos de los Ayuntamientos del Área Metropolitana de Tenerife y del Cabildo Insular (2016).

En la siguiente tabla 5.5 se plasman las diferentes características, claves y factores que han determinado el desarrollo de las iniciativas comunitarias de la comarca metropolitana tinerfeña. Esta tabla tiene relación con las figuras 6.27 y 6.28 del capítulo 6 en donde se analizan las relaciones de las administraciones públicas, entidades y actores sociales en el diseño y ejecución de las políticas de empleo y con las figuras 6.29 y 6.30 sobre las tareas de los técnicos de empleo en sus diferentes ámbitos de actuación.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Tabla 5.5. Claves para el desarrollo de iniciativas comunitarias en el Área Metropolitana de Tenerife

Territorio	<ul style="list-style-type: none"> • Delimitación y justificación del área de intervención (espacio coherente): el barrio • Conocimiento de la estructura técnica existente: capacidades y limitaciones • Necesidad de espacio-proyecto disponiendo de una estrategia de desarrollo
Ambiente de confianza y corresponsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Conciencia de la realidad compartida: diagnóstico comunitario • La visión compartida y a largo plazo de la comunidad convierte sus iniciativas en procesos de mayor alcance y trascendencia • Reconocimiento y análisis del potencial endógeno: • La autoestima
Redes	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de redes disponibles y potenciales: internas y externas • Las redes son necesarias para que la ciudadanía sea protagonista de su realidad
Actores Locales	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de actores y relaciones funcionales, destacando potencialidades • Movilización y organización de la comunidad y mediación entre actores • La ciudadanía debe ser cada vez más consciente de su realidad y de la capacidad que posee para influir en ella • La colaboración de los actores en el marco local supone la base para afianzar el proceso de desarrollo compartido • El trabajo comunitario debe implicar a los colectivos sociales potenciando su compromiso con el proceso de desarrollo local
Metodologías	<ul style="list-style-type: none"> • Los procesos participativos surgen y se orientan a partir del diagnóstico permanentemente actualizado de la realidad local • La planificación es básica para orientar adecuadamente los procesos de desarrollo local de base comunitaria.
Acción colectiva	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración de la experiencia colectiva acumulada en materia de desarrollo • Las iniciativas comunitarias deben adquirir la forma de proyecto colectivo para superar la dispersión de esfuerzos • Las comunidades disponen de recursos endógenos que les permiten afianzar y singularizar su estrategia de desarrollo
Otras claves	<ul style="list-style-type: none"> • Canalizar aportaciones exógenas • Estructura con autonomía funcional considerando las diferentes etapas, ritmos y evolución • Espacio de trabajo estable y reconocible • Aprovechar la creatividad comunitaria, colocando la persona en el centro del proceso
Iniciativa comunitaria: Vecinos al proyecto (La Laguna)	<p>Líneas de actuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento compartido del barrio y su entorno 2. Recuperación de la <i>memoria histórica</i> del barrio 3. Planificación de espacios públicos del barrio 4. Promoción del sector empresarial del barrio 5. Atención a los problemas socioeconómicos fundamentales 6. Producción de información de interés sobre el barrio 7. Fomento y dinamización del encuentro ciudadano 8. Establecimiento de redes de trabajo compartido

Fuente: Elaboración a partir de documentos del Foro Universidad y Sociedad (2008) y Zapata (2011).

El ejemplo de iniciativa vecinal participativa que figura en la tabla 5.5 es *Vecinos al Proyecto* (Zapata, 2010) que supone una propuesta de trabajo y acción comunitaria promovida por los vecinos del barrio La Candelaria (San Cristóbal de La Laguna) que tuvo

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

como objetivo la mejora del barrio, partiendo de la identificación de sus principales problemas (el desempleo era el más señalado), de la valoración de sus recursos endógenos y del desarrollo de sus propias ideas. Se lleva a cabo mediante la aplicación de una metodología participativa, que partía del compromiso de las personas que entregan su tiempo para el beneficio común.

En general se puede resaltar el escaso papel que tiene la gestión y definición participativa de las políticas locales de empleo, existiendo un déficit claro de mecanismos de concertación social en la comarca metropolitana.

5.1.4. Población y empleo

En la evolución de la oferta de trabajo tienen una destacada relevancia tres procesos demográficos: la fecundidad, las migraciones y la mortalidad. El objeto del análisis demográfico es determinar las características de la población del Área Metropolitana y su relación con la vitalidad económica de la comunidad, teniendo en cuenta que la pirámide poblacional de la comarca metropolitana, es, en comparación con la del conjunto estatal, de aspecto “espigado”, es decir, que hay mayor proporción de personas en edad de trabajar y un amplio grupo de jóvenes que, a medida que cumpla años, se irá incorporando al mercado de trabajo, generando una fuerte presión sobre éste (FIFEDE y OBECAN, 2007: 32).

La distribución territorial de la población residente en Tenerife se ha modificado sustancialmente durante las últimas décadas. Los patrones históricos del poblamiento, asociados a la ubicación de los cultivos agrarios en las zonas de medianías y de costa, habían llevado a una distribución relativamente dispersa de la población. En los años sesenta y setenta del siglo XX, los intensos flujos migratorios interiores, introducen un claro cambio hacia la mayor concentración de población en las ciudades y en concreto, el binomio Santa Cruz-La Laguna gana peso demográfico. Durante los años ochenta y noventa, esta tendencia a la concentración urbana y costera se matiza en la medida que el Área Metropolitana deja de experimentar altas tasas de crecimiento, dando paso a una intensa suburbanización en los municipios de su perímetro. Tenerife se caracteriza por altas tasas de crecimiento de la población, una economía de alto grado de terciarización y especialización turística costera, así como la alta intensidad en la movilidad territorial de la población en la medida que el patrón histórico de poblamiento se aleja del nuevo patrón

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

generado por la distribución de las actividades creadoras de empleo. Todo ello tiene lugar en un contexto de elevadas densidades demográficas, especialmente en las zonas costeras, por lo que la competencia por el suelo por parte de las actividades turísticas, agrarias y residenciales es intensa (Godenau y Arteaga, 2003: 73-74).

El Área Metropolitana de Tenerife está ubicada en un espacio delimitado por una orografía complicada que dificulta tanto el propio asentamiento físico de la población, su expansión, y las comunicaciones internas. La característica más reseñable del poblamiento es su carácter concentrado en núcleos de peso demográfico variable, de los que sobresalen los ubicados en el eje Santa Cruz de Tenerife-La Laguna, mientras que el Parque Rural de Anaga y la Vega de La Laguna presentan menores densidades de población. La expansión difusa de la ciudad por el entorno rural circundante tiene un carácter de baja densidad, en un espacio construido discontinuo. La comarca va a seguir creciendo y las mayores previsiones de incremento se sitúan en la zona oeste del eje La Laguna – Santa Cruz, decreciendo a medida que nos alejamos. La tipología de los nuevos espacios es dispar con viviendas individuales, edificaciones colectivas aisladas, polígonos residenciales, bloques de diferentes alturas, frente a la anterior realidad de núcleos más compactos integrados en barrios (Plan Territorial Especial de Ordenación del Sistema Viario del Área Metropolitana de Tenerife, 2007: 573-574, BOC 21-2-2007).

La distribución de la población canaria, y específicamente en el Área Metropolitana de Tenerife tiene sus particularidades y singularidades: la ausencia de la población en las zonas por encima de 1.500 metros de altitud y el fuerte crecimiento poblacional en las zonas costeras, que ha llevado a una distribución de la población en los municipios o entidades de modo que el centro poblacional, generalmente, no coincide con el centro geométrico de éstos, lo que afecta a la movilidad laboral (Godenau y Arteaga, 2003: 78; Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 74).

Según Comarplan (1998: 31), la comarca metropolitana de Tenerife abarcaba el 51,8% de la población de Tenerife y el 21,5% de Canarias, con un crecimiento que se concentraba en La Laguna y El Rosario, y un apreciable estancamiento en Santa Cruz de Tenerife y en menor medida en El Rosario; acaparando los municipios de Santa Cruz y La Laguna casi el 95% de la población del Área Metropolitana. La población del Área Metropolitana en el año 2000, suponía el 51,26% de la población tinerfeña y el 21,19% de la población canaria, descendiendo significativamente en 2015, al 43,55% de la población tinerfeña y el 18,33% de la población canaria (ISTAC, 2016).

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

El Área Metropolitana es la comarca más densamente poblada de la isla, duplicando prácticamente la densidad observada en la comarca de Acentejo (segunda que mayor densidad de población presenta), observándose un ligero predominio de la población femenina. La población del Área Metropolitana engloba a 129 núcleos de población (16 en El Rosario, 32 en Tegueste, 24 en San Cristóbal de La Laguna y 57 en Santa Cruz de Tenerife) que se distribuyen en un total de 71 entidades de población (Plan insular de zonas comerciales abiertas, 2013: 114).

Los municipios situados en las áreas metropolitanas canarias ganaron peso en las últimas dos décadas, salvo las dos capitales provinciales. En el caso de Tenerife, el proceso de crecimiento demográfico afectó a El Rosario, La Laguna, Tegueste, Candelaria y la casi totalidad de la comarca de Tacoronte-Acentejo (Díaz Hernández y Parreño, 2005: 370).

Al examinar las tendencias demográficas de los últimos años, se observa que ha aumentado moderadamente el número de personas que habitan en la comarca, aunque está perdiendo peso demográfico en relación con el resto de la isla y de Canarias en general. De hecho, la pérdida de importancia demográfica del municipio capitalino en relación con el conjunto insular es reflejo, no tanto de la dinámica demográfica derivada de la estructura por edades del municipio, sino, sobre todo, del desplazamiento demográfico hacia el sur de la isla, donde recalca la mayor parte de la población foránea, que termina fijando su residencia, legal o ilegal, en esta zona. Ahora bien, el limitado crecimiento de Santa Cruz, unido al desplazamiento de una parte de la población hacia otras zonas de la isla, está generando previsiblemente un cambio importante en la estructura por edades, con un aumento del peso relativo de las personas mayores y una disminución en las generaciones de jóvenes. Asistimos, por consiguiente, a una creciente divergencia entre, por una parte, la estructura por edades de la población residente y, por otra, la composición, también por edades, del empleo, ya que una parte importante de los trabajadores de Santa Cruz tienen su residencia fuera del municipio. Esta circunstancia, junto con las funciones de centralidad administrativa que desempeña Santa Cruz, explica el flujo diario de entrada y salida de la ciudad, generando economías de aglomeración y de escala al mantener y atraer nuevas actividades, así como costes de congestión y de provisión de servicios en el municipio (Guirao *et al.*, 2007: 52).

La población del Área Metropolitana de Tenerife, en el periodo 1950-2015 pasa de 153.659 (1950) a 385.038 habitantes (2015), lo que supone que se multiplica por 2,51 veces más, mientras la población en el resto de la isla se multiplica por 2,76 veces, especialmente con

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

los importantes incrementos poblacionales en las comarcas de Abona y Suroeste (ISTAC, 2016).

El mercado local de trabajo del Noreste, como principal aglomeración urbana en la que vive casi la mitad de la población de Tenerife, cuenta con la mayor diversificación de la actividad económica, típica de las economías urbanas maduras que tienden a desarrollar una amplia demanda de trabajo no cualificado en el sector servicios. En el otro extremo de la jerarquía de profesiones, las áreas metropolitanas también son el lugar donde se localiza una proporción elevada de los puestos de trabajo que requieren mayor especialización (Godenau y Arteaga, 2003: 111).

La Laguna, es el segundo municipio con más población de la comarca metropolitana, siendo junto a El Rosario el municipio que más incrementa la población a finales del pasado siglo y comienzo de este, concentrándose ese crecimiento en las zonas de Geneto, Los Baldíos, Los Andenes y Guajara, y es el municipio de la comarca con mayor población joven y con gran potencialidad formativa, debido a la proximidad de la Universidad (Comarplan, 1998: 34)

Los municipios de menor extensión y población del Área Metropolitana, a partir de los años 80 consolidan su función residencial y expansión demográfica, en particular El Rosario, motivando un incremento de la movilidad residencial y laboral. Tegueste es el municipio que en cuanto a la estructura de población según estudios realizados presenta niveles más negativos (Comarplan, 1998: 35 y OBECAN, 2007).

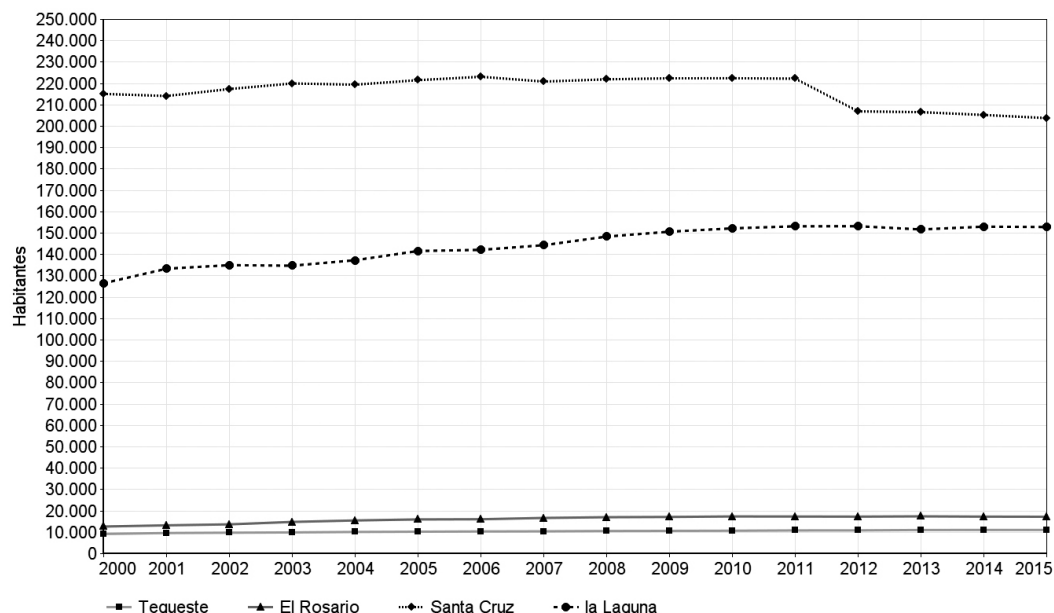
Las particularidades de la demografía en Tenerife se resumen en un alto peso demográfico en el conjunto regional al tratarse de una de las dos islas mayores; un ritmo de crecimiento que, en comparación con las demás islas, no es de los más elevados; las tasas migratorias y las tasas de saldo migratorio indican que es un espacio de intensa movilidad; ha contado con una intensa redistribución interior, procediendo más de dos tercios de la población de un municipio diferente al actual y ha recibido personas procedentes de otras islas, del resto de España y de países extranjeros (los países europeos y americanos ocupan una mayor proporción que en Gran Canaria). La distribución interior de la población está marcada por la concentración de un porcentaje elevado de los efectivos en los municipios de mayor densidad demográfica en el Área Metropolitana, el Valle de La Orotava y el Sur (Godenau y Arteaga, 2003: 75-77).

Ya en el siglo XXI (objeto de estudio) la evolución de la población del Área Metropolitana

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

tiene una evolución que se plasma en la figura 5.1, desglosada por municipios.

Figura 5.1. Cifras oficiales de población, municipios del Área Metropolitana de Tenerife



Fuente: Elaboración realizada a partir de los datos del padrón municipal. ISTAC.

En el periodo de 2000 a 2015 la población de Santa Cruz crece menos que La Laguna y Tegueste y especialmente mucho menos que El Rosario, provocando que el peso demográfico relativo del Área Metropolitana con respecto al conjunto insular esté en retroceso a favor de núcleos emergentes como Arona-Adeje y Granadilla-Candelaria. En su conjunto la población del Área Metropolitana era de 363.597 habitantes en el 2000, alcanzando 403.715 en 2011 y retrocediendo en el 2015 a 385.038 residentes.

Tegueste en el año 2000 tenía una población de 9226 habitantes que creció hasta los 11.107 habitantes del 2015. El Rosario contaba con 12.696 en el 2000, creciendo de forma considerable hasta el 2013 hasta los 17.465 residentes, para posteriormente descender levemente hasta los 17.777 habitantes en 2015. La Laguna creció de 126.543 habitantes en el 2000 hasta 152.843 en el 2015.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Santa Cruz tuvo una evolución de la población partiendo de 215.132 habitantes en el 2000, alcanzando su máximo histórico con 223.148 habitantes en 2006, 222.271 en 2011 y el año siguiente desciende a 206.965. Este llamativo descenso que se produce en 2012 afecta al conjunto de la población del Área Metropolitana, tal y como se percibe en la figura 5.1, y se debe al famoso “Caso Padrón Municipal” de la capital, en el que se detectaron irregularidades en la confección del padrón y del censo municipal. Santa Cruz en el 2015 solo alcanza los 203.811 habitantes.

La población santacruzera reside en una superficie de 39,9 km², a la que habría que restar una superficie significativa de terrenos impracticables o no utilizados para la urbanización. La densidad efectiva resultante superaría los 5.500 habitantes por kilómetro cuadrado de superficie no protegida ambientalmente y se corresponde con la de centros urbanos consolidados (Guirao *et al.*, 2007: 8). El examen de las tendencias demográficas en la comarca revela un fuerte crecimiento de sus efectivos poblacionales, con una tasa anual acumulativa del 4,05% entre 1940-1950 y del 2,39% en el siguiente decenio. Santa Cruz de Tenerife duplicó su población entre 1940 y 1960, y su participación en el conjunto insular experimentó un sensible aumento, debido sobre todo a la reducción de la población rural como consecuencia de la espiral emigratoria, dirigida fundamentalmente a Venezuela. Las causas del crecimiento poblacional de Santa Cruz, se deben a la importancia de la inmigración, y al incremento de la actividad productiva y comercial durante este período, a pesar del calvario autárquico. La población del municipio de Santa Cruz de Tenerife, ascendía a principios de enero de 2005 a 221.567 habitantes, lo que significa un 26,4% de la población insular. Estas cifras suponen que el municipio capitalino sigue siendo el más poblado, en términos absolutos, de la isla, ya que La Laguna, el segundo municipio en volumen poblacional, representa algo menos del 17% de la población insular y los porcentajes de participación de los restantes municipios están por debajo del 8% (Guirao *et al.*, 2007: 13-15).

El escenario socioeconómico experimentó un profundo cambio en las cuatro últimas décadas del siglo XX, así algunas de las actividades que hasta entonces habían dinamizado la economía de la comarca perdieron protagonismo, destacando la revitalización del papel político de Santa Cruz de Tenerife en el concierto regional, al continuar en el municipio buena parte de las instituciones del poder central y establecerse el Parlamento Autonómico y varias Consejerías de la Comunidad Autónoma, recordando que este municipio es la capital de la isla de Tenerife y cocalital (junto a Las Palmas) de la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Comunidad Autónoma de Canarias. Entre 1959 y 1998, el PIB *per cápita* de Canarias aumentó a una tasa anual del 3,8%, situándose en 1998 en el 79,3% del PIB medio *per cápita* de la Unión Europea, siendo el turismo el motor principal de este crecimiento, así en 1998, el 87,7% de la estructura productiva correspondía al bloque servicios- construcción, que a su vez concentraba el 86,4% del total de empleos (Guirao *et al.*, 2007: 45-46). En décadas posteriores se profundizó en esa tercerización, y en 2016, los empleos del sector servicios alcanzaron el 89,97% del conjunto de empleos totales de la comarca metropolitana, tal y como se analiza en el siguiente epígrafe (EPA, 2016).

5.1.5. Economía y distribución sectorial del empleo

En esta tesis hemos recabado de forma reiterada información del contexto económico, plasmada en los indicadores básicos de cómo evoluciona la economía y la sociedad en los tres niveles (Estatad, Canarias e Insular), ya que la comarca objeto de estudio podrá verse afectada de forma determinante por cualquier transformación que se dé en un ámbito superior (CC.OO, 2005).

Los datos a nivel estatal, que vienen recogidos en el capítulo tercero, condicionan las tendencias generales del mercado laboral, el crecimiento del PIB, la inflación y la situación de los cuatro sectores de la economía (agricultura, industria, construcción y servicios). Es de vital importancia conocer la estructura empresarial canaria, y las estadísticas laborales que analizaremos posteriormente en la segunda parte de este capítulo. Una aproximación a las políticas de empleo que se están aplicando en la Comunidad Autónoma de Canarias y que vienen recogida en el capítulo 4, ayuda a contextualizar las políticas locales, al influir directamente en el mercado de trabajo local de la comarca metropolitana. A finales de 2014 la comarca metropolitana aglutinaba al 54,4% de los empleos de Tenerife (160.435), el mismo porcentaje relativo que en 2007 y al igual que ocurre con la comarca metropolitana de Gran Canaria, debido a su elevada densidad de población, las pequeñas variaciones porcentuales en el crecimiento económico tienen una incidencia muy significativa sobre el empleo (Revista Digital Canarias Emplea nº 5, 2015: 51).

Las ramas de actividad más concentradas en términos relativos en el Área Metropolitana de Tenerife eran en 2007 la intermediación financiera; la extracción de productos energéticos, otros minerales y refino de petróleo; la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua; la Administración pública; Sanidad y servicios sociales; Transporte y comunicaciones; Educación y los Servicios empresariales e inmobiliarios. El municipio de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Santa Cruz concentra actividades administrativas —derivadas principalmente de su función de capitalidad— y culturales, así como una oferta de bienes preferentes que requieren una relativa centralización. El municipio, el Cabildo Insular y el núcleo de decisión política de la comunidad autónoma y del gobierno central con sede en el municipio generan actividades administrativas que implican economías derivadas de la concentración (Guirao *et al.*, 2007: 57). En la actualidad se mantiene esas tendencias (ISTAC, 2016 y tabla 5.13 de esta tesis) y se detecta un elevado grado de terciarización de la economía canaria con un alto nivel de especialización en el sector servicios, estando mucho más orientada hacia estas actividades de servicios que el promedio de la economía española (alrededor de 10 puntos por encima), lo que contribuye a reducir el peso relativo sobre el empleo de los sectores primario y secundario (Revista Red Canarias Emplea, nº 5, 2015: 71).

El patrón de especialización productiva (por sectores y ramas de actividad), las especificidades del tejido empresarial canario (predominio de empresas de reducida dimensión, con carencias evidentes en materia de capital humano que limitan su capacidad gerencial), su estrategia competitiva (volcada en los mercados locales sobre la premisa de que la clave de la supervivencia está en la contención de costes), y la estructura ocupacional. La estrategia competitiva condiciona la política de recursos humanos de una amplia proporción de empresas que se plasma en una elevada cobertura de puestos estructurales o permanentes con contratos temporales, baja apuesta por la formación y el capital humano, y minimización de los costes laborales, incluidos los salariales (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 286).

En el caso del Área Metropolitana en 2016, el empleo generado en el sector servicios ya abarca el 89,97% del total de empleos (ISTAC, 2016 y tabla 5.12 de la tesis). Si comparamos estas cifras de empleo con las correspondientes al año 2000, destaca el descenso experimentado en el Área Metropolitana del peso relativo de la construcción, que refleja un claro estancamiento de esta actividad, y por el contrario como se incrementa en municipios como Adeje, Arona y Granadilla. Este fuerte empuje está conectado a la creciente demanda de vivienda para uso residencial que cabe esperar en municipios con aumentos demográficos ya señalados. Pero también está ligado al crecimiento turístico experimentado por el Sur de la isla, con una planta hotelera más moderna que la de Santa Cruz y Puerto de la Cruz, perdiendo peso, estos dos municipios, en el empleo relacionado con las actividades de hostelería y restauración (Guirao *et al.*, 2007: 53).

Durante el periodo 2007-2014, el Área Metropolitana ha perdido más de 35.000 empleos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

(17,9%), de ellos, algo más de 15.000 en el sector constructor. Ello significa que el peso de esta actividad sobre el conjunto del empleo se ha reducido en 7,1%, pasando de suponer un 11,3% en 2007 al 4,2% del total de plazas laborales registradas de la comarca en 2014. El mayor porcentaje de puestos de trabajo se concentra en el sector Comercio (20,5%). La Administración Pública aglutina a un 11,5% del total de puestos de trabajo de la comarca, con un incremento de 2,2 puntos porcentuales, mientras que Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales, así como Educación a un 12,2% y 9,5%, respectivamente. El sector Hostelería (6%) no ha asumido el protagonismo perdido en la Construcción ya que sólo ha crecido, en términos relativos, un 1,4 %. Respecto a esta actividad destaca que, en 2007, el 57% de los empleos se localizaban en servicios de alojamiento y el 43% restante en servicios de comidas y bebidas. Sin embargo, en 2014, se ha invertido esa situación. En concreto, el 12,7% de los empleos de la Hostelería se ubican en servicios de alojamiento y el 87,3% restante en servicios de comidas y bebidas. La Industria manufacturera representa el 3,3% del empleo registrado. Por su parte, Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca concentra tan solo el 1,4% (Revista Digital Canarias Emplea nº 5, 2015: 51).

5.1.5.1. Agricultura, ganadería y pesca

Es muy destacable en el sector primario en Canarias, su pérdida de peso dentro del Producto Interior Bruto canario, tal y como hemos descrito en el capítulo 4 (figura 4.1), manteniendo una aportación del valor añadido bruto al PIB en términos porcentuales de solo un 1,5% (CES Canarias, 2015: 142). Este hecho refleja que Canarias sigue la tendencia que caracteriza el cambio estructural experimentado por las economías “desarrolladas” en las últimas décadas aunque, por otro lado, tampoco se ha producido un intensivo proceso de industrialización. Tal y como se ve reflejado en la figura 5.12, el empleo del sector primario en el Área Metropolitana supone el 1,12% del total del empleo generado en la comarca (ISTAC, 2016). La agricultura, la ganadería y la pesca es en términos porcentuales, de los sectores que experimentaron una mayor desaparición de empleos en Canarias entre 2009 y 2014 con un descenso del 14,8% (CES Canarias, 2015: 178; Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013: 37). En el Área Metropolitana Tinerfeña, el municipio con mayor peso relativo de la agricultura es Tegueste (6%), seguido por La Laguna, El Rosario y casi sin presencia en Santa Cruz de Tenerife (Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013: 38).

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

A pesar de esta escasa presencia de la agricultura en la comarca metropolitana se cuenta con una de las zonas más fértiles de toda Canarias, que es la Vega de La Laguna. Las zonas de cultivo se localizan preferentemente en La Laguna, El Rosario y Tegueste, destacando la superficie destinada a los cultivos de forraje, viña, plátano, hortalizas, plantas ornamentales y papa (Comarplan, 1998: 43).

En las últimas décadas la agricultura en las islas ha reducido su protagonismo económico, laboral y espacial, pero la crisis y la pérdida de activos en subsectores como la construcción y otros asociados a los servicios, ha propiciado el retorno e incorporación de muchos trabajadores a la actividad primaria, fuera del sistema de control oficial, convirtiéndose en una práctica irregular que sostiene muchos hogares canarios. La Administración, para evitar esta situación, ha llevado a cabo medidas como los bancos de tierras y los huertos urbanos, que solo han supuesto una solución parcial a las pobres economías familiares (Martín Fernández y Martín Martín, 2016: 77).

El sector primario canario se enfrenta actualmente a una creciente competencia internacional, aunque como región ultraperiférica, mantiene la protección de la política comunitaria mediante el Programa de Opciones Específicas para la lejanía y la insularidad (POSEI), dentro del cual se incluye el subprograma del Régimen Específico de Abastecimiento (REA), medidas cuya efectividad real sigue siendo cuestionada desde diversos ámbitos (políticos, sectoriales, etc.) del Archipiélago al considerar que no estimulan adecuadamente el aumento de la capacidad productiva y, consecuentemente, el desarrollo competitivo del sector. Además, la tercerización que ha experimentado la economía canaria en las últimas décadas ha provocado una progresiva disminución del peso del sector primario en la actividad productora regional, en favor de actividades como el turismo o la construcción, si bien en los últimos dos años el sector muestra signos de cierta recuperación en términos de PIB (CES Canarias, 2015: 211).

Empujados por la crisis, muchos parados acuden o intensifican su contacto con las actividades agrarias de subsistencia. Los excedentes producidos se comercializan en parte fuera de los mercados regulares, formando parte de la economía sumergida, como los *guachinches*, venta ambulante, etc. Una forma de entrada en la actividad agrícola para los parados sin tierras, es el arrendamiento, ya sea de manera individual o adscribiéndose a fórmulas como los bancos de tierras. La otra modalidad implementada para canalizar la demanda agraria han sido los huertos urbanos para cultivos de subsistencia. Una solución peor que los bancos de tierras, pues a las familias no les vale solo con producir alimentos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

para comer. Con la crisis del 2008, el sector primario en Canarias ha pasado de ser una actividad poco atractiva y en continua pérdida de efectivos, a ser una opción al alza para la subsistencia, por necesidad vital, resaltando la importancia de la producción de alimentos junto a discursos ambientales, sostenibles y multifuncionales (Martín Fernández y Martín Martín, 2016: 96).

Cabe resaltar que sectores tradicionales como el agrícola y el ganadero contribuyen a mantener el paisaje cultural y medioambiental único del Archipiélago, sin contar con otros efectos de arrastre hacia otras actividades económicas y en la generación de empleo (CES Canarias, 2015: 215). Algunas políticas municipales han promovido en este sentido los huertos urbanos, o huertos tradicionales integrados dentro del paisaje urbano, pero con la prohibición de subarriendo o comercialización de los productos obtenidos, que deben ser consumidos por sus productores o cedidos a organizaciones sociales o a bancos de alimentos (Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, 2013; Martín Fernández y Martín Martín, 2016: 95).

En este sentido se requiere una urgente protección y gestión del espacio agrario de las islas, como espacio productivo de alimentos, propiciando el acceso al agua y a la tierra, pública y privada, a aquellos que hoy en día la demandan, limitando la especulación con medidas drásticas de protección al suelo agrario, ayudando a las estructuras agrarias, disminuyendo los excesos fiscales y burocráticos que deben afrontar los agricultores, limitando dentro de lo posible las importaciones o gravarlas y garantizando precios de referencia a las producciones agrícolas de subsistencia (Martín Fernández y Martín Martín, 2016: 97).

La ganadería (bovino, porcino y caprino) es poco representativa en el total de la economía pero presenta en las últimas décadas cierto dinamismo, mostrando gran capacidad de organización e innovación, derivadas de las relaciones y cooperación entre el Cabildo Insular y la Asociación de Ganaderos de Tenerife. La pesca se caracteriza al igual que en el resto de las islas por un fuerte envejecimiento de la flota, presentándose como actividad complementaria y con una sobreexplotación de ciertas especies (Comarplan, 1998: 45).

En la siguiente tabla 5.6 se presentan esquemáticamente y mediante un DAFO la realidad del sector primario en el Área Metropolitana Tinerfeña.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 5.6. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades en la Agricultura, Ganadería y Pesca del Área Metropolitana de Tenerife

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Sector orientado al mercado local, con escasa comercialización y lejanía de los mercados. • Envejecimiento, baja cualificación de la mano de obra y abundante empleo a tiempo parcial • Minifundismo, escasa diversificación, baja productividad y tecnificación de las actividades • Dificultades para acceder a la financiación, subvenciones tardías y excesiva burocracia • Elevado coste de los factores productivos y escasez y mala calidad del agua • Falta de integración de explotaciones ganaderas en su entorno y rigidez de normativa • Flota pesquera envejecida, cofradías que no tienen orientación empresarial, carencia de infraestructuras pesqueras (lonjas) y escasez de especies debido a la sobrepesca 	<ul style="list-style-type: none"> • Alta competencia internacional, mercados muy lejanos y sector exportador muy sensible a los mercados. • Alta competencia en el uso del suelo y del agua con otros sectores (sector exportador) • Relaciones con la UE e incertidumbres sobre las ayudas europeas • Sector vitivinícola: competencia desleal de productos del exterior • Necesidad de adaptación a la normativa europea de comercialización y producción • Llegada al mercado de productos con el carácter de “canarios”, que no son tales • Disminución de caladeros pesqueros cercanos
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuye a preservar el paisaje y el medio ambiente • Condiciones climáticas y naturales favorables que aumentan la capacidad de adaptación • Calidad de los productos agrícolas y alto valor fitosanitario • Importante flujo de ayudas de la UE y sector exportador bien estructurado. • Calidad contrastada de la ganadería, cercanía al mercado local, gran tradición de algunas zonas e importante dinamismo y capacidad asociativa • Mantenimiento del paisaje, del medio ambiente y de formas de vida de alto valor histórico y cultural • Gran variedad de especies pesqueras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de valoración de los productos locales en los mercados • Atractivo de la agricultura ecológica y sostenible • Aprovechamiento del consumo turístico • Existencia de un mercado potencial de turistas interesados en el consumo de productos locales • Posibilidad de explotar mercados internacionales • Potencialidades y posibles inversiones en industrias transformadoras de los productos primarios • Condiciones óptimas para el desarrollo de la acuicultura y aprovechamiento de los medios de varada para las embarcaciones deportivas

Fuente: Elaboración a partir de tablas y figuras de *Comarplan, 1998: 87-89*

5.1.5.2. Industria, artesanía y progreso tecnológico

La industria constituye un diversificador importante de la actividad económica, disminuyendo el riesgo generado por la excesiva especialización en los servicios que tiene el Área Metropolitana de Tenerife. Este sector no tiene gran peso en la comarca, teniendo una mayor presencia en el municipio de El Rosario. En general se observan como características comunes del sector industrial en el Área Metropolitana, las derivadas de una excesiva concentración de la inversión en determinados subsectores, la gran dependencia exterior, el alto porcentaje de industrias no legalizadas y una gran

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

potencialidad para productos canarios que se fabrican en la Comarca (Comarplan, 1998: 49).

Uno de los problemas más importantes de la localización industrial es la escasez de suelo disponible. Además de las importantes debilidades derivadas de las condiciones de alejamiento respecto de los grandes mercados de bienes y servicios y de la pequeña dimensión de los mercados en Canarias, la debilidad causada por la escasez de suelo e infraestructuras de nuevas tecnologías y de la información constituye el problema central para el desarrollo de un nuevo sector industrial compatible con las exigencias de una ciudad moderna en cuanto a medio ambiente (Guirao *et al.*, 2007: 58).

Como factores condicionantes del desarrollo industrial canario se puede destacar el reducido tamaño del mercado regional, la baja renta per cápita, el difícil acceso a las economías de escala, la escasez de suelo, agua y materias primas, el alto coste del transporte de mercancías, la discontinuidad de los abastecimientos, los mayores costes de acceso, los escasos instrumentos de protección a la producción interna y que el perfil de los inversores sean adversos al riesgo. Hay que resaltar que los territorios con menor incidencia de la crisis son aquellos que cuentan con un mayor peso industrial, mejor dotación de capital humano, menor tasa de paro antes de la recesión y más apertura exterior (CES Canarias, 2015:118). En términos porcentuales, el sector industrial fue de los sectores que experimentaron una mayor desaparición de empleos entre 2009 y 2014 con un descenso del 17,7% (CES Canarias, 2015:178).

Determinadas industrias tienen un origen complejo, así la ubicación de la Refinería en pleno centro de la capital se explica por la adecuación de sus solares para la edificación, y aunque en los últimos tiempos ha vivido un severo recorte de sus instalaciones, sigue teniendo una importante presencia en la actividad industrial insular, aunque es objeto de polémica por sus efectos de contaminación y posible daño a la salud de las personas. El Puerto de Santa Cruz asume la centralidad portuaria de la isla, siendo el punto principal de flujo e intercambio con el exterior.

El sector industrial no posee un peso muy relevante en la economía canaria siendo inferior a la media estatal. De la industria metropolitana también destaca la elevada concentración en dos ramas como son "productos energéticos" y "alimentación y tabaco". En relación a los sectores propiamente industriales, existe una proporción elevada de la producción de la isla, en determinadas ramas de actividad como el caucho y plástico; el textil, confección,

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

cuero y calzado; la maquinaria y equipos mecánicos e Industria química. Ahora bien, esta aparente importancia ha de matizarse debido al escaso peso industrial de Tenerife y de Canarias en general (Guirao *et al.*, 2007: 58-62).

En las últimas décadas del siglo pasado se vivió un declive industrial. La industria tabaquera aceleró su marcha hasta principios de la década de 1970, cuando comenzó su retroceso al perder protagonismo los factores estratégicos de localización que habían motivado su expansión en el período precedente. La producción de *Cepsa*, destinada a cubrir la demanda local, la de los buques en tránsito y la de la exportación, decreció de manera paulatina a partir de 1970.

La industria naval retrocedió hasta cerrar los varaderos de la Junta de Obras del Puerto y de *Industrias Marítimas de Tenerife, S.A.* Únicamente los talleres situados en la Dársena Pesquera han mantenido una actividad de reparación y alguna construcción en madera y fibra de vidrio. Las nuevas circunstancias económicas no llevaron al cierre a todo el sector industrial establecido en la comarca.

Las pequeñas industrias ligadas al expansivo sector de la construcción persistieron en sus tendencias e, incluso, se crearon nuevos establecimientos, como lo prueba el constante aumento de las licencias de apertura, al menos hasta mediados de la década de 1980, e igual conclusión cabe para un sector de la industria agroalimentaria. La oferta de este tejido industrial no creció por tanto en la misma medida que la demanda interna, que se vio cada vez más cubierta con las importaciones de productos acabados. Este hecho queda de relieve si observamos el persistente estancamiento de la descarga de Gráneles Sólidos en el puerto de Santa Cruz frente al constante incremento de la descarga de Mercancía General, de modo que la actividad comercial se convirtió en el primer agente dinamizador de la economía del municipio (Guirao *et al.*, 2007: 46-48).

En la tabla 5.7 se muestra mediante un DAFO (Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) la realidad del sector industrial en el Área Metropolitana Tinerfeña.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 5.7. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Área Metropolitana de Tenerife en Industria y Artesanía

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Declive de las actividades industriales y limitada capacidad innovadora y de adaptación • Localización de industrias en zonas urbanas, actuando la refinería como enclave industrial y no como industria motor. Suelo industrial deficiente en equipamientos y servicios, y a precios elevados • Predominio de pymes, falta de emprendedores locales y descapitalización del sector • Las inversiones se concentran en energía, agua, alimentación, bebidas y tabaco (progresiva desaparición del sector tabaquero) • La mayor parte de la producción va destinada a un mercado interior fragmentado y limitado. El motor de muchas actividades industriales es el turismo • Escasez de recursos naturales que impide especialización y genera competencia por los recursos con otros sectores • Envejecimiento del sector artesano, débil cultura empresarial, escasa comercialización, y predominio de la producción artesanal entendida como renta complementaria y a tiempo parcial 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de sustitución de actividades industriales maduras • Desplazamiento de actividades de valor añadido (suelo industrial) a la periferia • Escaso desarrollo económico de las zonas geográficamente más cercanas (África) • Estrangulamiento del Puerto • Excesiva burocracia • No existencia de los sistemas de protección frente al exterior • Renovación del REF y POSEICAN • Polígono industrial y puerto comercial de Granadilla • La artesanía no tiene una regulación específica • Riesgo de desaparición de algunos oficios • Competencia de productos asiáticos, baratos y de menor calidad
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Suelo industrial (y de almacenamiento) en Polígonos • Mayor concienciación del sector hacia el asociacionismo • Cercanía al complejo portuario y aeropuertos • El volumen de oferta de suelo industrial es suficiente para la demanda • Importante tradición artesana en la zona • Artesanía rica y variada con diversas modalidades diferentes • Concentración de un número de artesanos de la isla en el Área Metropolitana • Creciente incorporación de jóvenes al sector artesanal • Alta calidad de productos artesanales • Bajo coste energético y escaso riego de contaminación 	<ul style="list-style-type: none"> • RUP y Estatuto Especial de Canarias (RIC, REF y otros incentivos fiscales) • Ayudas a las pymes industriales • Desarrollo de nuevas actividades en reordenación portuaria • Organismos públicos que asesoran (ITC, ITER, etc.) • Investigación en energías renovables. Parque Científico y Tecnológico de Cuevas Blancas. • Situación geográfica entre 3 continentes • Desarrollo de la industria agroalimentaria • Promocionar la artesanía como recurso turístico • Creciente demanda de la población por productos canarios • Demanda creciente de acciones formativas relacionadas con la artesanía • Ayudas europeas para la modernización artesanal

Fuente: Elaboración a partir tablas y figuras de *Comarplan, 1998: 90-91*

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

5.1.5.3. Construcción.

Es evidente la importancia de este subsector en la actividad económica de cualquier zona, ya que garantiza proveer a otros sectores de factores indispensables para desarrollarse y competir, facilita el consumo y la integración de todos los factores productivos y desarrolla las infraestructuras de comunicaciones, saneamiento, medioambiente y vivienda. El tejido empresarial del sector se concentra en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, teniendo como características generales la proliferación de empresas subcontratadas, predominio de empresas de edificación, obra civil, instalaciones, montajes y acabado de obras y se advierte la gran influencia de la inversión pública en sus resultados económicos (Comarplan, 1998: 53).

Se percibe un importante dinamismo del sector constructor en Canarias hasta 2008, motivado por obras de infraestructura de carácter público como carreteras, aeropuertos, rehabilitación de centros urbanos, así en 2005 se cifró la licitación oficial en algo más de 957 millones de euros. La crisis y la destrucción del empleo en sectores como la construcción hizo que haya más hombres en paro y muchas mujeres que antes dedicaban tiempo al cuidado del hogar de casa han tenido que buscar un empleo (CES Canarias, 2015: 137) En términos porcentuales, entre 2009 y 2014 la construcción, destruyó el 45,6% del empleo total de este subsector (CES Canarias, 2015: 178). Aunque en la actualidad, según la Cámara de Comercio (2016) la situación ha cambiado, ya que el número de empresas de la construcción de la comarca inscritas en la seguridad social ha registrado diez trimestres consecutivos de crecimiento.

Santa Cruz de Tenerife era el municipio que, antes del estallido de la burbuja y la crisis, más empleos genera en la construcción (el 23,6% del total insular) y en la actividad inmobiliaria (42,3%), seguido por La Laguna, con porcentajes inferiores al 20%, y Adeje y Arona, cuyas participaciones están por debajo del 10% (Guirao *et al.*, 2007: 53). Según datos de la EPA en el 2005, el 14,2% de los ocupados canarios pertenecen al sector de la construcción frente al 12,5% estatal, descendiendo estas cifras de forma considerable, situándose en menos del 4,67% del empleo generado en 2016 en la comarca metropolitana (ISTAC, 2016 y tabla 5.12).

En la tabla 5.8 se muestra mediante un DAFO (Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) la realidad del sector de la construcción que ha jugado un papel esencial en el desarrollo económico tinerfeño, estando caracterizado por una presencia mayoritaria de microempresas y elevada precariedad laboral.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Tabla 5.8. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Área Metropolitana de Tenerife en el sector de la Construcción

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura del sector con presencia mayoritaria de microempresas y elevada precariedad • Elevado precio del suelo urbano, que solo baja después de la crisis del 2008 • Obligatoriedad de homologación de materiales fuera de Canarias • Autoconstrucción consentida • Muchas empresas locales son subcontratadas y los productos locales son poco valorados • Escasa formación que obliga acudir a mercados externos para contratación de empresas y obreros cualificados 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de planificación pública y de profesionalización de los gestores públicos • Excesiva burocracia y lentitud de los tramites • Competencia con grandes empresas de fuera • Competencia con las empresas públicas • Contratos a la baja y bajas temerarias que empeoran la subcontratación • Monopolio de la fabricación de la emulsión asfáltica y de la fabricación del cemento que repercute en precio elevado.
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Muchos trabajos realizados por empresas foráneas pueden ser realizados por empresas locales que cuentan con experiencia contrastada • Convenios de entidades financieras para la financiación de diferentes planes de actuación • La inversión en I+D+i repercute en una mayor calidad de las construcciones • El papel de la Fundación Laboral de la Construcción que contribuye a la mejora de la formación del subsector • Alto grado de asociacionismo entre las empresas constructoras 	<ul style="list-style-type: none"> • Planes Canarios de viviendas, Convenios de Carreteras e Infraestructuras, Plan Hidrológico, etc. • Situación favorable del mercado financiero (bajo precio del dinero y préstamos bancarios más baratos) • Dedicaciones fiscales por adquirir viviendas • Subvenciones y ayudas europeas • Obligado cumplimiento de la legislación medioambiental, lo que implica inversiones en infraestructuras medioambientales • Cumplimiento de la legislación reguladora de las subcontratas que puede cualificar el sector

Fuente: Elaboración a partir tablas y figuras de *Comarplan, 1998: 92*

5.1.5.4. Servicios: Turismo y Comercio

En los municipios de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna y Candelaria, el sector servicios concentra a la inmensa mayoría de ocupados y el 86% de los empleos del mercado local de trabajo del Noreste (Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013: 38). El mercado laboral del sector servicios y específicamente el turístico padece graves limitaciones estructurales que tienen dos reflejos bastante significativos. En primer lugar, la elevada temporalidad en la contratación, que es muy superior a la de otros sectores y a la apreciada en otras Comunidades Autónomas. En segundo lugar, el bajo nivel formativo de los trabajadores, que contrasta además con lo observado en la media nacional (Revista Red Canarias Empleo nº 6, Hernández, 2016: 4).

El desarrollo del turismo es parte activa en la modificación de las jerarquías territoriales de las actividades humanas, propulsor de la creciente diversidad multicultural de la población

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

y participe de la progresiva transformación del mercado de trabajo canario. Los actores fundamentales con poder estructurante de la actividad continúan siendo los turoperadores, las compañías aéreas y la oferta alojativa. La multilocalización de la oferta turística desemboca en la intensificación de la movilidad diaria entre residencia y trabajo, o residencia y ocio. En el ámbito laboral, el compendio de las actividades económicas vinculadas al turismo es de elevada heterogeneidad interna, integra colectivos de trabajadores cuyas condiciones laborales varían dentro de una pronunciada segmentación y dualidad del mercado de trabajo. La demanda de empleo generada por el turismo implantado en Canarias, principalmente de sol y playa, se caracteriza por una pirámide de requisitos formativos y ocupaciones de base ancha, generando mucho empleo de baja formación y cuya política de contratación se centra en el control de los costes laborales y con una inmigración laboral no comunitaria que ha jugado un papel central en la expansión de este tipo de empleo. La evolución del marco institucional del mercado de trabajo a raíz de la actual crisis económica ha fomentado la precarización del empleo, con nuevas formas de contratación, como el empleo a tiempo parcial o nuevos tipos de contrato que incrementan la segmentación laboral en un contexto de una creciente movilidad internacional del trabajo (León Santana y Godenau, 2015: 95-96).

El trabajo en el sector turístico vive una situación paradójica, por un lado es el principal argumento que, en el actual contexto de crisis y desempleo masivo, justifica cualquier inversión o actuación político-administrativa favorable al sector, pero a su vez está prácticamente fuera del debate político. La discusión sobre el turismo se ha focalizado, tras la fuerte masificación de la costa, en los problemas relacionados con el uso del espacio público, siendo el empleo turístico el gran ausente de este debate (Cañada, 2015: 19-20).

Según el Plan Director de Turismo de Santa Cruz de Tenerife (2014: 17-18), la capital cuenta con 26 establecimientos alojativos abiertos (18 hoteles y 8 pensiones), que ofertan una media de 2.700 plazas (solo el 3 % de las plazas hoteleras ofertadas en Tenerife). En estos establecimientos se alojaron algo más de 185.000 viajeros que permanecieron una media de 2,2 días y con una tarifa de aproximadamente 64 € por día. El 45% de los turistas que se alojaron en Santa Cruz de Tenerife durante 2013 lo hicieron en establecimientos de alojamiento turístico, el 55% restante se alojó en residencias de familiares y amigos, u otros tipos de alojamiento no turístico. Una gran mayoría vinieron sin niños, y por motivos vacacionales. Los turistas que se alojaron en Santa Cruz de Tenerife en 2013 gastaron de media 48,39 € diarios, 9,50 € diarios más que los que se alojaron en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

el resto de la isla. La capital recibió en 2013 aproximadamente 528.000 cruceristas que vinieron en 291 cruceros. En 2014, Santa Cruz contaba con 4.846 personas empleadas en la Hostelería, de los que 1.140 estaban empleados en servicios de alojamiento.

Dentro del sector servicios destaca el subsector comercial por su importancia en la economía. El Área Metropolitana, al ser el centro demográfico de la isla, concentra buena parte de su actividad comercial, a excepción de la vinculada al ocio y al turismo (Guirao *et al.*, 2007: 15-16). El comercio minorista tiene, en cuanto a su relación con otros sectores, un carácter independiente ya que su actividad está destinada, fundamentalmente a la demanda final por lo que su evolución depende de la economía en su conjunto pero sin embargo, su capacidad de generar empleo es muy importante, convirtiéndose en el primer agente dinamizador de la economía (Guirao *et al.*, 2007: 48-54).

Se entiende que el turismo debe ejercer una posición de liderazgo con el impulso a la integración intersectorial, la creación de plataformas para su desarrollo y la mejora de la calidad de vida de los residentes. Para ello, se plantea que el sistema turístico del Área Metropolitana debe ser concebido como palanca para la dinamización económica, apostando por la recuperación, conservación, mejora, promoción y puesta en valor de los bienes y recursos, incluyendo en ellos los productos y servicios existentes. El modelo a implementar debe optimizar el número de turistas, dinamizar el comercio y mejorar la calidad de vida de la población residente ejecutando un plan de acción aplicable a medio plazo y largo plazo, estableciendo un conjunto de políticas concretas a desarrollar para configurar un modelo turístico de referencia en el archipiélago (Plan Director de Turismo de Santa Cruz de Tenerife, 2014: 4). En 2016 el 40% de los trabajadores de Canarias se dedican al Comercio y la Hostelería, con un porcentaje bastante más elevado que para el conjunto estatal, especialmente en la Hostelería, actividad con un peso muy superior en el archipiélago a la media del país (Revista Canarias Emplea, 2016: 130).

De 2000 a 2008, se incrementan más de 4 puntos porcentuales la aportación del empleo en otros servicios (actividades diferentes a la hostelería y el comercio que se mantienen constantes), procedente de la agricultura e industria que pierden terreno (Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013: 16). La comarca presenta recursos que la hacen espectacularmente singular, necesitando superar o subsanar los condicionantes comentados y definir un modelo turístico con consensos y compromisos por las partes implicadas. Por eso será positivo establecer cauces abiertos de entendimiento entre las diferentes administraciones con competencias en materia turística, sector primario y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

comercial. Hay que recordar que Santa Cruz no ha sido ajena a este proceso de tercerización, ya que la principal fuerza motriz de su génesis urbana ha sido el comercio, los servicios especializados y su papel de nodo central de la actividad económica insular (Guirao *et al.*, 2007: 90).

En la actualidad el sector turístico del territorio canario genera el 31,4% del PIB y el 35,9% del empleo. El archipiélago sigue inmerso en un buen momento turístico y cerró 2016 con cifras de turistas superiores a 2015, año récord con 13,2 millones de visitantes, incluyendo el mercado nacional. De esa manera, se afianza la fortaleza de las islas como potencia mundial en materia turística (Revista Canarias Emplea, 2016: 17). Pero esta inercia positiva y unos factores exógenos, como son la inestabilidad política y la inseguridad generada en algunos de los destinos competidores, no pueden ser los únicos pilares que sustenten el desarrollo insular (Cabildo de Tenerife y Cámara de Comercio, 2016).

La tabla 5.9 refleja las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que presenta el sector servicios en el Área Metropolitana de Tenerife de una forma esquemática y sintética.

Tabla 5.9. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del Área Metropolitana de Tenerife en el sector servicios: Turismo y Comercio

Debilidades	Amenaza
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de atractivo del comercio local y dificultad de compatibilizar horarios comerciales • Fragmentación y debilidad del mercado interior • Dificultad de competitividad del pequeño comercio y presencia de grandes superficies y multinacionales que tienen poder de influencia en el mercado e incorporan gestión avanzada • Existencia de un comercio tradicional obsoleto caracterizado por dimensiones reducidas, bajo nivel formativo, escaso poder negociador con proveedores, inexistencia de marketing y escasa capacidad de adaptación y cuota de mercado • Escaso nivel de asociacionismo de los comerciantes y falta de apoyo institucional • Insuficiente oferta alojativa y falta de infraestructuras complementarias en el litoral • Insuficiente aprovechamiento del turismo de cruceros, escasa experiencia en el desarrollo de ofertas alternativas y culturales • Falta de una imagen definida del Área Metropolitana, escaso poder de negociación con los touroperadores y precios poco competitivos respecto a otras zonas de la isla • Presión poblacional, tráfico y contaminación que provocan deterioro medioambiental y paisajístico 	<ul style="list-style-type: none"> • Crisis generalizada del pequeño comercio y fuerte presencia de grandes superficies en Santa Cruz de Tenerife y en La Laguna • Desplazamiento de los hábitos de consumo hacia otras zonas de la isla • Presencia progresiva de grandes superficies especializadas • Incumplimiento generalizado de la normativa comercial y la legislación de ordenación de la actividad comercial • Falta de adaptación en materia de apertura de establecimientos comerciales • Insuficientes mecanismos de control por parte de la Administración del cumplimiento de la normativa • Desviación a otros destinos del turismo de cruceros • Gran oferta de alojamientos en el resto de la isla, que presiona a la baja a los precios • Nuevos competidores turísticos frente a Canarias • Deterioro medioambiental por presión poblacional • Que los proyectos turísticos del Área Metropolitana copien el modelo tradicional y compitan con otras zonas de Tenerife

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Oferta comercial diversificada • Turismo de cruceros • La Laguna como ciudad universitaria y "Patrimonio de la humanidad". • Gran concentración de servicios de alto valor añadido: salud, financieros, etc. • Amplia oferta cultural, de ocio y restauración • La situación estratégica dentro de Canarias que posibilita establecer conexiones con el comercio internacional • La condición de centro turístico internacional, con elevado consumo de los turistas • Buen clima durante todo el año y variedad de paisajes • Imagen asociada a Tenerife y Canarias como destino turístico • Posibilidad de realizar ofertas complementarias dirigidas a diferentes segmentos turísticos • Buen equipamiento de servicios y ocio • Cercanía a los mercados de origen • Celebración de eventos conocidos a nivel internacional (Carnavales, Festival de Música) • Buena valoración de los turistas Capital administrativa y de negocios de la isla • Importante patrimonio histórico-artístico y cultural 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la demanda de servicios de alto valor añadido, culturales, de ocio y de restauración • Aumento de la demanda de turismo de cruceros • Peatonalización de zonas comerciales y el Tranvía como motor de la demanda turística • Creación de una imagen común y homogénea que compita con las grandes superficies • Centrales de compras sectoriales que abaraten el coste de las mercancías y garanticen rápida distribución y Asociacionismo Piramidal (zonal, sectorial, federativo) • Fidelización de la clientela • Consumidor marquista que se guiará por la imagen de calidad y trato personalizado. • Tendencia a la relación directa entre fabricante y detallista, eliminando intermediarios • Crecimiento de la demanda mundial de turismo con presencia en Canarias cada año de casi 12 millones de turistas extranjeros(2015) • Revitalización del tráfico de cruceros, yates y de los deportes náuticos • Desarrollo de turismos alternativos ligados a la naturaleza • Turismo de negocios y Congresos (Recinto Ferial) • Turismo cultural (Auditorio, Teatros, etc) • Posibilidad de realizar una oferta diferenciada del turismo de masas, pudiendo acceder a turistas con mayor poder adquisitivo • Autopistas de la información para llegar al consumidor

Fuente: Elaboración a partir de tablas y figuras de *Comarplan, 1998: 93-94*

El comercio canario está, desde hace algunos años, inmerso en un proceso de profundos cambios que afectan, fundamentalmente, a su estructura distributiva. El establecimiento de grandes superficies ha terminado afectando al comercio minorista, uno de los núcleos tradicionales más sólidos de la comarca. Y aunque el proceso de regulación actual intenta frenar la concentración de cuotas de mercado por las grandes superficies, las tendencias económicas sugieren que estos centros, situados en los alrededores de las ciudades, mantendrán o incrementarán sus cuotas de mercado, sobre todo en aquellas actividades (alimentación, textil y confección) que afectan más directamente al comercio minorista, que se ve perjudicado por no poder competir en precios, viéndose obligados a reorganizar su forma de trabajo(Guirao *et al.*, 2007: 63).

Los retos del Área Metropolitana en el comercio son la reordenación de los centros de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

logística del comercio mayorista; la rehabilitación e integración portuario-zona centro en Santa Cruz ; los ejes comerciales abiertos; el impulso de productos turísticos de calidad; programas de rehabilitación y renovación del patrimonio urbano; aprovechar la calificación de Anaga como Reserva de la Biosfera (producto turístico y de ocio); mejorar en la conectividad, viaria y senderos y un Plan específico de promoción económica y formación. El Área Metropolitana concentra un total de 4.225 establecimientos comerciales (prácticamente el 41% del Censo de Establecimientos Comerciales de la isla), que se distribuyen en 12 aglomeraciones comerciales de 40 o más establecimientos comerciales, que son concretamente: La Cuesta, Guajara, San Cristóbal o casco de La Laguna (708 establecimientos), San Lázaro, Taco, Tejina, Añaza, Barranco Grande, Santa Cruz Centro (2.161 establecimientos), El Sobradillo, Tíncer y Tegueste Casco (Plan Director insular de zonas comerciales abiertas de Tenerife, 2013: 117).

En Santa Cruz de Tenerife la oferta comercial y de servicios es muy relevante a nivel comarcal e insular, con áreas comerciales abiertas vinculadas a la zona centro o de más reciente creación como el entorno de la Avenida Tres de Mayo, con el Centro Comercial Meridiano y el Corte Inglés. La Laguna cuenta con una amplia oferta comercial destacando las áreas comerciales abiertas, donde sobresalen las calles de La Carrera y Herradores. Siguiendo la malla urbana al otro lado de la TF-5 y la prolongación de la misma por la TF-2 encontramos en su proximidad uno de los centros neurálgicos comerciales de la Isla. Entre los núcleos de La Laguna y Santa Cruz de Tenerife encontramos varias áreas comerciales abiertas ligadas a diferentes barrios, con un nivel de servicios importante. En El Rosario y Tegueste, aun siendo cabeceras municipales, por su situación geográfica, población, su nivel de servicios y equipamientos existentes, no tiene un sector comercial tan pujante como los mencionados anteriormente, aunque cuenta con una abundante presencia de pequeñas y medianas empresas comerciales (Plan Director insular de zonas comerciales abiertas de Tenerife, 2013: 114-153).

5.1.5.5. Infraestructuras. Puerto de Santa Cruz

Con el término infraestructuras designamos la parte del capital de una economía que posee un carácter público, redes de transporte y comunicaciones, instalaciones sociales, deportivas y culturales. En general se puede decir que el nivel de infraestructuras supone un factor que condiciona el potencial de crecimiento, así un mayor equipamiento

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

infraestructural incrementa la productividad de la inversión privada y genera mayor nivel de empleo. El estudio de las infraestructuras requiere una especial atención a la mejora en las comunicaciones que disminuyen el efecto discriminante para las zonas periféricas (CC.OO., 2005: 77-78). La comarca metropolitana, cuenta con un alto nivel de equipamientos que favorecen el desarrollo de su economía y sociedad, aunque en los municipios rurales como El Rosario y Tegueste, se aprecian ciertas deficiencias (Comarplan, 1998: 69)

Los retos del Área Metropolitana son resolver adecuadamente la conectividad con el resto de la isla, singularmente con el Sur, promover una racionalización del transporte público, potenciar una única Autoridad Reguladora del Transporte, realizar mejoras en la movilidad interior de la comarca, resultando prioritario una mejor integración puerto-ciudad, y en el plano funcional la interacción cruceros-comercio. El Plan Territorial Especial de Ordenación del Sistema Viario del Área Metropolitana de Tenerife (2007: 567) expone un diagnóstico relativo a las infraestructuras, con las siguientes conclusiones: aún no se ha desarrollado completamente el modelo de ordenación del Plan Insular de Ordenación de Tenerife definido para este ámbito sobre todo en lo relativo a la ordenación del suelo municipal y la ejecución de algunas obras en la red viaria y en los transportes; los núcleos de Santa Cruz y La Laguna están unidos y se está produciendo una dispersión de población residencial a los municipios adyacentes; existen zonas ocupadas por la edificación de modo inadecuado; zonas de Suelo Rústico de especial importancia, tanto por sus valores productivos como por los relacionados con sus valores naturales y paisajísticos; la estructura de Sistemas Generales Varios presenta carencias de accesibilidad y de ubicación con respecto a la edificación consolidada; dentro del ámbito existen dos elementos fuertemente estructurantes como son el Puerto de Santa Cruz de Tenerife y el Aeropuerto de Tenerife Norte y el Casco Histórico de San Cristóbal de La Laguna posee la declaración por la UNESCO de Patrimonio de la Humanidad desde el año 1999.

Las infraestructuras centrales de la comarca son el Puerto de Santa Cruz y el Aeropuerto de Los Rodeos, que es el segundo de importancia en la isla y está especializado en vuelos nacionales e interinsulares. Respecto a la comunicaciones terrestres tiene un estado bueno, aunque se observan deficiencias en zonas como Anaga. Las infraestructuras hidráulicas en cambio son claramente deficientes, ya que no proporcionan el volumen de agua suficiente para cubrir la demanda, tanto de la población, como de las actividades económicas. En relación con las infraestructuras sociales, educativas, culturales y

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

sanitarias, son las más completas de la isla, aunque se observan carencias en equipamientos para la educación de adultos, guarderías y escasa iniciativa en la oferta cultural y de ocio (Comarplan, 1998: 69-70). Casi dos décadas después, el análisis aquí esbozado sigue plenamente vigente, aunque se han producido algunas mejoras relativas a la educación y la cultura (Sociedad de Desarrollo, 2016).

El principal mecanismo de ajuste de las familias ante nuevas oportunidades de empleo es la movilidad diaria, cuya cobertura territorial se ha visto ampliado por los mayores recursos de las unidades domésticas, la mejora de la conectividad terrestre y la amplia disponibilidad de medios de transporte individuales. Esta intensificación de la movilidad diaria a través de medios de transporte individuales contribuye decisivamente a los fenómenos de saturación de las infraestructuras viarias en Tenerife, más que el propio incremento poblacional (Godenau y Arteaga, 2003: 198).

Tegueste, tiene su trama urbana en parte atravesada por la TF-13 –Ctra. General La Laguna Tejina -, la cual conecta con la TF-16 -Ctra. a Punta Hidalgo. La Esperanza, no ha sido considerado como atractor de posibles moviidades, salvo para residentes de su propio entorno urbano, dado que su realidad territorial y su relación con La Laguna, la convierten en un núcleo origen de moviidades. Los núcleos de Santa Cruz y La Laguna están unidos en la práctica, produciéndose una dispersión de población residencial a los municipios adyacentes, que sigue creciendo hacia el sur y en proceso de unión con otras entidades de población, como Taco, Santa María del Mar, El Sobradillo y Añaza. Además parte de los usos residenciales del continuo urbano se han trasladado a los municipios colindantes (El Rosario, Tegueste y Tacoronte), debido a la escasez de suelo en Santa Cruz–La Laguna, su alto coste y la mejora de las comunicaciones. La capital tinerfeña y La Laguna cuenta con una serie de servicios de carácter supramunicipal (administración, universitaria, hospitalaria...) y el acceso a los mismos para la población del resto de los municipios de la isla ha de favorecerse con los nuevos viarios previstos (Plan Territorial Especial de Ordenación del Sistema Viario del Área Metropolitana de Tenerife, 2007: 569). A la hora de explicar el fenómeno de la inmovilidad relativa de la población, son de particular interés la inestabilidad de las nuevas oportunidades de empleo y la escasez de vivienda asequible para los ingresos que se obtienen a través de estas oportunidades de empleo (Godenau y Arteaga, 2003: 198).

Santa Cruz de Tenerife, que ha sido hija de la actividad portuaria, ha estado constreñida en su desarrollo urbano por el puerto y la instalación anexa de la refinería, que han sido

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

elementos centrales de la vida municipal, ya que la ciudad emerge como incipiente núcleo portuario de La Laguna transformándose en capital insular y regional. Pero el puerto constituye también uno de los principales retos en su integración y recuperación del litoral (Guirao et al., 2007: 16). Sus oportunidades pasan por la captación del tráfico no cautivo que trascurre por la zona marítima de Canarias rumbo a Europa, África o América del Sur (Comarplan, 1998: 71).

El Puerto de Santa Cruz de Tenerife genera actualmente más de 18.000 empleos indirectos, casi 3.500 de ellos de forma directa en la provincia, que en su mayoría son puestos de trabajo de calidad y estables. Se impulsan actividades novedosas en sus instalaciones, como el pujante sector de reparación navales con el futuro astillero en construcción y la planta de Biomca Química. Es la principal factoría industrial de la Isla de Tenerife, destacando que el movimiento de tráficos ha aumentado en más de un 7% en los tres primeros meses de 2016 respecto al 2015. Esta realidad dinámica, ha chocado con los intentos de dismantelar la actividad portuaria en Santa Cruz, para justificar la construcción de un megapuerto en Granadilla. Así la mayoría de las consideraciones que figuran en el desarrollo del Plan especial del Puerto iban inicialmente encaminadas a dismantelar la importante actividad portuaria para permitir que las ubicaciones actuales sean sustituidas por zonas lúdicas, recreativas y de ocio sin ofrecer alternativas. Se siguen las tesis planteadas en otros puertos tanto españoles como del resto del mundo de acercar las ciudades al mar destinando las zonas más próximas a la ciudad a actividades de ocio, enajenadas de actividades portuarias y de libre acceso a los ciudadanos. La trascendental diferencia con la mayoría de los otros puertos del mundo que han realizado planeamientos similares es que prácticamente ninguna de las capitales en que se han llevado a cabo éstos planeamientos se han desprendido del puerto ni de su potente actividad económica sino que al contrario, lo han reubicado dentro de la propia zona portuaria, alejando las actividades pesadas y de mayor impacto ambiental de las zonas pobladas, construyendo primero las alternativas al desarrollo portuario y liberando luego los espacios infrautilizados para la ciudad (Meneses, 2016).

5.2. Mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife

El mercado de trabajo se define como la interacción entre la oferta y la demanda de mano de obra en una situación dada, dentro de una regulación jurídica determinada. El estudio

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

que realizamos del mercado local laboral cobra mayor interés cuando pasamos a obtener y comparar datos cuantitativos en secuencias temporales pues de este modo aumenta el valor de la información ya que no se basa únicamente en *fotografías* puntuales, sino en relaciones evolutivas que, una vez comparadas con otros datos de carácter cualitativo, nos darán una información de mayor utilidad y aplicabilidad (CC.OO., 2005: 6 y 96).

La demanda laboral es una manifestación de la estructura social en función de la división del trabajo, existiendo una serie de elementos a tener en cuenta para analizar los mercados de trabajo desde una perspectiva cualitativa como son los factores económicos, tecnológicos e institucionales. En cambio la producción de la oferta laboral, es decir, las personas que optan por un puesto de trabajo, está más condicionada por factores “extraeconómicos”, vinculados con la esfera de la reproducción social (FIFEDE y OBECAN, 2007: 21-22).

En Tenerife la reducción del empleo en el periodo 2007-2014 se cifra en el 18,1%, concretamente en 65.200 puestos de trabajo, dos puntos porcentuales más que la otra isla capitalina y 1,1 puntos por encima de la media del archipiélago. En 2014, en Tenerife había 295.000 puestos laborales desempeñados, de los cuales 60.000 se encuadran dentro del sector comercial, es decir, un 20,3% del total de la ocupación insular. Esa cifra es muy similar a la de Gran Canaria. Además, hay 47.600 empleos en Hostelería (16,2%), casi cuatro puntos porcentuales más que en Gran Canaria. A pesar de que se han perdido 10.000 puestos de trabajo en la actividad comercial durante estos años de crisis, el peso de este sector se ha mantenido estable sobre el conjunto del empleo insular, incrementándose en 0,9 puntos. Sin embargo, en Hostelería se ha producido un significativo aumento de 3.000 empleos (Revista Red Canarias Emplea, nº 5, 2015: 50).

La crisis desatada a partir de 2007 ha supuesto una fuerte destrucción de empleo y que a pesar de la leve recuperación nos mantiene muy lejos de los niveles de ocupación alcanzados anteriormente. La evolución del empleo el Área Metropolitana no ha sido homogénea y pueden distinguirse tres etapas (Sociedad de Desarrollo, 2016):

- a) 2007-2010.- Impacto inicial de la crisis internacional que origina una fuerte destrucción de empleo temporal, especialmente en el sector de la construcción.
- b) 2010-2013.- Período que se corresponde con las políticas de ajuste y la aplicación de las sucesivas reformas laborales en nuestro país, las cuales se traducen en un nuevo desplome del empleo, pero que afecta ya tanto al temporal como al indefinido.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

c) 2014-2016.- Los tres últimos años se han caracterizado por reflejar que se ha tocado fondo en el desempleo, aunque la recuperación es lenta y débil, y aún se dan peores cifras de paro, pobreza y desigualdad que antes de la crisis.

La crisis financiera internacional, agravada por el pinchazo de la burbuja financiero/inmobiliaria/constructora tuvo una clara repercusión en el Área Metropolitana en el periodo de crisis de crisis (2007-2013), traduciéndose en un derrumbe de los sectores inmobiliario y constructor, la desmedida exposición del sector financiero que requiere su reestructuración y recapitalización, la aceleración de las necesidades de endeudamiento público y privado, que se agravan con el corte del flujo crediticio desde la banca y el parón total en la inversión, tanto publica privada que provocan un crecimiento sostenido del paro especialmente alarmante y una modificación sustancial de las características del mercado laboral local (Sociedad de Desarrollo, 2013: 5). En los últimos años se han manifestado una serie de transformaciones que han impulsado un nuevo modelo de empleo, que ha sido explicado profusamente en capítulos anteriores, adquiriendo relevancia factores como la terciarización del mercado de trabajo, el incremento de la inestabilidad laboral y de la jornada parcial, la devaluación de los salarios, el aumento de los autónomos dependientes, la extensión de las horas irregulares y el recrudescimiento de la siniestralidad laboral (CES, 2016).

El mercado laboral canario presenta características propias derivadas de su despliegue en un territorio fragmentado que determina pequeños mercados insulares, su lejanía de los centros económicos, el mayor desarrollo del turismo y el valor de su climatología y rica biodiversidad. No obstante, la realidad laboral tinerfeña no está aislada ya que está sujeta a una serie de condicionantes, de carácter normativo y legal, común al Estado y a la Unión Europea, destacando la especial dependencia de la economía y el empleo a las variaciones de los ciclos económicos internacionales. Así, su modelo de desarrollo basado en un fuerte peso del subsector turístico depende en gran medida de la coyuntura internacional y de la situación económica de los países que aportan visitantes. El sector turístico al tener un “efecto arrastre” sobre el resto de sectores, especialmente la hostelería, el comercio y la construcción, determina aun más profundamente esta dependencia económica y laboral de las islas. Además en tiempos de bonanza económica, el desarrollo del sector constructor tiene un impacto en el suelo, en el sector agrícola y en el paisaje, generando un modelo de desarrollo más expansivo que intensivo (FIFEDE y OBECAN, 2007: 16).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

En relación con la oferta (contrataciones) y demanda (paradas/os), el mercado local de trabajo en el Área Metropolitana de Tenerife se caracteriza desde 2008 hasta finales del 2013 por el agravamiento de la concentración en los niveles más bajos de cualificación tanto en la oferta como en la demanda; un paro femenino que, desde comienzos de la crisis disminuye su diferencial respecto del masculino (no porque se haya dado una superior contratación de mujeres, sino porque la caída del sector de la Construcción afecta fundamentalmente a hombres); un hundimiento casi total de la contratación indefinida; el crecimiento en una primera fase (hasta 2010) del impacto de las contrataciones efectuadas por las Administraciones públicas y en una segunda fase (a partir de 2010) se contrae significativamente la contratación pública y el paro crece de forma constante mes a mes, aunque no deje de mostrar sus momentos clásicos de remisión estacional en verano y navidad (Sociedad de Desarrollo, 2013: 6). En años posteriores (2015-2016) se percibe una reducción paulatina del paro, en el marco de una recuperación económica general y una precarización de las relaciones laborales.

5.2.1. Movilidad laboral y mercados locales de trabajo en Tenerife

Hasta bien entrado el siglo XX, la cercanía entre el lugar de trabajo y el lugar de residencia es un factor de elevado poder explicativo en la configuración espacial de los asentamientos poblacionales; allí donde se desarrollaban las actividades productivas se generaban los asentamientos poblacionales (Burriel de Orueta, 1982, Godenau y Arteaga, 2003: 106).

El sistema familiar canario es similar al español, aunque se detectan algunas particularidades como su configuración territorial en un espacio fragmentado en siete islas, que impone unos espacios de actividad diaria que, como máximo, cubrirían el espacio insular, y por tanto las estrategias de búsqueda de empleo y vivienda serán intrainsulares. El tamaño medio de la familia canaria sigue siendo algo superior a la media nacional aunque la rápida reducción de la fecundidad durante las últimas décadas ha acercado las tasas canarias a la media nacional. La educación superior cuenta en Canarias con dos universidades en las islas centrales y los residentes de las otras cinco islas si quieren cursar estudios superiores, tienen que migrar temporalmente. La inmigración ha fomentado la aparición y ampliación de segmentos específicos de hogares como la inmigración de retiro, habitualmente personas mayores, y la inmigración individual de hombres y mujeres jóvenes por motivos laborales. La estructura de los hogares canarios está marcada por la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

importancia del segmento de familias de niveles formativos y económicos medio-bajos y sus restricciones presupuestarias tienen repercusiones en sus posibilidades migratorias (Simó *et al.*, 2002; Godenau y Arteaga, 2003: 169).

El concepto general de la movilidad recoge todos los desplazamientos de las personas en el espacio, conllevan cambios de residencia o no, existiendo otros destinos de la movilidad diaria que no son laborales como son los lugares de compra, los centros educativos y lugares frecuentados por razones de ocio que conforman el denominado espacio de actividad diaria que no es fijo y su extensión depende de la disponibilidad de infraestructuras y medios de transporte. Según la encuesta *Movilia 2000*, sobre la movilidad diaria, el tiempo medio de desplazamiento al trabajo es de 26 minutos en Canarias y la mayor accesibilidad laboral en Tenerife se da en el mercado local de trabajo del Noreste (incluidos los municipios del Área Metropolitana) y en el Sur de la isla (Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 76-77).

Hay diversos factores que inciden en la movilidad de la población, así la oferta de suelo urbanizable está limitada por la protección del 40% del territorio en Canarias; la planificación territorial de las últimas décadas se puede calificar como laxa y permisiva; la estructura de la propiedad de suelo, el sistema de herencia y la viabilidad decreciente de la agricultura en pequeñas extensiones ha contribuido a la construcción dispersa en ubicaciones rurales de buena accesibilidad; la incorporación de las generaciones del *baby boom* de los años sesenta a la demanda, la creciente renta per cápita y las compras de vivienda por propietarios del exterior, ha contribuido al fuerte crecimiento de la demanda de vivienda en propiedad, con un mercado de alquiler escasamente desarrollado y regulación pública irrelevante. Existe una creciente propensión a una segunda vivienda, mayor entre la población con primera residencia en la capital, situando su segunda vivienda habitualmente en otro municipio de la misma provincia. Las intensas migraciones internas durante los años sesenta y setenta forman parte de la explicación de este fenómeno, con la adquisición de nuevas viviendas (el “apartamento en el Sur”) en municipios habitualmente costeros con fines de ocio (Godenau y Arteaga, 2003: 167 y 188; Godenau *et al.*, 2005).

Las implicaciones de esta situación de cara a la movilidad de la población se resumen en la escasez de suelo urbanizable y la alta densidad demográfica que refuerzan la importancia de la regulación de la oferta local de vivienda. La escasa oferta de viviendas de alquiler, el predominio de las viviendas en propiedad, la fuerte competencia entre los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

usos del suelo en las zonas costeras y la estructura de la propiedad de suelo, resultado del histórico minifundismo en las zonas rurales, facilita a un segmento de la población el acceso a la autoconstrucción de viviendas, con un patrón de poblamiento caracterizado por su dispersión. Gran parte de la población residente en Tenerife, en torno a un 80%, emplea menos de media hora para llegar de su casa al lugar de trabajo y se detecta la lógica relación positiva entre el tiempo empleado en los desplazamientos y la distancia superada (Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 81).

Tabla 5.10. Procesos demográficos y laborales. Determinantes y componentes de la movilidad diaria

Resultados y procesos demográficos	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados demográficos: Crecimiento, Estructura y Distribución de la población • Procesos demográficos: Movilidad diaria, Migraciones interiores y exteriores, Fecundidad y Mortalidad • Resultados laborales: Población activa, Población ocupada, Población desempleada, Salarios, Características del empleo creado, Contratos y sus características y Propensión a la economía sumergida
Procesos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Oferta de trabajo: formación y creación de empleo • Ajustes reactivos en el marco institucional del mercado de trabajo (ej. envejecimiento y edad de jubilación)
Otros determinantes	<ul style="list-style-type: none"> • Determinantes no laborales de los procesos demográficos • Determinantes no demográficos de los procesos laborales
Determinantes de la movilidad diaria asociados a la unidad de toma de decisiones	<p>Estructura del hogar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tamaño del hogar • Posición del miembro del hogar afectado por la nueva oferta de empleo (padre o madre de familia, hijo) • Fase del ciclo vital del hogar (soltero, pareja sin hijos, pareja con hijos pequeños, pareja con hijos mayores, pareja después de salida de los hijos) • Lugares de residencia de otros familiares que colaboran con el hogar (particularmente “los abuelos”) <p>Situación socioeconómica del hogar</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingreso único o varios ingresos (y lugares de trabajo) • Trayectoria laboral del miembro del hogar que recibe la nueva oferta de empleo: Nivel de instrucción, profesión, exigencias de movilidad derivadas • Trayectoria laboral y educativa de otros miembros del hogar
Determinantes de la movilidad diaria asociados al lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Características del nuevo empleo: Salario; estabilidad laboral; Valoración de otros elementos del atractivo de la nueva ocupación • Posición relativa del nuevo lugar de trabajo en relación al actual espacio de actividad diaria
Factores asociados al lugar de residencia	<ul style="list-style-type: none"> • Características de la vivienda: tamaño; precio; régimen de tenencia (propiedad, alquiler) • Entorno de la vivienda: Ambiente natural, Ambiente cultural y Condiciones de accesibilidad • Valor de la vivienda en función de las actividades diarias de los miembros del hogar; Distancia a otros lugares de trabajo; Distancia a otros lugares del espacio de actividad diaria (educación, ocio, familiares, etc.)

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Factores asociados a los obstáculos intermedios	<ul style="list-style-type: none"> • Distancia entre lugar de trabajo y lugar de residencia • Medios disponibles de transporte • Coste temporal y monetario del trayecto diario • Accesibilidad física (infraestructuras de transporte)
Componentes de accesibilidad Geurs y Ritsema van Eck (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Componente de transporte: refleja el tiempo de viaje, costes y esfuerzos de viajar entre origen y destino (función de impedancia). • Componente espacial: refleja la distribución espacial de actividades en destinos (por ejemplo trabajo, escuelas, tiendas) y la demanda de estas actividades (trabajadores, alumnos, habitantes). • Componente temporal: refleja las restricciones temporales de los individuos y actividades disponibles. • Componente individual: refleja las necesidades, capacidades y oportunidades de los individuos.

Fuente: Elaboración a partir de “*La movilidad en los mercados locales de Tenerife*” de Godenau y Arteaga (2003: 16-19) y “*Los Mercados Locales de Trabajo y sus condiciones de accesibilidad en Tenerife*” de Barrios, Godenau y Schorn (2009: 71-76).

Las singularidades espaciales y el tipo de oferta laboral de cada municipio y de los municipios colindantes y las características sociodemográficas de la población ocupada determinan en gran medida la movilidad laboral diaria. Así podemos realizar una clasificación de los municipios teniendo en cuenta su movilidad laboral externa, con la información extraída del Censo de Población (INE, 2001).

El primer grupo es el formado por los municipios de menor movilidad laboral externa media (menor del 20%), y mayor población activa media, que bien son capitales de provincia, o municipios con una oferta turística importante, siendo en ambos casos, la oferta de empleo de los mismos elevada. En este grupo se encuentran Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas de Gran Canaria, cuya baja movilidad externa es explicada debido a que sus ocupados trabajan fundamentalmente en su municipio de residencia. Estos municipios son capitales administrativas y los centros universitarios están ubicados muy cerca de ellas, lo que explica que sea el grupo con mayor porcentaje de trabajadores con formación cualificada. También se encuentran en este grupo los municipios del sur de la isla de Tenerife y de Gran Canaria, con fuerte actividad turística. El segundo grupo es el formado por los municipios de movilidad externa intermedia, con una actividad económica de cierta relevancia, como son La Laguna, Icod de los Vinos, La Orotava y Guía de Isora en Tenerife, por lo que sólo un 40% de sus trabajadores residentes tienen que desplazarse a otro municipio para realizar su actividad laboral diaria. Por último, el tercer grupo abarca municipios con una alta movilidad externa, que se caracterizan por ser espacios geográficos donde reside una parte importante de la población pero sin una gran oferta laboral, siendo municipios cercanos a Santa Cruz de Tenerife, como son en su vertiente

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

norte, Santa Úrsula, La Victoria de Acentejo, La Matanza de Acentejo, Tacoronte, Tegueste o El Sauzal, y en la vertiente sur, El Rosario, Candelaria y Arafo, donde ciertas zonas de estos municipios presentan características propias de las llamadas “ciudades dormitorio” (Barrios y Hernández, 2014: 7-24).

La delimitación de los mercados locales de trabajo en Tenerife son un instrumento analítico clave para diseñar políticas de empleo en ámbitos infrarregionales, que supone la división de un espacio en diferentes zonas en atención a la movilidad laboral diaria de la población residente en el mismo, en tanto que se consideran los lugares de trabajo y de residencia de la población ocupada en dicho espacio como elementos definitorios de esas áreas económico-funcionales. Los mercados locales de trabajo surgen como áreas relativamente autónomas, de forma que las empresas pueden reclutar la mayor parte de sus empleados en esa área, y los residentes en ella pueden obtener un puesto de trabajo sin necesidad de desplazarse fuera. Constituyen, por lo tanto, espacios donde la oferta de trabajo prácticamente cubre los requerimientos de la demanda, o, al menos, lo hace en gran medida (Godenau y Arteaga, 2003: 35-36; Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 68).

En este sentido hay que recordar la pronunciada heterogeneidad territorial del mercado de trabajo de Tenerife. La división del espacio insular en diferentes mercados locales de trabajo atendiendo a la movilidad laboral diaria, requiere de información estadística que muestre simultáneamente, para el conjunto de la población, tanto el lugar de trabajo como el lugar de residencia y las interrelaciones entre las configuraciones institucionales del sistema familiar, del mercado de trabajo y del mercado de vivienda, factores que explican la movilidad de corta distancia en el interior de la isla (Godenau y Arteaga, 2003: 88-89).

La isla de Tenerife está constituida por ocho espacios comarcales, integrados por un número variable de municipios (de 3 a 5). Responde a una división bastante generalizada y aceptada de la isla, en la que destacan tres grandes áreas: metropolitana, barlovento y sotavento. A partir de ahí, se han establecido otras agrupaciones menores que son operativas y coherentes, tanto desde la perspectiva territorial como desde el punto de vista administrativo. Estas comarcas son: Abona, Acentejo, Área Metropolitana, Daute, Tenerife Icod, Suroeste, Valle de Guimar y Valle de La Orotava (Revista Red Canarias Emplea, nº 5, 2015: 50).

La división comarcal de Tenerife, que se analiza y desglosa en la Tabla 5.11, es definida por la Encuesta de Población Activa desde una perspectiva territorial y administrativa, configurando áreas pequeñas o mercados de trabajos locales que se corresponden con las

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

comarcas e islas, coherentes desde el plano geográfico e institucional. Esta tabla que describe la división comarcal de Tenerife tiene una marcada vinculación con la figura 1.1 del capítulo introductorio de esta tesis, y que delimita el mapa del Área Metropolitana de Tenerife y del mercado local de trabajo del Noreste.

Tabla 5.11. División comarcal de Tenerife, según la EPA, desde la perspectiva territorial y la óptica administrativa			
Abona	Arico Fasnia Granadilla de abona San Miguel Vilafior	Icod	La Guancha Icod de los Vinos San Juan de la Rambla
Acentejo	El Sauzal La Matanza de Acentejo La Victoria de Acentejo Santa Úrsula Tacoronte	Suroeste	Adeje Arona Guía de Isora Santiago del Teide
Área Metropolitana	El Rosario La Laguna Santa Cruz de Tenerife Tegueste	Valle de Güimar	Arafo Candelaria Güimar
Daute	Buenvista del Norte El Tanque Garachico Los Silos	Valle de la Orotava	La Orotava Los Realejos Puerto de la Cruz

Fuente: ISTAC. Cuadro de la EPA que distingue las 8 Comarcas y agrupa a los 31 municipios de la isla de Tenerife según la Metodología para la estimación de pequeñas áreas de Canarias. Se resalta en cursiva y en negrita a los 12 municipios que constituyen el mercado local de trabajo del Noreste (Godenau y Arteaga, 2003; Barrios, Godenau y Schorn, 2009).

5.2.2. Mercado local de trabajo del Noreste de Tenerife

En la determinación de los mercados locales de trabajo en Tenerife, se pueden encontrar tres áreas claramente diferenciadas, que en su conjunto no comprenden todo el territorio insular, quedando varios municipios sin adscribir a área alguna, en la medida que no presentan una integración clara en ninguno de los mercados. Las áreas identificadas son el mercado local de trabajo del Noreste, el mercado local del Norte y el mercado local del Sur (Godenau y Arteaga, 2003: 91-92).

El Área Metropolitana encajaría en el mercado local de trabajo del Noreste de Tenerife, cuyo lugar central es el municipio de Santa Cruz de Tenerife, en el que recae la condición de capital insular, provincial y regional, cuyos efectos económicos en el ámbito laboral ejercen su influencia sobre los municipios de Arafo, Candelaria, Fasnia, Güimar, San

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Cristóbal de La Laguna, La Matanza de Acentejo, El Rosario, El Sauzal, Tacoronte, Tegueste y La Victoria de Acentejo (Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 69). En su conjunto, todos estos municipios conforman un espacio contiguo, donde la intensidad de la movilidad laboral intermunicipal diaria adquiere un elevado grado intrazonal (93% de los desplazamientos generados en el conjunto de municipios tiene su destino en esos mismos municipios). Si se observa la intensidad de la movilidad de la población residente en cada municipio, ésta es más o menos intensa en función de la mayor o menor cercanía del municipio a los lugares centrales del área (Guirao *et al.*, 2007: 54).

En el mercado local de trabajo del Norte de Tenerife, el atractivo laboral de Puerto de la Cruz se deja ver sobre los municipios situados de su entorno: La Guancha, La Orotava, Los Realejos, San Juan de la Rambla, y Santa Úrsula. En esta área también se observa, que la movilidad laboral intermunicipal adquiere mayor o menor intensidad en función de la mayor o menor cercanía de los municipios al lugar central del área. Sin embargo, la intensidad de la movilidad intrazonal es la menor de las tres zonas de la isla, lo que pudiera apuntar al decaimiento del atractivo laboral del Puerto de la Cruz. En cambio el mercado local de trabajo del Sur de Tenerife, centra su potencialidad en los municipios de fuerte desarrollo turístico, Adeje y Arona, que les convierte en lugares de trabajo centrales de la vertiente Sur y del extremo noroeste de la isla. Se añade a estos municipios, aunque con menor peso, Santiago del Teide, y los municipios de Arico, Granadilla, Guía de Isora, San Miguel, El Tanque y Vilaflor. En esta zona, que ha experimentado un rápido crecimiento económico, se da la mayor tasa de movilidad y se observa que su intensidad varía en función directa de la mayor o menor cercanía del municipio al lugar central de trabajo. La aplicación de los requisitos exigidos (en cuanto a intensidad en las interacciones laborales de un municipio con los del área a la que se incorpora) hacen que se deje fuera de clasificación los municipios de Garachico, Icod y Los Silos, cuyos lazos funcionales con cualquier área son débiles (Godenau y Arteaga, 2003: 89-92).

El mercado local de trabajo del Noreste, se caracteriza por una pronunciada segmentación, con un segmento primario de escasa expansión y fuerte rigidez, y un segmento secundario en pleno crecimiento y destacada inestabilidad del empleo. La especialización en servicios turísticos y, en menor medida, en actividades de construcción, conlleva una intensa creación de empleo en los segmentos que requieren menor formación y que muestran una clara sensibilidad coyuntural. Esta especialización económica se relaciona con las correspondientes bajas barreras de entrada, la importancia de la

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

economía sumergida, la oferta de trabajo de bajos salarios. El turismo de masas en Canarias, con pocos avances en la productividad, tiene en el coste laboral uno de los apartados más críticos de su estructura de costes de producción. Las prestaciones por desempleo, con altas tasas de sustitución han contribuido a hacer más llevadera la situación de desempleo en el contexto de estrategias de búsqueda de empleo frecuentemente limitadas al mercado local de residencia. Contribuye a esta escasa movilidad la situación familiar y el mercado de vivienda (Cachón, 2002; Trilla, 2001: 40-41; Godenau y Arteaga: 175-178).

Hay que señalar que el mercado local de trabajo del Noreste, con el binomio Santa Cruz-La Laguna como principales centros de creación de empleo, está condicionado por el hecho de tratarse de la principal aglomeración urbana en la que vive casi la mitad de la población de Tenerife, y que cuanta con una mayor diversificación de la actividad económica que es típica en las áreas metropolitanas (Godenau y Arteaga, 2003: 199).

El Mercado Local de Trabajo del Área Metropolitana lo constituye estrictamente los municipios de Santa Cruz, La Laguna, Tegueste y El Rosario, y su núcleo de trabajo y cabecera del mercado es la capital, donde se produce mayor tráfico de movilidad laboral diaria. Los aspectos más destacados del mercado laboral del Área Metropolitana están estrechamente vinculados a los rasgos definitorios del mercado laboral canario. En la comarca metropolitana, los trabajadores pueden acceder desde sus lugares de residencia a un amplio número de empleos relativamente cercanos, pero se ven obligados a aceptar una velocidad de desplazamiento inferior cuando intentan superar estas distancias relativamente cortas (Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 81).

