



## PREÁMBULO

Canarias vive unos momentos históricos caracterizados por la gran celeridad de los acontecimientos económicos internacionales, unos acontecimientos a los que el Archipiélago, no sólo no es, ni puede ser, ajeno, sino a los que se encuentra en pleno proceso de adaptación como respuesta a los actuales retos desde su vocación de modernidad y europeísmo.

Los cambios a los que asistimos son de tal envergadura que se hace necesario el acuerdo de todos los sectores socio - económicos, de forma que sea posible afrontar con las máximas garantías la nueva situación en las mejores condiciones posibles desde un territorio europeo, alejado del continente y con unos mercados limitados y fragmentados geográficamente.

En este sentido, todos los esfuerzos que se realicen para alcanzar un consenso generalizado referente a las políticas y actuaciones dirigidas a fomentar el empleo y la cualificación de los trabajadores , especialmente en referencia al empleo de carácter estable, la seguridad laboral, la participación institucional de agentes económicos y sociales y la formación como fórmulas de mejora de las capacidades de los trabajadores y de su calidad de vida, resultan del todo necesarias para