El mercado local de trabajo del Noreste, con el binomio Santa Cruz-La Laguna como principales centros de creación de empleo, está marcado por el hecho de tratarse de la principal aglomeración urbana en la que vive casi la mitad de la población de Tenerife y contar con la mayor diversificación de la actividad económica que es típica para las áreas metropolitanas (Godenau y Arteaga, 2003: 199).

En este contexto Santa Cruz de Tenerife y el resto de municipios colindantes (al igual que Las Palmas de GC) están considerados como municipios pertenecientes al clúster de alto nivel (high-high) de parados, pero con un bajo nivel (low-low) de accesibilidad a las oficinas de empleo (Suárez Cano, 2011: 245-246). Lo que evidencia la fuerte debilidad de las políticas activas de empleo en la comarca, y la escasa coordinación y claridad competencial de los órganos e instrumentos municipales de actuación en materia de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

empleo, que se percibe en la clara indefinición de las AEDL y de la Sociedad de Desarrollo y en la inexistencia de una efectiva armonización o autoridad política única en empleo y desarrollo local (Calvo, 2016).

La movilidad diaria está cobrando cada vez más protagonismo en la isla como referente de actuación para las políticas públicas, ya que una mejora de las comunicaciones entre los Mercados Locales de Trabajo permite acceder a las oportunidades de empleo de toda la isla. En el Área Metropolitana de Tenerife, los trabajadores pueden acceder desde sus lugares de residencia a un amplio número de empleos relativamente cercanos, pero se ven obligados a aceptar una velocidad de desplazamiento inferior cuando intentan superar estas distancias relativamente cortas (Barrios, Godenau y Schorn, 2009: 81).

5.2.2.1. Evolución del empleo y desempleo

Este apartado estará dedicado a detallar los aspectos sectoriales y la estructura del empleo según sectores de la actividad económica y analizar la evolución del paro en la zona. En el Área Metropolitana de Tenerife existe un alto grado de autocontención laboral en todas las profesiones, debido a la amplitud del territorio comprendido, el elevado peso demográfico de la comarca y las funciones capitalinas que ejerce para el conjunto de la isla, con la presencia de actividades más especializadas y tradicionalmente consolidadas, sin olvidar el atractivo residencial de la zona (Godenau y Arteaga, 2003: 97).

La composición sectorial del empleo y su relación con la actividad económica se refleja en la tabla 5.12.

Tabla 5.12. Número de empleos y relación con la actividad económica					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total empleos
Canarias	20.387 2,72%	35.342 4,68%	39.815 5,28%	659.291 87,32%	755.034
Tenerife	8.649 2,70%	14.640 4,58%	16.679 5,21%	280.007 87,51%	319.976
Área Metropolitana	1.935 1,12%	7.324 4,24%	8.055 4,67%	155.276 89,97%	172.590

Fuente: Elaboración realizada con datos de Estadística de Empleo Registrado 1º Trimestre 2016. ISTAC.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Estos datos muestran como hay una mayor presencia en el Área Metropolitana del empleo en el sector servicios y menor en el resto de sectores, especialmente en la Agricultura. Las actividades generadoras de empleo por cuenta propia en el Área Metropolitana en los años más duros de la crisis del 2008, hasta el 2012 fueron las actividades sanitarias, servicio de comidas y bebidas, actividades jurídicas, de contabilidad y administrativas, consultoría, otras actividades profesionales, servicios de informática y telecomunicaciones. Hay que destacar que el 89,97% del empleo existente en el Área Metropolitana (2016) se encuadra en el sector servicios, que progresivamente ha concentrado cada vez más los empleos, mientras que la Agricultura evoluciona decreciendo, ya que solo alcanza un raquímo 1,12% del total del empleo existente (ISTAC, 2016).

La estructura ocupacional de Canarias, se caracteriza por la escasa presencia de técnicos y profesionales, en contraste con la amplia representación de los trabajadores de baja cualificación, padeciendo estos últimos la uniformización de sus condiciones laborales mediante la reducción salarial, jornadas de mayor tiempo de trabajo y polivalencia funcional (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 286).

El sector servicios durante las últimas décadas genera más de las tres cuartas partes del empleo registrado en los tres mercados locales de trabajo de Tenerife, aunque con una pronunciada heterogeneidad intrasectorial. Se observa que tanto en el Sur como en el Norte el empleo en hostelería tiene un mayor peso, debido al desarrollo de las actividades turísticas. El comercio también tiene una participación algo mayor en el Sur, mientras que el Noreste se caracteriza por la importancia del empleo público, más relevante en la Administración, la educación y la sanidad por su función de capitalidad (Godenau y Arteaga, 2003: 99-100).

La conclusión más significativa sobre la distribución sectorial del empleo es la escasa proporción de trabajo que representan los técnicos y profesionales en el conjunto de la estructura productiva privada canaria: 12% en 2007, 13% en 2011. Por el contrario, el trabajo se concentra mayoritariamente en los trabajadores de servicios personales, ocupaciones elementales e industrias. El peso de estos trabajadores de tareas manuales y de escasa competencia de conocimiento supera el 70% de todo el tiempo de trabajo desempeñado por el sector privado de la economía canaria (Hernández Guerra, 2016: 442-443).

En la siguiente tabla 5.13 se detallan las diferentes ramas de actividad económica y el número de empleos que generan cada una de ellas en el Área Metropolitana de Tenerife,

432

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

destacando por orden de importancia el Comercio al por mayor o al por menor; Actividades sanitarias y de servicios sociales; Administración pública, defensa y Seguridad Social; Educación; Actividades administrativas y servicios auxiliares; Hostelería; Transporte y almacenamiento; Actividades profesionales, científicas y técnicas; Industria manufacturera; y Actividades de construcción especializada aportando cada una de estas actividades más de 5.000 empleos generados en la comarca.

Tabla 5.13. Ramas de actividad económica y nº de empleos en Área Metropolitana de Tenerife

Ramas de actividad CNAE-2009	Total empleos
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados	1623
Silvicultura y explotación forestal	141
Pesca y acuicultura	171
Industrias extractivas	21
Industria manufacturera	5.569
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	452
Suministro de agua, actividades de saneamiento	1.282
Actividades de construcción especializada	5.118
Comercio al por mayor o al por menor	33.559
Transporte y almacenamiento	10.119
Hostelería	10.455
Información y comunicaciones	2.585
Actividades financieras y de seguros	3.956
Actividades inmobiliarias	1.213
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7.668
Actividades administrativas y servicios auxiliares	15.945
Administración pública, defensa y Seguridad Social	19.390
Educación	17.816
Actividades sanitarias y de servicios sociales	21.559
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3.246
Otros servicios	4.824
Actividades hogares como empleadores	2918

Fuente: Elaboración realizada con datos de Estadística de Empleo Registrado 1º Trimestre 2016. ISTAC.

El efecto más evidente y grave de la crisis en la comarca ha sido sin duda el histórico aumento del desempleo, teniendo en cuenta que al principio del milenio se produce un empeoramiento de su posición relativa, ya que se partía de tasas de paro algo inferiores a

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

la media regional, para posteriormente situarse ligeramente por encima de dicha media (Godenau y Arteaga, 2003: 105). En la actualidad las cifras de desempleo, a pesar de registrar una mejoría con respecto a su momento más adverso en 2013, siguen reflejando una situación muy preocupante con 54.160 personas desempleadas en el primer trimestre de 2016 (EPA, ISTAC) . Además, si tenemos en cuenta la evolución cronológica del desempleo se puede apreciar cómo los previsibles descensos, aunque positivos, son claramente insuficientes para reducir de manera drástica los niveles de desempleo.

En plena crisis las ocupaciones más desaconsejables (atendiendo exclusivamente a los criterios de evolución de número de demandantes y número de contratos) en el Área Metropolitana eran las siguientes: Dependientes de comercio y asimilados (compensado con gran rotación); empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios; peones de la construcción; trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados; operadores de máquinas; peones del transporte y descargadores; otros trabajadores no cualificados en otros servicios y conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera (Sociedad de Desarrollo, 2013: 40). La realidad laboral comarcal indica que los empleos de la industria manufacturera, el comercio y el transporte, tiene una presencia similar a la media de Canarias; la construcción y la hostelería, tiene valores significativamente inferiores a la media, mientras las actividades profesionales, administrativas, la Administraciones Públicas, la educación y la sanidad tienen en la comarca metropolitana un peso superior (al menos un 10% por encima) de la media del Archipiélago (Revista Canarias Emplea, 2015: 71-72).

Según las previsiones el empleo no se recuperará de manera intensa en el corto plazo, es decir, el paro no se reducirá con la celeridad que sería necesaria dadas la circunstancias. Sin embargo, a pesar del crecimiento económico de los últimos años y previsiblemente del 2017, la tasa de paro será, con diferencia, la segunda más elevada de la Unión Europea. Tal y como se explica en el análisis cualitativo (entrevistas realizadas), la crisis ha generado temor entre las empresas por lo que éstas son muy cautelosas a la hora de contratar directamente nuevos trabajadores y trabajadoras, de ahí que la recuperación económica no tenga una manifestación de igual intensidad en el empleo. Esta dinámica positiva pero insuficiente supondrá un mayor enquistamiento de las situaciones de paro para un importante número de personas lo que a su vez derivará en un aumento de la vulnerabilidad y desigualdad. En el punto relativo a la población parada, analizaremos con mayor profundidad la evolución del paro en el Área Metropolitana de Tenerife.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

5.2.2.2. Emprendimiento, capitalidad y desarrollo territorial

En muchas ocasiones las instituciones están animando a las personas en situación de desempleo a autoemplearse, existiendo una cierta idealización del emprendimiento como solución a las dificultades de la población activa para encontrar un empleo, cuando el contexto legal y administrativo al que se enfrentan no ayuda en ese camino. Para la comprensión del desarrollo económico de un territorio es necesario conocer su organización productiva y comercial así como la división sectorial del trabajo. El diseño de una estrategia favorecedora del emprendimiento que contribuya a la creación de empleo, debe partir de un diagnóstico preciso del dinamismo empresarial, detectándose la necesidad de mejorar la información, la coordinación y la coherencia entre las distintas fuentes estadísticas que estudian el tejido empresarial español, por lo que sería deseable una mayor conexión, comunicación y publicidad de la información referente al mercado de trabajo de la que disponen la Seguridad Social, la Agencia Tributaria y el Registro Mercantil, puesto que facilitaría el análisis del impacto de las nuevas iniciativas empresariales sobre el empleo (CES, 2016b, 123-124).

Canarias es una de la Comunidades Autónomas con menor iniciativa a la hora de crear empresas, con consecuencias evidentes en la generación de empleo y en la cantidad y calidad del crecimiento económico. Y es que las empresas no sólo producen sino que también procuran la innovación en cuanto a productos y procesos productivos que afectan a la calidad de este crecimiento asegurando, a su vez, más crecimiento y empleo (CES, Canarias 2015). Las empresas en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, tienen una serie de características comunes: la hegemonía de las microempresas, con menos de 10 empleados por término medio; su escasa competitividad exterior, debido a la reducida exportación tanto a los mercados nacional e internacional; su relativa juventud, la mayoría de ellas llevan pocos años en activo; depende de los arrastres que ejerce los servicios; su escasa especialización productiva con poca articulación del mercado interior y sin incentivos a la innovación tecnológica y el alto grado de mortalidad, ya que al menos 4 de cada 5 empresas tiene una vida inferior a los dos años (Bonnet, 1998: 348; Cámara de Comercio, 2016).

El perfil de asesoramiento de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local y de la Sociedad de Desarrollo a emprendedores de la comarca se distribuye de forma casi igualitaria entre hombres (52%) y mujeres (48%), con mayoría en las franjas de edad de 26-49 (80% del total) y el nivel de formación más frecuente es Bachillerato y la antigua Diplomatura

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

universitaria. Fundamentalmente se solicita asesoramiento y apoyo para desarrollar un proyecto empresarial relacionado con el sector de la restauración, seguido a mucha distancia con la actividad relacionada con la peluquería y servicios de belleza (Sociedad de Desarrollo, 2013: 64 y 2016).

El emprendedor tipo se caracteriza por diversos rasgos definitorios como son su capacidad para adaptarse a condiciones muy adversas; asertividad; asunción de riesgos; autonomía; creatividad; comunicación; concentración en sus objetivos; Cooperación o disposición a trabajar con otros para resolver problemas comunes; determinación, tenacidad y perseverancia; energía; flexibilidad; independencia de juicio; intuición; motivación de logro; objetividad; orientación al equipo; perseverancia; planificación; realismo; ser responsable de sus actos; disponer del conocimiento en aquellos trabajos que realicen y visión o capacidad para imaginar el futuro (Cámara de Comercio, 2016). En relación al empresariado local se puede definir un perfil determinado por su origen autóctono (3 de cada 4 empresarios son canarios), elevada experiencia (con edad superior a 46 años), conocimiento del mercado, escasa formación, y carácter conservador (principal factor competitivo está asociado a los recursos locales) y familiar, ya que casi un tercio de las empresas tienen este carácter (Bonnet, 1998: 348).

Las causas más frecuentes en el fracaso de las empresas son la carencia de una formación elemental como empresario; la incapacidad para conseguir una financiación suficiente para cubrir la etapa inicial; la excesiva carga financiera de los préstamos; la confusión entre ingresos y beneficios, y entre ventas y cobros; la falta de previsión económica para gastos; el desconocimiento de las técnicas comerciales de promoción y venta; la incapacidad para dirigir equipos de trabajo, administrar el propio tiempo y para delegar (CEOE y Cámara de Comercio, 2016).

En la labor de apoyo local a la constitución de empresas destacan las actuaciones en el fomento de actividades que puedan generar empresas viables (nuevos yacimientos de empleo); el fomento de emprendedores; el apoyo a organizaciones empresariales adecuadas; facilitar los recursos necesarios para el establecimiento de empresas garantizando su viabilidad; ayudas financieras y la tutorización de proyectos. El apoyo a las empresas locales por parte de las AEDL y de los demás instrumentos de desarrollo local consiste básicamente en la asistencia técnica para mejorar la comercialización, la producción, gestión, formación continua, ayuda financiera mediante subvenciones a la inversión, a la contratación, beneficios fiscales, créditos blandos, leasing, sociedades de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

garantía recíproca, capital riesgo, capital semilla, concursos de proyectos empresariales y la movilización de todos los agentes económicos y sociales. En la Sociedad de Desarrollo concretamente, el *Servicio a Emprendedores y Empresas* desarrolla un conjunto de actuaciones que tiene como objetivo promover la creación de modernas empresas, apoyando el surgimiento de nuevas vocaciones empresariales, así como favorecer la consolidación de las ya existentes (Sociedad de Desarrollo, 2016).

La evolución en la comarca del número de empleadores (empleos por cuenta propia) o empresarios, y su distribución en relación con la actividad económica, se ve reflejada en la tabla 5.14, con un claro predominio del sector servicios que aglutina al 85,53% de los empleadores.

Tabla 5.14. Número de empleadores (empleos por cuenta propia) y relación con la actividad económica					
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total empleos
Canarias	2.594 2,91%	5.243 5,89%	13.126 14,75%	68.049 76,45%	89.012
Tenerife	1.081 2,77%	2.164 5,54%	5.587 14,30%	30.224 77,39%	39.056
Área Metropolitana	487 2,44%	799 4,00%	1.605 8,03%	17.087 85,53%	19.978

Fuente: Elaboración a partir de datos de Estadística de Empleo Registrado 1º Trimestre 2016. ISTAC.

La propia estructura empresarial del territorio va generando empleos y se van insertando en ella una serie de trabajadores en función de la dinámica económica. Los yacimientos de empleo se caracterizan, tal y como hemos visto en los capítulos anteriores, por ser actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales; se configuran dentro de mercados incompletos o irregulares y tienen un ámbito de producción y prestación territorialmente definido en el espacio local; son intensivos en mano de obra, de lo cual se deriva en muchos casos las bajas tasas de productividad; requieren en su inicio de una organización de la oferta y la demanda en el mercado y son frecuentemente impulsada desde instancias públicas. Muchos de estos servicios no requieren de especiales requisitos de cualificación, siendo diferentes de los servicios tradicionales. En el contexto canario son de especial interés las actividades empresariales relacionadas con las energías renovables y tecnologías del agua, el reciclado, la acuicultura, la agricultura ecológica, la gestión del conocimiento, el diseño industrial y textil, la biotecnología, los transportes y logística

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

internacional entre América, Europa y África. Asimismo, pueden ser de interés en el ámbito comarcal los servicios sanitarios, las actividades culturales, la reconversión del sector turístico, la potenciación de la agricultura hacia nuevas producciones y actividades, la atención a la dependencia, la valorización del patrimonio natural y rural y el diseño industrial (*Emprender en Canarias*, Brito, 2015).

A pesar de las limitaciones y dificultades para el emprendimiento, en los últimos años el índice de confianza empresarial mejora, superando la media regional y estatal, con datos esperanzadores, como que la isla cierre el tercer trimestre de 2016 con un total de 359.770 ocupados según la EPA, nivel que no se alcanzaba desde comienzos de 2008, y que el número de parados registrados se sitúe por debajo de los 100.000 por primera vez desde el segundo semestre de 2009 (Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife, 2016).

Con el problema del empleo-desempleo en el centro de las preocupaciones de la vida pública, y teniendo en cuenta las características actuales del Área Metropolitana, el rol como capital administrativa y económica de Santa Cruz de Tenerife (capital de la provincia y capital de la Comunidad Autónoma, compartida con Las Palmas de Gran Canaria) tiene una gran impacto y trascendencia en el análisis que se debe realizar del mercado local de trabajo, requiriendo incidir en los siguientes factores: la mejora del entorno social (control de la delincuencia y de la drogadicción, reducción de la marginalidad, etc.); la disminución de los problemas de contaminación acústica, de tráfico y aparcamientos y de limpieza; la descentralización de los servicios de la administración pública, para que estén más próximos a los ciudadanos; el embellecimiento y la puesta a disposición de los habitantes de Santa Cruz y de su entorno del medio natural (particularmente el litoral marítimo Anaga) y del patrimonio histórico; la oferta creciente de equipamientos colectivos y la disponibilidad de espacios dedicados a la transmisión de la cultura y el aumento de la renta per cápita con la consiguiente reducción de la tasa de desempleo (Plan General de Ordenación de Santa Cruz, 2015).

En cuanto a las ramas de actividad que tienen una mayor productividad del trabajo, Santa Cruz pierde participación respecto del resto de Tenerife y de Canarias en general, tanto en Hostelería como en Intermediación financiera. Se resisten a la caída Transportes y comunicaciones, Servicios empresariales e inmobiliarios, Comercio y reparación y Construcción ya que mantienen aproximadamente igual su participación relativa. Y la Administración pública y Educación, que tienen una productividad del trabajo similar a la media, también reducen su participación relativa. La rama de Educación ha crecido menos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

debido al estancamiento de la población, especialmente en las cohortes de jóvenes. En cuanto a la distribución territorial dentro del municipio, el Distrito Suroeste, Salud-La Salle y Ofra-Costa Sur son los más azotados por el paro, Anaga se mantienen con mejores tasas fundamentalmente por el colchón familiar y Centro-Ifara, alberga el núcleo económico del municipio y presenta mejores niveles de vida y renta (Sociedad de Desarrollo, 2016).

El contexto de crisis y posterior leve recuperación en el ámbito estatal y canario tiene su cara más amarga en el mercado laboral, así la intensa creación de puestos de trabajo que tan buenos resultados rindió en términos de reducción de la tasa de paro durante la etapa expansiva anterior al 2008, dio paso a la masiva destrucción de empleos y el fuerte ascenso del desempleo en el periodo de crisis y una leve recuperación a partir del 2014, teñida de precariedad laboral. El proceso de ajuste en el mercado de trabajo fue especialmente intenso en el Área Metropolitana de Tenerife que alcanzó cifras de paro que afectaban casi a un tercio de la población activa, lo que plantea la necesidad de reorientar el modelo económico vigente y en estrecha relación con lo anterior, la pertinencia de abrir un debate acerca de los factores que impiden la creación de empleo de mayor calidad y más estable (Sociedad de Desarrollo, 2015).

5.2.2.3. Empleo precario, segmentación laboral y exclusión social

En el estudio que se desarrolla en este capítulo, se toma como fuente de información primaria las diferentes encuestas de población activa, mostrando como los factores que inciden en la estructura del mercado de trabajo interaccionan de forma diferente en cada territorio, dando lugar a estructuras de empleo también diferentes, altamente influenciadas en ocasiones por las características de la especialización productiva local, pero no exclusivamente por ellas. Las segmentaciones del mercado pueden ser diversas en función de los criterios utilizados para su descripción, así si utilizamos criterios de calidad del empleo se puede observar que existe un mercado de puestos primarios en el que los puestos de trabajo están bien pagados, donde están reglamentadas las funciones a desarrollar, donde existe cualificación coexistiendo con mercado secundarios poco cualificados, con empleos inestables y estacionales. La proporción de ambos mercados es distinta en función de la coyuntura económica y los modos de acceder a ellos también son distintos, al igual que la permeabilidad entre unos y otros. De hecho, según los sectores, una de las formas de acceder al mercado primario es pasar antes por el secundario

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

(Sánchez, 2008: 121; CC.OO, 2005: 17).

El estrecho marco institucional que condena a muchos inmigrantes a la economía sumergida (Cachón, 2002: 113) y las características estructurales de Canarias, con un fuerte crecimiento del empleo en la construcción y los servicios en la pasada década, su posición fronteriza en el extremo sur de la Unión Europea, con cercanía geográfica a las costas africanas, y los lazos migratorios que históricamente han vinculado la sociedad canaria con los países iberoamericanos y africanos, constituyen algunas particularidades. que explican la amplia afluencia de inmigrantes sin permisos de residencia y trabajo que entran por los distintos modos de entrada que tienen a su disposición (aérea, marítima), concentrándose en la provincia de Santa Cruz de Tenerife en la vía aérea y las procedencias iberoamericanas (Godenau y Arteaga, 2003: 154).

El grado de dispersión territorial de la población extranjera en Tenerife es relativamente alto si se compara con las demás islas; mientras que en los años ochenta los flujos se dirigían básicamente a algunos ámbitos concretos, en los últimos años se han diversificado los destinos; ganando peso relativo como destino el Sur de Tenerife; gran parte de la inmigración se dirige a zonas costeras y se observan en determinados segmentos de la inmigración la formación de enclaves (Zapata, 2002: 355; Godenau y Arteaga, 2003: 157).

Las ocupaciones principales de los inmigrantes irregulares se concentran en la hostelería, el comercio y los servicios personales que suman el 94% del total de empleos ocupados. Llama la atención la ausencia de las actividades agrarias y de la construcción, detectándose la especialización de los africanos en hostelería y comercio, de los iberoamericanos en los servicios personales y de los asiáticos en comercio y servicios personales. Los nichos laborales en los que se desenvuelven los inmigrantes irregulares se constituyen como resultado de la combinación de las cuencas de empleo (mercado local de trabajo), las categorías profesionales (concepto estrechamente relacionado con la formación) y las características de los puestos de trabajo (relacionado con la segmentación del mercado de trabajo). A su vez, las condiciones laborales a las que se enfrentan los inmigrantes son resultado de la combinación del reducido capital humano de los trabajadores, la mayor propensión a la contratación temporal, la baja cobertura de la negociación colectiva, las largas jornadas medias anuales pactadas y reales, la mayor incidencia de la siniestralidad laboral, y las bajas ganancias medias (Domínguez Mújica *et al.*, 2001: 154; Godenau y Arteaga, 2003: 155-156; Cachón, 2002).

El mercado local de trabajo se caracteriza por una pronunciada segmentación del mercado

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de trabajo, con un segmento primario de escasa expansión y fuerte rigidez, y un segmento secundario en pleno crecimiento y destacada inestabilidad del empleo. En este sentido, conviene destacar que la demanda de trabajo en Tenerife encaja nítidamente con el modelo de negocio y la evolución temporal del sector servicios y del destino turístico que condicionan la estructura y las características del empleo. Los cambios en la gestión empresarial y las innovaciones tecnológicas han provocado la ampliación de los empleos de bajos requisitos formativos, la fragmentación y reducción del poder de negociación de los trabajadores en microempresas y subcontrataciones y una creciente rotación entre puestos de trabajo, con fórmulas contractuales precarias (Santana Turégano, 2003: 295 y León Santana y Godenau, 2015: 89).

A la tendencia negativa de tercerización, temporalidad, parcialidad y siniestralidad, se unen los bajos salarios, la desigualdad en las retribuciones y una pobreza cronificada que se transmite de generación en generación y que se ha agudizado durante la última crisis. En un contexto de “desregularización” de las relaciones laborales en las sucesivas reformas laborales, el acceso a un empleo puede no ser suficiente para garantizar una salvaguarda de la vulnerabilidad y pobreza. Hay una elevada cobertura de puestos estructurales o permanentes con contratos temporales, una baja apuesta por la formación y el capital humano y una tendencia a la minimización de los costes laborales, incluidos los salariales. La crisis ha aumentado la concentración de la renta y los que menos tienen son los que más han perdido. Este patrón, que es común con España, que explica que seamos uno de los países más desiguales de la UE, se da de forma más exagerada en el Área Metropolitana de Tenerife (Martínez y Padrón, 2016)

En un contexto como el marcado por estudios como el llevado a cabo por Zugasti (2015), en el que buena parte de la población española se ha visto obligada a trabajar un mayor número de horas para cobrar menos. Se analiza la evidencia de la concentración del empleo precario o del desempleo en las mismas familias, y los riesgos añadidos que suponen la ocupación en la economía informal para las familias pobres, ya que carecerán de cobertura de la seguridad social, tendrán bajos ingresos, y estarán más condicionados por la estabilidad y sensibilidad del ciclo económico (Manzanera, 2016).

Las decisiones de oferta de trabajo de cada individuo dependen de la motivación del ser humano, que está caracterizada por la presencia de una estructura más o menos jerarquizada de necesidades diferenciadas. Algunas de esas necesidades tienen un carácter material, en el sentido de que su satisfacción se produce a través del consumo de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

bienes y servicios; así en casi todas las economías modernas, la provisión de la mayoría de esos bienes y servicios se efectúa a través del mercado, lo que supone que su adquisición conlleva como contrapartida la entrega de una cierta cantidad de dinero. Para la mayoría de los individuos o de hogares la principal fuente de obtención de dinero es el trabajo, por lo que las decisiones de oferta de trabajo aparecen forzosamente ligadas a la necesidad de obtener los ingresos indispensables para cubrir sus necesidades materiales. Al margen de ello, existen necesidades de naturaleza no material, como las relacionadas con el desarrollo personal o con la integración social (Fernández Huerga, 2010 y 2012).

El desempleo ha ejercido una influencia decisiva en la realidad social de las familias. En el Área Metropolitana el 79,1% de los hogares encabezados por una persona desempleada se encuentran fuera del espacio de la integración, una proporción considerablemente alta, que sitúa al desempleo como uno de los factores de riesgo más potentes para la caída en el espacio de la exclusión. El desempleo expande la exclusión social, pero algunas situaciones de ocupación laboral también conviven con un alejamiento del espacio integrado. El 17,8% de los hogares cuyo sustentador principal está trabajando se encuentran en exclusión, una situación que afecta al 18,5% de los hogares con un sustentador principal ocupado (IMAS, 2015).

El empleo precario tiene un fuerte carácter de exclusión, ya sea en su vertiente de empleo irregular o en la vertiente de empleo temporal, y esta fuerza desintegradora es aún más intensa en hogares en los que la persona de referencia es una mujer. En Canarias, el 26,1% de los hogares se encuentran fuera del espacio integrado, una realidad que se recrudece en aquellos hogares en los que los sustentadores principales trabajan con contrato temporal. La condición más desintegradora se produce cuando 6 de cada 10 hogares en Canarias que están encabezados por una persona con un empleo irregular, sufren la exclusión social. Por el contrario, la existencia de una relación laboral regularizada y estable, actúa como un factor de protección ante las situaciones de exclusión. El riesgo de exclusión social de los hogares de Canarias es del 26,1%, mientras que el riesgo de exclusión social de la población es del 28,5%. El análisis de hogares y población ha permitido identificar algunas características entre las que el riesgo de exclusión es notablemente superior a la media. Así el desempleo de larga duración y el desempleo casi duplican el riesgo de exclusión, mientras que el trabajo irregular, la nacionalidad diferente a la UE15 multiplica por 1,5 veces la tasa de exclusión social entre la población y los hogares canarios. La baja intensidad laboral, los hogares de los barrios

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
 Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

degradados o marginales y los hogares monoparentales, completan el perfil de familias con mayor riesgo de exclusión social (Foessa, 2014: 82).

El 46,5% de los desempleados se encuentra en situación de pobreza, el doble que en la población en general (22,1%), lo que supone un incremento de 17,5% en solo seis años. *Los altos niveles de desigualdad y pobreza guardan relación con la estructura productiva*, con los problemas estructurales del mercado de trabajo insular, las dificultades para generar empleo estable, una capacidad redistributiva reducida en un contexto comparado y las grandes diferencias territoriales (ECV, 2015). La tasa de riesgo de pobreza es notablemente más alta entre los parados que llevan más tiempo en situación de desempleo (CES, 2017: 55).

La mitad de los asalariados españoles (8,2 millones de personas) cobran menos de 1000 euros mensuales y se sitúan bajo el umbral de la pobreza, que es lo que reiteradamente se ha denominado como *precarizado* (Informe de Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales, 2017: 20), realidad que de una manera aún más intensa se padece en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife, con salarios inferiores un 20% a la media estatal.

La economía sumergida corresponde una población relativamente desprotegida, el predominio de empresas pequeñas con estrategias de supervivencia basadas en la reducción de costes, altos niveles de contribución en impuestos y seguridad social, normas sociales que aceptan el trabajo opaco, redes sociales densas, bajos niveles de formación, escaso acceso a prestaciones sociales permanentes y una ejecución laxa de las regulaciones (Baldwin-Edwards, 1999). Esta economía sumergida se inserta en el contexto del particular desarrollo capitalista del Sur de la Unión Europea, caracterizado por el tejido dinámico de empresas familiares y del autoempleo, la importancia de la familia como institución clave en el sistema de protección social, las limitaciones en la formación de la clase obrera en la industria manufacturera, las bajas tasas de actividad femeninas, la especialización en el sector turístico y la profundización en la subcontratación, la externalización y la segmentación del mercado de trabajo (Mingione,1995; Hernández Guerra, 2016: 30).

Teniendo en cuenta esta peculiar estructura sectorial se deriva una segmentación de las ocupaciones determinada. La diferencia con el resto de España se encuentra en el superior porcentaje de 'ocupaciones elementales' y de 'servicios de restauración, personales, protección y vendedores' (Godenau y Rivero, 2015: 226). En Canarias, por

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

tanto, el segmento secundario del mercado de trabajo, conformado por los trabajadores menos favorecidos, los peor pagados, inestables y de elevada rotación, han tenido y tienen una presencia muy alta en su evolución socioeconómica. Esta alta precariedad laboral constituye un factor explicativo de primer orden de la desigualdad social y la pobreza cronificada en la comarca metropolitana tinerfeña (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 282).

La situación de irregularidad administrativa de los inmigrantes está estrechamente asociada al empleo informal de bajo coste, y la amplia economía sumergida es uno de los principales factores de atracción de Tenerife como destino para la inmigración laboral irregular. Las condiciones de empleo y los ingresos de los inmigrantes en situación irregular son peores que las de los inmigrantes regulares y de la población local. El trabajo de los inmigrantes se concentra en pocas ramas de actividad, los irregulares con contrato verbal en el servicio doméstico y la construcción, y los regulares con contrato escrito en el comercio y la hostelería. La discriminación laboral de la mujer se observa más acentuada en el colectivo de las inmigrantes y el acceso al empleo por parte de los inmigrantes irregulares recién llegados se establece especialmente a través de las redes sociales de carácter étnico-familiar (familiares y amigos de la misma nacionalidad). La situación en Tenerife es la de un territorio de alta intensidad de inmigración no comunitaria por motivos laborales, con elevada propensión a la irregularidad y la correspondiente implicación temporal en la economía sumergida. La vulnerabilidad laboral y social que conlleva esa irregularidad genera mayores riesgos de exclusión social en la población inmigrante, por lo que parecen particularmente importantes las iniciativas destinadas a mejorar su integración (Godenau y León Santana, 2009: 34-35).

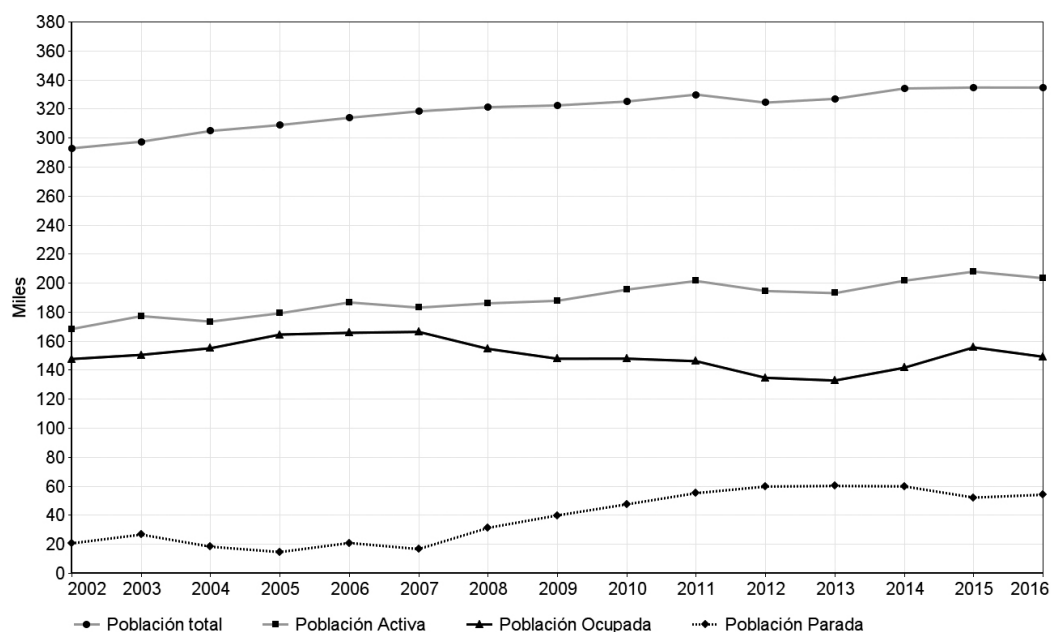
5.2.3. Estudio del mercado de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife: Encuesta de la población activa territorial

La perspectiva comarcal en el análisis de la realidad laboral del Archipiélago, constituye un acierto, en la medida que pone a disposición de los agentes sociales y económicos información estratégica para tomar decisiones partiendo de un adecuado diagnóstico (Revista Digital Canarias Emplea nº 5, Luengo, 2015: 4). En el estudio del mercado local de trabajo se delimita claramente el ámbito geográfico de estudio y se contextualiza la coyuntura económica y laboral del entorno (EPA, ISTAC). Si se analiza la evolución en el periodo de estudio (2000-2016) de la Población de dieciséis y más años, según su relación

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

con la actividad económica del Área Metropolitana de Tenerife, arroja los siguientes resultados que se muestran en el gráfico de la figura 5.2.

Figura 5.2. Población de dieciséis y más años, según relación con la actividad económica del Área Metropolitana de Tenerife



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

La población total mayor de 16 años del Área Metropolitana de Tenerife, ha pasado de los 292.920 en 2002 a 334.780 habitantes en 2016. La Población activa se incremento de 168.400 en 2002 a 203.430 en el 2016. La población ocupada comienza en 2002 con 147.710 ocupados, alcanzando su máximo en el 2007 con 166.400, su mínimo en el 2012 con 134.760 y alcanzando los 149.270 en 2016. La población parada se inicio en 2002 con 20.690 parados, alcanzando su mínimo del periodo de estudio en 2005 con 14.680, alcanzado su máximo en 2013 con 60.210, y contando con 54.160 parados en 2016. En los últimos años la población de 16 y más años ha mostrado signos de desaceleración moderada en su ritmo de avance.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

El análisis de estos indicadores cuantitativos, como la población total mayor de 16 años, la población activa, la población ocupada y la población parada (figura 5.2), deben valorarse también atendiendo a su dimensión cualitativa, determinada por factores como la calidad del empleo y los niveles de ocupación por sexos. Teniendo en cuenta la Encuesta de Población Activa (EPA) se diferencia entre población activa e inactiva, tal y como se expone en el capítulo 2. Los activos serían los ocupados y los parados, mientras que los inactivos abarcaría a los estudiantes; las personas que realizan sus labores; jubilados, retirados; quienes realizan actividades de tipo benéfico; los incapacitados para trabajar; y los rentistas (EPA; CC.OO., 2015: 86).

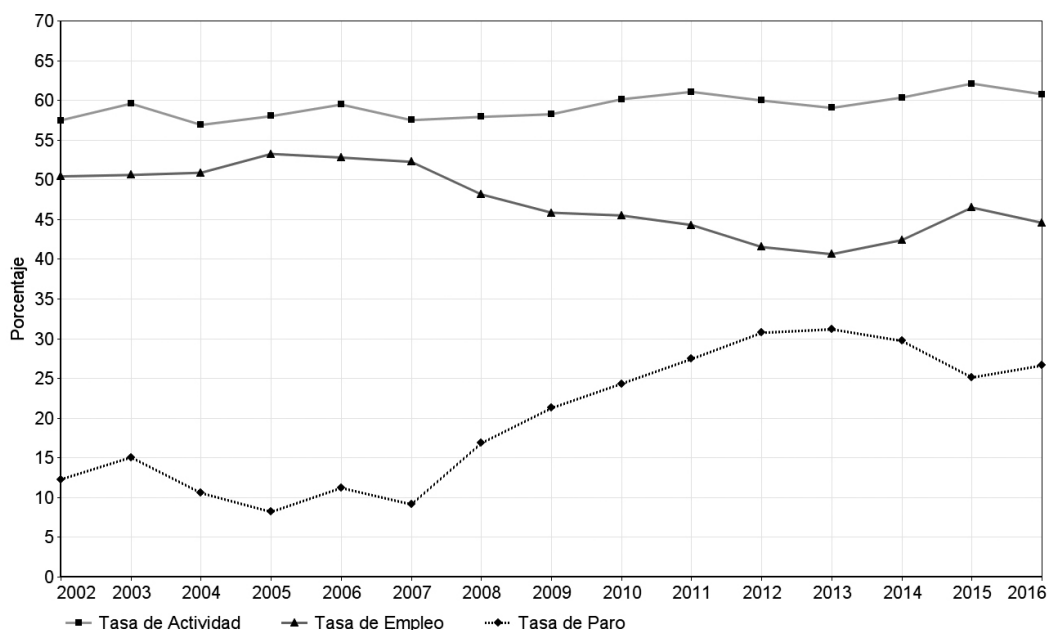
Uno de los aspectos más destacados en la dinámica laboral son el estudio de la tasa de actividad, la tasa de empleo y la tasa de paro. En la figura 5.3 se ve como la tasa de actividad se ha mantenido bastante estable, con un mínimo del 56,91% en 2004, y un máximo del 62,11% en 2015, incrementando progresivamente en un contexto recesivo lo que provoca mayor presión a un mercado de trabajo ya bastante deteriorado. Conviene recordar que un objetivo estratégico europeo es situar las tasas de actividad por encima del 60% por entender que son necesarias para el mantenimiento de los sistemas sociales contributivos.

El avance en la tasa de actividad es reflejo de un mayor vigor en el crecimiento de la población activa que en la población potencialmente activa. La oferta de trabajo está constituida por el número total de trabajadores y trabajadoras disponibles para ser empleados por las empresas y este dato se mide en la Encuesta de Población Activa por esta Tasa de Actividad que nos dice, de manera estimada, el porcentaje de personas que se ofrecen para trabajar, incluyendo las ya ocupadas y las desempleadas que desean encontrar un empleo, en relación con el número de personas en edad de trabajar (CC.OO., 2005: 87; Revista Digital Canarias Emplea, 2015: 22).

Las tasas de empleo por el contrario se reducen significativamente en el periodo de crisis, alcanzando su máximo en 2005, con un 53,26% y el mínimo en el 2013, con una baja tasa de empleo del 40,64%, y en 2016 la tasa de empleo se recupera levemente alcanzando el 44,59%. Las tasas de paro en el Área Metropolitana oscilan del mínimo del 8,19% en 2005 al máximo alcanzado en 2013 con una tasa del 31,18%, y en 2016 se sitúa en el 26,62% (figura 5.3).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura 5.3. Tasa de actividad, empleo y paro en el Área Metropolitana de Tenerife



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

5.2.3.1. Población activa

La población activa es el conjunto de personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse al mercado laboral. La EPA fija un período de referencia a la hora de realizar la encuesta que, según sea largo (seis, doce meses, por ejemplo) o corto (como hace finalmente la EPA, que recoge una semana) ofrece una imagen de una situación habitual o coyuntural.

La población activa se subdivide en las Fuerzas Armadas, constituidas por los profesionales del Ejército (anteriormente no se incluía a los que realizaban el servicio militar obligatorio cuando éste existía, sin embargo, la profesionalización de las Fuerzas Armadas, estableciendo una relación de carácter laboral ha hecho aconsejable su inclusión a los efectos de estimación de población activa) y la Población activa civil,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

formada por el resto de la fuerza de trabajo. Aparece un nuevo concepto, denominado Potencial de Activos, que está formado por la población económicamente activa y por los activos potenciales, subdividido a su vez en personas ocupadas y personas desempleadas (CC.OO., 2005: 9-10; INE, 2016).

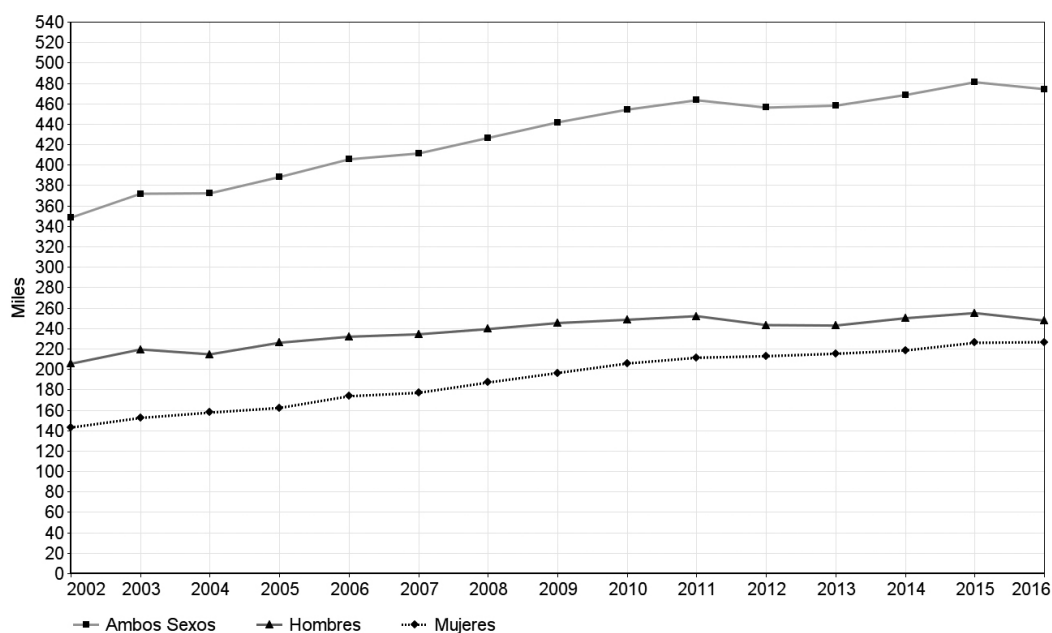
Después de la crisis el ritmo de recuperación en el periodo 2014-2016 no es lo suficientemente rápido e intenso como para paliar de manera más rotunda y rápida la grave situación generada, necesiándose aumentos más sostenidos, de mayor magnitud y calidad para compensar la fuerte caída de la afiliación a lo largo de los últimos años. Además, el aumento de la afiliación no está suponiendo un incremento proporcional de los ingresos, circunstancia derivada del tipo de empleo que se está generando. Las personas que se incorporan al mercado laboral lo hacen con sueldos bajos, inferiores incluso al seguro de desempleo y con contratos precarios o por horas que no facilita la estabilidad de la cotización ni los ingresos regulares. A su vez, aquellas que han permanecido en el mercado cotizan menos porque se han visto afectadas por la devaluación salarial y la pérdida de influencia de la negociación colectiva.

Hay que tener en cuenta también, tal y como se ha comprobado, la reducción del colectivo de personas desempleadas que cobran prestación y por los que los Servicios Públicos de Empleo han dejado de cotizar. No obstante la pérdida de población en general y sobre todo de la población activa está ayudando a mejorar las estadísticas laborales en toda España y esto se constata con un descenso del paro mayor que la creación de empleo, mostrando que hay otros factores que explican la bajada del desempleo (CC.OO., Informe de coyuntura octubre 2016: 4).

En la figura 5.4 vemos como la población activa de Tenerife se ha incrementado de los 348.560 en 2002 a 474.350 activos en 2016. Este incremento es menor en los hombres que pasan de 205.520 en 2002 a 247.710 activos en 2016, que en las mujeres que pasa de 143.040 en 2002 a 226.640 activas en 2016, recortándose significativamente las distancias.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 5.4. Población activa según sexo, Tenerife



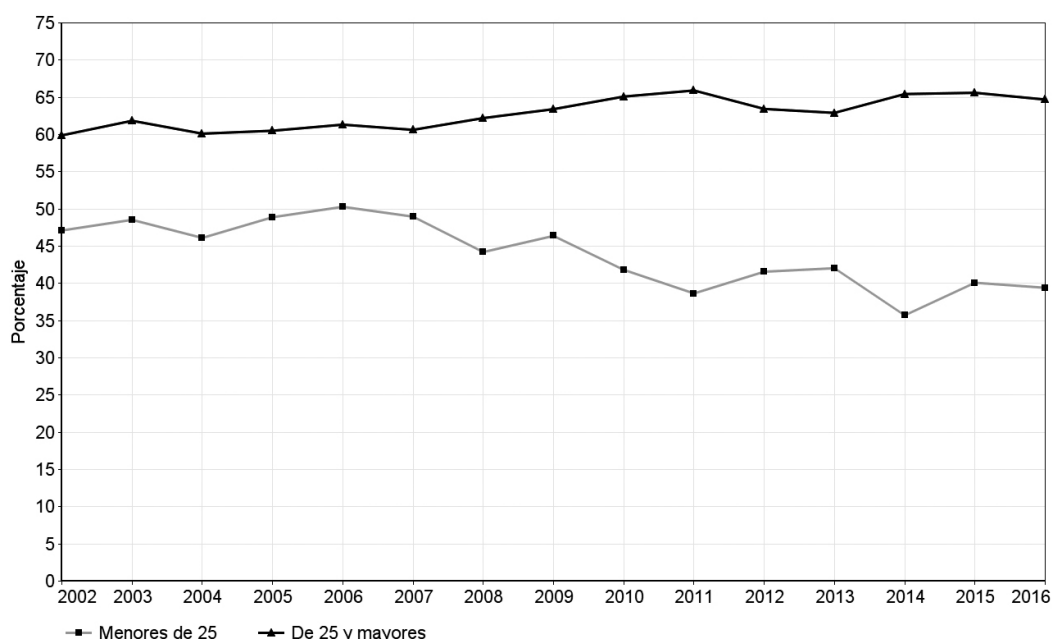
Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre del año 2016. ISTAC.

En la figura 5.5 se analiza la evolución de la tasa actividad según grupos de edad (menores de 25 y de 25 años y mayores de esta edad) en Tenerife. La tasa de actividad se mantiene estable sin grandes variaciones en el grupo de 25 años y mayores de esta edad, mientras desciende en los menores de 25 años, agrandándose las diferencias. Los menores de 25 años alcanzan su máximo en el 2006 con el 50,29%, y el mínimo en el 2013 con el 35,71, alcanzando en 2016 el 39,41%. Los mayores de 25 años progresan del 59,89% en 2012, al 65,92% en el 2011, estabilizándose en años posteriores y alcanzando el 64,70% en 2016.

En las tasas de actividad femenina se observan dos tendencias contrapuestas, al producirse menores tasas de actividad de los jóvenes y tasas más llevadas en grupos de edades intermedias y mayores (CES, 2016: 126).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura 5.5. Tasa actividad según grupos de edad, Tenerife

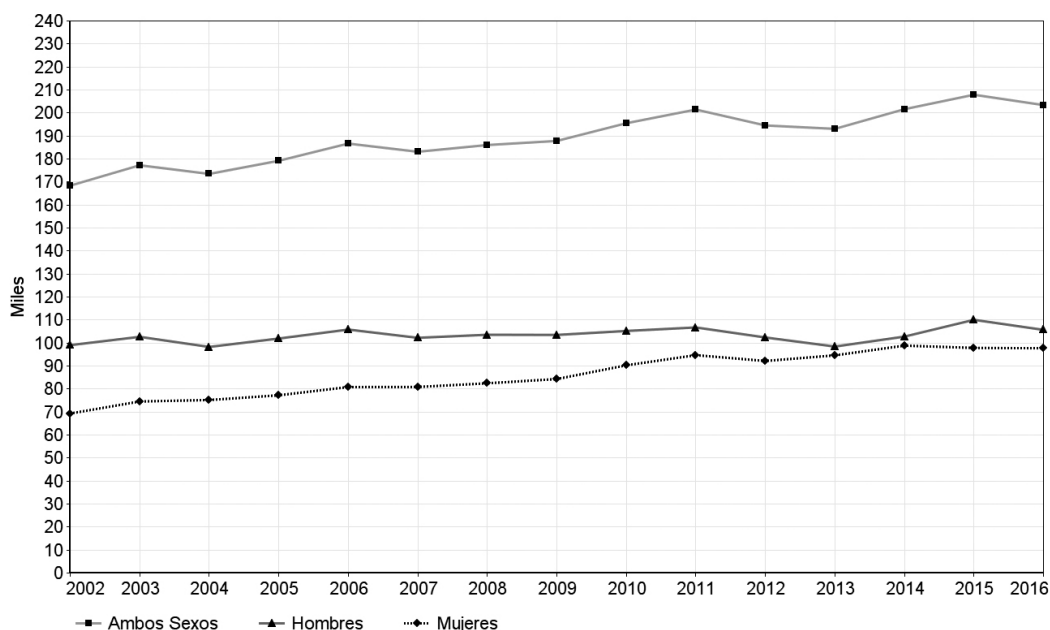


Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

La figura 5.6 en cambio representa la evolución de la población activa según sexo en el Área Metropolitana de Tenerife. La población activa en el Área Metropolitana se incrementa de 168.400 en 2002 a 203.430 activos en 2016, pero mientras entre los hombres el crecimiento es leve (de 99.060 en 2002 a 105.710 en 2016), en las mujeres crece de forma considerable, pasando de 69.340 a 97.720 activas en 2016, recortando de forma significativa las diferencias.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 5.6. Población activa según sexo, Área Metropolitana Tenerife



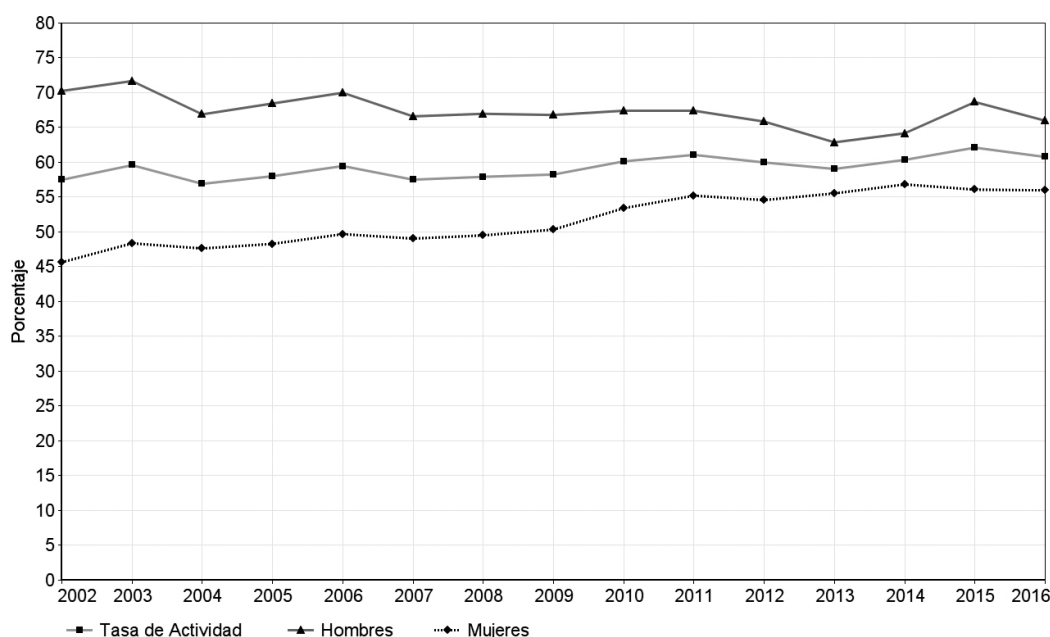
Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

En la figura 5.7 se analiza la Tasa actividad según sexo, en el Área Metropolitana de Tenerife. La tasa de actividad pasa del 57,49% del 2002, al 60,77% en 2016, incrementándose en más de tres puntos porcentuales, pero este crecimiento afecta fundamentalmente a las mujeres, que pasan del 45,65% al 55,98%, mientras que en los hombres se reduce del 70,25% al 65,98%, alcanzando un mínimo histórico en 2013 con el 62,87%.

Vemos en esta figura como la tasa de actividad de las mujeres se ha acercado progresivamente a la tasa de los hombres, aunque con la recuperación económica (2014-2016) se haya incrementado de nuevo levemente las distancias. En el gráfico se percibe como la tasa de actividad de las mujeres en la comarca no ha dejado de crecer, aunque a partir del 2014 se mantenga estable.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura 5.7. Tasa actividad según sexo, Área Metropolitana Tenerife



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

5.2.3.2. Población ocupada

La población ocupada abarca a las personas mayores de 16 años que han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia en el período de referencia de la EPA. Según diferentes estudios de los mercados locales de trabajo (CC.OO., 2005: 10-11) se subdividen en:

- a) Personas con trabajo o asalariados que en el período de referencia pueden haber estado trabajando al menos una hora a cambio de un sueldo, salario, incluso de forma esporádica u ocasional, en metálico o en especie o tengan un empleo pero estén sin trabajar, es decir, ausentes de su trabajo pero manteniendo un fuerte vínculo con él.
- b) Personas con una actividad por cuenta propia, abarcando este grupo a empresarios, trabajadores independientes, miembros trabajadores de cooperativas y los trabajadores familiares no remunerados

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

No son ocupados las personas que cuida de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales o de carácter benéfico no remunerados y, en general, todas las que ejerzan actividades sin un fin lucrativo.

Si bien la tasa de paro se ha reducido hasta situarse en el 26%, para CEOE resulta preocupante que con una población mayor de 16 años en Canarias de 1.796.500 personas, tan sólo 811.800 se encuentren actualmente ocupadas, frente a un número de parados e inactivos que supera esta cifra, lo que evidencia que cada ocupado sostiene a un dependiente en edad de trabajar.

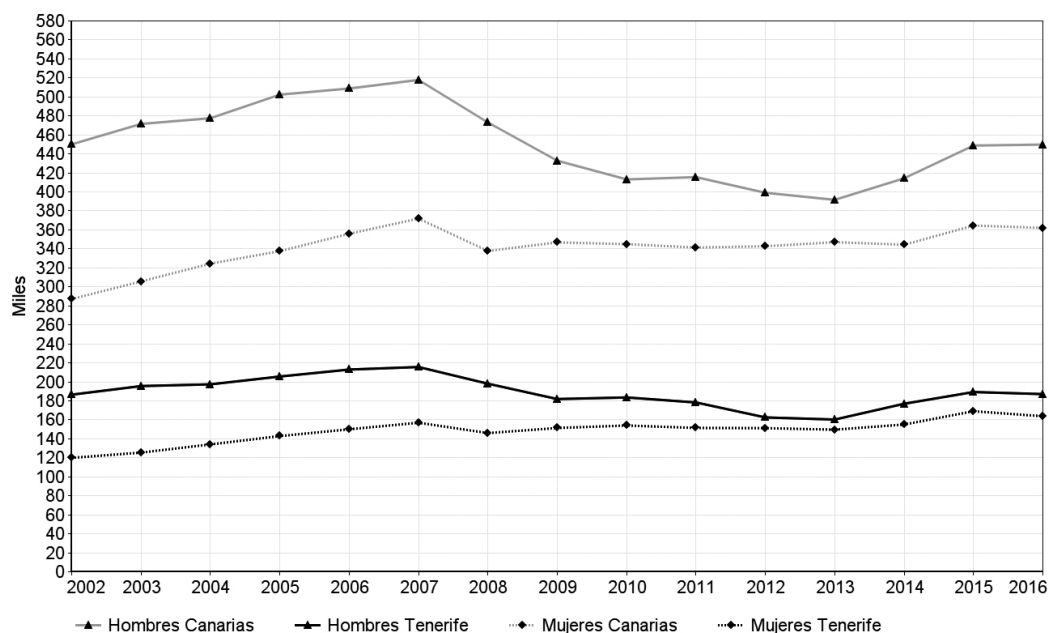
Para 2016, la Confederación de Empresarios estimaba que, de acuerdo con la afiliación a la Seguridad Social, se crearían en Canarias unos 20.000 empleos (incremento del 2,5%), si la medición se realiza de acuerdo con la Encuesta de Población Activa (Revista Digital Canarias Emplea, 2016: 16-17).

La información obtenida en los siguientes gráficos refleja la ocupabilidad poniendo en relación los ocupados y los desempleados en cada actividad. La última década del siglo XX, y la primera del XXI, vinieron a consolidar la hasta entonces débil inserción de la economía canaria y tinerfeña en el capitalismo desarrollado y global. En términos de empleo este periodo fue expansivo, aunque sus fases inicial (1991-1992) y final (2008-2011) fueron de contracción. El número total de ocupados aumentó en un 62%, pero mayor significación tiene aún que el número de mujeres ocupadas creciera en un 108% (Hernández Guerra, 2016: 265).

En la figura 5.8 establecemos una comparativa entre Tenerife y Canarias de la población ocupada según sexo, en términos absolutos. Y vemos como la población ocupada se incrementa significativamente en las mujeres más que en los hombres y como las distancias se acortan más en Tenerife, que en el conjunto de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 5.8. Población ocupada según sexo, Tenerife- Canarias

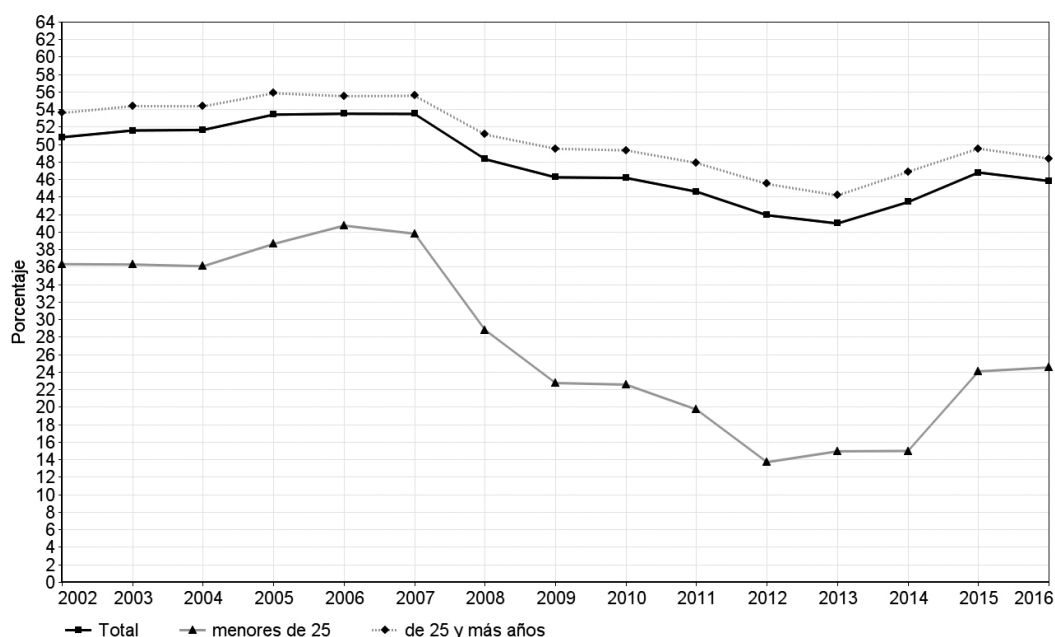


Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre del año 2016. ISTAC.

Se percibe en 2008 un importante deterioro del mercado laboral, con una fuerte contracción en el número de ocupados y como resultado de esta dinámica tan desfavorable, la tasa de ocupación también retrocedió. Para entender en su justa medida la gravedad de la situación, hay que recordar que Canarias es de las Comunidades Autónomas que mayor número de ocupados ha perdido a partir de 2008. En la figura 5.8 se percibe como los ocupados hombres de Canarias pasan de 450.070 en 2002 a 449.820 en 2016, alcanzando su máximo en 2007 con 517.870 ocupados y su mínimo en 2013 con 391.630 ocupados. Los ocupados de Tenerife tienen una evolución similar teniendo su máximo en 2007 con 215.600 y el mínimo en 2013 con 160.290 ocupados. Las mujeres tienen una evolución más positiva en Tenerife, pasando de 119.950 ocupadas en 2002 a 163.780 ocupadas en 2016, mientras que en la Comunidad Autónoma pasan de 287.200 a 362.030 ocupadas en las mismas fechas.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 5.9. Tasa de empleo según grupos de edad, Tenerife



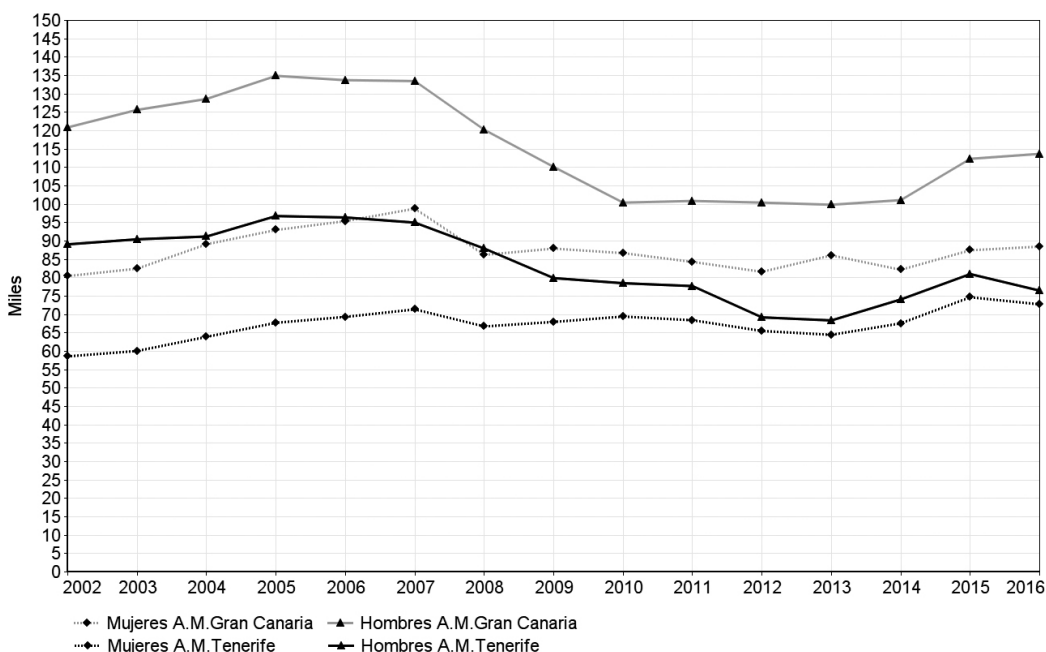
Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

Las tasas de empleo según grupos de edad en Tenerife en el periodo objeto de estudio evoluciona, según la figura 5.9, descendiendo de una forma más significativa en los menores de 25 años que en los mayores de esta edad.

En la siguiente figura 5.10 se establece una comparativa de la población ocupada según sexo en el Área Metropolitana de Tenerife en relación con el Área Metropolitana de Gran Canaria. Así vemos con los ocupados hombres en Gran Canaria pasan de 120.900 en 2002 a 113.700 en 2016, alcanzando su máximo en 2005 con 134.910 y su mínimo en 2013 con 99.860 ocupados. Los ocupados hombres en Tenerife pasan de 89.090 en 2002 a 76.500 en 2016, alcanzando su máximo también en 2005 con 96.780 y su mínimo en 2013 con 68.400 ocupados. Las mujeres ocupadas en Gran Canaria pasan del mínimo de 80.460 en 2002 a 88.470 en 2016, alcanzando su máximo en 2007 con 98.790 ocupadas. Analizando esta figura vemos como las diferencias entre ocupados por sexo son menores en el área metropolitana de Tenerife que en Gran Canaria.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura 5.10. Población ocupada según sexo, Área Metropolitana Tenerife - Gran Canaria



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

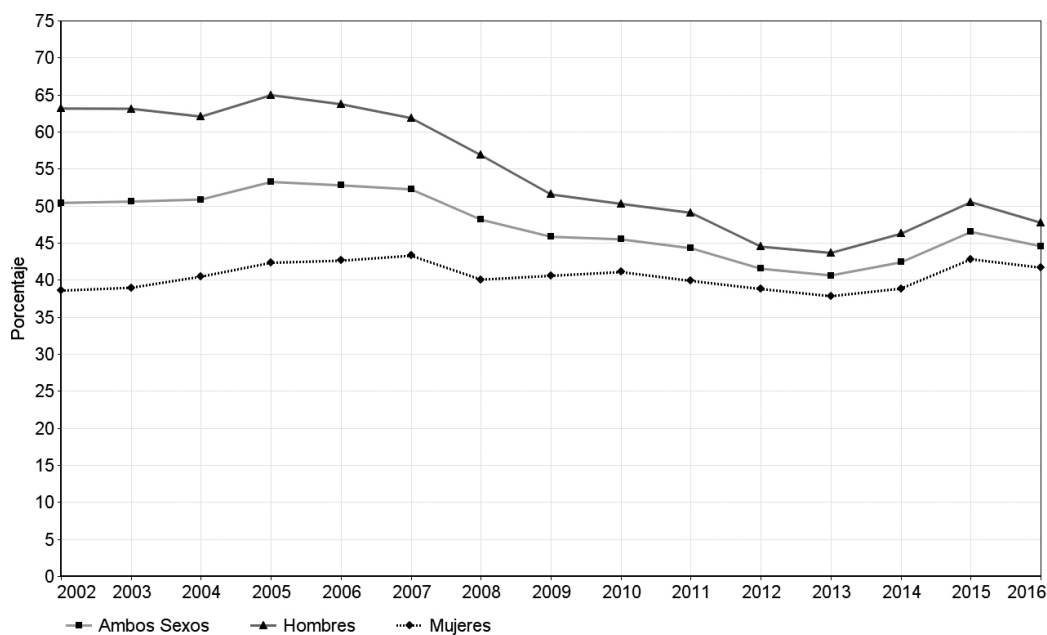
La tasa de empleo según sexo en el Área Metropolitana de Tenerife que es analizada en la figura 5.11., muestra unos datos interesantes. La tasa de empleo de ambos sexos evoluciona del 50,43% del 2002, alcanzando su máximo histórico en 2005 con el 53,26% y su mínimo en el 2013 con el 40,64%, recuperándose posteriormente hasta alcanzar el 44,59% en 2016.

La tasa de empleo de los hombres evoluciona del 63,17% del 2002, alcanzando su máximo histórico en 2005 con el 64,98% y su mínimo en el 2013 con el 43,68%, recuperándose hasta alcanzar el 47,75% en 2016. La tasa de empleo de las mujeres son en todo el periodo estudiado más bajas que la de los hombres y evolucionan del 38,59% del 2002, alcanzando su máximo histórico en 2007 con el 43,30% y su mínimo en el 2013 con el 37,84%, recuperándose hasta alcanzar el 41,69% en 2016.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Es importante señalar que aunque las diferencias en la tasa de empleo de las mujeres en relación a los hombres se han reducido, se debe al notable empeoramiento de la tasa masculina, mientras que la femenina ha crecido.

Figura 5.11. Tasa de empleo según sexo, Área Metropolitana Tenerife



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

5.2.3.3. Población parada

La población parada la constituyen las personas que, no estando incluidas en el colectivo de personas ocupadas, muestran una conducta explícita de búsqueda de empleo y que están disponibles para el trabajo en un plazo inmediato. Se trata de personas que están sin trabajo, (en el caso de la EPA en el período temporal de referencia de una semana antes de la celebración de la encuesta); disponibles para trabajar, es decir, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de 2 semanas a partir de la fecha de la entrevista y en busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta en el mes

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

precedente. Para la EPA también se consideran en desempleo a las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán antes de 3 meses posteriores a la semana de referencia.

Habría que diferenciar entre paro estimado que es el conjunto de personas en edad de trabajar que deseando realizar actividades económicas, por cuenta ajena o por cuenta propia, no lo consiguen, estimándose con la Encuesta de Población Activa realizada por el INE y el paro registrado que es el conjunto de personas que buscan empleo registrados en las oficinas del Servicio Público de Empleo (Servicio Público de Empleo Estatal y los correspondientes servicios de las Comunidades Autónomas) que siguiendo criterios administrativos de gestión son considerados desempleados/as.

Tal y como señala CC.OO. (2005: 11-15), en los análisis de los mercados locales de trabajo, desde 1998 se viene utilizando un nuevo concepto denominados Denos (demandantes no ocupados), que intenta aproximar el concepto de paro basado en los criterios internacionales de la OIT, y se utiliza frecuentemente para la distribución de los fondos de políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas. Para calcular los demandantes no ocupados, se parte de la cifra de paro registrado y se suman 5 colectivos antes excluidos, que según la OIT deberían ser considerados como desempleados: los estudiantes; los que han rechazado una acción de inserción laboral; los demandantes de empleo coyuntural; los demandantes de empleo de jornada reducida (inferior a 20 horas) y trabajadores eventuales agrarios subsidiados. La EPA utiliza para el cálculo de la población en desempleo la Tasa de Paro, o porcentaje de parados sobre la población activa, en función de los datos recogidos en la encuesta según su modelo de cuestionario, aunque presenta algunas limitaciones para un estudio circunscrito a un área geográfica reducida como el local o comarcal

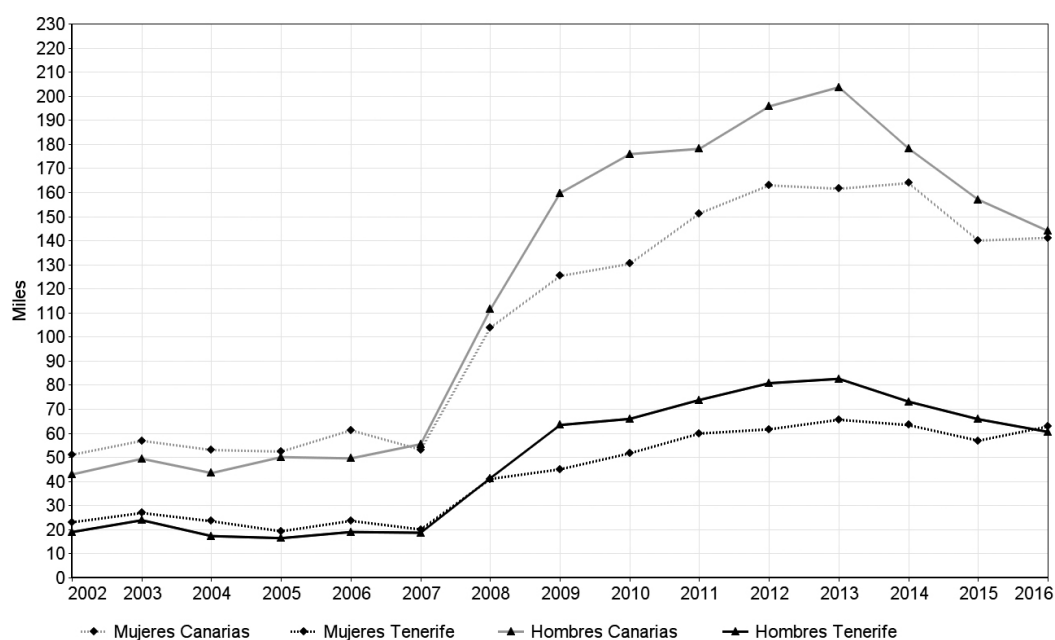
Los desempleados representan el colectivo de mayor riesgo social, y no solo de vivir en la pobreza, sino de otras condiciones adversas que se pueden acumular a la del paro, como por ejemplo: problemas psicológicos, la desestructuración familiar, mala salud y discapacidades, adicciones, la amplitud de la brecha educativa y tecnológica, la dificultad de construir un proyecto de vida, etc. El desempleo tiene una fuerte influencia sobre la pobreza, pero el trabajo no es garantía de seguridad para alejarse de ella, así los hogares pobres con ocupados han aumentado a ritmos elevados, lo que da cuenta del fenómeno de la pobreza laboral (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 284).

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

El desempleo se vincula en muchas ocasiones a una baja cualificación, así el 48,5% de las personas paradas en el Área Metropolitana cuentan con educación primaria o son analfabetos (Sociedad de Desarrollo, 2013: 20). Desde el mes de abril de 2014 hasta finales de 2016 la cifra de parados registrados en Canarias se ha reducido todos los meses de forma casi consecutiva. Esta cifra ha descendido un 18,3% respecto al momento en que se registró un desempleo más alto, en mayo de 2013. Así, el paro total registrado actual es bastante similar al 2009. El descenso del desempleo mensual se ha centrado en hombres de todos los grupos de edad (menores de 25 años, 25-45 años y mayores de 45 años) y en todos los sectores de actividad (Revista Canarias Emplea, junio 2016: 20).

En la figura 5.12 se analiza la evolución de la población parada, en términos absolutos y según sexo, en Tenerife y en Canarias. Destaca el alto índice de paro respecto a los datos estatales, siendo las tasas de paro mayores en mujeres que en hombres, tanto en Canarias como en el conjunto del país (Revista Digital Canarias Emplea, 2015: 24).

Figura 5.12. Población parada según sexo, Tenerife - Canarias



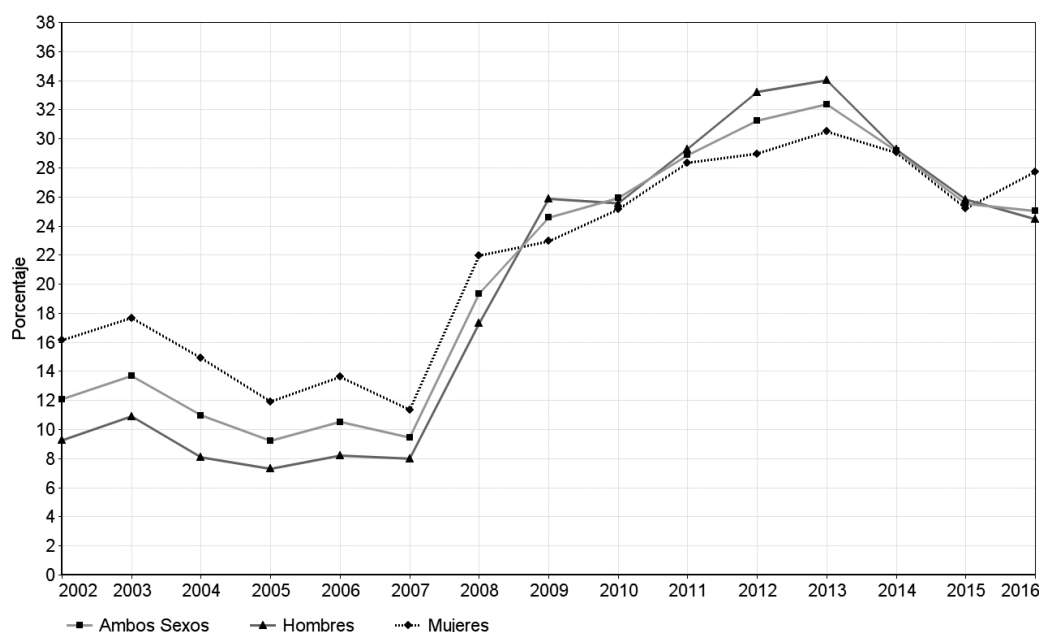
Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Tal y como se percibe en esta figura 5.12 la población parada de los hombres de Canarias pasa de 42.960 en 2002 a 144.010 parados en 2016, alcanzando su máximo histórico en 2013 con 203.740 parados. Los parados hombres de Tenerife pasan de 19.040 en 2002 a 60.620 parados en 2016, alcanzando su máximo histórico en 2013 con 82.650 parados. Las mujeres paradas canarias pasan de 51.120 en 2002 a 141.200 paradas en 2016, alcanzando su máximo histórico en 2014 con 163.890 paradas. Las mujeres paradas canarias pasan de 23.090 en 2002 a 62.850 paradas en 2016, alcanzando su máximo histórico en 2013 con 65.650 paradas.

En la figura 5.13 se analiza la tasa de paro según sexo de Tenerife, percibiendo como las tasas de paro de las mujeres eran superiores antes de la crisis y como esas diferencias se van estrechando. La tasa de paro de ambos sexos tiene un mínimo histórico en el periodo de estudio del 9,23 % en 2015, y un máximo del 32,37% en el 2013, reduciéndose al 25,03% en el 2016. La tasa de paro de los hombres alcanza su mínimo también en 2005 con un 7,30% y su máximo en 2012 con el 34,02%, reduciéndose al 24,47% en el 2016.

Figura 5.13. Tasa de paro según sexo, Tenerife



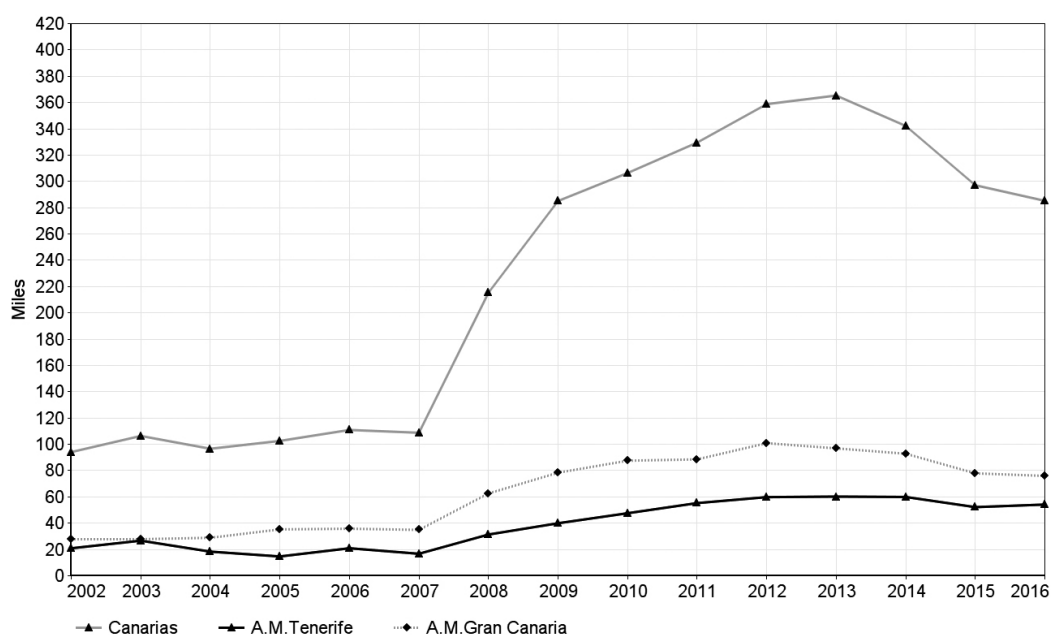
Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La tasa de paro de las mujeres alcanza su mínimo histórico en el 2007 con un 11,36%, su máximo en 2013 con el 30,49%, reduciéndose al 27,73% en el 2016. Es decir las mujeres sufren tasas de paro superiores a la de los hombres, salvo en los años más duros e intensos de la crisis (2011-2014) que son inferiores.

En la siguiente figura 5.14 se ve la evolución de la población parada del Área Metropolitana de Tenerife, en comparación con el Área Metropolitana de Gran Canaria. En Canarias en 2002 había 94.080 parados, alcanzando su máximo en 2013 con 365.310, y reduciéndose a 285.210 parados en 2016. El Área Metropolitana de Tenerife en 2002 tenía 20.890 parados, su mínimo llegó en 2005 a 14.680, el máximo se produjo en 2013 con 60.210 parados y en 2016 sigue con 54160 parados. El Área Metropolitana de Gran canaria inicio el periodo en 2002 con 27.780 parados, alcanzo su máximo en 2012 con 100.870 y se redujo en 2016 a 75.950 parados.

Figura 5.14. Población parada, Área Metropolitana Tenerife - Gran Canaria

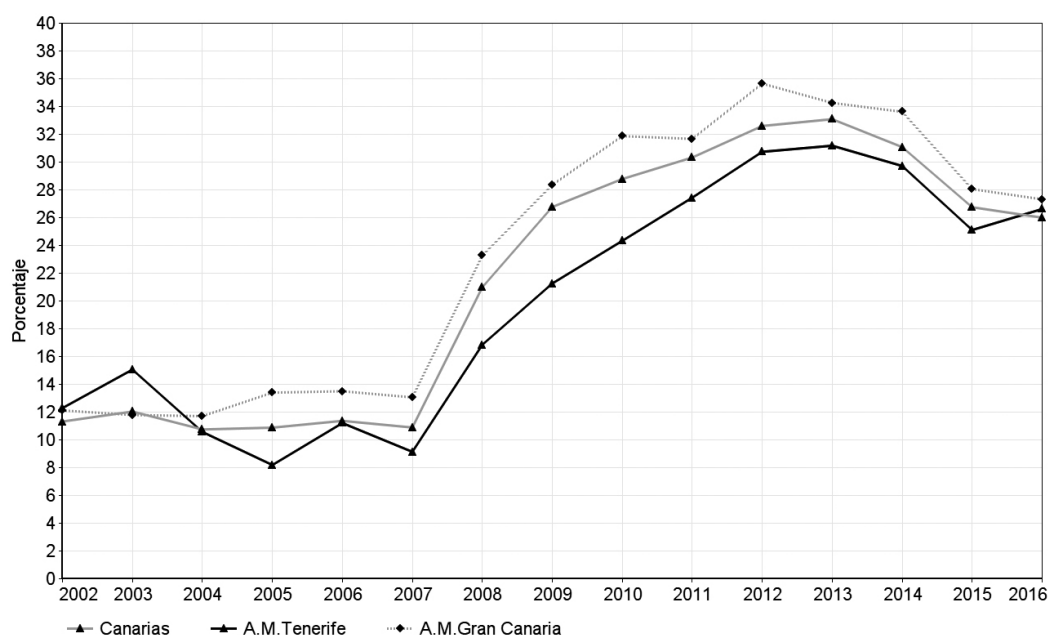


Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

En la figura 5.15 se analiza la tasa de paro, realizando una comparativa entre el Área Metropolitana de Tenerife y el Área Metropolitana de Gran Canaria, que tienen similares características, aún teniendo menos población la comarca tinerfeña. En este gráfico vemos como el Área Metropolitana de Tenerife cuenta con menos tasa de paro que Canarias y el Área Metropolitana de Gran Canaria, a excepción de 2003 y 2016, en este último año la tasa de paro de la comarca tinerfeña supera a la media canaria.

Figura 5.15. Tasa de paro, Área Metropolitana Tenerife - Gran Canaria



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

Canarias registraba una tasa de paro en 2002 del 11,32%, en 2004 alcanza su mínima tasa con un 10,75%, su máximo llega en 2013 con el 33,09% y en 2016 se reduce al 26%. En el Área Metropolitana de Tenerife se inicia en 2002 con una tasa de paro del 12,29%, alcanzando su mínimo en 2005 con el 8,19%, y su máximo en 2013 con el 31,18%, y situándose la tasa de paro en 2016 en el 26,62%. El Área Metropolitana de Gran Canaria inicia el periodo en 2002 con el 12,12%, en 2004 tiene su mínimo del 11,71%, en 2012 su

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

máximo con un alarmante 35,65%, reduciéndose en 2016 al 27,32%.

La evolución de la tasa de paro entre 2007 y 2013 muestra una tendencia al crecimiento muy similar, aunque durante todo el periodo la tasa de paro en el Área Metropolitana de Tenerife y en el conjunto de Canarias es superior a la de España, con un aumento del desempleo juvenil muy elevado. En las islas, la tasa de desempleo de la población de 55 y más años, ha sido bastante inferior al paro general, aunque el aumento del desempleo de la población de 55 y más años ha sido importante, ya que ha crecido de manera sostenida. Otro de los fenómenos que se ha acentuado en los últimos años de crisis es el desempleo de larga (más de 1 año) y muy larga duración (más de 2 años). En este sentido, si bien en 2008 con el inicio de la crisis se destruyeron muchos puestos de trabajo, la permanencia en situación de desempleo se alarga con el paso del tiempo. La tendencia del desempleo de larga y muy larga duración en Canarias es la misma que para España, aunque se mantiene en niveles ligeramente superiores durante todo el periodo analizado. Esto indica que la situación de desempleo ha continuado, llegando a hacerse crónica. La evolución del desempleo entre 2007 y 2013 ha sido creciente tanto en Canarias y el Área Metropolitana de Tenerife, y a partir de 2014 se produce una leve mejoría, aunque sea a costa de más precariedad laboral. La posibilidad de encontrarse o no en el paro varía fuertemente según la nacionalidad de la población considerada, siendo ésta un componente discriminatorio importante ante el empleo.

5.2.3.4. Población inactiva

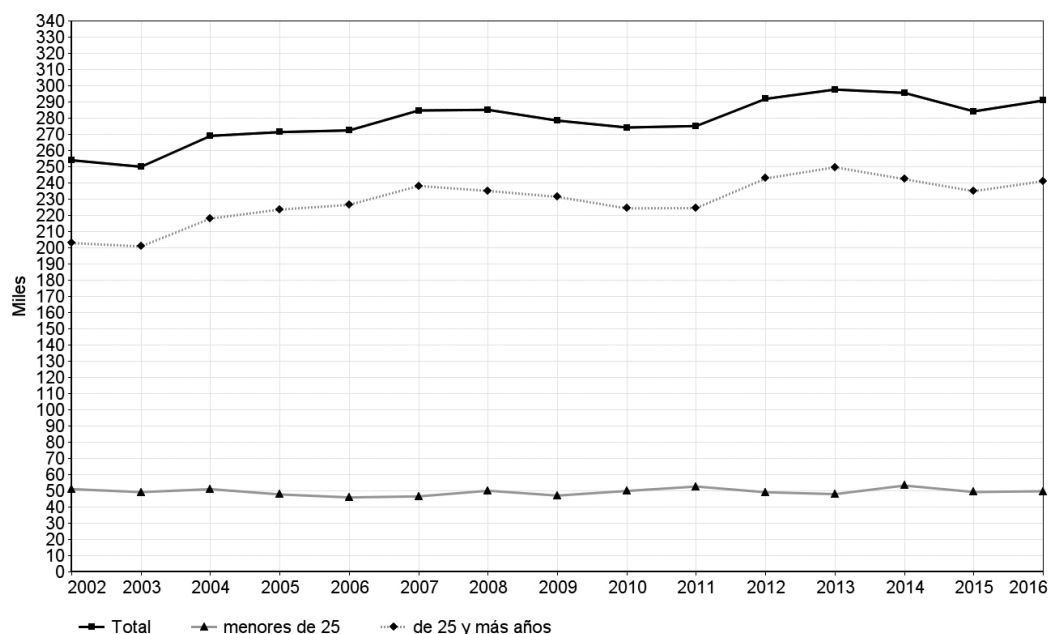
La población inactiva abarca a todas las personas de 16 y más años (en edad legal de trabajar) que no se ofrecen como mano de obra: Personas que se ocupan de su hogar (amas de casa, otros familiares,...); Estudiantes. Personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación; Jubilados o retirados (personas que han tenido una actividad económica anterior y que por su edad u otras causas la han abandonado, siendo sus medios de vida las pensiones obtenidas con motivo de su actividad anterior); Personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación; Personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéficos, etc.; Incapacitados para trabajar; Otra situación: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben ayuda pública o privada y todas aquéllas que no estén incluidas en ninguna de las categorías anteriores, como por ejemplo, los rentistas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

(CC.OO., 2005: 13).

En la figura 5.16 se analiza la población inactiva tinerfeña según grupos de edad, y vemos como mientras la población inactiva de menos de 25 años se mantiene constante, la población inactiva de 25 años y de más edad tiende a crecer. La población inactiva tinerfeña en 2002 tenía 254.010 inactivos, creciendo progresivamente hasta los 290.870 inactivos en 2016. En esta figura vemos como los inactivos menores de 25 años oscilan de 51.070 en 2002 a los 49.740 en 2016, con leves cambios, mientras que los mayores de esta edad eran 202.940 en 2002 y alcanzan 241.120 en 2016, siendo los que soportan el incremento de la población inactiva de Tenerife.

Figura 5.16. Población inactiva según grupos de edad, Tenerife



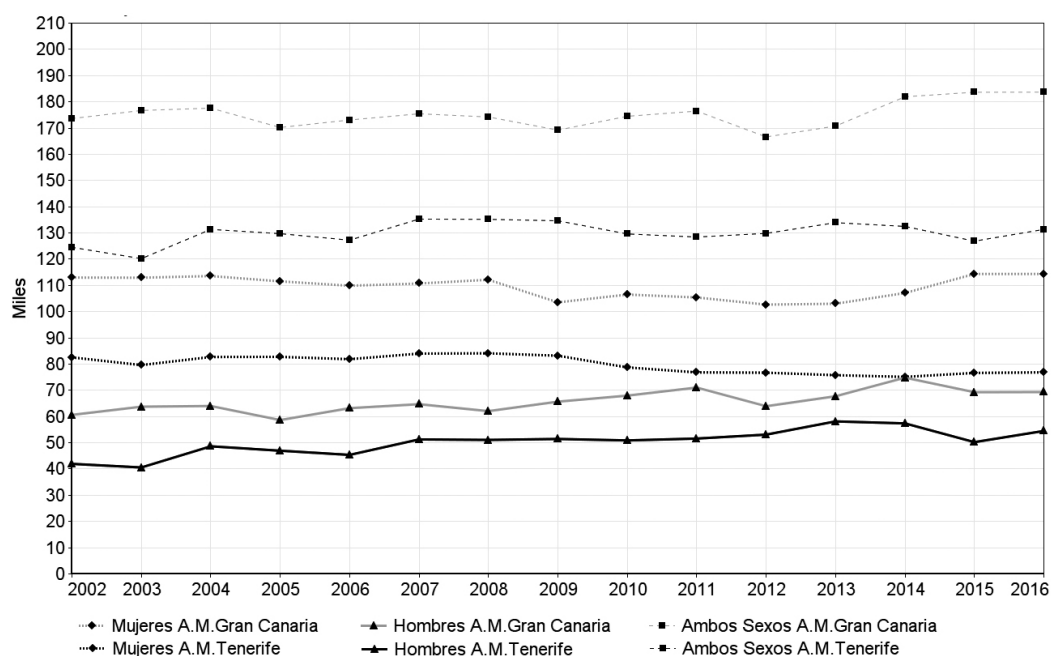
Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre de 2016. ISTAC.

Es interesante analizar el término de activos potenciales que, junto con los activos conforman el denominado potencial de activos. Dentro de de este grupo se incluye a los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

siguientes colectivos: Personas que no buscan empleo porque creen que no lo encontrarán, habiéndolo buscado con anterioridad (son los conocidos como desanimados); los que no buscan empleo por estar afectados por una regulación de empleo y creen que no podrán reincorporarse a la empresa, o tienen otras razones para no buscar empleo que sean distintas a enfermedad como son los motivos personales o familiares, como cuidado de niños o mayores enfermos, cursar estudios o estar jubilado y aquellos que han buscado empleo pero no de forma activa y que por tanto no han utilizado al menos tres métodos de búsqueda activa de empleo. En la siguiente figura estudiamos comparativamente la evolución de la población inactiva, según sexo, del Área Metropolitana de Tenerife y de Gran Canaria.

Figura 5.17. Población inactiva según sexo, Área Metropolitana Tenerife- Gran Canaria



Fuente: Elaboración propia según datos de la EPA del 4º trimestre de 2002-2015 y del 1º trimestre del año 2016. ISTAC.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La población inactiva del Área Metropolitana de Tenerife pasa de los 124.520 en 2002 a 131.350 inactivos en 2016, teniendo su mínimo en el 2003 con 120.210 y su máximo histórico en 2007 con 135.280 inactivos. En el Área Metropolitana de Gran Canaria oscila del mínimo que se produce en 2012 con 166.610 al máximo en 2016 con 183.690 inactivos.

5.2.3.5. Conclusiones del estudio del mercado de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife

Del estudio realizado sobre el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife y del examen de las principales variables de la Encuesta de Población Activa territorial para áreas insulares pequeñas, se pueden extraer sintéticamente las siguientes conclusiones:

1. El avance en la tasa de actividad es reflejo de un mayor vigor en el crecimiento de la población activa que en la población potencialmente activa. En el Área Metropolitana se da una cierta estabilidad en las tasa de actividad que se sitúa en el intervalo del 57-62%, siendo las tasas de actividad de las mujeres en Canarias son superiores a la media estatal.
2. Las tasas de empleo se reducen significativamente en el periodo de crisis, alcanzando su máximo en 2005, con un 53,26% y el mínimo en el 2013, con una baja tasa de empleo del 40,64%, y en 2016 se recupera levemente alcanzando el 44,59%. Las tasas de empleo en el Área Metropolitana desde el año 2002 al 2007 se incrementan levemente para posteriormente descender más de 7 puntos debido a la crisis económica. Las tasas de empleo de varones y mujeres se acercan progresivamente y en la comarca metropolitana son prácticamente igual a la media de Canarias y Tenerife. En el 2011 podemos distinguir como la tasa de empleo masculina es ligeramente superior a la de Canarias y Tenerife, y por el contrario la tasa de empleo de las mujeres ligeramente inferior, pero no existiendo en ningún caso una diferencia superior a los tres puntos. Hay que resaltar que la tasa de empleo de los hombres en el Área Metropolitana, en el periodo 2002-2016, siempre ha sido superior a la tasa de empleo de las mujeres, pero la distancia entre ambas tasas se ha acortado notablemente.
3. La tasa de empleo de ambos sexos en el Área Metropolitana de Tenerife evoluciona del 50,43% en 2002, alcanzando su máximo histórico en 2005 con el 53,26% y su mínimo en el 2013 con el 40,64%, recuperándose posteriormente hasta alcanzar el 44,59% en 2016.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

4. La tasa de empleo de las mujeres evolucionan del 38,59% del 2002, alcanzando su máximo histórico en 2007 con el 43,30% y su mínimo en el 2013 con el 37,84%, recuperándose hasta alcanzar el 41,69% en 2016.
5. La tasa de empleo de los hombres evoluciona del 63,17% del 2002, alcanzando su máximo histórico en 2005 con el 64,98% y su mínimo en el 2013 con el 43,68%, recuperándose hasta alcanzar el 47,75% en 2016.
6. La tasa de actividad en el Área Metropolitana de Tenerife pasa del 57,49% del 2002, al 60,77% en 2016, incrementándose levemente, pero este crecimiento afecta fundamentalmente a las mujeres, que pasan del 45,65% al 55,98%, mientras que en los hombres se reduce del 70,25% al 65,98%, alcanzando un mínimo histórico en 2013 con el 62,87%. La tasa de actividad de las mujeres se ha acercado progresivamente a la tasa de los hombres, aunque con la recuperación económica (2014-2016) se ha incrementado de nuevo levemente las distancias. La tasa de actividad de las mujeres en la comarca no ha dejado de crecer, aunque a partir del 2014 se mantenga estable.
7. Es importante señalar que aunque las diferencias en la tasa de actividad de las mujeres en relación a los hombres se han reducido, se debe al notable empeoramiento de la tasa masculina, mientras que la femenina ha crecido ligeramente.
8. Si se realiza una comparativa con el Área Metropolitana de Gran Canaria, que tienen similares características, aún teniendo más población, vemos como el Área Metropolitana de Tenerife siempre cuenta con menos tasa de paro, a excepción de 2003 y 2016, donde la tasa de paro de la comarca tinerfeña supera la media canaria.
9. Canarias cuenta con una tasa de paro en 2002 del 11,32%, en el 2004 alcanza su mínimo con un 10,75%, su máximo llega en 2013 con el 33,09% y en 2016 se reduce al 26%. En el Área Metropolitana de Tenerife se inicia en 2002 con una tasa de paro del 12,29%, alcanzando su mínimo en 2005 con el 8,19%, y su máximo en 2013 con el 31,18%, situándose la tasa de paro en 2016 en el 26,62%. El Área Metropolitana de Gran Canaria inicia el periodo en 2002 con el 12,12% de paro, en el 2004 tiene su mínimo del 11,71%, y en 2012 se alcanza su máximo con grave 35,65%, reduciéndose en 2016 al 27,32%.
10. Las tasas de paro en el Área Metropolitana de Tenerife se mantuvieron relativamente estables desde el año 2002 hasta el 2007, en donde se da una tasa media anual del 8,53%, incrementándose posteriormente de una forma notable. Las tasas de paro de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

las mujeres es superior a la tasa de paro masculina, aunque estas diferencias se han acortado con la crisis económica actual.

11. La evolución de la tasa de paro entre 2007 y 2013 muestra una tendencia al crecimiento muy similar en todas las islas, aunque durante todo el periodo la tasa de paro en el Área Metropolitana de Tenerife y en el conjunto de Canarias es superior a la de España, con un aumento del desempleo juvenil muy elevado.
12. La población inactiva del Área Metropolitana de Tenerife pasa de los 124.520 en 2002 a 131.350 inactivos en 2016, teniendo su mínimo en 2003 con 120.210 y su máximo histórico en el 2007 con 135.280 inactivos. En el Área Metropolitana de Gran Canaria oscila del mínimo que se produce en 2012 con 166.610 al máximo del 2016 con 183.690 inactivos.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Capítulo 6. Las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife

“Lo importante es no dejar de hacerse preguntas”

(Albert Einstein)

Se analizan en este capítulo las políticas locales de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife, el importante papel que juegan sus instrumentos operativos (AEDL, la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz, Servicio Canario de Empleo (SCE), otras entidades, etc.), las relaciones entre administraciones y agentes locales, sociales y económicos, los recursos, programas y contenidos de esas políticas y los mecanismos de evaluación existentes. La inacción siempre será la peor de las políticas, porque mientras determinadas economías se adaptan a los cambios y obtienen ventajas comparativas, los territorios inactivos en sus políticas públicas, se estancan y ven como se alejan cada vez más de los requerimientos para el progreso económico y social. Por eso se trata de estudiar también la acción institucional diseñada para atajar los desajustes y deficiencias en instituciones vitales que determinan el desarrollo económico y el empleo: educación, formación, protección social, familia, salud y vivienda (Hernández Guerra, 2016: 447-449).

Para la realización de este análisis se aborda un estudio de carácter cualitativo sobre las reflexiones y resultados de las 33 entrevistas en profundidad realizadas a personas expertas o muy relacionadas con las políticas locales de empleo (cuyos principales resultados se exponen en un anexo a esta Tesis), que permiten plantear algunas conclusiones, propuestas y perspectivas de futuro en relación a la economía y el empleo de la comarca metropolitana. La evidente transcendencia social de las políticas públicas de empleo posibilita que las administraciones puedan introducir la mirada de largo plazo y del bien común, constatando que un modelo productivo que garantice mejor el bienestar

469

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396

Código de verificación: jMIrHE9

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

general no puede ser nunca un asunto privado (Miguélez *et al.*, 2015b: 49).

Las políticas de empleo se han caracterizado a nivel estatal (también en el Área Metropolitana) por el predominio de las políticas pasivas frente al escaso desarrollo de las políticas activas. Pero la reducción de los desajustes funcionales (formación) y territoriales (movilidad) depende fundamentalmente de las políticas macroeconómicas y del desarrollo de políticas activas que superen las limitaciones del mero sustento del poder adquisitivo del parado (Godenau y Arteaga, 2003: 83-84). Las políticas públicas de empleo que se analizan tienen como objetivo superar las barreras del mercado local de trabajo descritas en el capítulo anterior, intentando abordar preguntas inquietantes: ¿Por qué nuestras tasas de paro son tan altas? (...) ¿Por qué en los indicadores de desigualdad y exclusión, pobreza y poder adquisitivo figuramos en esos puestos peores? (...) ¿Por qué nuestra estructura salarial, de productividades, tasas de actividad femenina... siendo tan baja y conocida por los agentes, no suscita planes o políticas públicas consistentes de entidad estructural y no coyuntural? (...) ¿Por qué es tan difícil planificar y coordinar en Canarias las distintas administraciones y los sectores privados y sociales? (...) ¿Por qué el debate del modelo productivo en Canarias embarra en un lodazal de generalidades y tópicos, no superando la etapa de un abecedario elemental de intereses y recetas caseras?" (Rodríguez, 2009: 92-93; Hernández Guerra, 2016: 266). Canarias ha sufrido profundos desequilibrios sociales y territoriales, que muestran como la crisis actual, determina una economía excesivamente financiarizada y el crecimiento anómalo de sectores poco productivos, generadores de empleo precario e insostenibilidad ambiental (Méndez Gutiérrez, 2013: 30), por lo que el debate sobre la eficacia de las políticas públicas en general y de empleo en particular carece de sentido si no se enmarca dentro del ámbito más amplio del modelo económico, las fuentes del crecimiento, la productividad y la convergencia (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 278).

6.1. Instrumentos, recursos y contenidos de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife

En la sociedad actual, la información se ha convertido en el intangible más preciado para cualquier entidad que pretenda alcanzar sus objetivos en términos de eficiencia, por eso para la administración pública contemporánea es vital contar con información suficiente de sus actuaciones para mejorar su intervención sobre el territorio y hacer frente a las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

dificultades que encuentra en el conocimiento de los procesos de desarrollo socioeconómico. Se trata de elaborar un marco de análisis que permita conocer la metodología implementada para afrontar en general las crisis cíclicas y en particular la crisis vivida en los últimos años, a través del análisis de las actuaciones emprendidas, recursos disponibles, actores implicados, etc. (Calvo, 2016: 6).

La información disponible sobre las políticas de empleo en Canarias es escasa, por lo que además de recopilar información estadística y cualitativa, se han realizado entrevistas en profundidad a expertos para profundizar en la materia, y cuyos principales resultados se exponen en un anexo a esta tesis. Los investigadores y los decisores de las políticas públicas tienen que disponer de las fuentes de datos al detalle (microdatos), para así poder calcular y medir los efectos más significativos, porque si bien es cierto que una fuente oficial de datos como la Encuesta de Población Activa es muy útil para la investigación, no es menos cierto que los datos ofrecidos al usuario estándar no visibilizan suficientemente los desajustes socio-laborales más acuciantes (Hernández Guerra, 2016: 471).

Las agencias de desarrollo local, y en el caso concreto del municipio de Santa Cruz de Tenerife, la Sociedad de Desarrollo, pueden ser un observatorio privilegiado del territorio en el que actúan y una de las principales fuentes de información sobre el empleo, para los agentes institucionales, económicos y sociales del mismo. Las AEDL como organizaciones que se adaptan a las características del entorno socioeconómico y como instrumentos del desarrollo local se configuran como un instrumento óptimo para mejorar el sistema productivo y los problemas relativos al desempleo en Canarias, aunque la estructuración institucional singular existente en las islas, con al menos cuatro administraciones diferentes, que intervienen en el desarrollo socioeconómico (Estatad, Autonómica, Cabildos y municipal), hace aún más complejo el análisis de los instrumentos operativos, los recursos humanos y económicos y los programas y contenidos concretos de la políticas públicas de empleo (Medina Hernández *et al.*, 1996, 59). Las comarcas o las áreas metropolitanas pueden ser el ámbito de actuación más adecuado para la realización de políticas de empleo mancomunadas, que posibiliten mejores resultados y eficacia (Gainza, 2008: 327).

La crisis que se inició en 2007 además ha condicionado y determinado la evolución del desarrollo local a nivel estatal y específicamente en la comarca metropolitana de Tenerife. La recesión no solo ha provocado importantes recortes en los instrumentos y recursos,

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

sino que también ha evidenciado la falta de un compromiso político real con el desarrollo local, en una situación caracterizada por el amplio desempleo y la desigualdad creciente. Esta crisis llegó cuando el modelo de desarrollo local se había consolidado en el Estado y estaba muy presente en Canarias, incluso iniciaba una etapa de madurez que se vio truncada, afectando de lleno este proceso de involución al Área Metropolitana de Tenerife. Esto resulta más contradictorio si cabe, teniendo en cuenta que cuando más se necesitan las políticas públicas de empleo es precisamente cuando más paro y desigualdad existe (Calvo, 2016: 3). Por eso los agentes sociales consideran necesario reforzar la ocupabilidad de los desempleados y de los trabajadores más vulnerables, aumentar la competitividad e introducir cambios en el modelo productivo, siendo aspectos interrelacionados y complementarios (CC.OO., 2014; CEOE, 2016).

La mayor parte de los recortes en políticas sociales y de empleo corresponde a las comunidades autónomas y especialmente a los ayuntamientos, que son los niveles de gobierno responsables de la mayor parte de las políticas pública sociales, mientras que el gobierno central, partiendo de una interpretación sesgada y discutible, les exige mayor porcentaje de reducción del déficit público, lo que provoca un aumento de la pobreza y la desigualdad superior al registrado en promedio por los países de la UE (Ayala *et al.*, 2013: 52; Romero, Brandis y Melo, 2015: 376).

En esta realidad cruda de restricciones y austeridad, las instituciones han reaccionado tímidamente señalando que la competencia municipal estricta sobre políticas de empleo quedaría realmente limitada a la función de empleador y a la confección de la oferta pública de empleo por parte del área de recursos humanos o dicho de otra forma que las políticas de empleo no son competencias propias de las corporaciones locales (Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, 2012; González, 2016). No obstante se han desplegado de forma muy limitada, algunas políticas de carácter municipal en este ámbito. Así el Pleno de 28 de marzo de 2014 del Ayuntamiento Santa Cruz de Tenerife aprobó un pacto social por el empleo y el desarrollo económico de la capital, para desarrollar los siguientes objetivos:

1. Otorgar a la política de empleo y desarrollo económico local, como política municipal transversal, el reconocimiento institucional, social y público que necesita.
2. Garantizar a la población de Santa Cruz de Tenerife el acceso a unos servicios adecuados en materia social, de empleo y de desarrollo local.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

3. Asumir las competencias en políticas de empleo y el fomento de la actividad económica, como parte de la actividad ordinaria de nuestra administración municipal.

4. Empezar cuantas acciones sean necesarias para continuar desempeñando un papel activo en materia social, de empleo y de desarrollo local, haciendo uso de las vías abiertas por los artículos 27 y 7.4 de la Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de las administraciones locales.

5. Articular los mecanismos necesarios que permitan organizar y movilizar los recursos públicos, privados y de la sociedad civil municipal en materia de empleo y desarrollo económico, a través de instrumentos de probada eficacia como los Pactos Locales de Empleo, y su dinamización a través de figuras de gestión plenamente consolidadas como las Agencias de Desarrollo Local (acta del pleno del Ayuntamiento 28 de marzo de 2014)¹⁹.

Las prioridades de las políticas de empleo a nivel local, en cuanto a colectivos destinatarios, ámbitos sectoriales e instrumentos de actuación vendrán dados por el plan estratégico municipal, los planes directores que emanen del anterior y el sistema de planificación municipal, la Estrategia Española de Empleo, la Estrategia Canaria de Formación y Empleo y los Planes Anuales de Política de Empleo, así como la Estrategia de Activación de Empleo y los nuevos reglamentos estatales de servicios, formación y empleo, los resultados de los diagnósticos sociales y socioeconómicos que elabore el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y las convocatorias públicas de ayudas relacionadas con políticas sociales, de promoción económica y empresarial, y de empleo (pleno del Ayuntamiento de 28 de marzo de 2014). Este pacto social que resultaba muy ambicioso para una época tan turbulenta ha tenido una aplicación muy desigual y restrictiva. Por poner solo un ejemplo, el Pleno del Ayuntamiento acordó que una vez la Comisión de evaluación y seguimiento de la crisis económica lograra la aprobación del Pacto Social por el Empleo y el Desarrollo Económico de Santa Cruz de Tenerife, este órgano se mantenga haciendo seguimiento del cumplimiento del Pacto y funcione como foro de coordinación de las distintas administraciones que prestan servicios asistenciales y de dinamización económica sobre el territorio municipal al menos hasta que el número de

¹⁹ Acta del pleno del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife del 28 de marzo de 2014, en el que se acuerda por unanimidad una moción institucional para aprobar las bases para un pacto social por el empleo y el desarrollo económico de Santa Cruz de Tenerife (páginas 25-43), disponible en: http://www.santacruzdetenerife.es/fileadmin/user_upload/Archivos_para_descargar/Plenos/Plenos_2014/acta_pleno28032014.pdf

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

personas en paro residentes en el Municipio llegue a los niveles iniciales de la crisis (baje de 16.000 personas paradas), pero esto no se ha producido en los dos años posteriores a su aprobación. En el resto de municipios del Área Metropolitana la tónica ha sido similar o incluso más limitada por la mayor escasez de recursos y su limitada población.

6.1.1. Desarrollo local e instrumentos de las políticas de empleo

El proceso de evolución del modelo de desarrollo local en el Área Metropolitana de Tenerife ha seguido caminos muy similares a los ya expuestos a lo largo de esta Tesis, para el resto de Canarias y el Estado, y en este sentido se pueden distinguir diferentes etapas, tal y como se describe en la tabla 6.1.

Tabla 6.1. Evolución del modelo de desarrollo local en el Área Metropolitana de Tenerife

1955-1985	Antecedentes: Agentes de Extensión Agraria (1955)
1980-1985	Las primeras experiencias del modelo. Programas Iniciativas Locales de Empleo (ILE): CEE
1986-1990	La construcción del modelo con la constitución de las primeras Concejalías de Empleo, Desarrollo Local y Promoción Económica en los ayuntamientos y la Consejería de Desarrollo Económico del Cabildo Insular.
1991-1998	La generalización del modelo. Regulación oficial de la figura del técnico AEDL. 1993. Constitución AEDL de Santa Cruz de Tenerife 1996. Origen de los Pactos Locales de Empleo, a partir de propuestas de la Comisión Europea, que tienen un desarrollo muy limitado en la comarca metropolitana tinerfeña. 1998. Plan de desarrollo de la Comarca Metropolitana: Comarplan.
1999-2007	La consolidación del modelo e implantación de las AEDL. 2000. Constitución de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife.
2008-2012	La madurez del modelo: Definición de modelos autonómicos propios y creación de redes. 2009. Constitución del Foro Anticrisis de La Laguna, celebrándose 25 reuniones hasta 2015. Papel importante de FAV Agüere 2011. Constitución de la Comisión de Evaluación y Seguimiento de la crisis económica en el marco del Pacto Social por el Empleo y el desarrollo económico de Santa Cruz de Tenerife: 6 reuniones plenarias y decenas de mesas técnicas.
2012-2015	La crisis y los recortes del modelo: Recortes e intento de desmantelamiento paulatino y silencioso del modelo 28-3-2014. Aprobación unánime en el pleno del Ayuntamiento del Pacto Social por el Empleo y el desarrollo económico de Santa Cruz de Tenerife. 21-4-2015. Constitución Foro Económico y Social de La Laguna: languidece la participación social.
2016 - en adelante	Se abre un debate sobre la redefinición del modelo de desarrollo local. Despidos en la Sociedad de Desarrollo y declaración política de alcaldes sobre Plan de empleo en las grandes ciudades canarias: Santa Cruz de Tenerife, La Laguna; Las Palmas y Telde.

Fuente: Elaboración propia y adaptación de Calvo 2016: 16-17

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Los hitos que se relacionan en la tabla 6.1 tienen su primer antecedente con la creación de la figura de los Agentes de Extensión Agraria (1955), posteriormente la aparición de las primeras concejalías de empleo y agencias de empleo y desarrollo local en los ayuntamientos (1986-1998), implantándose y consolidándose el modelo de las AEDL (2000-2011), constituyendo el Foro anticrisis en La Laguna y la Comisión anticrisis en Santa Cruz, intensificado la crisis y los recortes en el periodo 2012-2015, y la actual redefinición del modelo. Los propios responsables políticos de las políticas públicas de empleo en Canarias reconocen los importantes argumentos que justifican la colaboración de los gobiernos locales en las políticas activas de empleo, siendo el primero de ellos la consideración, por parte de la ciudadanía, como las corporaciones locales son las primeras referencias para la búsqueda de soluciones y respuestas a sus problemas cotidianos. El factor de proximidad territorial implica que la aplicación de estas políticas sea más efectiva, en la medida que se tiene un mayor conocimiento de las dinámicas laborales locales, de las necesidades del tejido productivo, así como de las necesidades y capacidades de la población ante el mercado de trabajo. En este sentido, los ayuntamientos desarrollan y han de hacerlo aún más en el futuro una función insustituible para adaptar las políticas activas de empleo y los proyectos a su realidad, por lo que es absolutamente necesario revertir dinámicas centralizadoras y seguir dotándolos de competencias y recursos que permitan poner en valor el contexto municipal en la lucha contra el desempleo (Red Canarias Emplea nº 3, Luengo, 2014: 3).

Para Jordi Borja (2012) la ciudad y las áreas metropolitanas aparecen como el nuevo escenario de las contradicciones sociales y del desarrollo urbano, con un papel muy activo en el desarrollo del capitalismo financiero especulativo. La revolución urbana que se vive en las últimas décadas supone inicialmente mayor autonomía de los individuos, diversidad de ofertas de empleo, formación, cultura, ocio, nuevas posibilidades de participación, pero a la vez genera fenómenos de exclusión muy preocupantes. Nunca antes la segregación social había sido tan severa, creciendo las desigualdades de ingresos y de acceso real a ofertas, proliferando las periferias, existiendo una inquietante crisis de representación política y generándose un desempleo masivo. Los gobiernos están relativamente impotentes para regular las nuevas dinámicas, incapaces de definir una estrategia de hacer ciudad, como derecho a la identidad colectiva, que puede y debe suponer un medio de redistribución social mediante formas de salario indirecto, garantizándose el acceso a

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

los bienes naturales y básicos para la vida (Borja, 2012). En este contexto de revolución urbana y de contradicciones sociales, es en el que se deben desplegar las políticas locales de empleo, que forman parte del conjunto de políticas que promueven el desarrollo local y la cohesión social (Calvo, 2016).

La forma descentralizada en que se llevan a cabo las políticas activas de empleo somete a los servicios de intermediación, orientación y formación a un conjunto de tensiones. Los servicios de empleo son dirigidos desde instancias diversas, lo que dificulta que se disponga de criterios de actuación estables u homogéneos, obstaculizando la relación entre servicios públicos de empleo y ciudadanía usuaria en lo que se denomina recurrencia regulativa. Este proceso se expresa particularmente en ámbitos como el de los incentivos y bonificaciones a la contratación, donde se produce una superposición de regulaciones sucesivas y de distintos niveles (estatal y autonómico) que complican la provisión de información a personas y empresas. Otra de las formas en que se manifiesta la descentralización es mediante las discontinuidades temporales y territoriales que conlleva la gestión de programas (Pozo Cuevas, 2016: 332).

Las AEDL y la Sociedad de Desarrollo del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife tienen en su origen como objetivo primordial el desarrollo y la implementación de acciones específicas que faciliten el desarrollo socioeconómico del municipio, y que, por tanto, favorezcan la mejora del bienestar de sus ciudadanos. Con este propósito, se organiza las AEDL y la Sociedad de Desarrollo con una estructura orgánica muy similar, aunque adaptadas al territorio y sus recursos, dividida en distintas áreas funcionales como son los Servicios a Emprendedores y Empresas; Promoción Económica; Turismo; Innovación, Sostenibilidad y Desarrollo Territorial y Empleo y Formación. Así el Servicios a Emprendedores y Empresas desarrolla un conjunto de actuaciones que tiene como objetivo promover la creación de modernas empresas, apoyando el surgimiento de nuevas vocaciones empresariales, así como favorecer la consolidación de las ya existentes. En Promoción Económica se trabaja para el fomento del comercio y la industria del municipio. El área de Turismo desarrolla y ejecuta acciones de información y atención, tanto al turista como al visitante, además de promoción, marketing y comercialización. En el área de Innovación, Sostenibilidad y Desarrollo Territorial, se pone de manifiesto la voluntad de contribuir al desarrollo integral de los municipios, así como la difusión de las Nuevas Tecnologías de la información y la comunicación, y el acceso igualitario a las mismas por parte de los ciudadanos. En Empleo y Formación, por último, se diseñan y articulan

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

medidas que permitan impulsar y mejorar las posibilidades de inserción y desarrollo profesional de los vecinos del municipio capitalino (Sociedad de Desarrollo, 2016).

Desde su constitución como AEDL en 1993, y con la posterior creación de la Sociedad de Desarrollo, a principios del año 2000, este instrumento se ha convertido en el principal valedor de las políticas de desarrollo local que emanan del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife. No obstante, su labor no habría sido posible sin el apoyo y la colaboración de las distintas entidades que a escala municipal se han comprometido en el fomento de la cultura emprendedora, el pleno empleo, la cualificación de las personas y el desarrollo territorial. La Sociedad de Desarrollo ha asumido como suya la función que supone aunar los esfuerzos de todas esas entidades en beneficio del municipio, y por extensión, de la región y ha observado como prioridad la inserción del municipio en los grandes ejes de cooperación internacional existentes, diseñando proyectos de colaboración con municipalidades de distintos países, especialmente de Europa y Latinoamérica (Sociedad de Desarrollo, 2016).

En 2002 la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife impulsó la creación de un Observatorio Socioeconómico Local (OSEL) con los objetivos principales de informar, orientar y apoyar la adopción de estrategias y políticas municipales de Desarrollo; ofrecer datos y documentación relevantes sobre la situación socioeconómica municipal y elaborar estudios e informes sobre esta situación siguen estando plenamente vigentes y han ganado en importancia, si cabe, por la necesidad de contar con datos fiables con los que afrontar la situación económica que atraviesa el Municipio. El Observatorio Socioeconómico local cuya labor ha languidecido por falta de medios, cuenta entre sus funciones principales la realización de informes de diagnóstico y coyuntura, así como la elaboración de series de datos y búsqueda de documentación, informes y fuentes de información fiable y relevante para el mejor conocimiento del Municipio. La información abarca tanto el nivel municipal, como el nivel inframunicipal (distritos y barrios); sectorial (comercio, industria, agricultura); así como cualquier otro área relevante para el conocimiento de la realidad socioeconómica con el objetivo de servir a los planificadores y decisores políticos como un instrumento más para el diseño e implementación de las medidas más adecuadas para la población. Esa información recabada sirve para impulsar la planificación estratégica del Ayuntamiento y otros entes, la orientación de las políticas municipales de empleo y desarrollo socioeconómico local y el apoyo informativo a los agentes socioeconómicos y sociedad civil del Municipio mediante la divulgación de datos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

(Sociedad de Desarrollo, 2016).

En los demás municipios del Área Metropolitana (La Laguna, El Rosario y Tegueste), las agencias de desarrollo local juegan un papel esencial en el desarrollo socioeconómico local. El municipio se está convirtiendo en el nivel más adecuado para garantizar la eficacia de determinadas actuaciones, en este caso, para desarrollar actuaciones de fomento del empleo desde la perspectiva del desarrollo local; y, por tanto, sería positivo avanzar en la dirección de clarificar y concretar las posibilidades reales de actuación de los ayuntamientos, en la línea de ampliar las competencias y los recursos de las Administraciones locales. El enfoque que propicia las políticas locales de empleo requiere un nuevo papel de las instituciones, y del marco regulador, máxime cuando se deben integrar elementos de lo público y lo privado. Un obstáculo fundamental de toda política activa de empleo reside además en la fragmentación territorial y funcional de competencias entre los diversos entes públicos de carácter local, regional o estatal, siendo necesario superar la extraordinaria dispersión de esfuerzos actualmente existente, y la mala distribución de recursos (Salas Porras, 2010; Suárez Cano, 2011; SCE, 2015).

La comunicación institucional entendida y practicada bajo la extendida “lógica” de la *venta política* tiene efectos desinformadores. Algunas campañas publicitarias promovidas y buena parte de los mensajes que emiten los responsables de la política autonómica de empleo, sesgan las expectativas del público y debilitan la receptividad e interés por lo que realmente se ofrece. Se compromete así la comunicación de servicio en los dispositivos de atención, la centrada en la oferta y condiciones reales de los programas, y también el crédito de los profesionales que trabajan en dichos dispositivos (Pozo Cuevas, 2016: 333). Así han proliferado en la implantación y desarrollo de programas y servicios, que lejos de estar coordinados y coparticipados entre sí, están esencialmente aislados y centrados en la búsqueda de sus respectivos intereses institucionales, que, todo indica, pasan muchas veces por criterios que resultan exógenos a la propia naturaleza de estas medidas, como serían las cuestiones de mercado político (Martínez y Delgado, 2011: 55 y Pozo Cuevas, 2016: 334).

Con el problema del empleo-desempleo en el centro de las preocupaciones de la vida pública (CIS, 2016), no cabe la menor duda del enorme salto cualitativo que en los últimos años vienen experimentando los entes locales en cuanto a sus tareas y sus ocupaciones de cara a los administrados. Teniendo en cuenta las características actuales del Área Metropolitana de Tenerife y las opiniones expresadas por los ciudadanos, se considera que

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

la orientación de las políticas activas de empleo, en los próximos años debe incidir en los siguientes factores: La mejora del entorno social (control de la delincuencia y de la drogadicción, reducción de la marginalidad, etc.), la disminución de los problemas de contaminación acústica, tráfico, aparcamientos y limpieza, la descentralización de los servicios públicos, para que estén más próximos a los ciudadanos, el embellecimiento y la puesta a disposición de los habitantes, de su entorno del medio natural (particularmente el litoral marítimo de Anaga) y del patrimonio histórico, la oferta creciente de equipamientos colectivos, el aumento de la renta per cápita con la consiguiente reducción de la tasa de desempleo y la disponibilidad de espacios dedicados a la transmisión de la cultura (Plan General de Ordenación de Santa Cruz, 2014).

Desde el Área de Empleo de la Sociedad de desarrollo municipal de Santa Cruz se desarrollan distintas estrategias para mejorar las posibilidades de inserción y desarrollo profesional de los recursos humanos del municipio mediante acciones de orientación individualizada, asesoramiento en barrios, acciones para colectivos desfavorecidos, acciones de formación para la población activa, servicio de prospección de empleo con las empresas del municipio, entre otros. El Área tiene competencias en las siguientes acciones de empleo y formación: Formación continua y ocupacional, acciones enmarcadas en las políticas activas de empleo subvencionadas por el Gobierno de Canarias, orientación profesional, acciones para facilitar la inserción laboral y acciones para colectivos con mayores dificultades de inserción. Los principales proyectos que se pusieron en marcha o se han desarrollado en el periodo 2000-2011 son Empleo XXI; Formación de los AEDL; Proyecto Medea; Proyecto Saem (Servicio de apoyo para el empleo de personas migrantes) y The Challenge Abroad, y se explican a continuación de forma sintética (Sociedad de Desarrollo, 2011).

El Taller de Empleo XXI es un proyecto de formación para el empleo subvencionado por el Servicio Canario de Empleo. Su especialidad es la de Técnico Auxiliar en Diseño, Dinamización y Gestión de páginas Web y su objetivo es formar a alumnos mayores de 25 años en el uso de las nuevas tecnologías mediante la dinamización, gestión y mantenimiento de páginas y/o secciones Web de las diferentes instituciones relacionadas con el mundo de la cultura, turismo y ocio.

La Formación de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local , impulsada por la Federación Canaria de Municipios (FECAM), tuvo como objetivos dotar a los Agentes de Empleo y Desarrollo Local de la provincia de Tenerife de una Formación Práctica y Especializada

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

para reconocer, detectar e investigar en un territorio determinado, sus recursos y posibilidades de desarrollo, con el fin de impulsar el emprendimiento y propiciar la formulación de proyectos, teniendo en cuenta su impacto y su futura puesta en marcha.

El Proyecto MEDEA (Marco de Especialización en el trabajo con personas Dependientes: Estrategias de Actuación) se enmarca dentro de la convocatoria 2007 de ayudas del Fondo Social Europeo (periodo 2007-2013) para proyectos que fomenten pactos, redes, asociaciones y apoyo a las iniciativas locales para el empleo y la inclusión social. El proyecto contó con tres especialidades formativas: Técnico/a en Prevención y Tratamiento de Adicciones; Cuidadores/as de Enfermos/as Crónicos/as y Personas Mayores y Monitor/a Ocupacional y de Ocio Activo para Personas con Discapacidad Intelectual. Además, el alumnado realizó prácticas profesionales en empresas y módulos de formación complementaria.

El Proyecto SAEM era un Servicio de apoyo para el empleo de personas migrantes que ofrece formación específica, especializada y gratuita, en ocupaciones emergentes en el municipio. Este servicio tendrá como objetivo promover la inserción laboral de las personas migrantes, a través de la orientación individualizada, la formación especializada, la formación transversal, las prácticas en empresas y la sensibilización.

El Proyecto "The Challenge Abroad" tiene como objetivos mejorar las posibilidades de integración de personas jóvenes, cuya incorporación profesional todavía no haya concluido, a través de la experiencia especial de una estancia en el extranjero vinculada a su profesión.

El "Lifelong Learning in Europe" favorece el intercambio de experiencias y la participación en proyectos transnacionales y permitió que técnicos expertos en empleo y formación viajarán a otros países, para conocer las metodologías, los sistemas de formación a lo largo de toda la vida, y otras políticas de empleo y formación diseñadas para distintos colectivos con personas desempleadas, trabajadores, jóvenes, personas en riesgo de exclusión, etc.

Y el Servicio de Orientación, como servicio dirigido a los vecinos de Santa Cruz de Tenerife, que ofrece asesoramiento personalizado e información especializada y gratuita para facilitar el proceso de búsqueda de empleo. La atención es personalizada y se ayuda a crear el propio itinerario formativo-laboral a través de tutorías individualizadas con profesionales en el campo del asesoramiento laboral. Además, la Sociedad de Desarrollo

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

contó con la oficina descentralizada itinerante INFOEMPLEO, cuyo objetivo prioritario era mejorar las posibilidades de inserción y desarrollo profesional de la población que reside en los barrios del municipio (Sociedad de Desarrollo, 2011)

Tal y como han señalado Barba (2000), Pérez Guerrero (2005) y Calvo (2012 y 2016), los instrumentos de desarrollo de las políticas locales de empleo son muy variados y han evolucionado con el tiempo. Así el establecimiento de ayudas para el fomento de iniciativas empresariales se ha utilizado como una de las medidas básicas en materia de fomento económico por parte de las corporaciones municipales. En este sentido, la Administración local puede desarrollar acciones como el fomento de actividades relacionadas con los Nuevos Yacimientos de Empleo; el fomento del autoempleo; el apoyo a las empresas de economía social; facilitando recursos que permitan el establecimiento de empresas u otorgando subvenciones municipales. Desde el punto de vista del fomento de la actividad económica, también debe destacarse la actividad municipal encaminada a potenciar las infraestructuras de apoyo a la actividad económica: transportes y comunicaciones, infraestructuras básicas, y la oferta de suelo industrial o de locales comerciales.

Uno de los recursos más utilizados por los planes municipales de empleo consiste en la concesión de subvenciones o ayudas a las empresas de la localidad para contratar a trabajadores, por regla general, con características específicas por sus especiales dificultades en el acceso al mercado de trabajo. De esta forma, con los programas de fomento de la contratación, la Administración local pretende dinamizar el mercado de trabajo complementando y compensando las ayudas existentes de otras Administraciones. Pero a la vez, se anima al tejido empresarial a la utilización de determinadas modalidades de contratación fomentando un mayor grado de estabilidad laboral.

Tras más de 35 años de andadura desde que se constituyeron los primeros Ayuntamientos democráticos, configurados constitucionalmente como el tercer pilar de la estructura territorial, los Municipios han sido pieza clave en la construcción, estabilidad y desarrollo de la democracia de España. Por eso parece necesario dar respuesta a los nuevos horizontes de la autonomía local y de su financiación.

En las entrevistas realizadas a expertos de empleo (tabla A.1), cuyos principales resultados se recogen extensamente en el anexo cualitativo, se ha analizado el modelo de políticas activas de empleo en el ámbito local, profundizando en las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de estas políticas y de sus instrumentos operativos (AEDL, SCE, otros), reflejándose esquemáticamente en el DAFO expuesto en la tabla 6.2.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 6.2. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las políticas de empleo y sus instrumentos operativos (AEDL, SCE, otros) tras 30 años de funcionamiento en el ámbito local

Debilidades	Amenazas
<p>Debilidades de la Oferta de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menor formación de la población activa. • Desacoplamiento de los tres subsistemas de Formación Profesional. • Acceso a la Universidad condicionado por la renta nivel educativo familiar. <p>Debilidades de la Demanda de Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tejido productivo con pocas empresas medianas y grandes. • Insuficiente cualificación de los órganos de dirección de las empresas y dispersión de las organizaciones empresariales. • Tejido Productivo poco generador de innovaciones y puestos de trabajo de baja productividad. <p>Debilidades de la Administración Pública:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispersión y descoordinación entre los diferentes niveles de la administración pública en las políticas de empleo. • Insuficiencia presupuestaria, fuerte dependencia de subvenciones y competencia entre entidades. • Falta de diagnóstico e ineficiencia de las políticas de empleo. • Escasa inserción laboral y evaluación de resultados. • Estructuras clientelares. <p>Debilidades del actual Modelo de Desarrollo Económico: Crecimiento del empleo que depende fuertemente de la expansión del turismo y la construcción.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desaprovechar los recursos de empleo y convertirlos en subsidios sin generación real de empleo • Pérdida de interlocución social, centralización en el Estado y rigidez del modelo de gestión políticas activas de empleo • Estancamiento de la expansión sectorial al estar altamente correlacionado con la atenuación en las tasas de crecimiento económico. • Regresión del VAB de la construcción sin sectores nuevos. • Estabilización de la demanda turística. • Insuficiente atracción por parte de la ZEC. • Retraso del Estatuto Permanente para Canarias de las RUP's. • Reestructuración de la Política Comunitaria en Ayudas de Estado. • Crecimiento de la Economía Sumergida ante incrementos en el paro. • Incremento de la falta de incentivos en cualificación dada la alta rotación de los puestos de trabajo. • Aplicación uniforme de la política de empleo sin reconocimiento de los hechos regionales ni sectoriales.
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia, cercanía y red consolidada. • La formación genera oportunidades de empleo. • El importante papel de las entidades colaboradoras para posterior puesta en común y elaborar políticas de empleo efectivas • A corto plazo, modelo de Desarrollo Económico basado en sectores económicos intensivos en trabajo. • Respecto a la predisposición a trabajar se asiste a un crecimiento de la tasa de actividad respecto a la media española. • Mantenimiento patrimonial en el tejido productivo. • Medidas de incentivación a la contratación a segmentos de la población de difícil inserción. • Mantenimiento de la consideración de Región Ultraperiférica y consolidación constitucional del REF. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento de los Incentivos Fiscales del REF. • Recuperación económica, desarrollo de nuevos nichos de empleo y explotación de sectores emergentes. • La aparente generación de empleo debe servir para una profunda renovación del sistema. • Establecer el empleo como eje transversal. • Extensión de la negociación colectiva. • Fomento de la red integrada de transportes y comunicaciones. • Construcción de parque de viviendas protegidas. • Fomento de remodelación de la infraestructura turística y de servicios. • Incorporación de legislación apropiada dentro del Estatuto de las Regiones Ultraperiféricas y adecuada al desarrollo sectorial regional.

Fuente: Entrevistas realizadas para la tesis doctoral. Información aportada por José Miguel González, Gerente de la Sociedad de Desarrollo, 2016.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Para los expertos entrevistados en esta tesis, la Administración debería tomar iniciativas que mejoren la capacidad de consumo, impulsando la negociación sectorial de los convenios para recuperar poder adquisitivo de los salarios (así opina el 41,3% de los expertos consultados). De forma secundaria también se propone subir los salarios (empleados públicos y SMI), pensiones y prestaciones sociales (21,1%) o bajar los impuestos a los asalariados (17,9%), según la orientación ideológica y metodológica del entrevistado. En el debate sobre el papel que se da al Estado o al mercado en la recuperación del empleo y la economía, se concluye por el 47,3% de los expertos consultados, que las administraciones deben aumentar la inversión pública y crear empleo público en sectores estratégicos e intensivos en mano de obra. Con menos respaldo se proponen medidas para que el Estado facilite incentivos y el crédito a las empresas (25,6%) o se defina un marco regulador que favorezca a las empresas por ser las que realmente generan empleo (19,5%).

6.1.2. Gasto público y recursos humanos de las políticas de empleo

En el periodo de estudio, en Canarias y específicamente en el Área Metropolitana de Tenerife, se ha producido un importante crecimiento económico; han existido cuantiosos medios para realizar políticas públicas de empleo y el conocimiento y la experiencia de los recursos humanos deberían haber posibilitado un desarrollo social equilibrado y cohesionado, pero los datos y los hechos no corroboraran esta hipótesis. La alta proporción (45%) de trabajadores rutinarios (servicios) y de ocupaciones elementales en el conjunto de los ocupados, los salarios bajos, las altas tasas de temporalidad y de desempleo, descritas en los capítulos anteriores, explican el desequilibrio social que se padece, pudiendo concluir que el proceso de precarización de las relaciones laborales es evidente, sin que las políticas de empleo aplicadas hayan sido eficaces para mejorar esta realidad (Rivero Ceballos, 2009a: 132; Hernández Guerra, 2016: 267).

El caso ampliamente mayoritario de constitución de una AEDL, es el que el ayuntamiento como entidad local, no crea ninguna nueva estructura organizativa independiente de la propia estructura municipal, sino que se limita a constituir un departamento encargado del Desarrollo Local, con el nombre de AEDL, destinando recursos materiales y técnicos y humanos, con independencia de recibir durante algún periodo de tiempo subvenciones destinadas a ello. La modalidad organizativa más utilizada por las administraciones

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

locales, tanto a nivel autonómico como estatal, son las Agencias que se dirigen directamente por el propio ayuntamiento. Se trata de un departamento más con una asignación presupuestaria, y con la pertenencia de los técnicos AEDL a la plantilla del ayuntamiento. Una cuestión relevante es el fomento de la coordinación y cooperación entre las distintas administraciones responsables de la gestión de las políticas de empleo y entre los diferentes agentes privados que intervienen, para ello se necesitan de amplios recursos y equipos técnicos para trabajar por el desarrollo y ante esta demanda, las administraciones locales tienen una capacidad limitada, más en la actual dinámica de austeridad, con el volumen importante de gastos sociales que tienen que acometer, el aumento de la presión fiscal sobre la inversión y los altos costes financieros del endeudamiento público (Esparcía, Noguera y Pitarch, 2009; Calvo, 2011 y 2016).

A la vista del fuerte incremento de la desocupación durante la crisis económico-financiera actual y las políticas de austeridad y recortes del gasto social y de desreglamentación y flexibilización del mercado de trabajo implementados desde las instancias gubernamentales, si se analiza el presupuesto de las políticas activas de empleo y de desarrollo local en las últimas dos décadas, y se interpreta a la luz de la evolución de diferentes indicadores del mercado de trabajo (afiliados a la Seguridad Social, efectivos laborales, tasa de actividad, contratos indefinidos, tasa de paro y paro registrado), de las opiniones ciudadanas reflejadas en los barómetros estatales y autonómicos, los principales resultados observados son que, sin negar que las PAE precisan actualizarse y reformularse, su presupuesto no ha ido de la mano de las transformaciones en el mercado de trabajo. Durante los primeros años del siglo XXI se produce una reducción del desempleo y un aumento de las PAE, coincidiendo con la mejora de la economía y las transferencias de competencias hacia los servicios de empleo autonómicos. Sin embargo, aunque el presupuesto de las PAE, se incrementa significativamente de 2008 a 2010, a partir de 2011, se inician importantes recortes o eliminación de programas, incluidos los que han demostrado eficiencia, produciéndose precisamente en un momento esencial que requiere una actuación pública para contrarrestar los impactos de la crisis (Calvo y Aguado, 2016).

Las dotaciones de recursos humanos y económicos asignados históricamente a las Agencias en Canarias parecen ser insuficientes para llevar a cabo, en las mejores condiciones, sus amplias y difíciles funciones. A pesar de estas limitaciones, las AEDL ven cumplidos gran parte de los objetivos propuestos, con actuaciones generales de servicios

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de asesoramiento y apoyo en el marco local, dirigidas fundamentalmente al segmento de las pequeñas y medianas empresas (Medina Hernández *et al.*, 1996: 59; Calvo 2016).

El análisis DAFO que se realiza en la tabla 6.3 en relación a la situación de las AEDL y sus recursos humanos, plantea una serie de graves carencias (debilidades y amenazas) como son el desconocimiento de la actividad y el escaso protagonismo de las AEDL, el clientelismo subvencionado (costumbrismo), la dependencia política y falta de autonomía operativa, la desconexión con otros agentes, el modelo cortoplacista, sin objetivos y asistémico y la ausencia de una regulación adecuada (Calvo y Martínez-Puche 2016: 5-6).

Tabla 6.3. Debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de las AEDL y sus recursos humanos

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Desconocimiento inicial de lo que es la actividad y escaso protagonismo de las AEDL • El personalismo asumido por la actividad del técnico AEDL que desarrolla en cada territorio • El clientelismo subvencionado (costumbrismo) • Dependencia política y falta de autonomía operativa y decisional • Juventud de la profesión y carencia de competencias profesionales • La temporalidad de la actividad e inseguridad laboral • Dificultades de acceso a la información • Deficiencias en la detección de las necesidades del territorio • La aparición de localismos (puestos <i>ad hoc</i>, individualismos localistas) • Actuación sin claros principios de actuación • No se ha sabido publicitar el trabajo realizado a la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> • Desconexión con otros agentes del territorio • Dependencia económica del puesto sujeta a una subvención temporal • Modelo cortoplacista, sin objetivos y asistémico • Ausencia de una regulación adecuada • Modelo estático y repetitivo basado en la oferta de programas • Tipos y características de los programas, no adaptados a las necesidades del territorio • Sin reconocimiento social y con una administración que no les presta atención ni los tiene en cuenta • No hay un aprendizaje colectivo (sinergia profesional) y sin herramientas donde compartir sus experiencias • Incertidumbre sobre su futuro y rol en el contexto de los ajustes en el ejercicio de las ofertas públicas (subvenciones, empleo, etc.) • Concepto de desarrollo local muy restrictivo y desprovisto de la competencia sobre el territorio
Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Modelo autoconfigurado, basado en experimentar • Poseen el how-know (aprendizaje) • Cobertura poblacional y territorial representativa • Muchos técnicos se han creído su trabajo, y tienen un alto grado de motivación e implicación • Capacidad de adaptación a los cambios: evolución de los programas de empleo a los programas transversales de desarrollo local • Son un referente en la implementación de las políticas activas de empleo en el ámbito local • Proximidad del servicio • Han dado estabilidad al modelo de desarrollo local • Reconocimiento universitario (formación de postgrado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo público (oportunidad en el sector privado y/o en la colaboración público-privada) • Pueden ser un referente en el desarrollo socioeconómico del territorio • Visión integral de los procesos de desarrollo de un municipio y de los servicios públicos. • Prospección de recursos infrautilizados, fuentes de financiación e información para proyectos empresariales e iniciativas innovadoras. • Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera, y, en general, sobre planes de emprendimiento.

Fuente: Adaptación de Calvo y Martínez-Puche 2012 y 2016: 5-6.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Las funciones y actividades que desarrolla un agente de desarrollo local son muy variadas y complejas, pudiendo citar entre las más importantes las siguientes (Calvo, 2012; González, 2016):

- a) Detectar, inventariar y evaluar los recursos endógenos y las tendencias socioeconómicas de la zona.
- b) Evaluar la evolución del mercado de trabajo local y comarcal, investigar las necesidades formativas de la zona y asesorar al Ayuntamiento en todos los asuntos relacionados con las políticas de empleo, medidas de activación y planes de formación ocupacional.
- c) Asesorar y apoyar a personas o grupos en la constitución de empresas, en la búsqueda de información y financiación y elaborando estudios previos de viabilidad, de ideas o proyectos empresariales.
- d) Informar y orientar a los colectivos prioritarios en temas de empleo a través de actuaciones de orientación profesional.
- e) Coordinar e intercambiar experiencias con los agentes sociales e institucionales y crear una sinergia de recursos para el desarrollo de un territorio.
- f) Promocionar la participación y el fenómeno asociativo apoyando la constitución de asociaciones y de actividades económicas.
- g) Organizar reuniones con los diferentes actores implicados en la política de desarrollo y contactar con el conjunto de agentes.
- h) Identificar las necesidades de información de los interlocutores y establecer redes de información entre las diferentes fuerzas sociales y preparar y gestionar dossiers relativos a los programas de desarrollo territorial.

En la siguiente tabla 6.4 se explica algunos de los efectos de la crisis y los recortes que se han producido en el periodo 2011-2016 en las políticas públicas de empleo a nivel general y específicamente en el Área Metropolitana Tinerfeña, al ser una dinámica que ha tenido un impacto generalizado en los diversos ámbitos institucionales.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 6.4. Efectos de la crisis y los recortes en las políticas de empleo (2011-2016)

Sobre el futuro de los Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> • Precariedad laboral: incertidumbre, inestabilidad y temporalidad. • Despidos, EREs y extinciones de contratos de AEDL. • Individualismo, desmotivación, desanimo, y pesimismo. • Tendencia a los contratos a tiempo parcial. • Obstáculos en el proceso de profesionalización de los AEDL. No existe un perfil profesional definido. • Dependencia política, visión cortoplacista y falta de autonomía en el trabajo del día a día. • Cambios en la distribución del tiempo de trabajo de las AEDL.
Sobre el futuro de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> • Supresión de programas y actividades necesarias. • Desvalorización del desarrollo local y de la labor que realizan las AEDL. • Falta de liderazgo y compromiso institucional con las políticas locales de empleo. • Recortes drásticos con el consecuente desmantelamiento de la actividad. • Menos recursos humanos y económicos disponibles. • Mayores dificultades de generar sinergias. • Priorización de recursos y necesidades con criterios controvertidos: es el momento de la innovación y el rediseño de programas. • Las AEDL que se han preparado para el cambio de modelo, han sufrido efectos menos intensos por las restricciones presupuestarias: proceso de reinención.
Sobre el territorio y la población	<ul style="list-style-type: none"> • Menor oferta de programas. • Se reduce la presencia de las políticas de empleo y desarrollo local. • Pérdida de experiencia adquirida. • Genera mayores diferencias entre territorios y ritmos de desarrollo dispares, dificultando integración comarcal.
Principales programas eliminados	<ul style="list-style-type: none"> • Casas de Oficio, Talleres de Empleo y Escuelas Taller. • Cursos de Formación para el empleo. • OPEA (Acciones de Orientación Laboral). • Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.
Principales programas en auge	<ul style="list-style-type: none"> • Conferencias y charlas para desempleados. • Aulas de Informática. • Cursos propios. • Orientación laboral propia. • Se ha pasado de desarrollar mayoritariamente programas vinculados con las PAE a ampliar el campo de actuación, con programas de empleo propios (el Cabildo impulsa <i>barrios por el empleo</i>, etc)

Fuente: Adaptación de Calvo 2016: 7-16

Según el Acta del Pleno del Ayuntamiento de Santa Cruz (28-3- 2014: 25-43), y por acuerdo unánime de toda la corporación, los acuerdos sociales locales o los denominados pactos sociales por el Empleo deben contar con recursos económicos que garanticen la viabilidad de las previsiones de los respectivos Planes Estratégicos y Planes Municipales de Empleo. Para ello, se deben dotar de recursos propios municipales y externos que

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

garanticen unos mínimos de cobertura y calidad en la prestación de los servicios básicos de políticas activas de empleo que idóneamente deben prestar las entidades locales. También se plantea incorporar el Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento como una herramienta más de la política de empleo y desarrollo económico local, y poner en marcha medidas de reforma de la política tributaria municipal. Aparte de estos recursos propios, es necesario plantear una estrategia global de financiación que incorpore los recursos públicos procedentes de recursos de convocatorias europeas directas, recursos estatales, directos y de concurrencia competitiva, recursos autonómicos directos, en concurrencia competitiva o fruto de instrumentos de concertación, y recursos del Cabildo. También se procurará incorporar a los ayuntamientos vecinos y a otras entidades públicas, sea cual sea su naturaleza, que tenga interés en participar y cofinanciar acciones de política de empleo, o que contribuyan a su desarrollo económico.

Una de las actividades económicas más potente que se ha desarrollado en Tenerife en la pasada década y que se ha asentado parcialmente en capitales proporcionados por financiación procedente de instrumentos de desarrollo local es el Tranvía o Metropolitano entre Santa Cruz-La Laguna. Esta iniciativa ha revolucionado el ámbito de la movilidad y de las infraestructuras de transporte en la isla y ha supuesto un instrumento en la generación de empleo y en la movilidad laboral, especialmente en el Área Metropolitana de Tenerife (Metropolitano, 2016).

Pero la financiación local en general ha sido insuficiente y se ha caracterizado por generar graves incertidumbres y prácticas perversas como la venta de patrimonio público de suelo o de derechos urbanísticos para financiar gasto corriente e inversiones, contribuyendo a encarecer más el precio del suelo. Los presupuestos de los Entes territoriales locales, y en concreto de los Ayuntamientos, ponen de manifiesto graves insuficiencias en temas tales como las cuantías destinadas a subvencionar el transporte público urbano en aquellas ciudades en que su prestación es obligatoria, pues no cubren ni de lejos el déficit de explotación. La Federación de Municipios y Provincias (FEMP) siempre ha reivindicado la mejora de la participación de los gobiernos locales en los ingresos del Estado y podría plantear la creación y desarrollo, en su caso, de un sistema de participación de los gobiernos locales en los ingresos tributarios de las Comunidades Autónomas (Pérez Guerrero, 2005; FEMP, 2012)

En la tabla 6.5 se realiza un análisis del gasto público de las políticas de empleo en el Área Metropolitana Tinerfeña, utilizando como criterio la fuente de financiación ajena a las

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

corporaciones locales, mostrando como la aportación principal es la estatal (67,64%), seguida muy de lejos por la autonómica (20,24%).

Tabla 6.5. Análisis del gasto público de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife por fuente de financiación ajena a las corporaciones locales

Fuente de financiación	Porcentaje Obligaciones	Porcentaje nivel de ejecución
Comunidad Autónoma de Canarias	20,24%	91,20%
Estado	67,64%	83,78%
IV PIEC (Plan Integral de Empleo de Canarias)	7,68%	90,61%
POFSE (Programa Operativo del Fondo Social Europeo)	4,45%	98,51%
TOTAL GENERAL	100 %	86,27%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe final de la evaluación de resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 30) y Memoria de la Sociedad de Desarrollo de 2015.

En el debate técnico y académico planteado en torno a la mejora de las políticas activas de empleo se habla de la necesidad del aumento de los recursos, algo tan consecuentemente demandado como gubernativa e ideológicamente evitado. Pero también se habla de la conveniencia de descompartimentar las políticas de empleo, y de la coordinación efectiva de los distintos tipos de servicios. Aunque, eso sí, se habla mayoritariamente de ello de la mano de la muy invocada colaboración público-privada. Y en el escenario configurado por el refuerzo del papel de los agentes privados de intermediación (Molina Navarrete, 2012), pero lo más relevante es la vulnerabilidad que afecta a los servicios públicos de empleo sobre el terreno, la distancia que muestran algunos empleadores hacia todo lo que no sean ayudas económicas ligeras de requisitos y la demanda por parte de quienes buscan empleo de políticas y servicios públicos más coordinados, más comprensibles (Pozo Cuevas, 2016: 341).

De los resultados de las entrevistas a los expertos se puede concluir (así opina el 84,4% de los consultados) que las políticas de empleo tienen insuficientes recursos económicos y humanos en el Área Metropolitana de Tenerife, debido a los recortes y restricciones presupuestarias (un 50% de vacantes en el SCE), la saturación de servicios y a las importantes dimensiones del problema.

Hay una opinión mayoritaria (47,7%) que señala que los técnicos de Empleo y los trabajadores de los diferentes instrumentos de ejecución de las políticas de empleo

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

realizan una magnífica labor a pesar de las dificultades económicas, aunque también se valora (34,1% de los expertos entrevistados) que la crisis ha primado lo estrictamente económico, poniendo en duda su función social y profesión, y dependiendo en muchas ocasiones (por su inestabilidad laboral) de la renovación de la subvención.

En relación a la existencia de una partida presupuestaria específica en las corporaciones locales (ayuntamientos del Área Metropolitana de Tenerife y Cabildo Insular) para políticas de empleo, la respuesta mayoritaria de los entrevistados (52,4%) es que existe una partida específica, que se ha mantenido a lo largo del tiempo sin grandes variaciones, aunque también se señala (19,1%) que en ayuntamientos de menores dimensiones no existe partida específica, o ha desaparecido con la crisis. Los municipios del Área Metropolitana de Tenerife tienen una dotación presupuestaria propia, aunque tenga un carácter casi simbólico en el caso de Tegueste y El Rosario.

6.1.3. Políticas pasivas de empleo

La reciente crisis ha supuesto el aumento de la fractura social, y las situaciones de vulnerabilidad y la creciente demanda de ayudas muestra como la situación en Canarias ha empeorado sustancialmente. La duración de la crisis ha agotando no sólo las coberturas del sistema de protección social, evidenciando claramente sus limitaciones, sino los propios recursos de las familias, sus colchones de ahorro y su capacidad de acción para hacer frente a las necesidades de sus miembros. La protección social en las islas se ha sostenido tradicionalmente por las fuertes redes familiares, pero un nuevo marco socio-demográfico debilita estas redes. El tamaño de las familias se reduce indefectiblemente por la baja fecundidad y, a la misma vez, se observa una progresiva individualización de las dinámicas familiares y una intensificación de las rupturas. Estos factores cuestionan la capacidad de las redes familiares para sostener la protección social de las personas sin empleo o desfavorecidas, en los términos que ejercían anteriormente (Hernández Guerra, 2016: 466).

Las prestaciones sociales monetarias percibidas por habitante en Canarias (que se establecen fundamentalmente a nivel estatal) son las menores del conjunto de las diecisiete Comunidades Autónomas españolas, lo que evidencia un problema de inequidad territorial, así el menor nivel de ingresos (salarios, prestaciones por desempleo, pensiones, etc.) de partida supone tener que convivir con tasas de riesgo de pobreza superiores a la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

media estatal debido a la elevada presencia de hogares con desempleo o baja intensidad laboral (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 279-280).

Los recursos en prestaciones por desempleo por parado han disminuido desde 2008, con una caída más pronunciada desde 2012, que se frena algo a partir de 2014. La media de gasto por punto de desempleo en la UE es el 0,18%, mientras en España es el 0,11%, un 40% menos. La tasa de cobertura, tanto de prestaciones como de subsidios, se reduce de forma considerable desde 2011, pasando del 73,7% en 2007 al 46,6% en 2014 (Alós, 2015; Miguélez, 2015a: 14-16).

La *activación* de los programas basados en el aporte de rentas ha desvirtuado la prestación de algunos servicios. En el marco de programas de carácter extraordinario o temporal, tanto de diseño autonómico como estatal, se ha acabado vinculando la percepción de una ayuda económica a la realización de determinadas acciones de búsqueda de empleo. Estos planes y programas producen derivaciones desde los servicios que gestionan las prestaciones y ayudas (las oficinas de empleo) hacia los servicios de orientación, provocando que estos últimos se utilicen de forma pasiva y sesgada, para *cubrir el expediente*. Desde la perspectiva de los profesionales, esto impone una distorsión en el funcionamiento de estos servicios (Pozo Cuevas, 2016: 331).

Según los datos analizados se ha producido un aumento significativo de la dependencia en las prestaciones de un mayor número de personas y hogares. Los largos periodos en desempleo que están sufriendo un importante número de personas, en especial aquellas mayores de 45 años, van a afectar a sus futuras pensiones. La escasa reincorporación al mundo laboral del colectivo de parados con mayor edad no sólo implica problemas en el corto plazo por la finalización de prestaciones, subsidios y ayudas, sino que implica otro elemento que agrava el problema, como es el cómputo de la base de cotización para la pensión que se basa en gran medida en los últimos años de la vida laboral de los trabajadores. El modelo de crecimiento apoyado en un círculo vicioso de desvalorización de la fuerza de trabajo y las características del mercado de trabajo que apuntan a un creciente desequilibrio entre cotizaciones y prestaciones contributivas, hacen insostenible el actual sistema de protección social (Aragón, 2015).

En un contexto donde son frecuentes las situaciones de vulnerabilidad y exclusión entre los propios trabajadores y trabajadoras, se hace más imprescindible que nunca la existencia de un sistema de protección social correctamente dimensionado. Los datos muestran que la tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo ha disminuido

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de manera notable, descendiendo tanto en el Área Metropolitana Tinerfeña como en el conjunto del Estado. El porcentaje de desempleados sin cobertura ha aumentado de manera grave debido al alargamiento de las situaciones de desempleo que hace que las prestaciones se agoten pero también a la proliferación de empleos precarios que hacen que los derechos generados sean más limitados. Dicha configuración no se corresponde a la cada vez mayor grado de flexibilización del mercado laboral. La propia normativa en vez de dar un mayor resguardo de las personas en situación de vulnerabilidad se ha modificado de manera regresiva. En definitiva, existe un sistema de protección limitado, insuficiente que ha incrementado la vulnerabilidad, la pobreza y exclusión social, que golpea a los sectores más débiles de la sociedad, mientras que aumenta las diferencias con los sectores más privilegiados (UGT, 2015).

La protección frente al desempleo ha sido cuestionada como política social por ser la causante de una suerte de “adormecimiento” del parado. La respuesta jurídica que se ha dado a ese supuesto efecto desincentivador pasa por impulsar las políticas activas de empleo. Los estudios económicos no han encontrado resultados concluyentes sobre la incidencia de la intensidad de la protección en el retorno al empleo, mientras si afirman que la duración de la prestación podría incentivar un retorno más tardío al trabajo (Pérez del Prado, 2014: 441).

Las políticas pasivas de mantenimiento de rentas y la problemática social deben tener en cuenta factores como el desempleo de larga duración, la precariedad en el empleo, o las propias condiciones laborales. El desempleo de larga duración, supone para quien lo padece posibles riesgos como la reducción de ingresos y de renta disponible, la obsolescencia de conocimientos, problemas de adaptación a las nuevas demandas de factor trabajo, gastos para el Estado, pérdida de producción potencialmente utilizable, carencia de autoconfianza, desaliento, tristeza, depresión y otros problemas inherentes a cada persona (Blanchard, 2006).

Los perfiles de exclusión crónica en las grandes áreas urbanas abarcan desde inmigrantes, población de etnia gitana, mujeres, discapacitados, parados, trabajadores con contrato temporal o a tiempo parcial (Manzanera, 2016: 416). En el caso concreto del Área Metropolitana de Tenerife, según los estudios realizados por las instituciones públicas (Sociedad de Desarrollo e Instituto Municipal de Atención Social) los grupos más vulnerables son las personas mayores, las personas con discapacidad, las familias en situación o riesgo de exclusión (con todos sus miembros en paro); la infancia en situación

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

o riesgo de exclusión; personas con problemas de drogodependencias; población inmigrante; las personas sin hogar y las mujeres que sufren violencia de género o en situación o riesgo de exclusión (IMAS y Sociedad de Desarrollo, 2013: 76 y 2015).

De los datos del mercado de trabajo de la EPA y del análisis de la protección por desempleo podemos sacar algunas conclusiones (Lago, 2016):

- a) No se está produciendo un cambio del modelo productivo hacia sectores industriales y de alto contenido tecnológico, lo que plantea dudas sobre la calidad del empleo creado.
- b) Junto al incremento del empleo temporal y a jornada parcial, los efectos de la reforma laboral sobre los salarios y las condiciones laborales conducen a que tener un empleo no sea una garantía para eludir la pobreza y la exclusión social.
- c) Es recomendable aumentar la inversión pública y mejorar la calidad tecnológica de las empresas, para lograr servicios de alto valor añadido, servicios a las personas, reorientar la construcción hacia la rehabilitación y la eficiencia energética, y diversificar el sector industrial hacia sectores de futuro. En definitiva, fomentar el desarrollo de un tejido empresarial cualificado en cooperación con la iniciativa privada.

La protección por desempleo se ha reducido desde el año 2010. La causa no es sólo la larga duración de la crisis, sino también el recorte de la protección en 2012 y el aumento de la inestabilidad en el empleo. No sólo se ha recortado la cobertura sino también la calidad y cantidad de la protección (Pérez del Prado, 2014; Aragón, 2015). Al aumentar los parados de larga duración, se han ido agotando las prestaciones o subsidios, disminuyendo especialmente el número de jóvenes perceptores, del 46% en 2010 al 27,3% en 2014 (Martínez García, 2015: 41).

Las políticas pasivas como medidas redistributivas son necesarias ya que la desigualdad coarta los procesos de crecimiento (Persson y Tabellini, 1994; Perotti, 1996) y reduce la duración de las etapas expansivas (Berg, Ostry y Zettelmeyer, 2012) y además de contribuir a reducir las desigualdades, pueden propiciar mayores y más estables tasas de crecimiento. Estas conclusiones han sido respaldadas por informes económicos elaborados desde la OCDE (2015) y el FMI (Ostry, Berg y Tsangarides, 2014). Además se debe reflexionar sobre el marco legal vigente de las prestaciones por desempleo, de manera que permita cubrir más y mejor las situaciones de desempleo, en especial para los casos de paro de larga duración y mayores de 45 años. En ese marco finalmente, se plantea desde diferentes sectores la exigencia de promover una renta mínima garantizada

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

en el conjunto de España que proteja a las personas excluidas de protección y están en disposición de aceptar un empleo (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 292-293)

El número de beneficiarios de prestaciones por desempleo en España en el periodo 2000-2015 descendió en 818.562 beneficiarios (CES, 2017: 68). La media del gasto global por punto de desempleo en la UE es del 0,18% del PIB, casi el doble que la media de gasto en España que es del 0,11%. En este sentido según los expertos entrevistados para esta Tesis se deben vincular más las políticas activas (formación, incentivos y contratos) y las políticas pasivas (prestaciones) de empleo, condicionando las prestaciones y los incentivos a la aceptación de formación y empleo similar al perdido (58,7% de los expertos consultados), pero sin establecer nuevos recortes.

Para los desempleados mayores de 54 años, las medidas consideradas más necesarias para su inserción sociolaboral pasarían por garantizar un subsidio hasta su jubilación, siempre que no encuentren empleo (42% de los expertos consultados), seguida de la propuesta de establecer formación e incentivos específicos para su contratación (30,6%) y garantizar un subsidio, pero vinculado a realizar actividades de interés colectivo (17%). La experiencia de otras regiones, en la que los ayuntamientos ofrecen a personas mayores, empleos en actividades de interés comunitario, desafortunadamente no se produce en el Área Metropolitana Tinerfeña, aún siendo una modalidad interesante que permite mejorar la cuantía de la futura pensión.

6.1.4. Acciones de formación y empleo desarrolladas en el ámbito local

Sobre el contenido de las acciones y medidas de formación y empleo desarrolladas por las distintas administraciones y agentes en el ámbito local, se observa históricamente un cierto mimetismo en los diferentes municipios del Estado (Aragón y Rocha, 2003: 138).

En el periodo 2000-2006 en la comarca metropolitana, los programas europeos en materia de empleo se centraron fundamentalmente en cuatro iniciativas comunitarias:

- a) INTERREG III: crear asociaciones que superen las fronteras.
- b) EQUAL: luchar contra las desigualdades y las discriminaciones en el mercado laboral.
- c) LEADER+: poner en marcha estrategias innovadoras de desarrollo duradero.
- d) URBAN II: rehabilitar las ciudades y los barrios en crisis.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Los instrumentos financieros en el contexto europeo que se utilizan son el fondo europeo de desarrollo regional (F.E.D.E.R.), el fondo social europeo (F.S.E.), el instrumento financiero de orientación a la pesca (I.F.O.P.), el banco europeo de inversiones (B.E.I.) y las iniciativas comunitarias (I.C.). Estos instrumentos corrigen los principales desequilibrios regionales en la Unión y sus ámbitos de aplicación más importantes son en el caso del FEDER las inversiones productivas, las inversiones en infraestructuras, el desarrollo del potencial endógeno de las regiones mediante medidas de apoyo y fomento a las iniciativas de Desarrollo Local y a las actividades de las PYMES, en las regiones Objetivo 1, inversiones en educación y sanidad (que contribuyan a su ajuste estructural), las acciones que contribuyan al desarrollo regional en el ámbito de la investigación y el desarrollo tecnológico, las inversiones productivas e infraestructuras de protección al medio ambiente, las acciones de información de los agentes locales y regionales de desarrollo (Comisión Europea, 2008; Sociedad de Desarrollo, 2010).

La intervención del FEDER (2007-2013) se concentraron en la diversificación económica y, especialmente, en las infraestructuras que mejoren la accesibilidad, las redes y servicios de telecomunicaciones en las zonas rurales, el desarrollo de nuevas actividades económicas, el fortalecimiento de los lazos entre las zonas urbanas y rurales y el desarrollo del turismo y las infraestructuras en el entorno rural. El Fondo social europeo facilita la inserción laboral de parados y jóvenes y favorece la estabilidad del empleo, acompañando a las políticas nacionales, pudiendo intervenir en regiones atrasadas, y sus ámbitos de aplicación son reforzar y mejorar los sistemas de enseñanza y formación, contribuir al desarrollo mediante la formación de funcionarios, medidas que favorezcan el crecimiento del empleo y la inserción laboral y acciones que refuercen el potencial humano en materia de investigación. El Banco europeo de inversiones puede intervenir en todos los sectores de la economía a través de proyectos de desarrollo de las regiones más atrasadas, proyectos de reconversión de empresas o creación de nuevas actividades y proyectos de interés no financiados por los Estados miembros (Comisión Europea, 2011; Sociedad de Desarrollo, 2013).

Las nuevas Medidas para la Estrategia Europea de Empleo 2020 se centran en la Recomendación sobre garantía juvenil; la Recomendación para parados de larga duración; la Agenda Europea sobre las competencias y el Pilar europeo de derechos sociales (Stanislav Ranguelov, 2016).

Según la Delegación de Gobierno estatal en Canarias (2011), el fondo de inversión local en

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

obra pública que el gobierno estatal ha puesto a disposición de los ayuntamientos, es un buen ejemplo de cómo la inversión pública también puede contribuir a financiar estos proyectos y ayudar con políticas anticíclicas a mejorar la situación económica. Las obras que podrán financiarse a través del Fondo se solicitan por parte de los gobiernos municipales y se deben encuadrarse en alguna de las siguientes actuaciones: proyectos de carácter social; de adecuación, rehabilitación o mejora de entornos o espacios públicos urbanos; los equipamientos e infraestructuras de servicios básicos en las redes viarias, de saneamiento, alumbrado y telecomunicaciones; las de construcción, adecuación, rehabilitación o mejora de edificios y equipamientos sociales, sanitarios, educativos, culturales y deportivos; las dirigidas a la protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación; las de supresión de barreras arquitectónicas; las de conservación del patrimonio municipal y protección y conservación del patrimonio histórico del municipio; las de construcción, adecuación, rehabilitación o mejora de la red de abastecimiento de agua potable a domicilio y tratamiento de aguas residuales y las dirigidas a promover la movilidad sostenible urbana.

Así según la Sociedad de Desarrollo (2011), en Santa Cruz de Tenerife, este Fondo de inversión municipal adquirió una gran importancia por el volumen de recursos destinados a las políticas activas de empleo generadas en el municipio. Aproximadamente supuso unos 65 millones de euros invertidos (alrededor de 100 millones en el Área Metropolitana de Tenerife) en pequeñas obras generadoras de empleo, que han tenido gran incidencia en la generación de empleo en el municipio. El plan de obras concretas del Plan E del Gobierno estatal que se ejecutó en el ejercicio del 2010 estaban relacionadas con la mejora ambiental e implantación del sistema de compostaje, el ahorro energético, infraestructuras deportivas y culturales (piscinas, escuelas infantiles, bibliotecas, etc.), proyectos de recuperación de áreas degradadas como el Palmetun en Santa Cruz, equipamientos sociales (albergue) y relacionadas con las nuevas tecnologías.

El esfuerzo de inversión pública y privada en formación no ha dado el resultado de la adecuación a los requerimientos de la economía del conocimiento, ni por el lado de los asalariados, ni por el de la empresa (pequeñas, no industriales, y limitadas en formación ocupacional). La concentración productiva en los sectores de comercio y turismo (el 48% del tiempo efectivo de trabajo se concentra en estas actividades), y las carencias de organización y estrategia empresarial, no han incentivado la generación de las nuevas actividades creadoras de mayor valor añadido, tales como las industriales, las de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

tecnologías de la información y comunicaciones, y en general, la innovación tecnológica y las actividades intensivas en conocimiento (Rivero Ceballos, 2009: 126; Hernández Guerra, 2016: 268-269).

A partir de 2011 se impulsan diferentes acciones en materia de crecimiento, empleo e inclusión social que se concretan en servicios de formación y orientación laboral e información y asesoramiento empresarial, servicios de promoción de empresas y empleo, gestión de propiedades municipales para el fomento y la promoción económica y social del municipio, realización de estudios, servicios de asistencia técnica y planificación orientados al desarrollo económico del municipio, actuaciones de potenciación de los diferentes sectores económicos, actividades de promoción y colaboración en programas de apoyo a la inversión productiva de las empresas, fomento del asociacionismo en general, actividades de apoyo técnico a la realización de proyectos de innovación empresarial, actuaciones de apoyo a la constitución de entidades de economía social y del fomento del autoempleo, y potenciación del aprovechamiento de las ayudas y subvenciones en los ámbitos local, regional, nacional y europeo, para la puesta en marcha y ejecución de acciones, actuaciones y proyectos orientados a la equiparación del nivel de vida de los ciudadanos del municipio con el del territorio nacional y con Europa (Sociedad de Desarrollo, 2012; Ayuntamiento de Tegueste, 2016; Díaz, 2016).

Entre las propuestas de actuación sobre la Economía y el Mercado laboral municipal de la capital se define un “Plan de información para la caracterización y seguimiento de la Crisis económica en Santa Cruz de Tenerife”, que recoja las medidas precisas utilizando los instrumentos necesarios para obtener datos que puedan funcionar como indicadores de la situación socioeconómica municipal, para la prospección de oportunidades económicas y laborales, y para medir la eficacia de las medidas aplicadas (Sociedad de Desarrollo, 2013).

Se propone lograr que a través de su proceso de mejora participativa el Plan Estratégico municipal pueda convertirse en el documento de consenso que oriente el desarrollo municipal y establecer documentos (temáticos o sectoriales) de planificación ejecutiva de desarrollo del Plan Estratégico municipal (planes directores, planes de acción, etc.) y generando un Plan Director de Restauración, Ocio, Turismo y Comercio. También contempla la creación de Planes Directores Territoriales de reactivación socioeconómica para zonas necesitadas de especial apoyo por su situación social, por su capacidad de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

generación de empleo y riqueza para todo el Municipio o por su necesidad integral de restauración. Por ejemplo con un Plan Director Territorial para el Parque Marítimo de Santa Cruz de Tenerife (Plan Estratégico, Ayuntamiento Santa Cruz de Tenerife, 2016).

Hay que valorar que el impacto de los programas de empleo puestos en marcha “desde arriba” es limitado y sus resultados escasos. Coinciden investigadores, expertos y técnicos de empleo que se deben desarrollar espacios de encuentro para que el desarrollo local sea un proyecto colectivo, replanteándose el papel de las AEDL y tener una visión más comarcal (Gainza, 2008: 333).

Las entidades sociales (agentes sociales, ONG, tercer sector) tienen un importante protagonismo en las acciones y programas de empleo desarrollados por las administraciones públicas en el Área Metropolitana de Tenerife, generalmente mediante la fórmula de Convenios (UGT, 2016; BOC 15-11-2016). En la siguiente tabla 6.6, vemos diversos ejemplos de acciones desplegadas en Tenerife, por estas entidades sociales.

Tabla 6.6. Acciones y programas de empleo desarrollados por administraciones y agentes sociales en el Área Metropolitana de Tenerife y Canarias				
ACCIONES / PROYECTO PROGRAMA	ENTIDADES	AÑOS QUE SE EJECUTA	COLECTIVO AL QUE SE DIRIGE	BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES/PROYECTO
Servicio Integral de Empleo (SIE)	UGT-Canarias / Tenerife / SCE	2012,2013, 2014,2015	Demandantes de empleo en búsqueda o mejora de empleo e interesadas en autoempleo	Orientación laboral, fomento de la emprendeduría, acciones de formación empresarial y habilidades para el empleo, información y asesoramiento a las empresas sobre políticas activas de empleo y líneas de subvención del Gobierno de Canarias
Programas de Formación y Empleo	Funcatra / Red Canaria de Empleo / SCE	2015	Demandantes de empleo Emprendedores	Herramientas de formación y empleo
Proyectos formativos / orientación laboral / Asesoramiento creación de empresas	Fundación Canaria Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial (FIFEDE)	2015	Demandantes de empleo Emprendedores	Orientación laboral, Asesoramiento en creación de empresas, Gestión de una bolsa de empleo con la finalidad de tramitar ofertas de empleo para posibilitar la integración de los demandantes
Formación específica para la inserción laboral	FIFEDE	2015	Demandantes de empleo y ocupados	Formación específica destinadas a colectivos de empleados en activo o desempleados, necesitados de acciones concretas de apoyo para su inserción laboral

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Agencias de empleo y desarrollo local	Aytos. De los Realejos, La Orotava, Icod, Arona, Adeje, Güimar, Candelaria	2015	Demandantes de empleo Emprendedores	Asesoramiento empresarial, gestión de Formación Ocupacional, tramitación de subvenciones, bolsas de empleo
Programa de Formación para Desempleados Plan de Formación e Inserción Profesional (FIP)	Aytos.	2015	Desempleados	Mejorar la cualificación profesional de los demandantes de empleo: Celador Sanitario; Auxiliar de Enfermería en Geriatria; Atención Especializada a Enfermos de Alzheimer; Cuidador de Discapacitados Físicos y Psíquicos
Programa AEBAS, Prestación Canaria de Inserción / Renta activa de inserción	Aytos.	2015	Personas en riesgo de exclusión social	Actuaciones formativas y de inserción con personas perceptoras de ayudas básicas
Servicio técnico de desarrollo económico y empleo	Cabildo de Tenerife	2015	Emprendedores	Asesoramiento e información en la creación de empresas
Programas de colaboración con el SCE Programa formativo para la mejora de la empleabilidad	Fundación Empresa Universidad de La Laguna	2015	Universitarios: alumnos y titulados inscritos como demandantes de empleo	Desarrollo de acciones formativas gratuitas para desempleados que permitan mejorar la formación de los estudiantes y titulados universitarios, de modo que se incrementen sus posibilidades de inserción profesional.
Plan formativo - idiomas	Escuela Oficial de Idiomas en La Orotava, Güimar e Icod de Los Vinos	2011	Estudiantes, desempleados y ocupados	Formación en idiomas
Programa formativo de educación a distancia	UNED	2015	Demandantes universitarios	Formación universitaria, máster y estudios de postgrado
Plan formativo – orientación, creación de empresas	Cámara de Comercio de Tenerife	2015	Estudiantes, desempleados y ocupados	Formación, orientación y emprendeduría
Plan formativo	Radio ECCA	2015	Demandantes de empleo con baja cualificación académica y profesional	Formación Reglada y Ocupacional
Formación personas adultas	Centros de educación de personas	2015	Personas que carecen de Titulación básica	Formación para la obtención del GES y acceso a ciclos formativos
Capacitación agraria / formación	Centro de Capacitación Agraria de Tenerife / AIDER Tenerife	2015	Demandantes de empleo y ocupados	Formación reglada y ocupacional, cursos, información y asesoramiento

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58	
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45	
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27	
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45	
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54	

Plan de Formación Agrícola de Tenerife	Oficinas de Extensión Agraria y Desarrollo Rural de Güimar, La Orotava, Icod y Arona	2015	Ocupados, desempleados Y emprendedores	Formación, gestión, asesoramiento, información
Formación hostelería y restauración	HECANSÁ (Hoteles Escuelas de Canarias)	2015	Demandantes de formación y empleo	Formación especializada y Bolsa de empleo
TE. De atención a personas Dependientes de Arona	Ayuntamiento de Arona	2015	Personas desempleadas mayores de 25 años	Auxiliar de apoyo socio sanitario a personas dependientes en Instituciones y domicilios
Formación y orientación para el empleo	Instituto Canario de Igualdad / Entidades colaboradoras	2015	Mujeres con dificultades de inserción socio-laboral	Formación, información y asesoramiento laboral
Formación y orientación para el empleo	AFEDES - Asociación para el Fomento de la Formación, el Empleo, la Información y el Desarrollo del norte de Tenerife	2015	Demandantes de empleo	Servicio integral y de calidad a las personas, a través de los servicios de: información, formación, empleo y asesoramiento empresarial
Gabinete de Empleo de la Zona Especial Canaria	La ZEC	2015	Demandantes de empleo, empresas de la zona ZEC	Intermediación laboral
Convocatorias públicas de empleo	Cabildo de Gran Canaria, Aytos. de Gáldar, Sta Mª de Guía, Arucas y Firgas	2015	Personas desempleadas	Oposiciones, Convenios SCE, Corporaciones Locales
Servicios y Gabinetes de Orientación e Inserción Laboral	SIE-UGT Canarias, y red de centros y entidades colaboradoras de FUNCATRA (SCE)	2015	Demandantes de empleo Empresas	Gestión de ofertas y demandas de empleo en la isla de TENERIFE Bolsas de empleo

Fuente: UGT-Canarias. Consejo General de Empleo, 2016.

El Gobierno canario se ha comprometido a desarrollar un plan de empleo de grandes ciudades creando una mesa técnica para diseñar conjuntamente políticas activas concretas para Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, Las Palmas de Gran Canaria, y Telde. Los cuatro alcaldes plantearon una financiación anual de cuatro millones de euros para esos planes que deberían incorporarse al presupuesto autonómico de 2017. El gobierno

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

autónomo valora positivamente el nuevo espacio de diálogo y entendimiento con los alcaldes de las cuatro ciudades más pobladas, quienes coloquialmente se autodenominan como el G-4. La Consejería de Empleo señala que la propuesta de los cuatro alcaldes para diseñar políticas activas de empleo para las áreas urbanas encaja con el planteamiento que viene aplicando el Gobierno con la Federación Canaria de Municipios (Fecam) para territorializar sus actuaciones. En cada territorio, el perfil de los desempleados y las oportunidades de empleo que surgen son diferentes, y lo que tienen que hacer las políticas de empleo es acomodar la formación en cada lugar a esas ofertas de trabajo. Según los alcaldes de estas 4 ciudades, el 40 por ciento de los desempleados viven en las dos áreas metropolitanas, "planteamos un plan de empleo como si fuéramos un único municipio". En materia de empleo, se proponen una serie de acciones que se solapan con las funciones y cometidos de la reclamada ley canaria sobre barrios especiales, al ser la filosofía de esta norma transversal e integradora. El proyecto defendido por los cuatro alcaldes consta de cuatro ejes, que abarcan desde la orientación e intermediación hasta la formación de parados, el desarrollo y la consolidación empresarial y, por último, el trabajo en otras medidas transversales y complementarias (Hidalgo, 2016; Bermúdez, 2016; Díaz, 2016).

En materia sectorial el Gobierno de Canarias, con fecha del 6 de Mayo de 2002, acordó considerar de interés público de primer orden para Canarias el Proyecto denominado "Nuevo Puerto de Granadilla de Abona" debido al supuesto agotamiento de la capacidad de las actuales instalaciones del Puerto de Santa Cruz, que es uno de los motores principales de la economía no solo de Santa Cruz de Tenerife sino del Área Metropolitana de Tenerife y de toda su zona de influencia que abarca la Provincia Occidental de Canarias. Cuando se habla de *"la especialización de los tráficos del puerto de Santa Cruz"* y *"... se produce una reconversión parcial y progresiva para aprovechar su potencialidad para ciertas actividades como el pasaje interinsular, cruceros turísticos y tráfico de mercancía rodada con la península"*, simple y llanamente se está condenando al puerto a su desaparición como tal. Estos tráficos apenas generan actividad y negocio portuario, apenas demandan servicios portuarios: estibadores, remolque, amarradores, practicaje, etc. por lo que la actividad portuaria se reduce casi exclusivamente a la entrada y salida de algunos buques y de vehículos en el puerto. La decadencia de la economía portuaria, conlleva la destrucción de miles de puestos de trabajo directo e indirecto, intrínsecamente ligado a la ubicación y distancia al puerto y a una dependencia cada vez mayor de Gran Canaria –doble insularidad-. Las empresas vinculadas al puerto de Santa Cruz se van viendo obligadas o bien a desaparecer o bien a desplazarse, así las empresas de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

reparaciones navales y talleres, provisionistas y múltiples empresas de distribución de bienes de consumo que se ubican en los polígonos cercanos al puerto como Los Majuelos, Guimar, La Cuesta, Dársena de Pesca, etc, se verán obligadas a desplazar sus centros operativos a Granadilla para optimizar costes y mantener la rentabilidad de sus negocios (Meneses, 2016).

En relación al empleo en la agricultura, las corporaciones locales y el resto de poderes públicos de Canarias, han actuado de forma muy limitada. Por ejemplo la explotación de los huertos urbanos se autoriza con una finalidad de ocio, estando prohibido expresamente su arriendo a terceras personas, así como la comercialización de los productos cultivados, que sólo serán destinados al autoconsumo o, en su caso, a la donación. Sólo será factible el intercambio y/o trueque entre los usuarios del huerto. (Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, 2014).

La orientación en las políticas públicas de empleo que se considera más eficaz para la mayoría de los expertos consultados para esta Tesis (41,2%) es la política keynesiana, que defiende incrementar la inversión pública en sectores con capacidad de crear empleo (obra pública, dependencia, medio ambiente, etc.), y que puede generar más volumen de empleo en el corto plazo. Como segunda opción con más respaldo (33,2%) están las denominadas como medidas de apoyo a la empresa, que consisten en facilitar crédito a las PYMES mediante regulación favorable y subvenciones e incentivos al sector privado, mientras que como tercera opción (19,2%) está quienes se inclinan por un cambio estructural y de paradigma mediante incrementos de los costes de despido en los contratos temporales, la reducción del tiempo de trabajo, mejoras en salarios y pensiones y subir el salario mínimo. Solo una minoría de los expertos (2,9%) abogan por medidas neoliberales y piensan que la orientación actual de las políticas de empleo es adecuada.

6.1.5. Clasificación y evaluación de los programas de empleo desarrollados

Se perciben 2 ritmos diferentes en la implementación de las políticas de empleo y desarrollo local, por una parte están los municipios de mayores dimensiones y población (como Santa Cruz de Tenerife y La Laguna) y por otra parte los municipios de reducidas dimensiones y menor población, como Tegueste y El Rosario. Por tanto la variable población y tamaño condicionan los instrumentos y los recursos de las políticas de empleo y tienen una notable incidencia sobre el desarrollo. En este sentido las variables que más

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

determinan la concesión y ejecución de los programas de empleo y desarrollo local, tal y como se ha contrastado en las entrevistas a expertos, son por este orden el tamaño del municipio, la sintonía política de la entidad de destino con la administración que concede el programa, los años de experiencia de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local, los recursos humanos y económicos disponibles, el compromiso municipal con el empleo y el desarrollo local y los programas de empleo efectuados (Pérez Guerrero, 2005; Calvo, 2012).

Con las políticas activas de empleo podría haberse generado un *mercado* en el que se compite más que se coopera. Y en el que la asunción acrítica de los discursos europeos, o su uso con carácter normativo, podría estar contribuyendo a envolver la realidad dispersa de la implementación de las políticas, la competencia y el juego político que la lastran, con unos rasgos de funcionamiento compartimentados caracterizados por la discontinuidad, inaccesibilidad, burocratismo y desconexión informativa (Delgado y Martínez, 2011 y Pozo Cuevas, 2016: 335-336).

En este sentido se perciben tres retos en el desarrollo local del Área Metropolitana de Tenerife, como son la necesaria coordinación e implicación de las Corporaciones Locales (Ayuntamientos y Cabildo) en la labor desarrollada por la AEDL, la mayor profesionalización de la actividad ligada al desarrollo local y tener un sistema de medición efectiva de las políticas realizadas y una evaluación exhaustiva de los programas de empleo aplicados, Tal y como señala Calvo (2016) se puede clasificar los diferentes programas desarrollados por las Agencias de Empleo y Desarrollo Local de la comarca, con los criterios plasmados en la tabla 6.7.

Tabla 6.7. Clasificación de programas desarrollados por las AEDL

Programas de Fomento del Empleo	<ul style="list-style-type: none"> ● Autoempleo (emprendedores) y creación de empresas e I.L.E. (iniciativas locales de empleo) ● Fomento del espíritu emprendedor: jornadas, charlas, etc. ● Asesoramiento sobre financiación para emprendedores y empresas: ayudas y subvenciones, préstamos (ICO o bancos), microcréditos, etc. ● Convenios con Corporaciones locales ● Salario joven ● P.I.E. (programa integral de empleo) ● Bolsa de empleo
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Programas de Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional para el empleo • Escuelas taller, Casas de oficios y Talleres de empleo • Talleres de formación e inserción laboral (T.F.I.L) • Programas de cualificación profesional inicial (P.C.P.I)
Programas de Orientación Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones de orientación profesional para el empleo y el autoempleo (OPEA) • Acciones de orientación propia • Centro asociado SCE
Programas de Desarrollo Económico	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción económica • Vivero de empresas • Consolidación de empresas creadas: formación y encuentros de emprendedores/nuevos empresarios. • Realización de estudios socioeconómicos • Análisis, seguimiento y prospección de la realidad socioeconómica local. Análisis y planificación estratégica del desarrollo del territorio. • Otros estudios relacionados con el desarrollo local (emprendedores, polígonos, comercios, TIC, desempleados) mediante diversas técnicas de investigación social. • Fomento del asociacionismo local • Promoción y mantenimiento de foros sociales. Recogida, selección y difusión de la información (de todo tipo) para los agentes socioeconómicos. • Actividades de promoción y sensibilización comercial y colaboración con otras actuaciones de la Agencia Fomento Innovación Comercial (AFIC). • Búsqueda de nuevos espacios para la innovación y las nuevas tecnologías • Promoción y organización de ferias comerciales • Agenda 21 y Participación en proyectos europeos. • Gestión de subvenciones varias vinculadas con el desarrollo del territorio.
Otros Programas de Fomento Local	<ul style="list-style-type: none"> • Semanas y ferias culturales • Fomento del desarrollo de productos autóctonos, tradicionales o artesanos • Ecoturismo, turismo alternativo, rural y cultural • Potenciación del patrimonio y desarrollo cultural • Servicios para la protección del medio ambiente • Ciclos de conferencias, exposiciones y cursos de fotografía, cocina, etc. • Aulas y cursos de acceso a la informática (ULA) • Otras actividades diversas

Fuente: Adaptación Calvo (2016).

Es necesario dar un mayor sentido estadístico a la información administrativa, ya que en ocasiones se dispone de una extensa y rica información dispersa en diferentes sistemas, bases de datos, áreas, etc. que no se aprovecha desde un punto de vista estadístico de manera suficiente. Es cuestión de transformar la información puramente administrativa en información estadística para, en primer término, reflejar cuál es la realidad, en segundo lugar evaluarla y, por último, poder implementar estrategias y medidas que resulten efectivas (CC.OO., 2014; Bermúdez, 2016).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Por eso resulta más necesario que nunca incidir sobre la evaluación de las políticas llevadas a cabo en este sentido, con el fin de identificar qué medidas están resultando eficaces para paliar este proceso de destrucción de empleo e identificar aquellas que puedan servir de modelo para la definición de actuaciones futuras en el resto de administraciones (Martínez Valverde, 2014: 6).

Los programas de empleo suponen, un esfuerzo financiero considerable, lo que determina que la evaluación resulte cada vez más indispensable, sin embargo, esta necesidad está limitada por las dificultades teóricas y prácticas. La Comisión Europea parte de la idea de que los efectos de la inversión son de dos tipos: a) eleva la demanda total, fomentando así la producción y el empleo por medio de mecanismos keynesianos; b) mejora la eficiencia por el lado de la oferta, reforzando las estructuras de producción y la competitividad (Comisión Europea, 2000).

La amplitud del campo de análisis es tal que en la mayor parte de los estudios sobre evaluación se acota a los efectos sobre el empleo de cinco políticas: a) la política de incentivos fiscales relacionada con el empleo, la inversión y el medio ambiente; b) la política de reducción de los costes del factor trabajo o a la formación de capital; c) las ayudas de los Estados a las empresas que sufren el impacto de la crisis industrial; d) la política de desarrollo regional; e) las «políticas activas de mercado de trabajo» que tienen efectos espaciales y funcionales. Existen modelos econométricos y modelos de simulación que pueden introducir características y variables en un área determinada y que pueden servir de complemento al análisis de algunos efectos sobre el mercado de trabajo (Lindley, 1996: 849).

El diseño de una política de empleo para una comarca requiere un diagnóstico de la economía del trabajo, implicando un análisis en tres ámbitos relacionados. El primero se refiere al ámbito macroeconómico y exige descubrir las relaciones entre la demanda de trabajo y la demanda de bienes y servicios, la estructura empresarial y la tecnología e innovación, establecer las características básicas de la oferta de trabajo, relacionándola con la dimensión de la población y la cualificación y estudiar las formas en las que se produce el ajuste entre oferta y demanda por la vía de las cantidades (contratación y paro) y los salarios. El segundo intenta obtener una visión desagregada de los diferentes segmentos del trabajo, desde la perspectiva de las relaciones sociales de producción. Y la organización del trabajo. Por último, la introducción del espacio subregional en el análisis es relevante para determinar la existencia de distritos industriales y sus elementos para el

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

diseño de la política de empleo. El diagnóstico pretende detectar los elementos estratégicos para la creación de empleo, o lo que es lo mismo, las potencialidades y limitaciones a medio y largo plazo. Es fundamental una vez elaborada la política de empleo disponer de modelos de evaluación que permitan detectar los cambios que se hubieren producido. Las regiones, por tanto, deberán articular un sistema de empleo, que coordine las políticas de distinto orden que se establezcan y permita la corrección de los errores cometidos (Rivero Ceballos, 2000).

Los técnicos de empleo y de las AEDL, en las entrevistas realizadas para esta Tesis, señalan de forma reiterada que las Agencia de Empleo municipales se han limitado a aplicar programas de empleo sin tener una visión global del sistema productivo local, lo que limita su labor. Cada AEDL es específica del lugar, depende de las condiciones políticas, recursos, grado de autonomía, necesidades socioeconómicas del municipio, orígenes, tamaño y forma jurídica (Gainza, 2008: 320-323).

En el marco institucional de las políticas de empleo en Canarias encontramos varios factores que se han identificado como críticos a la hora de eliminar los desequilibrios estructurales que muestran los resultados de los mercados de trabajo (Rivero Ceballos, 2000; 2009a):

- a) Prestaciones por desempleo e intensidad de búsqueda.
- b) Modalidades de contratación y flexibilidad de contratación.
- c) Costes de despido y rotación en el empleo.
- d) Políticas formativas y desajuste en cualificaciones.
- e) Negociación colectiva y procedimientos de fijación de salarios
- f) Organismos de intermediación y canalización de la información sobre vacantes.

Las carencias y faltas de evaluaciones y mediciones por parte de la administración pública en el ámbito del desarrollo local, se corroboran desde diferentes puntos de vista por los estudiosos de la materia. Desde una perspectiva teórica, los diversos programas, servicios y funciones de las agencias de desarrollo local, muestran la necesidad de proyectos para detectar y evaluar el potencial de los recursos endógenos del territorio mediante la realización de estudios socioeconómicos y similares (Carrillo, 2000: 69-71; Sánchez, 2000: 275; Sanchis, 2000:183; Sanchis *et al.*, 2001: 21).

La Comisión para el seguimiento y evaluación de la crisis económica en Santa Cruz de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tenerife se creó para abordar el reto que dicha crisis plantea al Ayuntamiento, y se marcó como objetivo sentar las bases para la posterior formulación de un *Pacto social por el empleo y el desarrollo económico de Santa Cruz de Tenerife*. A lo largo de sus seis sesiones ordinarias (2011-2015), la Comisión tuvo la oportunidad de conocer los datos más importantes en relación con la crisis económica en Santa Cruz de Tenerife, identificar los principales problemas originados por la Crisis, y proponer actuaciones concretas en materia de política de empleo y desarrollo económico. El marco legislativo actual impone limitaciones serias al ejercicio de la labor que los ayuntamientos, y especialmente las grandes ciudades, vienen realizando desde hace décadas en materia de empleo y desarrollo económico local, supliendo a menudo con recursos propios la carencia de medidas adecuadas en el plano autonómico y estatal. El caso de Santa Cruz de Tenerife, que dispone desde 1993 de una Agencia de Desarrollo Local formalmente constituida, y desde 2000 de un ente instrumental emblemático en el desarrollo local canario como la Sociedad de Desarrollo municipal, es un ejemplo de esta capacidad de detección y anticipación de lo local. A pesar de sus limitaciones, el nuevo marco legal ofrece margen suficiente para sustanciar un pacto local de empleo relevante y que permita organizar mejor el quehacer de las distintas entidades, públicas y privadas, que intervienen en un sistema tan complejo como es la economía, el mercado laboral y el sistema de protección social de una capital autonómica (Sociedad de Desarrollo, 2016; González, 2016).

La importancia de la dimensión local para el empleo y desarrollo económico está recogida en toda clase de publicaciones, desde el amplio cuerpo documental y de directrices elaborado en el programa LEED (Local Employment and Economic Development – Empleo y Desarrollo Económico Local) de la OCDE, pasando por la Agenda de Lisboa, las directrices europeas sobre políticas de empleo y la documentación marco nacional (Programa Nacional de Reformas y Estrategia Española de Empleo 2012-14) hasta el marco específico canario como la Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-14 (ECFEM) y el Plan estratégico del Servicio Canario de Empleo. La suma de planteamientos impone ante todo una visión amplia e integral del desarrollo local y del papel de los entes locales como entidades con competencias en materia de empleo y formación, intermediación laboral, servicios a empresas, especialmente en relación con las medidas de desarrollo del capital humano y en materia de autoempleo y emprendimiento. Si se realiza un análisis de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife por colectivo destinatario, tal y como se refleja en la Tabla 6.8, se constata que el principal colectivo destinatario son los desempleados (65,48%), seguido muy de lejos de los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

ocupados/desempleados (21,96%) y el último lugar lo ocupan los emprendedores (EDEI, 2015: 28; Sociedad de Desarrollo, 2016).

Tabla 6.8. Análisis de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife por colectivo destinatario		
Colectivo destinatario de las políticas	Porcentaje Obligaciones	Porcentaje nivel de ejecución
Colectivos de difícil inserción	4,47%	81,62%
Desempleados	65,48%	83,56%
Discapacitados	6,47%	99,27%
Emprendedores y empresas	1,62%	99,30%
Ocupados/Desempleados	21,96%	91,78%
TOTAL GENERAL	100 %	86,27%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe final de la evaluación de resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 28) y Memoria de la Sociedad de Desarrollo de 2015.

La opinión mayoritaria (45,8%) de los expertos consultados en esta tesis es que se realiza una evaluación insuficiente de las políticas de empleo que se ejecutan en el Área Metropolitana de Tenerife, estudiando superficialmente tasas de empleo y otros indicadores genéricos como la satisfacción de los participantes e incluso se valora que no se realiza ninguna evaluación de resultados que sea digna de ese nombre (37,5%).

La creación de empleo y la reducción del paro, en el periodo 2014-2016 está determinada por la dinámica generada por las empresas que necesitan contratar debido al aumento del consumo y de la actividad económica (opinando así el 40,4% de los expertos consultados), mientras que el 39,3% ponen el acento en que el empleo creado es escaso, precario y de mala calidad. Las principales causas del desempleo en el Área Metropolitana se deben a un mercado terciarizado, una estructura de baja cualificación, altos índices de fracaso escolar y déficits formativos, con creciente precariedad laboral y significativas limitaciones provocadas por la insularidad y la fragmentación territorial.

6.2. El impacto de las políticas activas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife

Todo sistema económico en un territorio no es más que el producto de decisiones políticas, un conjunto de instituciones que emanan de las jerarquías y relaciones de poder existentes

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIArHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

y que permiten organizar y administrar la vida en sociedad; por otro lado, los sistemas económicos determinan no solo *dónde se produce* (localización de la actividad productiva), *qué se produce* (determina el perfil de especialización) y *cómo se produce* (tecnología de producción, niveles de eficiencia y productividad con los que se opera, etc.), sino también *cómo se distribuye* lo producido (Hogson, 1989: 179; Padrón Marrero *et al.*, 2016: 291).

Considerando las características del mercado laboral del Área Metropolitana de Tenerife descritas en el capítulo anterior, habrá que tener en cuenta que incluso en épocas de expansión económica nunca ha llegado a la tasa de paro de pleno empleo, y es que el crecimiento económico canario es altamente intensivo en empleo; de tal manera que por cada punto porcentual que varía el PIB canario, el empleo varía en el mismo sentido en 0.972 puntos porcentuales. Y algo adicional a tener en cuenta es que la población activa continúa creciendo a un buen ritmo debido entre otros factores, al fenómeno del “*trabajador añadido*”. La idea sobre la que se asienta la hipótesis del trabajador añadido, es cuando se refiere a que el principal sostén económico de una familia se queda en paro y como consecuencia los demás miembros de la familia pasan a formar parte de la población activa en aras de encontrar un empleo que permita traer al hogar dinero para el consumo. Los shocks de la economía canaria inciden rápidamente en la tasa de paro, y dado el desempleo acumulado y el crecimiento de la población activa, se produce el fenómeno de “*histéresis de la tasa de paro*”, esto es, que la acumulación de paro de un periodo sea el paro habitual del siguiente (Rivero Ceballos, 2010).

Según González (Sociedad de Desarrollo, 2016), haciendo una breve descripción de la problemática del mercado local de trabajo, del empleo y las relaciones laborales en el Área Metropolitana de Tenerife, se pueden identificar los siguientes factores destacados:

- a) Tasa de paro superior a la media de la Unión Europea.
- b) Mayor tasa de paro en las mujeres que en los hombres.
- c) Paro correlacionado negativamente con nivel de estudios.
- d) Crecimiento del empleo de baja formación.
- e) Alta tasa de temporalidad en los contratos registrados.
- f) Plantillas con contratación indefinida baja.
- g) Altos niveles de concentración de la renta.
- h) Salarios medios inferiores a la media nacional.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- i) Incremento del paro disfrazado.
- j) Importe medio de prestaciones menores que la media nacional.
- k) Alta siniestralidad laboral.
- l) Menor tasa de acceso a la Universidad que la media nacional.
- m) Incremento del subempleo entre los titulados universitarios.

Guirao *et al.* (2007: 99-100) afirma que las variables personales que no pueden ser alteradas, tales como el sexo o la edad, tienen una función relevante a la hora de salir del desempleo. Determinadas características asociadas a la actividad económica, especialmente al crecimiento de la construcción y los servicios, invitan a pensar en la relevancia de la demanda de trabajo respecto a las condiciones de la oferta.

Desde el Servicio Canario de Empleo y con la participación de diferentes Agentes Sociales y Administraciones, se elaboró el Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013 que puede servir de orientación hacia el tipo de medidas y acciones que se deben tomar. Los dos grandes objetivos de este Plan Territorial de Empleo de Tenerife son el Fomento del Espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresa y empresarios y fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y Mujeres. En sintonía con este documento, la actuación del Cabildo Insular de Tenerife ha continuado impulsando diferentes políticas en ambos Ejes. Primero, mediante la aprobación del Plan Insular de Fomento del Emprendimiento y mediante el impulso del Plan de Acción por el Empleo de Tenerife (Cabildo, 2016).

Los principales problemas detectados por las corporaciones locales (González, 2016; Díaz, 2016) en la economía y el mercado laboral de Tenerife son:

1. Grave degradación socioeconómica en el marco de una coyuntura macroeconómica negativa, sin horizonte de remisión, con cifras de paro muy altas. Esta situación se ve agravada por el agotamiento de las prestaciones por parte de los parados de larga duración (cada vez más numerosos) y la precarización de las condiciones de las prestaciones que se mantienen.
2. Falta de acceso a información para la diagnosis y prognosis de la situación socioeconómica municipal, y para la medición del impacto de las medidas de actuación en marcha y su reorientación en caso de que sea necesario.
3. Falta de documento consensuado que plasme las bases para un proyecto integral en el

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

municipio, en la comarca y en la isla.

4. Falta de instrumentos de planificación ejecutiva de las acciones.
5. Grave déficit formativo entre demandantes de empleo, mientras los contratos laborales (mayoritariamente para desempeñar puestos que no demandan titulación) son copados por titulados/as.
6. Escasa innovación en el emprendimiento.
7. Consolidación de grupos en exclusión del Mercado laboral.
8. Debilidad de los pequeños “brotes verdes” de la Economía insular.
9. Escaso aprovechamiento de las oportunidades en actividades de Comercio, Turismo, Ocio y Restauración.
10. Marco regulatorio general y municipal desincentivador para el emprendimiento y el mantenimiento de las actividades empresariales.
11. Falta de coordinación entre las entidades locales para paliar los efectos de la crisis.

Las principales debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades (DAFO) del empleo en el Área Metropolitana de Tenerife que se han identificado en el Plan Territorial de Empleo de Tenerife 2008-2013, el Plan Estratégico del SCE 2014-2016 y los planes de trabajo de la Sociedad Desarrollo para el ejercicio 2016 se plasman en la siguiente tabla 6.9.

Tabla 6.9. Debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades del empleo en el Área Metropolitana de Tenerife	
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Economía excesivamente terciarizada concentrada en subsectores como el turismo y en su momento la construcción, lo que conlleva alta temporalidad y escaso valor añadido de las actividades económicas. • Tasa elevada de personas sin estudios, elevado fracaso escolar y baja cualificación de la mano de obra. • Desigualdades territoriales en la creación de empleo. • Elevada tasa de paro. Incidencia del paro juvenil y femenino. • Desajuste territorial y de cualificaciones. • Desajuste entre la oferta formativa y la demanda 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento constante de la población activa con la consiguiente presión en la oferta de trabajo. • Vulnerabilidad ante situaciones de recesión debido a la poca diversificación de la economía. El sector servicios amenazado por situaciones coyunturales. • Aparición de nuevos competidores exteriores, particularmente en el sector turístico (aparición de compañías de bajo coste, nuevos destinos competidores en precios). • Alta sensibilidad del empleo a los ciclos económicos debido a su alta tasa de temporalidad. • El ritmo de decrecimiento económico de los últimos años ha supuesto un incremento del desempleo. • Permanencia de los factores que inciden en el

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

del mercado de trabajo.

- Incorporación tardía de la mujer al mercado de trabajo.
- Poca implantación y cultura de las I+D+I en las empresas canarias.
- Complejidad y poca eficacia de las Administraciones Públicas (duplicidad institucional, excesiva burocracia, falta clarificación del marco competencias).
- Insuficiente apoyo de las entidades financieras a la iniciativa empresarial.
- Retraso en la ejecución de las infraestructuras.
- Impacto Medioambiental de las actividades principales de la isla.
- Poca movilidad geográfica de los trabajadores

desempleo en colectivos como las mujeres, jóvenes y mayores de 45 años (niveles de cualificación, dificultades de recualificación hacia nuevas actividades, conciliación laboral y familiar)

- Dificultades para potenciar trabajos que requieren alta cualificación ante el déficit formativo de gran parte de la mano de obra.
- Pérdida de competitividad en el tejido empresarial debido a la escasa introducción de las nuevas tecnologías.
- Fuga de cerebros fuera de Canarias.
- Escasa implantación de medidas favorecedoras de la conciliación laboral y familiar.
- Desajuste entre titulados de FP y demanda del mercado de trabajo.
- Poca diversificación de la economía canaria.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Elevada tasa de población joven como gran activo para el desarrollo socioeconómico, si va acompañada de una mejora de la cualificación. • Mejora del nivel general de educación y formación. • Importante oferta educativa de calidad. • Progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral, con tasas de actividad y de ocupación superiores a las españolas. • Reducción del gap I+D+I respecto a España y la Unión Europea. • Condiciones climáticas favorables. • Costes laborales sensiblemente más reducidos que la media española. • Buenas conexiones portuarias con el exterior y con islas no capitalinas. • Elevados conocimientos en determinados campos: vulcanología, astrofísica, desalación de aguas, energías renovables, turismo, desarrollo sostenible. • Elevada introducción de la sociedad de la información y uso de las tecnologías de la información en el ámbito personal y de ocio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento del aumento de la cualificación de la población para reducir el desajuste laboral entre la oferta y la demanda. • Nuevas tecnologías para la difusión de la formación. • Nuevos yacimientos de empleo ligados a actividades escasamente implantadas. • Aprovechamiento de modalidades flexibles de empleo. • Impulsar las iniciativas locales de empleo. • Desarrollo de nuevas actividades económicas en ramas con un elevado contenido tecnológico. • Potenciar las relaciones comerciales a través de acuerdos institucionales con diferentes países. • Localizar centros de innovación tecnológica especializados en transferencia tecnológica para países en vía de desarrollo. • Introducir la innovación y nuevas tecnologías en nuevos sectores (emergentes) o en sectores tradicionales. • Desarrollo de nuevos sectores apoyados en las condiciones geográficas y climáticas favorables. • Aparición de nuevas empresas vinculadas al transporte: gestión logística, actividades de ocio. • Potenciar actividades relacionadas con el medio ambiente: gestión integral de residuos, auditoría, consultoría y asesoría medioambiental. • Potenciar la ZEC como medio para la generación de actividad empresarial. • Impulso de proyectos pilotos para la acreditación por competencias como medio para elevar el nivel de cualificación de la población activa.

Fuente: Plan Territorial de Empleo 2008-2013 y Sociedad Desarrollo, 2016.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

La utilización de las políticas activas de empleo implica el contacto recurrente con varios recursos públicos, siendo la mejor manera de incentivar el empleo contar con una política económica general que garantice un marco de estabilidad y crecimiento económico sostenible y un entorno favorable a la actividad empresarial. Esta política económica debe acompañarse de un sistema de políticas de empleo bien estructurado y bien orientado, capaz de garantizar el ajuste entre las necesidades de la demanda productiva y la oferta de trabajo existente, lo que hace necesaria una mayor atención al conjunto de las personas desempleadas y ocupadas y a las empresas. En este contexto, las políticas activas de empleo ocupan un papel fundamental para facilitar la creación de empleo a través de eficaces sistemas de intermediación laboral y de instrumentos que ajusten las competencias profesionales y formativas de los desempleados a las demandas productivas, así como a través de la promoción del autoempleo y el emprendimiento como formas alternativas de inserción en el mercado de trabajo. Asimismo, es necesario continuar avanzando en el desarrollo de actuaciones y políticas dirigidas a apoyar y fomentar la economía social (CES, 2016b: 125).

La segunda hipótesis de esta Tesis se verifica al comprobar que las políticas públicas de empleo aplicadas en el Área Metropolitana de Tenerife en la etapa autonómica se han orientado fundamentalmente a facilitar incentivos al sector privado, formación ocupacional a los trabajadores desempleados y suplir sus necesidades de renta, en un mercado de trabajo con desequilibrios entre la oferta de empleo y la demanda de trabajo y con un marcado componente cíclico del desempleo, que es superior al del resto de regiones españolas, a pesar de compartir el mismo marco institucional laboral (Godenau y Rivero, 2015: 227-228; Ballesteros, Nuñez y Usabiaga, 2012; Padrón Marrero *et al.*, 2016: 281). La tabla 6.10 sirve para a contrastar esta hipótesis, analizando las dotaciones presupuestarias ejecutadas en el Área Metropolitana de Tenerife, según los diferentes ejes de las políticas de empleo. En esta tabla se percibe como los programas de formación acaparan el presupuesto (65,48%), aunque tienen un nivel de ejecución (83,09%) por debajo de la media del resto de programas. Le sigue en importancia los incentivos al sector privado, que agrupan los programas de emprendimiento (8,52%) y oportunidades de empleo (19,20%), aglutinando un 27,72% del presupuesto total (EDEI, 2015: 18).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 6.10. Análisis presupuestario de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife por tipo de política

Política	Programa	Porcentaje Obligaciones	Porcentaje nivel de ejecución
Emprendimiento	Contratación de agentes de empleo y desarrollo local	17,63%	78,51%
	Desarrollo de la economía social	3,72%	96,54%
	Emprendeduría para universitarios	2,81%	100%
	Formación de emprendedores	4,52%	88,58%
	Servicio de creación de empresas	8,67%	100%
	Promoción del empleo autónomo	58,81%	100%
	Servicio de creación de empresas prestada por los servicios integrales de empleo	3,83%	100%
Total emprendimiento		8,52%	94,75%
Formación	Conjunto de subvenciones directas de formación con compromiso de contratación- CC.AA.	5,07%	100%
	Conjunto de subvenciones directas formación con empleo	3,42%	100%
	Escuelas taller – Casas de Oficio – Talleres de Empleo	14,07%	81,85%
	Formación 2007-2013	3,75%	70,88%
	CATALIZA – Formación con prácticas	0,65%	100%
	Formación desarrollada por los servicios integrales de empleo	0,28%	100%
	Formación profesional prioritaria para desempleados	39,13%	76,53%
	Formación profesional prioritaria para ocupados	15,19%	96,14%
	Formación profesional prioritaria para desempleados con compromiso de contratación	1,17%	44,96%
	Itinerarios de inserción laboral de personas con discapacidad	3,46%	100%
	Itinerarios integrados de inserción laboral de personas en situación de exclusión social o en riesgo de padecerla e inmigrantes	4,45%	96,26%
Programas de formación en alternancia con el empleo	8,09%	97,35%	
Programas experimentales en materia de empleo	1,26%	50,00%	
Total Formación		65,48%	83,09%
Igualdad de Oportunidades	Cheque – Guardería	0,13%	14,26%
Oportunidades	Formación 2007-2013 Igualdad de oportunidades	76,67%	100%
	Conjunto de subvenciones directas Igualdad de oportunidades	5,75%	100%
	Subvenciones directas del SCE destinadas a contratación Igualdad de oportunidades	17,45%	100%
Total Igualdad de Oportunidades		2,23%	99,21%
Oportunidades de Empleo	Centros especiales de empleo	20,05%	98,78%
	Convenios con Corporaciones Locales	42,94%	89,02%
	Convenios con organismos e instituciones sin ánimo de lucro	5,95%	45,91%
	Convocatorias del SCE destinadas a contratación	0,5%	54,76%
	Fomento de la contratación indefinida Personas con Discapacidad	1,65%	100%
	Integración en empresas de inserción	3,76%	91,61%
Subvenciones directas del SCE destinadas a contratación	25,15%	98,42%	
Total Oportunidades de Empleo		19,20%	90,16%
Orientación	Itinera Servicio de empleo universitario	9,75%	100%
	Orientación prestada por los servicios integrales de empleo	19,15%	100%
	ORIENTA – T	40,80%	100%
	Tutores de empleo	30,30%	100%
Total Orientación		4,56%	100%
Total General		100%	86,27%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe final de las evaluaciones de resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 18) y Memoria de la Sociedad de Desarrollo de 2015.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIARHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

En relación a la eficacia y cobertura, en el periodo evaluado por EDEI (2007-2013), se han beneficiado de las políticas activas de empleo en el Área Metropolitana Tinerfeña un total de 200.000 personas, de un total 934.995 beneficiarios en todas las islas (tabla 4.19), siendo los programas con mayor número de beneficiarios los de Orientación (47,90%) seguidos de Formación (36,88%), y muy lejos y por debajo del 10% los beneficiarios de los programas de Emprendimiento, Oportunidades de Empleo e igualdad de oportunidades. Hay que considerar que en los programas formativos se integran en ocasiones incentivos al sector privado mediante diversas subvenciones (EDEI, 2015: 136).

La escasa proporción de trabajo que representan los técnicos y profesionales en la estructura productiva privada (12% del tiempo de trabajo efectivo total en 2007 y 13% en 2011), siendo aún menor la proporción de titulados universitarios en las ramas de comercio y hostelería (8% en 2007 y 7% en 2011), muestra un rasgo preocupante de descualificación de la estructura ocupacional del área económica que representa la mitad, del PIB de Canarias. De ahí que se necesiten acciones institucionales dirigidas al aumento de la contratación de este tipo de asalariados en el mercado privado y para mejorar la calidad del empleo existente en esta categoría, con una fuerte asociación entre la temporalidad y el empleo no estándar o atípico para los técnicos y profesionales jóvenes de 16 a 29 años (Hernández Guerra, 2016: 469).

El deterioro o el mal funcionamiento, reales o percibidos, de los servicios públicos pueden erosionar el respaldo ciudadano a las políticas sociales (Taylor-Gooby, 2011; Calzada y Del Pino, 2013), lo que fortalece las posiciones e intereses de quienes hace tiempo que abogan por la remercantilización del bienestar. La percepción de que los servicios públicos no están resultando útiles se liga normalmente a una mayor demanda de intervención pública al achacarse su ineficacia a la falta de recursos. Pero, si se percibe que la pérdida de eficacia se mantiene en el tiempo y, además, la situación empeora como consecuencia de los recortes, lo que se resiente es la confianza en la acción pública y en la propia efectividad de las políticas de empleo desplegadas (Pozo Cuevas, 2016: 340).

En la tabla 6.11 se realiza una breve evaluación, del nivel de recursos disponibles y grado de ejecución de los programas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife, según los ejes establecidos en los diferentes Planes Anuales de Políticas de Empleo (PAPE), que sirve de introducción para el estudio concreto de cada una de las políticas realizadas (ejes), que se detallan a partir de esta tabla.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla 6.11. Evaluación y nivel de ejecución de los programas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife

Políticas/Ejes PAPE	Porcentaje Obligaciones	Porcentaje nivel de ejecución
Emprendimiento	8,52%	94,75%
Formación	65,48%	83,09%
Igualdad de Oportunidades	2,23%	99,21%
Oportunidades de Empleo	19,20%	90,16%
Orientación	4,56%	100%
TOTAL GENERAL	100 %	86,27%

Fuente: Elaboración propia a partir del informe final de las evaluación de resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo (EDEI, 2015: 16) y Memoria de la Sociedad de Desarrollo de 2015.

Los incentivos al sector privado pueden alcanzar el 45,29% de los recursos globales de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife, si se suman los recursos de Oportunidades de Empleo (19,20%), los dedicados al Emprendimiento (8,52%) y las subvenciones de Formación que suponen el 17,57% del total de los presupuestos disponibles.

En relación a los recursos dedicados a políticas activas por parado/año, el 49,6% de los expertos entrevistados consideran que debe aumentarse los recursos dedicados pero mejorando sustancialmente la evaluación de sus resultados en el marco de una política económica global que impulse el crecimiento y el empleo. Si se dispusiese de plena autonomía, con capacidad de asignar libremente recursos para desarrollar programas de empleo, los expertos entrevistados priorizan en primer lugar (el 27,7% de los expertos) los programas de Orientación (ayuda y asesoramiento en la búsqueda de empleo) que registran las tasas de inserción laboral más altas, seguido (así opinan el 23,1% de los expertos) de los programas de Formación (Formación más contratación, Idiomas, recuperar Escuelas Taller, Casa de Oficios, formación ocupacional, etc.), y en el último lugar de las preferencias se encontrarían los incentivos al sector privado y los programas de creación directa de empleo.

6.2.1. Formación

La formación es uno de los principales elementos constitutivos de las políticas activas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife, abarcando el 65,48% del presupuesto

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

ejecutado en esta comarca según la última evaluación oficial realizada (EDEI, 2015: 16; Sociedad de Desarrollo, 2016).

Aunque una parte de estos programas formativos pueden ser considerados incentivos al sector privado, ya que se articulan prioritariamente mediante subvenciones. La formación continua y la ocupacional, pueden configurarse como instrumentos eficaces para mejorar las posibilidades de empleo de las personas desempleadas, o de ampliar las capacidades laborales de las que están ocupadas. Además, la formación es un aspecto clave en la denominada sociedad del conocimiento, en la que se fundamentan buena parte de los criterios que guían la Estrategia Española de Activación para el Empleo y que, a su vez, sirven para diseñar las políticas activas. La realidad es que la formación para el empleo en España y en Canarias ha reducido su relevancia, debido sobre todo a un bajo nivel de ejecución,, cuando es más necesaria en razón del altísimo número de personas en situación de desempleo y por las necesidades de aumentar las capacidades de las que están ocupadas, lo que cuestiona de raíz las bases de funcionamiento del "nuevo modelo" de políticas activas de empleo español (Lope, 2015; Miguélez *et al.*, 2015b: 31).

Existe un consenso generalizado en cuanto a que la salida de la crisis requiere disponer de trabajadores cualificados que se adapten a los continuos cambios económicos, tecnológicos y sociales y que estén dispuestos a formarse a lo largo de toda su vida. En ese sentido, el papel que pueden jugar las políticas públicas en el fomento y la extensión de la formación permanente podría ser determinante para la economía de Canarias, tal como sucede en las regiones más desarrolladas del mundo. Asimismo, en el contexto actual, la educación y el emprendimiento son recetas indispensables para superar los problemas que presenta el empleo del siglo XXI (Rivero Ceballos, ULL Opina, 2016).

La mejora de las posibilidades de conseguir un empleo pasa, sin duda, por una formación adecuada en base a las necesidades requeridas por cada puesto de trabajo y que permita responder a los cambios que se producen en las diferentes ramas de ocupación, teniendo en cuenta que más del 60% de las personas que llevan sin empleo más de dieciocho meses no superan la primera etapa de educación secundaria. En las islas existe un evidente desajuste entre la cualificación de los trabajadores y las necesidades formativas de los puestos de trabajo que desempeñan, que se traduce en un problema de la sobrecualificación o subempleo (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 287).

Algunos cambios de gran relevancia para el empleo que han de ser tenidos en cuenta para la cualificación-formación de la fuerza de trabajo de Canarias y del Área Metropolitana de

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tenerife son (SCE, 2016):

- a) El alargamiento de la esperanza de vida y del estancamiento de la tasa de natalidad. El envejecimiento de la población es un elemento muy importante en relación con el empleo no sólo de la población tinerfeña sino también de la europea, potenciales clientes de nuestras infraestructuras turísticas.
- b) La extensión de los sistemas educativos a todas las personas, lo que lleva a nuevas demandas culturales relacionadas con la valoración de la naturaleza, la salud, la higiene, la alimentación, etc.
- c) La importante incorporación de la mujer al mercado de trabajo tras haber alcanzado, en términos generales, un nivel formativo superior al de los varones y las transformaciones de las estructuras familiares. Todo esto deriva en la externalización de determinados servicios que se prestaban en el seno familiar como el cuidado de niños y ancianos, preparación de alimentos y cuidados del hogar, etc.
- d) El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y los medios audiovisuales, repercuten en el sistema productivo en general generando empleo en niveles superiores como gerentes, profesionales y técnicos superiores y auxiliares así como en los niveles inferiores: personal de servicios y empleo no cualificado. Además pueden generar y potenciar nuevas áreas de actividad como el diseño gráfico, el comercio electrónico, la telebanca, etc., que aumentan su potencialidad en un territorio fragmentado y alejado como Canarias. La actual revolución tecnológica y la inversión en formación y previsión de nuevos mercados proporciona una gran oportunidad para la sociedad canaria.
- e) Los cambios en las pautas de consumo y del uso del tiempo social derivados por las transformaciones en la estructura del gasto en las familias que tienen mayor propensión a consumir servicios.

La formación y recualificación contempla todas aquellas acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional, incluidas en el subsistema de Formación Profesional para el Empleo, que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y las personas ocupadas y desempleadas una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento. Los programas que relacionan las oportunidades de empleo con la formación aglutinan las acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral. En este ámbito se persigue el diseño y desarrollo de actuaciones que incrementen la cualificación de la población desempleada, adaptándola a las necesidades del mercado laboral, mediante la adquisición de competencias profesionales a través de procesos mixtos de empleo y formación que permitan compatibilizar el aprendizaje con la realización de un trabajo efectivo (Martínez Valverde, 2014:13).

Según Foessa, (2014: 50-56), la educación se ha demostrado como una variable clave en la prevención de la exclusión social, ya que a un mayor nivel educativo le corresponde una menor probabilidad de exclusión social y por tanto una permanencia más estable en el espacio social de la integración. La tendencia que relaciona un mayor nivel de formación, con una mayor protección frente al desempleo, se demuestra en Canarias, siendo el número de personas con estudios universitarios que se encuentra trabajando, 2,7 veces superior a las personas que no han completado los estudios obligatorios. La relación entre estudios y empleo adquiere más fuerza en el caso de la población femenina de Canarias, ya que la proporción de mujeres con estudios universitarios empleadas es del 89,5%, frente al 18% de las mujeres que no han alcanzado los estudios obligatorios. Disponer de un menor nivel de estudios expone a la población a un mayor riesgo de exclusión, con especial incidencia en la población analfabeta o sin estudios, pero también entre aquellas personas que sólo completaron la educación obligatoria. Aunque el desempleo afecta a todos los grupos poblacionales, el tiempo que se permanece en el desempleo también se encuentra relacionado con la formación adquirida. Así lo confirman las tasas de paro de larga duración, que oscilan desde el 85,5% para personas que no alcanzaron los estudios obligatorios en Canarias y el 65,2% de los que tienen estudios universitarios, que indica que disponer de un mayor nivel de estudios, facilita la salida del desempleo en un periodo de tiempo más corto, y por tanto la recuperación de la integración laboral, como un paso adelante en el mantenimiento o recuperación de la integración social.

El 84% de las personas en Canarias no han realizado ninguna actividad formativa en los últimos 12 meses, una proporción que desciende levemente hasta el 77,5% entre las personas desempleadas, pero que sigue arrojando un saldo de formación para el empleo muy reducido. Los hogares con personas en paro y sin haber recibido formación ocupacional se ha multiplicado por 4 desde el año 2007, alcanzando al 32,3% del total de hogares en Canarias. Una realidad que alcanza al 63% de los hogares en exclusión en Canarias (el 56,9% en España). La escasez de ofertas de empleo y la falta de ofertas

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

formativas accesibles puede estar operando en esta realidad, que impacta de manera considerablemente más negativa entre la población con un menor nivel de estudios. Un sector poblacional especialmente vulnerable ya que precisa especialmente de la compensación de sus mayores dificultades para la empleabilidad. Apostar por invertir en formación en general y en la de la población activa en particular debe ser entendida como clave, ya que se ha demostrado que confiere más ocupabilidad y competitividad, aspectos fundamentales para una mejora socioeconómica general (Foessa, 2014: 50-56)..

Hay que resaltar que se cumple la regla de que a mayor formación, mayores oportunidades laborales, y así en Canarias la tasa de ocupación de quienes tienen formación superior está veinte puntos por encima de aquellos que solo tienen formación primaria (Randstad, 2016). En ese contexto, la formación debe ser una herramienta estratégica de primer orden que nos ha de permitir afrontar, de manera efectiva, los desafíos de futuro, así como inducir el cambio de modelo productivo que refuerce la estructura productiva de la sociedad canaria. Por esos motivos, se considera prioritario poner en marcha procesos de formación y orientación socio-laboral dirigidos hacia los sectores y actividades con mayor valor añadido y mejores perspectivas en el mercado de trabajo. Ello nos permitirá salir con éxito de la crisis económica, fomentando el bienestar de nuestra sociedad y el desarrollo sostenible (Red Canaria Emplea nº 4, Luengo, 2014: 4).

La propia OIT aconseja garantizar una relación estrecha con el “nuevo modelo de producción” y todos los interlocutores sociales están de acuerdo en que la formación impartida se mantenga estrechamente relacionada con las necesidades del mercado de trabajo, mejorando en eficacia y eficiencia, al robustecer no solo el dique de contención contra el paro y sus consecuencias sino sustentando un nuevo modelo productivo que derive en una sociedad más cohesionada (CC.OO., 2014; CEOE, 2016).

La formación que se imparte desde las AEDL y la Sociedad de Desarrollo en el Área Metropolitana Tinerfeña abarca acuerdos de colaboración con distintas entidades y profesionales de la formación para la puesta en marcha de planes formativos específicos que amplíen la oferta formativa y que contribuyan a mejorar la cualificación profesional y personal de los habitantes de la comarca, la formación interna que tiene como objetivo general dar respuesta a las necesidades de mejora de las competencias y cualificaciones de los trabajadores y trabajadoras de las AEDL y la Sociedad de Desarrollo, permitiendo compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados con el desarrollo personal y profesional, la formación en alternancia con el empleo, planes

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

de formación de actividades comerciales, dirigido prioritariamente a personas ocupadas en el sector servicios y proyectos transnacionales y de intercambio financiados como el proyecto Challenge Abroad-Continued (IDA) que brinda a jóvenes alemanes la posibilidad de aumentar su competencia social, profesional y sus conocimientos de idiomas, por medio de prácticas en Tenerife, que se inició en la primavera de 2016 y que continuará hasta 2019 (Sociedad de Desarrollo, 2016; tabla 6.10).

En el caso de los adultos jóvenes, el sistema educativo debe ser más flexible para permitirles finalizar la educación obligatoria a quienes abandonaron sus estudios en pleno boom de la construcción, cursar estudios post-obligatorios o recualificarse. En todo caso, no debe olvidarse que si la estructura productiva no genera más demanda de empleos cualificados, o si la cultura empresarial no pone en valor el capital humano, los jóvenes con mejor formación emigrarán o pasarán a la sobrecualificación (lo que ya sucede) y seguirán soportando bajos salarios (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 293).

La oferta formativa existente en el Área Metropolitana de Tenerife constituye también un elemento de interés que condiciona las políticas activas de empleo y la mejora de la ocupabilidad u adaptación profesional. Por ello es importante determinar aspectos como la oferta formativa que existe, la adaptación a las necesidades reales del mercado laboral, los posibles desajustes entre la oferta de formación y el perfil de usuarios, los puestos de trabajo que se generan, las dimensiones de la oferta privada y de la pública, aspectos que serán abordados también en el anexo de estudio cualitativo. Según el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, en la comarca metropolitana, se registra en general un exceso de mano de obra en las ocupaciones con baja cualificación, con puestos de trabajo con poca exigencia formativa o experiencia, si bien el conocimiento de los idiomas (inglés, alemán, ruso, nórdico) facilita la incorporación al mercado de trabajo (Díaz, 2016).

El desempleo de menores de 25 años es objeto de preocupación en la UE, que financia parcialmente el Plan de Garantía Juvenil. En la aplicación de este plan en Canarias, la opinión mayoritaria de los expertos entrevistados para esta tesis (32,2%) es que se necesitan más recursos y conceder más facultades a los ayuntamientos (aquellos que tengan dimensiones adecuadas) para atender las demandas específicas del territorio vinculando formación y empleo juvenil. También se estima que es preciso garantizar buenas ofertas de empleo para los jóvenes acordes a su formación, y así evitar su éxodo “voluntario” al extranjero, que supone una “economía del despilfarro” (28,2% de los

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

consultados).

Los expertos entrevistados consideran que los recursos dedicados al empleo de los jóvenes deberían reorientarse primordialmente a mejorar sus niveles formativos (37,7% de los consultados). Aún valorando que la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados puede ser una medida interesante (así opina el 32,4%), al ser menos costosa su contratación, un sector importante recela (25,7% de los expertos) y piensa que las bonificaciones no son suficiente motivación para que las empresas contraten a jóvenes. El Estado debe elevar el gasto en formación, realizando más control sobre su contenido y eficacia, y contribuyendo al cambio del modelo productivo (así opina el 64,3% de los expertos consultados), proponiendo también incentivar o subvencionar a las empresas, para que estas faciliten la formación a sus trabajadores, mejorando la innovación y la productividad (21,8% de los expertos).

6.2.2. Orientación

La orientación laboral que apenas ocupa 4,56% del presupuesto ejecutado en políticas activas de empleo en la comarca metropolitana (EDEI, 2015: 16; Sociedad de Desarrollo, 2016, Tabla. 6.11), se define como las acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales, como trabajador autónomo u otras fórmulas empresariales (Martínez Valverde, 2014: 13).

A efectos de lo previsto en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se entiende por Agencias de Colocación a todas aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realizan actividades de intermediación laboral, como colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo, bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. Asimismo, estas entidades pueden también desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Para ser Agencias de Colocación estas entidades municipales públicas han obtenido autorización del Servicio Público de Empleo estatal y autonómico, con el cumplimiento de unos determinados requisitos que se establecen reglamentariamente. Con la implantación

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

estas nuevas estructuras públicas de carácter municipal se pretenden consolidar las buenas prácticas desarrolladas en la materia, basadas en la trayectoria de gestión de los programas de empleo de las ADL. Las Agencias de Colocación y las Agencias de Orientación son entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo, que están vinculadas a un sistema telemático común que permite integrar la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo Estatal y autonómico que operan en cada territorio. Si hay una actividad que ha sufrido cambios muy importantes y relevante ha sido las formas de búsqueda de empleo y el reclutamiento (Candel *et al.* 2013).

Cabe hablar de desinformación o desborde informativo de los servicios de intermediación y orientación y formación cuando las personas usuarias demandan información acerca de medidas sobre las que los dispositivos no tienen información o la tienen de manera incompleta. El desborde informativo pone en entredicho el aprovisionamiento y la disponibilidad de información en los centros, unidades u oficinas de empleo (Pozo Cuevas, 2016: 328).

Los conocimientos para desempeñar un puesto de trabajo se pueden adquirir, pero el entrenamiento de las competencias y valores requiere de tiempo, orientación, seguimiento e intermediación laboral para contar con mayores opciones de éxito, y esto es un desafío enorme para las Agencias de Colocación y Orientación y para los profesionales AEDL, como “entrenadores” que han de ayudar a construir mejores perfiles profesionales de valor, sobre todo en el sector de la juventud por su natural inmadurez vital y profesional. Las conclusiones de diversos estudios muestran la necesidad de relaciones entre servicios sociales y servicios de empleo. El seguimiento y la atención personalizada son los elementos que más valoran y que más les preocupan a los usuarios de servicios sociales, considerando importante la función instrumental de los servicios de orientación, aunque dudan sobre su capacidad motivadora, siendo la actividad más valorada la de tutoría. Estos estudios muestran como existen ciertas variables facilitadoras de la inserción: las de tener conocimientos de informática, nivel de estudios, percibir prestaciones no contributivas, ser activa en la búsqueda y tener perfiles profesionales relacionados con profesiones de baja representatividad femenina. En sentido negativo, es decir, las variables que disminuyen las probabilidades de inserción, se encuentran las de llevar más de 12 meses en desempleo, tener personas dependientes a su cargo y ser usuarias de servicios sociales (Marco Bes, 2016; Sociedad de Desarrollo, y AEDL Tegueste, 2016).

Los servicios públicos de intermediación, orientación y formación se dirigen

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

prioritariamente a las personas desempleadas más vulnerables, o con mayores dificultades de inserción. Pero, a la vez, se dedican a hacerlo utilizando un instrumental (sesiones de orientación, cursos, baja utilización por parte de las empresas de las oficinas de empleo) que la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran aquellos a los que se dirigen pone en cuestión o vuelve manifiestamente insuficientes. Junto con ello, trabajan en un escenario donde constatan que la intermediación de carácter privado ofrece recursos que pueden atraer a las personas desempleadas con perfiles más *empleables* y ahondar con ello en la contradicción anterior (Pozo Cuevas, 2016: 330).

La Consejería de Empleo del Gobierno de Canarias acordó apoyar con 2,6 millones de euros en 2016 y 2017 a las entidades sin ánimo de lucro que desarrollen actuaciones de orientación laboral dirigidas a mejorar la posición en el mercado laboral de las personas que demandan un empleo. Se trata de proyectos en las oficinas de Empleo de tal modo que todas las personas inscritas, que cumplan los requisitos, puedan recibir el asesoramiento de un tutor en el proceso de formación y búsqueda de empleo. El objetivo de estos programas es diseñar un itinerario laboral para cada demandante y como máximo cada tutor atenderá a 120 personas. En primer lugar los expertos realizan un diagnóstico de las necesidades de cada persona y definen sus aptitudes de cara a acceder a un puesto de trabajo futuro. Con esta información marcan un itinerario de inserción personalizado que recoge las acciones y servicios que deberá realizar el demandante para mejorar su posición en el mercado laboral. Durante todo este proceso los tutores realizan un seguimiento de las acciones que realiza la persona con el fin de acceder a un puesto de trabajo. Los destinatarios de estas actuaciones son demandantes de empleo de larga duración, personas de 30 a 54 años, con amplias diferencias en sus perfiles de búsqueda de empleo.

Para realizar este tipo de actuaciones de orientación, las entidades beneficiarias contratarán personal técnico, licenciados en Psicología, Pedagogía, diplomados en Trabajo Social, Magisterio o Educador Social, entre otros. En el caso de que en el itinerario se contemplen acciones formativas que no puedan ser prestadas por la misma entidad, las personas desempleadas en esta situación tendrán preferencia en el acceso a las acciones formativas realizadas por otras Entidades Colaboradoras del SCE. También realizarán un acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario; asesoramiento y ayuda técnica adicional, así como apoyo a la gestión de la movilidad laboral. Podrán solicitar estas ayudas las Entidades e instituciones con personalidad jurídica propia y sin fines

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

lucrativos, que tengan su ámbito de actuación dentro de la Comunidad Autónoma de Canarias y deseen colaborar con el SCE en la realización de cualquiera de las acciones de orientación profesional para el empleo (SCE, 2016).

Pero la desconfianza de los empleadores hacia el servicio público de empleo provoca en muchas ocasiones la *no utilización* de las oficinas de empleo y la preferencia por la selección y contratación de personal recurriendo a medios distintos al servicio público. Las razones que se aducen son varias. Por un lado, se cree que los agentes privados de intermediación garantizan mejor que las oficinas de empleo la localización de perfiles idóneos. Por otro, o además, se piensa que las propias empresas conocen mejor su sector y que reclutando por su cuenta se aseguran de no cometer errores. Asimismo se percibe que el funcionamiento del servicio de intermediación es más lento y complejo, por requerir más formalidades burocráticas, que esos otros medios a disposición del empresariado (Pozo Cuevas, 2016: 339).

En 2015, de los 656.000 asalariados que trabajaban en las Islas, tan solo 5.400, es decir, un exiguo 0,8% habían encontrado su empleo con ayuda de los servicios públicos. Estos datos corroboran el poco peso de las oficinas de colocación públicas en la inserción de los desempleados en el mercado laboral, algo que es común a todas las comunidades autónomas pero que es incluso más acusado en las Islas. La extrema terciarización de la economía del Archipiélago y determinadas lagunas en la estadística explican esta situación. La media nacional es de un 1,7%, y los porcentajes de cada una de las regiones están entre ese 0,8% de Canarias y Murcia y el 4% de Extremadura.

Los responsables del SCE, hacen, sin embargo, una doble puntualización: de entrada, avisa de que la estadística "infravalora", en general, la participación de los servicios públicos en las contrataciones; y, además, advierte de que las regiones eminentemente turísticas, como el Archipiélago, quedan especialmente mal paradas. El turismo y el comercio, son los dos sectores que sustentan la economía de las Islas, sujetos a una alta temporalidad laboral, lo que determina que se "infravalore" el papel de los servicios públicos y se "sobrealora" el de los departamentos de recursos humanos de las empresas. Ese escaso 0,8% al que la Encuesta de Población Activa reduce la participación del SCE en las contrataciones de los 656.000 asalariados canarios supone el peor dato desde 2006. Son dos puntos menos que en 2007, cuando el porcentaje tocó techo y llegó a un 2,8%. Los resultados de Canarias han empeorado en relación con los de 2014, cuando, la participación del SCE en la colocación de los asalariados era de un 1,5%.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Los datos de la EPA también descubren que las empresas de trabajo temporal, las ETT, ayudaron a incorporarse al mercado laboral a solo un 1,2% de los asalariados que había en la región a 31 de diciembre de 2015. Un porcentaje que solo es más bajo en Baleares, donde las ETT colocaron o contribuyeron a colocar a un exiguo 0,5% de sus trabajadores. En definitiva, de los 656.000 asalariados, menos de 7.900 recibieron ayuda de las ETT. La suma de ambos porcentajes muestra que tan solo un 2% de los trabajadores por cuenta ajena (poco más de 13.000) disfrutaron de ayuda en su proceso de colocación, ya fuera esta pública o privada. De nuevo, por tanto, Canarias queda así a la cola del país, junto con Baleares (SCE, 2016; EPA, 2016; La Opinión 26-5-2016).

A través de los Ayuntamientos, el Servicio de Intermediación ha sido otra de las líneas de trabajo que se ha prestado desde la Agencia de Cualificación Competencial y Colocación. El objetivo principal de este servicio ha sido vincular la oferta y la demanda de empleo. Por un lado, dando respuesta a las necesidades de personal manifestado por el tejido empresarial; y por otro, logrando la inserción laboral de las personas demandantes de empleo. Según la memoria de la Sociedad de Desarrollo (2016) se pueden identificar las siguientes fases de intervención en que se divide la prestación de este servicio:

1. *Captación de oportunidades de empleo.* Esta fase es una de las más importantes dentro del proceso de gestión de ofertas de empleo. Basado en el estudio del mercado laboral del municipio se ha realizado la búsqueda de oportunidades de empleo, centrandolo en aquellos sectores más representados y también en aquellos sectores que han manifestado menor destrucción de empleo. Este hecho no ha significado que se descartaran el resto de actividades económicas. En esta etapa del proceso, se centra la atención de manera especial a la hora de definir el perfil competencial (tanto personal como profesional) requerido para cada uno de los puestos de trabajo. Adicionalmente, se ha apoyado a aquellas empresas en esta tarea de descripción del puesto de trabajo en los casos que ha sido necesario.
2. *Análisis de ofertas de empleo y captación de candidatos/as.* Con la información recogida de las empresas en cuanto al perfil demandado, se lleva a cabo la captación de los/as candidatos/as que más se ajustaran a dichos perfiles. La vía principal de captación de los/as candidatos/as para las ofertas ha sido la base de datos de usuarios/as digitalizada con la que cuenta en la actualidad la entidad. Dicha base de datos se nutre de varias vías: por un lado, los usuarios/as que acuden a los servicios de asesoramiento laboral; por otro, las personas que acuden al espacio "Club del Empleo".

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

3. *Intermediación cruce demanda-oferta.* Este ha sido el elemento central de la Agencia de Colocación, se ha llevado a cabo una búsqueda de aquellos/as candidatos/as que cumplieran el perfil requerido. No sólo se centran en las competencias profesionales (elementos que se pueden constatar en la base de datos) sino también en las competencias personales. Para ello, se realizaron entrevistas (presenciales y/o telefónicas) con los/as candidatos/as con el fin de obtener más información a este nivel.
4. *Derivación de candidatos/as a las empresas.* Desde la Sociedad de Desarrollo se lleva a cabo una valoración de la disponibilidad de todas las personas candidatas que han sido identificadas en la fase anterior. Aquellas personas que han manifestado tener disponibilidad e interés por la oferta gestionada, han sido derivadas a las empresas usuarias del servicio, instando a las empresas a devolver lo antes posible, no solo el resultado de la selección final, sino también, su valoración de la tarea de intermediación que se ha realizado desde la Agencia.
5. *Seguimiento.* Adicionalmente, se ha llevado a cabo una la labor de seguimiento con las empresas que han sido usuarias del servicio, intentando maximizar la información acerca de los resultados de los procesos selectivos. El Servicio de Asesoramiento Laboral es el instrumento municipal de apoyo para cualquier persona en búsqueda de empleo o mejora del mismo, con el objetivo fundamental de trabajar para mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas desde una vertiente de intervención integral, mejorando las competencias personales, sociales y profesionales. Este Servicio tiene una larga trayectoria de trabajo con personas, y su filosofía de funcionamiento marca las actuaciones desarrolladas. El objetivo central de este servicio es implementar procesos de calidad mediante la mejora de la empleabilidad a través del fomento de la autonomía personal. Todos y cada uno de los servicios que pivotan alrededor de éste, se desarrollan con una perspectiva no estandarizada en la atención a personas, como conjunto de actuaciones integrales, de alto valor añadido: el servicio ha trabajado por tanto y fundamentalmente desde el concepto de Itinerarios Individuales de Inserción. Los objetivos fundamentales a trabajar con y desde la persona en su itinerario han sido aumentar su autonomía y responsabilidad, mejorar su capacidad de cambio e impulsar la toma de decisiones y a la acción (Bermúdez, 2016; González, 2016).

Las principales actuaciones dentro del servicio Intermediación en el municipio de Santa Cruz de Tenerife, han sido los itinerarios individuales de inserción; el club de empleo como espacio, de libre consulta para los/as usuarios/as, donde se encuentra todo tipo de

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

información relacionada con ofertas de empleo, formación, oposiciones, becas, servicios de otras entidades, etc.; las cápsulas del conocimiento que son sesiones grupales de formación para la empleabilidad cuyo objetivo es dotar de las habilidades y conocimientos básicos necesarios, así como enseñar el manejo de los instrumentos técnicos esenciales, para realizar una búsqueda exitosa de empleo, a través de una metodología flexible y sesiones de corta duración (Sociedad de Desarrollo, 2016).

Los indicadores de Asesoramiento Laboral en el año 2015 en Santa Cruz de Tenerife más relevantes son los siguientes (Sociedad de Desarrollo, 2016; González, 2016):

- a) Número de personas atendidas en la Agencia de Colocación (Altas nuevas + personas que ya estaban dadas de alta y han sido atendidas nuevamente): 2958 personas.
- b) Número de personas atendidas de manera individualizada en el Servicio de Asesoramiento Laboral de la Agencia de Colocación: 423
- c) Número de sesiones de Asesoramiento Laboral individualizadas con el equipo de Asesores/as Laborales (tutorías iniciales y tutorías de seguimiento): 580
- d) Número de personas usuarias del "Club del Empleo" (personas unitarias que han acudido al espacio): 2372
- e) Consultas realizadas en el "Club del Empleo": 4434
- f) Número de Cápsulas del Conocimiento impartidas: 155
- g) Número de personas beneficiarias que han acudido a las Cápsulas del Conocimiento: 1309
- h) Asesoramiento laboral exprés: 92

Es interesante destacar que aproximadamente el 20% del alumnado encuestado en la Universidad de la Laguna selecciona la estrategia pasiva de búsqueda de empleo, lo que muestra la necesidad de seguir implementando acciones de orientación laboral obligatorias en los planes de estudio universitario desarrolladas por personal cualificado y experto en la materia. Para lograr estos objetivos de mejora de la empleabilidad, se debe seguir reforzando los lazos con la vida laboral y la investigación, y con la sociedad en general, apostando por programas innovadores que permitan al alumnado tomar conciencia de su papel como agente activo en el mercado laboral (Ramírez Romero, 2015: 447).

El Servicio Canario de Empleo en el Área Metropolitana de Tenerife cuenta con diversos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

recursos para la orientación laboral y el asesoramiento a los parados, tal y como se refleja en la tabla 4.17 de esta Tesis: una Sede Central en Santa Cruz de Tenerife, el Almacén Archivo de Geneto en La Laguna, las Oficinas de Empleo de Tomé Cano, Islas Canarias y Barranco Grande en el municipio de Santa Cruz de Tenerife y las Oficinas de Empleo de los municipios de La Laguna y de Tegueste. Si ampliamos el ámbito de referencia al mercado local de trabajo del Noreste, se sumarían las Oficinas de Empleo de Tacoronte y de Guimar.

6.2.3. Oportunidades para el empleo

Las oportunidades para el empleo suponen el 19,20% de los presupuestos ejecutados en el Área Metropolitana de Tenerife (EDEI, 2015: 16; tabla 6.11) y están vinculados a los incentivos al sector privado para la contratación, donde las corporaciones locales tienen un limitado papel, ya que el marco de referencia se diseña a nivel estatal. Los dos grupos de actuación más importantes dentro de las oportunidades para el empleo son (Martínez Valverde, 2014:13):

1. Oportunidades de empleo y fomento de la contratación; dentro de este ámbito se persigue el diseño y desarrollo de acciones y medidas de estímulo de la contratación y apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo que contribuyan a reducir las tasas de desempleo, mejorar la calidad del empleo y favorecer la cohesión social.
2. Oportunidades de empleo y formación que aglutina las acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral. En este ámbito se persigue el diseño y desarrollo de actuaciones que incrementen la cualificación de la población desempleada, adaptándola a las necesidades del mercado laboral, mediante la adquisición de competencias profesionales a través de procesos mixtos de empleo y formación que permitan.

Según el CES (2016b, 106), los incentivos al empleo, bien en forma de bonificaciones o de reducciones de cuota en la cotización empresarial a la Seguridad Social, han sido tradicionalmente los instrumentos para promover la creación de empleo de forma directa. En la práctica, y si bien las medidas de fomento de la contratación constituyen uno de los pilares tradicionales de las políticas activas en España, su eficacia se ha mostrado limitada. De hecho, no está claro que los incentivos a la contratación contribuyan

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

decisivamente a la creación de empleo, replanteándose en los últimos años la orientación de dichos incentivos en colectivos específicos con el objetivo de lograr una mayor eficacia y una evaluación de los resultados alcanzados por dichos incentivos, así como del conjunto de las políticas activas de empleo, se recoge en las sucesivas ediciones de la Memoria del CES.

Durante la última crisis económica y financiera tuvo lugar una importante reestructuración del tejido empresarial español, marcada por el reajuste de la actividad productiva, la necesidad de absorber los excesos inmobiliarios producidos durante la etapa de expansión y de desapalancar los negocios; todo ello en un entorno de baja demanda y fuerte restricción crediticia (CES, 2016b, 117).

En este contexto, España registró los mayores niveles de mortalidad empresarial frente a los principales socios comunitarios, produciéndose una caída de casi 235.000 empresas con asalariados. La negativa experiencia de estos últimos años ha enseñado que la economía del Archipiélago no puede seguir estando monopolizada por sectores que difícilmente volverán a ser prósperos, como la construcción. Asimismo, la actividad turística, que hace de locomotora de la economía insular, pese a su buen comportamiento, ha demostrado que no puede absorber todo el desempleo existente. Paralelamente, sabemos que Canarias poseen evidentes atributos competitivos que se traducen en una hermosa región que goza de estabilidad política, económica, legal y financiera. También, presentan una indiscutible capacidad logística por la importante presencia de infraestructuras de puertos y aeropuertos. A ello hay que añadir que las posibilidades del Archipiélago se ven reforzadas por el Régimen Económico y Fiscal (REF) y la Zona Especial Canaria (ZEC), cuyo fin primordial es promover el desarrollo económico y social, la diversificación de la estructura productiva y la creación de empleo. En ese sentido, se deben dar pasos decididos orientados hacia el desarrollo de algunas de las actividades estratégicas con potencial de generación de trabajo: agricultura y economía verde, biodiversidad, biotecnología, energías renovables, astrofísica y ciencia aeroespacial, logística, oceanografía, vulcanología y sismología, servicios para la salud, actividades de ocio, deportes náuticos, atención social y dependencia, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, turismo en sus diferentes modalidades, reconversión de la planta turística alojativa, cooperación territorial, comercio exterior, etc. (Red Canaria Emplea nº 4, Luengo, 2014: 4).

Pero los empleadores muestran una percepción y hacen un uso ventajista de las ayudas

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

económicas a las que, en la práctica, se reducen las políticas de empleo que les interesan. A esto hay que añadir una percepción crítica acerca de la gestión que se realiza de los programas y medidas de empleo que se alimenta en buena medida de una visión estereotipada de los servicios públicos de *empleo*. Entre los empleadores se encuentran en la práctica ausentes discursos que denoten compromiso con los objetivos de dichas políticas en materia de fomento de la ocupación o de lucha contra el desempleo (Pozo Cuevas, 2016: 339).

Los incentivos al sector privado (subvenciones, bonificaciones, ayudas a la contratación) ocupan buena parte de los recursos de las políticas activas de empleo. Para garantizar su eficacia los expertos en las entrevistas realizadas específicamente para esta tesis señalan (32,4%) que estos incentivos se deben vincular a la formación y a unas buenas condiciones de trabajo (contrato, salario, etc.) de colectivos específicos. Una buena parte de los entrevistados (el 29,7%) consideran que los incentivos al sector privado son poco eficaces en la creación de empleo, y generan un efecto de “peso muerto”, ya que las empresas realizan contratos subvencionados sólo si ya pensaban contratar. Se manifiesta mayoritariamente la preocupación por la evaluación de los incentivos y aunque una parte minoritaria (9,5%) considera que los incentivos siempre son eficaces, todas las opiniones manifestadas estiman que deben ser controlados y evaluados.

6.2.4. Igualdad de oportunidades

El fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo tiene un papel secundario en las políticas activas de empleo desplegadas en la comarca metropolitana tinerfeña abarcando solo el 2,23% de los recursos empleados (EDEI, 2015: 16; tabla 6.11) y en este eje se recogen todas aquellas acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares. Asimismo, incluye acciones y medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad y en los distintos niveles, incrementando la presencia de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos innovadores. Se ha realizado una ubicación sistémica de las políticas de igualdad en el empleo en un lugar periférico de la agenda política, lo cual se traduce en una escasez de recursos económicos y técnicos y

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

en poca capacidad de influencia para implementar políticas transversales de género. La legislación española vigente no otorga competencias específicas en materia de igualdad en el empleo a los Ayuntamientos, y tampoco están garantizadas unas fuentes de financiación para que los Ayuntamientos lleven a cabo estas políticas de forma estable y continuada (Otero Hermida, 2016: 303).

Las oportunidades para colectivos con especiales dificultades, incluidas en este eje, son acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo, tales como las mujeres víctimas de violencia de género o violencia doméstica, personas con discapacidad o personas en situación de exclusión social. En éste ámbito se persigue el diseño y desarrollo de medidas que contribuyan a reducir los obstáculos a su entrada en el mercado de trabajo, aproximando sus tasas de actividad, ocupación y empleo a las del resto de la población, favoreciendo la cohesión social, así como medidas de estímulo a la contratación y apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo (Martínez Valverde, 2014: 14).

Las políticas de igualdad de oportunidades y las políticas de conciliación han tenido y tienen unos efectos limitados en la mejora de la calidad del empleo. Entre los posibles factores, destaca, en primer lugar, la propia definición de partida de dichas políticas, así como su limitado alcance en el terreno del empleo y de las relaciones laborales, que suponen el no cuestionamiento de la división sexual del trabajo. En segundo lugar, la importancia de la coordinación de dichas políticas entre el nivel local-regional y el nivel de empresa en los casos detectados de cierto éxito en el desarrollo de este conjunto de políticas, destacando la limitada coordinación entre territorio y empresa en la mayoría de casos estudiados. En tercer lugar, cabe apuntar la consideración de este conjunto de actuaciones y/o políticas como un elemento secundario de las relaciones laborales, unido a la progresiva tendencia hacia la individualización de la gestión de dichas relaciones. Es cierto que las políticas de conciliación y las de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo han ganado presencia en las estrategias, en el discurso de las instituciones (autonómicas y locales) y de los agentes sociales (sindicatos y organizaciones empresariales). Pero en la aplicación real de las políticas de conciliación y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como resultado de la crisis, éstas se ven relegadas a un segundo plano en el marco de las políticas de empleo y a un aspecto marginal en las estrategias de las empresas. La falta de recursos se deja notar en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

el ámbito autonómico y local en lo que atañe al desarrollo de políticas sociales, imprescindibles para fomentar la igualdad en el empleo. Las empresas, por su parte, destinan sus recursos a otros elementos que consideran más necesarios en su actividad (Carrasquer *et al.*, 2015: 75-103).

Se observa un escaso uso de los instrumentos de análisis. Se desagregarían datos por sexo en un 70% de los municipios, si bien otros instrumentos, como la evaluación de los programas, no llegarían a ser implementados ni en la mitad de los municipios, siendo minoritarios (en porcentajes inferiores al 20%) aquellos que aplicarían presupuestos de género o valoraciones de impacto de género. Los instrumentos de participación serían uno de los instrumentos más extendidos ya que contaría con él prácticamente un 60% de los municipios (Otero Hermida, 2016: 305).

La Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-2014, en consonancia con el IV Plan de Empleo Integral de Canarias, estableció como uno de sus ejes transversales, en el ámbito de las Políticas Activas de Empleo, el impulso decidido a las políticas de igualdad, contribuyendo muy positivamente a la reducción de la brecha de presencia en el empleo de hombres y mujeres, que se ha reducido en un 40,56% entre los años 2011 y 2013 (SCE, 2015).

Según Martínez Valverde (2014: 50-52), la Estrategia Canaria de Formación y Empleo 2012-2014 incluye, especialmente, acciones y medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad y en los distintos niveles, incrementando la presencia de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos innovadores, así como en aquellos en los que continúa teniendo menor grado de representación. Así, las medidas concretas desarrolladas en el ámbito del fomento de la igualdad en el empleo en el Archipiélago Canario han sido las siguientes:

- a) Desarrollo de campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún tienen una escasa representación.
- b) Formación específica en orientación laboral no sexista para las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo.
- c) Programas específicos de readaptación y recualificación profesional de mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEÓN GARCÍA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCÍA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- d) Convocatorias de acreditación de la experiencia laboral en aquellos sectores productivos donde la presencia de la mujer sea significativa.
- e) Acciones para la promoción del autoempleo femenino y de la actividad emprendedora de mujeres.
- f) Redes de emprendimiento femenino: sistemas presenciales y telemáticos de información y asesoramiento a las mujeres en general y a aquellas con especiales dificultades el acceso a las líneas de ayuda y de crédito promovidas por las Administraciones públicas.
- g) Creación y fortalecimiento de empresas promovidas por mujeres en sectores tecnológicos y emergentes a través de medidas de apoyo fiscal.
- h) Refuerzo de programas de fomento del empleo que promuevan la adaptación de las mujeres a las necesidades del mercado de trabajo, sobre todo de aquellas pertenecientes a grupos más vulnerables.
- i) Protocolos de colaboración entre el Servicio Canario de Empleo y los servicios sociales para el establecimiento de medidas que faciliten el acceso al empleo y a la Formación para el Empleo de las mujeres, sobre todo a aquellas con necesidades especiales (mujeres en riesgo de exclusión, víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, etc.).
- j) Medidas de fomento de la conciliación y las corresponsabilidad: o Apoyo a los servicios destinados a cubrir las necesidades específicas de las personas que vayan a acceder a las medidas de Formación para el Empleo y autoempleo, adaptando los servicios a las necesidades de las personas, la ampliación de horarios en guarderías, ludotecas, colegios, centros de día, servicios de transporte, etc. o Sistemas de información y formación desarrollados en colaboración con el Instituto Canario de Igualdad para sensibilizar a las empresas y a las administraciones públicas sobre los beneficios de promover la conciliación y la corresponsabilidad para toda la plantilla, y promover sistemas de jornada laboral que exijan menos horas de presencia, tanto para mujeres como para hombres, apoyados en el uso de tecnologías de la comunicación y la información.
- k) En la gestión de ofertas de empleo, remisión a empresas y empleadores, cualquiera que sea su sector de actividad, de un número equilibrado de aspirantes de ambos sexos, siempre que sea posible.

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

- l) Asegurar, siempre que sea posible, un porcentaje de presencia mínima.
- m) En colaboración con el Instituto Canario de Igualdad, elaboración de guías de actuación y de buenas prácticas dirigidas a los Centros de Formación Profesional, para que en, las campañas de información, captación y orientación de estudiantes, incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista (Martínez Valverde, 2014: 50-52).

Existe margen de maniobra para que los gobiernos locales desarrollen políticas activas de empleo para las mujeres, así en la práctica, las entidades locales impulsan acciones de intermediación laboral, de formación y de fomento del empleo por cuenta propia y ajena. Todas ellas, con impactos positivos en el desarrollo económico y social sostenible. Al apoyo financiero, hay que añadir la financiación de los fondos europeos (FSE, FEDER, Programas Europeos e Iniciativas Comunitarias). El desafío al que han de hacer frente las Entidades Locales, tal y como señala la Estrategia Europea 2020, es impulsar las iniciativas y dinámicas locales dentro de un enfoque de políticas activas de empleo más descentralizado y a medida; teniendo en cuenta las necesidades locales y creando sinergias concretas a través de las políticas conexas y en colaboración con las distintas partes interesadas, sin evitar la rendición de cuentas (FEMP, 2011: 75).

La segregación espacial se expresa de dos maneras, como el acceso desigual a servicios y equipamientos urbanos, por un lado, y, por otro, como una forma de espacialización de la distancia social entre los grupos sociales (Caprón y González Arellano, 2006). Se debe incentivar que las empresas organicen el trabajo de forma más flexible para facilitar la conciliación, y se pueden explorar medidas como cheques de cuidados, como ya se hace en otros países, o en España con la Ley de Dependencia (Padrón Marrero et al., 2016: 293).

La situación de la mujer en Área Metropolitana de Tenerife, tal y como se ha estudiado en el capítulo 5, es similar a la realidad del mercado de trabajo de Canarias y está caracterizada por profundas desigualdades en la precariedad, el paro, los salarios y el propio contenido y actividad laboral. Las diferencias en políticas de igualdad, a favor de los municipios de mayor población (Santa Cruz y La Laguna), se centrarían en cuestiones de índole presupuestaria, en una mayor frecuencia de convocatoria de los consejos participativos, en una mayor intensidad de uso de algunos instrumentos y, en el caso de las políticas de empleo, en un mayor desarrollo de acciones destinadas a emprendedores y emprendedoras o personas trabajadoras. Se constata la ejecución, desde hace un decenio, de actuaciones en líneas de trabajo que inciden en la mejora de la empleabilidad

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de las mujeres, fundamentalmente, la formación ocupacional para mujeres, así como la orientación laboral, ofertadas para mujeres (Otero Hermida, 2016: 312).

La Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, en el marco de sus competencias, llevó a cabo los proyectos Femete Igual y Empleando la Igualdad. El objetivo del proyecto Femete Igual era contribuir a la mejora de la empleabilidad y favorecer los procesos de formación e inserción laboral de las mujeres desempleadas del municipio de Santa Cruz de Tenerife, dotándoles de una preparación específica para incorporarse a una ocupación con posibilidades de empleo: la soldadura multiproceso. El objetivo del proyecto Empleando la igualdad era contribuir a sensibilizar, asesorar y/o formar al personal de las diferentes organizaciones de intermediación laboral públicas y privadas, a las mujeres desempleadas con perfiles de ocupaciones de los sectores de la construcción, metal y nuevas tecnologías, a las instituciones públicas, a los/as agentes sociales así como al tejido empresarial de los sectores de la construcción, metal y nuevas tecnologías ubicados y/o que desarrollen su actividad en el municipio de Santa Cruz en materia de igualdad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC); expendería desde la perspectiva de género y bonificaciones a la contratación de mujeres; atención a las personas usuarias desde la perspectiva de género y colectivos LGTBI; realizar acciones formativas de empleabilidad dirigidas a las mujeres desempleadas con perfiles profesionales de los sectores de la construcción, metal y nuevas tecnologías que favorezcan la inserción socio laboral en empresas de sectores masculinizados, entre otras (Sociedad de Desarrollo, 2016; FEMETE, 2016)

Para la puesta en marcha de los proyectos la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife, S.A.U., ha contado con la participación, por un lado, del Instituto de Formación y Empleo Escola, Sociedad Civil, que lleva a cabo las acciones contempladas en el punto anterior (Empleando la igualdad) y, por otro lado, de la Federación Provincial de Empresarios del Metal y Nuevas Tecnologías de Santa Cruz de Tenerife (FEMETE), que lleva a cabo la parte formativa a través del proyecto FEMETE Igual. El 16 de noviembre de 2015 se inició el Proyecto “Teje el porvenir, anualidad 2015”, patrocinado por la Fundación Disa y Obra Social La Caixa. Este proyecto finalizó el 15 de abril de 2016. El objetivo general de este proyecto es la formación ocupacional de personas desempleadas en la especialidad de Confección Textil, Patronaje básico, Informática, fomento y apoyo a la creación de empresas en el municipio y la dotación de menaje y ropa a Centros de asistencia social. El Proyecto tiene una duración total de 420 horas de duración

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

desglosada en diferentes especialidades (Sociedad de Desarrollo, 2016).

Los estudios acerca de la brecha salarial se han centrado a menudo en la medición de las diferencias en las características individuales de hombres y mujeres (formación, antigüedad, tiempo de trabajo) con el objetivo de cuantificar la parte explicada y no explicada de dicha discrepancia, de un modo que relega al género a una suerte de “residuo” (Baudelot, 1995). Tomando la división sexual del trabajo como marco de referencia, las desigualdades en el tiempo de trabajo remunerado de hombres y mujeres y la segregación ocupacional emergen como ejes clave de análisis. La consolidación de un modelo familiar basado en la consideración del salario de las mujeres como complementario ha conformado una minusvaloración del trabajo realizado por éstas, dentro y fuera del hogar, incrustado en un patrón de segregación en el empleo y en las jerarquías de remuneraciones entre sectores y ocupaciones. Se observaba en la revisión bibliográfica diferentes insuficiencias en las políticas de empleo de forma general, como la ausencia de evaluación de las mismas, siendo un aspecto que se observaba también para el caso de las políticas de género (Otero Hermida, 2016: 316).

Cuando se implementan políticas de igualdad y se aprueban leyes que inciden en el empleo femenino, desciende la brecha salarial, constatando que la falta de políticas de igualdad tiene consecuencias negativas en las retribuciones de las mujeres, especialmente en el sector privado (UGT, 2017: 5-7). La destrucción de empleo mayoritariamente masculino ha acercado los ratios de desempleo de ambos sexos, pero, mientras los hombres han empeorado en términos relativos, las mujeres siguen exhibiendo una tasa de paro superior a la media, permaneciendo en desventaja en términos absolutos. A esta situación habría que sumar que la brecha salarial, tras años de atenuación, se ha ampliado con la crisis. Pese a estos indicios, las políticas de género estarían sufriendo un proceso de “desmantelamiento” (Lombardo y León, 2015; Otero Hermida, 2016: 321).

La brecha salarial entre hombres y mujeres es significativa pudiéndose cuantificarse en el 23,25%, con un salario bruto medio entre las mujeres de 19.744,82 euros, mientras el salario medio de los hombres asciende a 25.727,24 euros (UGT, 2017: 34).

La mayoría de los expertos entrevistados para esta tesis (44,7%) piensan que deberían profundizarse en cambios legales y políticas específicas para las mujeres porque sus empleos son peores y el riesgo de desempleo mayor, coincidiendo en que la política más eficaz es conseguir la paridad salarial y profesional a través de la negociación colectiva (30,2%), siendo una opinión muy minoritaria (3,8%), aquella que manifiesta que no deben

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

existir políticas de empleo específicas por sexo. El papel que debería jugar el trabajo a tiempo parcial en la recuperación del empleo, según la opinión muy mayoritaria (63%) de los entrevistados, es que debería cumplir unas garantías y requisitos mínimos, tener un mínimo razonable de horas, con los derechos equivalentes al empleo a tiempo completo y permitirse sólo en casos justificados por la actividad de la empresa.

La jornada a tiempo parcial acentúa las diferencias entre mujeres y hombres, porque las mujeres con esta jornada, triplican en número a los hombres (UGT, 2017: 28).

6.2.5. Emprendimiento

El emprendimiento, el autoempleo y la creación de empresas que constituye uno de los ejes de las políticas activas de empleo supone el 8,52% de los recursos empleados en el Área Metropolitana Tinerfeña (EDEI, 2015: 16; Tabla 6.11) e incluye la realización de acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo, o la economía social, o bien encaminadas a la generación de empleo, la creación y promoción de todo tipo de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local. También incluye medidas de promoción del desarrollo económico territorial, definiendo de forma positiva la movilidad de carácter laboral como el desplazamiento temporal o definitivo de la residencia habitual para la obtención y desempeño de un empleo o puesto de trabajo (Martínez Valverde, 2014: 14).

El emprendimiento se produce en un contexto en donde más del 60% de la actividad productiva de las empresas canarias se concentra en el comercio, el servicio a otras empresas, la hostelería y la construcción; mientras que las empresas del sector emergente del nuevo capitalismo informacional, tales como las dedicadas a informática, investigación y desarrollo, educación, sanidad o actividades recreativas y culturales, no alcanza ninguna de ellas el 4%. El pequeño tamaño de las empresas es una dificultad añadida. Pero sin duda, el nivel educativo de los empleadores es el indicador más negativo, ya que el 55% no superaba la primera etapa de secundaria (Hernández Guerra, 2016: 442).

El Plan de Emprendimiento insular ya se puso en marcha desde el pasado año 2012, con las siguientes características: Coordinación y colaboración con otras Administraciones y entidades; actividad proactiva en la captación de financiación para la promoción del emprendimiento; actividad proactiva en la comunicación del Plan, su ejecución y resultados; Evaluación y redefinición del plan. Su objetivo General es fomentar la actividad emprendedora en el ámbito empresarial en la isla de Tenerife. Para el diseño y definición

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de este Plan, se recogieron las propuestas y aportaciones de personal técnico que trabaja en el ámbito del fomento del emprendimiento, tanto en las diferentes Áreas del Cabildo de Tenerife, como en otras entidades públicas y privadas que desarrollan su actividad en la Isla. Así mismo, se recogieron las aportaciones y propuestas realizadas por un amplio grupo de emprendedores/as y empresarios/as, en distintas fases de sus proyectos empresariales. De toda esa información se llegó a la conclusión de que los principales problemas de las personas emprendedoras que ponen en marcha un negocio en Tenerife son, entre otros, los siguientes (Medina, 2016):

Pervivencia de factores que influyen en la intención emprendedora relacionados con los niveles de autoconfianza, tolerancia al riesgo y capacidad de reconocer capacidades personales; siendo a su vez mayor la autoconfianza en la población masculina que en la femenina.

- a) Las dificultades para la concesión de créditos de provisión.
- b) El acceso a recursos ajenos, dados los impedimentos que esgrimen las entidades financieras (incluso para conceder créditos I.C.O.), sobre todo en relación a la necesidad de avalar cualquier crédito.
- c) La elección adecuada para la ubicación de la empresa así como la relación con los proveedores y las empresas de servicios externalizados.
- d) Los obstáculos relacionados con las Administraciones Públicas, tanto en el momento de la creación de las empresas, como en la gestión diaria de las mismas. Se hace alusión a la excesiva burocracia en las relaciones entre la Administración y las empresas (incluso entre las distintas Administraciones), y al desconocimiento de los trámites. Pero sobre todo se insiste en la escasa capacidad de las Administraciones para hacer llegar la información clara a la ciudadanía, así como los errores informativos y la insuficiente cantidad de información y publicidad sobre los servicios al emprendimiento que ofertan los organismos públicos, así como la falta de coordinación entre Administraciones.
- e) Obstáculos relacionados con la conciliación familiar tanto para hombres como para mujeres y las posibilidades de dedicación a la empresa.

Desde la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife se ha puesto en marcha un Plan municipal ejecutivo de apoyo a la emprendeduría y las actividades empresariales, que incluya las medidas necesarias no sólo para mejorar el marco regulatorio e impositivo municipal, sino que impulse las mejoras estimadas necesarias en los marcos dependientes

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de niveles superiores de la administración. Además, según la Sociedad de Desarrollo, (2016), Bermúdez (2016), González (2016) y Medina (2016) en al ámbito del emprendimiento se plantean los siguientes ejes de actuación:

1. Contemplar la inclusión de medidas que integren un eje de acciones de choque temporal para el apoyo y fortalecimiento de las actividades empresariales existentes en el Municipio.
2. Impulsar medidas de integración de actividades económicas informales en la economía regular.
3. Crear una mesa de coordinación dentro del Ayuntamiento y con otras administraciones para garantizar la mejora continua de las condiciones de apoyo a la Emprendeduría y las Actividades Empresariales.
4. Definir medidas específicas de apoyo al aprendizaje Técnico e Innovador, incidiendo especialmente en la incentivación de personas con mayores niveles formativos para que emprendan en sectores innovadores y técnicos relevantes para la creación de actividad económica sostenible y la generación de empleo en ámbitos estratégicos para el Municipio, intentando asimismo aminorar la presión de las personas más formadas sobre los contratos de trabajo que requieren menores niveles formativos.
5. La Sociedad de Desarrollo articula un conjunto de proyectos destinados a impulsar y apoyar las diferentes iniciativas relacionadas con el emprendimiento y la creación de empresas, ofreciendo a la ciudadanía los medios necesarios para generar nuevas actividades empresariales y transformar o hacer crecer a las empresas ya existentes. Los objetivos de esta línea de trabajo de emprendimiento son los siguientes:
6. Apoyar a la persona emprendedora en todo el itinerario del desarrollo de su idea de negocio para propiciar la creación de empresas viables, competitivas y con más posibilidades de éxito.
7. Dinamizar socioeconómicamente el municipio a través de la creación y consolidación de empresas.
8. Generar el ecosistema propicio en Santa Cruz para que se desarrollen los proyectos de personas emprendedoras y empresarias.
9. Sensibilizar y difundir la cultura emprendedora y el autoempleo en el municipio.
10. Articular medidas que faciliten la financiación a proyectos de emprendimiento

540

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

11. Capacitar a las personas empresarias en aspectos claves de la gestión empresarial.
12. Dotar de infraestructuras a las empresas y personas emprendedoras para facilitar su consolidación y desarrollo (Sociedad de Desarrollo, 2016; Bermúdez, 2016; González, 2016; Medina, 2016).

Durante el año 2015 en Santa Cruz de Tenerife, el Ayuntamiento desarrollo acciones englobadas en las siguientes líneas de actuación: Apoyo a la creación de empresas; Centros de empresas; Medidas de sensibilización para el emprendimiento y Proyectos transversales de desarrollo socioeconómico local. Los principales indicadores de resultados y cifras clave de este servicio durante 2015 son 818 Personas atendidas en estos asesoramientos y 1066 asesoramientos realizados. Como fruto de estos asesoramientos se han creado 218 empresas, con la creación de empleo directo de 236 puestos de trabajo entre el autoempleo de las personas promotoras de la idea empresarial y sus empleados/as. Si nos fijamos en la estacionalidad de los asesoramientos realizados durante el año, se concentran el 22% entre los meses de marzo y abril. Con estos asesoramientos se realizaron un total de 2773 consultas distribuidas en las siguientes temáticas por orden de prioridad: Idea y Modelo de negocio; Trámites y formas de constitución; Subvención autónomo; Plan de empresa/viabilidad; Grupo específico: Lic. Apertura; Microcrédito Económico y Financiero; Pago único; Seguridad Social; Subvención genérica/financiación; Fiscalidad; Traspasos y aspectos legales; Laboral; Marketing Online y Offline; Estudio de mercado; Gestión y Organización empresarial; Líneas ICO; Otros. Los asesoramientos de este periodo se han traducido en distintas tramitaciones que ayudan a la persona emprendedora a pedir una subvención o valorar si la idea de negocio es viable. De las personas que acuden al servicio, el 95 % valora todos los aspectos de asesoramiento contemplados en la encuesta como satisfactorios o muy satisfactorios (Bermúdez, 2016; González, 2016).

Las características del tejido empresarial, el insuficiente aprovechamiento del capital humano, los menores niveles formativos de los propios empresarios y, el patrón de especialización productiva determinan la actividad emprendedora en la comarca metropolitana (Padrón Marrero *et al.*, 2016:287).

Así los sectores en los que la persona emprendedora quiere desarrollar su negocio son actividades ligadas a restaurantes y puestos de comidas (12,6%); peluquería y otros tratamientos de belleza(10,1%); Establecimientos de bebidas (7,6%), seguido muy de lejos por otras actividades como Comercio al por menor de textiles; Otro comercio al por menor

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

de artículos nuevos; Otros servicios personales ; Comercio al por menor de frutas y hortalizas; Transporte por taxi; Otro comercio al por menor de productos alimenticios; Mantenimiento y reparación de vehículos de motor; Otras actividades sanitarias; Actividades de mantenimiento físico; Otras actividades de consultoría de gestión empresarial; Otras actividades recreativas y de entretenimiento; Comercio al por menor de productos textiles, prendas, etc. (Sociedad de Desarrollo, 2016).

También existe otra línea de trabajo que trata de facilitar financiación a las personas emprendedoras que tengan un buen proyecto empresarial, para lo que desde diciembre de 2013, se impulsó un acuerdo de colaboración con el Gobierno de Canarias y SODECAN para la gestión de microcréditos en el programa europeo Jeremie. Con esto, aquella persona que quiera abrir un negocio o tenga una empresa de menos de tres años puede acceder hasta 50 000 euros sin avales. La ventanilla única empresarial (VUE) es un centro oficial de carácter presencial para el asesoramiento personalizado previo y la tramitación integral a la persona emprendedora, poniendo a su disposición y en un único lugar, todos los recursos necesarios para realizar los trámites de constitución de cualquier proyecto empresarial. Se encontraba ubicada, hasta el 31 de diciembre de 2015, en el edificio de la Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Santa Cruz de Tenerife. Se realizaban diferentes labores como informar sobre los trámites y el procedimiento específicos a llevar a cabo en la apertura de locales con actividad afecta en Santa Cruz de Tenerife, con respecto a las licencias de apertura, abordando principalmente las siguientes cuestiones (Sociedad de Desarrollo, 2016; Bermúdez, 2016; González, 2016):

- a) Comunicación Previa de apertura de Actividades Inocuas (comercios, peluquerías, etc.) y su tramitación
- b) Comunicación previa de apertura de Actividades Clasificadas (cafeterías, restaurantes)
- c) Cambio de Titularidad de Licencia de Apertura
- d) Licencias de Obra Menor
- e) Licencias de Rótulos y Toldos
- f) Solicitud de ocupación de la vía pública con mesas, sillas y parasoles
- g) Información sobre trámites con otras administraciones supramunicipal
- h) La Sociedad de Desarrollo mantiene reuniones periódicas con la Gerencia de Urbanismo de Santa Cruz de Tenerife, con la finalidad de una actualización de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

información constante, en referencia a la temática de aperturas, con la finalidad de ir reduciendo y facilitando la burocracia a la hora de iniciar una actividad empresarial.

Los Centros de Empresas de la Sociedad de Desarrollo consisten en un conjunto de infraestructuras especialmente diseñadas y equipadas para apoyar a las personas y emprendedoras en sus proyectos empresariales. Su objetivo es ofrecer una gama completa de servicios que aporten un valor añadido real y efectivo al tejido empresarial del municipio (asesoramiento, formación, apoyo logístico y administrativo, etc.), mediante el apoyo a la consolidación y crecimiento de empresas de reciente creación. Así mismo, permite el uso de los servicios e instalaciones a entidades que favorezcan efectivamente a la mejora del tejido empresarial municipal. En la actualidad la Sociedad de Desarrollo dispone de dos Centros de Empresas, el Centro de Empresas Suárez Guerra y el Centro de Empresas La Noria. A lo largo de 2015 se han desarrollado varias acciones y proyectos relacionados con la sensibilización y el fomento del emprendimiento como son las cápsulas del conocimiento y charlas para personas emprendedoras; el envío de Newsletter para personas emprendedoras y proyectos de colaboración con los institutos de Santa Cruz de Tenerife (Sociedad de Desarrollo, 2016; Bermúdez, 2016; González, 2016).

Algunos expertos entrevistados para esta Tesis señalan lo contradictorio que supone poner en valor la cultura del esfuerzo en el trabajo que preconizan con ahínco las recetas neoliberales, pero que luego no se aplican frecuentemente en la formación e innovación empresarial.

6.2.6. Mejora del marco institucional del sistema territorial de empleo

Las medidas de mejora del marco institucional del sistema territorial de empleo han carecido de dotación presupuestaria, y han dependido exclusivamente de la voluntad política de los gestores del Servicio Canario de Empleo y de las corporaciones locales (EDEI, 2015: 16; Tabla 6.11). La Ley de Empleo, en su artículo 4, dispone que “de acuerdo con lo establecido en la Estrategia Europea de Empleo, las políticas de empleo en su diseño y modelo de gestión deberán tener en cuenta su dimensión local para ajustarlas a las necesidades del territorio, de manera que favorezcan y apoyen las iniciativas de generación de empleo en el ámbito local”.

Las primeras Iniciativas Locales de Empleo eran programas dirigidos a comprobar la viabilidad de los proyectos de creación de puestos de trabajo en el ámbito local muy

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

vinculados a los nuevos yacimientos de empleo. Por consiguiente, se acomete una labor de prospección del mercado, que da a conocer las principales deficiencias de ese territorio para, con posterioridad, proceder a financiar la creación de empresas, que atiendan las necesidades descubiertas en esa localidad; de tal modo que se actúa como motor de la economía y, al mismo tiempo por lo que aquí respecta, de la creación de empleo. Tales tareas son desarrolladas, en España, por los llamados Agentes de Empleo y Desarrollo Local. Junto a las Iniciativas Locales de Empleo existen los llamados Pactos Territoriales Locales, que incluyen un paquete más amplio de medidas, como programas de empleos de colaboración social, Unidades de Promoción de Empleo o medidas para impulsar la economía social (Del Castillo, 1989).

El limitado impacto de las actuaciones redistributivas de las Administraciones Públicas sobre las desigualdades interregionales reclama una reflexión acerca del grado de eficacia y eficiencia de los mecanismos de cohesión interterritorial en España. A igualdad de características sectoriales, empresariales y de los trabajadores, en Canarias se pagan salarios inferiores. Adicionalmente, en las islas hay una mayor prevalencia de empleos de bajos salarios, mayores tasas de subempleo, de temporalidad y de parcialidad no deseada, etc. En síntesis, junto a la mayor incidencia del desempleo, otro rasgo distintivo del mercado laboral canario es la mayor incidencia de la precariedad laboral. Circunscribir las características anteriores exclusivamente al mercado laboral es un error, máxime cuando la comparación se está realizando con el resto de regiones españolas, con las que se comparte, salvo algunas excepciones, un mismo marco institucional laboral. Los problemas anteriores también se relacionan con aspectos como el patrón de especialización (productivo y comercial), las características del tejido empresarial, su cultura y su capacidad gerencial, el descuido de los estándares de productividad y eficiencia, etc. En la modulación de estas otras dimensiones desempeña un papel crucial el conjunto del entramado institucional, y no solo el laboral (Padrón Marrero *et al.*, 2016: 288-290).

Teniendo en cuenta su historia y sus diversas características (geográficas, económicas, sociales y culturales), Santa Cruz de Tenerife tiene capacidades para ser un proveedor de servicios cualificados administrativos, económicos y culturales. Así, en relación con la economía y el empleo se hace necesario fomentar y desarrollar el máximo potencial del comercio, de la sanidad, de los servicios cualificados a las empresas y, sobre todo, de los transportes y comunicaciones. El cumplimiento óptimo de esta función nuclear de Santa Cruz requiere una mayor coordinación con los municipios limítrofes, potenciando la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

integración económica del Área Metropolitana. Por su parte, y en relación con la cultura, la ciudad debe diversificar e incrementar su oferta, particularmente en las actividades que exigen umbrales mínimos, para las cuales tiene ventajas en relación con otras ciudades. Todo esto se complementará con la prestación de los servicios de la administración pública más próximos a la ciudadanía, que facilitarán las actividades económicas, sociales y personales de sus habitantes y en su área de influencia (Guirao *et al.*, 2007: 84-85).

La planificación estratégica debe estar muy ligada a las políticas activas de empleo a desarrollar en el municipio y se debe intentar realizar impulsando la participación en los asuntos públicos mediante el desarrollo de la democracia participativa, estableciendo sistemas de recepción de propuestas a través de los órganos de participación ciudadana, facilita la información sobre la actividad municipal y fomenta la vida asociativa en la ciudad, en sus distritos y en sus barrios. Los aspectos más destacados a la hora de analizar las políticas de empleo en la comarca serían los siguientes (González, 2016; Bermúdez, 2016; Molina, 2016):

1. Fuerte debilidad de las políticas activas de empleo. En este sentido, toda política de empleo que se precie debe desarrollar las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, apoyar la formación y calificación profesional, dando apoyo efectivo a las pequeñas y medianas empresas, generar políticas activas de igualdad de acceso al mercado laboral y de no discriminación de las mujeres, jóvenes e inmigrantes.
2. Carencia de competencias y recursos en materia de empleo y no existencia de un marco de diálogo o concertación social en el ámbito local o comarcal.
3. La tasa de paro del Área Metropolitana de Tenerife es superior a la media estatal.
4. Si atendemos a la formación para el empleo, nos encontramos con una desvinculación de la oferta formativa y las demandas de empleo.
5. La incidencia de la temporalidad es un aspecto relevante, ya que la modalidad de contratación más frecuente en la comarca es la de los contratos eventuales.
6. Si atendemos a la formación para el empleo, nos encontramos con una desvinculación de la oferta formativa y las demandas de empleo en la isla.

Existen diversos proyectos transversales de desarrollo socioeconómico local, aunque el más potente en 2015 y 2016, es el denominado Plan de empleo conjunto para Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, Las Palmas de Gran Canaria y Telde (Sociedad de Desarrollo,

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

2016). Hay quienes plantean un marco canario de relaciones laborales autónomo, que sea capaz de plasmar una acción integral para la formación y el reparto equilibrado de los beneficios generados (Díaz, 2016).

Es preocupante la carencia de proyectos integrados en las políticas de empleo ejecutadas, que incorporen la transversalidad en la gestión de las Políticas Activas de Empleo y que pretendan posibilitar, de forma efectiva, la adecuación en el diseño de acciones y programas a las características y peculiaridades locales de los mercados de trabajo de cada comunidad Autónoma, atendiendo a facilitar la coexistencia de medidas específicamente dirigidas a la formación, el autoempleo y las medidas o programas que combinen varias acciones, permitiendo la articulación de cartas de servicios de los Servicios Públicos de Empleo en base a actuaciones eminentemente transversales, dando paso así a programas e intervenciones con un marcado carácter integral (Martínez Valverde, 2014: 14-16).

Para encontrar soluciones a los problemas y aprovechar mejor las oportunidades, es imprescindible conocer en profundidad las características y el funcionamiento de los mercados locales de trabajo, resultando preciso fortalecer al OBECAN y a otras herramientas de diagnóstico, promoviendo la capacidad de investigación, análisis, prospección, evaluación y transferencia de conocimientos en los ámbitos de empleo, formación y políticas activas (González de la Rosa, 2016).

En Canarias y específicamente en la comarca metropolitana tinerfeña se puede concluir que el modelo socioeconómico y sistema territorial de empleo no es eficiente, por cuanto no es capaz de facilitar la inserción, suficientemente, en el circuito de las nuevas tecnologías; no es capaz de garantizar la seguridad económica de las pequeñas y medianas empresas; y, en consecuencia, no es capaz de dotar de estabilidad y seguridad a los trabajadores. En definitiva, el modelo urdido hasta ahora no logra frenar la fuerte precariedad social y laboral existente (Hernández Guerra, 2016: 440).

Resulta necesario mejora el marco institucional, reduciendo la fractura social y la brecha política, introduciendo modelos de crecimiento equilibrado y con visiones que tengan en cuenta la escala metropolitana. Para ello habría que introducir coherencia a las políticas públicas, implementando con formas diversas y flexibles de gobierno del territorio, la coordinación y la cooperación efectiva entre actores políticos y agentes públicos y privados

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

(Romero, Brandis y Melo, 2015: 380).

Para los expertos entrevistados el principal efecto de las reformas y regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos 6 años (2010-2016) ha sido reducir la calidad del empleo y aumentar la precariedad (así opina el 39,4% de los expertos entrevistados), reducir los costes salariales y flexibilizar la negociación colectiva (29,9%) y facilitar el despido reduciendo su indemnización (20,4%).

Sobre la existencia de relaciones con otras administraciones públicas, entidades locales del Área Metropolitana o el Cabildo insular en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo, la opinión mayoritaria (35,7%) es que la relación entre las administraciones es muy escasa, produciéndose exclusivamente aquella que esta exigida legalmente, y que existe mucha descoordinación (así opina el 33,9% de los entrevistados). En la realización de las políticas públicas de empleo, los actores sociales, públicos o privados, se relacionan habitualmente en el desempeño de sus tareas fundamentalmente con las administraciones y entidades públicas, según manifiestan el 62% de los expertos.

En las entrevistas realizadas para esta Tesis se considera mayoritariamente positivo estimular una mejor gobernanza democrática de las políticas de empleo, reforzando el papel que deben tener los agentes sociales en su diseño, recomendando el consenso social en los posibles cambios de la regulación laboral, y *extendiendo y potenciando la negociación colectiva entre empresas y sindicatos y la concertación social* (así opina el 48,3% de los expertos consultados).

Es recomendable así mismo reforzar el control de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de las normas contra el fraude y la economía sumergida (22,4% de los expertos consultados), acompañado también de diferentes medidas para proteger el empleo, mejorando su calidad y frenando la temporalidad y los despidos abusivos (20,7%).

Se pone de manifiesto también la necesidad de una mayor territorialización y descentralización de las políticas de empleo, incrementando de recursos a los ayuntamientos y dotando de más capacidad planificadora y de soporte al Cabildo insular. El 45,6 % de los expertos consultados proponen dotar de mayor protagonismo de las corporaciones locales y potencial el papel de los ayuntamientos.

El 34,7 % de los expertos consultados señalan que la Comunidad Autónoma de Canarias

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

debe exigir más recursos al Estado, al tener peores indicadores laborales y más desempleo.

548

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Capítulo 7. Conclusiones y recomendaciones

“Pensar por cuenta propia es imprescindible para ser uno quien es”

(Sampedro, 2011).

En esta investigación se ha analizado desde una perspectiva multidisciplinar, el papel de las políticas públicas de empleo como respuesta al fenómeno del desempleo. El problema central que se aborda en la tesis es evaluar el grado de eficacia y alcance de las políticas públicas de empleo, a partir del análisis de sus resultados, estableciendo sus principales condicionantes y apuntando potenciales de mejora. Así el objetivo general de la investigación ha sido verificar cómo las políticas de empleo pueden contribuir a la consecución del desarrollo socioeconómico y humano sostenible en el Área Metropolitana de Tenerife. La mayoría de los resultados aquí presentados y las conclusiones extraídas de este estudio pueden ser también aplicados y validados en otros territorios urbanos de la Comunidad Autónoma de Canarias y del resto del Estado, teniendo en cuenta el contexto similar que las determina.

Se ha dado cumplimiento a los objetivos y a las hipótesis de trabajo, que constituyen una explicación provisional o anticipada al proceso de análisis, y que se han contrastado y verificado mediante la investigación empírica desarrollada. Así las hipótesis centrales, planteadas en el capítulo 1 de introducción, se han traducido en las primeras cuatro

549

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

conclusiones de la tesis.

Se han podido extraer una serie de conclusiones y recomendaciones a partir de los resultados de este análisis, aunque se reconozcan limitaciones importantes fundamentalmente derivadas de las carencias de información oficial sobre aspectos del desarrollo local de la comarca metropolitana. Si bien se han expuesto con más profundidad y detalle a lo largo de los capítulos previos de esta tesis, a continuación se sintetizan las principales conclusiones y recomendaciones relativas a las políticas de empleo en general (activas y pasivas) y en particular a las políticas locales de empleo realizadas en el Área Metropolitana de Tenerife.

1. En primer lugar, **las políticas públicas de empleo desplegadas en el Área Metropolitana de Tenerife por las administraciones públicas en las últimas décadas han sido poco activas y han desempeñado un limitado papel en el impulso de la actividad económica general y en la generación de tejido productivo duradero.** Las políticas de empleo surgen cuando el mercado de trabajo no cumple con el objetivo de crear empleos suficientes y de calidad, haciendo referencia esencialmente a cuatro tipos de intervenciones públicas como son acordar normas (en forma de leyes, decretos, disposiciones) o apoyar la negociación de los actores sociales; dedicar recursos que inciden en la creación o mejora del empleo; las políticas pasivas de empleo que consisten básicamente en garantizar una renta apoyando económicamente a quienes han perdido el empleo y las políticas activas de empleo que pretenden mejorar las posibilidades de encontrar empleo por parte de aquellos que lo han perdido o están en riesgo de perderlo, anticipándose a este riesgo, tratando de mejorar la empleabilidad de los desempleados y facilitar así su reincorporación al mercado laboral. Las políticas activas de empleo solo pueden ser efectivas en el marco de una estrategia global de políticas macroeconómicas adecuadas y de reformas estructurales necesarias para reducir el desempleo de forma significativa. El gasto activo en España solo abarca el 14,8% del gasto total en las políticas de empleo, siendo menor que en la UE cuya media alcanza el 36,2%. Mientras España sólo gasta el 0,5% del PIB en políticas activas de empleo, Dinamarca alcanza el 1,81% del PIB, aún teniendo una tasa de paro tres veces inferior.
2. Por otra parte, **las políticas públicas de empleo aplicadas en el Área Metropolitana de Tenerife en la etapa autonómica se han orientado fundamentalmente a facilitar incentivos al sector privado** (con el 28,3% de las menciones de los expertos

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

entrevistados y aglutinado más del 27,72% del gasto total en políticas activas), **formación ocupacional a los trabajadores desempleados** (43,4% de los expertos y el 65,48% del gasto en PAE) **y suplir sus necesidades de renta, en un mercado de trabajo con desajustes en la oferta y demanda y abundante población en paro**. Las principales políticas o programas de empleo que se están desarrollando en la actualidad o se han desarrollado a nivel local por las administraciones públicas en el Área Metropolitana de Tenerife son por este orden, primero la Formación (Formación dual, FIP, las Escuelas Taller, Casa de Oficios, Talleres de Empleo, formación ocupacional, etc.), en segundo lugar los incentivos al sector privado (bonificaciones, subvenciones, emprendimiento, oportunidades de empleo) y ya mucho más lejos los programas de orientación que abarcan sólo el 4,56% de los recursos presupuestarios y que son citados por el 19,7% de los expertos entrevistados. El grado de correlación entre la existencia de un programa de empleo, el tamaño del municipio y la experiencia de la AEDL es medio-alto.

3. Así mismo, **las políticas públicas de empleo promovidas en la etapa reciente por las diferentes administraciones en el Área Metropolitana de Tenerife han carecido de un proyecto concreto, coherente y continuado a lo largo del tiempo, que esté diseñado para complementar y dinamizar adecuadamente el modelo de desarrollo implantado en la comarca y en la isla**. Estas políticas han movilizado durante años, cuantiosos recursos e iniciativas en los municipios con distinta fortuna y resultados, implementándose a través de programas regionales, estatales y europeos, destinados a luchar contra el paro, incentivar el empleo, fomentar el emprendimiento y diversificar la actividad económica.

Las políticas de empleo se caracterizan por estar orientadas desde el ámbito europeo, reguladas a nivel estatal y autonómico y aplicadas localmente por un amplio conjunto de operadores públicos y privados. Se produce una confusión competencial, debido a un régimen administrativo descoordinado, con interferencias y solapamientos. La legislación laboral, tal y como establece el artículo 149.1.7ª de la Constitución, se desarrolla en dos niveles, el de la legislación atribuido al Estado y el de ejecución, que corresponde a las Comunidades Autónomas. La descentralización formal y material de los servicios públicos de empleo y la atribución de competencias en materia de fomento y gestión de las políticas activas de empleo a las Comunidades Autónomas, supone que a los servicios públicos de empleo autonómicos se les encomiendan funciones

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

relacionadas con el procedimiento dinámico de colocación: información, intermediación, orientación y asistencia.

Han proliferado programas y servicios en los territorios, que lejos de estar coordinados y coparticipados entre sí, están esencialmente aislados y centrados en la búsqueda de sus respectivos intereses institucionales.

- 4. Las distintas medidas de fomento del empleo no han sido suficientemente evaluadas y adolecen en general de cierto carácter rutinario y repetitivo, careciendo de herramientas adecuadas de análisis de la realidad territorial.** Así opina de forma rotunda el 83,3% de los expertos entrevistados para esta tesis.

Existe una carencia de evaluaciones rigurosas sobre las políticas públicas de empleo, aunque se han producido tímidos avances con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 y el diseño de los PAPE (Planes Anuales de Políticas de Empleo 2015 y 2016) con sus 27 indicadores principales de evaluación. Esta evaluación debe ser de carácter permanente y sistemático, y resulta imprescindible para conocer el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, y lograr mejores resultados. Sin embargo, España se encuentra muy retrasada en este campo, en comparación con el resto de países europeos, siendo su gran punto débil que no se han gestionado como sistema en entornos complejos con actores plurales sino como aplicación burocrática de medidas desconectadas. Las mayores dificultades de las políticas de empleo están relacionadas con la falta de voluntad política, la complejidad burocrática, las dificultades de coordinación interna y los desajustes en las relaciones de las administraciones públicas y con los agentes implicados. Tradicionalmente en la evaluación de las políticas de mercado de trabajo se advierten obstáculos porque se centra prioritariamente en los impactos y no toma como punto de partida los objetivos de la política en toda su extensión. En cuanto a la evaluación de las políticas activas, la principal característica que diferencia a España es la escasez, por no decir la ausencia de estudios de evaluación sobre la eficacia de dichas políticas.

La opinión mayoritaria (45,8%) de los expertos consultados es que se realiza una evaluación insuficiente de las políticas de empleo que se ejecutan en el Área Metropolitana de Tenerife, estudiando sólo tasas de empleo y otros indicadores genéricos como la satisfacción de los participantes o incluso se estima que no se realiza ninguna evaluación de resultados propiamente dicha (37,5%). Las Evaluaciones de las políticas del SCE en los años 2014-2016 no se conocerán al menos hasta finales de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

2017, y la última realizada (2013), se comunicó al Parlamento de Canarias el 18 de noviembre de 2015. Los directivos de las corporaciones locales suelen tener una visión negativa del resto de administraciones y más positiva sobre los resultados de las políticas municipales propias. En los análisis de eficacia (2007-2013) de las políticas de empleo realizadas por el SCE se contabilizan más de 200.000 beneficiarios en el Área Metropolitana de Tenerife, de un total de 934.995 beneficiarios en Canarias. Son los programas de orientación (47,90%) y formación (36,88%) los que aglutinan mayor número de beneficiarios.

5. Los contenidos de las políticas de empleo se concretan a nivel en todo el Estado en los Planes Anuales de Políticas de Empleo que definen veintinueve objetivos estructurales agrupados en torno a los seis grandes ejes de actuación de las políticas de activación que son: Orientación; Formación; Oportunidades de empleo; Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo; Emprendimiento y Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

La globalización ha modificado los rasgos distintivos del trabajo, generando una contradicción aparente por la revitalización de lo local en un mundo globalizado y con intereses en juego que superan la escala estatal. Así los contenidos de las políticas de empleo, que están determinadas por las directrices europeas, se vinculan a una visión amplia y multidisciplinar del concepto de empleabilidad que evoluciona en la historia reciente y mantiene relaciones con otros conceptos afines, como la ocupabilidad, la inserción laboral, el éxito laboral, la socialización laboral, la madurez vocacional, el desarrollo de la carrera profesional, la transición a la vida activa y el proceso de búsqueda de empleo.

6. Los mercados locales de trabajo son espacios de movilidad diaria de la población por motivos laborales, que pueden tener importantes implicaciones en la articulación compleja de las políticas públicas de empleo y su influencia en la estructuración de la sociedad y la economía local. Los mercados de trabajo locales son marcos útiles para la gestión territorial de las políticas de empleo y como instrumentos de diagnóstico, planificación e incentivos, pero además pueden ser ámbitos adecuados para la aplicación y planificación de políticas multidimensionales más amplias que impulsen el desarrollo socioeconómico sostenible de los territorios que delimitan, como pueden ser las políticas de infraestructuras y transportes, urbanismo, ordenación territorial y la oferta de diversos servicios públicos. Para que un conjunto de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

municipios pueda constituir un mercado local de trabajo debe superar un grado mínimo de autocontención, habitualmente establecido en el 75% de los ocupados que trabajan y residen en la zona. La existencia de limitaciones estadísticas y la falta de interés en las administraciones ha provocado que los ejercicios de delimitación de los mercados locales de trabajo sea poco frecuente.

El mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Tenerife abarca a los municipios de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, Tegueste y El Rosario, aunque amplía su influencia a la comarca de Acentejo y Valle Güimar constituyendo el mercado local de trabajo del Noreste de Tenerife. Este mercado local de trabajo presenta unas características singulares, destacando la importancia del empleo público (educación, sanidad, etc), el papel estratégico del Puerto de Santa Cruz y del Aeropuerto de Los Rodeos y la vigorosa actividad comercial en la comarca. Se produce una marcada terciarización, con un predominio hegemónico del sector servicios, ya que nueve de cada diez trabajadores se integran este sector. El Área Metropolitana ha padecido una tasa de paro superior al 25% durante 72 meses continuados (desde el 3º trimestre de 2010 al 3º trimestre de 2016) y 96 meses (desde el 1º trimestre de 2009 hasta el 4º trimestre de 2016) que de forma ininterrumpida supera una tasa de paro del 21%.

7. La génesis y evolución histórica de las políticas de empleo ha ido en paralelo al nacimiento y evolución del “Estado de Bienestar”. La precariedad socioeconómica, el capitalismo desregulado y el carácter polarizado del desarrollo determinan en la actualidad el sistema de bienestar social y el modelo de empleo, provocando un incierto futuro e importantes recortes, en plena *Edad de Bronce* del Estado de Bienestar en Europa, con una significativa devaluación salarial (*precariado*) y el progresivo incremento de la pobreza. Según la ECV (2015), el 46,5% de los desempleados se encuentra en situación de pobreza, el doble que la población en general. **Los altos niveles de desigualdad y pobreza y la fragmentación social guardan relación con la estructura productiva española y canaria**, con los problemas del mercado de trabajo insular, las dificultades para generar empleo estable, una capacidad redistributiva reducida en un contexto comparado, las grandes diferencias territoriales y los efectos de las políticas de austeridad. La débil recuperación del empleo que se produce a partir de 2014, se debe a una reducción de la población activa y está basada en buena medida en la creación de puestos de trabajo en precario, concentrados en el sector servicios. Los datos indican que se ha producido un fuerte deterioro del mercado

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

laboral español y canario, y esta pérdida de calidad ha dado lugar a diferencias contractuales y salariales que recaen fundamentalmente sobre los colectivos más vulnerables, como las mujeres, los jóvenes y una gran parte de las personas migradas, que son quienes están sufriendo con más fuerza estas nuevas condiciones. El factor laboral es el principal factor de exclusión social, bien por el masivo desempleo o por el aumento de la pobreza salarial.

La precariedad laboral y social se ha intensificado con la crisis (2008-2013)

generando un modelo de empleo excluyente, cronificado y con graves vulnerabilidades y el inicio de la recuperación económica en España (2014-2016) aunque ha supuesto un tímido aumento del empleo, genera un empleo más inestable, poco productivo, de peor calidad, con más temporalidad, mayor parcialidad involuntaria, salarios más bajos y una extrema flexibilidad en las relaciones laborales. Asimismo, con el estancamiento económico secular, se está produciendo una extensión del paro de larga duración, el desempleo mayor en los extremos (jóvenes y mayores) y unas políticas que no están logrando ser efectivas a la hora de mejorar la empleabilidad de las personas. La situación en los mercados locales de trabajo tinerfeños es de alta intensidad de inmigración no comunitaria por motivos laborales, con elevada propensión a la irregularidad y la economía sumergida. La Inspección Provincial de Trabajo de Santa Cruz de Tenerife señala que el 30,5% de las 9.359 empresas tinerfeñas visitadas en 2015 y 2016, tienen situaciones e incidencias de empleo irregular.

8. España se consolida como uno de los países de la Unión Europea que destina un menor gasto a políticas de empleo en relación con su PIB.

Además, si dicho gasto se mide en relación con el desempleo, los indicadores empeoran. Y, cuando el análisis se centra en las políticas activas de empleo, el escenario es incluso peor. En el último periodo, la composición del gasto público de las políticas de empleo se distribuye de forma desigual, con más del 85% de los recursos destinados a las políticas pasivas (protección al desempleo) y menos del 15% a las políticas activas, predominando dentro de estas los incentivos al sector privado para la contratación y los programas formativos. El gasto en políticas activas en España se ha incrementado en el periodo 1985-2011, y a partir de este año se reduce, siempre estando por debajo de la media europea. La media del gasto por punto de desempleo en la UE es del 0,18% del PIB, muy superior a la media de gasto en España que sólo es del 0,11%.

De los resultados de las entrevistas a los expertos se puede concluir (así opina el

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

84,4% de los consultados) que las políticas de empleo tienen insuficientes recursos humanos y económicos en el Área Metropolitana de Tenerife, debido a las restricciones presupuestarias (vacantes en el SCE y recortes en las AEDL), la saturación de servicios y a las importantes dimensiones del problema. Así mismo los agentes sociales y locales desconocen los recursos humanos existentes para las políticas de empleo. Los gestores de las AEDL y las autoridades locales reconocen que efectivamente faltan medios para poder innovar en las políticas de empleo municipal. El desglose por municipios, actividades, servicios y programas es prácticamente imposible realizar por desconocimiento de las corporaciones locales, del SCE y por falta de transparencia institucional.

9. Los grandes males del mercado de trabajo lo padecen de una forma más intensa las mujeres: paro, temporalidad, precariedad, desigualdad salarial y dificultades tanto para acceder al empleo como para promocionarse, ocupar puestos de responsabilidad o conciliar la vida laboral, personal y familiar. Casi todos los estudios realizados sobre las políticas de empleo muestran que las mujeres tienen menos posibilidades de insertarse laboralmente que los hombres. Las políticas puestas en marcha hasta la fecha han supuesto un avance, pero han sido insuficientes para acortar las diferencias que existen entre el empleo masculino y femenino en España y en Europa. Las mujeres, aunque iguales ahora en derecho, siguen siendo desiguales de hecho. Las políticas de igualdad de oportunidades y de conciliación han tenido unos efectos limitados en la mejora de la calidad del empleo, por la propia definición de las acciones a realizar, la escasa coordinación entre el nivel local-regional y de empresa y la progresiva tendencia hacia la individualización en la gestión de las relaciones laborales. Es cierto que las políticas de género han ganado presencia en las estrategias y, en particular, en el discurso de las instituciones y de los agentes sociales, pero en su aplicación real se ven relegadas a un segundo plano en el marco de las políticas de empleo y son un aspecto marginal en las estrategias de las empresas. Las políticas de igualdad en el empleo están incorporadas desde el punto de vista jurídico-formal, pero no han sido plenamente eficaces para remover las barreras que obstaculizan la igualdad real y la falta de recursos se deja notar especialmente en el ámbito canario y tinerfeño. **El 74,9% de los expertos entrevistados para esta Tesis consideran que las mujeres del Área Metropolitana de Tenerife tienen peores condiciones laborales, menores salarios y un riesgo de desempleo mayor que los hombres.**

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

10. Las políticas pasivas de empleo tienen un componente de sustitución o transferencia de rentas a través de los seguros de desempleo, las pensiones y los salarios sociales, partiendo de su papel socioeconómico de soporte de los desempleados y sirviendo de complemento a las acciones principales llevadas a cabo por las medidas activas. Hay que tener en cuenta que a diferencia de las políticas activas, las pasivas no comparten un marco común con el resto de los países de la Unión Europea, sino que su delimitación es una cuestión que depende de las necesidades concretas de cada país. El sistema de protección por desempleo en España ha jugado un papel importante durante los primeros años de la crisis, desde el punto de vista social de la protección, pero también económico como estabilizador automático. Pero en los últimos años, y a medida que ha aumentado el paro de larga duración, comienza a dar señales de agotamiento, como indica el descenso continuado de la tasa de cobertura. La elección del vocabulario se utiliza en ocasiones con una connotación de valorización o legitimación de un tipo de política frente a otra, así la palabra “pasiva” puede presentar una connotación claramente negativa frente al significado mucho más positivo de “activa”. **Las políticas pasivas en España suponen el 85,2% del gasto total de las políticas de empleo, mientras en la UE es sensiblemente inferior (63,8%),** debido fundamentalmente a las importantes dimensiones del problema del desempleo. El número de beneficiarios de prestaciones por desempleo en España en el periodo 2010-2015 descendió en 818.562 beneficiarios.

11. Los incentivos al sector privado (subvenciones, bonificaciones, ayudas a la contratación) ocupan buena parte de los recursos de las políticas activas de empleo (al menos el 27,72% del gasto ejecutado en el Área Metropolitana Tinerfeña, al que se debe sumar las subvenciones de carácter formativo). Para garantizar su eficacia los expertos señalan (32,4%) que estos incentivos se deben vincular a la formación y a unas buenas condiciones de trabajo (contrato, salario, etc.) de colectivos específicos. Una buena parte de los entrevistados (el 29,7%) consideran que los incentivos al sector privado son poco eficaces en la creación de empleo, y generan un efecto de “peso muerto”, ya que las empresas realizan contratos subvencionados sólo si ya pensaban contratar. Se manifiesta mayoritariamente la preocupación por la evaluación de los incentivos y aunque una parte minoritaria (9,5%) considera que las subvenciones siempre son eficaces, todas las opiniones manifestadas estiman que *deben ser controladas y evaluadas*, para evitar fraudes y abusos, proponiendo que

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

estos recursos se reorienten a otras políticas más eficaces como la formación con contratación y la orientación personalizada. De este modo el elevado peso de los incentivos al sector privado en la composición de la política activa en España no parece estar justificado en base a la evidencia empírica. **Según las evaluaciones oficiales del SCE la inserción por cuenta ajena de estos programas (31,26%) es inferior a los programas de orientación (52,93%) y formación (42,48%).**

12. Las reformas laborales por sí solas no crean empleo, sólo definen un marco regulatorio que ha afectado negativamente a la calidad del empleo. El principal efecto de las reformas y regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos 6 años (2010-2016) ha sido reducir la calidad del empleo y aumentar la precariedad (así opina el 39,4% de los expertos entrevistados), rebajar los costes salariales y flexibilizar la negociación colectiva (29,9%) y facilitar el despido recortando su indemnización (20,4%). Las políticas de empleo deben ser estudiadas en un contexto con predominio de actividades de bajo valor añadido, tamaño reducido de las empresas, falta de formación de gran parte de la población, gran oligopolización de los mercados y excesivo poder político de la banca. El énfasis en flexibilizar el mercado de trabajo como solución a los problemas de generación de empleo de la economía española ha restado en muchas ocasiones esfuerzos al desarrollo de las políticas activas.

La negociación colectiva es el medio más usual y eficaz para la fijación de los salarios y de la mayoría de las condiciones de trabajo. En España la negociación colectiva se caracteriza por tener eficacia general automática, que junto a los mecanismos de extensión, contribuyen notablemente a incrementar su cobertura. Aún así, existe un limitado papel y débil presencia de las cuestiones relativas el empleo en el dialogo social, la concertación social autonómica y la negociación colectiva. Las políticas activas requieran una gobernanza territorial eficaz y un grado importante de diálogo entre los agentes sociales, que deben tener mayor relevancia que las medidas desreguladoras basadas en las reducciones de los costes de despido y de las prestaciones por desempleo. Todo esto se debe hacer compatible con una negociación salarial más eficiente y de una menor carga social sobre el trabajo.

13. Los Servicios Públicos de Empleo juega un papel fundamental en el éxito de las políticas de empleo, especialmente de las medidas de activación y más si opera como un sistema integrado, combinando las funciones de colocación, gestión de las prestaciones por desempleo y aplicación de los programas activos. *La ineficacia en la*

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

intermediación laboral afecta tanto a los servicios públicos de empleo como a las agencias de colocación, lo que plantea la demanda de una profunda reorientación y reforma de los SPE y del Sistema Nacional de Empleo. Hay un reconocimiento general sobre la necesidad de un liderazgo del sector público que contrasta con la falta de eficacia de los servicios públicos de empleo, que están infradotados de recursos humanos, jugando un papel residual en la intermediación laboral. Cada uno de los empleados de los SPE en España deben atender a 269 parados, lo que supone la cifra más alta de la OCDE, muy por encima de Alemania (47), Dinamarca (36) y Reino Unido (22). Este déficit dificulta realizar una atención personalizada, ya que **en cada una de las 30 oficinas de empleo existentes en Canarias se atiende de media a más de 10.000 parados**, mientras que las 732 oficinas de empleo en todo el Estado atienden de media a 7.000 parados por oficina.

Hemos visto que el carácter de monopolio del Servicio Público de Empleo no garantiza una mayor cuota de mercado en el ámbito de la colocación, ni una mayor eficacia en sus acciones. La información sobre ofertas y demandas de empleo no circula de forma fluida y el traspaso de las políticas activas ha agravado el problema. Aunque la descentralización del SPE puede contribuir a mejorar la eficacia de las políticas activas, presenta un riesgo y es que el poder central se transforme en varios poderes centrales autonómicos, sin relación con el nivel local y en creciente desconexión.

El deterioro o el mal funcionamiento, reales o percibidos, de los servicios públicos pueden erosionar el respaldo ciudadano a las políticas sociales, lo que fortalece las posiciones e intereses de quienes abogan por la remercantilización del bienestar. La percepción de que los servicios públicos no resultan útiles se vincula normalmente a una mayor demanda de intervención pública, al achacarse su ineficacia a la carencia de recursos y a la falta de efectividad de las políticas de empleo desplegadas.

- 14. Canarias tiene una serie de limitaciones, entre las cuales se encuentran las derivadas de su reducido tamaño, sus características geográficas y socioeconómicas, la fragmentación del territorio y la lejanía, que pueden suponer una desventaja en el plano económico. La insularidad y la condición de región ultraperiférica confiere un estatus especial a Canarias dentro de la UE.** El Régimen Económico y Fiscal (REF) de Canarias y las ayudas europeas han tenido un impacto reducido en la generación de empleo estable y en la reorientación del modelo económico del archipiélago. **El modelo económico de Canarias ha estado guiado**

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

por un patrón productivo de bajo valor añadido y cualificación, basado en la construcción y los servicios, sin desarrollar sectores emergentes ni nuevos yacimientos de empleo. Canarias sufre la clara diferenciación norte-sur y centro-periferia existente en España, que provoca una significativa desigualdad territorial en materia de empleo. Las islas padecen profundos desequilibrios sociales y territoriales, mostrando como la crisis actual, derivada de una economía financiarizada y un crecimiento anómalo de sectores poco productivos, generadores de empleo precario e insostenibilidad ambiental, exige reorientar la estructura productiva para que haya mayor presencia de actividades intensivas en el uso del saber, generadores de bienes o servicios de mayor valor.

15. En el periodo estudiado, se pueden definir cuatro etapas diferenciadas en los discursos sobre las políticas, estrategias y planes de empleo en Canarias. Del 2000 al 2007 se aplica una política rutinaria de implementar el binomio construcción/turismo, que tiene su origen en el notable despliegue de la burbuja inmobiliaria que se vivió en esos años. En el periodo 2007/2011 se puede destacar el fracaso del “Plan empleo para residentes” y un cierto continuismo en las políticas realizadas. Del 2011 al 2015 se realiza una apuesta retórica por la territorialización de las políticas activas de empleo, que en gran medida fracasa en su aplicación práctica, destacando iniciativas como el plan de empleo social y las acciones sobre la economía sumergida. Por último en la presente legislatura 2015/2019 se está desarrollando un plan de choque contra el fraude y la explotación laboral, programando realizar 1600 inspecciones cada año en hostelería, servicios y comercio, incrementando para ello la plantilla de los inspectores de trabajo.

16. Según los Planes Anuales de Políticas de Empleo, Canarias es la Comunidad Autónoma del Estado con menos Servicios y Programas con solo 45 en 2015 y 48 Servicios y Programas en 2016, mientras otras Comunidades despliegan hasta 88, de un total de 530 servicios y programas diferentes realizados en el conjunto del Estado. Existe una insuficiente dotación económica (con importantes reducciones presupuestarias en el periodo 2011-2016) y de recursos humanos (centenares de vacantes) en el Servicio Canario de Empleo. Los servicios y programas de las políticas de empleo que se han desarrollado en los últimos años (2007-2015) en el Área Metropolitana de Tenerife, teniendo en cuenta la dotación de recursos presupuestarios, y ordenados de mayor a menor, son: Formación (65,48% de los

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

recursos); Oportunidades para el empleo (19,20%); Emprendimiento (8,52%); Orientación (4,56%); Igualdad de oportunidades (2,23%) y Mejora y modernización del marco institucional del sistema territorial de empleo. Los agentes sociales y locales tienen un alto nivel de desconocimiento de los recursos, contenidos y evaluaciones de las políticas aplicadas.

17. La creación de empleo y la reducción del paro en Canarias, en el periodo 2014-2016 está determinada por la dinámica generada por las empresas que necesitan contratar debido al aumento del consumo y de la actividad económica (opinando así el 40,4% de los expertos consultados), mientras que el 39,3% ponen el acento en que *el empleo creado es escaso, precario y de mala calidad*. Las principales causas del desempleo en Canarias se deben a un mercado terciarizado, una estructura de baja cualificación, altos índices de fracaso escolar y déficits formativos, con creciente precariedad laboral y significativas limitaciones provocadas por la insularidad y la fragmentación territorial. En las islas por cada punto porcentual que varía el Producto Interior Bruto (PIB), el empleo varía en el mismo sentido en 0,972 puntos porcentuales.

18. Tomados en conjunto, los resultados de esta investigación sugieren que existe una territorialización débil de las políticas de empleo y una escasa descentralización desde el Estado y la Comunidad Autónoma hacia las corporaciones locales. Las agencias de empleo y desarrollo local en Canarias han tenido escasez de recursos, medios y una alta dependencia de las subvenciones. Por ejemplo la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz ha sufrido en 2016 una importante reducción de sus recursos humanos debido a un ERE. La territorialización de las políticas de empleo puede ser positiva, al permitir ajustar los instrumentos operativos de estas políticas a las realidades de los mercados locales de trabajo, bien para mejorarlos o para integrarlos, facilitando el desarrollo socioeconómico. Cuando se valora la aplicación de las políticas públicas de empleo en el ámbito autonómico y local, nos encontramos con diversas disfuncionalidades como una cierta descoordinación institucional y administrativa, la ineficiente gestión de los recursos y la desinformación acerca de las actuaciones en materia de empleo con su consecuente escasa visibilidad, que inciden en la eficacia de estas políticas. Las agencias de empleo y desarrollo local aportan valor añadido a la planificación, seguimiento y evaluación de los programas de desarrollo y creación de empleo, y suponen una fuente de información a la hora de tomar decisiones sobre la orientación,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

oportunidad y eficacia de las políticas activas de empleo.

19. Cuanto mayor es el nivel formativo de las personas, mayores son sus posibilidades de insertarse laboralmente. Existe un consenso generalizado que la salida de la crisis requiere disponer de trabajadores cualificados que se adapten a los continuos cambios económicos, tecnológicos y sociales y que estén dispuestos a formarse a lo largo de toda su vida. En ese sentido, el papel que pueden jugar las políticas públicas en el fomento y la extensión de la formación permanente puede ser determinante para la economía de Canarias, tal como sucede en las regiones más desarrolladas del mundo. Asimismo, en el contexto actual, la educación y el emprendimiento son recetas indispensables para superar los problemas que presenta el empleo del siglo XXI. La mejora de las posibilidades de conseguir un empleo pasa, sin duda, por una formación adecuada en base a las necesidades requeridas por cada puesto de trabajo, permitiendo al capital humano permanecer actualizado frente a los cambios que, de forma evidente, se producen en las diferentes ramas de ocupación. Además la estructura ocupacional poco cualificada existente en Canarias incide de forma significativa en las situaciones de subempleo.

20. El desempleo de menores de 25 años es objeto de preocupación en la UE, que financia parcialmente el Plan de Garantía Juvenil. En la aplicación de este plan en Canarias, la opinión mayoritaria de los expertos (32,2%) es que se necesitan más recursos y conceder más facultades a los ayuntamientos (aquellos que tengan dimensiones adecuadas) para atender las demandas específicas del territorio en formación y empleo juvenil. También se considera que es preciso garantizar buenas ofertas de empleo para los jóvenes acordes a su formación, y así evitar su éxodo “voluntario” al extranjero, que supone una “economía del despilfarro” (28,2% de los consultados). La medida contra el desempleo juvenil a la que se dedica más recursos es la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados o de aquellos a quienes los nuevos empresarios jóvenes contraten, aunque los entrevistados consideran que los recursos dedicados al empleo de los jóvenes deberían reorientarse primordialmente a mejorar sus niveles formativos (37,7% de los entrevistados). Aun considerando que la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados puede ser una medida interesante (así opina el 32,4%), al ser menos costosa su contratación, un sector importante recela (25,7% de los expertos) y piensa que las bonificaciones no

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

son suficiente motivación para que las empresas contraten a jóvenes. Los programas de formación con contratación para jóvenes son ampliamente demandados (formación dual, formación más contratación, etc.), aunque deben garantizar que la formación recibida sea seria y certificable, existiendo entre los entrevistados una significativa preocupación por la falta de iniciativas que contribuyan a evitar el exilio masivo de jóvenes y manifestando la necesidad de adaptación de las medidas aplicadas a la realidad canaria.

- 21. Entre los entrevistados para esta tesis existen posiciones polarizadas, en relación al grado de reconocimiento social y satisfacción con su trabajo y con la labor relacionada con las políticas de empleo que realizan.** Los hay que manifiestan una gran satisfacción por los cometidos de la tarea y los resultados de las políticas ejecutadas y quienes por el contrario tienen un grado de satisfacción mínima, debido a los recortes, la inestabilidad en la labor (precariedad laboral, contrato temporal, etc.) y las dificultades derivadas por las importantes dimensiones del problema. El grado de satisfacción mínima se da más en los agentes sociales, los trabajadores de las AEDL y los técnicos de los Servicios Públicos de Empleo. Y la mayor satisfacción se produce entre los responsables políticos y de forma más matizada y limitada entre los investigadores y los profesores de Universidad.

Sobre las funciones que desarrollan los Técnicos del SCE, las Agencias de empleo y desarrollo local (Sociedad de Desarrollo), Agencias de colocación y otras entidades dedicadas a las políticas de empleo, generalmente se piensa que las funciones más importantes y productivas, son aquellas relacionadas con la ejecución de políticas y programas tales como solicitud y renovación de proyectos, asesoramiento, campañas de difusión, desarrollo de programas de empleo, etc. Hay una opinión mayoritaria (47,7%) que señala que los técnicos de Empleo y los trabajadores de los diferentes instrumentos de ejecución de las políticas de empleo realizan una magnífica labor a pesar de las dificultades económicas, aunque también se valora (34,1% de los entrevistados) que la crisis ha primado lo estrictamente económico, poniendo en duda su función social y profesión, y dependiendo en muchas ocasiones (por su inestabilidad laboral) de la renovación de la subvención.

- 22. En relación a la existencia de una partida presupuestaria específica en las corporaciones locales (ayuntamientos del Área Metropolitana de Tenerife y**

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Cabildo Insular) para políticas de empleo, la respuesta mayoritaria de los entrevistados (52,4%) es que **existe una partida específica, que se ha mantenido a lo largo del tiempo sin grandes variaciones, aunque también se señala (19,1%) que en ayuntamientos de menores dimensiones no existe partida específica, o ha desaparecido con la crisis**. Existen variables que determinan la gestión de las políticas territoriales de empleo como el tamaño del municipio, la sintonía política con la administración que concede el programa, la experiencia, los recursos, etc. Las corporaciones locales y la Comunidad Autónoma no tiene un conocimiento exacto de las cuantías de las partidas específicas para políticas de empleo en los municipios, existiendo disparidad de diagnósticos, datos y enfoques. Los gobiernos en general y a todos los niveles no han considerado prioritario las políticas activas de empleo, y su aplicación en el ámbito local. **Por tanto se puede concluir que las políticas de empleo no tienen suficiente presencia, grado de implicación política y dotación presupuestaria en los municipios del Área Metropolitana de Tenerife**. En las entrevistas a los expertos se polarizan las opiniones en dos mitades, entre quienes piensan que es suficiente la presencia y la partida presupuestaria, aunque habría que mejorar en su eficacia y evaluación, y quienes consideran que es claramente insuficiente, debido a los recortes y a las restricciones. En lo que todos coinciden es en **la necesidad de que exista esta partida presupuestaria y en mejorar la evaluación de los resultados de estas políticas**. Las entidades sociales creen que aunque con las políticas de empleo se hace en ocasiones un clientelismo subvencionado y un despilfarro ineficaz, estas partidas no deben suprimirse, sino reformarse por completo. Los gestores de las AEDL señalan que es evidente la insuficiencia de los recursos, pero no tanto por los recortes, sino por las enormes dimensiones del problema, mientras que los responsables políticos de las corporaciones locales consideran las políticas de empleo como competencias impropias, no ligadas a las atribuciones estrictas de las entidades locales.

De los recursos y medios que dispone las corporaciones locales (Sociedad de Desarrollo, AEDL, etc) para políticas de empleo, la procedencia por orden de prioridad es la financiación estatal (67,64%), seguida de la Comunidad Autónoma de Canarias (20,24%) y por último los fondos europeos (4,45%), aunque en las entrevistas la percepción es totalmente diferente, ocupando los fondos estatal y europeo los primeros puestos, seguida de la financiación municipal propia y por último la Comunidad Autónoma de Canarias. Desde los Ayuntamientos y el Cabildo se critica el excesivo

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

centralismo de la Comunidad Autónoma, con poca capacidad coordinadora, cuestionándose como en muchos programas solo aporta una parte minoritaria del presupuesto global. La financiación municipal propia varía dependiendo del tamaño de la corporación local, llegando a alcanzar el 50% de la dotación global en los municipios mayores (Santa Cruz y La Laguna).

23. Sobre la existencia de relaciones con otras administraciones públicas, entidades locales del Área Metropolitana o el Cabildo insular en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo, la opinión mayoritaria (35,7%) es que la relación entre las administraciones es muy escasa, produciéndose exclusivamente aquella que esta exigida legalmente, y que existe mucha descoordinación (así opina el 33,9% de los entrevistados). En la realización de las políticas públicas de empleo, los actores sociales, públicos o privados, se relacionan habitualmente en el desempeño de sus tareas fundamentalmente con las administraciones y entidades públicas, según manifiestan el 62% de los expertos. Las organizaciones empresariales se relacionan también con entidades privadas del ámbito de la formación, del empleo y de los recursos humanos, mientras que las centrales sindicales y las entidades sociales en general participan poco en el diseño de las políticas y se consideran poco valoradas y escuchadas. Existe una competición entre las distintas administraciones y actores para obtener la legitimidad de atender las demandas sociales, cuya principal consecuencia es la ausencia o nula coordinación de las políticas públicas de empleo.

24. Después de 30 años de funcionamiento del modelo de políticas activas de empleo en el ámbito local, se pueden identificar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que se perciben en estas políticas y en sus instrumentos operativos (AEDL, SCE, otros). Se debe poner en valor las políticas de empleo que desde mediados de los años ochenta del pasado siglo XX, han contribuido en gran medida al desarrollo del tejido económico, y se han desplegado hasta cierta madurez del modelo de desarrollo local que se alcanza en 2011, reduciéndose sensiblemente su operatividad como consecuencia de las restricciones presupuestarias en los últimos años.

Las debilidades de la oferta de trabajo están determinadas por la menor formación de la población activa, el desacoplamiento de los tres subsistemas de Formación Profesional y un acceso a la Universidad condicionado por la renta y el nivel educativo familiar. **Las debilidades de la demanda de trabajo** se constatan por la existencia de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

un tejido productivo con pocas empresas medianas y grandes, la insuficiente cualificación de los directivos de las empresas, la dispersión de las organizaciones empresariales y la generalización de empleos de baja productividad. **Las debilidades de la Administración Pública** se vinculan a la dispersión y descoordinación administrativa, la insuficiencia presupuestaria, la fuerte dependencia de subvenciones, la competencia entre entidades, la pobre evaluación de resultados, la falta de diagnóstico y las ineficiencias en el diseño de las políticas de empleo. **La principal debilidad del actual modelo de desarrollo económico** es su excesiva dependencia de la expansión del turismo y la construcción.

Las Amenazas se vinculan al desaprovechamiento de los recursos de empleo, la pérdida de interlocución social, la centralización en el Estado, la excesiva rigidez del modelo de gestión de las políticas activas de empleo y el estancamiento de la expansión sectorial.

Las Fortalezas se deben a la experiencia, cercanía y consolidación de la red de agencias de empleo y desarrollo local, y el importante papel de las entidades colaboradoras para ejecutar y diseñar políticas de empleo efectivas

Las Oportunidades se ligan al aprovechamiento de los incentivos Fiscales del REF, el desarrollo de nuevos nichos de empleo, la explotación de sectores emergentes y como la actual recuperación económica debe servir para una profunda renovación del sistema.

25. Sobre el grado de conocimiento de los resultados concretos de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife (ayuntamiento, AEDL, otras administraciones y agentes), existe un reconocimiento generalizado de su escaso rigor y profundidad, limitándose en muchos casos a recoger indicadores superficiales y elaborar las memorias de actividades del área de empleo y formación de las diferentes instituciones y agentes. Los gestores autonómicos consideran que el trabajo del SCE está bien enfocado, aunque habrá que mejorar en evaluación de los resultados, considerando que las administraciones, las empresas y los trabajadores deben “arriesgarse más”. En cambio los agentes sociales, especialmente los sindicatos y las entidades sociales y vecinales consideran que los pactos locales por el empleo tienen muchas potencialidades no aprovechadas y que su aplicación práctica ha sido deficiente.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Todos los entrevistados creen tener un alto nivel de comprensión de la realidad laboral del Área Metropolitana, aunque interpretan los datos en muchas ocasiones, según su enfoque político o metodológico. Los datos estadísticos en materia laboral tienen como principal fuente citada el ISTAC, el INE y el OBECAN.

Las autoridades locales y los directivos de las AEDL insisten en que los municipios no tienen tasa de paro, actividad y empleo. Sólo el ISTAC tiene una metodología del INE aplicada a pequeñas muestras para el Área Metropolitana de Tenerife que integra exclusivamente a los municipios de Santa Cruz, La Laguna, Tegueste y El Rosario. Reiteran que el empleo lo generan las empresas y que las administraciones públicas deben ser facilitadoras de la actividad económica, indicando que hace falta más información actualizada y rigurosa que al tener un coste elevado, los servicios municipales no pueden obtener.

Los agentes sociales y locales tienen un conocimiento de la realidad laboral más práctico y fundamentado en el contacto directo con el trabajador (o desempleado) y reconocen que no tienen un conocimiento exhaustivo. Desde el ámbito investigador se señala que es un error atribuir el desempleo a un lugar de residencia, ya que es un fenómeno más complejo y que la realidad del mercado local de trabajo del Noreste (Área Metropolitana ampliada a la comarca de Tacoronte- Acentejo y Valle de Güimar) es muy similar al resto de mercados locales de trabajo canarios.

Recomendaciones

A partir de la presente investigación, se pueden apuntar una serie de recomendaciones que se exponen a continuación. Se constata que las aportaciones teóricas y metodológicas sobre las evaluaciones y mediciones de impactos de las políticas de empleo en el ámbito territorial son limitadas. Por ello, se precisa un mayor compromiso con el desarrollo de modelos evaluativos que favorezca la emergencia de propuestas teóricas y metodológicas en la materia. En este sentido se trata de orientar y enfocar las políticas públicas de empleo y de fomento del emprendimiento como herramientas de valorización de los recursos endógenos, con capacidad de incidir positivamente en la calidad de vida, en la preservación del medio ambiente y en la cohesión territorial. La inacción siempre será la peor de las políticas de empleo, porque mientras determinadas economías se adaptan a los cambios y obtienen ventajas comparativas, los territorios inactivos en sus políticas públicas, se estancan y ven como se alejan cada vez más de los requerimientos para la

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

cohesión económica y social. Por eso la investigación realizada y *los datos aportados aconsejan orientar la intervención pública hacia la promoción de una mayor estabilidad en el empleo, garantizando transferencias monetarias de carácter temporal para las situaciones de desempleo y complementando la política de sustitución de rentas con actuaciones formativas, educativas y sociales, en el marco de un nuevo modelo de empleo más cualificado.*

La siguiente relación de recomendaciones nace de la interpretación y del análisis de la bibliografía utilizada sobre esta materia, y de los resultados de las entrevistas realizadas, siendo sugeridas por tanto, en muchos casos por los expertos entrevistados.

1. La Administración debería tomar iniciativas para mejorar la capacidad de consumo, favoreciendo la negociación sectorial de los convenios para recuperar poder adquisitivo de los salarios (así opina el 41,3% de los expertos consultados). De forma secundaria también se propone subir los salarios (empleados públicos y SMI), pensiones y prestaciones sociales (21,1%) o bajar los impuestos a los asalariados (17,9%), según la orientación ideológica y metodológica del entrevistado. El coste laboral total en Canarias es el 83,80% del coste laboral medio estatal, lo que explica que los salarios canarios sean sensiblemente inferiores a la media estatal y europea. Se debe destacar que el 87% de los hogares españoles viven de los salarios y de las prestaciones públicas como pensiones y otros subsidios.

En el debate sobre el papel que se da al Estado o al mercado en la recuperación del empleo y la economía, se concluye (47,3% de los expertos consultados) que *las administraciones deben aumentar la inversión pública y crear empleo público en sectores estratégicos e intensivos en mano de obra*. Con menos respaldo se proponen medidas para que el Estado facilite incentivos y el crédito a las empresas (25,6%) o se defina un marco regulador que favorezca a las empresas por ser las que realmente generan empleo (19,5%).

2. La orientación en las políticas públicas de empleo que se considera más eficaz para la mayoría de los expertos consultados (41,2%) es la política keynesiana que defiende incrementar la inversión pública en sectores con capacidad de crear empleo (obra pública, dependencia, medio ambiente, etc.), y que puede generar más volumen de empleo en el corto plazo. Como segunda opción con más respaldo (33,2%) están las denominadas como *medidas de apoyo a la empresa*, que consisten en facilitar crédito a las PYMES mediante regulación favorable y subvenciones e incentivos al

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

sector privado, mientras que como tercera opción (19,2%) está quienes se inclinan por un *cambio estructural y de paradigma* mediante incrementos de los costes de despido en los contratos temporales, la reducción del tiempo de trabajo, mejoras en salarios y pensiones y subir el salario mínimo. Solo una minoría de los expertos (2,9%) abogan por medidas neoliberales y piensan que la orientación actual de las políticas de empleo es adecuada.

- 3. El gasto en políticas activas debería aumentar hasta situarse como mínimo al nivel de la media europea (está casi en la mitad), algo tan consecuentemente demandado como evitado por la mayoría de los poderes públicos. El déficit más importante se registra en las medidas de orientación y asesoramiento a los parados, y en aquellos programas que combinan formación y contratación,** por lo que se recomienda que el aumento del gasto de políticas activas se concentre en este tipo de medidas. Los resultados derivados del análisis empírico indican que se debe apostar más por programas orientados hacia la formación y orientación de los desempleados y no tanto por aquéllos centrados en los incentivos al sector privado. Son los servicios de técnicas de búsqueda de empleo y de orientación profesional los que parecen ayudar más a los parados a salir de manera rápida del desempleo.

Canarias al igual que España se coloca en los últimos puestos de la UE en recursos dedicados a políticas activas por parado/año. En relación con esto, se propone (el 49,6% de los expertos entrevistados) que debe aumentarse los recursos dedicados a políticas activas por parado/año pero mejorando sustancialmente la evaluación de sus resultados en el marco de una política económica global que impulse el crecimiento y el empleo.

A la Comunidad Autónoma de Canarias se le exige más resultados, pero en los últimos años recibe menos recursos del Estado para políticas de empleo y asigna menores dotaciones presupuestarias al SCE, considerando que las políticas de empleo son más eficaces cuanto más cercanas al territorio, y que por tanto se debería potenciar el papel de los ayuntamientos. Se insiste por todos los agentes, administraciones e investigadores que Canarias debe exigir más recursos al Estado (recuperar el PIEC) a cambio de garantizar más eficacia del SCE y las AEDL.

- 4. Se debe impulsar el principio de cooperación y coherencia, con pleno respeto a la distribución territorial de competencias, facilitando el desarrollo de políticas públicas con criterios comunes, el intercambio de buenas prácticas y la mejora de**

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

su eficacia. Resulta conveniente descompartimentar las políticas de empleo y una mejor coordinación de los distintos servicios y actores, incluidos los derivados de la colaboración público-privada. El refuerzo del papel de los agentes privados de intermediación puede provocar una mayor vulnerabilidad de los servicios públicos de empleo, requiriendo que sean sobre el terreno más coordinados y comprensibles. Además debe garantizarse una amplia coordinación entre los servicios de empleo autonómicos que permita circular toda la información, facilitando así el ajuste entre la oferta y la demanda de trabajo a nivel estatal. Así mismo es preocupante la distancia que muestran algunos empleadores hacia todo lo que no sean ayudas económicas ligeras de requisitos.

5. **Sería positivo estimular una mejor gobernanza democrática de las políticas de empleo, reforzando el papel que deben tener los agentes sociales en su diseño, recomendando el consenso social en los posibles cambios de la regulación laboral, y extendiendo y potenciando la negociación colectiva entre empresas y sindicatos y la concertación social** (así opina el 48,3% de los expertos consultados). En el ámbito local debe implementarse las políticas públicas mediante el fortalecimiento de las redes de cooperación pública-privada, el papel articulador de las AEDL e impulsando los foros en los que participen los diferentes actores y agentes sociales para conocer mejor las demandas y ajustar adecuadamente las medidas.

Es recomendable reforzar el control de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de las normas contra el fraude y la economía sumergida (22,4% de los expertos consultados), acompañado también de diferentes medidas para proteger el empleo, mejorando su calidad y frenando la temporalidad y los despidos abusivos (20,7%). Se verifica que donde el poder de negociación de los trabajadores ha sido mayor, la riqueza se ha distribuido de una forma más equitativa, con más empleo y mejor calidad.

6. Se deben **vincular más las políticas activas (formación, incentivos y contratos) y las políticas pasivas (prestaciones) de empleo**, condicionando las prestaciones y los incentivos a la aceptación de formación y empleo similar al perdido (58,7% de los expertos consultados). Según la experiencia acumulada, el marco adecuado para conseguir un buen funcionamiento de los mercados de trabajo, es implementar la relación de las políticas activas con el régimen de prestaciones por desempleo y el sistema educativo, unido a un nivel elevado de cooperación entre los interlocutores sociales y un sistema de financiación de las prestaciones sociales que recaiga menos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

sobre las empresas.

7. **Para los desempleados mayores de 54 años**, las medidas consideradas más necesarias para su inserción sociolaboral pasarían *por garantizar un subsidio hasta su jubilación, siempre que no encuentren empleo (42% de los expertos consultados), seguida de la propuesta de establecer formación e incentivos específicos para su contratación (30,6%)* y garantizar un subsidio, pero vinculado a realizar actividades de interés colectivo (17%). La experiencia de otras regiones, en la que los ayuntamientos ofrecen a personas mayores, empleos en actividades de interés comunitario, desafortunadamente no se produce en el Área Metropolitana de Tenerife, aún siendo una modalidad interesante que permite mejorar la cuantía de la futura pensión.
8. **Se debe reorientar en general las medidas de incentivación a la contratación a segmentos de la población de difícil inserción laboral. Rivero Ceballos (2016) y diferentes representantes institucionales y económicos defienden para Canarias la reducción general a las empresas de la cuota de la Seguridad Social, sustituyendo al resto de incentivos.** Consideran que para el mercado de trabajo canario, con sus características singulares, esta reducción de la cuota de la Seguridad Social puede ser adecuada, partiendo de las siguientes premisas :
 - a) Los actuales incentivos del Régimen Económico y Fiscal (REF) son incentivos a la inversión en la empresas que tienen beneficios como la Reserva para Inversiones en Canarias (RIC), la Deducción por Inversiones en Canarias (DIC) y el artículo 26 del REF que prevé una reducción fiscal del 50% tanto del Impuesto sobre Sociedades (IS) como del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). Pero una parte de los incentivos a la inversión van justo a lo contrario de lo que se pretende.
 - b) Una reducción sustancial de las cotizaciones trata por igual a las empresas que tienen beneficios que a las que no lo tienen. Ayudan a las empresas más deprimidas a mejorar la cuenta de explotación y mantener el empleo y a las que tienen beneficios, las mejoran y les permiten invertir más si así lo desean.
 - c) Puede ser especialmente beneficioso para las empresas de nueva creación, pero no afecta competitivamente a las empresas ya existentes.
 - d) Mejora los ratios de las empresas de cara al crédito, posibilitando ser "solventes".
 - e) La "bolsa" o caja común de la seguridad social no sufre porque son los Presupuestos Generales del Estado los que transfieren el coste del programa a la Seguridad Social.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

- f) Ya existe esta reducción de cuotas en la UE, para los Departamentos Franceses de Ultramar (DOM).
- g) Se puede pautar, por ejemplo, mientras la tasa de paro canaria supere la media estatal.

9. **El Estado debe elevar el gasto en formación, realizando más control sobre su contenido y eficacia, y contribuyendo al cambio del modelo productivo** (así opina el 64,3% de los expertos consultados), proponiendo también incentivar o subvencionar a las empresas, para que estas faciliten la formación a sus trabajadores, mejorando la innovación y la productividad (21,8% de los expertos). Para aumentar la eficacia de la formación ocupacional (desempleados) los entrevistados consideran necesario vincular la formación con la orientación personalizada, especialmente en parados de larga duración y basar la oferta formativa en un mayor conocimiento de las necesidades reales de los mercados locales de trabajo tinerfeños. Existe una preocupación por el buen funcionamiento de los cursos, requiriendo una formación más adecuada a las necesidades reales, vinculada al proceso de búsqueda individual de empleo. En las entrevistas específicas para esta tesis se pone mucho énfasis en una evaluación más eficaz de la globalidad de las políticas activas. La formación con contratación es poco utilizada y tiene escasos recursos en comparación con otras políticas, requiriendo que tenga una duración suficiente, sea de calidad y garantice nuevas competencias profesionales, debiendo ser uno de los programas prioritarios, enfocados sobre todo para los colectivos más vulnerables. Al margen de un mejor diseño de los programas y de una redistribución del gasto, toda estrategia de lucha contra el desempleo con garantías de éxito exige una mejor conexión entre el mercado de trabajo y el sistema educativo, en el marco de unas adecuadas políticas macroeconómicas, tecnológicas, de defensa de la competencia y de impulso de nuevos sectores económicos.

10. **Sobre posibles políticas específicas de empleo para las mujeres desempleadas, se advierte que el empleo femenino es en ocasiones percibido como secundario y supeditado a las necesidades de la familia.** Las mujeres presentan menores niveles de participación en el mercado de trabajo y sufren peores condiciones de empleo. El Estado, al basarse en la cotización y trayectorias laborales tradicionalmente masculinas, otorga una protección insuficiente a las mujeres, con una clara desventaja de los hogares que tienen como sustentadora principal a una mujer. En los análisis no se puede recoger sólo una mirada superficial en las tendencias de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

reducción de las desigualdades de género. La mayoría de los entrevistados (44,7% de los expertos consultados) piensan que **deberían profundizarse en cambios legales y políticas específicas para las mujeres porque sus empleos son peores y el riesgo de desempleo mayor**, coincidiendo en que la política más eficaz es conseguir la paridad salarial y profesional a través de la negociación colectiva (30,2% de los expertos consultados), siendo una opinión muy minoritaria (3,8%), aquella que manifiesta que no deben existir políticas de empleo específicas por sexo. La discriminación laboral de la mujer se observa más acentuada en el colectivo de las inmigrantes. También se propone que se establezcan medidas que eviten la segregación por sexo en los itinerarios formativos y mejorar las perspectivas de género en las acciones de información y orientación sobre la oferta formativa y la demanda laboral.

11. **El papel que debería jugar el trabajo a tiempo parcial en la recuperación del empleo**, según la opinión muy mayoritaria (63%) de los entrevistados, es que las diferentes modalidades de empleo a tiempo parcial **deberían cumplir unas garantías y requisitos mínimos**, tener un mínimo razonable de horas, con los derechos equivalentes al empleo a tiempo completo y permitirse sólo en casos justificados por la actividad de la empresa. La parcialidad no voluntaria, se vincula así en muchas ocasiones a una variante de la precariedad laboral, que padecen de una manera más intensa las mujeres (triplicando el número frente a los hombres) y específicamente más en Canarias que en el resto de comunidades autónomas.
12. **Se pone de manifiesto la necesidad de una mayor territorialización y descentralización de las políticas de empleo, incrementando de recursos a los ayuntamientos y dotando de más capacidad planificadora y de soporte al Cabildo insular**. El 45,6 % de los expertos consultados proponen dotar de mayor protagonismo de las corporaciones locales y potencial el papel de los ayuntamientos. El 34,7 % de los expertos consultados señalan que **la Comunidad Autónoma de Canarias debe exigir más recursos al Estado, al tener peores indicadores laborales y más desempleo**. El poder central debe mantener solo un papel de orientación, seguimiento y evaluación de los objetivos, transfiriendo la operativa al nivel regional o local. Se debe aprovechar la experiencia, cercanía y red consolidada de las agencias de empleo y desarrollo local, de los servicios sociales municipales, y la labor desarrollada por las entidades colaboradoras y agentes sociales para la puesta en común y diseño de las políticas de empleo que se desplieguen en el ámbito territorial. Las propuestas de mejora de los

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

recursos humanos de las AEDL, van en la línea de dotarlos por una parte, de los medios técnicos necesarios y del suficiente grado de cualificación (eficiencia) y, por otra, de la autonomía y responsabilidad suficientes y de una determinada estabilidad laboral que posibilite una mayor eficacia. El actual modelo de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local es demasiado estático para un mercado local de trabajo tan cambiante.

13. ***Si se dispusiese de plena autonomía, con capacidad de asignar libremente recursos para desarrollar programas de empleo, los expertos entrevistados priorizan en primer lugar (el 27,7% de los expertos) los programas de Orientación (ayuda y asesoramiento en la búsqueda de empleo) que registran las tasas de inserción laboral más altas, seguido (así opinan el 23,1% de los expertos) de los programas de Formación (Formación más contratación, Idiomas, recuperar Escuelas Taller, Casa de Oficios, formación ocupacional, etc.), y en el último lugar de las preferencias se encontrarían los incentivos al sector privado y los programas de creación directa de empleo. Desde el ámbito institucional europeo se apuesta por una intervención temprana, realizando un análisis de necesidades individualizado, fomentando la asistencia personalizada y la formación con contratación, intensificando el seguimiento y la evaluación, promoviendo la asistencia integrada de servicios sociales y de empleo e impulsando el trabajo directo de las administraciones con las empresas. Se puede deducir que parece ser más efectiva aquella política que destina recursos a la formación de los desempleados y a la orientación personalizada, que aquellas medidas que se centran exclusivamente en las subvenciones a la contratación. Por tanto la experiencia acumulada aconseja un mayor énfasis en medidas que actúen sobre la oferta de trabajo (formación y servicios de orientación y asesoramiento) en detrimento de las medidas centradas en la demanda de trabajo que tiene escasos resultados.***

14. ***Se recomienda realizar evaluaciones rigurosas de las políticas de empleo que se ejecutan en el Área Metropolitana de Tenerife y dotarse de herramientas e instrumentos potentes de diagnóstico y análisis territorial del mercado de trabajo.*** Los investigadores y expertos entrevistados ponen el acento en la necesidad de detectar potenciales desaprovechados, a partir del conocimiento del territorio tomando en consideración la “mochila española” y la realidad insular. Para encontrar soluciones a los problemas y aprovechar mejor las oportunidades, se debe conocer en profundidad las características y el funcionamiento estructural de los mercados locales de trabajo,

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

resultando preciso fortalecer el Observatorio Canario de Empleo (OBECAN) y otras herramientas de diagnóstico territorial (observatorio insular y/o comarcal), promoviendo la capacidad de investigación, análisis, prospección, evaluación y transferencia de conocimientos en los ámbitos de empleo, formación y políticas activas. Deben establecerse mecanismos de diagnóstico que permitan la adecuación de los programas de empleo al desarrollo endógeno de una manera más eficaz, proponiendo la publicación de los datos que se han utilizado en la asignación de recursos, o en su defecto, la puesta a disposición de los investigadores y de los ciudadanos de la evaluación de los proyectos de empleo presentados por los agentes y que sirven para su posterior asignación. Se estima necesario para mejorar sus resultados, realizar una evaluación antes, durante y después de la aplicación de un programa de empleo sobre un territorio.

15. ***Es vital para Canarias el mantenimiento y profundización de la consideración del archipiélago como Región Ultraperiférica en la Unión Europea, con la consolidación constitucional del REF, un mejor aprovechamiento de los incentivos fiscales derivados del mismo, la incorporación de legislación apropiada dentro del Estatuto de las Regiones Ultraperiféricas y adecuada al desarrollo sectorial regional,*** e intensificar la recuperación económica, impulsando nuevos sectores económicos y nichos de empleo. Establecer el empleo como eje transversal debe servir para el fomento de una red integrada de transportes y comunicaciones, la construcción de un parque de viviendas protegidas (reorientando el sector hacia la rehabilitación), la remodelación de la infraestructura turística y de servicios y la promoción de la investigación, el desarrollo y la innovación. Las universidades canarias pueden ser polos de actividad económica, cualificando el capital humano no sólo para el ámbito local, sino con aspiraciones de atraer un flujo constante de clientes del resto del mundo. Además se requiere una urgente protección y gestión del espacio agrario de las islas, como espacio productivo de alimentos, propiciando el acceso al agua y a la tierra, limitando la especulación con medidas de protección al suelo agrario, ayudando a las estructuras agrarias, disminuyendo los excesos fiscales y burocráticos, restringiendo en lo posible las importaciones y garantizando precios de referencia a las producciones agrícolas de subsistencia.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Anexo. Estudio cualitativo de las políticas de empleo del Área Metropolitana de Tenerife: entrevistas a expertos

Se realiza en este apartado una presentación del análisis cualitativo de las políticas de empleo en la comarca metropolitana tinerfeña, realizando una evaluación de cada una de las 35 preguntas formuladas en las treinta y tres entrevistas realizadas y de otros datos que se hayan aportado en las mismas. Este estudio está destinado a obtener información cualitativa que ayudan a complementar los diferentes datos expuestos en la tesis, sirviendo para recoger las experiencias y reflexiones de los técnicos, investigadores, agentes o gestores de las diferentes políticas de empleo aplicadas.

Para la selección y distribución de las entrevistas, se ha configurado cuatro diferentes bloques de personas/expertas representativas en la intervención o en el análisis de las políticas de empleo: el primero abarca la representación institucional y política; el segundo bloque se refiere a agentes sociales y locales; el tercer agrupamiento lo integran quienes están relacionados con la investigación y la Universidad y el cuarto grupo está formado por Técnicos, expertos de empleo y AEDL. Para esta selección se ha consultado investigaciones cualitativas sobre temas afines (Pérez Guerrero, 2005: 690-695; Miguélez *et al.* 2015; Calvo, 2012 y 2016; Hernández Guerra, 2016; Padrón *et al.*, 2016), y se ha trazado un perfil de las personas que puedan ofrecernos las informaciones y el conocimiento deseado, respondiendo a los siguientes criterios de selección ¿Quiénes tienen la información relevante? ¿Quién es más accesible? y ¿Quiénes son más capaces

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de comunicar mejor sus pensamientos? De las 33 entrevistas realizadas, 12 corresponden a mujeres (36,4% del total) y 21 hombres, influyendo en esta menor representación de mujeres, entre otros factores, a su menor presencia en puestos institucionales en el Área Metropolitana (alcaldes y otros). 27 de los entrevistados residen o tienen estrecha relación con la realidad de Tenerife y Canarias (81,82%) y 6 no son residentes canarios, aunque tienen amplio conocimiento sobre la materia y han investigado en alguna ocasión sobre el empleo en Canarias.

Tabla A.1. Entrevistas realizadas

Institucional/ Política	Agentes sociales y locales
<p>Patricia Hernández, vicepresidenta del Gobierno de Canarias y consejera de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda.</p> <p>Rafael Yanes. Viceconsejero de empleo y emprendeduría, ex-alcaldede Güimar y ex-Consejero del Cabildo de Tenerife</p> <p>José Manuel Bermúdez, Alcalde de Santa Cruz de Tenerife y ex-vicepresidente del Cabildo Insular</p> <p>José Alberto Díaz, Alcalde de La Laguna</p> <p>Augusto Hidalgo. Alcalde de Las Palmas de G.C.</p> <p>José Manuel Molina. Alcalde de Tegueste</p> <p>Stanislav Rangelov. Coordinador de Políticas de Empleo y FSE para España</p> <p>Antonio J. Olivera. Director General de Coordinación y Apoyo Técnico de la Vicepresidencia del Gobierno de Canarias.</p> <p>Efraín Medina, Consejero del Área de Empleo, Comercio, Industria y Desarrollo Económico y Vicepresidente 4º del Cabildo Insular de Tenerife.</p>	<p>Eulalia García Silva. Secretaria General Adjunta de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales- Provincia Santa Cruz de Tenerife (CEOE).</p> <p>Asociación Canaria por el Fomento de la Economía del Bien Común. Romen García Arteaga. Economista.</p> <p>Gustavo Santana. Secretario General UGT Canarias.</p> <p>Carmelo Jorge. Secretario General de CC.OO. Canarias</p> <p>Airam Rodríguez. Asociación de Jóvenes Empresarios- Canarias.</p> <p>Pedro Anatael Meneses. Plataforma de defensa del Puerto de Santa Cruz de Tenerife y profesor de la ULL.</p> <p>Abogada Laboralista. Una representante vecinal.</p>
Investigación/Universidad	Expertos, técnicos de empleo y AEDL
<p>Dirk Godenau. Profesor de Economía en la ULL.</p> <p>José Luis Rivero Ceballos. Catedrático de Economía en la ULL y ex-presidente del CES de Canarias.</p> <p>Juan S. León Santana. Profesor de Sociología en la ULL.</p> <p>Lucia Gorjón. Analista de investigación de FEDEA.</p> <p>Lara Carrascosa. Profesora de Periodismo en ULL. Doctora con tesis doctoral "El desempleo y la exclusión social en la prensa canaria".</p> <p>Eduardo Rojo. Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad Autónoma de Barcelona.</p> <p>Florentino Felgueroso. Doctor en Economía e investigador de FEDEA.</p> <p>Mónica Melle. Junta Directiva de EFC. Doctora en Economía. Profesora UCM. Consejera Cámara de Cuentas de Madrid.</p>	<p>Ricard Calvo. Profesor de la Universidad de Valencia y experto en AEDL y Desarrollo Local.</p> <p>Alicia Barber. Técnica AEDL Tegueste.</p> <p>Alberto González Yanes. Jefe de Servicio de Estadísticas Económicas del ISTAC.</p> <p>José Miguel González. Economista. Ex-coordinador del gabinete técnico de CC.OO. Canarias, Gerente de la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife y Director General de Trabajo del Gobierno de Canarias.</p> <p>Patricia Trujillo. Técnica de Empleo de UGT</p> <p>Técnica SCE (Servicio Canario de Empleo)</p> <p>Técnica AEDL.</p> <p>Técnica Cabildo.</p>

Fuente: Entrevistas realizadas para esta tesis doctoral. Mayo-Diciembre de 2016.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Con estas entrevistas se realiza una valoración por los diferentes actores sociopolíticos y académicos de las políticas de empleo y sus principales resultados, analizando lo que estas políticas públicas han supuesto, desde las transferencias de las competencias de empleo a las comunidades autónomas, que han mediatizado el desarrollo regional de Canarias, suponiendo una importante inyección de recursos públicos del Estado y de la Unión Europea en una comunidad necesitada de los mismos.

A.1. Metodología, contenido y cuestionario de las entrevistas

Las entrevistas en profundidad es una técnica de obtención de información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación o para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales. Dentro de la metodología sociológica, la entrevista abierta podría ser definida como un encuentro social, basado en un intercambio comunicacional entre un entrevistador y un entrevistado, que permite obtener información a partir de determinadas reflexiones individuales o colectivas referidas al tema de investigación que preocupa al entrevistador. Esta definición genérica encierra ya numerosas cuestiones problemáticas que nos indican que tras este procedimiento, aparentemente sencillo y espontáneo, subyacen aspectos que resaltan la complejidad de esta práctica.

Las entrevistas se consideran adecuadas en las siguientes situaciones: intereses de la investigación claros y bien definidos, escenarios y personas que no son accesibles de otro modo, amplia gama de escenarios o personas y el investigador quiere esclarecer experiencia humana subjetiva. Las ventajas son que aportan una información holística, contextualizada y personalizada, una interacción directa y posibilidad de clarificar los conceptos con el entrevistado, ayuda en la fase de operacionalización y análisis preliminar de otras investigaciones, permite el contraste de resultados cuantitativos, sirve de soporte a la interpretación de los datos y por la intimidad de la relación y profundidad de recogida. También se dan una ventajas comunes a otras técnicas cualitativas derivadas de la gran riqueza informativa (intensiva, holística y contextualizadora) en las palabras y enfoques de los entrevistados, su marco de interacción más directo, personalizado, flexible y espontáneo, y su gran valor en la fase inicial de cualquier estudio para generar puntos de vista, enfoques, hipótesis y orientaciones útiles. Generalmente, la entrevista abierta es utilizada con ese carácter de delimitación de la realidad a investigar, como aproximación a

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

una temática o como apoyo para otros soportes técnicos de mayor envergadura como la encuesta o los grupos de discusión. Sin embargo, en este trabajo se defiende la potencialidad de la entrevista abierta para, desde unos objetivos específicos, además de ayudar a acotar el estudio, ser empleada como complemento cualitativo de la investigación estadística realizada, expuesta en los anteriores capítulos (Valles, 1997).

La entrevista estandarizada abierta, que es el tipo de entrevista que se utiliza en esta tesis, se desarrolla aplicando un listado de preguntas ordenadas que son formuladas de la misma manera a todos los entrevistados, existiendo la posibilidad de respuestas abiertas, que permiten aportar una información más rica y profunda. Se ha desplegado el diseño técnico de la entrevista con las 35 cuestiones planteadas, determinando los expertos a entrevistar, y seleccionando a los entrevistados teniendo en cuenta criterios conceptuales teóricos y por su carácter representativo de los cuatro bloques en que se clasifican (tabla A.1). El muestreo, la realización, el registro de las entrevistas (grabación digital, aunque algunos reclamaron el anonimato) y su análisis (transcripción literal de la grabación, apuntes y síntesis de las respuestas) se realizan de acuerdo a un procedimiento previamente establecido (Manzanera, 2016: 116-146) y siguiendo el cuestionario de la entrevista expuesto íntegramente en la Tabla A.2 de este anexo.

Además de cuidar la interacción durante la entrevista y pensar sobre la posición del investigador, otro de los requisitos para conseguir una buena práctica de la entrevista es adaptarse y ajustar el procedimiento. El análisis de un conjunto de entrevistas es concebido desde esta perspectiva como un proceso continuo, abierto e interactivo que hace progresar la investigación a través de las siguientes operaciones en el tratamiento de los datos: La codificación, que supone una atenta lectura inicial en la que se extraen, sin profundizar, los códigos principales de la entrevista tal y como son emitidos por el entrevistado. La categorización, que representa la conceptualización del corpus de datos, con un nivel de abstracción más elevado que los anteriores códigos. La categoría refleja la intervención del investigador en la construcción teórica de terminología y conceptos: mejora la descripción; establece matices, gradaciones, escalas y perfecciona la comprensión del conjunto de entrevistas. La relación, que sirve para determinar vínculos entre las diferentes categorías y entre las diferentes características y dimensiones de éstas. La teorización, que se basa en las operaciones anteriores y trata de dar respuestas a la complejidad del objeto investigado mediante explicaciones, modelos causales, demostraciones y comparaciones que conduzcan a la investigación hacia un mayor

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

potencial de comprensión (Ruiz Olabuenaga, 2007; Gómez Ferri et al., 2012)

El análisis se hace al leer las transcripciones y poniendo un código a cada entrevistado, se codifican los resultados en cada entrevista según los temas y subtemas, se reúnen todos los fragmentos de cada tema en una única sección, que corresponde a cada una de las preguntas formuladas. Se realiza una integración local del contenido en cada sección y una integración inclusiva dando una organización a los temas, recogiendo las experiencias, opiniones, propuestas y conclusiones de los entrevistados. La presentación y valoración de las respuestas de las entrevistas en profundidad no buscan fundamentalmente la representatividad estadística, sino reflejar un diagnóstico certero y las reflexiones de los entrevistados como personas cualificadas que conocen bien las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife. Esta presentación estadística se realiza para una mejor comprensión, utilizando criterios de reiteración de la información recogida en las entrevistas en profundidad, con un grado de suficiencia en términos cuantitativos, significación, confianza y representatividad (Valles, 1997; Calvo, 2011; Gómez Ferri et al., 2012).

La entrevista cuenta con 2 fases diferentes. La primera fase integra de la pregunta 1 a la 19, donde se realiza una valoración y diagnóstico general de las políticas públicas de empleo y la segunda fase de la entrevista, va de la pregunta 20 a la 35, tratando de abordar la evaluación e impacto de los programas, recursos e instrumentos de las políticas de empleo y desarrollo local aplicadas en el Área Metropolitana de Tenerife. Para la muestra nos dirigimos a un total de 42 personas previamente seleccionadas, de las cuales nos han respondido 33. El tratamiento estadístico nos permite describir sintéticamente lo que piensan, reflexionan o proponen los entrevistados, y para su mejor comprensión se hace una presentación colectiva de los resultados de las entrevistas, introduciendo los matices aportados y la riqueza y variedad de opiniones manifestadas. Hay que resaltar que en general predominan respuestas y recomendaciones alejadas de lo que es la estrategia del gobierno español y de la UE. La duración de la entrevista oscila, según la disponibilidad del entrevistado, prolongándose de media de 1 a 3 horas, y pudiendo realizarse en varias sesiones, si así se solicita o se estima adecuado. Hay varias entrevistas que son anónimas a petición de los interesados (Técnicos).

Se toma como referente la investigación *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España: 2012-2014* desarrollada por el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). Para llevar a

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

cabo este diagnóstico, se utilizaron datos estadísticos similares a los expuestos en esta tesis y se realizaron 15 entrevistas a miembros relevantes de los servicios de empleo del estado (SEPE), de Catalunya (SOC) y a técnicos locales seleccionados al efecto. En el trabajo incorporado a esta investigación *Un Delphi sobre las políticas de empleo*, participaron 78 personas expertas en políticas de empleo, abordando el "nuevo modelo" de políticas activas de empleo, que se introduce en España a partir del Plan Anual de Política de Empleo del 2013 y de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. Un modelo, del que se analizan sus prioridades y objetivos, en el marco de las restricciones presupuestarias derivadas de los criterios que orientan las políticas gubernamentales para afrontar la crisis económica y la del empleo (Alós, 2015; Miguélez et al., 2015b).

El Delphi realizado en 2014 (publicado en 2015), forma parte del *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España: 2012-2014* y se utiliza como elemento de referencia para realizar la comparativa con los resultados de las entrevistas realizadas en esta tesis, siendo las grandes tendencias muy similares, aunque se advierten algunas singularidades propias de un archipiélago y región ultraperiférica, como es Canarias. Las principales recomendaciones y conclusiones de este Delphi (Miguélez et al., 2015b) son:

1. Necesidad de nuevas políticas económicas y del modelo productivo que es blanco fácil en cualquier crisis motivada por la reducción de la demanda o del crédito. Conviene explorar la innovación y la industria avanzada exportadora.
2. Recuperación económica débil que pone acento en sectores tradicionales.
3. La administración debe jugar un papel protagonista en el deseado cambio de patrón productivo, esto choca con desmantelamiento del ITC.
4. Regulaciones de empleo demasiado desequilibradas en favor de las empresas.
5. No se plantea reducir prestaciones pero si vincularlas a la formación, ampliando las prestaciones a mayores de 54 años.
6. Se reducen los recursos y fallan las políticas activas realizadas. No se evalúan la eficacia de las políticas activas de empleo.
7. Se identifican las severas imitaciones del programa de garantía juvenil y las políticas de empleo para jóvenes efectuadas hasta la actualidad.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

8. Hay que profundizar en las políticas específicas para mujeres.

Las cuestiones planteadas sobre los instrumentos de desarrollo local, que van desde las preguntas 20 a 35 del cuestionario utilizado en las entrevistas realizadas para esta Tesis (tabla A.2), tienen como antecedentes diversos estudios realizados (Calvo, 2011: 353-355 y Pérez Guerrero, 2005: 690-695) en los que se señalan como el gobierno local ha sufrido cierta postergación a favor del proceso autonómico y como retóricamente se pregona el desarrollo local pero existe un profundo déficit en su gestión real.

Recogiendo algunas reflexiones genéricas expuestas en las entrevistas realizadas, se analiza como las Agencias de Empleo y Desarrollo Local en los municipios medianos y mayores tienen mayor protagonismo que en los municipios pequeños (Medina, 2016). El perfil de los entrevistados es de licenciados, abundando los economistas y titulados de grado en Ciencias Sociales y Jurídicas. La coordinación entre las administraciones y con los agentes es muy problemática, existiendo una relación más intensa con las organizaciones empresariales que con las sindicales. Se detectan así mismo grandes fallos en la territorialización de las políticas de empleo, la carencia de herramientas de diagnóstico y un importante desconocimiento de las realidades locales.

Las primeras impresiones de las entrevistas es que lo técnicos AEDL tienen mucho miedo al futuro, a ser identificados como elementos “críticos” y sufren una especie de “síndrome del quemado”, mientras las representaciones políticas e institucionales intentan “vender su política”, actuando siempre con muchas reservas ante las entrevistas, pidiendo anticipadamente el guión. Los investigadores ponen el acento en la falta de evaluación de los resultados, y que se realizan políticas en muchas ocasiones desde apriorismos sin soporte empírico, buscando en muchas ocasiones, más el clientelismo, que la eficacia. Los agentes sociales y locales se sienten en general poco escuchados, son quienes tienen más dificultades de acceder a información, y actúan en muchas ocasiones orientados por el contacto directo con sus afiliados.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Tabla A.2. Guía de entrevista de tesis doctoral “Análisis de las políticas de empleo en el Área Metropolitana de Tenerife”

(posibles respuestas múltiples, añadiendo reflexiones, matices, datos y documentación que el entrevistado quiera aportar en cada pregunta)

FECHA DE LA ENTREVISTA:

HORA DE INICIO:

HORA DE FINALIZACIÓN:

DURACIÓN APROXIMADA:

NOMBRE:

PROFESIÓN O CARGO:

ESTUDIOS:

RESIDENTE EN MUNICIPIO:

CONTACTO (teléfono, e mail, etc):

1.- ¿Qué razones considera más importantes en la creación de empleo y en la reducción del paro, en el periodo 2014-2016?

1. Las reformas laborales dan confianza a las empresas generando empleo a menor coste y las políticas activas de empleo aplicadas se han mostrado eficaces.
2. Las empresas necesitan contratar por el aumento del consumo y la demanda.
3. El efecto “desanimo” provoca que algunas personas vuelvan a la inactividad o emigren, reduciendo la población activa.
4. Se ha creado poco empleo precario y de mala calidad.
5. Otras ¿Cuáles?

1 bis. Cuáles son a su juicio las principales causas del desempleo en Canarias.

2.- ¿Qué orientación en las políticas públicas de empleo considera más eficaz y necesaria?

1. Política keynesiana o socialdemócrata: Incrementar la inversión pública en sectores con capacidad de crear empleo (obra pública, dependencia, medio ambiente, etc.).
2. Apoyo a la empresa: Facilitar crédito a las pymes mediante regulación favorable e incentivos al sector privado.
3. Política neoliberal: Contrato único con reducción de indemnización por despido. Más flexibilidad en costes de mano de obra, jornada y contratación. Reducción de prestaciones por desempleo para incentivar la búsqueda de empleo.
4. Cambio estructural y de paradigma: Incrementar los costes de despido de los contratos temporales. Políticas que reduzcan tiempo de trabajo. Mejoras en salarios y pensiones. Subir salario mínimo.
5. Otras ¿Cuáles?

3.- ¿Cree que la Administración debería tomar alguna iniciativa para mejorar la capacidad de consumo?

1. Subir los salarios (empleados públicos y SMI), pensiones y prestaciones sociales.
2. Impulsar la negociación sectorial de los convenios para recuperar poder adquisitivo de los salarios.
3. Continuar con la actual política de austeridad y reducir costes laborales y sociales que permita en el futuro mejoras salariales.
4. Bajar los impuestos a los asalariados.
5. Otras ¿Cuáles?

4.- ¿Qué papel le da al Estado o al mercado en la recuperación del empleo y la economía?

1. Las administraciones deben aumentar la inversión pública y crear empleo público en sectores estratégicos e intensivos en mano de obra.

584

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

2. El Estado debe facilitar incentivos y el crédito a las empresas.
3. El Estado debe abrir más espacios a la empresa privada, a través de privatizaciones (sanidad, educación, servicios, etc.).
4. Definir un marco regulador que favorezca a las empresas que son las que realmente generan empleo.
5. Otras ¿Cuáles?

5.- ¿Cuál es el principal efecto de las reformas y regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos 6 años (2010-2016)?

1. Evitar la destrucción de tejido productivo y favorecer la generación de empleo, apoyando y dando más confianza a las empresas.
2. Facilitar el despido reduciendo su indemnización.
3. Reducir los costes laborales (salariales) y flexibilizar la negociación colectiva.
4. Reducir la calidad del empleo y aumentar la precariedad.
5. Otras ¿Cuáles?

6.- ¿Qué papel deben tener los agentes sociales y que posibles cambios en la regulación laboral considera necesarios?

1. Dar más flexibilidad y libertad a las empresas a la hora de fijar las condiciones de trabajo.
2. Potenciar la negociación colectiva de empresas y sindicatos.
3. Mayor control de la Inspección de Trabajo para el cumplimiento de las normas y lucha contra el fraude y la economía sumergida.
4. Proteger el empleo, mejorando su calidad y frenando despidos abusivos.
5. Otras ¿Cuáles?

7.- ¿Es partidario de vincular más las políticas activas (formación, incentivos y contratos) y las políticas pasivas (prestaciones) de empleo?

1. Se debe condicionar las prestaciones y los incentivos a la aceptación de formación y empleo similar al perdido.
2. Se debe condicionar siempre la prestación a la aceptación de cualquier oferta de trabajo.
3. No soy partidario de vincular más ambas políticas, es mejor dejar las cosas como están.
4. Se debe garantizar a todos los parados una prestación básica mientras mantengan su situación, independientemente que acepten o no las ofertas de empleo.
5. Otras ¿Cuáles?

8.- Para los desempleados mayores de 54 años, ¿Qué medidas considera más adecuadas?

1. Garantizar un subsidio hasta su jubilación, siempre que no encuentren empleo.
2. Garantizar un subsidio, pero realizando actividades de interés colectivo.
3. No debe ser un colectivo prioritario en las políticas de empleo.
4. Establecer formación e incentivos específicos para su contratación.
5. Otras ¿Cuáles?

9.- Canarias (al igual que España) se coloca en los últimos puestos de la UE en recursos dedicados a políticas activas por parado/año. En relación con esto, ¿Cuál de las propuestas siguientes apoyaría?

1. Debería dedicar más recursos que la media europea al tener más paro.
2. Las políticas activas están siendo muy poco eficaces y por tanto no se debe despilfarrar recursos en estas políticas.
3. Lo importante es consolidar los recursos disponibles pero mejorar la eficacia de los mismos.
4. Debe aumentarse los recursos pero también mejorar la evaluación de los resultados de las políticas activas de empleo.
5. Otras ¿Cuáles?

10.- A la Comunidad Autónoma de Canarias se le exige más eficacia, pero en los últimos años reciben menos recursos para políticas de empleo, ¿Qué opción considera más idónea?

1. Canarias debe exigir más recursos al Estado (recuperar el PIEC) a cambio de garantizar más eficacia.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

2. Los recursos se deben centralizar por parte del Estado, para garantizar la igualdad de los territorios y las personas en el acceso al empleo.
3. Las políticas de empleo son más eficaces cuanto más cercanas al territorio, por tanto se debería potenciar el papel de los ayuntamientos.
4. El territorio en Canarias adecuado para planificar los recursos es la isla, y deben ser por tanto los Cabildos Insulares los que gestionen prioritariamente las políticas activas de empleo.
5. Otras ¿Cuáles?

11.- España dedica a la formación continua más de 1.000 millones/año, además de lo que dedican las empresas, ¿Por qué opciones, de las siguientes, se decanta?

1. El Estado debe elevar el gasto en formación, contribuyendo al cambio del modelo productivo y realizando más control sobre su contenido y eficacia.
2. No necesitamos más formación continua debido a nuestra estructura productiva centrada en servicios, comercio y hostelería.
3. Nunca será eficaz porque las empresas no están interesadas en la formación y lo consideran una imposición o traba burocrática.
4. Debe ser el Estado el que incentive o subvencione a las empresas, para que estas faciliten la formación a sus trabajadores.
5. Otras ¿Cuáles?

12.- Para mejorar y aumentar la eficacia de la formación ocupacional (desempleados) ¿Qué se debe priorizar?

1. La formación ocupacional es un despilfarro y carece de relevancia.
2. Vincular la formación con la orientación personalizada, especialmente en parados de larga duración.
3. Garantizar una oferta generalizada de más y mejores cursos, controlando su calidad.
4. Basar la oferta formativa en un mayor conocimiento de las necesidades reales del mercado local de trabajo (canario y Área Metropolitana de Tenerife).
5. Otras ¿Cuáles?

13.- Los incentivos al sector privado (subvenciones, bonificaciones, ayudas a la contratación) ocupan buena parte de los recursos de las políticas públicas de empleo ¿Qué medidas propone para garantizar su eficacia?

1. Los incentivos al sector privado son poco eficaces en la creación de empleo, generando un efecto de "peso muerto", ya que las empresas realizan contratos subvencionados solo si ya pensaban contratar.
2. Siempre son útiles, porque los incentivos favorecen mucho la contratación y dan más confianza a las empresas.
3. Son eficaces, pero deben ser controlados y evaluados, para evitar fraudes y abusos (despidos después de recibir subvención).
4. Estos incentivos siempre se deben vincular a la formación y a unas buenas condiciones de trabajo (contrato, salario, etc.) de colectivos específicos.
5. Otras ¿Cuáles?

14.- La formación con contratación es poco utilizada y tiene escasos recursos en comparación con otras políticas ¿Qué cambios considera deben tener?

1. Debe ser uno de los programas prioritarios, enfocados sobre todo para los colectivos más vulnerables.
2. Debe ser la Administración quien directamente contrate y forme.
3. La formación con contratación debe durar el tiempo suficiente, tener calidad y garantizar nuevas competencias profesionales.
4. Deber ser siempre las empresas quien mediante incentivos contraten y formen.
5. Otras ¿Cuáles?

15.- El desempleo de menores de 25 años es objeto de preocupación en la UE, que financia parcialmente el Plan de Garantía Juvenil, ¿Cómo evaluaría la aplicación de este Plan?

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

1. Me parece adecuado como está planteado, aunque el desempleo fundamentalmente lo debe resolver el mercado.
2. Es preciso garantizar “buenas ofertas de empleo” para los jóvenes acordes a su formación, y así evitar su éxodo “voluntario” al extranjero.
3. Lo prioritario es dar una buena formación de base a los jóvenes.
4. Se necesitan más recursos y conceder más facultades a los ayuntamientos para atender las demandas específicas del territorio en formación y empleo juvenil.
5. Otras ¿Cuáles?

15 bis. Qué medidas en las políticas públicas de empleo propondría específicamente para los jóvenes con la finalidad de evitar su éxodo “voluntario” al extranjero.

16.- La medida contra el desempleo juvenil a la que se dedica más recursos es la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados o de aquellos a quienes los nuevos empresarios jóvenes contraten. ¿Cómo califica esta medida?

1. Los recursos dedicados al empleo de los jóvenes deberían reorientarse primordialmente a mejorar sus niveles formativos.
2. Las bonificaciones no son suficiente motivación para que las empresas contraten a jóvenes.
3. Es una medida interesante, ya que facilita a muchos jóvenes encontrar empleo al ser menos costosa su contratación.
4. Podría ser más eficaz pero habría que dedicarle muchos más recursos.
5. Otras ¿Cuáles?

17.- Los programas de formación con contratación para jóvenes también tienen una cierta importancia (formación dual, formación + contratación, etc.). ¿Qué aspectos destacaría de los siguientes enunciados?

1. Son de interés, pero se debería garantizar que la formación recibida sea seria y certificable.
2. Al aumentar las competencias son más eficaces que simplemente rebajar los costes de seguridad social.
3. Deberían tener muchos más recursos de los que tienen, contribuyendo a evitar el “exilio” masivo de jóvenes.
4. Las empresas no están interesadas en este tipo de programas.
5. Otras ¿Cuáles?

18.- Sobre posibles políticas de empleo para las mujeres desempleadas, ¿de cuál de las siguientes opciones sería más partidario/a?

1. Cumplir la ley de igualdad que ha sido suficiente en esta materia y profundizar en los planes de igualdad en las empresas que han mostrado su eficacia.
2. Deberían profundizarse en cambios legales y políticas específicas para las mujeres porque sus empleos son peores y el riesgo de desempleo mayor.
3. La única política eficaz es conseguir la paridad salarial y profesional a través de la negociación colectiva.
4. No tienen que existir políticas de empleo específicas por sexo.
5. Otras ¿Cuáles?

19.- ¿Qué papel debería jugar el trabajo a tiempo parcial en la recuperación del empleo?

1. El empleo a tiempo parcial debería tener un mínimo razonable de horas, con los derechos equivalentes al empleo a tiempo completo y permitirse solo en casos justificados por la actividad de la empresa.
2. El empleo a tiempo parcial debería dar opción a un empleo a tiempo completo en el futuro y bajo el control sindical.
3. El empleo a tiempo parcial es mejor que no tener ningún empleo.
4. El empleo a tiempo parcial debería estar proporcionalmente mejor pagado que el empleo a tiempo completo.
5. Otras ¿Cuáles?

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

20.- ¿Cual es el grado de reconocimiento social y satisfacción con su trabajo (AEDL, responsable político, investigador, experto, agente social etc.) y con la labor que realiza, relacionada con las políticas de empleo?

1. Grado de satisfacción mínima, debido a los recortes, la inestabilidad en la labor (precariedad laboral, contrato temporal, etc.) y las dificultades.
2. Grado de satisfacción media porque el desempeño de los cometidos no son los que debía realizar y por interferencias políticas.
3. Gran satisfacción por los cometidos de la tarea y los resultados de las políticas ejecutadas.
4. Ningún grado de satisfacción.
5. Otras ¿Cuáles?

21.- ¿Cuales son las principales políticas o programas de empleo que se están desarrollando en la actualidad o se han desarrollado en su Ayuntamiento o en el Área Metropolitana de Tenerife?

1. Formación (Escuelas Taller, casa de oficios, formación ocupacional, etc.)
2. Orientación (ayuda y asesoramiento en la búsqueda de empleo)
3. Incentivos al sector privado (bonificaciones, subvenciones, emprendimiento, oportunidades de empleo)
4. Creación directa de empleo (empleo público y programas sociales)
5. Otras ¿Cuáles?

21 bis. ¿Cuál es el grado de correlación entre la existencia de un programa de empleo, el tamaño del municipio y la experiencia de la AEDL? Alto - medio- bajo

22.- ¿Existe una partida presupuestaria específica en su ayuntamiento (o ayuntamientos del Área Metropolitana para políticas de empleo?

1. Si existe una partida específica, que se ha mantenido a lo largo del tiempo sin grandes variaciones.
2. Si existe una partida específica, pero se ha recortado de forma significativa por la crisis o debido a factores políticos.
3. Si existe una partida específica, y se ha incrementado con la crisis, al existir más desempleo y demanda.
4. No existe partida específica, o ha desaparecido con la crisis.
5. Otras ¿qué variables intervienen? Tamaño del municipio, sintonía política con la administración que concede el programa, experiencia, recursos, etc.

22 bis. Si tiene conocimiento, concretar aproximadamente la cuantía de la partida específica para políticas de empleo del municipio.

23.- Si su municipio recibiese una dotación presupuestaria que dispusiese de plena autonomía y con capacidad de asignar libremente para desarrollar programas de empleo ¿en qué programas invertiría más?

1. Formación (Escuelas Taller, casa de oficios, formación ocupacional, etc.)
2. Orientación (ayuda y asesoramiento en la búsqueda de empleo)
3. Incentivos al sector privado (bonificaciones, subvenciones, emprendimiento, oportunidades de empleo)
4. Creación directa de empleo (empleo público y programas sociales)
5. Otras ¿Cuáles?

24.- ¿Cree que las políticas de empleo tienen suficiente presencia, grado de implicación política y dotación presupuestaria en el Ayuntamiento o Área Metropolitana de Tenerife?

1. Si es suficiente la presencia y la partida presupuestaria, aunque habría que mejorar en su eficacia y evaluación.
2. Es claramente insuficiente, debido a los recortes y a las restricciones.
3. No existe, las políticas de empleo no son una prioridad en los ayuntamientos o las administraciones autonómica y estatal no apoyan como debiera a las corporaciones locales.
4. Existe esa partida, pero debería suprimirse porque es mero clientelismo subvencionado y un despilfarro ineficaz.
5. Otras ¿Cuáles?

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

25.- ¿De los recursos y medios que dispone el Ayuntamiento (Sociedad de Desarrollo, AEDL, etc) para políticas de empleo, cual es la procedencia prioritaria?

1. Financiación propia.
2. Fondos europeos.
3. Financiación estatal.
4. Comunidad Autónoma de Canarias.
5. Otras: Cabildo insular, financiación privada, redes sociales... ¿Cuáles?

26.- ¿Se realiza alguna evaluación de las políticas de empleo que se ejecutan en el Área Metropolitana de Tenerife? ¿Qué entidad la realiza y cuál es su carácter?

1. No se realiza ninguna evaluación de resultados.
2. Se realiza una evaluación insuficiente, estudiando solo tasas de empleo y otros indicadores genéricos (satisfacción de los participantes).
3. Se realiza una evaluación suficiente siguiendo los indicadores del PAPE, del SCE, y los exigidos legalmente.
4. Se realiza una evaluación exhaustiva, analizando criterios cualitativos, eficacia real de la inserción, adecuación al perfil de los participantes, valoración de impacto y contrafactual.
5. Otras ¿Cuáles?

26 bis. Si conoce evaluaciones de resultados o mediciones de los efectos de los programas puede aportar datos concretos (o documentación) de esas evaluaciones.

27.- ¿Existen relaciones con otras administraciones públicas, entidades locales del Área Metropolitana o el Cabildo en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo? ¿Con cuales?

1. Hay mucha descoordinación y no existen prácticamente ninguna relación.
2. Si existe relación con las administraciones, pero exclusivamente aquella que esta exigida legalmente.
3. Existe una intensa relación, especialmente con los ayuntamientos vecinos del área.
4. Existe una intensa relación, especialmente con la Comunidad Autónoma, y menor con el Cabildo y los ayuntamientos vecinos.
5. Otras ¿Cuáles?: (solo con el Cabildo, el Estado, UE)

28.- En la realización de las políticas públicas de empleo ¿Cuáles son los actores sociales, públicos o privados, con los que se relaciona más habitualmente en el desempeño de sus tareas?

1. Con las administraciones y entidades públicas.
2. Con los sindicatos o directamente con trabajadores (desempleados, ocupados, etc)
3. Con las organizaciones empresariales o directamente con empresas individuales.
4. Con las ONGs, redes u otras entidades sociales.
5. Otras ¿Cuáles?

29.- ¿Que funciones cree que son más importantes y productivas, de las que desarrollan los Técnicos del SCE, las Agencias de empleo y desarrollo local (Sociedad de Desarrollo), Agencias de colocación y otras entidades dedicadas a las políticas de empleo?

1. Planificación (estudios, detección de necesidades locales, prospección del territorio y del mercado de trabajo, análisis DAFO, etc)
2. Organización y coordinación (organizar recursos y medios, instalaciones y oficinas, atención a usuarios, tareas administrativas, etc)
3. Ejecución de políticas y programas (solicitud y renovación de proyectos, asesoramiento, campañas de difusión, desarrollo de programas de empleo, etc.)
4. Control (realización de memoria, evaluación de resultados, control de las acciones, justificación de los programas, etc)
5. Otras ¿Cuáles?

30.- ¿Qué opinión tiene del trabajo que realizan los Técnicos de Empleo y de aquellos trabajadores que desarrollan su labor en algunos de los recursos e instrumentos de ejecución de las políticas de empleo?

1. Que tienen poca autonomía, se dedican a una labor rutinaria, y hacen lo que pueden y les dejan (en manos de la voluntad política).

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

2. Realizan una magnífica labor a pesar de las dificultades económicas.
3. Quienes imponen sus prioridades son el sector privado y las empresas y los técnicos tienen muy poco margen de maniobra.
4. La crisis ha primado lo estrictamente económico, poniendo en duda su función social y profesión, y dependiendo en muchas ocasiones (por su inestabilidad laboral) de la renovación de la subvención.
5. Otras ¿Cuáles?

31.- Después de 30 años de funcionamiento del modelo de políticas activas de empleo en el ámbito local, me podría citar las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que percibe en estas políticas y en sus instrumentos operativos (AEDL, SCE, otros).

1. Debilidades
2. Amenazas
3. Fortalezas
4. Oportunidades
5. Otras ¿Cuáles?

32.- Conoce o podría darme algunos datos o resultados concretos de las políticas de empleo en su municipio/ Área Metropolitana de Tenerife (ayuntamiento, AEDL, otras administraciones y agentes).

1. Subvenciones, iniciativas o proyectos puestos en marcha el año pasado (2015)
2. Número de acciones formativas realizadas el año pasado (2015)
3. Número de orientaciones realizadas el año pasado (2015)
4. Número de empleos y autoempleos creados el año pasado (2015)
5. Número de empresas creadas el año pasado (2015)
6. Grado de repetición de los programas de empleo en los últimos años: alto-medio-bajo

33.- ¿Qué servicios y programas (concretar lo más posible) de las políticas de empleo se han desarrollado durante el año pasado (2015) en el Área Metropolitana de Tenerife /municipio?

1. Formación.
2. Orientación.
3. Oportunidades para el empleo.
4. Igualdad de oportunidades.
5. Emprendimiento.
6. Mejora y modernización del marco institucional del sistema territorial de empleo.

34.- ¿Cree que las políticas de empleo tienen suficientes recursos humanos en su Ayuntamiento o en el Área Metropolitana de Tenerife?

1. Si son suficientes recursos humanos, aunque habría que mejorar en su eficacia y evaluación.
2. Es claramente insuficiente, debido a los recortes y a las restricciones.
3. No existen recursos humanos, las políticas de empleo no son una prioridad en los ayuntamientos o las administraciones autonómica y estatal no ayudan como debiera a las corporaciones locales.
4. Existen recursos humanos, pero deberían recortarse o suprimirse, porque es un despilfarro ineficaz.
5. Otras ¿Cuáles?

34 bis. Si conoce los recursos humanos existentes, concretar el número y el desglose por municipios, actividades, servicios y programas.

35.- Tiene conocimiento de la realidad laboral del Área Metropolitana /municipio (preguntas orientativas)

1. Tasa de paro.
2. Tasa actividad.
3. Tasa de empleo.
4. Parados en números absolutos.
5. Activos en números absolutos.
6. Ocupados en números absolutos.
7. Otros datos relevantes (por sexo, edad, indicadores, etc)

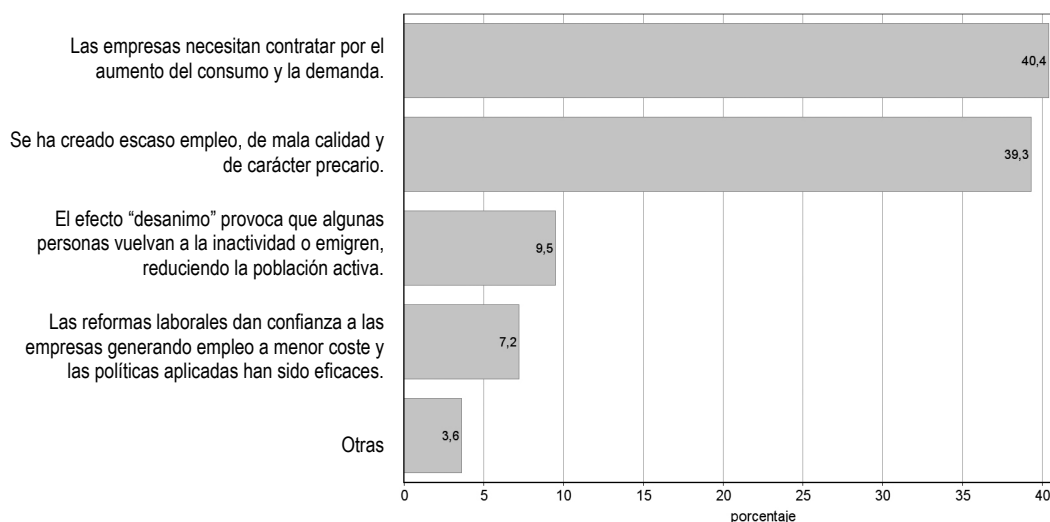
OTRAS OBSERVACIONES del entrevistado:

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

A.2. Resultados de las entrevistas a expertos sobre las políticas de empleo

La guía de la entrevista de la tesis (ver anterior tabla A.2) permitía posibles respuestas múltiples, añadiendo reflexiones, matices, datos y documentación que el entrevistado quiera aportar en cada pregunta. En su introducción se incorporaban datos como la fecha de la entrevista, hora de inicio y finalización, duración aproximada, nombre el entrevistado, profesión o cargo, estudios, municipio en que reside y datos de contacto. La casi totalidad de los entrevistados señalan que en la práctica no se está caminando en la dirección deseable, y se destaca como se ha impuesto una errática “no política” de empleo, fundamentada en dar total libertad al mercado y primando las subvenciones al sector privado. Todos los enfoques recogidos en las entrevistas, aunque con diferentes matices, señalan que las Administraciones (especialmente las locales) deben jugar un papel más activo en el impulso del empleo que en la actualidad (Miguélez *et al.*, 2015b: 14).

Figura A.1. ¿Qué razones considera más importantes en la creación de empleo y en la reducción del paro, en el periodo 2014-2016?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Las respuestas más frecuentes en esta primera pregunta van en la dirección de explicar que las empresas necesitan contratar por el aumento del consumo y la demanda (40,4%) y que realmente se ha creado escaso e insuficiente empleo, de mala calidad y con un

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

carácter precario (39,3%).

Desde el enfoque institucional y político se insiste que las reformas laborales influyen en la calidad del empleo, pero no tanto en la generación del mismo. Se resalta el importante protagonismo del REF y la ZEC, los nuevos yacimientos de empleo, las empresas relacionadas con el cine, las plataformas petrolíferas y el gran empuje de las empresas tecnológicas. Se pone en valor la importancia de que en Canarias existan dos Universidades Públicas y dos privadas. En relación a las empresas que operan en la ZEC y en otros instrumentos del REF, se señala que tienen mucho que aportar en la medida que son demandantes de empleos cualificados para los que se requiere formación y una adecuada capacitación profesional. Los incentivos fiscales fueron "sustancialmente mejorados" en el contexto de la reforma del Régimen Económico y Fiscal (REF) de Canarias con la finalidad de crear empleo en sectores que diversifiquen la economía regional. Gracias a estas modificaciones, el Archipiélago cuenta ahora con la fiscalidad más competitiva de la Unión Europea (UE) con seguridad jurídica; y esto ha sido posible por el apoyo del Estado. El actual diseño de la ZEC se adapta a las necesidades de la economía canaria y las ventajas de las que disfrutaban las empresas que operan bajo este régimen de baja tributación están ligadas a la generación de puestos de trabajo en Canarias, así entre 2012-2015, el empleo creado por las empresas operativas en la ZEC ha registrado un incremento del 60 %. La creación de empleo es sinónimo de educación, formación, cualificación y capacitación que son "los mecanismos más potentes" para que una sociedad pueda desarrollarse, y éstos deben de adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Entre todas las oportunidades que ofrece nuestro territorio como la situación geográfica, la conectividad y las infraestructuras, también ofrecemos talento y esto es fundamental para generación de empleo en sectores clave para nuestro futuro económico (Barrera ZEC, 2016).

"Los datos de afiliación a la Seguridad Social correspondientes al mes de octubre de 2016 corroboran la consolidación de la tendencia de creación de empleo en las Islas, al registrarse 37.004 afiliados más en el último año y un crecimiento del 5,24%, aunque seguimos preocupados por la calidad del empleo que se está generando y pedimos con insistencia a las Cortes Generales la derogación de la reforma laboral, más allá de las acciones que está realizando el Gobierno de Canarias para erradicar la precariedad laboral" (Hernández, 2016).

Los agentes sociales y locales observan una leve disminución del paro (2014-2016), pero

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

que ese aumento de la contratación ha utilizado la fórmula en un 90% de contratos de duración determinada, por lo que se deduce que la creación de empleo ha sido precaria y muy débil el crecimiento de la actividad económica. La reciente flexibilidad de la UE y una política monetaria del BCE menos estricta ha dado un margen mayor a la actividad económica (Jorge, 2016)

Desde la Universidad y la investigación se señala la combinación de diferentes factores condicionantes como la mejora de la situación económica a escala internacional y europea, el crecimiento económico, las reformas laborales agresivas, que aumente la elasticidad del empleo y que se juegue un papel similar a “los chinos” en Europa. Las medidas adoptadas en materia normativa laboral han propiciado más un reparto del empleo existente, por la distribución del número de horas trabajadas entre un mayor número de personas. Canarias además ha sido favorecida por los riesgos geopolíticos externos existentes en países competidores en el plano turístico. Se considera que la expansión económica es un hecho, con la previsión que en los próximos años se puede seguir produciendo un crecimiento económico moderado, acompañada de una polarización o segmentación social y laboral, en un contexto de posible “estancamiento económico secular” (Rivero Ceballos, 2016).

Los Técnicos, expertos de empleo y AEDL señala que la explicación parte de una combinación de los cuatro razones señaladas en la figura A.1 y se resalta que el poco empleo creado en dicho período, se debe a algo coyuntural del ciclo económico, y responde más bien a movimientos de la economía como resultado de la fuerte situación de crisis previa de los años anteriores. Las empresas necesitan contratar por el aumento del consumo, debido a que el empleo y la evolución de la demografía son consecuencia del crecimiento económico. Y se destaca que el “secreto del éxito” de la recuperación económica en este periodo se basa en la devaluación de la estructura social y económica, ganando competitividad vía reducción de costes.

Se puede concluir por tanto que la recuperación económica y del empleo depende en gran medida del aumento del consumo, de la inversión pública y de facilitar el crédito a las empresas (Miguélez *et al.*, 2015b: 15).

Las principales causas del desempleo en Canarias y el Área Metropolitana Tinerfeña son analizadas por los entrevistados. Desde la parte institucional y política se señalan como causantes del desempleo estructural en las islas la existencia de un mercado de trabajo terciarizado y demandante de una mano de obra poco cualificada, con una

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

progresiva precarización ligada a un tejido empresarial de pequeñas y microempresas. A esto se añade unos altos índices de fracaso y abandono escolar. Canarias siempre ha tenido una tasa de desempleo superior a la media nacional debido, principalmente, a su estructura económica que se basa en actividades de bajo valor añadido. Ante esto se insiste desde instancias políticas en la necesidad de cambiar el modelo productivo, apostando por la innovación e incrementando la inversión pública, con una especie de *Nuevo Plan E*, invirtiendo en iniciativas que redunden en el interés general (Yanes, 2016).

Según los responsables institucionales en Canarias, en los próximos años se producirán cambios relevantes en el empleo y en la demanda de recursos humanos que deben afrontarse apostando por el valor añadido que aportan las personas. Así la progresiva automatización del trabajo es una tendencia que representa una amenaza para determinados trabajos, en los que las personas tienen altísimas probabilidades de ser sustituidos por máquinas, pero hay otro tipo de profesiones, especialmente aquellas en las que prima el factor creativo y el trato personal, de innovación, las que aportan valor añadido, que son muy importantes, y en ellas las probabilidades de sustitución son muy bajas. En los últimos veinte años en las Islas, solo en dos ocasiones (en el primer trimestre de 2001 y en el segundo trimestre de 2007), la tasa de paro canaria se ha situado ligeramente por debajo de un 10%, lo que resulta llamativo porque a lo largo de todo este periodo se han dado ciclos bastante favorables a la generación de empleo que, sin embargo, no han sido suficientes para mejorar los índices de paro en Canarias. Esto sin entrar en los sueldos que se pagaban con esos índices de paro. Es decir, hasta en los mejores momentos, en los momentos más propicios, hemos tenido tasas de paro muy elevadas, y sueldos bajos (Hernández, 2016).

Los agentes sociales y locales amplían estas explicaciones y argumentaciones. Así las organizaciones empresariales consideran que la crisis económica se cebó principalmente en el sector de la construcción con gran peso en la economía canaria, basada en el sector servicios y poco diversificada. Existe además un importante desajuste entre el sistema educativo/formación y el mercado de trabajo. Las ONG y redes sociales ponen el acento en la dependencia económica creada por los gobiernos autonómicos y la falta de proyectos a largo plazo que orienten la economía del archipiélago hacia sectores como el de las energías renovables, más productivos que el actual modelo de servicios básicos. En cambio los sindicatos señalan que la reforma laboral impuesta en 2012, ha dejado en manos de los empresarios los derechos de los trabajadores, reduciendo el margen de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

negociación del trabajador, con el objetivo de permitir que las empresas realicen fácilmente los ajustes que consideren necesarios para capear el temporal o maximizar el beneficio y por consiguiente los resultados obtenidos hasta ahora, son un lento descenso del paro y contrataciones precarias, concluyendo que no se logrará más competitividad con unos costes laborales y una presión fiscal más bajas.

Desde el ámbito de la investigación y la Universidad se analiza que se debe a una combinación de factores relativos a la oferta, la demanda y el marco institucional. En la demanda se perciben debilidades en el empleo de alta cualificación, con un perfil bajo de I+D+i, con un modelo que se repite basado en la “burbuja”, que genera y destruye empleo rápidamente, y con una segmentación del mercado de trabajo muy elevada. Aunque se pone el énfasis que “el dinero no crece en los arboles”, que se debe priorizar el gasto en políticas activas y evaluarlo. Al existir un mercado tan precarizado hay muchas empresas buscando trabajadores y trabajadores buscando trabajo, lo que eleva la rotación y la contratación temporal, por lo que resulta difícil para Canarias alcanzar los objetivos de empleo de la UE en 2020. Entre los factores determinantes de la futura intensidad en generación de empleo se hace referencia a la especialización productiva canaria, la escasa empleabilidad de la mayoría de los parados de baja cualificación y la coyuntura económica internacional. Canarias tras la crisis de 2008 ha estado al menos 93 meses consecutivos con una tasa de paro superior al 20%, siendo el mercado de trabajo canario similar al estatal pero con unas particularidades como son la especialización económica en actividades de baja productividad y que el ciclo económico se anticipa al que se produce en la península. La ausencia de demanda, las pobres expectativas, la destrucción de empleo de baja cualificación, la importante dependencia de decisiones políticas y económicas ajenas a la voluntad de los poderes públicos autonómicos, la falta de una estructura productiva industrial consistente y consolidada, la escasa diversificación de la economía canaria, la alta estacionalidad de la actividad turística, el volumen de economía sumergida y la falta de preparación académica de grandes capas de la sociedad canaria son otras de las principales causas mencionadas en las entrevistas realizadas que explican el alto nivel de desempleo en Canarias.

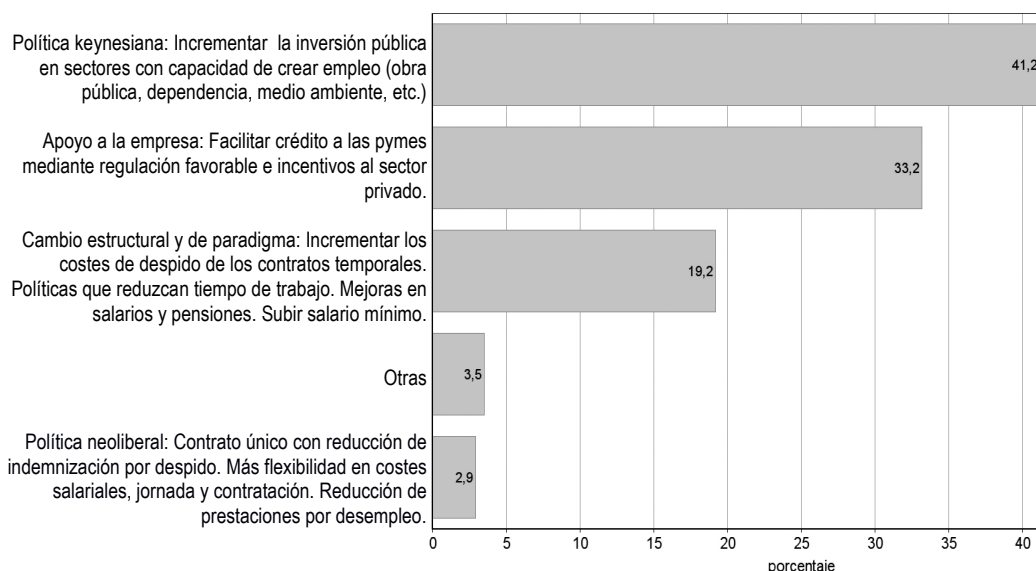
Desde un planteamiento de cuestionamiento del modelo de relaciones laborales actual, se señala que el empleo no es considerado un elemento vertebrador central del orden social y se asiste a una quiebra del pacto social keynesiano, en el ámbito regional, si bien nunca se ha cumplido al nivel de otras comunidades autónomas. Cuando las políticas económicas

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

de laissez-faire llevaron a la catástrofe de 1929, Keynes desarrolló una teoría económica completa para sustituirlas. En cambio en el año 2008, cuando el neoliberalismo fracasó, no había nada, por eso para este planteamiento, el modelo actual de franquicias, paraísos fiscales y desgravaciones debe ser cuestionado y modificado (León Santana, 2016).

Los expertos, técnicos de empleo y AEDL señalan como principales causas del desempleo la propia estructura económica de Canarias, con componentes relacionados con la insularidad y el alejamiento continental, muy dependiente del turismo, del comercio y de la construcción y la falta de dinero en circulación. Las dimensiones de las demandas no invitan a la incorporación de muchas grandes empresas, no solo por su tamaño sino también por su estabilidad en el tiempo, de ahí que los mercados internos estén muy limitados, lo que genera una mayor inestabilidad en la estructura económica del archipiélago.

Figura A.2. ¿Qué orientación en las políticas públicas de empleo considera más acertada, eficaz y necesaria?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La conclusión para los entrevistados es que se considera más acertada, eficaz y necesaria, la política keynesiana o socialdemócrata (41,2%) que defiende incrementar la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

inversión pública en sectores con capacidad de crear empleo (obra pública, dependencia, medio ambiente, etc.), y considerada por la mayoría como la que puede generar más volumen de empleo en el corto plazo. Como segunda opción con más respaldo están las denominadas como medidas de apoyo a la empresa (33,2%), que consisten en facilitar crédito a las pymes mediante una regulación favorable y las subvenciones e incentivos al sector privado y como tercera opción está quienes se inclinan por un cambio estructural y de paradigma mediante incrementos de los costes de despido en los contratos temporales, políticas que reduzcan tiempo de trabajo, mejoras en salarios y pensiones y subir el salario mínimo (19,2%).

Los resultados de las entrevistas dan resultados con tendencias muy similares al Delphi de 2014, salvo que es mucho más bajo en Canarias el respaldo a la política neoliberal (a nivel estatal el 13% y en Canarias solo el 2,9%). Quienes están cerca de estas posiciones neoliberales se inclinan por las propuestas de apoyo a la empresa, y solo un alcalde y una representante empresarial proponen recetas neoliberales, pero como elemento secundario y marginal, percibiéndose como en los últimos años ha disminuido su aceptación, quizás debido a la aplicación y efectos de los recortes. El planteamiento radical o neomarxista también resulta también minoritario, engrosando el bloque emergente más heterogéneo que preconiza un cambio estructural y de paradigma.

La parte Institucional y Política de las entrevistas se pronuncian en ocasiones de forma contradictoria defendiendo políticas keynesianas y tesis cercanas al cambio de paradigma, aunque desde los gobiernos hayan aplicado rigurosos recortes. Dentro de esa orientación keynesiana se pone énfasis en mejorar el valor añadido, señalando que "no hay sino que pasearse por ciudades y polígonos que fueron construidos para albergar industrias auxiliares de grandes centros de producción y de distribución y que hoy se han convertido en sedes de empresas tecnológicas. Lo que ayer era una nave industrial, hoy es una empresa en la que se diseña software que se exporta a diversas partes del mundo y que genera nuevas alternativas a su alrededor con proyectos empresariales que les prestan servicios". "Tenemos un problema de modelo: durante años hemos estado sostenidos en dos sectores, la construcción y el turismo, creando empleos vulnerables. Y el empleo más vulnerable a las externalidades es el empleo de poca calidad porque se crea muy rápido pero se destruye mucho más rápido aún cuando el viento no sopla a favor. Y eso saca a relucir problemas de mayor calado en el modelo y en su estructura. Crear empleos de calidad es invertir en la seguridad del trabajador y la trabajadora pero también trabajar en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

la solidez de la economía canaria" (Hernández, 2016).

Los agentes sindicales señalan que padecemos un modelo productivo agotado, con poca diversificación de la economía y que se incentiva la contratación temporal y precaria. Ante esta precariedad galopante proponen abrir debates acerca de una renta mínima por unidad familiar, tomar iniciativas para recuperar a las personas excluidas y fomentar la Formación Profesional y la formación vinculada a la contratación.

La representación empresarial en cambio opinan que la mejor política es la creación de empleo a través del incremento de la actividad económica, de la competitividad y de la diversificación de la actividad económica. Proponen la reducción de las cargas de seguridad social a las empresas, defendiendo la incorporación de partes de éstas a un fondo del empleado que ayude a eliminar el coste de despido. Tanto si una persona es despedida como si quiere irse de un empleo puede usar este fondo y "se va con él" al nuevo empleo. Según la opinión empresarial esta iniciativa (*mochila austriaca*) consigue dinamizar el mercado de trabajo tanto para el trabajador como para el empresario.

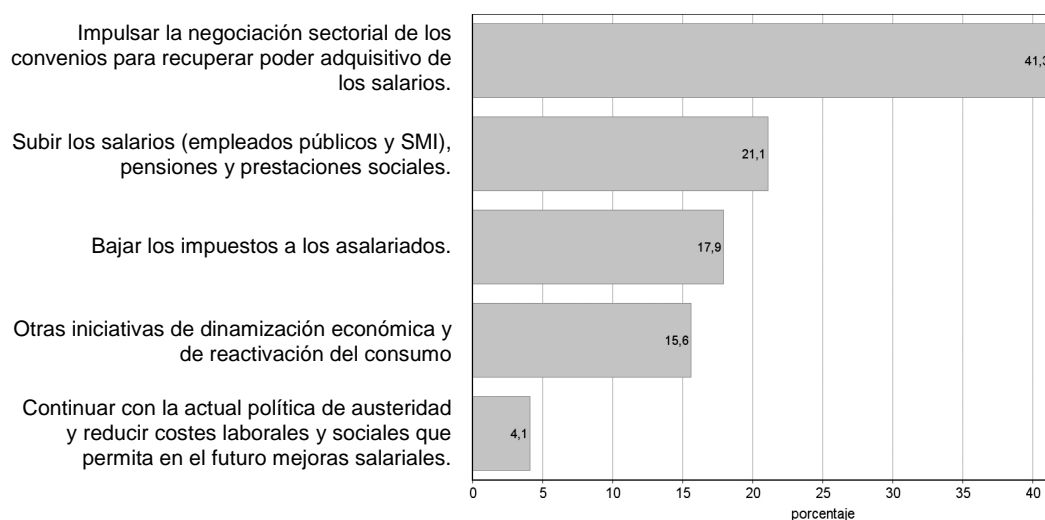
En el ámbito de la investigación y la Universidad se afirma que la política económica general que se aplique tiene impactos sobre el empleo, no pudiendo aislarse y sin que existan recetas mágicas. Entre las políticas de apoyo a la empresa, se propone una mejor cualificación empresarial, con un cambio de la cultura de la empresa, una mejor adaptación al territorio, el aprovechamiento de los recursos endógenos y suplir deficiencias de la educación. El cambio estructural pasa por impulsar el empleo cualificado, de alta productividad y las cadenas de valor añadido, ya que España casi es un desierto digital. Desde el ámbito del Derecho Laboral se defiende una apuesta decidida por parte de los poderes públicos de medidas que incentiven la inversión, por una parte, y la mejora de la capacidad adquisitiva de la población trabajadora por otro. Ello requiere una base impositiva sólida y unas relaciones laborales que apuesten por la formación y cualificación del personal y que tengan su reflejo en la mejora de los salarios actualmente percibidos.

En 2017 se percibe un escenario muy importante para Canarias y para las Regiones Ultraperiféricas (RUP), considerándose un año de discusión estratégica. Además se plantea como reto la recuperación del PIEC que se perdió en el periodo de austeridad, introducir mejoras en el REF, constatando que se ha avanzado poco en los programas europeos (transporte, movilidad, energías limpias, etc) y en el mejor diseño de las RUP en el marco europeo (Rivero Ceballos, 2016).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Los Técnicos y expertos de empleo entrevistados plantean que las políticas públicas deberían ya hace un tiempo haber sufrido una remodelación importante, ya que en 30 años de Políticas activas de empleo poco se han modificado las líneas de actuación al respecto, con un modelo estático, muy centrado en la oferta que poco ha tenido en cuenta las necesidades de los territorios. Por tanto la situación de crisis hubiera sido ideal para resetear el sistema e implantar un nuevo modelo de políticas que realmente fueran dirigidas al empleo, en todas sus dimensiones, no tan sólo en número, sino en calidad y contenidos. La inversión pública debe ser un motor imprescindible de la actividad, un agente dinamizador pero sin sustituir a la iniciativa privada, teniendo en cuenta que sin financiación no puede haber futuro ni a medio ni a largo plazo.

Figura A.3. ¿Cree que la Administración debería tomar alguna iniciativa para mejorar la capacidad de consumo?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La iniciativa más citada que se considera más eficaz, es impulsar la negociación sectorial de los convenios para recuperar poder adquisitivo de los salarios (41,3%). Con menor frecuencia en las respuestas, también se propone subir los salarios (empleados públicos y SMI), pensiones y prestaciones sociales (21,1%) o bajar los impuestos a los asalariados (17,9%), según la orientación ideológica y metodológica del entrevistado. Se recogen muy

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

parecidas tendencias en el Delphi estatal de 2014, concluyendo que las últimas regulaciones laborales han servido para reducir el coste del trabajo y han empeorado la calidad del empleo (Pastor, 2015; Miguélez *et al.*, 2015b: 16).

Desde la parte institucional y política se insiste que la Administración Pública debe ser facilitadora de la actividad económica disminuyendo los costes de transacción de los administrados, pero su efecto debe ser de palanca, y no de financiador principal. Aunque hay quienes defienden fervientemente presupuestos mucho más expansivos y mayor progresividad fiscal, se considera de forma general necesario adoptar medidas de política económica que no acaben convirtiéndose en problemas estructurales, porque "estamos en una fase en que debemos evitar los mismos errores que se han venido produciendo en el pasado, ahora que tenemos muy fresca la herida que produce la mala planificación".

Los agentes sindicales ponen el acento en la lucha contra la precariedad laboral y la economía sumergida y las ONG defienden la economía del bien común, con el establecimiento de una escala entre el mayor y el menor salario dentro de una empresa, y que el que más cobra no lo haga diez veces por encima del que menos. Las organizaciones empresariales proponen en cambio bajar los impuestos a las empresas e incrementar el gasto público en inversiones e infraestructuras que permitan generar actividad económica y crear empleo.

El Gobierno de Canarias en 2016, impulsa un Plan de Lucha Contra la Explotación Laboral que consiste en intensificar la actuación inspectora con el fin de promover la calidad en el empleo y vigilar que se cumplan las condiciones laborales que regula la normativa. En una primera fase se han revisado 4.325 contratos de trabajadores y trabajadoras, mostrando su confianza que en una segunda fase se logre duplicar esa cifra (Hernández, 2016). La Inspección de Trabajo ha detectado empleo irregular en el 30,5% de las 9.359 empresas inspeccionadas (Atienzar, 2017).

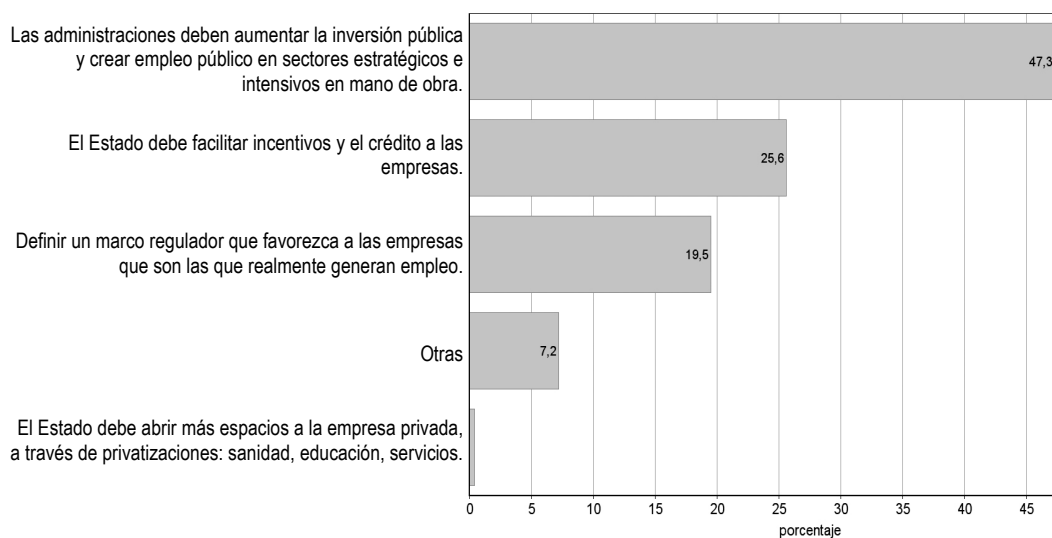
En el ámbito de la investigación y la Universidad se resalta que las tesis neoliberales tienen débil base empírica y hay un reconocimiento generalizado de haberse excedido en Europa con los recortes y el "austericidio", insistiendo que hay que mejorar la formación y la empleabilidad de los trabajadores. Hay quienes como el Catedrático de Economía Rivero Ceballos proponen reducir los costes laborales en Canarias, sin reducir el consumo, a través de cambios en las bonificaciones, planteando una reducción drástica (50%) de la cotización de la seguridad social con un carácter temporal, que sería compensado por el Estado y con la consideración de ayudas al empleo. Eso permitiría mejorar la posición de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

las empresas y mejorar de forma relevante sus cuentas de explotación, con la consecuente suspensión de los incentivos del REF ligados a esta reducción de la Seguridad Social. Se estima necesario vincular esta exención del 50% a todos los contratos celebrados en Canarias como parte del REF (Rivero Ceballos, 2016). Esta propuesta es bien acogida desde el ámbito político, aunque se considera necesario cuantificarla, mientras los sindicatos dudan mucho de su viabilidad y de su utilización sesgada. Desde el ámbito del derecho laboral se propone potenciar el diálogo social para que los agentes sociales pacten acuerdos laborales que mejoren la capacidad adquisitiva de la población trabajadora y en el ámbito competencial de cada Administración, una política impositiva que refuerce el poder de compra de la población más desfavorecida.

Los técnicos y expertos de empleo y AEDL consideran que el papel de la Administración pública es clave en este sentido, como motor del consumo propio y de sus administrados, aunque el principal problema con el que se han encontrado es que las Administraciones Públicas han llegado a la situación de crisis peor que las empresas privadas, sin recursos, muy endeudadas y con poco margen de maniobra. También se señala una mejora del sistema fiscal como redistribuidor de la renta, apostando por una progresividad en su estructura.

Figura A.4. ¿Qué papel le da al Estado o al mercado en la recuperación del empleo y la economía?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Mayoritariamente por parte de los expertos entrevistados (47,3%) se concluye que las administraciones deben aumentar la inversión pública y crear empleo público en sectores estratégicos e intensivos en mano de obra. Con menos respaldo (25,6%) se proponen medidas para que el Estado facilite incentivos y el crédito a las empresas o se propone definir un marco regulador que favorezca a las empresas que son las que realmente generan empleo (19,5%).

En la parte Institucional/ Política se destaca la estrecha interacción entre empleo y políticas sociales, la necesidad de presupuestos más expansivos y favorecer el emprendimiento.

Así desde los máximos responsables de la Consejería de Empleo se destaca que “nuestro enfoque no consiste en reducir las cifras de desempleo a cualquier precio, de cualquier forma. Mi principal objetivo es mejorar la calidad de vida de los canarios y las canarias facilitándoles y promoviendo su acceso a un empleo digno; un trabajo que les dé para vivir, para hacer una vida independiente, sin requerir de ayudas externas para poder llegar a final de mes, o para tener un buen plato de comida sobre la mesa cada día. Impulsar el empleo de calidad, el empleo digno, requiere de un conocimiento amplio de la realidad canaria, de lo que sucede en nuestro tejido productivo y en las relaciones sociales. Sólo con buenos diagnósticos estaremos en disposición de poder proponer y promover políticas de empleo adecuadas (Revista Red Canarias Empleo nº 6, Hernández, 2016: 4)

Los sindicatos manifiestan que la recuperación debe estar supervisada e inspeccionada por el Estado para que este crecimiento sea equitativo en la sociedad y no se concentre en unos pocos y valoran como el REF no sirve como mecanismo anticíclico y actúa de forma perversa porque ayuda más a quien mejor está. Las ONGS y otras entidades sociales defienden políticas activas de empleo que asignen un asesor laboral o tutor a un número determinado de desempleados, aumentando la eficiencia de las oficinas de empleo y mejorando el porcentaje de parados insertados por los servicios públicos de empleo. Solo en la parte empresarial de una forma muy tímida y minoritaria se defiende que el Estado debe abrir más espacios a la empresa privada, pero no a través de privatizaciones sino de conciertos educativos y sanitarios y la colaboración público – privada.

Los empresarios consideran que cuanto menos regulación exista sería mejor para todos. A su juicio el Estado solo debe definir un marco mínimo regulador que sean las reglas de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

juego para todos los actores intervinientes en las políticas de empleo y las administraciones deberían limitarse a realizar inversiones públicas en sectores que quieran potenciarse en base a un plan estratégico nacional.

En el ámbito de la investigación y la Universidad se plantea ligar empleo con asuntos sociales y se critica a la cultura cortoplacista del empresariado canario que supone uno de los mayores problemas de calado cultural para el futuro. Desde planteamientos más radicales se señala que el dilema Estado/mercado es una falacia, ya que el mercado es creado y regulado por el Estado (ver *La Gran Transformación*, 1944 de Karl Polanyi). Desde este planteamiento, sin Estado no existe el mercado como lo entienden los conservadores y liberales.

Para los investigadores del derecho laboral es importante disponer de un potente instrumento presupuestario para fijar objetivos a conseguir, aunque no es menos cierto que las limitaciones y restricciones existentes desde el inicio de la crisis constriñen mucho su actuación. No se puede olvidar que un Estado no vive en una burbuja o en una torre de marfil aislado del exterior, sino que su relación con otros Estados es acusada, y su dependencia de decisiones que adoptan organismos internacionales es relevante.

Los técnicos, expertos de empleo y AEDL señalan que el Estado como legislador debería haber tomado cartas en el asunto y apostar por un modelo que realmente regenerara el tejido productivo, el empleo y la riqueza social, pero nos hemos encontrado con medidas de liberalización del mercado a todos los efectos –que no han ajustado el mismo sino que lo han desequilibrado más. “Los pobres son (somos) más pobres y los ricos son más ricos”, por tanto hay que ir con cuidado con el mercado, su oferta y su demanda libre, porque si negocian en igualdad de condiciones, puede funcionar, pero si parten de una situación de desequilibrio, con la negociación cada vez el desequilibrio será mayor.

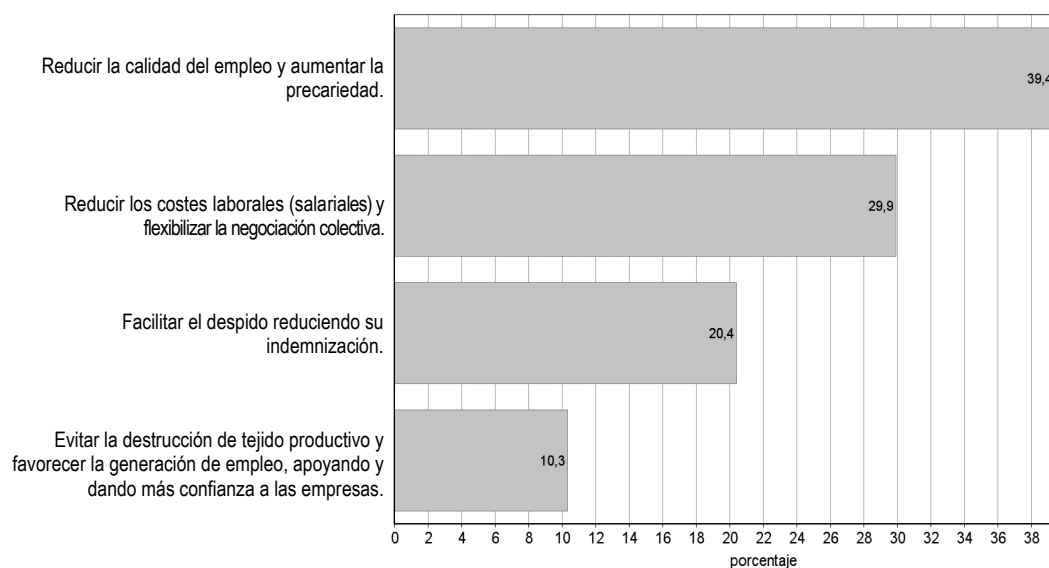
Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396

Código de verificación: jMIrHE9

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura A.5. ¿Cuál es el principal efecto de las reformas y regulaciones laborales que han tenido lugar en los últimos 6 años (2010-2016)?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Los resultados de las entrevistas señalan que las reformas laborales han servido reducir la calidad del empleo y aumentar la precariedad (39,4%), reducir los costes salariales, flexibilizando la negociación colectiva (29,9%) y facilitar el despido reduciendo su indemnización (20,4%). Se recogen similares tendencias al Delphi de 2014, siendo muy pocas las respuestas que señalan la creación de empleo como un posible efecto directo de las reformas laborales (Miguélez *et al.*, 2015b: 15).

Desde el ámbito institucional y político se reconoce que las reformas laborales, especialmente la última de 2012, han supuesto mucho desempleo y drama social.

Mientras las organizaciones empresariales señalan que se intentó favorecer la modernización de la negociación colectiva y hacernos más competitivos frente a otros países, los sindicatos critican sin contemplaciones sus efectos sociales perversos y las entidades sociales resaltan la pérdida de poder adquisitivo de los hogares y el aumento de la desigualdad de rentas.

Desde el ámbito de la investigación se estima que las reformas laborales han

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

implementado la legislación con influencias reales que han afectado a la dignidad laboral, y ha evidenciado que el problema del desempleo es un problema sistémico. Desde 1980 se han realizado reformas laborales con efectos muy limitados en la reducción del paro. Se destaca que han afectado a la calidad del empleo, sobre todo fomentado el temporal y el de tiempo parcial, y algunos piensan que ha servido para dinamitar el sistema de relaciones laborales no solo en la práctica sino también en el marco legislativo y de derechos laborales.

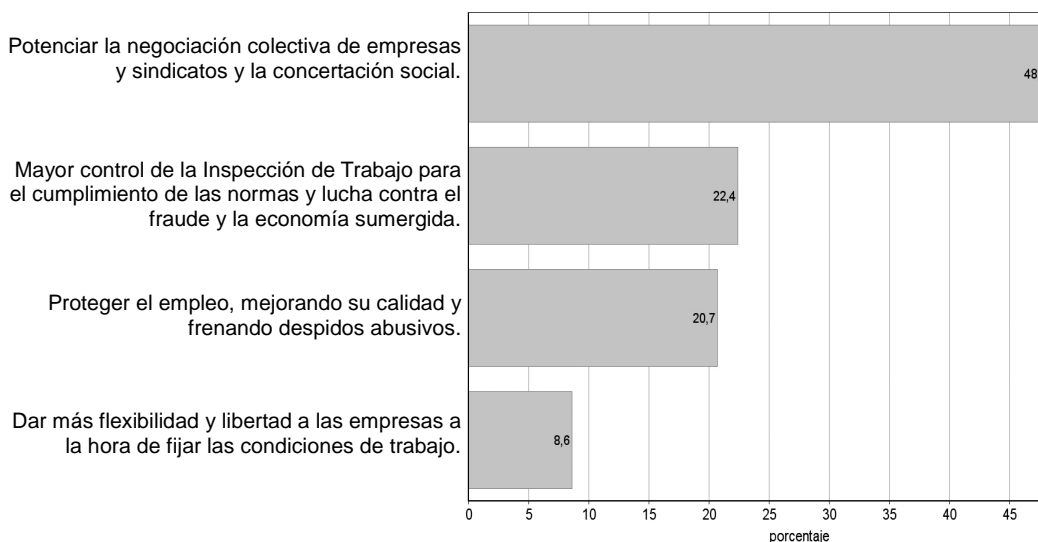
Desde el derecho del Trabajo se resalta la progresiva desregulación del mercado de trabajo y el incremento, en especial a partir de las reformas de 2012, del poder de dirección unilateral del empleador en la regulación y ordenación de las condiciones de trabajo, por la vía de la modificación sustancial, de las condiciones de trabajo. Se ha producido un debilitamiento del valor jurídico vinculante de la negociación colectiva estatutaria por las posibilidades abiertas por el art. 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de la desvinculación del convenio si concurren causas para ello y aunque no exista acuerdo entre las partes.

Los técnicos, expertos de empleo y AEDL indican que el principal efecto fue desregularizar el mercado de trabajo, dejando mayor libertad a los empleadores para que dispongan de mano de obra “buena, bonita y barata”. Las reformas no han aportado, un elemento de activación del empleo, sino que han servido para canalizar determinadas prácticas existentes. Aunque en la exposición de motivos se apueste por lo contrario, la reforma laboral de 2012 ha servido para facilitar el despido reduciendo su indemnización, reducir los costes laborales (salariales), flexibilizar la negociación colectiva, reducir la calidad del empleo y aumentar la precariedad.

Podemos sintetizar el conjunto de respuestas, diciendo que la reforma laboral ha dado a las empresas unos instrumentos y ha quitado otros a los trabajadores y como consecuencia de ello el coste del trabajo es menor y la calidad del empleo ha empeorado. (Recio, 2015; Miguélez *et al.*, 2015b: 16).

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.6. ¿Qué papel deben tener los agentes sociales y que posibles cambios en la regulación laboral considera necesarios?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Las respuestas más frecuentes por parte de los entrevistados a esta pregunta son en primer lugar la necesidad de potenciar la negociación colectiva de empresas y sindicatos y la concertación social (48,3%). En segundo lugar aparece la necesidad de un mayor control de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de las normas y para luchar contra el fraude y la economía sumergida (22,4%), seguido de diferentes medidas para proteger el empleo, mejorando su calidad y frenando despidos abusivos (20,7%).

En la parte Institucional/ Política de los entrevistados se pone el acento en el importante papel de la Inspección de trabajo y como recuperar derechos es vital. También se destaca la importancia de la colaboración entre administraciones públicas y agentes sociales, compartiendo conocimientos y experiencias

Para la parte empresarial este papel debe facilitar que nuestro tejido productivo sea más competitivo, salarios variables en función de la productividad, la simplificación administrativa, la modernización de las relaciones laborales, evitar la excesiva carga regulatoria. Las entidades sociales proponen medidas de reparto del tiempo de trabajo, rebajando el número de horas de la jornada laboral, de 8 a 6,5 para una mejor distribución del empleo, sin que afecte a los salarios y acabar progresivamente con la dualidad del

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

mercado de trabajo, potenciando la contratación fija. Los sindicatos coinciden con buena parte de estas iniciativas sociales y proponen recuperar el estado de bienestar y la concertación social no como una mera foto. Hay que recordar que los actores sociales no fueron tenidos en cuenta en las dos reformas laborales anteriores de calado (2010, 2012), aunque la opinión muy mayoritaria opta porque haya consultas previas a los cambios legislativos con sindicatos y patronales, planteando que no se deben plantear cambios sustanciales en las normas sin acuerdos sociales previos (Pastor, 2015; Miguélez *et al.*, 2015b: 18-19).

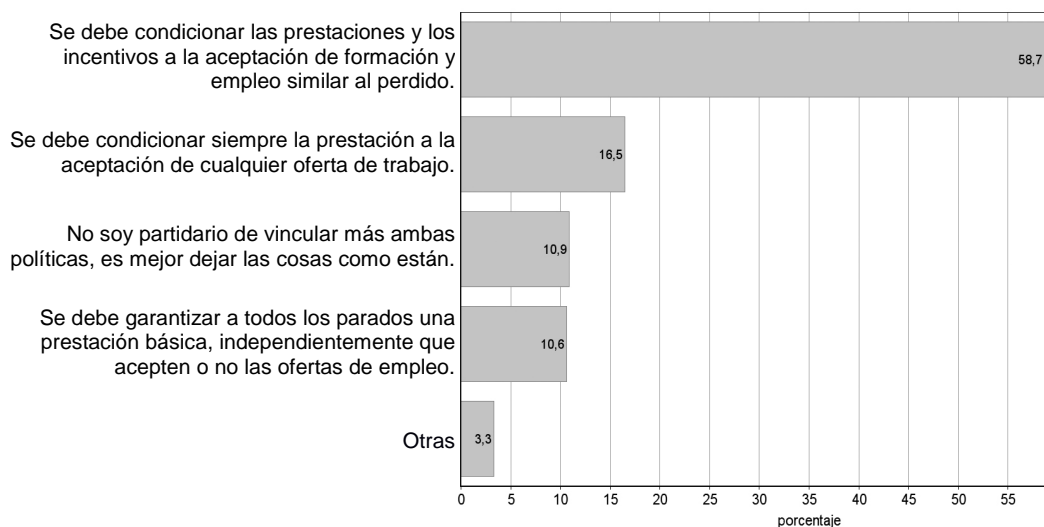
En el ámbito de la investigación y la Universidad se considera útil reforzar y cambiar el papel de los agentes sociales, especialmente de los sindicatos, promoviendo una auténtica concertación social que ha languidecido en los últimos tiempos. Hay planteamientos radicales que planean volver a dar centralidad al empleo en la agenda y el espacio público, lo que exige redefinir la política en otro modelo de orden social por inventar. La quiebra del orden social liberal y neoliberal, la crisis del Estado asistencial (mucho más débil que el de Bienestar). La emergencia de una nueva regulación de las relaciones laborales y del empleo, requiere cambios constitucionales similares a los del paso del orden jurídico liberal al socialdemócrata y es precipitado aventurar quienes serán los agentes sociales protagonista de esta urgente transformación social.

Desde el ámbito del Derecho Laboral se estima muy importante la presencia y participación activa de los agentes sociales en la ordenación de un modelo democrático de relaciones laborales. La negociación colectiva debe jugar un papel de primer orden en dicha ordenación, en estrecha relación con las normas adoptadas por el Parlamento y el ejecutivo en sus respectivos ámbitos competenciales, que deberán fijar mínimos a respetar obligatoriamente en todos aquellos contenidos nucleares de la relación laboral (jornada, salario, etc).

Para los técnicos, expertos de empleo y AEDL, los agentes sociales han jugado tradicionalmente un papel clave, que en los últimos años han perdido casi toda su importancia, ya que se ha gobernado y legislado al margen de los mismos. La situación de crisis ha justificado cualquier cambio, modificación o recorte, pero una estructura productiva como la española requiere negociación colectiva sólida y representaciones, sindical y empresarial, potentes para que las reglas generales, y las normas negociadas se cumplan, teniendo en cuenta la cultura legalista existente (Miguélez *et al.*, 2015b: 18).

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.7. ¿Es partidario de vincular más las políticas activas (formación, incentivos y contratos) y las políticas pasivas (prestaciones) de empleo?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La respuesta más frecuente sobre la posibilidad de vincular las políticas activas y pasivas es que ahora se debe condicionar las prestaciones y los incentivos a la aceptación de formación y empleo similar al perdido (58,7%). Como segunda opinión se propone que se debe condicionar siempre la prestación a la aceptación de cualquier oferta de trabajo (16,6%), en mucha mayor frecuencia que en el Delphi 2014, que solo alcanzaba el 4% (Miguélez *et al.*, 2015b: 22). De forma casi generalizada no se plantean recortes en las prestaciones, ya que la mayoría propone aumentar determinadas prestaciones como se ve en la figura A.8, pero vinculando de forma rotunda las políticas activas y pasivas.

La representación empresarial considera que las prestaciones deben estar totalmente vinculadas a la activación para el empleo, y que incluso se debe condicionar las prestaciones y los incentivos a la aceptación de formación y empleo similar o diferente al perdido. Mientras se obtengan prestaciones y no se disponga de formación ni entrevistas de trabajo deberían existir trabajos y/o actividades de interés colectivo.

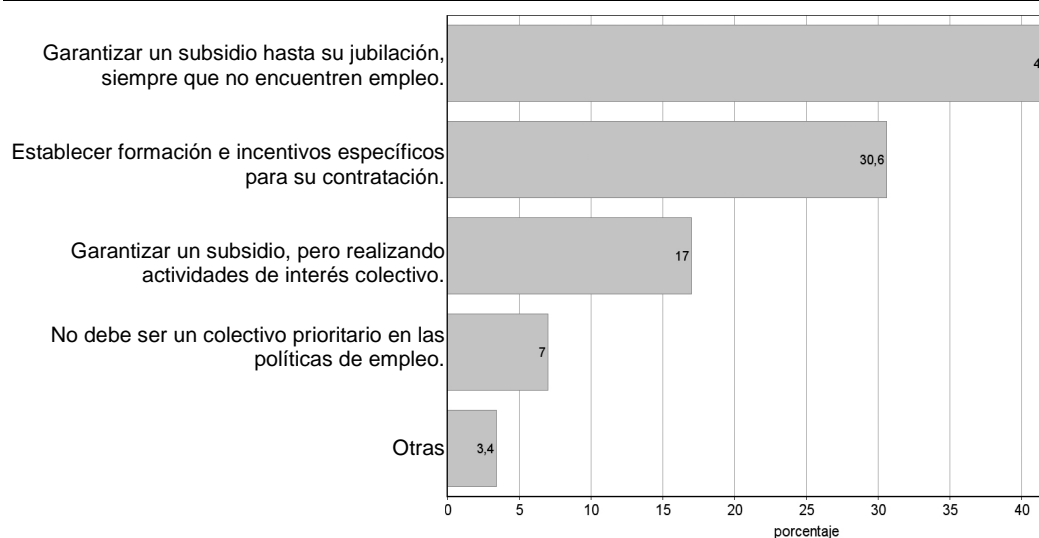
En el ámbito de la Investigación/Universidad se plantea que el objetivo debe ser un trabajador motivado, con amplia empleabilidad y cualificación, por lo que quitar recursos para motivarlo no parece adecuado. Hay planteamientos alternativos que proponen las

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

opciones de Rentas Básicas que pueden paliar el sufrimiento, como políticas redistributivas para mantener la cohesión social. Desde el Derecho del Trabajo se considera que todo aquello que contribuya a mejorar las posibilidades de formación de las personas desempleadas y su reincorporación al mercado laboral es positivo, aunque no se muestran partidarios de incentivar las contrataciones vía bonificaciones o exenciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, salvo para colectivos especialmente desfavorecidos, vistos los resultados poco positivos (Rojo, 2016).

Los técnicos, expertos de empleo y AEDL tienen posturas diversas, mientras algunos señalan que no se deben vincular ya que cada una de ellas cumple un papel distinto y pese a que pueden existir relaciones no se deben ligar necesariamente, otros manifiestan la necesidad de prestaciones condicionadas. En otros estudios una mayoría significativa (el 59%) señalaban que las prestaciones deberían incrementarse o permanecer como están, rechazando cualquier recorte y el 61% piensa que se debería llevar a cabo un cambio muy importante en las políticas pasivas, condicionándolas a actuaciones formativas o de aceptación de un empleo similar al perdido (Miguélez *et al.*, 2015b: 21).

Figura A.8. Para los desempleados mayores de 54 años, ¿Qué medidas considera más necesarias y adecuadas para su inserción sociolaboral?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La respuesta más frecuente en las entrevistas realizadas es que para los desempleados mayores de 54 años hay que garantizar un subsidio hasta su jubilación, siempre que no encuentren empleo (42%), seguida de la propuesta de establecer formación e incentivos específicos para su contratación (30,6%, muy superior al Delphi de 2014 que no aparecía reflejada entre las respuestas) y garantizar un subsidio, pero realizando actividades de interés colectivo(17%), con un nivel de frecuencia muy inferior al Delphi de 2014 (57%). Se percibe como la experiencia que se produce en otras partes del Estado, en la que los ayuntamientos ofrecen a personas mayores, empleos en actividades de interés comunitario, no se produce en el Área Metropolitana Tinerfeña, ya que esta fórmula tiene escasa presencia y experiencia, aunque sea una modalidad interesante que permite mejorar la cuantía de la futura pensión.

La representación institucional y política señala que con los desempleados mayores de 54 años se pierde una notable experiencia enriquecedora y los responsables de la Unión Europea manifiestan la importancia de este fenómeno, que motivó que se haya impulsado una Recomendación sobre los parados de larga duración, de fecha 15 de febrero de 2016 (Ranguelov, 2016) cuyos ejes principales son impulsar la inscripción, la evaluación, la inserción con planteamientos individuales y favorecer las relaciones más estrechas con los empleadores.

La parte empresarial considera que las medidas debieran ser las mismas para todos los colectivos, sin discriminación alguna. Ello haciendo especial hincapié en la mejora de las competencias profesionales de todos los trabajadores que redundará en la mejora de su empleabilidad, de su competitividad y productividad, por lo que plantean intensificar las políticas activas de búsqueda de empleo y solo en su defecto establecer formación e incentivos específicos para su contratación. Para las organizaciones sindicales y las entidades sociales es preciso buscar una solución para este colectivo que tras la crisis, se encuentra en una difícil situación de recolocación, por diferentes motivos, como son su mayor presencia en sectores especialmente castigados en la crisis, por estar obsoletos en las nuevas tecnologías, falta de formación, etc.

Para el ámbito de la investigación y Universidad hay que valorar la capacidad de resiliencia de los abuelos para servir de colchón social y mantener la situación de quienes sufren paro y aquellas familias sin ingresos. Parece necesario un contrato social con la configuración de un subsidio, evitando así las desestructuración familiar y social. En este sentido se insiste en que se debería plantearse medidas de discriminación positiva, para posibilitar la

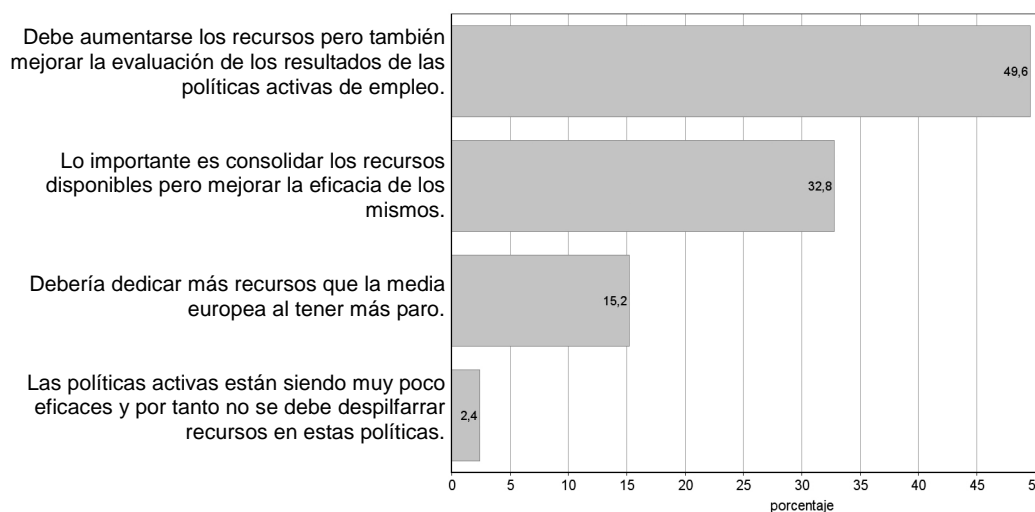
Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

contratación de un número determinado de trabajadores de dicha edad, entendiendo que la realidad laboral camina por un sendero completamente opuesto. La mejora de las condiciones laborales, tanto de formación como de adaptación de los puestos de trabajo y de seguridad y salud laboral, pueden contribuir a la incorporación, o al mantenimiento en su empleo, de los trabajadores de dicha edad.

Los técnicos, expertos de empleo y AEDL creen que es muy complicada cualquier solución para este colectivo, por lo que habría que centrarse en analizar sus características y posibilidades en cada territorio para valorar dichas actuaciones. Hay quien manifiesta, que es un problema de mayores dimensiones que el de los jóvenes, ya que estamos hablando de personas con cargas familiares, con muchas dificultades de entrada en nuevos empleos y de obstáculos evidentes en un reciclaje profesional.

El 86% de los participantes en el Delphi señalaban que los mayores de 54 años deben tener un subsidio hasta la jubilación, si no encuentran empleo, y de forma orientativa la cuantía del subsidio se situaría en torno a los 425€ (Miguélez *et al.*, 2015b: 22-23).

Figura A.9. Canarias (al igual que España) se coloca en los últimos puestos de la UE en recursos dedicados a políticas activas por parado/año. En relación con esto, ¿Cuál de las propuestas siguientes apoyaría?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La respuesta más frecuente a esta pregunta es que debe aumentarse los recursos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

dedicados a políticas activas por parado y año (49,6%) pero que también debe mejorar sustancialmente la evaluación de los resultados de esas políticas activas de empleo. Como segunda respuesta se pone el acento en consolidar los recursos disponibles mejorando la eficacia de los mismos (32,8%) y solo un 2,4% plantean nuevos recortes. La diferencia con el Delphi de 2014 es que en las entrevistas aumenta la demanda de mejorar en la evaluación de resultados y hay menor insistencia en la dedicación de más recursos. En la parte institucional se reconoce que las políticas activas están limitadas por los papeleos, la descoordinación y la mucha burocracia que las condiciona (Bermúdez, Medina, Yanes, 2016).

Para los agentes sociales es incoherente que los recursos de las políticas activas de empleo tengan tan poca importancia en Canarias, siendo una de las regiones europeas a la cabeza en mayor porcentaje de desempleo de la UE. El Gobierno autónomo se debe replantar, a juicio de las entidades sociales, donde reorganizar los recursos para incentivar el empleo.

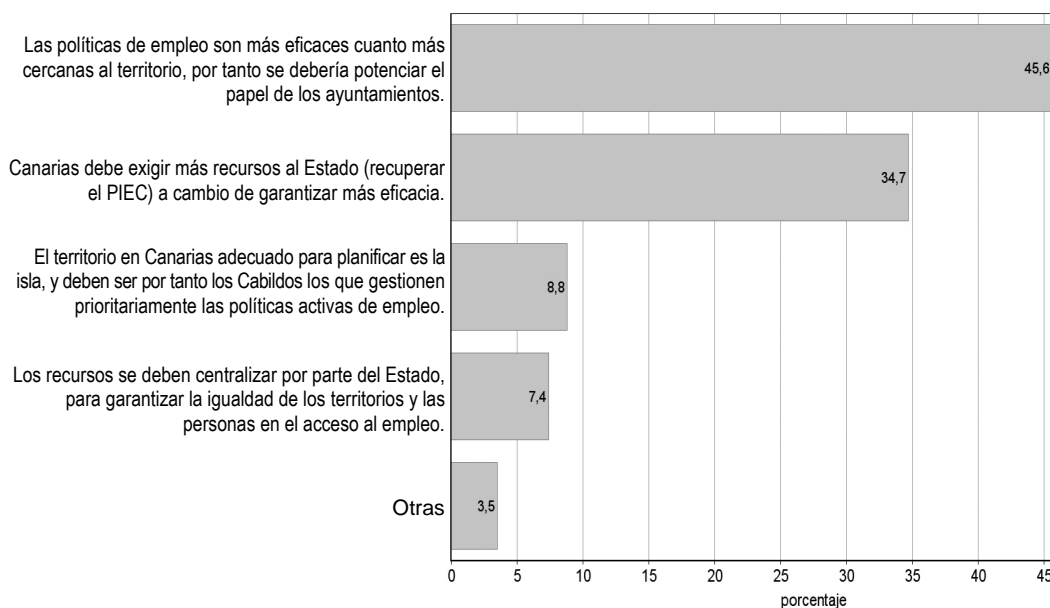
Desde el ámbito de la investigación y la Universidad se insiste que los cursos no pueden ser un fin en sí mismo ni son la solución, por lo que hay que fomentar la individualización, la inserción real y aprovechar habilidades no utilizadas, poniendo el énfasis en mejorar la eficacia de los recursos. Desde planteamientos rupturistas se señala que el carácter corrupto de este modelo social, hace de las políticas de empleo activas y pasivas un recurso para corromper, para conseguir prebendas electorales y materiales, y que los agentes sociales están contaminados por este modelo depredador que carece de principios éticos. Dicho de otro modo, las políticas activas de empleo tendrán un mejor resultado en aquellos países con una estructura sociopolítica más cohesionada, con un pacto entre las clases sociales que crea en un proyecto de país y de espacio local. En España, ni lo local, ni lo nacional se articulan adecuadamente de modo que es necesaria una revisión más general del modelo de convivencia. Señalan que desde el intento de modernización del país a partir de los años 80 siempre se han tenido elevadas tasas de desempleo y el ejército de reserva ha sido una política de mano de obra, no sólo para las empresas sino también para la política de empleo. En cambio desde planteamientos cercanos a FEDEA se insiste que países con menores problemas de desempleo y de competencias educativas de su población adulta, se gastan muchísimo más en políticas activas, no sólo por parado, sino también sobre el PIB, aunque sus medidas se fundamentan en procesos de evaluación, con criterios de eficacia y de eficiencia. No se

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

trata de desechar a la primera las iniciativas que parecen no tener los resultados esperados, sino reorientarlas a determinados colectivos, combinarlas y completarlas con los instrumentos de apoyo. Para ello, la mayoría de estos países han seguido un camino que nosotros apenas hemos iniciado.

Los técnicos, expertos de empleo y AEDL reiteran que debe aumentarse los recursos pero también mejorar la evaluación de los resultados de las políticas activas de empleo, ya que al hablar de limitados presupuestos públicos, esta medida se considera esencial y totalmente justificada. Señalan como se reducen recursos para las políticas activas de empleo, cuando una cuarta parte de la población activa está parada y agregan que tanto la Comisión Europea como el FMI aconsejan no sólo no recortar, sino dedicar más recursos. El argumento de la eficiencia también se podría rebatir diciendo que si con la mitad del dinero se pretende conseguir lo mismo que se conseguía hace unos años, manteniendo el presupuesto que había antes supondría poder obtener el doble de eficacia (Recio, 2015; Miguélez *et al.*, 2015b: 24).

Figura A.10. A la Comunidad Autónoma de Canarias se le exige más eficacia, pero en los últimos años reciben menos recursos para políticas de empleo, ¿Qué opción considera más idónea para mejorar esa eficacia?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Ante esta pregunta se considera de forma mayoritaria que las políticas de empleo son más eficaces cuanto más cercanas al territorio, y que por tanto se debería potenciar el papel de los ayuntamientos (45,6%). Además se insiste que Canarias debe exigir más recursos al Estado (recuperar el PIEC) a cambio de garantizar más eficacia (34,7%). Las entrevistas realizadas ponen el acento en una mayor territorialización y descentralización de recursos, con un protagonismo central de los ayuntamientos y en menor medida del Cabildo Insular (8,8%).

La representación institucional destacan el papel fundamental de las AEDL en los municipios, la necesidad de programas individualizados de orientación laboral y la exigencia de recuperar el PIEC (Plan Integral de Empleo para Canarias), proponiendo que estos recursos sean gestionados, directamente por los Ayuntamientos o en su defecto por los Cabildos, de acuerdo a unas directrices generales.

Los agentes sociales y locales defienden que las políticas de empleo deben ser coordinadas por la Comunidad Autónoma, y ejecutadas por los distintos agentes de diferentes ámbitos territoriales, y que siempre esas políticas estén adaptadas a las necesidades sectoriales y territoriales. Además reclaman recuperar los fondos del PIEC para compensar las diferencias territoriales, de ultraperifericidad y doble insularidad, que tiene Canarias. En este sentido los sindicatos manifiestan la necesidad de cambiar el contenido y alcance de las políticas de empleo.

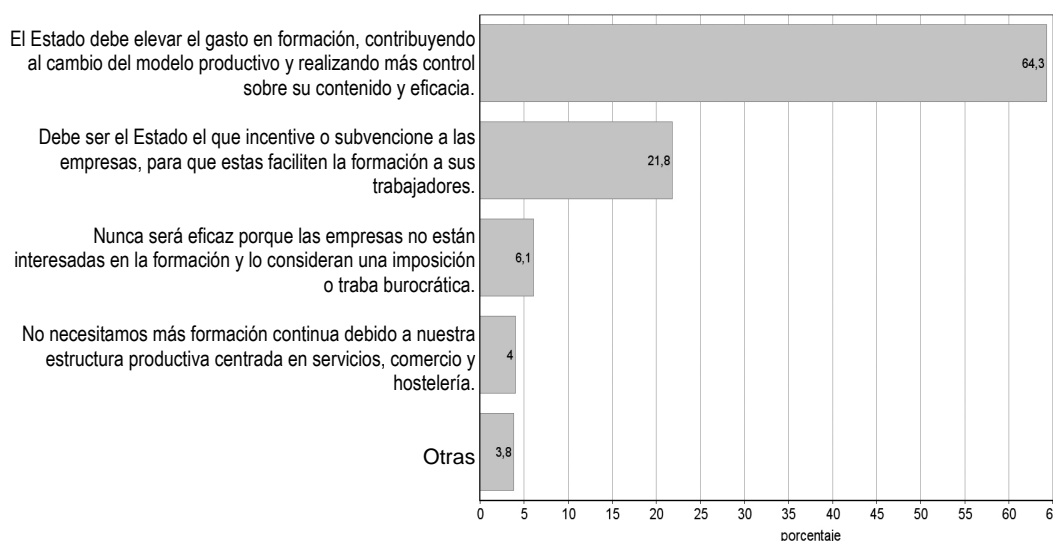
En el ámbito investigador se hace hincapié en que no importa tanto quien lo hace sino como lo hace. La territorialización de las políticas de empleo es positiva pero deben cumplir requisitos de eficiencia, y en este sentido se señala que se está desaprovechando las potencialidades de las regiones ultraperifericas, generando economías de escala y realizando estudios solventes que permitan jerarquizar niveles. El papel de los Cabildos en las políticas activas es positivo pero quizás más pensando en las islas de menor población y/o como apoyo a municipios más pequeños. Hay quien ironiza entre la vinculación entre políticas activas de empleo y voto, y como la gestión local del empleo puede potenciar el caciquismo, sin aportar más eficacia que el juego de lealtades y fidelidades que exige el empleo (León Santana, 2016).

Los técnicos, expertos de empleo y AEDL entrevistados, aunque reconocen que el marco general de actuación debe ser supramunicipal, la territorialización será siempre positiva, porque la realidad quien mejor la conoce son los ayuntamientos, con la debida

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

incorporación de los agentes económicos y sociales más representativos, que son los que generan una estructura económica y social básica. Para que las políticas de empleo sean eficaces debe aumentarse los recursos parado/año, evaluar la eficacia de estos recursos y potenciar el papel de los ayuntamientos, aunque se constata que los gobiernos en sus diferentes niveles no se han tomado en serio hasta ahora las políticas de empleo (Miguélez *et al.*, 2015b: 25-27).

Figura A.11. España dedica a la formación continua más de 1.000 millones/año, además de lo que dedican las empresas, ¿Por qué opciones, de las siguientes, se decanta o considera más adecuada?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Según los entrevistados el Estado debe elevar el gasto en formación, contribuyendo al cambio del modelo productivo y realizando más control sobre su contenido y eficacia (64,3%), o incentivando y subvencionando a las empresas, para que estas faciliten la formación a sus trabajadores (21,8%). La opinión en Canarias de que la formación “nunca será eficaz porque las empresas no están interesadas y lo consideran una imposición o traba burocrática” es minoritaria (6,1%) y mucho menor que en el Delphi estatal (20%).

La representación política e institucional resalta como se producen distorsiones en la

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

formación, y ponen el ejemplo concreto de como se realizó 3 cursos de escaparatismo el mismo día, en un municipio tinerfeño que no superaba los 5.000 habitantes (Medina, 2016).

Los sindicatos y los agentes locales manifiestan su criterio a favor de que el Estado eleve el gasto en formación para estimular un empleo de calidad. Además los empresarios deben tomar conciencia, aun sea por su propio interés, en contar con un capital humano de calidad preocupándose en formar y actualizar a su personal. La prioridad debe ser la FP y lograr tener jóvenes cualificados profesionalmente.

Las entidades sociales proponen fomentar la inversión por parte de la empresa en la formación continua de sus trabajadores, no mediante subvenciones, sino a través de la oferta de ventajas en la contratación pública, por ejemplo, a las organizaciones que formen a sus empleados. Las organizaciones empresariales manifiestan que deben ser las empresas y sus representantes (agentes sociales) quienes gestionen directamente los fondos, que ellos mismos aportan a tal fin, con el control adecuado para garantizar la mayor eficacia.

En el ámbito investigador se afirma que la formación continua y en las distintas dimensiones de las relaciones laborales, las relaciones entre la administración del Estado y las empresas no son de colaboración, sino de desconfianza, de presión, de juegos de suma cero, lo que dificulta repartir competencias, establecer objetivos comunes, despolitizar cuestiones trascendentales. La formación continua, las políticas activas de empleo, el modelo de Seguridad Social son elementos importados de otras formaciones sociales que no son asumidos por nuestros agentes sociales y adaptados a nuestra realidad con un objetivo común de generar desarrollo, bienestar, un proyecto de futuro, sino como gestión de presupuesto y recursos a repartir y pervertir (véase el fraude en los cursos de formación para desempleados en toda España).

Desde el Derecho Laboral se resalta que la importancia de la formación radica en la necesidad de mejorar las cualificaciones profesionales de la población trabajadora y para ello se necesita ciertamente disponer de recursos económicos. El montante a asignar dependerá de las circunstancias concretas del mercado de trabajo en cada momento, y con especial atención a la adaptación de la población ocupada para anticiparse a posibles reestructuraciones de la actividad productiva de sus empresas.

FEDEA propone valorar las modalidades de “mochilas individuales” formativas, e incentivar

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

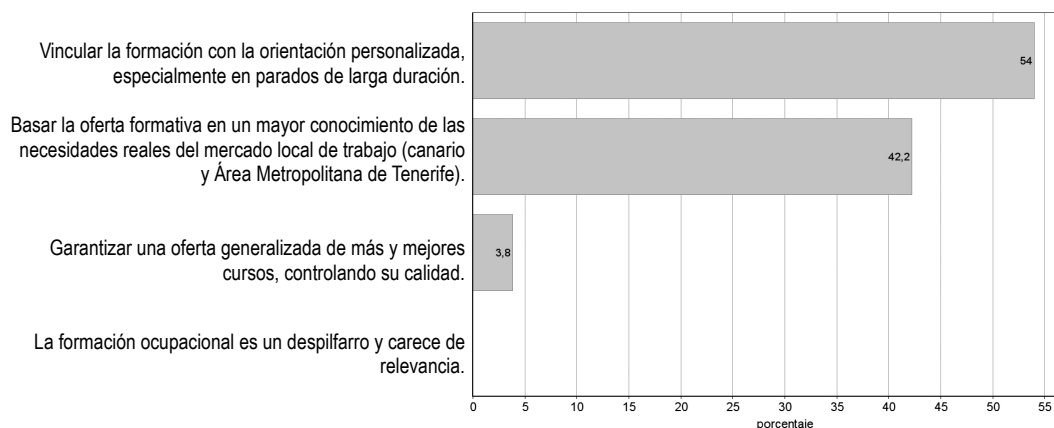
la cualificación en idiomas para el sector servicios. En países más avanzados, por ejemplo EEUU, se han dado cuenta que las políticas activas (en especial, la formación) no funcionan sin que sus beneficiarios dispongan de información sobre su rentabilidad, haciendo pública la lista de los centros proveedores de formación más eficaces, rompiendo el monopolio de las subvenciones destinadas a los agentes sociales y económicos y reflexiona por qué los países más avanzados en términos de formación para el empleo prácticamente no subvencionan a estos proveedores, sino que transfieren directamente los recursos hacia los beneficiarios. Para FEDEA queda mucho por hacer para cambiar este modelo de financiación, que sólo será eficaz cuando los proveedores compitan realmente entre ellos para mejorar su calidad y con mecanismos de control precisos que permita evaluarlos (Felgueroso, 2016).

Los expertos, técnicos de empleo y AEDL señalan que aunque los recursos son necesarios para cualquier actuación, no creen que en este momento el problema haya sido tan solo de falta o carencia de recursos (que evidentemente lo ha sido por los recortes) pero hay algo más profundo, y es que no se ha apostado con claridad por el empleo, ni por buscar qué hacer para generarlo. Los estamentos públicos han dejado pasar el chaparrón de la crisis, esperando la reactivación de la economía, sobre todo de la construcción, creyendo que se podía volver al modelo anterior. Algunos insisten que dudan que se pueda cambiar el modelo productivo, apostando por la formación, para añadir valor a las empresas y sus productos y servicios. Las empresas ya no forman a sus trabajadores, y eso es un grave error para el presente y para el futuro de esas empresas y de Canarias.

Se valora la necesidad de fortalecer el sistema educativo para reducir el abandono y el fracaso escolar, y se promueva que la administración incentive a las empresas buscando vínculos entre formación, innovación y productividad, cambiando la cultura empresarial ante una utilización cuestionable de los recursos de formación y porque la contratación en precario desincentiva dedicar esfuerzos a la formación (Lope, 2015; Miguélez et al., 2015b: 28-29).

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.12. Para mejorar y aumentar la eficacia de la formación ocupacional (desempleados) ¿Qué se debe priorizar?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Los entrevistados dan como respuesta más frecuente a esta pregunta que consideran necesario vincular la formación con la orientación personalizada especialmente en parados de larga duración (54%), y basar la oferta formativa en un mayor conocimiento de las necesidades reales del mercado local de trabajo del Área Metropolitana (42,2%). Estas respuestas tienen una muy similar tendencia al Delphi de 2014, aunque en este había mayor preocupación por la vigilancia sobre el buen funcionamiento de los cursos, y en las entrevistas realizadas para esta tesis se incide en la demanda de una evaluación más eficaz de la globalidad de las políticas activas. La orientación personalizada implica tener más expertos y mejor preparados en esa materia, siendo los cursos que mejor cumplen su objetivo aquellos que están basados en las necesidades reales del mercado de trabajo en un territorio concreto (Miguélez *et al.*, 2015b: 30).

Por la parte institucional se pone en relieve la importancia de realizar un mayor esfuerzo en la formación y cualificación, en insisten en profundizar en el nivel coordinador de las políticas locales. También se señala el rol positivo que deben jugar las entidades investigadoras, y las dos universidades públicas y las dos universidades privadas. Desde la Unión Europea se promueve la Agenda europea de competencias que se aprobó el 10 de junio de 2016 que contempla diferentes medidas : Recomendación sobre una garantía de competencias y conocimientos; iniciativa para revalorizar la FP; el impulso de las competencias digitales; revisar el marco europeo de cualificaciones; recomendación sobre

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

seguimiento profesional de licenciados y graduados; revisión del sistema EUROPASS; desarrollo de competencias sectoriales (automoción, tecnología marina, espacio, textil y turismo); medidas contra la fuga de personal cualificado, etc.

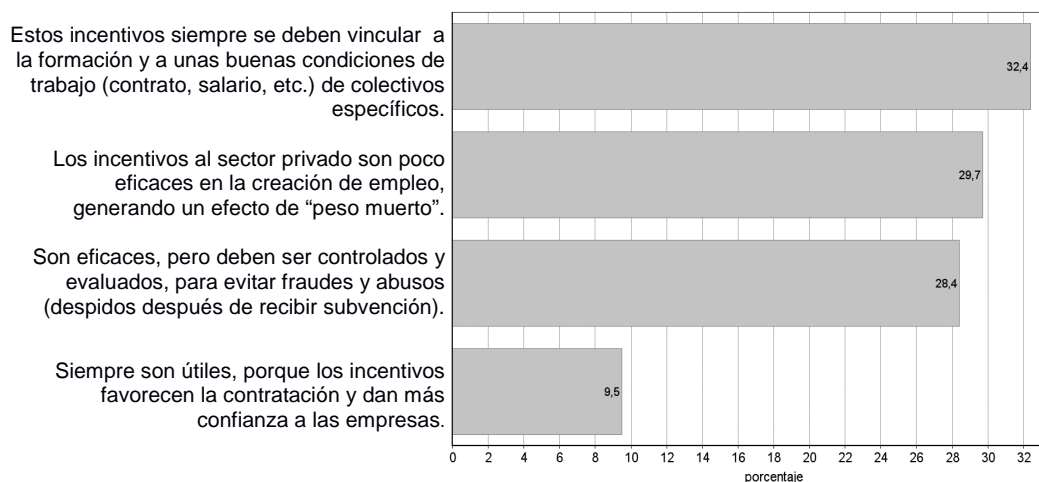
La representación empresarial promueve una formación (adquisición de competencias) vinculada a la realización de prácticas no laborales en las empresas, ligada a la formación y aprendizaje o al compromiso de contratación y siempre ajustada a las necesidades del mercado de trabajo. Los sindicatos en cambio ponen el acento en la necesidad de impulsar la enseñanza de idiomas (inglés), que no existe un modelo productivo cerrado, y que se debe promover la diversificación turística de alta calidad.

Desde la Universidad se pone en valor a figura del tutor en la formación con la orientación personalizada. Se señala la necesidad de una oferta de trabajo mejor formada o con una formación más adecuada a la estructura productiva local. Los desajustes son estructurales y de tal magnitud, que se plantean desde lógicas de acción irreconciliables, así si una cadena hotelera necesita un animador de piscina, no solicita la intermediación de una institución local para cubrir esa demanda, recurre a una ETT o a un portal de internet y el animador puede llegar de Latinoamérica o de Europa y trabajar en blanco o en negro. La fragmentación del empleo, las estrategias de empresas y de trabajadores sitúan a la formación en un nivel secundario. En un contexto de empleo escasísimo y en reducción, las políticas de capital humano de los años sesenta del siglo XX, son lo que una tiritita a una gangrena. Dicho de otro modo no hay sinergias entre la lógica del empleo en el siglo XXI y la lógica de la formación. Desde el ámbito investigador se insiste que hay que conocer muy bien, las necesidades formativas de los desempleados, y en qué sectores y ámbitos de actividad se está creando, o es previsible que se cree, empleo. Con este conocimiento, hay que orientar la formación adecuadamente, teniendo también presente el nivel formativo previo de las personas que participan en las actividades formativas.

Los técnicos, expertos de empleo y AEDL entrevistados señalan como interesante la fórmula que permita que la formación la gestione el propio demandante, con orientaciones del SCE si fueran necesarias, pero no suscribirse a la oferta cerrada impartida por instituciones financiadas con los fondos de políticas activas. Hay que tener en cuenta las necesidades reales de cada territorio, entendido como sistema local de empleo, y estudiar los movimientos migratorios vinculados con el empleo para poder tomar esas decisiones.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.13. Los incentivos al sector privado (subvenciones, bonificaciones, ayudas a la contratación) ocupan buena parte de los recursos de las políticas públicas de empleo ¿Qué medidas propone para garantizar su eficacia?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Los entrevistados señalan con mayor frecuencia que estos incentivos siempre se deben vincular a la formación y a unas buenas condiciones de trabajo (contrato, salario, etc.) de colectivos específicos (32,4%). Aunque una buena parte de los entrevistados (29,7%) consideran que los incentivos al sector privado son poco eficaces en la creación de empleo, generan un efecto de "peso muerto", ya que las empresas realizan contratos subvencionados solo si ya pensaban contratar. Los entrevistados manifiestan mayor preocupación por la evaluación de los incentivos (28,4%) que en el Delphi (18%), y aunque una parte considera que estos incentivos si son eficaces, la mayoría estima que siempre deben ser controlados y evaluados, para evitar fraudes y abusos (despidos después de recibir subvención), defendiendo que los recursos ociosos se deriven a otras políticas más eficaces como son la formación con contratación y la orientación personalizada (Miguélez *et al.*, 2015b: 34).

En el ámbito institucional se oscila desde el escepticismo sobre su utilidad y quienes si los ven positivo, pero solo en algunos casos justificados. Los agentes sociales y locales previenen de la utilización clientelar de estos incentivos, y las organizaciones empresariales señalan como positivas las bonificaciones ligadas a la contratación de colectivos específicos, los incentivos ligados a la intermediación del Servicio Canario de

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Empleo, y las subvenciones de formación en alternancia con el empleo o con compromiso de contratación. Desde los sindicatos manifiestan su cautela, y como los tramites en ocasiones son tan complejos que pierden su eficacia.

El catedrático de Economía de la Universidad de la Laguna José Luis Rivero Ceballos defiende para Canarias la reducción general a las empresas de la cuota de la Seguridad Social, sustituyendo al resto de incentivos. Considera que para el mercado de trabajo canario, con sus características singulares, esta reducción de la cuota de la Seguridad Social puede ser adecuada. En resumen esta propuesta parte de las siguientes premisas (Rivero Ceballos, 2016):

- a) Los actuales incentivos del Régimen Económico y Fiscal (REF) son incentivos a la inversión en la empresas que tienen beneficios como la Reserva para Inversiones en Canarias (RIC), la Deducción por Inversiones en Canarias (DIC) y el artículo 26 del REF que regula el régimen especial de las empresas productoras de bienes corporales en las Islas Canarias prevé una reducción fiscal del 50% tanto del Impuesto sobre Sociedades (IS) como del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), según los casos, de los ingresos derivados de la venta de mercancías de la agricultura, la ganadería y la industria. Es decir que en la actualidad justo a las empresas que no hay que ayudar se les ayuda. Por otra parte, una parte de la inversión sustituye empleo, así que una parte de los incentivos a la inversión van justo a lo contrario de lo que se pretende.
- b) Una reducción sustancial de las cotizaciones trata por igual a las empresas que tienen beneficios que a las que no lo tienen. Ayudan a las empresas más "apuradas" a mejorar la cuenta de explotación y mantener el empleo. A las que tienen beneficios, las mejoran y les permiten invertir más (si quieren), así que sustituye a la Deducción por Inversiones en Canarias (DIC).
- c) Especialmente beneficioso es para las empresas de nueva creación, pero no afecta competitivamente a las empresas ya existentes.
- d) Mejora los ratios de las empresas de cara al crédito, mejorando el número de empresas "solventes".
- e) La "bolsa" o caja común de la seguridad social no sufre porque son los Presupuestos Generales del Estado los que transfieren el coste del programa a la Seguridad Social.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

f) Ya existe esta reducción de cuotas en la UE, para los Departamentos Franceses de Ultramar(DOM).

g) Se puede pautar, por ejemplo, mientras la tasa de paro canaria supere la media estatal.

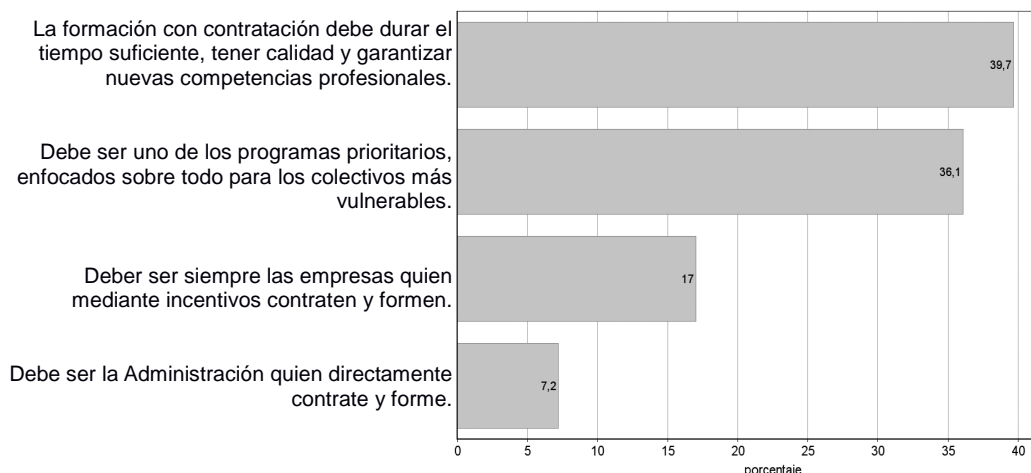
Otros profesores universitarios manifiestan que estos incentivos al sector privado pueden tener un efecto sustitución o “peso muerto”, y que deben vincularse a la necesidad de un cambio cultural de las empresas. Desde planteamientos más críticos se insiste en que su utilización perversa puede favorecer el clientelismo de las administraciones locales y afectar a la desigual participación de las rentas salariales en el PIB. Entre las críticas se manifiesta como estos incentivos son una evidencia del poder del sector privado, un efecto Mateo de premiar al más fuerte, contribuyendo con eficacia a erosionar el sistema de prestaciones sociales vinculadas al empleo (León Santana, 2016).

En el ámbito investigador cada vez más se cuestionan las bonificaciones indiscriminadas en la contratación, señalando que hay que ser muy selectivo en su uso, como en todas las ayudas que se pongan en marcha por los poderes públicos, para evitar subvencionar contrataciones o decisiones empresariales que se hubieran adoptado en cualquier caso con independencia de la ayuda recibida (Rojo, 2016).

Los expertos, técnicos de empleo y AEDL reiteran la necesidad de un control público, estableciendo el compromiso de permanencia del trabajador/a contratado. Señalan que si bien pueden tener alguna utilidad, están cerca de ubicarse en formulas fraudulentas y un abuso, por lo que sería necesario condicionar estas ayudas a las empresas con la generación de empleo real. Se producen críticas muy contundentes a la eficacia de estos incentivos y muchos la consideran un simple mecanismo de subvención parcial de contratos que, de todos modos, se habrían hecho, proponiendo que los servicios de empleo local, siguiendo la experiencia de Dinamarca, hagan un seguimiento para conseguir que esos empleos se consoliden una vez se acabe la subvención (Miguélez *et al.*, 2015b: 33-34).

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.14. La formación con contratación es poco utilizada y tiene escasos recursos en comparación con otras políticas ¿Qué cambios considera deben tener?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Las respuestas más frecuentes a esta pregunta van en el sentido que la formación con contratación debe durar el tiempo suficiente, tener calidad y garantizar nuevas competencias profesionales (39,7%) y que debe ser uno de los programas prioritarios, enfocados sobre todo para los colectivos más vulnerables (36,1%).

La parte empresarial propone mayor simplificación administrativa; más facilidades en la contratación de los servicios de formación necesarios; priorización de agrupaciones de pymes para poder optar a estos programas; convocatorias abiertas durante todo el año; condiciones de contratación adaptadas a las ocupaciones/sectores. Los sindicatos señalan la importancia de impulsar la formación en la industria y servicios de alta cualificación y las entidades y redes sociales destacan que en la formación con contratación debe existir sobre todo implicación por parte de las administraciones públicas.

Desde la Universidad se señala la importancia de la formación para el empleo cierto. Para ello se debe mejorar el papel de la FP, revalorizar su reconocimiento social, entendiendo que da como resultado trabajadores que resuelven los problemas prácticos, y en este sentido habría que aprender de Alemania, que impulsa una formación con una orientación más específica. Para los investigadores del derecho laboral es bueno y positivo vincular la regulación de las políticas de formación, y las ayudas que concedan los poderes públicos,

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

con la obligación de incorporar a la empresa un porcentaje mínimo de trabajadores formados. La experiencia es en general positiva al respecto, ya que ayuda tanto al interés de las empresas como de los trabajadores a dedicar más importancia a la citada formación.

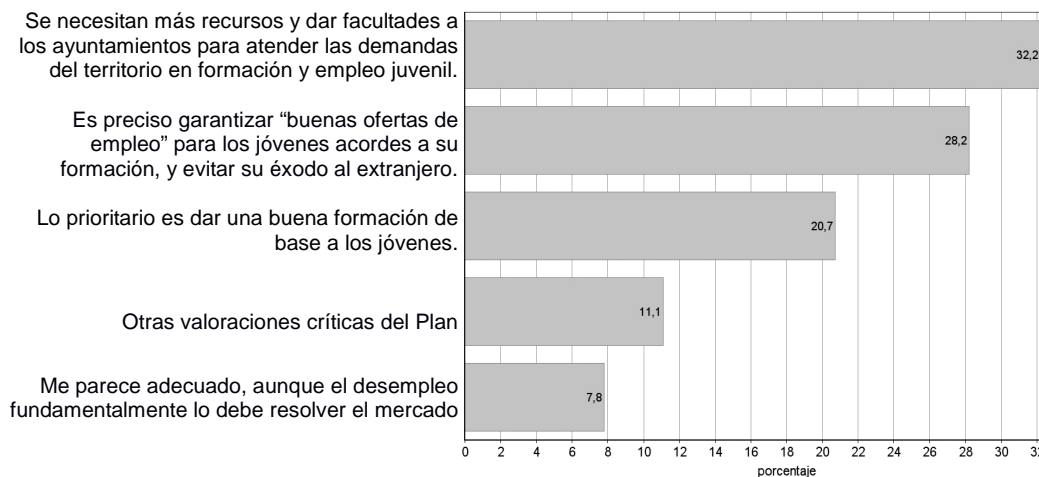
Los expertos, técnicos de empleo y AEDL entrevistados señalan que liberalizar el mercado de trabajo ha permitido instaurar un planteamiento empresarial de que el trabajador debe venir formado, motivado y con ganas, donde el empresariado ha obviado su papel de formador en ese proceso, no mostrando un claro compromiso con la formación en la empresa o para la empresa. Indudablemente se ha puesto en duda aquella máxima de la gestión de los recursos humanos de que el capital humano es el valor máspreciado que posee la empresa.

La situación de crisis ha demostrado que las empresas no han apostado por formar o reciclar a sus trabajadores, sino que han optado en muchas ocasiones por despedirlos, desaprovechando una rica experiencia. Una parte de los cuantiosos incentivos o recursos de fomento de la contratación se deberían derivar a la formación con contratación con garantías (Miguélez *et al.*, 2015b: 35).

En el marco de la creación del Espacio Europeo de Educación Superior, toma una relevancia mayor acorde con el interés por desarrollar capacidades más acordes con las necesidades del mercado laboral y los planes de estudio deben integrar periodos de prácticas que junto con la incorporación de nuevos métodos docentes y programas de formación y adiestramiento innovadores resuelvan el desajuste persistente que existe entre las cualificaciones de los titulados y las necesidades del mercado de trabajo. Los programas de becas formativas de inserción laboral y los programas de prácticas externas están siendo muy bien acogidos por los titulados y estudiantes universitarios. La media de satisfacción general en ambos programas está por encima de 8 en una escala de 10 (Ramírez Romero, 2015: 442).

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.15. El desempleo de menores de 25 años es objeto de preocupación en la UE, que financia parcialmente el Plan de Garantía Juvenil, ¿Cómo evaluaría la aplicación de este Plan de Garantía Juvenil?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La opinión mayoritaria de los entrevistados es que se necesitan más recursos y conceder más facultades a los ayuntamientos para atender las demandas específicas del territorio en formación y empleo juvenil (32,2%). También se considera que es preciso garantizar “buenas ofertas de empleo” para los jóvenes acordes a su formación, y así evitar su éxodo “voluntario” al extranjero (28,2%), con unas tendencias muy similares al Delphi del 2014.

Desde el ámbito institucional, en la UE se considera esta línea de actuación una de sus prioridades, de acuerdo con la Recomendación de 22 abril de 2013, que plantea que cada Estado miembro asegure que todos los jóvenes menores de 25 años, en un plazo de 4 meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal, reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o contrato de prácticas. Por parte de los Ayuntamientos se propone garantizar empleo a la finalización de los ciclos formativos con el objeto de ofrecer experiencia, a través de un programa temporal de prestaciones, aunque las administraciones insulares consideran que la aplicación de este programa fue muy burocratizada, que se perdieron recursos y que en el primer año de ejecución se salvó gracias a la agilidad del Cabildo Insular.

La Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias, a través

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

del Servicio Canario de Empleo (SCE), ha resuelto la convocatoria para la puesta en marcha de planes de empleo destinados prioritariamente a jóvenes inscritos en el Sistema de Garantía Juvenil en el ejercicio 2016, que se realiza en colaboración con los cabildos insulares y a través de la cual, un total de 1.436 personas accederán a un empleo, al tiempo que se forman para mejorar sus oportunidades de encontrar un empleo. El SCE destina a los nueve proyectos aprobados un total de cuatro millones de euros este año. Para 2017 este programa cuenta con otros cuatro millones de euros (Hernández, 2016).

Los sindicatos consideran poco útil este Plan ya que ha servido básicamente para generar becas precarias de investigación por 600-700 euros. Las organizaciones empresariales reclaman que el programa debiera ser ejecutado en su totalidad por las Comunidades Autónomas, ya que en la actualidad existe muy mala coordinación entre las medidas estatales y autonómicas. En general son necesarios más recursos y medidas dirigidas a formar a aquéllos jóvenes sin estudios en competencias básicas y competencias profesionales para el desarrollo de una ocupación, y principalmente medidas dirigidas a la adquisición al menos de una primera experiencia laboral.

Desde el ámbito de la investigación y la Universidad hay muchas críticas y se realiza una valoración poco positiva, ya que el mecanismo normativo, y el estrecho control efectuado por las autoridades públicas estatales, no han facilitado su efectiva aplicación y desarrollo. FEDEA analiza que 1 de cada 2 parados llevan en esta situación más de 2 años, y que en canarias el perfil de parado es más joven que a nivel nacional y tienen estudios inferiores, siendo la CC.AA. del Estado con más peso del sector servicios.

Los técnicos y expertos de empleo y AEDL plantean la necesidad de un plan de seguimiento, durante y sobre todo después de su ejecución, para analizar sus verdaderos efectos, que están en el largo plazo, y señalan que el horizonte temporal de los jóvenes debe permitir una buena formación de base, y que esta debe ser la prioridad.

Sobre las medidas en las políticas públicas de empleo que los entrevistados proponen específicamente para los jóvenes con la finalidad de evitar su éxodo “voluntario” al extranjero, la representación política pone el énfasis en la inversión en I+D+i y en el cambio del modelo productivo, proponiendo desde el ámbito local aumentar la política de becas y su cuantía, extender la enseñanza obligatoria a los 18 años y luchar contra los falsos becarios en la empresa.

Desde las ONG se propone fomentar los contratos de aprendizaje, contratos de prácticas o

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

becas con incentivos a la contratación fija de los jóvenes una vez finalizado el contrato. La representación empresarial entiende que son necesarias medidas específicas más allá de proporcionar la mayor cualificación necesaria y ajustada a las necesidades del mercado laboral, con reconocimiento en todo el espacio europeo, ya sea para su desempeño en nuestro territorio o en el exterior, y manifestando que el éxodo “voluntario” al extranjero en si no es malo, ya que da un aporte de experiencia al individuo. La representación sindical cree que se precisa conocimientos de los nuevos yacimientos de empleo y las profesiones más demandas, realizar una adecuada orientación laboral en las personas que demandan una colocación o recolocación en el mercado laboral, incluso motivarles y ayudarles al autoempleo.

Diferentes investigaciones concluyen que la crisis ha aumentado significativamente el nivel de paro entre los jóvenes, ha retrocedido su tasa de actividad, mejorado ligeramente los indicadores educativos, influyó poco sobre la emancipación residencial y los ha empobrecido en mayor medida que al resto de población (Martínez García, 2014).

Para los investigadores es muy difícil dar una receta mágica, constatando que ahora mismo solo vuelven los que le va mal en el extranjero. Señalan que hay que profundizar en una mejor relación entre el sistema productivo y el sistema educativo, favoreciendo las prácticas en las empresa, apostar por inversión en I+D+i. ya que en el futuro de la UE, se producirá una escasez de jóvenes cualificados, y las empresas serán demandantes. También se considera adecuado los contratos de prácticas, que estén medianamente bien pagados, en todo tipo de entidades y sectores públicos, para evitar que esos jóvenes se marchen y que se sientan útiles y trabajen al mismo tiempo.

Los economistas de una línea postkeynesiana resaltan la importancia y el futuro en Canarias de los Parques Tecnológicos en sus diferentes variantes: astronomía, astrofísica, energías renovables, recursos hídricos, biomedicina, investigación agraria y agroalimentación, producción audiovisual, servicios logísticos transcontinentales.

Desde los profesionales del derecho del Trabajo se señala que si el “éxodo” es para mejorar sus niveles educativos, adquirir mayores conocimientos y competencias, y perfeccionar sus habilidades lingüísticas, no es nada negativo, pero sí sería negativo si fuera única y exclusivamente por falta de ocupación o de posibilidad de poner en marcha proyectos emprendedores en España. Hay que pensar seriamente en planes de choque para el empleo de los jóvenes, y potenciación de auténticas prácticas formativas durante su actividad educativa. Los investigadores se muestran partidarios de un impulso de las

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

nuevas tecnologías, freelancer, multitasking, y el teletrabajo. En Canarias es preocupante que la Tasa de jóvenes nini (ni estudian ni trabajan) es de las más alta en Europa, existiendo serios riesgos de exclusión social y de efecto cicatriz en la sociedad. Según la información económica que disponemos la emigración laboral juvenil es de alta cualificación, por lo solo se podría suplir con un cambio de modelo de desarrollo y políticas de empleo público altamente cualificado.

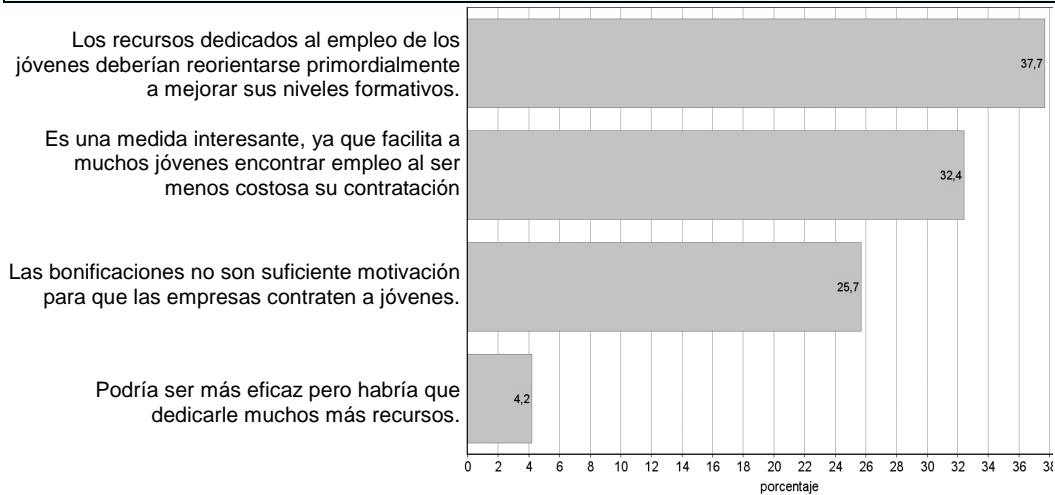
Los expertos, técnicos de empleo y AEDL señalan que lo que hay que trabajar es en el compromiso de las empresas en mantener sus plantillas y en regenerarlas en su caso con gente joven. Si hablamos más concretamente de jóvenes formados, se tiene que impulsar las políticas de I+D+i (la inversión en formación será devuelta en empleo y buen desempeño) y con dar mayores oportunidades de calidad en el empleo y a la formación dual. Los gestores de las AEDL señalan que es positivo generar incentivos a la importación de talento, ya que de esa forma se puede generar una sana competencia en el destino.

Diversas investigaciones proponen hacer frente al desempleo de los jóvenes con una apuesta seria por la mejora de la formación de los mismos, siendo en muchos casos la contratación una garantía para que esos jóvenes puedan acceder a la formación sin trabas económicas. De hecho, el programa europeo de Garantía Juvenil está abierto a esta modalidad, que no está siendo la prioridad de la administración española y que permitiría a muchas empresas disponer de una mano de obra mejor formada y más motivada. La realidad es que según el 97% de los expertos consideran que se ha avanzado muy poco en políticas de empleo para los jóvenes (Miguélez *et al.*, 2015b: 39-40).

Los programas formativos son clave para el futuro de los jóvenes y el nivel de desempeño de los tutores externos es crucial para garantizar el éxito de este tipo de programas y la satisfacción de sus beneficiarios. Se trata de romper mitos sobre la precariedad laboral asociada a los programas becas formativas de inserción laboral, ya que más del 60% de los beneficiarios de una beca de inserción laboral se han insertado en el mercado una vez finalizada la misma, de hecho, el 77% de estos insertados están trabajando en la misma empresa donde realizaron sus prácticas. El análisis de las creencias y actitudes para el empleo refleja que lo que más valora de un trabajo es la “oportunidad de aprender cosas nuevas”, “tener autonomía en el trabajo” y “estabilidad laboral” (Ramírez Romero, 2015: 443- 445).

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Figura A.16. La medida contra el desempleo juvenil a la que se dedica más recursos es la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados o de aquellos a quienes los nuevos empresarios jóvenes contratan. ¿Cómo califica esta medida?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La respuesta más frecuente entre los entrevistados es que los recursos dedicados al empleo de los jóvenes deberían reorientarse primordialmente a mejorar sus niveles formativos (37,7%), seguida de que la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social en las contrataciones de jóvenes parados puede ser una medida interesante, ya que facilita a muchos jóvenes encontrar empleo al ser menos costosa su contratación (32,4%), aunque un sector importante recela y piensa que las bonificaciones no son suficiente motivación para que las empresas contraten a jóvenes (25,7%).

La patronal piensa que las bonificaciones no es un incentivo para la contratación que se producirá sólo si existe tal necesidad, en cualquier caso son medidas insuficientes que no incluyen políticas de fomento del emprendimiento, por ejemplo. En cambio para las entidades y redes sociales las bonificaciones no son suficiente motivación para que las empresas contraten a jóvenes y además, merma negativamente los ingresos del estado en Seguridad Social.

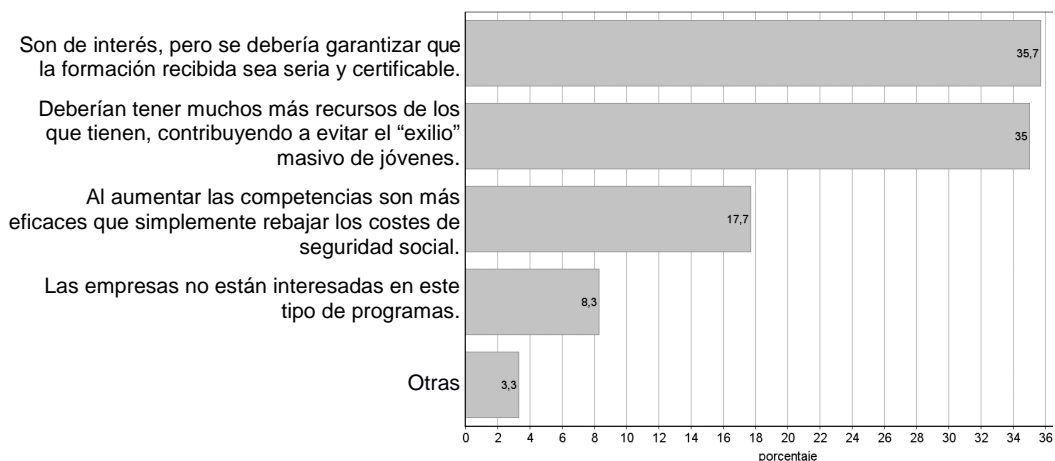
En el ámbito investigador, se manifiestan críticas al considerar que estas bonificaciones tienen un efecto limitado y poco positivo, sobre todo en relación a las políticas indiscriminadas de incentivación de contratación. En el caso de los jóvenes, para ser

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

eficaz, debe seleccionarse muy bien el grupo al que ha de dirigirse, que básicamente debería estar relacionada con el escaso nivel de conocimientos y con el tiempo de desempleo. Hay quienes señalan que a mayor escolarización menos paro, y que hay que fomentar nuevas demandas culturales y nuevas habilidades con la incorporación de las TIC y con una mayor sensibilidad por el medio ambiente.

Los técnicos de empleo y AEDL entrevistados creen que siendo medidas interesantes, son insuficientes, y deben venir acompañadas de otras medidas más estructurales, atendiendo a la realidad del mercado local de trabajo.

Figura A.17. Los programas de formación con contratación para jóvenes también tienen una cierta importancia (formación dual, formación + contratación, etc.). ¿Qué aspectos destacarías de los siguientes enunciados?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

De forma mayoritaria se pone el énfasis en que los programas de formación con contratación para jóvenes son de interés, pero deberían garantizar que la formación recibida sea seria y certificable (35,7%) y existe entre los entrevistados una significativa mayor preocupación (35%) por la falta de recursos para estas políticas que contribuirían a evitar el "exilio" masivo de jóvenes, que en el Delphi estatal (13%).

La patronal señala que la formación con contratación además de aumentar las competencias, mejoran su empleabilidad y sus posibilidades de inserción laboral,

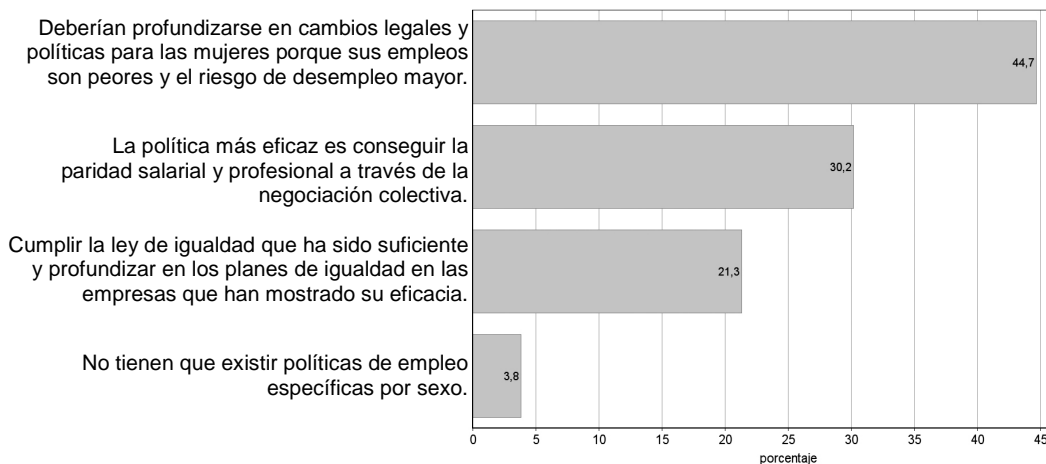
Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

ofreciendo además la posibilidad de adquirir una primera experiencia profesional.

Para los investigadores y la Universidad resulta importante la formación dual siempre y cuando tanto la administración educativa como las empresas afectadas jueguen cada una el papel que la normativa les asigna, garantizando la adquisición de los conocimientos educativos y laborales necesarios para el estudiante-trabajador, así como también el estricto respeto de toda la normativa laboral.

Los Técnicos y AEDL señalan lo importante que sería evaluar esa formación con contratación, para saber el valor que aportan a las empresas, porque el empresario posiblemente lo que necesita es que alguien le diga eso en números, en valor dinerario. Hay gestores de AEDL que piensan que esta modalidad ayuda a incrementar las competencias y que eso no incompatible con la bonificación a la seguridad social.

Figura A.18. Sobre posibles políticas de empleo para las mujeres desempleadas, ¿de cuál de las siguientes opciones sería más partidario/a?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

El empleo femenino es todavía percibido como secundario y supeditado a las necesidades de la familia. Las mujeres presentan menores niveles de participación en el mercado de trabajo y sufren peores condiciones de empleo, y la protección otorgada por el Estado, al basarse en la cotización y en trayectorias laborales tradicionalmente masculinas, otorgan una protección insuficiente a las mujeres, con una clara desventaja de los hogares que

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

tienen como sustentadora principal a una mujer. Por estos motivos no se puede realizar solo una mirada superficial en las tendencias de reducción de las desigualdades de género.

La mayoría de los entrevistados piensan que deberían profundizarse en cambios legales y políticas específicas para las mujeres porque sus empleos son peores y el riesgo de desempleo mayor (44,7%), coincidiendo muchos que la única política eficaz es conseguir la paridad salarial y profesional a través de la negociación colectiva (30,2%). La opinión de que no tienen que existir políticas de empleo específicas por sexo es muy minoritaria (3,8%) y menor que en el Delphi (12%).

Muchos expertos piensan que las cosas no son tan sencillas como para prescindir de la especificidad de los programas por género y dedicar una especial atención a las mujeres y que el problema fundamental está en el sector privado, donde se podría avanzar en igualdad real de oportunidades con políticas de normas claras, premios y sanciones, siendo muy pocos los que piensan que la práctica actual de transversalidad, es la posición adecuada, ya que el mercado por sí sólo no suele superar discriminaciones que le son funcionales (Miguélez *et al.*, 2015b: 41).

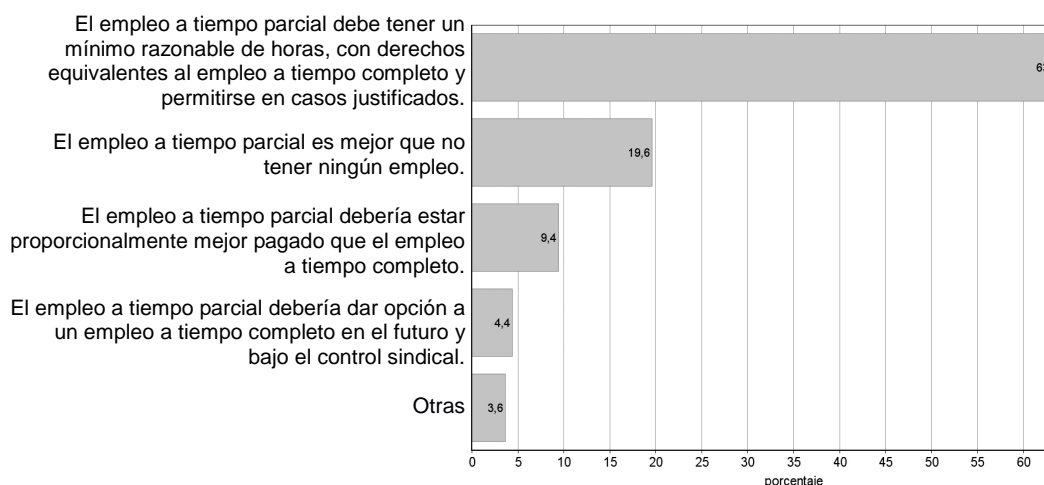
Desde el ámbito institucional se pone en valor iniciativas a nivel insular sobre emprendimiento femenino como “Pactar con ellas” (Medina, 2016).

Todos los agentes sociales y locales se manifiestan a favor de profundizar en cambios legales y políticas específicas para las mujeres, salvo matices de la patronal que considera que todas las políticas de empleo deben ir dirigidas a la mejora de la competencia y no ser necesarias medidas discriminatorias.

Los investigadores y en el ámbito de la Universidad resaltan la importancia de entender las diversas variables asociadas al género, y plantean analizar los factores de riesgos que afectan a cada colectivo para ver si necesitan ayudas. Desde el derecho del trabajo se defienden políticas de discriminación positiva, tanto respecto a medidas formativas como a políticas de contratación, según cuales sean los porcentajes de mujeres desempleadas en un sector o ámbito de actividad, y según cuál sea la tasa de participación femenina.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.19. ¿Qué papel debería jugar el trabajo a tiempo parcial en la recuperación del empleo?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La opinión muy mayoritaria de los entrevistados es que el empleo a tiempo parcial debería tener un mínimo razonable de horas, con los derechos equivalentes al empleo a tiempo completo y permitirse solo en casos justificados por la actividad de la empresa (63%), siendo una opinión más frecuente que en el Delphi (41%). Las tesis de que el empleo a tiempo parcial es mejor que no tener ningún empleo, es una opinión también más frecuente (19,6%) que en el Delphi (13%), aunque la parcialidad se vincule a una variante de la precariedad laboral.

El empleo a tiempo parcial afecta más a las mujeres que a los hombres y la problemática se deriva por el alto grado de no voluntariedad de este tipo de empleo, siendo España el país con mayor presencia de parcialidad en la Unión Europea. La división sexual del trabajo y la segmentación, incide que estos empleos sean de baja cualificación, mal pagados, con pocas horas y para puntas de producción (Carrasquer, 2015; Miguélez et al., 2015b: 43-44).

La patronal entiende que el empleo a tiempo parcial es necesario en determinadas ocupaciones y sectores de actividad, y en ocasiones supone una auténtica medida de conciliación. A los sindicatos solo le parece cuando sea voluntario por parte del trabajador.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Desde el ámbito investigador y universitario se señala que sería interesante analizar y recoger mejor en las estadísticas quienes querrían trabajar más horas, aunque se estima que al menos 65.000 personas en Canarias, están en esta situación y es un fenómeno que va a crecer, en los próximos años, como variante de la precariedad laboral. Para la academia más crítica, el modelo holandés y danés de empleo a tiempo parcial más Estado de Bienestar es de otra galaxia, comparado con el que se extiende en España en los últimos años.

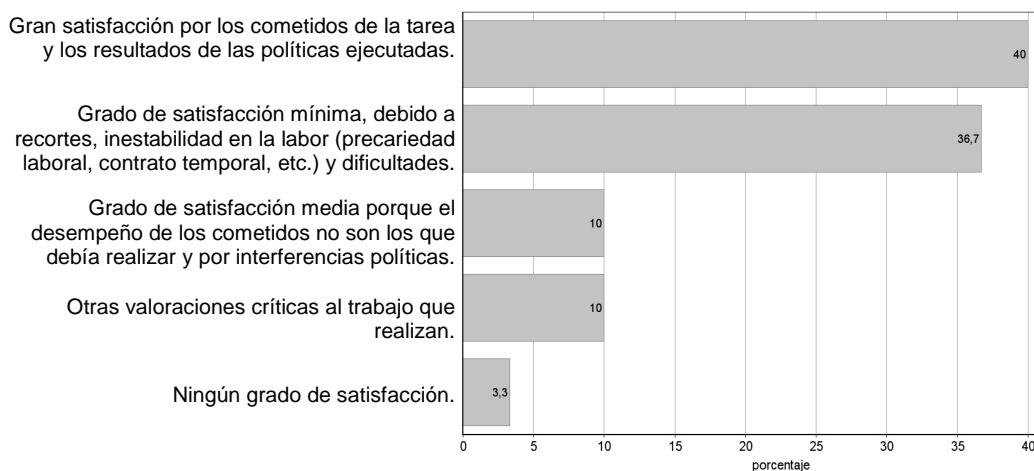
Desde el Derecho Laboral se entiende que el contrato a tiempo parcial bien utilizado, puede ser un buen instrumento de incorporación de jóvenes al mercado de trabajo, y de personas que desean compaginar la actividad laboral con otras responsabilidades, pero mal utilizado, y la realidad laboral española va por este camino, es un importante instrumento de desregulación de las relaciones de trabajo. Los investigadores vinculados a FEDEA señalan que Canarias es la CC.AA. con más peso del sector servicios y con mayor grado de parcialidad.

Los técnicos de las AEDL señalan que el empleo a tiempo parcial debería ser producto de negociación colectiva, adaptándose a los puestos de trabajo, a la circunstancias de las empresas y a las características de los demandantes. Los datos indican que el empleo a tiempo parcial es una alternativa de conciliación familiar, una buena forma de recuperación del empleo, siempre que no estemos dividiendo una jornada completa en dos o más partes.

El tiempo parcial permite compatibilizar horarios, estudios y responsabilidades, sobre todo familiares, permite hacer cosas que con otros horarios no se puede. Pero el tiempo parcial en España está poco promocionado, posiblemente mal regulado, con pocas coberturas y mal interpretado por el empleador, que lo ve como una posibilidad de disponibilidad del empleado. En muchas ocasiones el empleo a tiempo parcial se está utilizando como sustituto del completo y como una buena opción con la finalidad de evitar su uso fraudulento.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.20. ¿Cuál es el grado de reconocimiento social y satisfacción con su trabajo (AEDL, responsable político, investigador, experto, agente social etc.) y con la labor que realiza, relacionada con las políticas de empleo?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Existen posiciones polarizadas entre los entrevistados entre los que manifiestan una gran satisfacción por los cometidos de la tarea y los resultados de las políticas ejecutadas (40%) y quienes por el contrario tienen un grado de satisfacción mínima, debido a los recortes, la inestabilidad en la labor (precariedad laboral, contrato temporal, etc.) y las dificultades (36,7%). El Grado de satisfacción mínima se da más en los agentes sociales, los trabajadores de las AEDL y los Técnicos de los Servicios Públicos de Empleo. Y la mayor satisfacción se produce entre los políticos y de forma más matizada y limitada entre los investigadores y la Universidad.

Para la parte institucional hay que dar más protagonismo a quienes conocen mejor la problemática del empleo e impulsar el papel de las entidades locales.

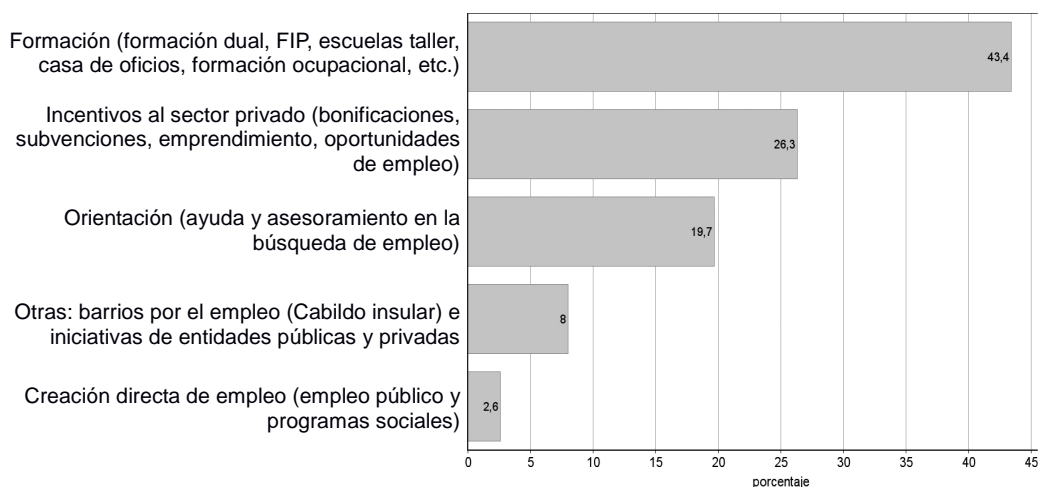
Entre los investigadores hay quienes creen que en general se valora las aportaciones efectuadas para mejorar las políticas de empleo y su eficacia para las personas trabajadoras y las empresas. Cuestión distinta es si se aplican o no tales propuestas, que lógicamente lo serán en mayor o menor grado según la sintonía de los gobiernos y parlamentos con aquellas. Pero también hay quienes piensan que la academia ha tenido poco reconocimiento en los últimos años. Los gobiernos han dado la espalda completamente a la Universidad, no teniendo en cuenta ni sus predicciones, sus consejos

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

ni sus estudios.

Los gestores de las AEDL, señalan que los técnicos son agentes necesarios, pero que en ocasiones tienen comportamientos endogámicos por no disponer de total autonomía e independencia política. Precisamente los técnicos manifiestan que existen demasiadas interferencias políticas en su labor.

Figura A.21. ¿Cuáles son las principales políticas o programas de empleo que se están desarrollando en la actualidad o se han desarrollado en su Ayuntamiento o en el Área Metropolitana de Tenerife?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

De forma mayoría los entrevistados manifiestan que las principales políticas o programas de empleo que se están desarrollando en la actualidad o se han desarrollado en su Ayuntamiento o en el Área Metropolitana de Tenerife son por este orden, primero la Formación (43,4%), en sus diversas variantes (Formación dual, FIP, las Escuelas Taller, casa de oficios, formación ocupacional, etc.), en segundo lugar los incentivos al sector privado mediante bonificaciones, subvenciones, emprendimiento y oportunidades de empleo (26,3%) y ya mucho más lejos los programas de orientación (19,7%).

La patronal entiende que debido a la amplia población del Área Metropolitana y su importante tasa de paro, se desarrollan prácticamente todas las políticas de empleo por ser territorio prioritario y contar en base a estos índices con mayor dotación

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

presupuestaria, salvo en muchísima menor medida la creación directa de empleo público, que por otro lado, no les parece una política adecuada de empleo.

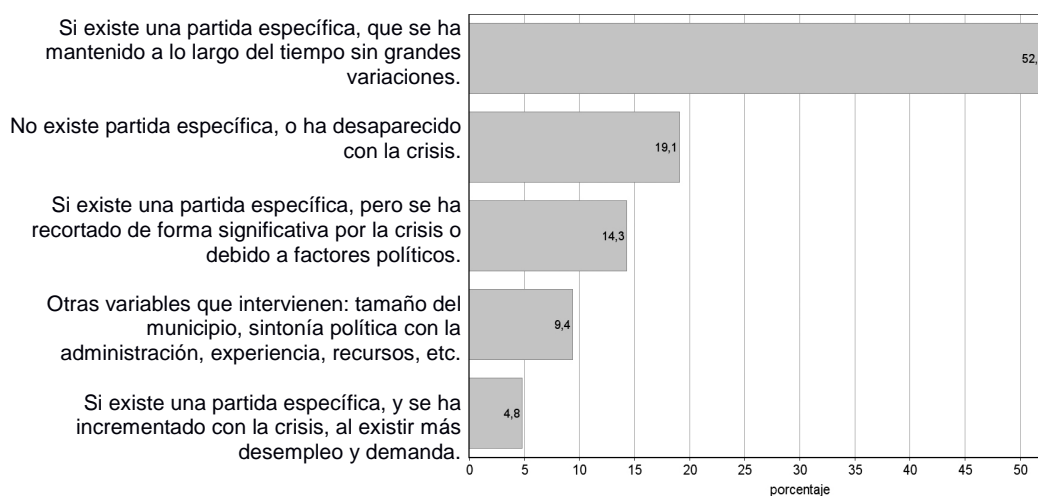
Sobre el grado de correlación entre la existencia de un programa de empleo, el tamaño del municipio y la experiencia de la AEDL, las respuestas dadas en las entrevistas vienen a señalar que existe un grado de correlación medio-alto. Desde el Cabildo se señala que las AEDL más activas son aquellas constituidas en municipios de 10.000 a 25.000 habitantes.

La patronal entiende que esta correlación entre los programas de empleo y el tamaño del municipio es alta, pero dicen desconocer la correlación que puede haber en concreto con la experiencia de la AEDL, aunque sí que la AEDL en general juegan un papel muy importante.

En los estudios de diversos investigadores, esta correlación es alta, ya que a mayor tamaño del municipio más número de acciones y más variedad de programas se desarrollan, al igual que ocurre con los años de experiencia de la Agencia en el municipio.

Los directivos de las AEDL señalan que generalmente los municipios no tienen plan de empleo propio, y que acceden a los programas en concurrencia competitiva, con otros agentes.

Figura A.22. ¿Existe una partida presupuestaria específica en su ayuntamiento (o ayuntamientos del Área Metropolitana) para políticas de empleo?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La respuesta mayoritaria es que si existe una partida específica, que se ha mantenido a lo largo del tiempo sin grandes variaciones (52,4%), y como segunda opción pero con mucho menor frecuencia se señala que no existe partida específica, ha desaparecido con la crisis (19,1%) o se ha recortado (14,3%). También resulta significativo analizar qué variables intervienen en los recursos disponibles: el tamaño del municipio, la sintonía política con la administración que concede el programa, la experiencia, los recursos, etc.

Desde el ámbito institucional se resalta el importante papel de las AEDL y el Plan Empleo social, sobre todo en municipios pequeños y medianos, aunque este plan ha recibido críticas cruzadas de Cabildos, ayuntamientos y sectores del gobierno autónomo.

La patronal señala que existe una partida específica que ha sufrido un ligero incremento, pero no fruto de la crisis. Por otro lado el tamaño del municipio y su tasa de paro son los principales indicadores que se tienen en cuenta, además de las características del programa, valorándose aspectos como la experiencia o los recursos. Las entidades sociales critican por el contrario que el ayuntamiento y el Cabildo pretenda crear el grueso de empleos a través de la inversión en obra pública.

Los técnicos de AEDL de municipios de menor población se lamentan que no exista partida específica o haya desaparecido con la crisis. En el caso de Santa Cruz de Tenerife, se reitera que existe una empresa pública (Sociedad de Desarrollo) que tienen las competencias impropias delegadas en esta materia.

En relación a la concreción de la cuantía de la partida específica para políticas de empleo del municipio, existe en general un gran desconocimiento y diversidad de interpretaciones. Mientras el Cabildo de Tenerife manifiesta tener para 2016 unos presupuestos más expansivos, con 5 millones de euros específicamente para políticas de empleo de los 12,3 millones que dispone el área de desarrollo económico..

El Ayuntamiento de Santa Cruz afirma contar para 2016 con 2 millones de euros de financiación propia y 800 mil euros de financiación ajena para la Sociedad de desarrollo, que la patronal reduce a 2.329.603 €.

En el Ayuntamiento de Las Palmas de G.C. hay presupuestados para un plan específico 328.772,27 euros + su correspondiente Seguridad Social y además, se ha aprobado una modificación de crédito por importe de 500.000 euros destinado a un Plan de Empleo Social. De igual forma, si hubieran proyectos a los que se pudiesen acceder y se tuvieran que aportar fondos propios, se estudiarían formulas que permitiesen dotar al Instituto

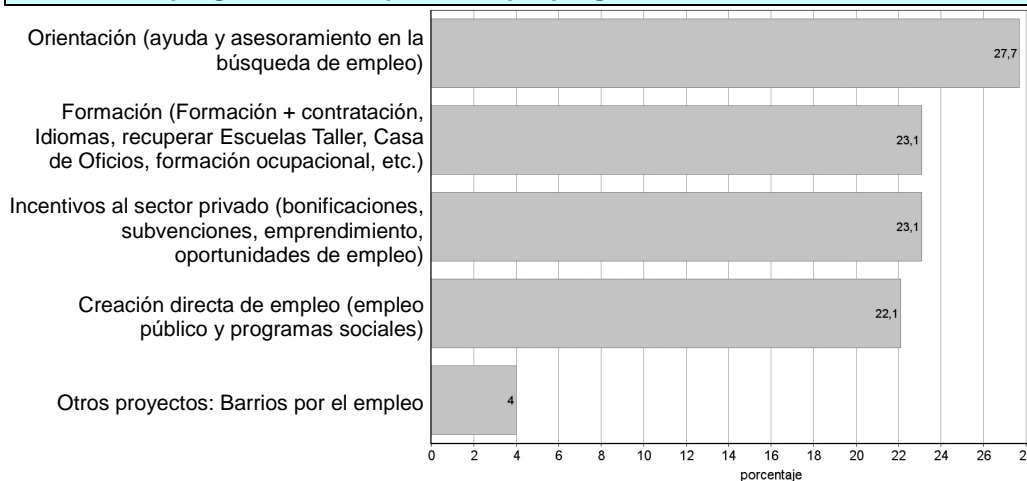
638

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Municipal para el Empleo y la Formación de los recursos económicos necesarios para ello.

Figura A.23. Si su municipio recibiese una dotación presupuestaria que dispusiese de plena autonomía y con capacidad de asignar libremente para desarrollar programas de empleo ¿en qué programas invertiría más?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

El orden de prioridades en las respuestas de los entrevistados coloca en primer lugar a los programas de Orientación (ayuda y asesoramiento en la búsqueda de empleo), con un 27,7%, seguidos por los de Formación (Formación + contratación, Idiomas, recuperar Escuelas Taller, Casa de Oficios, formación ocupacional, etc.) y los incentivos al sector privado, que alcanzan cada uno el 23,1% y los programas de creación directa de empleo con el 22,1%.

Desde el ámbito institucional europeo se apuesta por una intervención temprana; un análisis de necesidades individualizado; fomentar la asistencia personalizada, la Formación con contratación; intensificar el seguimiento y la evaluación; promover la asistencia integrada de servicios sociales y de empleo e impulsar el trabajo directo con las empresas.

La patronal considera que la prioridad deber ser toda iniciativa que promoviese la formación en alternancia con el empleo, la formación con compromiso de contratación, es decir, cualificación y empleo. Todo ello debe ir complementado de medidas dirigidas a la

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

dinamización de la actividad económica en el municipio.

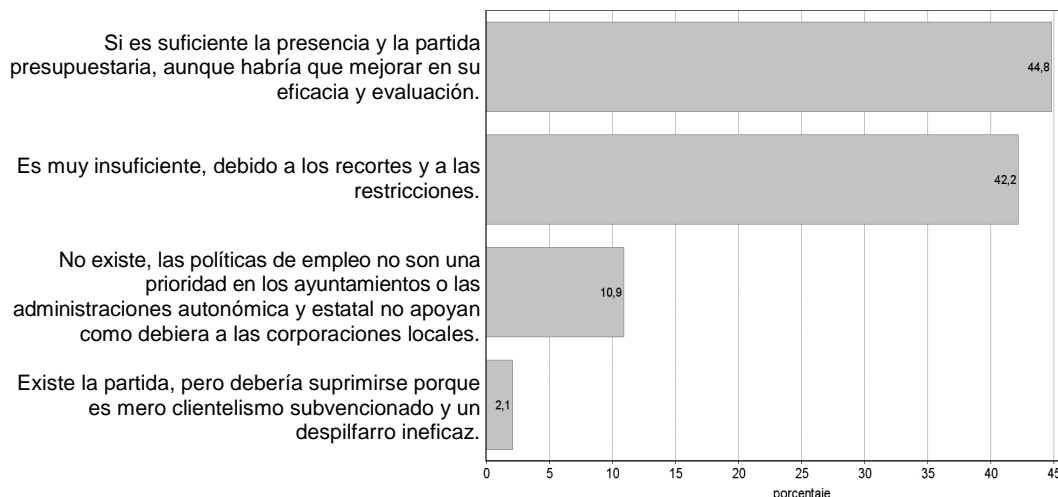
En el ámbito universitario se analiza cómo hasta el 2007 los incentivos fiscales funcionaron relativamente bien, pero con la crisis su efecto se ha limitado cada vez más, y se señalan como retos de futuro a tener en cuenta los programas de empleo verde, la recuperación del litoral costero, que se aproveche Anaga que es una mina sin explotar, etc. También se valora un mejor aprovechamiento del Fondo de empleo de las RUP sobre todo en materia de accesibilidad, Puertos (Puerto de Santa Cruz de Tenerife) y aeropuertos (Aeropuerto del Norte).

Los investigadores próximos a FEDEA resaltan el papel de los portales de empleo, las APPS y las conocidas como “mochilas individuales”. “No consigo entender como se pudo tardar tanto en disponer de un portal de empleo público, y podemos dudar que se haya hecho la inversión necesaria para que funcione correctamente, y para detectar en tiempo real las necesidades de formación y otras características demandadas por los empleadores. Para avanzar por el buen camino habrá que asumir que las políticas activas no funcionan sin una buena inversión en formación de orientadores. No sé cómo se puede explicar que a estas alturas el número de orientadores en España sea menor que antes de la crisis, habiendo casi triplicado el número de parados”. Se proponen una políticas activas de empleo orientadas a colectivos de difícil inserción, incentivando el empleo de calidad y penalizando la rotación, aumentando los niveles educativos en desempleados y ocupados, e intensificando la enseñanza de idiomas y la FP dual (Felgueroso, 2016).

Lo que es asumido por todos los investigadores es que a mayor nivel de estudios y formación del desempleado, mayores posibilidades de empleabilidad tiene (Rivero Ceballos, 2016)

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.24. ¿Cree que las políticas de empleo tienen suficiente presencia, grado de implicación política y dotación presupuestaria en el Ayuntamiento o Área Metropolitana de Tenerife?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Se polarizan las opiniones en dos mitades, entre quienes piensan que si es suficiente la presencia y la partida presupuestaria (44,8%), aunque habría que mejorar en su eficacia y evaluación y quienes consideran que es claramente insuficiente, debido a los recortes y a las restricciones (42,2%).

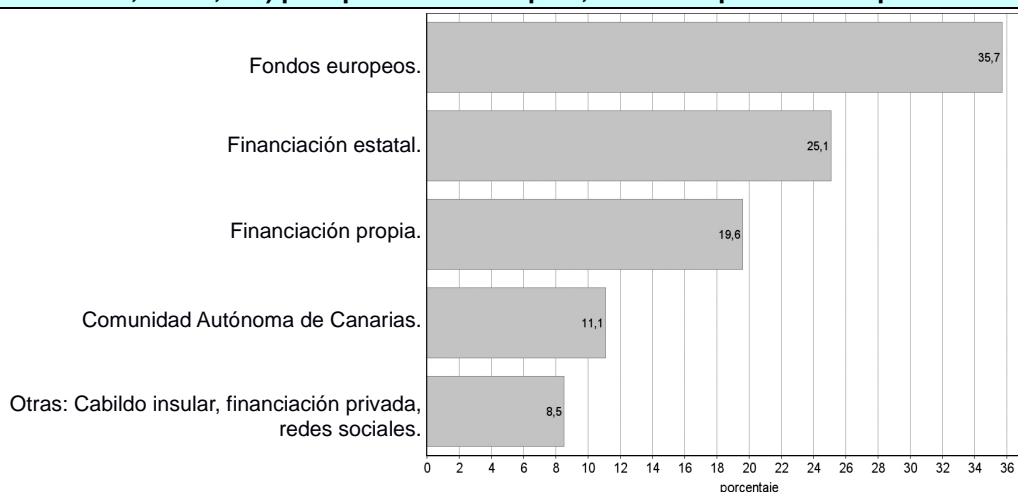
En lo que todos coinciden es en la necesidad de que exista esta partida presupuestaria y en mejorar la evaluación de los resultados de estas políticas.

Las entidades sociales creen que aunque desde las políticas de empleo se hace un cierto clientelismo subvencionado y un despilfarro ineficaz estas partidas no deben suprimirse, sino reformarse por completo.

Los gestores de las AEDL señalan que es evidente la insuficiencia de los recursos, pero no tanto por los recortes, sino por las enormes dimensiones del problema.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.25. ¿De los recursos y medios que dispone el Ayuntamiento (Sociedad de Desarrollo, AEDL, etc) para políticas de empleo, cual es la procedencia prioritaria?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Los recursos disponibles a nivel local para los políticas de empleo, según los entrevistados, proceden de Fondos europeos (35,7%), Financiación estatal (25,1%), Financiación propia (19,6%), Comunidad Autónoma de Canarias (11,1%) y otras entidades (8,5%).

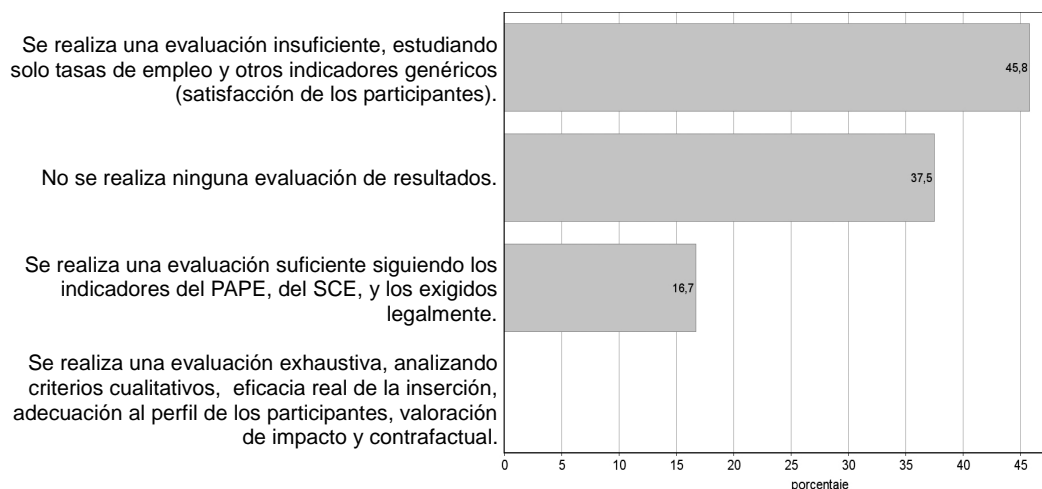
Desde los Ayuntamientos y el Cabildo se critica el excesivo centralismo de la Comunidad Autónoma y que esta tenga poca capacidad coordinadora, eficacia real, y se cuestiona como en muchos programas pone menos del 35% del presupuesto global.

La patronal señala que si se tiene en cuenta el origen último de los fondos ya sean transferidos de forma directa o indirecta, son principalmente fondos estatales, así como europeos.

Los técnicos de empleo entrevistados señalan que fundamente la financiación se debe a fondos exógenos al municipio, aunque aquellos municipios que tienen cierto margen económico y envergadura están utilizando recursos propios para realizar políticas autónomas a nivel local.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Figura A.26. ¿Se realiza alguna evaluación de las políticas de empleo que se ejecutan en el área metropolitana de Tenerife? ¿Qué entidad la realiza y cuál es su carácter?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La opinión muy mayoritaria es que se realiza una evaluación insuficiente (83,3% de los expertos entrevistados), estudiando solo tasas de empleo y otros indicadores genéricos como la satisfacción de los participantes (45,8%) o incluso que no se realiza ninguna evaluación de resultados, que sea digna de ese nombre (37,5%). Solo el 16,7% de los expertos consideran que se realiza una evaluación suficiente.

Para la patronal se ha mejorado la evaluación pero no les parece adecuada ni suficiente la que sigue los indicadores del PAPE. La representación institucional y política de la Comunidad Autónoma considera que se necesitan elementos robustos y análisis rigurosos, y reconocen que el SCE hace evaluaciones pero son insuficientes, aunque partan de un buen diagnóstico. Los gestores de la Consejería de Empleo reconocen una deficiente evaluación, ya que no es creíble que digan que el plan empleo social tiene una inserción del 30%. En cambio desde las autoridades locales e insulares, los agentes sociales y los técnicos de empleo son muchos más críticos y señalan de forma contundente que no hay una evaluación real de resultados.

Existe un gran desconocimiento de las evaluaciones de resultados o mediciones de los efectos de los programas de empleo. Los alcaldes suelen tener una visión negativa

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

del resto de administraciones y positiva sobre los resultados de las políticas locales, señalando que en materia de incremento de la empleabilidad, los resultados son satisfactorios. En materia de inserción, al no depender directamente de la gestión propia, el mero hecho de ver cómo el número de personas en desempleo bajan y el número de cotizantes a la seguridad social se incrementa, les da pie a pensar que, esperando mejorar, es positiva su actuación. Para las corporaciones locales la mejor forma de conocer el nivel de inserción de los proyectos es a través de los propios interesados mediante llamadas telefónicas que se realizan desde el departamento de orientación laboral. O bien solicitando al SCE el número real de contratos que han obtenido los distintos trabajadores participantes en los proyectos gestionados por la entidad, y en los últimos 6 meses una vez finalizado el proyecto. Desde el Cabildo no solo se afirma que no hay evaluación de resultados sino que se insiste que la territorialización de las políticas ha sido un gran fracaso y el mejor ejemplo es que el Consejo Insular de Empleo de Tenerife lleva 6 años sin reunirse y que desde el SCE no se valora el importante papel desarrollado por FIFEDE (Fundación insular para la formación, el empleo y el desarrollo empresarial).

La Patronal dice conocer las evaluaciones públicas, las realizadas anualmente por el Servicio Canario de Empleo, a través de la empresa consultora EDEI, y las mediciones anuales de los indicadores del PAPE. Señalan que hasta el año 2011 hay algún estudio / informe interesante a través de la Fundación Tripartita y el SEPE y que también existen algunos estudios / informes de FEDEA de interés del año 2015 y el último diagnóstico de la OCDE sobre la Estrategia de Competencias 2015. Los sindicatos creen que el SCE no debe ser un servicio público de empleo para pobres.

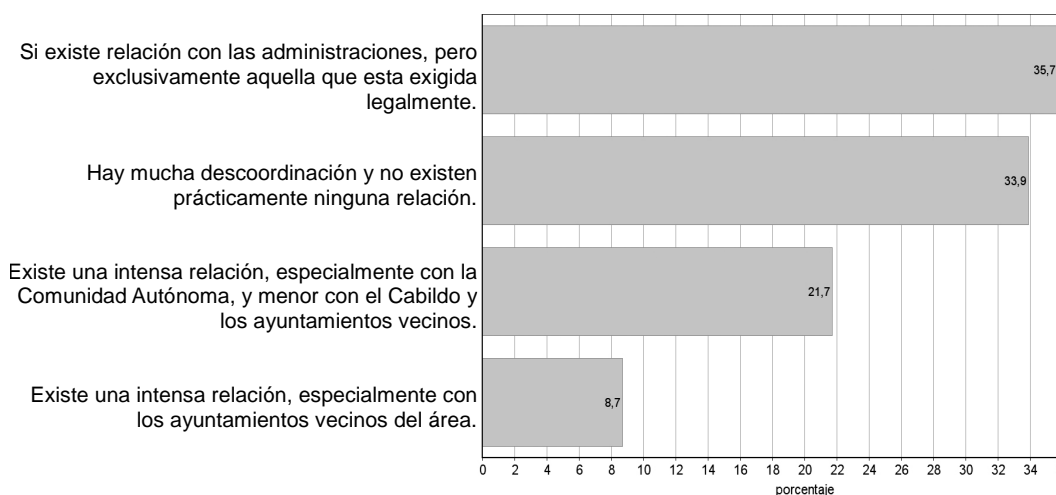
La totalidad de los políticos, gestores de empleo, investigadores, expertos, agentes sociales y locales, Técnicos Empleo y AEDL no conocen evaluaciones específicas de las políticas de empleo en el Área Metropolitana. La evaluación en políticas de empleo y desarrollo local ha sido, y es una asignatura pendiente, ni se ha medido ni se mide, en muchas ocasiones por miedo a que los indicadores digan que lo que se está haciendo no es útil ni necesario para el territorio.

Desde los investigadores de FEDEA se insiste en la necesidad en el desarrollo del perfilado estadístico con indicadores para el uso de herramientas a nivel agregado (gestores, SEPE, SCE) con clasificación de parados por grupos y evaluación de cambios en factores explicativos. Textualmente el profesor universitario Florentino Felgueroso señala como “nosotros acabamos de superar el Paleoceno de las políticas activas. En esa

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

era, el gasto que se les destinaba ni tan siquiera se fiscalizaba. Ahora parece que sí, y por eso surgen en cadena escándalos de fraude masivo en los cursos de formación, por ejemplo. Ya estamos en el Pleistoceno, pero para superarlo hay que distinguir entre la fiscalización y evaluación de impacto. Sin ésta última, las políticas activas sólo pueden ser eficaces por milagro, y lo normal es que se tienda a desecharlas sin intentar explicar por qué parece que no han funcionado. No es de recibo que España no disponga aún a estas alturas de un modelo de perfilado estadístico de sus parados, tanto a nivel estatal como en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas. Es decir, un modelo que nos permita clasificar las personas desempleadas en función de su grado de empleabilidad, ya sea en términos de salida del paro o de probabilidad de encontrar un empleo en una ocupación deseada. Clasificación que debe utilizarse para evaluar dónde están sus carencias y poder atenderlos de la forma más adecuada. No se entiende cómo se puede hablar de cooperación público-privada en la colocación sin este perfilado. Esta cooperación está condenada al fracaso si no se tiene una base para fijar objetivos y tarifas. Sin este perfilado, tampoco resulta factible una buena evaluación de las políticas activas” (Felgueroso, 2016).

Figura A.27. ¿Existen relaciones con otras administraciones públicas, entidades locales del Área Metropolitana o el Cabildo en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo? ¿Con cuáles?



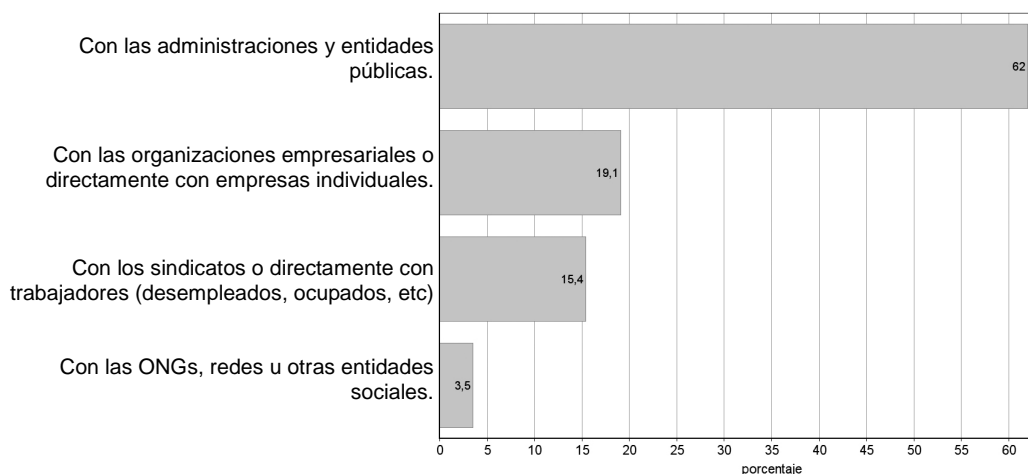
Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La opinión mayoritaria es que la relación que existe con las administraciones, es muy escasa o exclusivamente aquella que esta exigida legalmente (35,7%), y que además hay mucha descoordinación entre las administraciones (33,9%). De forma secundaria se produce una relación con la Comunidad Autónoma y en menor medida con el resto de las corporaciones locales (21,7%). Se efectúa una nula coordinación y relación entre los ayuntamientos de la comarca, no existiendo experiencias de mancomunar servicios, salvo algunos episodios muy esporádicos.

La patronal y los sindicatos señalan que como agente social más representativo se relacionan con todas las entidades siendo el Ayuntamiento la entidad con la que menos se relacionan en temas de políticas de empleo. Los gestores de las entidades locales reconocen que hay una escasa relación pero dentro una total descoordinación.

Figura A.28. En la realización de las políticas públicas de empleo ¿Cuáles son los actores sociales, públicos o privados, con los que se relaciona más habitualmente en el desempeño de sus tareas?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

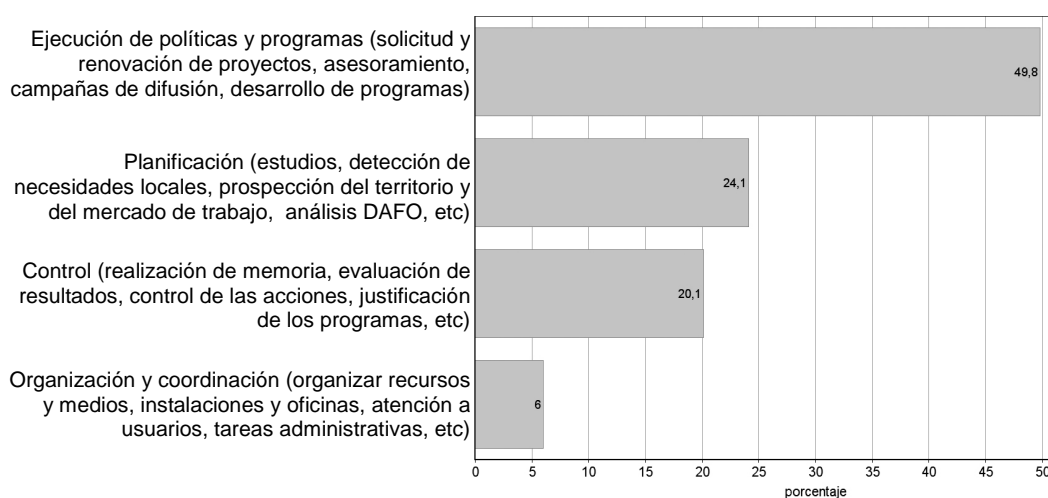
Según las opiniones manifestadas la principal relación se produce con las administraciones y entidades públicas (62%). La patronal manifiesta que también se relacionan con entidades privadas del ámbito de la formación, del empleo y de los recursos humanos en

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

el ámbito de las políticas de empleo y las centrales sindicales y las entidades sociales se consideran poco valoradas y escuchadas.

Las principales relaciones de las Agencias de Desarrollo Local con entidades no públicas del tercer sector se centran en las asociaciones empresariales, siendo muy limitadas las relaciones con las organizaciones sindicales, las ONG y otras entidades. En los municipios pequeños se observan contactos con asociaciones culturales y deportivas (Pérez Guerrero, 2005: 686).

Figura A.29. ¿Qué funciones cree que son más importantes y productivas, de las que desarrollan los Técnicos del SCE, las Agencias de empleo y desarrollo local (AEDL, Sociedad de Desarrollo), Agencias de colocación y otras entidades dedicadas a las políticas de empleo?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Mayoritariamente (49,8%) se piensa que las funciones más importantes y productivas, de las que desarrollan los Técnicos del SCE, las Agencias de empleo y desarrollo local (AEDL, Sociedad de Desarrollo), Agencias de colocación y otras entidades dedicadas a las políticas de empleo son aquellas relacionadas con la ejecución de políticas y programas (solicitud y renovación de proyectos, asesoramiento, campañas de difusión, desarrollo de programas de empleo, etc.). La planificación (24,1%) y el control de las acciones (20,1%), son otras de las funciones que se señalan como más importantes.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

La representación empresarial señala que todas las funciones señaladas son muy importantes y la mayoría desarrolladas por las entidades mencionadas, aspecto distinto es que sean productivas.

Por parte del los Técnicos de Empleo y expertos en AEDL se ponen en valor el contacto con el territorio, conocer las necesidades y diseñar actuaciones para ellas, como las funciones más destacadas. Los técnicos critican su alta dependencia contractual, de funciones y la dependencia política de los AEDL, que provoca distorsiones en el trabajo.

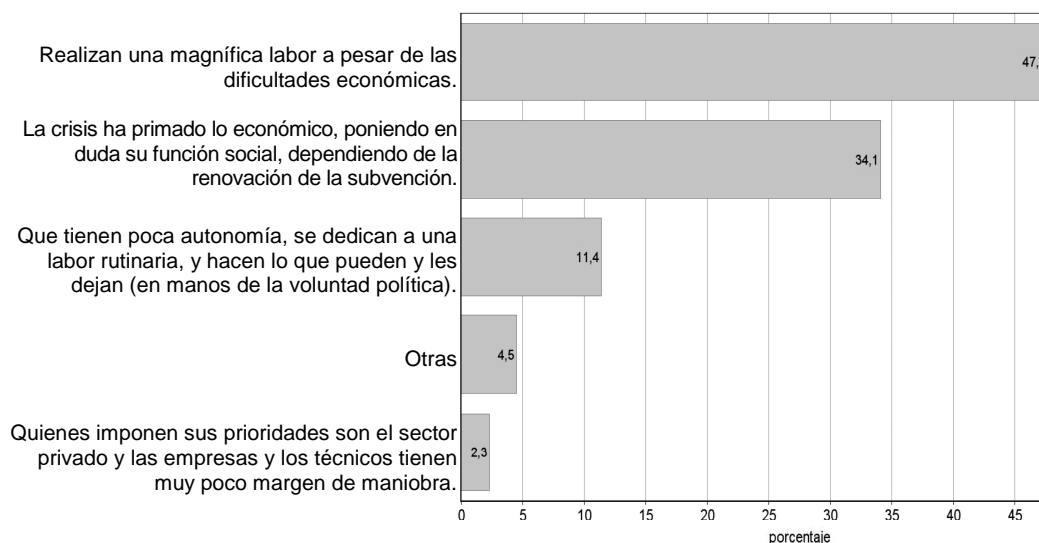
En los últimos años de crisis, los técnicos y técnicas de empleo han visto aumentar el número de personas que se quedaban desempleadas, con perfiles muy diferentes a las personas que utilizaban antes sus servicios, pero también compañeros y compañeras que les alerta de la vulnerabilidad de sus puestos de trabajo según los ciclos económicos y las prioridades políticas (ERE de Sociedad de Desarrollo, 2016).

Hay gestores de AEDL que señalan en cambio que las funciones más importantes deberían ser la ejecución de políticas y programas, pero que en la realidad se dedican a planificar principalmente.

Los alcaldes explican como los técnicos del Servicio Canario de Empleo se ocupan sólo del control administrativo, no de gestionar políticas activas de empleo que recae fundamentalmente sobre las organizaciones y entidades que desarrollan y ejecutan los diferentes programas de empleo.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. <i>Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/</i>		
	Identificador del documento: 902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.30. ¿Qué opinión tiene del trabajo que realizan los Técnicos de Empleo y de aquellos trabajadores que desarrollan su labor en algunos de los recursos e instrumentos de ejecución de las políticas de empleo?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La opinión mayoritaria en las entrevistas es que los Técnicos de Empleo y los trabajadores de los diferentes instrumentos de ejecución de las políticas de empleo realizan una magnífica labor a pesar de las dificultades económicas (47,7%), aunque también se valora que la crisis ha primado lo estrictamente económico, poniendo en duda su función social y profesión, y dependiendo en muchas ocasiones (por su inestabilidad laboral) de la renovación de la subvención (34,1%).

La patronal señala que el trabajo que realizan los técnicos de empleo es muy importante, pero efectivamente la crisis ha primado lo económico y en la mayoría de las ocasiones se depende de la renovación de la subvención.

Los expertos en AEDL manifiestan que los técnicos son una pieza clave en este engranaje, pero desaprovechada en gran medida, ya que han estado operando sobre el territorio durante casi 30 años sin una coordinación adecuada, sin unos objetivos definidos y sin una metodología de actuación clara. Los técnicos suelen realizar un análisis negativo de la injerencia de los políticos en el desempeño de las funciones propias del AEDL. Así señalan

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

que cuando existe alta dependencia política y baja delegación de funciones en el agente, se constata que este tiende a no desarrollar sus funciones o las desarrolla parcialmente. En los municipios de mayores dimensiones se percibe que hay menos dependencia e interferencia política.

Hay que poner en valor, a pesar de sus limitaciones, las políticas de empleo desarrolladas en el ámbito local desde mediados de los años ochenta del pasado siglo XX, que han contribuido en gran medida al desarrollo del tejido económico local. En los últimos años se ha reducido sensiblemente su operatividad como consecuencia de las restricciones presupuestarias.

Sobre los datos o resultados concretos de las políticas de empleo en su municipio/ Área Metropolitana de Tenerife (ayuntamiento, AEDL, otras administraciones y agentes), se interroga a los entrevistados sobre las subvenciones, iniciativas o proyectos puestos en marcha el año pasado; Número de acciones formativas realizadas; Número de orientaciones; Número de empleos y autoempleos creados; Número de empresas creadas en el último año (2015) y grado de repetición de los programas de empleo en los últimos años (alto-medio-bajo).

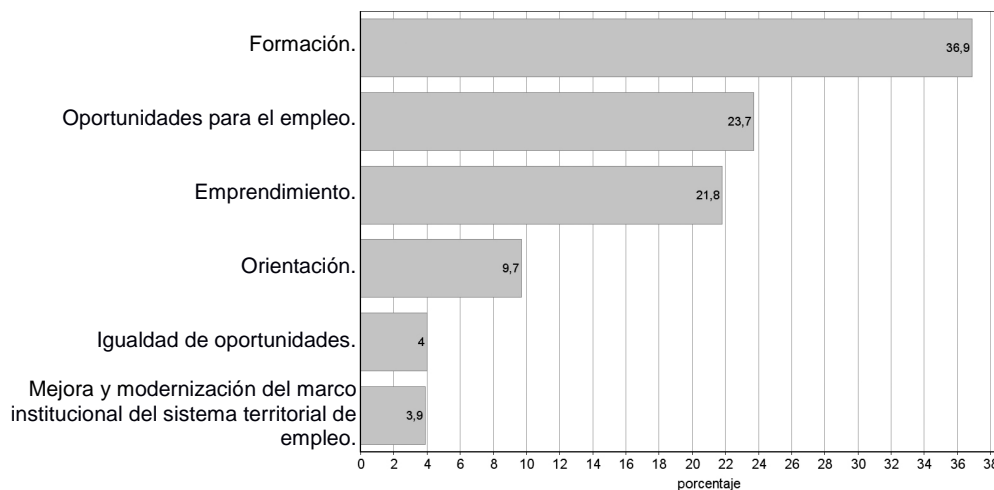
Las autoridades locales anexan memoria de actividades del área de empleo y formación de la Sociedad de Desarrollo y de las Agencias de Empleo y Desarrollo Local, que se reflejan a lo largo de este capítulo.

Los gestores autonómicos consideran que el trabajo del SCE está bien enfocado, aunque habrá que mejorar en evaluación de los resultados, considerando que las administraciones, las empresas y los trabajadores deben arriesgarse más.

En cambio los agentes sociales, especialmente los sindicatos y las entidades sociales y vecinales consideran que los pactos locales por el empleo tienen muchas potencialidades no aprovechadas y que su aplicación ha sido muy negativa. Estos actores locales desconocen muchos de los recursos, contenidos y evaluaciones de las políticas aplicadas.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.31. ¿Qué servicios y programas de las políticas de empleo se han desarrollado durante 2015 en el Área Metropolitana de Tenerife /municipio?

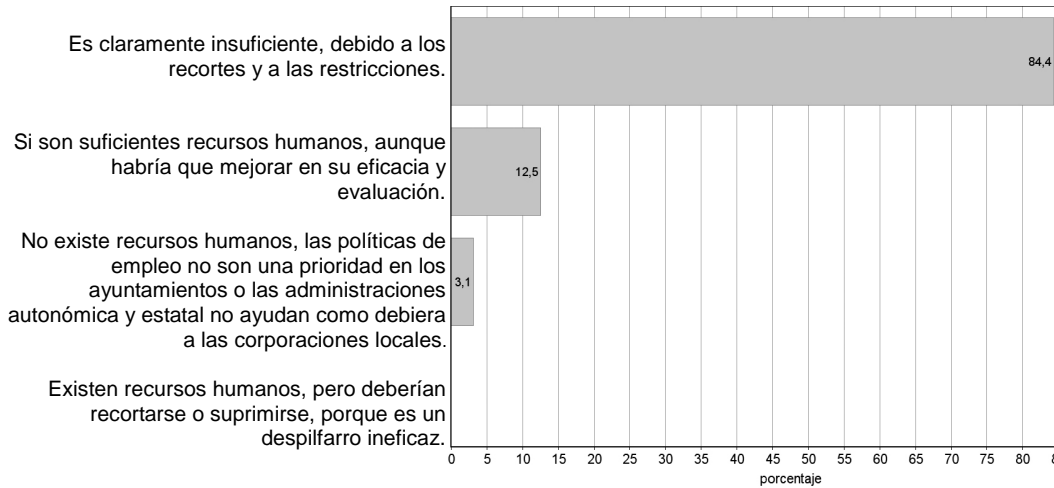


Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

Los servicios y programas de las políticas de empleo que se han desarrollado en el Área Metropolitana de Tenerife en 2015 por orden de prioridad y de importancia son en primer lugar los programas de Formación (36,9%), seguido de los incentivos al sector privado a través de oportunidades para el empleo (23,7%), y emprendimiento (21,8%), en menor medida los programas de orientación (9,7%), y en último lugar los programas sobre igualdad de oportunidades (4%) y aquellos para la mejora y modernización del marco institucional del sistema territorial de empleo (3,9%).

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
902396	jMIrHE9	10/05/2017 11:08:58
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Figura A.32. ¿Cree que las políticas de empleo tienen suficientes recursos humanos en su Ayuntamiento o en el Área Metropolitana de Tenerife?



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas para esta tesis. Mayo-Diciembre de 2016.

La conclusión de las respuestas de las entrevistas realizadas es que las políticas de empleo tienen insuficientes recursos humanos en el Área Metropolitana de Tenerife, debido a los recortes, a las restricciones presupuestarias y a las enormes dimensiones del problema del desempleo.

Mientras los agentes sociales y locales desconocen los recursos humanos existentes para las políticas de empleo; los gestores de las AEDL señalan que si bien son insuficientes los recursos, es debido no tanto a los recortes como a las dimensiones del problema del desempleo. Las autoridades locales señalan que efectivamente faltan recursos humanos y económicos para poder innovar en las políticas activas de empleo municipal.

Se puede constatar que existe un amplio desconocimiento de los recursos humanos existentes en políticas de empleo, y su desglose por municipios, actividades, servicios y programas. Concretamente después de los despidos en la Sociedad de Desarrollo de Santa Cruz de Tenerife hay 32 personas, y su área de Formación, Empleo y Emprendimiento tiene 15 personas, dedicadas a la intermediación, orientación, formación y emprendimiento.

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

Si bien todos los entrevistados tienen un alto conocimiento de la realidad laboral del Área Metropolitana, realizándose preguntas orientativas sobre Tasa de paro, Tasa actividad, Tasa de empleo, Parados en números absolutos, Activos en números absolutos, Ocupados en números absolutos y Otros datos relevantes (por sexo, edad, indicadores, etc), la mayoría interpretan los datos en muchas ocasiones, según su interés político. Los datos estadísticos de la realidad laboral tienen como principal fuente citada el ISTAC, el INE y el OBECAN. Las autoridades locales y los directivos de las AEDL insisten en que los municipios no tienen tasa de paro, actividad, empleo, y solo el ISTAC tiene una metodología del INE aplicada a pequeñas muestras para el Área Metropolitana (Santa Cruz, La Laguna, Tegueste y El Rosario). Se reitera que no existe, ni se puede hablar de una tasa de paro por municipios, sino que en este caso, utilizando los datos del ISTAC y del INE correspondientes a la EPA, se puede identificar una tasa de paro para el Área Metropolitana de Tenerife. Los agentes sociales y locales son los que su conocimiento de la realidad laboral es debido al contacto directo.

Desde el ámbito investigador se señala que atribuir el desempleo a un lugar de residencia es un error, ya que es un fenómeno más complejo. El mercado local de trabajo del Noreste (Área Metropolitana ampliada a la comarca de Acentejo y Valle de Güimar) es muy similar al mercado local de trabajo del Área Metropolitana de Gran Canaria. Algunos ponen el acento en el necesario conocimiento del territorio tomando en consideración la “mochila española” y la realidad insular. Hay profesores universitarios e investigadores que no han respondido a todas las preguntas concretas del área territorial de Tenerife por no entrar dentro de su ámbito de investigación.

Los agentes sociales y locales reconocen que no tienen un conocimiento exhaustivo y con tanto detalle de los medios y políticas desarrolladas en el municipio o en el Área Metropolitana de Tenerife, tan sólo general, por lo que hemos optado por no contestar algunas preguntas.

Los responsables municipales señalan que en 2016 se generaron entre 6.000-8.000 nuevos contratos al mes en la capital tinerfeña y que de las personas desempleadas en Santa Cruz, el 47,43% son hombres y el 52,56% mujeres. Consideran que el empleo lo generan las empresas y que las administraciones públicas deben ser facilitadoras de la actividad económica. Insiste que hace falta más información actualizada sobre la coyuntura municipal y que la información tiene un coste elevado y los servicios municipales no

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección https://sede.ull.es/validacion/		
Identificador del documento:	902396	Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por:	JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Fecha: 10/05/2017 11:08:58
	JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
	FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
	CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
	ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

pueden compensar la falta de información que suministra ni el INE ni el ISTAC.

654

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Bibliografía

ACS, Z.J.; VARGA, A. (2002): "Geography, endogenous growth, and innovation". *International Regional Science Review*, vol. 25, nº 1, pp. 132-148.

ADELANTADO, J. (coord.) (2000): *Cambios en el Estado del Bienestar. Políticas sociales y desigualdades en España*, Icaria, Barcelona.

ADRIANO MAYOR, S. (2011): *Impacto territorial y gestión ambiental de la actividad petrolera en Angola*. Tesis doctoral. Universidad de La Laguna.

AGE FORMACIÓN Y CONSULTORÍA (2012): *Políticas activas y territorio: Análisis de provisión de formación para el empleo y servicios de orientación a nivel territorial*. Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación de ámbito estatal (Expte C20110223). Edita: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

AGUILERA KLINK, F.; BRITO HERNÁNDEZ, A.; CASTILLA GUTIÉRREZ, C.; DÍAZ HERNÁNDEZ, A.; FERNÁNDEZ-PALACIOS, J.M.; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, A.; SABATÉ BEL, F. y SÁNCHEZ GARCÍA, J. (1994): *Canarias. Economía, Ecología y Medio Ambiente*. San Cristóbal de La Laguna: Francisco Lemus Editor. 361 pp.

ALBA, A. (2000): *La Riqueza de las Familias: Mujeres y Mercado de Trabajo en España*, Editorial Ariel, Barcelona.

ALBERTÍ ROVIRA, E. (2003): "Las regiones en el debate sobre la nueva arquitectura institucional de la Unión Europea". *Investigaciones Regionales*, nº 2, pp. 175-196.

ALBURQUERQUE, F.; DE MATTOS, C.A. y JORDÁN, R. (coords.) (1990): *Revolución tecnológica y reestructuración productiva: impactos y desafíos territoriales*. Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires.

ALBURQUERQUE, F. (1996): "Desarrollo económico local y distribución del progreso

655

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento: 902396

Código de verificación: jMIrHE9

Firmado por:	Fecha:
JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	26/05/2017 12:57:54

técnico". *Riadel, documentos de trabajo*. Santiago de Chile.

ALBURQUERQUE, F. (1999): "Desarrollo económico local/regional y fomento empresarial en América Latina". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXXI, nº 122, pp. 821-834.

ALBURQUERQUE, F. (2012): "Crisis y desarrollo local: aspectos clave para avanzar". *Jornadas sobre Retos de futuro de los Gobiernos Locales*. Vitoria.

ALFONSO LOZANO, J. (2014): *Análisis jurídico-social y evaluación de la eficacia de las medidas de fomento del empleo juvenil*. Tesis doctoral. Universidad de Málaga, Servicio de Publicaciones y Divulgación Científica. Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ALONSO, A. (2008): "Territorio, desarrollo e innovación. Economía política de una transformación", en XI Jornadas de Economía Crítica. Disponible en <http://www.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/alonso.pdf> (28-07-2016)

ALONSO, J.; IZQUIERDO, M. (1999): "Disparidades regionales en el empleo y el desempleo". *Papeles de Economía Española*, nº 80, pp. 79-99.

ALONSO, L.E. (1999): *Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*. Madrid. Trotta.

ALUJAS RUIZ, J.A. (2002): *Políticas activas de mercado de trabajo en España 1985-2000*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Barcelona.

ALUJAS RUIZ, J.A. (2003): "Políticas activas de mercado de trabajo en España. Situación en el contexto europeo". Madrid. Consejo Económico y Social.

ALUJAS RUIZ, J.A. y LÓPEZ TAMAYO, J. (2006): "Efectos de las políticas activas sobre el proceso de emparejamiento en el mercado de trabajo español". *Revista Asturiana de Economía*. RAE, nº 36.

ALVAREZ DE LA ROSA, M. (1990): "Las competencias de la Comunidad Autónoma de Canarias en materia laboral y de seguridad social". *Revista Civitas, Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 44. Madrid.

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, J.A. (1986): "Mercados de trabajo urbanos, subdesarrollo económico y desequilibrio territorial en Galicia". *Estudios regionales 1985/86*.

ÁLVAREZ GONZÁLEZ, J.A. (1992): "Capital humano, mercados de trabajo y desarrollo económico regional". *Revista de Estudios Regionales*, nº 34, pp. 135-146.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, J.A. (1995): "El papel de los mercados locales de trabajo en el desarrollo económico regional: configuración de los MLTs en Tenerife y Gran Canaria".
- ÁLVAREZ PINILLA, A. (Coord.) (2001): *La medición de la eficiencia y la productividad*. Ed. Pirámide, Madrid.
- ANDERSEN, A.K. (2000): "Commuting Areas in Denmark", AKF Forlaget, www.akf.dk.
- APPENDINI, K. y NUIJTEN, M. (2002): "El papel de las instituciones en contextos locales". *Revista de la CEPAL*, nº 76, pp. 71-88, Santiago de Chile.
- ARAGÓN, J.; y ROCHA, F. (2001): *Mecanismos de evaluación de los Pactos de Empleo en las Comunidades Autónomas: situación y experiencias*. Documento de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 1/2001.
- ARAGÓN, J.; ROCHA, F. y FERNÁNDEZ, A. (2002): *Políticas de fomento del empleo en el ámbito local*. Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 2/2002.
- ARAGÓN, J. y ROCHA, F. (2003): *La dimensión territorial de las políticas de fomento del empleo en España*. Documentos de Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, nº 3/2002.
- ARAGÓN, J. (2011): "El papel de la Administración Local en las políticas de empleo". Proyectos Retos, Red por el empleo en territorios socialmente responsables. Congreso Málaga, Empleo 2020.
- ARENDRT, H. (1993): "La condición humana". Paidós Ibérica, Barcelona.
- ARMSTRONG, H. W. (2001): *Globalisation and economic development: Lessons from small states*. Documento presentado en la Small States in World Markets Conference, Göteborg-Suecia, septiembre de 2001.
- AROCENA, J. (1995): "El desarrollo local: un desafío contemporáneo". Ed. Nueva Sociedad, Caracas.
- ARRIBAS, E. (ed.) (2002): "Los desafíos de la competitividad. La innovación organizativa y tecnológica de la empresa española". Fundación BBVA, Bilbao.
- ASENSIO COTO, M^a.J. (2004): "El modelo de desarrollo sostenible". Universidad de Huelva.
- ATALIK, G.; BAYCAN, T. (1998): "An interpretation of the impact of Regional Science in terms of Philosophy of Science". *Papers in Regional Science*, vol. 77, nº 4, pp. 329-346.
- AUDRETSCH, D.B. (2003): "Innovation and spatial externalities". *International Regional Science Review*, vol. 26, nº 2, pp. 167-174.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

AYDALOT, P.H. (1976): "Dynamique spatiale et développement inégal". Ed. Económica, París.

AYDALOT, P. (1985): "Économie régionale et urbaine". Ed. Económica, París.

BAGNASCO, A. (1977): "Tre Italia: La Problematica Territoriale Dello Sviluppo Economico Italiano". Il Mulino, Bologna.

BAGNASCO, A. (2000): "Nacimiento y transformación de los distritos industriales, un examen de la investigación en Italia con observaciones de método para la teoría del desarrollo", en Carmagnani, M.; Gordillo de Anda, G. (coords.), *Desarrollo social y cambios productivos en el mundo rural europeo contemporáneo*, El Colegio de México, FCE, México D.F.

BAL, F.; NIJKAMP, P. (1998): "Exogenous and endogenous spatial growth models". *The Annals of Regional Science*, vol. 32, nº 1, pp. 63-89.

BANYULS LLOPIS, J., CANO CANO, E., CONTRERAS NAVARRO, J.L., NÁCHER ESCRICHE, J.M., OCHANDO CLARAMUNT, C., PLA JULIAN, I., GALLEGO BONO, J.R. y TORREJON VELARDIEZ, M. (2001): *Elementos básicos de economía: un enfoque institucional*. Editorial Tirant Lo Blanch.

BANYULS, J. y RECIO, A (2014): "La larga marcha hacia la precariedad y la pobreza". Universitat de València y Universitat Autònoma de Barcelona. *XIV Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas económicas alternativas*. Valladolid, 4 y 5 de septiembre de 2014.

BARBA RAMOS, F.J. (2000): "Las Corporaciones Locales y su intervención en las Relaciones Laborales". Universidad de Huelva.

BARRERA CASAÑAS, M.C. (2004): "Panorama laboral de las Canarias. Décadas 70-90". En *Tebeto. Anuario del Archivo Histórico Insular de Fuerteventura*, nº 16, pp. 313-330.

BARRERA CASAÑAS, M.C. (2009): "La trayectoria laboral de las mujeres canarias en las cuatro últimas décadas". *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, nº 4 (Ejemplar dedicado a: Mujer y trabajo / coord. por María del Rosario Marcos Santiago), págs. 243-266.

BARRIOS GONZÁLEZ, M. C.; GODENAU, D. y SCHORN, J. (2009): "Los mercados locales de Trabajo y sus condiciones de accesibilidad en Tenerife". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles (A.G.E.)*, nº 49, págs. 67-82.

BARRIOS GONZÁLEZ, M.C y HERNÁNDEZ LOPEZ, M. (2014): "Análisis sociodemográfico y espacial de la movilidad laboral diaria en Canarias" Departamento de Economía de las Instituciones. Estadística y Econometría. Universidad de La Laguna.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

- Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles (AGE)*, nº 66. Páginas 7-24.
- BARROSO GONZÁLEZ, M.O. (2000): *Planificación estratégica e instrumentos de desarrollo local*. Ed. Diputación de Huelva, Huelva.
- BARROSO GONZÁLEZ, M.O. y CASTRO VADILLO, N.J. (2010) "Estado del bienestar y crisis económica: una revisión bibliográfica" recuperado el 6-12-2014 en XII Reunión de Economía Mundial.
- BATEY, P.; MADDEN, M. (1999): "The employment impact of demographic change: A regional analysis". *Papers in Regional Sciences*, vol. 78, nº 1, pp. 69-87.
- BECATTINI, G. (2002): "Del distrito industrial marshalliano a la «teoría del distrito» contemporánea. Una breve reconstrucción crítica". *Investigaciones Regionales*, nº 1, pp. 9-32.
- BENKO, G.; LIPIETZ, A. (1994): *Las regiones que ganan*. Ed. Alfons El Magnànim, Valencia.
- BERROETA, B.; DEL CASTILLO, J. y UYARRA, E. (1999): "Nuevas pautas de intervención en materia de Innovación y Empleo: Las Estrategias Territoriales de Empleo e Innovación". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXXI, nº 122, pp. 757-774.
- BIEHL, D.; NIEGSCHE, C. y NIMMERMANN, P. (1999): "Las infraestructuras según el enfoque del desarrollo regional potencial: análisis teórico y empírico", en CASTELLS, A.; BOSCH, N. (edits.), *Desequilibrios territoriales en España y Europa*, Ed. Ariel Economía, Barcelona, pp. 117-136.
- BLAUG, M. (1996): "¿Dónde estamos actualmente en la economía de la educación?", en Oroval Planas, E., *Economía de la Educación*, Ed. Ariel, Barcelona, pp. 17-37.
- BLÁZQUEZ AGUDO, E.M. (2009): "Las políticas públicas de empleo en el nuevo panorama económico". *Revista El Graduado*. Nº 59. Colegio de Graduados Sociales de Madrid.
- BOARNET, M.G.; (1998): "Spillovers and the locational effects of public infrastructure". *Journal of Regional Science*, vol. 38, nº 3, pp. 381-400.
- BOCES (2016): "Análisis monográfico trimestral: Distribución de la renta, desigualdad y pobreza". *BOCES nº 51, Junio 2016*. Principales indicadores económicos y sociales de Canarias. II Análisis trimestral.
- BOISIER, S. (1992): "El difícil arte de hacer región. Las regiones como actores territoriales del nuevo orden internacional. Conceptos, problemas y métodos". Centro Bartolomé de las Casas, Cusco.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

BOISIER, S. (1994): "Postmodernismo territorial y globalización: regiones pivotaes y regiones virtuales". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. II, nº 102, pp. 597-608.

BOISIER, S. (1997a): "La geografía de la globalización: un único espacio y múltiples territorios". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXIX, nº 111, pp. 81-99.

BOISIER, S. (1997b): "En busca del esquivo desarrollo regional: entre la caja negra y el proyecto político". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXIX, nº 112, pp. 379-397.

BOISIER, S. (1998a): "El desafío territorial de la globalización. Reflexiones acerca del sistema regional chileno". *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. I, nº 4, pp. 755-777, Santiago de Chile.

BOISIER, S. (1998b): *Teorías y Metáforas sobre Desarrollo Territorial*. CEPAL, Santiago de Chile.

BOISIER, S. (1999): "Nuevas fronteras para la política regional en América Latina". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXXI, nº 122, pp. 809-820.

BOISIER, S. (2001): "Biorregionalismo: la última versión del traje del emperador". *Revista Territorios*, nº 5, CIDER, Uniandes, Bogotá, D.C.

BOISIER, S. (2005): "¿Hay un espacio para el desarrollo local en la globalización?". *Revista de la CEPAL*, nº 86, agosto de 2005.

BOISSO, D.; GROSSKOPF, S.; HAYES, K. (2000): "Productivity and efficiency in the US: effects of business cycles and public capital". *Regional Science and Urban Economics*, vol. 30, nº 6, pp. 663-681.

BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO B.O.E. (varios años): <https://www.boe.es/>

BORJA, J. y CASTELLS, M. (1997): *Local y Global, la gestión de las ciudades en la era de la información*. Taurus Pensamiento. Madrid.

BORJA, J. (2007) "Revolución y contrarrevolución en la ciudad global: las expectativas frustradas por la globalización de nuestras ciudades". *Revista Eure* (Vol. XXXIII, Nº 100), pp. 35-50. Santiago de Chile, diciembre de 2007.

BOSCÁ, J.E.; DABÁN, T. y ESCRIBÁ, J. (1999): "Capital privado e infraestructuras en la producción industrial regional". *Revista de Economía Aplicada*, vol. VII, nº 21, pp. 61-94.

BOSCÁ, J.E.; ESCRIBÁ, F.J. y MURGUI, M.J. (2002): "The effect of public infrastructure on the private productive sector of spanish regions". *Journal of Regional Science*, vol. 42, nº 2, pp. 301-326.

BOSTON, D.T. (1990): "Segmented Labor Market: New Evidence from a Study of four

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- Race-Gender Groups”, *Industrial and Labor Relations Review*, 44:1.
- BOUDEVILLE, J.R. (1961): “Les espaces économiques”. Presses Universitaires de France, París.
- BOUDEVILLE, J.R. (1968): “L’espace et les pôles de croissance”. Presses Universitaires de France, París.
- BOULDING, K. (1966): “The economics of comino spaceship Herat”, en Markandya, A.; Richardson, J. (eds.), *Environmental Economics*, Earthscan Publication Ltd., Londres.
- BOWLES, S. Y BOYER, R. (1988): “Labor discipline and aggregate demand: a macroeconomic model”, en *American Economic Review*, vol. 78.
- BOYCE, D. (2003): “A short history of the field of regional science”. *Papers in Regional Science*, vol. 83, nº 1, pp. 31-57.
- BRAMANTI, A. y RATTI, R. (1997): “The multi-faced dimensions of local development”, en RATTI, R.; BRAMANTI, A. y GORDON, R. (eds.), *The Dynamics of Innovative Regions*, Ashgate, Aldershot.
- BRAVERMAN, H. (1974): “Trabajo y Fuerza de Trabajo”, en TOHARIA L. (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid, capítulo 1 traducido y extraído del libro
- BRAVERMAN, H. (1974a): *Labor and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century*, Mounthly Review Press.
- BRUGUÉ, Q. y GOMÀ, R. (1998): *Gobiernos Locales y Políticas Públicas*, Editorial Ariel. Barcelona.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2001): “La España Inmigrante. El ciclo migratorio. Mercado y ciudadanía”, en FINA, L. y TOHARIA, L. (2001): *El empleo en España: situaciones y perspectivas*.
- CAIN, G. (1975): “The challenge of dual and radical theories of the labor market to orthodox theory”. En *American Economic Review*, vol. 65.
- CALVO PALOMARES, R. y LERMA, I. (2009): “Políticas activas de empleo en tiempo de crisis: una visión crítica desde lo local”. Departamento Sociología y Antropología Social. Universitat de València.
- CALVO PALOMARES, R. (2011): *AEDL (Agente de Empleo y Desarrollo Local): una aproximación sociológica al estudio de una nueva profesión*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Valencia.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

CALVO PALOMARES, R. (2012): *AEDL (Agente de Empleo y Desarrollo Local): un estudio de su realidad profesional*. Germania. Alzira (Valencia).

CALVO PALOMARES, R. (2012): "Políticas públicas para el empleo y el desarrollo del territorio: ¿dos ritmos de crecimiento? El análisis del modelo valenciano". XIII Jornadas de Economía Crítica.

CALVO PALOMARES, R. y MARTÍNEZ-PUCHE, A. (2012): "Empleo y desarrollo desde lo local: un análisis DAFO de 25 años de actividad de los AEDL en la Comunitat Valenciana", en Martínez-Puche, A. y Calvo, R. (coords.) (2012): *Valoraciones técnicas y repercusiones territoriales sobre el ejercicio profesional del desarrollo local*. Editorial Germania, Alzira (Valencia), pp. 147-201.

CALVO PALOMARES, R. (2014): "Un horizonte incierto para el desarrollo local en España. El caso de la Comunidad Valenciana". *Revista de treball, economia i societat*, nº 73, páginas, 1-20.

CALVO PALOMARES, R. (2016): "El desarrollo socioeconómico del territorio y la necesidad de aprender de las situaciones de crisis". XII Congreso Español de Sociología. Julio 2016. Gijón.

CALLE, A (2013): *La transición inaplazable. Salir de la crisis desde los nuevos sujetos políticos*. Barcelona: Icaria Editorial.

CAMAGNI, R. (1999): "El desarrollo urbano sostenible. Razones y fundamentos de un programa de investigación". *Papeles de Economía Española*, nº 80, pp. 266-290.

CAMAGNI, R. (2003): "Incertidumbre, capital social y desarrollo local: enseñanzas para una gobernabilidad sostenible del territorio". *Investigaciones Regionales*, nº 2, pp. 31-57.

CÁMARA DE COMERCIO PROVINCIA SANTA CRUZ TENERIFE (varios años): Informes trimestrales *Tenerife, coyuntura insular*. Elaborado por el Servicio de estudios y Analisis Empresarial de la Cámara, con la colaboración del Cabildo de Tenerife. Plan Insular de Emprendimiento.

CAMINAL, R. (2004): "Personal redistribution and the regional allocation of public investment". *Regional Science and Urban Economics*, vol. 34, nº 1, pp. 55-69.

CANCELO DE LA TORRE, J.R.; URÍZ TOMÉ, P. (1994): "Una metodología general para la elaboración de índices complejos de dotación de infraestructuras". *Revista de Estudios Regionales*, nº 40, pp. 167-188.

CAÑADA, E. (2015): *Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral*. Editorial Icaria Antrazyt. Iniciativa de Alba Sud y Rel –UITA, con la colaboración de CC.OO

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

y UGT.

CAPELLIN, R. (1992a): "Los nuevos centros de gravedad del desarrollo regional en la Europa de los 90". *Revista de Estudios Regionales*, nº 33, pp. 15-62.

CAPELLIN, R. (1992b): "Theories of Local Endogenous Development and International Cooperation", en Tykkyläinen, M. (ed.), *Development Issues and Strategies in the New Europe. Local, Regional and Interregional Perspectives*. Aldershot, Avebury.

CARAVACA BARROSO, I. (1995): "Cambios socioeconómicos, desempleo y desequilibrios territoriales en España". *Revista de Estudios Regionales*, nº 42, pp. 15-52.

CARAVACA BARROSO, I. (coord.)(2002): *Innovación y Territorio. Análisis comparado de sistemas productivos locales en Andalucía*. Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía, Sevilla.

CARAVACA BARROSO, I. (2010): "Estrategias y actuaciones para el desarrollo en ciudades medias. Algunos ejemplos". *Scripta Nova*, vol XIII, septiembre 2010, (En colaboración con G. González).

CARAVACA BARROSO, I. (2010): "Las ciudades de Andalucía ante la sociedad del conocimiento". *Scripta Nova*, vol XIV, nº 345, 10 de diciembre de 2010 (En colaboración con R. Méndez-L. Abad- G. González).

CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2000): "Los Modelos y Estadísticas de Empleo como Construcción Social: La Encuesta de Población Activa y el Sesgo de Género", *Política y Sociedad*, número. 34, pp. 101-112, Universidad de Barcelona, Barcelona.

CARRASCO, C. (2001): *Tiempos, trabajos y género*, Universitat de Barcelona, Barcelona.

CARRASCOSA PUERTAS, L. (2015): *Cómo la prensa nos cuenta la crisis*. Ediciones Densura con la colaboración del Ayuntamiento de La Laguna y del Área de Educación, Juventud e Igualdad del Cabildo de Tenerife

CARRASQUER OTO, P. (2009): *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Tesis doctoral por compilación de publicaciones. Departamento Sociología. Universidad Autónoma de Barcelona.

CARRASQUER, P.; RECIO, C. y RODRÍGUEZ SOLER, J. (2015): "Políticas de igualdad y modelos de empleo: el caso español". *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Nº 116, (Ejemplar dedicado a: Economía y sociología), 75-103.

CARTER, T.J. (1998): "Urban productivity, urban unemployment, and labor market policies".

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Regional Science and Urban Economics, vol. 28, nº 3, pp. 329-344.

CASADO DÍAZ, J.M. (1996): "Mercados laborales locales. Análisis preliminar del caso valenciano", *Estudios Regionales*, nº 45.

CASADO DÍAZ, J.M. (1998): *Trabajo y territorio. Un análisis aplicado a la Comunidad Valenciana*. Tesis doctoral. Universidad de Alicante. Facultad de Económicas.

CASADO DÍAZ, J.M. (2000): *Trabajo y Territorio. Los Mercados Laborales Locales de La Comunidad Valenciana*. Publicaciones Universidad de Alicante, Alicante.

CASTEL, R. (2002): *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós ibérica.

CASTELLANA, F. (2010): "Las políticas activas de empleo ante la crisis". *Revista la factoría nº47*, España. <http://www.revistalafactoria.eu/articulo.php?id=534>.

CASTELLS, A.; BOSCH, N. (eds.) (1999): "Desequilibrios territoriales en España y Europa". Ed. Ariel Economía, Barcelona.

CASTELLS, M. (2006): *La sociedad red: una visión global*. Alianza Editorial. Madrid.

CASTILLA GUTIÉRREZ, C. (2009): "Sostenibilidad, concepto guía para el eterno debate entre economía y medio ambiente". *Revista Económica de Castilla - La Mancha*, Nº 15 (Ejemplar dedicado a: Temas actuales de economía y medio ambiente), páginas.105-120.

CASTILLO DELGADO, S. (1998): "La convergencia regional bajo la óptica del empleo", en Cuadrado Roura, J.R. (dir.); Mancha Navarro, T.; Garrido Yserte, R., *Convergencia regional en España. Hechos, tendencias y perspectivas*. Ed. Fundación Argentaria-Visor, Madrid, pp. 339-367.

CASTILLO DELGADO, S.; JIMENO SERRANO, J.F. (1996): "¿Tiene el paro un componente demográfico?". *Papeles de Economía Española*, nº 67, pp. 170-184.

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS- CIS (varios años): *Revista Española de Investigaciones Sociológicas y Barómetros periódicos*.

CEPAL (1996): *Fortalecer el desarrollo, interacciones entre macro y microeconomía*. Santiago de Chile.

CHESHIRE, P.C.; MALECKI, E.J. (2003): "Growth, development, and innovation: A look backward and forward". *Papers in Regional Science*, vol. 83, nº 1, pp. 249-267.

CLAES, R.; COETSIER, A.; Ruiz QUINTANILLA, A.; WILPERT, B.; ANDRIESEN, J. H. T. H.; DRENTH, P. J. D. y VAN DER KOOY, R. N. (1984): "Meaning of Working: A Comparison between Flanders, Germany and the Netherlands", *Work and Organizational Psychology*:

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Euro/sean Perspectives. A. M. Koopman-Iwema y R. A. Roe (eds.). Nederlands Instituut van Psychologen, Amsterdam, Swets y Zeitlinger. B. V. Lisse.

COMARPLAN.- Plan de Desarrollo de la Comarca Metropolitana. (1998): *Diagnóstico socioeconómico de la Comarca Metropolitana de Tenerife*. Ayuntamientos de Santa Cruz de Tenerife, La Laguna, Tegueste y El Rosario; Cabildo de Tenerife; Gobierno de Canarias y Fondo Social Europeo.

COMISIÓN EUROPEA (2000): "Actuación local en favor del empleo. Una dimensión local para la Estrategia Europea de Empleo. Comisión Europea".

COMISIÓN EUROPEA (2001): "*Fortalecimiento de la Dimensión Local de la Estrategia Europea de Empleo*", Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, COM (2001), 629 final.

COMISIÓN EUROPEA (2004): "Más y Mejores Puestos de Trabajo para Todos. La Estrategia Europea para el Empleo", Empleo y Asuntos Sociales.

COMISIONES OBRERAS CC.OO. (2005): *Análisis de los mercados locales de empleo*. Proyecto de investigación del *Acuerdo por el empleo de Castilla-La Mancha*. Editorial CEP S.L. Madrid.

COMISIONES OBRERAS CC.OO. (varios años): Estudios, informes y documentación del Gabinete de Estudios de CC.OO.

COMISIONES OBRERAS CC.OO. (2016a): *Cartografía de los recortes. El Gasto público en España entre 2009 y 2014*. Autoría: LAGO PEÑAS, M. Cuadernos de acción sindical. Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid.

COMISIONES OBRERAS CC.OO. (2016b): *II Trimestre 2016. Mercado de trabajo y protección por desempleo*. Fundación 1º de Mayo. Colección informes, nº 124. Madrid.

COMISIONES OBRERAS CANARIAS CC.OO (varios años): Estudios, informes y documentación del Gabinete de Estudios de CC.OO. Canarias. <http://www.canarias.ccoo.es/>

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (varios años). Memorias e informes anuales, estudios y documentos. <http://www.ces.es/>

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2015*.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

http://www.ces.es/documents/10180/3933980/Memoria_Socioeconomica_CES2015.pdf

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2016b): *Informe sobre la creación de empresas en España y su impacto en el empleo*. Informe 3/2016: <http://www.ces.es/documents/10180/3557409/Inf0316.pdf>

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2017): *Informe sobre políticas públicas para combatir la pobreza en España*. Madrid.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (1978): Boletín Oficial del Estado del 29 de diciembre de 1978.

CORDERO MESTANZA, G. (2003): "El futuro de la Política Regional europea después de la próxima ampliación: el estado del debate". *Investigaciones Regionales*, nº 1, pp. 179-208.

CORONADO GUERRERO, D. (1995): "Desequilibrios y potencialidades territoriales en Andalucía. Una valoración de las posibilidades de cohesión económica externa e interna". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. III, nº 106, pp. 765-781.

CORREA RODRÍGUEZ, A. (1999): *Factores determinantes del crecimiento empresarial*. Tesis doctoral dirigida por MEDINA HERNÁNDEZ, U.; Universidad de La Laguna.

COSTA CAMPI, M.T. y DUCH, N. (1998): "Localización industrial", en Mella Márquez, J.M., *Economía y Política Regional en España ante la Europa del siglo XXI*, Ed. Akal Textos, Madrid, pp. 73-95.

COSTA-I-FONT, J. y TREMOSA-I-BALCELLS, R. (2003): "Spanish regions and the macroeconomic benefits of the European Monetary Union". *Regional Studies*, vol. 37, nº 3, pp. 217-226.

CRESPO, T. (ed.) y VV.AA. (2016): *El trabajo: presente y futuro. Entre la creciente precarización y la ineludible necesidad de repensarlo*. Cuaderno CJ, 198.

Disponible (22-11-16) en: <https://cristianismeijusticia.net/es/el-trabajo-presente-y-futuro-entre-la-creciente-precari%C3%B3n-y-la-ineludible-necesidad-de-repensarlo>

CRUZADO PEREZ, A.L (2012): *La iniciativa comunitaria de empleo y desarrollo de los recursos humanos. Proyectos desarrollados en la provincia de Huelva (1995-1997)*. Universidad de Huelva. Departamento de Derecho Público.

CUADRADO ROURA, J.R. (1972): Introducción a la obra RICHARDSON, H.W. (1973): *Economía regional. Teoría de la localización, estructuras urbanas y crecimiento regional*. Ed. Vicens-vives, Barcelona.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

CUADRADO ROURA, J.R. (1998): "Disparidades regionales en el crecimiento. Convergencia, divergencia y factores de competitividad territorial". *Ponencia presentada al IV Seminario Internacional, Red Iberoamericana sobre Globalización y Territorio*, CIDER, Uniandes, Bogotá.

CUETO IGLESIAS, B. y SUÁREZ CANO, P. (2015): "El papel de las políticas activas: una perspectiva desde las comunidades autónomas". *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, nº 87, ejemplar dedicado a *Crisis salarial, paro y desigualdades. ¿Cuál es el futuro del empleo?*, págs. 282-309.

CUEVAS RINCÓN, J.M. (2008): *Análisis de los nuevos yacimientos de empleo de la ciudad de Melilla*. Tesis doctoral. Universidad de Granada.

CURBELO, J.L. y ALBURQUERQUE, F. (1992): "Las periferias del sur ante la Unión Económica y Monetaria". *Revista de Estudios Regionales*, nº 33, pp. 115-138.

CUTANDA, A. y PARICIO, J. (1992): "Crecimiento económico y desigualdades regionales: el impacto de la infraestructura". *Papeles de Economía Española*, nº 51, pp. 83-101.

CHIARAMONTE CIPOLLA, L.A. (2013): *La contribución de la formación continua al crecimiento económico, a través de sus factores claves. Una perspectiva europea*. Universidad Politécnica de Cataluña. Departamento de Organización de Empresas. Barcelona.

DE BARBIERI, M (Coord.) y ZURBRIGGEN, C. (2010): *Acción colectiva, gobierno y territorio. Experiencias Cono Sur*. FLACSO – AECID, Flacso Uruguay.

DE ESTEBAN CUIRIEL, J. (2007): *La demanda del turismo cultural y su vinculación con el medio ambiente urbano: los casos de Madrid y Valencia*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales.

DE LA RICA, S. (2015): *Políticas activas de empleo: Una panorámica. Fedea policy papers-2015/01*. Universidad del País Vasco UPV/EHU y FEDEA

DE PABLOS, J.C. y MARTINEZ, A. (2008): "La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación". *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Nº 77.

DEL CASTILLO, J. (director) (1989): "Iniciativas locales de empleo y declive industrial", Informes OCDE, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

DELGADO ACOSTA, C.R. y DÍAZ RODRIGUEZ, C. (2002): "La formación inicial y el acceso al empleo en España en los inicios del siglo XXI". *Scripta Nova*, Vol VI, número

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

119. Universidad de Barcelona.

DELGADO ACOSTA, C.R. y DÍAZ RODRIGUEZ, C. (2005): "Políticas urbanísticas y problemas sociales: el programa Urban en Santa Cruz de Tenerife (Canarias)". *Décimo Coloquio Ibérico de Geografía, Évora*. Publicación en CD.

DELGADO ACOSTA, C.R. y DÍAZ RODRIGUEZ, C. (2010): "Educación y empleo en Canarias. Situación y estrategias para el cambio económico" en *El impacto de la crisis en la economía canaria: claves para el futuro* / coord. por Moisés R. Simancas Cruz, Vol. 2, 2010, páginas. 1473-1506.

DELGADO ACOSTA, C.R. y DÍAZ RODRIGUEZ, C. (2012): "La formación en las políticas de empleo. Los planes territoriales de empleo". *Trabajo y Sociedad: Sociología del trabajo*, nº 19, Santiago del Estero, Argentina.

DELGADO ACOSTA, C.R., CALERO MARTÍN, C.G. y GARCÍA HERRERA, L.M: (2011): "Espacios degradados y formas de exclusión social en los puertos canarios". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 56, págs.35-57.

DELGADO CABEZA, M. y SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, J. (1998): "Las desigualdades territoriales en el Estado Español. 1955-1995". *Revista de Estudios Regionales*, nº 51, pp. 61-89.

DÍAZ, C.; DELGADO, C.R.; CALERO, C.G.; GARCÍA, L.M.; PÉREZ, M. y MEJÍAS, M. (2002): "Ciudad oscura, ciudad, ciudad luminosa. Santa Cruz de Tenerife (1980-2000)", *Investigaciones Geográficas*, 28, pp.33-51.

DÍAZ HERNÁNDEZ, R.F. (2006): "La estructura sociolaboral canaria entre 1950 y 1996: de la primacía del primario a la hegemonía del terciario". Edición digital a partir de Actas del IV Coloquio de Geografía Urbana y VI Coloquio de Geografía del Turismo, Ocio y Recreación, Las Palmas de Gran Canaria; Asociación de Geógrafos Españoles, 2000, pp.354-358. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, 2006.

DÍAZ HERNÁNDEZ, R. y PARREÑO CASTELLANO, J.M. (2005): "Crecimiento económico-demográfico y desigualdad territorial en Canarias en la década de los noventa". *Cuadernos Geográficos*, 36 (2005-1).

DIÉGUEZ CUERVO, G. (2005): *Inmigración y Trabajo de Extranjeros*. Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias.

DOMÍNGUEZ MARTÍN, R. (2013): "José Luis Sampedro (1917-2013), pionero de los Estudios del Desarrollo". *Revista Iberoamericana de Estudios del Desarrollo*, vol. 2, nº 1, pp. 119-125.

668

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015.
Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

DOMÍNGUEZ MUJICA *et al.* (2001), *Inmigración extranjera e Integración. La inmigración irregular en Canarias (1999-2000)*, Consejería de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno de Canarias, Santa Cruz de Tenerife.

DOVAL ABAD, M. (2011): *Descentralización metropolitana y desarrollo local. El caso de Castilla y León en el hinterland madrileño*. Tesis doctoral. Universidad Politécnica de Madrid. Escuela Técnica Superior de Arquitectura.

DZIEMBOWSKA-KOVALSKA, J. y FUNCK, R.H. (2000): "Cultural activities as a location factor in European competition between regions: Concepts and some evidence". *The Annals of Regional Science*, vol. 34, nº 1, pp. 1-12.

ECHEVERRIA, M. C. (1993): "El papel de las Agencias de Desarrollo en la política regional española", *Boletín Económico de Información Comercial Española*, número 2387, Madrid, Octubre 1993.

EDEI, Consultores de Dirección (2015): *Evaluaciones de resultados de las políticas públicas de empleo gestionadas por el Servicio Canario de Empleo. Informes finales de evaluación (2007-2013)*. Solicitud de documentación nº Registro Salida 4.950, Parlamento de Canarias, 18 de noviembre de 2015.

EDGELL, S. (2006): *The Sociology of Work. Continuity and Change in Paid and Unpaid Work*, London/Thousand Oaks/New Delhi, Sage.

ELENA PENA, J.de (Ed.) (2004): "Inmigración y Trabajo". *Desigualdad social y relaciones de trabajo*. Ed. Universidad de Salamanca.

ESPING ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos sociales de las Economías Postindustriales*, Ariel, Barcelona.

ESSER, K.; HILLEBRAND, W.; MESSNER, D. y MEYER-STAMER, J. (1996): "Competitividad sistémica: nuevo desafío para las empresas y la política". *Revista de la CEPAL*, nº 59, Santiago de Chile, pp. 32-59.

ESTEVE SECALL, R. (1993): "Población, actividad económica y territorio en Andalucía", en Martín Rodríguez, M. (Dir.), *Estructura Económica de Andalucía*, Espasa-Calpe, Madrid, pp. 555-581.

FEDEA.- Fundación de Estudios de Economía Aplicada (varios años): Investigación, documentos e informes. Página web <http://www.fedea.net/>

FERIA TORIBIO, J.M. (2004): "Problemas de Medición de las Áreas Metropolitanas en España", *Boletín de la A.G.E.* número. 38, pp.85-99.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

FERNÁNDEZ DURÁN, R (2011): *La quiebra del capitalismo global: 2000-2030. Crisis multidimensional, caos sistémico, ruina ecológica y guerra por los recursos*. Ecologistas en Acción. Madrid.

FERNÁNDEZ HUERGA, E. (2010): "La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro". *Investigación Económica* vol.69, nº 273, pp. 115-150. México jul. /sep. 2010.

FERNÁNDEZ- LATORRE, F.M. y DÍAZ DEL OLMO, F. (2011): "*Huella ecológica y presión turística sociambiental. Aplicación en Canarias*". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*", nº 57. Diciembre 2011.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ; M (2015): "La modernización del sistema nacional de empleo español: un reto en ciernes". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 41. Universidad de Málaga.

FINA, L. (1999): "*Mercados de Trabajo Locales y Políticas de Empleo*", Jornadas sobre Gobierno Local y Empleo, Barcelona, 6-7 mayo, 1999.

FIFEDE (Fundación Insular para la Formación, el Empleo y el Desarrollo Empresarial) y OBECAN (Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional) (2007): *Prospectiva de Diseño de Ocupaciones y Perfiles en Sectores Emergentes*. Proyecto Plataforma de Prospección e Inserción - ESPIRALES, aprobado en la 2ª convocatoria de la iniciativa Comunitaria INTERREG III-B Açores-Madeira-Canarias y cofinanciado por FEDER Europeo 2000-2006.

FOESSA - Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada (2014): *Informe sobre exclusión y desarrollo social en Canarias. Resultados de la Encuesta sobre Integración y Necesidades Sociales, 2013*. Cáritas Española, Editores.

FOESSA - Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada (2015): *Empleo Precario y Protección Social. Análisis y perspectivas*. Cáritas Española, Editores.

FOESSA - Fundación Fomento de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada (2016): *Expulsión social y recuperación económica. Análisis y perspectivas*. Cáritas Española, Editores.

FREIRE-SERÉN, M.J. (2003): "El efecto nivel del capital humano en el crecimiento económico y regional: Un breve repaso a la evidencia empírica". *Revista de Estudios Regionales*, nº 65, pp. 135-152.

FRIEDMAN, J.; WEAWER, C. (1981): *Territorio y función. La evolución de la planificación regional*. Instituto de Estudios de Administración Local, Madrid, pp. 278-309.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

- FUJITA, M.; KRUGMAN, P. (2003): "The new economic geography: Past, present and the future". *Papers in Regional Science*, vol. 83, nº 1, pp. 139-164.
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2012): *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Informe de la Fundación 1º de mayo. Edita CC.OO.
- FURIÓ BLASCO, E. (1996a): "Evolución y cambio en la economía regional". Ed. Ariel Economía, Barcelona.
- FURIÓ BLASCO, E. (1996b): "Desarrollo territorial y procesos de innovación: los milieux innovateurs". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXVIII, nº 110, pp. 639-649.
- GAINZA BARREKUA, X. (2008): *Instituciones y Territorio: Las agencias de Desarrollo Local vascas en la promoción económica local*. Tesis doctoral. Universidad del País Vasco.
- GALLETO, V. (2014): *Distritos industriales e innovación*. Tesis Doctoral. Universidad Autònoma de Barcelona. Departament d'Economia Aplicada. Facultat d'Economia i Empresa. Barcelona.
- GALLOPIN, G (2006): "Linkages between vulnerability, resilience, and adaptive capacity". *Global Environmental Change*. Volume 16, Issue 3, August 2006, Pages 293–303.
- GARCÍA, L.M. y DÍAZ, C. (2002): "Renovación urbana y nueva centralidad en Santa Cruz de Tenerife" en Fernández, F.; Pumares, P. y Asensio, A.: *Turismo y transformaciones urbanas en el siglo XXI*. Almería, Universidad de Almería, Servicio de Publicaciones, pp. 517-526.
- GARCÍA HERRERA, LM. "De cabañas a palacios. Vivienda y proceso de elitización en El Cabo- Los Llanos (Santa Cruz de Tenerife, Canarias)". *Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona, 1 de agosto de 2003, vol.VII, núm.146 (075). <[http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-146\(075\).htm](http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-146(075).htm)>
- GARCÍA JANÉ, J. (2012): "El olmo de la economía solidaria". *Revista Mientras Tanto*. Icaria Editorial. Disponible (30-11-16) en <http://www.mientrastanto.org/boletin-105/ensayo/el-olmo-de-la-economia-solidaria>
- GARCÍA MAURIÑO, J.M. y GODOY, J. (1984): "Geografía de la pobreza en España" en García Valcárcel, J., *La pobreza en España y sus causas*, Ed. Fundación Ágape, Madrid, pp. 85-145.
- GARCÍA MURCIA, J. y CASTRO ARGÜELLES, M.A. (2009): "La distribución de competencias en materia de inmigración". *Temas Laborales*, Vol. I. núm. 100/2009. Páginas. 227-263.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

GARCÍA RODRÍGUEZ, J.L. y RODRÍGUEZ MARTÍN, J.A. (Eds.), VV.AA. (2007): *Teoría y práctica del desarrollo local en Canarias. Manual para agentes de desarrollo local y rural*. ADER-La Palma. Federación Canaria de Desarrollo Rural.

GARCÍA RODRÍGUEZ, F.J. y RUIZ DE LA ROSA, C.I. (2009): "El papel de las universidades en el fomento de la emprendeduría turística: el caso de la Universidad de La Laguna". *Revista Pasos*.

GARCÍA SÁNCHEZ, A.; MARTÍN NAVARRO, J.L. y PALMA MARTOS, L. (1994): "Difusión del cambio tecnológico y su impacto sobre el nivel de empleo en sectores potencialmente innovadores de la economía andaluza (1975-1980): evaluación y análisis a partir de las tablas input-output". *Revista de Estudios Andaluces*, nº 20, pp. 89-108.

GAROFOLI, G. (1992): "Endogenous Development and Southern Europe: an Introduction" en Garofoli, G. (ed.), *Endogenous Development and Southern Europe*, Aldershot, Avebury, cap. 1, pp. 1-16.

GAROFOLI, G. (1994): "Modelos locales de desarrollo". *Estudios Territoriales*, nº 22, pp. 157-168.

GIDDENS, A. (1999): *Un mundo desbocado. Cómo está modificando la globalización nuestras vidas*. Taurus Ediciones, Madrid, 2001.

GIRARDOT, J.J. (2005): "Intelligence territoriale et participation". 3^o *Rencontres TIC& Territoire: quels développements? de Lille*. Article nº161: http://isdm.univ-tln.fr/PDF/isdm16/isdm16a161_girardot.pdf

GIRARDOT, J.J. (2009): "Acts of the Annual International Conference Besançon 2008", deliverable 16 of caENTI. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00524355>

GIRARDOT, J. (2010): "Inteligencia territorial y transición socio-ecológica". *Revista Trabajo*, nº 23.

GIRARDOT, J. (2012): "GDRI INTI". Presentación en la XIth International Conference of Territorial Intelligence, Argentina. Instituto IdHICS, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de La Plata.

GIRARDOT, J. y MASSELOT, C. (2012). "Métodos, técnicas y herramientas de la inteligencia territorial en Europa. El método catalyse" en Bozzano, H., *et al*, (2012). *Inteligencia Territorial. Teoría, Métodos e Iniciativas en Europa y América Latina*, Edulp, La Plata.

GOBIERNO DE CANARIAS (2016): Estrategias de Formación y Empleo, Planes anuales de políticas de empleo, Plan estratégico del SCE, documentos e informes de coyuntura y

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

análisis.

GOBILLON, L., SELOD, H. y ZENOU, Y. (2007): "The mechanisms of spatial mismatch", *Urban Studies*, 44, 12, 2401-2427.

GODENAU, D. y ARTEAGA HERRERA, S. (2003): *La movilidad en los Mercados Locales de Trabajo de Tenerife*. Cabildo Insular de Tenerife. Área de Desarrollo Económico.

GODENAU, D. y LEÓN SANTANA, J.S. (2009): "El empleo de inmigrantes en irregularidad en Tenerife como trabajadores de bajo coste". *Revista Atlántida: revista canaria de ciencias sociales*, nº 1, págs. 15-36.

GODENAU, D. y RIVERO CEBALLOS, J.L. (2015), "Dinámica demográfica, capital humano y mercado de trabajo", en D. Padrón Marrero y J.A. Rodríguez Martín (coords.), *Economía de Canarias. Dinámica, estructura y retos*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

GOMÁ CARMONA, R.; SUBIRATS, J. (eds.) (1998): *Políticas Públicas en España. Contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*, Ariel, Barcelona.

GONZÁLEZ-PÁRAMO, J.M. (1995): "Infraestructuras, productividad y bienestar". *Investigaciones Económicas*, vol. XIX, nº 1, pp. 155-168.

GONZÁLEZ FONTES, R.; DE DIOS MARTÍNEZ, A.; MONTEJO VÉLIZ, R. (2002): "La gestión del desarrollo regional en Cuba. Un enfoque desde la endogeneidad". *Economía, Sociedad y Territorio*, vol. III, nº 12, pp. 593-620.

GONZÁLEZ ROMERO, G.; CARAVACA BARROSO, I. y LÓPEZ LARA, P. (2015): "Crisis, empleo y desequilibrios urbanos en España". *Revista de estudios andaluces*. Nº 32, páginas. 134-150.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2012): "Política de empleo de la Unión Europea". *Justiça do Trabalho*, nº 337. ISSN: 0103-5487. Brasil. Página: 93-122.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. (2014): "Política de empleo de la Unión Europea: análisis crítico". *Lexmagister*. Universidad de Huelva.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. e ILLUECA BALLESTER, H. (2012): *El huracán neoliberal: Una reforma laboral contra el trabajo*. Fundación CEPS. Ediciones Sequitur. Madrid.

GUERRA ARAGONE, P.A. (2011): "Alcances y orígenes de las políticas de trabajo, de empleo e inclusión social". *REDHECS: Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, ISSN-e 1856-9331, Año 6, Nº. 10, 2011, páginas. 152-167

GUIMARAES, R.P. (2001): "Fundamentos territoriales y biorregionales de la planificación". CEPAL, Serie Medio Ambiente y Desarrollo, nº 39, Santiago de Chile.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

GUIRAO PÉREZ, G.; HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, J.; LEGNA VERNA, C.; MACÍAS HERNÁNDEZ, A.M.; NAVARRO IBÁÑEZ, M. y RIVERO CEBALLOS, J.L. (2007): *Santa Cruz de Tenerife: Una metrópolis atlántica. Tendencias económicas y líneas estratégicas*. Fundación Empresa- Universidad La Laguna.

GUTIÉRREZ DEL VALLE, R.M. (2013): *“Economía del conocimiento y nuevos contrastes territoriales en España: Una perspectiva multiescalar”*. Nº 63 AGE.

HELMSING, A.H.J. (2000): “Hacia una reapreciación de la territorialidad del desarrollo económico”. *Territorios*, nº 5, CIDER, Uniandes, Bogotá D.C.

HERNÁNDEZ CARRIÓN, C. (2011): *Redes de relaciones, Capital Social y competitividad empresarial: el caso de los emprendedores locales*. Tesis doctoral. Universidad de Burgos.

HERNÁNDEZ GUERRA, A. (2016): *El empleo y la desigualdad en las sociedades desarrolladas. El caso de Canarias*. Tesis doctoral. Departamento de Psicología y Sociología. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

HERNANZ MARTÍN, V. (2003): *El trabajo temporal y la segmentación*, CES, Colección Estudios.

HUERTA ARRIBAS, E. (ed.) (2002): “Los desafíos de la competitividad. La innovación organizativa y tecnológica de la empresa española”. Fundación BBVA, Bilbao.

HURIOT, J.M.; THISSE, J.F. (2000): “Economics of cities: Theoretical perspectives”. Ed. Published by Cambridge University Press, Cambridge.

IMPACTUR CANARIAS (2015): *Estudio de Impacto Económico del Turismo sobre la economía y el empleo de las Islas Canarias*. IMPACTUR Canarias 2014. Exceltur y Gobierno de Canarias, Alianza para la Excelencia Turística. www.exceltur.org

INSTITUTO CANARIO DE ESTADISTICA (ISTAC): www.gobiernodecanarias.org/istac

INSTITUTO CANARIO DE IGUALDAD: <http://www.gobiernodecanarias.org/icigualdad/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Encuesta de la Población Activa: <http://www.ine.es/>

IVÀLUA (Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas): CASADO, D. y TODESCHINI, F. (2013): *Guía práctica 10 - Evaluar el impacto de las políticas activas de ocupación*. Colección Ivàlua de guías prácticas sobre evaluación de políticas públicas. IVÀLUA y Servicio de Ocupación de Cataluña (SOC). Con la colaboración de la Obra Social de La Caixa y Universidad Pompeu Fabra.

JALOMO AGUIRRE, F. (2009): “Desarrollo local en contextos metropolitanos”. *Polis: revista*

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

académica de la Universidad Bolivariana, nº 22, pp. 123-138.

JANSEN, M., JIMÉNEZ, S. y GORJÓN, L. (2016). "El legado de la crisis: El mercado de trabajo español y las secuelas de la gran recesión". FEDEA, Estudios sobre la Economía Española nº 2016/09, Madrid. <http://nsaw.fedea.net/pub02.html>

JIMÉNEZ HERRERO, L.M. (1996): *Desarrollo sostenible y economía ecológica*. Ed. Síntesis. Madrid.

JUDD, D.R. & FAINSTEIN, S.S. (1999) *The Tourist City*. Editado por Yale University Press, New Haven and London.

KIRAT, T.; LUNG, Y. (1999): "Innovations and proximity. Territories as loci of collective learning processes". *European Urban and Regional Studies*, vol. 6, nº 1, pp. 27-38.

KRAATZ, S. (2015): "Las políticas de empleo". Parlamento Europeo. En internet: http://www.europarl.europa.eu/aboutparliament/es/displayFtu.html?ftuld=FTU_5.10.3.html.

KRUGMAN, P. (1995): "Urban concentration: the role of increasing returns and transport costs", Proceedings of the World Bank Annual Conference on Development Economics, 1994. The WorldBank, Washington, D.C.

KRUGMAN, P. (1997): *Development, Geography, and Economic*. Mit University Press Group Ltd; Edición: New Ed. Ohlin Lectures. KRUGMAN, P. (1997): *Desarrollo, geografía y teoría económica*. Ed. Antoni Bosch, Barcelona.

KRUGMAN, P. (1998): "What's new about the new economic geography?". *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 14, nº 2, pp. 7-17.

KRUGMAN, P. (1999): "The Role of Geography in Development". Annual Bank Conference on Development Economics 1998, The World Bank, Washington, D.C.

LAGAR TIMON, D. (2014): *Análisis espacial sobre variables socioeconómicas para la planificación estratégica de la provincia de Cáceres*. Tesis Doctoral. Universidad de Murcia, Departamento de Geografía.

LANDABURU, E. (1994): "Cohesión económica y social y desarrollo regional: un mismo reto, la Unión Europea". *Información Comercial Española*, nº 728, pp. 21-29.

LAYARD, R., NICKELL, S. and JACKMAN, R. (1991): *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.

LÁZARO ARAUJO, L. (1999a): "Viejos y nuevos paradigmas, desarrollo regional y desarrollo local". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXXI, nº 122, pp. 685-706.

LÁZARO ARAUJO, L. (1999b): "El desarrollo local y los fondos estructurales". *Ciudad y*

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Territorio, Estudios Territoriales, vol. XXXI, nº 122, pp. 735-755.

LE GALLO, J.; ERTUR, C. (2003): "Exploratory spatial data análisis of the distribution of regional per capita GDP in Europe, 1980-1995". *Papers in Regional Science*, vol. 82, nº 2, pp. 175-201.

LEÓN SANTANA, J.S. (2004) *¿Quién va dónde?: teoría y práctica de la movilización laboral. El sector de la construcción en Tenerife*. Tesis Doctoral. Universidad La Laguna.

LEÓN SANTANA, J.S y GODENAU, D. (2015): "Turismo, migraciones y mercado de trabajo en Canarias". *Revista Atlántida*, 6, octubre, pp. 69-99.

LLADÓS I MASLLORENS, J. (2002): "Estructura productiva y desigualdad regional: la transición hacia el euro y la economía del conocimiento". *Papeles de Economía Española*, nº 93, pp. 79-97.

LOIS GONZÁLEZ, R.; MIRAMONTES CARBALLADA, A.; PIÑEIRO ANTELO, A. y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ (2005): "Los Pactos Territoriales a favor del Empleo en España", Boletín de la AGE, nº39, pp. 335-360 <http://age.ieg.csic.es/boletin/39/13-LOS%20PACTOS.pdf> (01-08-2016).

LÓPEZ ANIORTE, M. C. (2014): "Negociación colectiva, nuevas reglas de concurrencia de convenios colectivos y devaluación de las condiciones laborales en España". *Revista de Derecho Social*. Nº 65, pág. 181.

LÓPEZ ARANGUREN, L. (2006): "Las políticas activas de empleo". En *Vidal Fernández, Fernando (Ed.): V Informe FUHEM de políticas sociales. La exclusión social y el Estado de Bienestar en España*. Icaria / FUHEM, Madrid.

LÓPEZ ARANGUREN, L. (coord.) y VV.AA. (2007): *¿Por qué hacemos lo que hacemos? Una propuesta de debate para el Tercer Sector*. Madrid: Fundación Tomillo y Obra Social Caja Madrid.

LÓPEZ MARTÍNEZ, G. (2010): *La realidad española de la RSC a través de los informes de sostenibilidad de las empresas en el bienio 2006-2007*. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias de la Información, Departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad.

LOVE, J.H.; PANIAGUA MAZORRA, A. y ANTÓN MARTÍN, J. (2001): "Industria y reestructuración rural en España: el caso de las empresas tecnológicas a escala provincial y local". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXXIII, nº 127, pp. 25-39.

LOVE, J.H.; STEPHEN, R. (2001): "Outsourcing in the innovation process: Locational and strategic determinants". *Papers in Regional Science*, vol. 80, nº 3, pp. 317-336.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

MACÍAS HERNÁNDEZ, A.M. y RIVERO CEBALLOS, J.L. (2009): "El concepto de crisis económica en la historia de Canarias". *Hacienda Canaria*, nº extra 29. Ejemplar dedicado a: La primera crisis económica del siglo XXI: especial referencia a las Islas Canarias, págs. 85-104.

MACHICADO, J. (2010): "*Clases de trabajo*", consulta realizada el sábado 30 Julio de 2016. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html>

MACKAY, R.R. (2003): "Twenty-five years of regional development". *Regional Studies*, vol. 37, nº 3, pp. 303-317.

MAGNAGHI, A. (2011): *El proyecto local*, Architectonics, Mind, Land&Society, UPC Barcelona.

MANCHA NAVARRO, T. y CUADRADO ROURA, J.R. (1994): "Cambios territoriales y desarrollo espacial en el contexto europeo de los 90: análisis de su incidencia en España", en VV.AA., *El desarrollo regional en el contexto de la integración europea*, CEDRE, Junta de Castilla y León, Valladolid.

MANERO MIGUEL, F. y PASTOR ANTOLIN, L.J. (eds.) (2003): *El espacio latinoamericano: cambio económico y gestión urbana en la era de la globalización*. Valladolid, Secretariado de Publicaciones e Intercambio Editorial de la Universidad de Valladolid.

MANZANARES GUTIÉRREZ, A. (2016): *Mercados locales de trabajo: cuatro ensayos empíricos de análisis y evaluación*. Tesis doctoral. Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Murcia.

MANZANERA ROMÁN, S. (2016): *La precariedad laboral y los nuevos espacios de exclusión social*. Tesis doctoral. Departamento de Sociología y Trabajo Social. Universidad de Murcia.

MARCO CANDELA, J. (2015): *La reforma laboral de 2012 y su influencia en la negociación colectiva a nivel empresarial en la región de Murcia*. Tesis doctoral, Facultad de Ciencias del Trabajo, Universidad de Murcia.

MÁRQUEZ, M.A.; HEWINGS, G.J.D. (2003): "Geographical competition between regional economies: The case of Spain". *The Annals of Regional Science*, vol. 37, nº 4, pp. 559-580.

MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J.A. (1997): "Equilibrios y desequilibrios territoriales, el perfil de las disparidades territoriales". *Ponencia presentada al I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía*, Jerez de la Frontera, pp. 109-117.

MÁRQUEZ DOMÍNGUEZ, J.A., JURADO ALMONTE, J. y PAZOS GARCÍA, F.J. (2016): *Desarrollo local en territorios de fronteras*. Universidad de Huelva.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

MARTÍN, C. (1997): "El mercado de trabajo español en perspectiva europea: un panorama". *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 2-20.

MARTÍN FERNÁNDEZ, C.S. y MARTÍN MARTÍN, V.O. (2016): "Crisis económica y retorno a la actividad agrícola en Canarias". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 70, págs. 77-99.

MARTÍNEZ LÓPEZ, A. (2008): *Trayectorias de paro, acceso al empleo y orientación laboral desde la ciudad de Granada*. Tesis Doctoral de Sociología. Universidad de Granada.

MARTÍNEZ LÓPEZ, D. (2002): "Crecimiento y capital público desde una perspectiva regional: Una extensión del modelo de Barro". *Revista de Estudios Regionales*, nº 64, pp. 75-92.

MARTÍNEZ LUCIO, M. (2016): "Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo". *Sociología del Trabajo*, nueva época, número. 87, primavera de 2016, pp. 68-88.

MARTINEZ MATUTE, M. (2013): *Negociación colectiva y empleo. Un análisis de la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Valladolid.

MARQUEZ PRIETO, A. (2001): *La protección por desempleo en España y otros estados europeos*. MTAS, Colección Informes y Estudios. Madrid.

MARTINEZ VALVERDE, J.F. (2014): *El desarrollo autonómico y eficacia de las políticas activas de empleo. Un análisis comparado*. Estudios de progreso nº 83/2014. Fundación Alternativas. Madrid.

MARTINEZ VILLAR, A. (2012): *La educación ambiental y la formación profesional para el empleo. La integración de la sensibilización ambiental*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Granada.

MATESANZ GOMEZ, D. (2009): "Desarrollo local, empleo y creación de empresas: algunas reflexiones sobre la experiencia europea". *Boletín Económico de ICE*. Nº 2959.

MAUDOS, J.; PASTOR, J. y SERRANO, L. (2000): "Crecimiento de la productividad y su descomposición en progreso técnico y cambio de eficiencia: una aplicación sectorial y regional en España (1964-1993)". *Investigaciones Económicas*, vol. 24, nº 1, pp. 177-205.

MCCANN, P. y SHEFER, D. (2003): "Location, agglomeration and infrastructure". *Papers in Regional Science*, vol. 83, nº 1, pp. 177-196.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- MEDA, D. (1997): *El Trabajo*. Ed. Gedisa. Barcelona.
- MEDINA HERNÁNDEZ, U., RODRIGUEZ FERRER, T. y FUENTES MEDINA, M.L. (1996): "Agencias de desarrollo local. El caso de Canarias". *Revista CIRIEC-ESPAÑA*, nº 24, noviembre, pp. 125-140.
- MEDINA HERNÁNDEZ, U. (Dir.) y VV.AA. (2014): *Canarias 20: tendencias económicas y sociales*. Documento de trabajo sobre tendencias Universidad La Laguna/Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, encargado para el grupo parlamentario nacionalista canario. Mayo 2014.
- MÉNDEZ GUTIÉRREZ DEL VALLE, R. (2013): "Economía del conocimiento y nuevos contrastes territoriales en España: una perspectiva multiescalar". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, nº 63, páginas. 7-32.
- MÉNDEZ, R. (1997): "Geografía económica. La lógica espacial del capitalismo global". Editorial Ariel Geografía, Barcelona.
- MICTCHELL, W. y MUYSKEN, J. (2008): *Full employment abandoned: shifting sands and policy failure*. Editorial Edward Elgal Publishing Limited. Cheltenham. Reino Unido.
- MIEDES, B. y SÁNCHEZ, C. (2002): "La Diversidad de Situaciones de las Mujeres en el Mercado Laboral en Función de las Características Socio-Económicas de sus Zonas Urbanas de Residencia". VIII Jornadas de Economía Crítica, Valladolid, 28 febrero- 2 marzo.
- MIEDES, B., SÁNCHEZ, C. y MORENO, A. (2014): "Escenarios alternativos para las TICs y el conocimiento territorial en el marco de las transiciones socioecológicas: Smart Cities e inteligencia territorial ¿Hacia una sociedad del buen conocer?". Conference II Congreso Internacional de Estudios del Desarrollo. Perspectivas alternativas del desarrollo, Junio 2014. REEDES. Universidad de Huelva.
- MIEDES, B. y SÁNCHEZ, C. (2014): Alternativas de economía social para el transito socioecológico. De la "conciencia del lugar" a la "inteligencia territorial". XIV Jornadas de Economía Crítica, Septiembre 2014, Valladolid.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (1999), (Dir. y coor): *Las relaciones de empleo en España*. Madrid, Siglo XXI.
- MIGUÉLEZ, F., ALÓS, R.; CARRESQUER, P., LOPE, A.; MOLINA, O.; PASTOR, A., RECIO, A., RODRÍGUEZ-SOLER, J., VERD, J.M. y GODINO, A. (2015): *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. Edición

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

digital <http://ddd.uab.cat/record/142865>

MIGUÉLEZ, F. *et al.* (2015a): "Resumen Ejecutivo". En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. http://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2015/142865/diasocecopol_a2015_resumexecutiou.pdf

MIGUÉLEZ, F. *et al.* (2015b): "Un Delphi sobre las políticas de empleo". En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. http://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/142926/11_FM_resultados_Delphi_def.pdf

MIGUÉLEZ, F. *et al.* (2015c): "Introducción: Políticas de empleo en España, 2012-2014". En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. http://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/142871/1_FM_Introduccion_def.pdf

MOLLE, W.; BOECKHOUT, S. (1995): "Economic Disparity under Conditions of Integration- A Long Term View of the European Case". *Papers in Regional Science*, vol. 74, pp. 105-123.

MOLTÓ, E. y HERNÁNDEZ, M. (2002): "Desarrollo local, geografía y análisis territorial integrado: algunos ejemplos aplicados", en *Investigaciones Geográficas*, nº 27, pp. 175-190.

MONCAYO JIMÉNEZ, E. (2001): "Evolución de los paradigmas y modelos interpretativos del Desarrollo Territorial". CEPAL, Serie Gestión Pública, nº 13, Santiago de Chile.

MONCAYO JIMÉNEZ, E. (2002): "Nuevos enfoques teóricos, evolución de las políticas regionales e impacto territorial de la globalización". Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), Dirección de Gestión del Desarrollo Local y Regional, Naciones Unidas, Serie Gestión Pública, Santiago de Chile.

MONEREO, J.L. *et al.* (2000): "Keynesianismo, políticas económicas y sociales: una aproximación crítica a las políticas de empleo". *Sistema*, número 155-156, abril.

MORENO, A. y SÁNCHEZ, C. (2010): Mercados de Trabajo Locales, en Barroso M.O. y Flores D. (coords.): *Teoría y estrategias de desarrollo local*, Universidad Internacional de Andalucía, Sevilla.

MORENO FERNÁNDEZ, L. (2013): "Crisis y reformas del bienestar en Europa", en *Presupuesto y gasto público*, nº 71, páginas 29-41

680

Este documento incorpora firma electrónica, y es copia auténtica de un documento electrónico archivado por la ULL según la Ley 39/2015. Su autenticidad puede ser contrastada en la siguiente dirección <https://sede.ull.es/validacion/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- MORENO, R., LÓPEZ-BAZO, E. y ARTÍS, M. (2002): "Public infrastructure and the performance of manufacturing industries: short-and long-run effects". *Regional Science and Urban Economics*, vol. 32, nº 1, pp. 97-121.
- MOULAERT, F. y SEKIA, F. (2003): "Territorial Innovation Models: A Critical Survey". *Regional Studies*, vol. 37, nº 3, pp. 289-302.
- MURILLO CASTILLEJO, J. (1993 y 2000): *Espacio social y dimensión del empleo y el paro en Fuenlabrada: municipio metropolitano madrileño*. Universidad Complutense de Madrid. Servicio de Publicaciones.
- NAVARRO, V., TORRES LOPEZ, J. y GARZÓN, A. (2011): *Hay alternativas, propuestas para crear empleo y bienestar social en España*. Ed. Sequitur. ATTAC España. Madrid.
- NEFFA, J.C. (Coord.), FÉLIZ, M., PANIGO, D.T. y PÉREZ, P.E. (2007): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Vol. 1 Marxistas y Keynesianos*. Fondo de la Cultura Económica de España. Madrid.
- NEFFA, J.C. (Coord.), ALBANO, J., LÓPEZ GUIO, R., PEREZ, P.E., SALAS, J. y TOLEDO F. (2007): *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. Vol.2 Neoclásicos y Nuevos Keynesianos*. Fondo de la Cultura Económica de España. Madrid.
- NOGUERA, J (2002): *¿Renta básica o trabajo básico? Algunos argumentos desde la teoría social*. Sistema, 166.
- NORTON, D. y REES, J. (1979): "The product cycle and the spatial decentralisation of american manufacturing". *Regional Studies*, vol. 12.
- OBECAN (Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional) de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda del Gobierno de Canarias (varios años): *Informes y estadísticas*. www.gobcan.es/empleo/observatorio/
- OFFE, C. (1992): *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*. Alianza, Madrid.
- OINAS, P.; MALECKI, E.J. (2002): "The evolution of technologies in time and space: National and regional to spatial innovation systems". *International Regional Science Review*, vol. 25, nº 1, pp. 86-101.
- OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (varios años): Informes, estudios y publicaciones. Ginebra: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016): *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2016*. Edita OIT, Ginebra.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

OLIVERA HERRERA, A.J. (2011): "La Zona Especial Canaria: luces y sombras". *Hacienda Canaria*, nº 33, págs. 93-108.

OTERO HERMIDA, P. (2016): *El impacto de las políticas de género e igualdad en el empleo en el ámbito local*. Tesis doctoral. Universidad de Santiago de Compostela. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Departamento de Ciencia Política y Administración.

PALACIO, M. y ÁLVAREZ, C. (2004): *El Mercado de Trabajo: Análisis y Políticas*. Ediciones Akal, Madrid.

PALMA MARTOS, L., POMARES HERNÁNDEZ, I. y AGUADO CORREA, R. (1998): "La concentración de factores en los sistemas productivos locales (SPL) españoles: una integración hacia los distritos Marshallianos". *Revista de Estudios Regionales*, nº 51, vol. 2, pp. 15-36.

PALMA MARTOS, L. y MARTÍN NAVARRO, J.L. (2001): "Los nuevos yacimientos de empleo y la gestión de residuos sólidos urbanos: una aproximación metodológica". *Revista de Estudios Andaluces*, nº 24, pp. 35-64.

PARENTE, S. (2014): *Economía solidaria, desarrollo local y microfinanzas: una convergencia posible*. Universidad Autónoma de Madrid. Departamento de Estructura Económica.

PARNES, H.S. (1979): "Mercados y movilidad de la población laboral". *Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales*. Editorial Aguilar. Madrid.

PARREÑO CASTELLANO, J.M. y DÍAZ HERNÁNDEZ, R. (2014): "Implicaciones socioeconómicas y territoriales de la doble capitalidad autonómica en Canarias". *Estudios Geográficos*, Vol. LXXV, 276, PP. 395-420. Enero-junio 2014.

PASTOR, J. (2002): "Los movimientos antiglobalización neoliberal. Un análisis de su surgimiento y desarrollo, con especial atención al caso español", en ROBLES, J.M. (editor): *El reto de la participación. Movimientos sociales y organizaciones: una panorámica comparativa*. Madrid, Editorial Antonio Machado, pp. 189-210.

PEREZ DEL PRADO, D. (2014): *Prestación por desempleo: intensidad, duración y control. Los efectos económicos de la protección frente al paro*. Lex Nova Thomson Reuters. Valladolid.

PÉREZ GONZÁLEZ, M.C., BLANCO CANTO, M. y SÁNCHEZ LÓPEZ, C. (2016): "Evaluación del impacto de los programas de escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficio en la Comunidad Autónoma de Andalucía. Una propuesta metodológica de

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

evaluación ligada al territorio". *Prisma social, revista de ciencias sociales*, nº 16, jun-nov 2016.

PÉREZ GUERRERO, P. L. (2005): *Las políticas públicas de desarrollo local desde un enfoque institucional el caso de las entidades locales de la provincia de Alicante*. Tesis doctoral dirigida por CANALES ALIENDE, J.M.. Universidad Complutense de Madrid.

PÉREZ INFANTE, J.I. (2002): "Políticas de empleo en los países de la UE". *Cinco Días*. 2-8-2002.

PÉREZ RAMÍREZ, B. y CARRILLO BENITO, E. (2000): *Desarrollo Local: Manual de uso*. Federación Andaluza de Municipios y Provincias. Madrid.

PERROUX, F. (1950): "Les espaces économiques". *Economie Appliquée*, nº 1, pp. 224-244.

PIORE, M. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" en *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Alianza Universidad, Madrid

PIORE, M. Y SABEL, C. (1984): *The Second Industrial Divide*. Basic Books, New York.

PITXER I CAMPOS, J.V., SÁNCHEZ VELASCO, A., LORENTE CAMPOS, R. y GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. (2014): "La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales". *XIV Jornadas de Economía crítica. Perspectivas económicas alternativas*. Valladolid, 4 y 5 de setiembre.

PLAN DIRECTOR INSULAR DE ZONAS COMERCIALES ABIERTAS DE TENERIFE (2013): Cabildo de Tenerife. Cofinanciado por el Gobierno de Canarias y FEDER.

PLAN DIRECTOR DE TURISMO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (2014): *Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife y Cátedra de Turismo CajaCanarias – Ashotel – Universidad de La Laguna*. Autores: PARRA LÓPEZ, E.; HERNÁNDEZ MARTÍN, R.; SIMANCAS CRUZ, M.R.; SANTANA TALAVERA, A.; GAHR, D.; PADRON CANTELARIO, E.; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Y. y SANTOS CHINEA, M.C.

PLAN TERRITORIAL DE ORDENACIÓN DEL SISTEMA VIARIO DEL ÁREA METROPOLITANA DE TENERIFE (2007): *Boletín Oficial de Canarias*, nº 38, 21 de febrero de 2007. Cabildo de Tenerife.

PLAN INSULAR DE ORDENACIÓN DE TENERIFE- PIOT (2011): *Boletín Oficial de Canarias*, nº 58, 21 de marzo de 2011. Cabildo de Tenerife.

POZO CUEVAS, F. (2016): *Ciudadanía y servicios públicos de empleo: una comunicación*

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- imperfecta. Representaciones y usos de las políticas de empleo en Andalucía 2007-2012*. Tesis Doctoral. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide. Departamento de Sociología.
- PRIETO ESCUDERO, G. (1981): *El paro: sus causas y sus remedios*. Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Madrid.
- PUJADAS, R.; FONT, J. (1998): *Ordenación y planificación territorial*. Ed. Síntesis, Madrid.
- PULIDO SAN ROMÁN, A. (2003): "Desarrollo sostenible: un reto central para el pensamiento económico". *Revista de Economía Aplicada*, vol. 21, nº 2, pp. 203-220.
- RAMÍREZ CÓRCOLES, Y. (2010): "Medición y gestión del capital intelectual en el ámbito territorial". *Revista de Estudios Regionales*, nº 88, pág. 223-252.
- RAMÍREZ ROMERO, J.M. (2015): *Creencias y actitudes para el empleo de los/as estudiantes y egresados/as universitarios/as y satisfacción con la formación universitaria*. Tesis Doctoral Universidad La Laguna. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. San Cristóbal de La Laguna.
- RAMOS, J. (1998): "Una estrategia de desarrollo a partir de complejos productivos en torno a recursos naturales". *Revista de la CEPAL*, nº 66, Santiago de Chile.
- RAMOS J. y BALLEL P. (2009): "Globalización, Nuevas Tecnologías (TIC) y segmentación laboral: retos para la economía europea y española". *La situación social en España III* coord. por NAVARRO LÓPEZ, V., págs. 261-288. Fundación Francisco Largo Caballero. Madrid.
- RAYMOND BARA, J.L. (1995a): "Convergencia real de España con Europa y disparidades regionales en España", en Fuentes Quintana et. al., *Problemas económicos españoles en la década de los 90*, Ed. Galaxia Gutenberg – Círculo de Lectores, Barcelona, pp. 515-552.
- RAYMOND BARA, J.L. (1995b): "Crecimiento económico, factor residual y convergencia en los países de la Europa Comunitaria". *Papeles de Economía Española*, nº 63, pp. 93-111.
- RAYMOND BARA, J.L. (2002): "Convergencia real de las regiones españolas y capital humano". *Papeles de Economía Española*, nº 93, pp. 109- 121.
- READ, R. (2001): *Growth, economic development and structural transition in small vulnerable states*, Discussion paper 2001/59, United Nation University / World Institute for development Economics Research.
- RED CANARIAS EMPLEA (varios años): *Revista digital de empleo, formación y orientación laboral*: vol. 3 (2ª trimestre 2014), vol. 4 (3º trimestre 2014), vol. 5 (1º Trimestre 2015) y Vol. 6 (junio 2016). Editan Fundación Canaria para el Fomento del Trabajo (FUNCATRA),

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Observatorio Canario del Empleo y la Formación Profesional (OBECAN), Universidad de La Laguna (ULL) y Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). Codirectores: González de la Rosa, M. (FUNCATRA/Universidad de La Laguna) y García Rodríguez, F.J. (Universidad de La Laguna).

REYES GARCÍA, F.J. y NUEZ YANES, J.S. (1992): "Un análisis de la configuración espacial del mercado de trabajo en la isla de Gran Canaria". VIII Encuentro Universitario sobre la Economía de la Europa del Sur ARETHUSE, Puerto de la Cruz.

RYAN, P. (1981): "Segmentation, Duality and the Internal Labour Market". In Wilkinson, F., editor, *The dynamics of labour market segmentation*. London: Academic Press, 3–20.

RIECHMANN, J. (1995): "Desarrollo sostenible: la lucha por la interpretación", en RIECHMANN, J. et al., *De la Economía a la Ecología*, Ed. Trotta, Fundación 1º de Mayo, Madrid, pp. 11-36.

RIVERO CEBALLOS, J.L. (2000): "La política de empleo en las economías regionales: fundamentos del análisis y de la evaluación". *Anales de la Facultad de Derecho*, nº 17, páginas. 267-290. Universidad de la Laguna.

RIVERO CEBALLOS, J.L. (2008): "Crisis y políticas económicas en Canarias", *Hacienda Canaria* ISSN 1696-6945, nº. 25, 2008, págs. 329-338.

RIVERO CEBALLOS, J.L. (2009a): "Perspectivas de empleo en Canarias" en M. Simancas (Ed.). *El Impacto de la crisis en la economía canaria. Claves para el futuro* (Vol. I) (pp. 121-142). Real Sociedad Económica de Amigos del País de Tenerife, La Laguna.

RIVERO CEBALLOS, J.L. (2009b): "Crisis económica, paro y políticas de empleo en Canarias". *Hacienda Canaria*, nº extra 29, ejemplar dedicado a *La primera crisis económica del siglo XXI: especial referencia a las Islas Canarias*, págs.105-130.

RIVERO CEBALLOS, J.L. (2012): "La reforma laboral en Canarias. Nuevo marco jurídico laboral" en *Jornadas de la Asociación para el Progreso de la Dirección*. 15 de marzo de 2012. Santa Cruz de Tenerife.

RIVERO CEBALLOS, J.L. (2012): "¿ A qué aspiran los ciudadanos? La economía política de la crisis y la crisis de la política económica". *Boletín de la Real Sociedad Económica de Amigos del País de Tenerife*, ISSN 1887-0783, nº 1, 2012, págs. 147-165

RIVERO LAMAS, J. (1988): *Técnicas modernas de garantía del empleo*. Jornadas Luso-hispano- brasileñas del Derecho del Trabajo.

RODRÍGUEZ, J.M. (Coordinador) (2001): "Experiencias prácticas de desarrollo local. 19 estudios de caso de dinamización socioeconómica en ámbitos locales". Bayer Hnos, S.A.

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

RODRÍGUEZ CABRERO, G (1998): "El Estado de Bienestar en España: pautas evolutivas y reestructuración institucional", en GOMÁ, R.; SUBIRATS, J. (coords): *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*, Ariel, Barcelona.

RODRÍGUEZ CABRERO, G. (2004): *El Estado de Bienestar en España: debates, desarrollo y retos*. Madrid, Fundamentos.

RODRÍGUEZ MARTÍN, J.A. y GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ, P. (1997): "La economía de las Islas Canarias: una visión de conjunto" en *Situación: Serie Estudios Regionales*, BBV, nº 1997(Ejemplar dedicado a Canarias), págs. 103-122.

RODRÍGUEZ MARTÍN, J.A., GARCÍA RODRÍGUEZ, F.J. y VV.AA. (2007): *La emprendeduría en Canarias*. FYDE CajaCanarias y Gobierno de Canarias.

RODRÍGUEZ MARTÍN, J. A. (2009). *Crisis económica en Canarias: pensamiento y "proyacción"*. En M. Simancas (Ed.). *El impacto de la crisis en la economía canaria. Claves para el futuro* (Vol. I) (pp. 73-102). Santa Cruz de Tenerife: Real Sociedad Económica de Amigos del País de Tenerife.

RODRÍGUEZ POSE, A. (1999): "Instituciones y desarrollo económico". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol XXXI, nº 122, pp. 775-784.

ROMERO, J. (2014): "El incierto futuro del Estado del Bienestar en Europa, dos lecturas imprescindibles": (Luis Moreno, Europa asocial; Europa sin Estados). En *Pasajes: Revista de pensamiento contemporáneo*, 2014, Número 44: 186-199.

ROMERO, J, BRANDIS GARCÍA, D., MELO, C. (2015): "El giro neoliberal de las políticas para la ciudad en España. Balance a partir de los ejemplos de Madrid y Valencia". *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, ISSN 0212-9426, Nº. 69, 2015, págs. 369-386

ROSENDE, F. (2000): "Teoría del crecimiento económico: un debate inconcluso". *Estudios de Economía*, vol. 27, nº 1, pp. 95-122.

RUESGA BENITO, Santos M. (Dir.) (2002): *Economía del trabajo y política laboral*. Pirámide, Madrid.

RUESGA BENITO, Santos M. (2011): *Políticas de empleo en la perspectiva del desarrollo local*. Documentos temáticos 2. Primer foro mundial de Agencias de desarrollo Local. Sevilla.

RUIZ VIÑALS, C. y RAMOS MARTIN, F. (2004): *Políticas sociolaborales. Un enfoque pluridisciplinar*. Edit. UOC, Barcelona.

SACRISTÁN ROMERO, F. (2006a): "Diseño actual de las políticas de empleo en la Unión

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

- Europea y España". *Nómadas, Revista de ciencias sociales y jurídicas*, nº 13, pp. 56-75.
- SACRISTÁN ROMERO, F. (2006b): "Políticas laborales en España para los inmigrantes latinoamericanos". *Cuadernos de Trabajo Social* 155 Vol. 19, páginas155-171.
- SALA-I-MARTÍN, X. (1996): "Regional cohesion. Evidence and theories of regional growth and convergence", *European Economic Review*, vol. 40, pp. 1325-1352.
- SALAS, R. (2009): "Entre el discurso y los hechos: cantidad y calidad del empleo en el debate europeo" en GUILLÉN, A.M.; GUTIÉRREZ, R. y GONZÁLEZ, S. *Calidad del trabajo en la Unión Europea. Conceptos, tensiones, dimensiones*. Thomson Civitas, Pamplona, pp. 275-294. Disponible [30-06-2016] <http://vlex.com/vid/73048660> en http://assets.cambridge.org/97805218/36043/excerpt/9780521836043_excerpt.pdf
- SALAS PORRAS, (2010): *El servicio público de empleo y el proceso jurídico de colocación*, en *Monografías de temas laborales*, bajo la dirección de RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., CRUZ VILLALÓN, J. y DE SOTO RIOJA, S., nº 46. Premio Tesis Doctoral. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Junta de Andalucía.
- SALAS VELASCO, M. (2000): *Inversión en capital humano: demanda, búsqueda de empleo y rendimientos privados de la educación superior: una aproximación metodológica al estudio del mercado de trabajo de los titulados*. Tesis Doctoral del Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Granada, Granada.
- SAMPEDRO, J.L.; PÉREZ DE ALBÉNIZ, J.; LÓPEZ FACAL, J.; MARTÍNEZ, C., ESCOLAR, I., ARTAL, R.M., MARTÍNEZ I CASTELLS, A., TORRES LÓPEZ, J., GARZÓN, B., MAYOR ZARAGOZA, F. y LUCIA, L. (2011). *Reacciona. 10 razones por las que debes actuar frente a la crisis económica, política y social*. Aguilar Ediciones, Madrid.
- SÁNCHEZ ARMAS, M., BAÉZ CHESA, M. y HERNÁNDEZ LÓPEZ, A. (2007): *Los incentivos del REF como instrumentos de la política de empleo en Canarias*. Ponencia en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, recuperada el 14 de enero de 2016 en http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion1Sala1/Sánchez-Baez-Hernandez.pdf.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, C. (2008): *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados locales de trabajo locales. Un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Tesis doctoral. Departamento de Economía General y Estadística. Universidad de Huelva.
- SÁNCHEZ LÓPEZ, C. y MORENO MORENO, A. (2011): "Mercados de trabajo locales y desarrollo territorial sostenible". *Trabajo. Revista Iberoamericana de Relaciones Laborales*.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54

Disponible en la página web de la Universidad de Huelva (4-9-2016):
<http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/view/961>

SÁNCHEZ MEDINA, A. (2003): *Modelo para la medición del capital intelectual de territorios insulares: Una aplicación al caso de Gran Canaria*. Tesis Doctoral. Universidad de Las Palmas de G.C. Departamento de Economía y Dirección de Empresas.

SANCHIS, J.R. (2006): *El papel del agente de empleo y desarrollo local en la implementación de las políticas locales de empleo y en la creación de empresas en España. Estudio empírico y análisis comparativo entre CC.AA*. Madrid: Informes y Estudios Empleo Núm. 26. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

SANTANA I GARCÍA, J.A (2003): *Forma urbana y mercado de trabajo. Accesibilidad al empleo, segregación residencial y paro*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. Departament D'Economia Aplicada.

SANTANA TURÉGANO, M.A. (2005): "Turismo, empleo y desarrollo". *Papers: revista de sociología*. Nº 77, págs. 79-104.

SANTOS ORTEGA, J.A. (2005): *Trayectorias sociales del paro de larga duración*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

SASSEN, S. (2006): "Saskia sassen on Urbanizing Techonology", PICNIC Festival 2011.

SCE - SERVICIO CANARIO DE EMPLEO (2016): Informes, estudios y documentos.
<https://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce>

SEITZ, H. (2000): "Infraestructure, industrial development, and employment in cities: Theoretical aspects and empirical evidence". *International Regional Science Review*, vol. 23, nº 3, pp. 259-280.

SELVA SEVILLA, C. (2000): "Crecimiento económico: la inversión en capital humano y su contribución al incremento de la productividad de los trabajadores", en Olaya Iniesta, A. y Castillo Valero, J.S. (Coords.), *El desarrollo y la economía regional*, Ed. De la Universidad de Castilla-La Mancha, Cuenca, pp. 197-223.

SEMPERE NAVARRO, A.V.; CANO GALAN, Y.; CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (2003): *Políticas sociolaborales*. Ediciones Laborum. Madrid.

SEMPERE NAVARRO, A.V.; CANO GALAN, Y.; CHARRO BAENA, P. y SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. (2005): *Políticas sociolaborales*. Editorial Tecnos, Madrid.

SEPE - SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (2016): Informes, estudios y documentos. <http://www.sepe.es/>

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

- SERRANO, L. (1997): "Productividad y capital humano en la economía española". *Moneda y Crédito*, nº 205, pp. 79-101.
- SFORZI, F. (2005): *Del distrito industrial al desarrollo local*. Lección inaugural de Escuela de Verano sobre Desarrollo Local, Artimino (Italia), 12 de septiembre de 2005.
- SHEFER, D.; FRENKEL, A. (1998): "Local milieu and innovations: Some empirical results". *The Annals of Regional Science*, vol. 32, nº 1, pp. 185-200.
- SMITH, A. (1776): *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*. FCE, México, 1958.
- SMITH, C.S. (2004): "Decentralized government and regional income insurance". *The Annals of Regional Science*, vol. 38, nº 1, pp. 173-187.
- SOLOW, R. M. (1992): *El mercado de trabajo como una institución social*. Alianza Ed. Madrid.
- SOCIEDAD DE DESARROLLO de Santa Cruz de Tenerife (varios años): Memorias, documentos, informes de coyuntura y de empleo.
- SUÁREZ CANO, P. (2011): *El Servicio Público de Empleo en España: ensayos desde una perspectiva regional*. Tesis doctoral dirigida por CUETO IGLESIAS, B. Universidad de Oviedo.
- SUBIRATS, J. (2011): *Otra sociedad, ¿otra política? De "no nos representan" a la democracia de lo común*. Icaria editorial. Barcelona. www.icariaeditorial.com
- TAMURA, R. (1996): "From decay to growth: a demographic transition to economic growth". *Journal of Economic Dynamics and Control*, vol. 20, pp. 1237-1262.
- THERBORN, G. (1989): "Los retos del estado de Bienestar: la contrarrevolución que fracasa, las causas de su enfermedad y la economía política de las presiones del cambio" en *Crisis y futuro del estado de bienestar*, de BUSTILLO LLORENTE, R.M. páginas 81-100.
- TORRENTS MARGALEF, J. (2000): "La merecida normalización de la política social comunitaria", *DL nº 61*.
- TRENTA M. y CARRASCOSA PUERTAS, L. (2014): "Las carencias y fortalezas de la información para la participación en los ayuntamientos canarios de más de 50.000 habitantes". *Actas VI Congreso Internacional Latina de Comunicación Social – VI CILCS – Universidad de La Laguna*, diciembre 2014.
- TRULLÉN, J.; LLADÓS, J.; BOIX, R. (2002): "Economía del conocimiento, ciudad y

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

competitividad". *Investigaciones Regionales*, nº 1, pp. 139-161.

THUROW, L. (1969): "Poverty and Discrimination", Brookings Institution, Washington.

ULL OPINA: MARTINON CEJAS, A.; MONZÓN CABRERA, S.; HERNÁNDEZ GUTIÉRREZ, P.; RIVERO CEBALLOS, J.L.; LEGNA VERNA, C.; MARTÍNEZ GARCÍA, J.S.; GONZÁLEZ DE LA ROSA, M.; CABRERA SÁNCHEZ, J.M. y GARCÍA RODRÍGUEZ, F.J. (2016): *Empleo y formación en Canarias: propuestas estratégicas y claves de futuro*. Universidad de La Laguna. Aula Magna de la Facultad de Economía, Empresa y Turismo de la ULL. Jueves 3 de noviembre de 2016.

UNIÓN EUROPEA (1997): *Libro verde de la innovación*. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea, Luxemburgo.

UGT- UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (varios años): Estudios, informes y documentación del Gabinete Técnico y de Fundaciones de UGT.

UGT (2017): La falta de políticas de igualdad en el empleo incrementa la brecha salarial. Departamento de la Mujer Trabajadora. Madrid.

URIBE TORIL, J.; DE PABLO VALENCIANO, J. y BONILLA MARTÍNEZ, J.J. (2013): "El desarrollo local y empresarial: la formación como factor básico para orientar al emprendedor". *OmniaScience. Intangible capital*. Universidad de Almería. <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/viewFile/272/356>

VAHÍ SERRANO, A., RODRÍGUEZ DIAZ, V. y HURTADO RODRÍGUEZ, C. (2015): "Centralidad Funcional y reconfiguración metropolitana". Universidad Pablo de Olavide. Departamento de Geografía, Historia y Filosofía. Sevilla.

VALLECILLO GÁMEZ, M.R. (2011): *Políticas de empleo y nuevos territorios de la regulación: discursos y prácticas para un modelo de gestión regional-local*. Monografías de temas laborales. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

VALDÉS DAL-RÉ F. y LAHERA, J. 2010): *La flexiseguridad laboral en España*, Documento de Trabajo 157/2010, Fundación Alternativas. Madrid.

VARGA, A. (2000): "Local academic knowledge transfers and the concentration of economic activity". *Journal of Regional Science*, vol. 40, nº 2, pp. 289-308.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1988): *Desarrollo local. Una estrategia de creación de empleo*. Ed. Pirámide, Madrid.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1995): "Innovación y cualificación de los recursos humanos en

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

el desarrollo local". *XXI Reunión de Estudios Regionales*, "Factores de Desarrollo en regiones periféricas", Vigo, pp. 185-198.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1996): "Desarrollo local y disparidades regionales en España". *Papeles de Economía Española*, nº 67, pp. 81-95.

VÁZQUEZ BARQUERO, A.; SÁEZ CALA, A. (1997): "La transformación de los sistemas productivos locales y la globalización". *Revista Valenciana d'Estudis Autòmics*, nº 19, pp. 37-58.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1999a): "Desarrollo, redes e innovación. Lecciones sobre desarrollo endógeno". Ed. Pirámide, Madrid.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1999b): "Las bases teóricas del desarrollo endógeno: la relevancia de la teoría del crecimiento endógeno". Mimeo, Campus de Orense, Universidad de Vigo.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1999c): "Globalización, dinámica económica y desarrollo urbano". *Papeles de Economía Española*, nº 80, pp. 220-230.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (1999d): "El desarrollo local en los tiempos de globalización". *Ciudad y Territorio, Estudios Territoriales*, vol. XXXI, nº 122, pp. 721-734.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2000a): "Desarrollo económico local y descentralización: aproximación a un marco conceptual". *Proyecto CEPAL/GTZ Desarrollo económico local y descentralización en América Latina*, Santiago de Chile.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2000b): "Desarrollo endógeno y globalización". *Revista EURE*, vol. XXVI, nº 79, pp. 45-65, Santiago de Chile.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2002): "Endogenous Development. Networking, innovation, institutions and cities". *Routledge Studies in Developmental Economics*, Taylor & Francis Group, London and New York.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2007): Desarrollo endógeno. Teoría y políticas de desarrollo territorial. *Revista de Investigaciones Regionales*, nº 11.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2009): "Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis". *Apuntes del CENES*. Vol. 28, nº 47, páginas. 117-132.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2012): "¿La recuperación de la economía española, una cuestión territorial? El papel de las empresas y de los espacios innovadores". *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época. Número: 1. Páginas: 5-26.

VÁZQUEZ BARQUERO, A. (2013): "La dinámica del entorno de la actividad empresarial".

Identificador del documento:	Código de verificación:	Fecha:
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	902396	jMIrHE9
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 11:08:58
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
		26/05/2017 12:57:54

Temas para el debate. Nº 222 (mayo de 2013). Ejemplar dedicado a La empresa del siglo XXI, páginas. 24-26.

VELASCO CABALLERO, F. (2015): "Régimen jurídico-organizativo de la Administración local tras la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público de 2015". *Anuario de Derecho Municipal*, nº 9, págs. 25-59. ISSN 1888-7392.

VELTZ, P. (1999): *Mundialización, ciudades y territorios*. Ed. Ariel Geografía, Barcelona.

VILLOTA de, P. (ed.) (2000): *La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea*. Alianza, Madrid.

WOLFE, D.A. (1997): "The emergente of the region State". Paper prepared for the Bell Canada, papers 5. *The Nation Statae in a Global Information Era. Policy Challenges*.

YILMAZ, S.; HAYNES, K.E. y DINC, M. (2002): "Geographic and network nieghbors: Spillover effects of telecommunications infraestructure". *Journal of Regional Science*, vol. 42, nº 2, pp. 339-360.

ZÁRRAGA, C. (2001): *Un modelo integrado de gestión del conocimiento en equipos de trabajo: factores determinantes y mecanismos de actuación*. Tesis Doctoral, Las Palmas de Gran Canaria: Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

ZAPATA HERNÁNDEZ, V. (1999): *La inmigración de origen extranjero en Tenerife*. Tesis Doctoral. Universidad de La Laguna.

Identificador del documento: 902396		Código de verificación: jMIrHE9
Firmado por: JOSE MANUEL CORRALES AZNAR UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		Fecha: 10/05/2017 11:08:58
JOSE LEON GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		10/05/2017 15:53:45
FRANCISCO JAVIER GARCIA RODRIGUEZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:05:27
CARLOS CASTILLA GUTIERREZ UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		12/05/2017 15:57:45
ERNESTO PEREDA DE PABLO UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA		26/05/2017 12:57:54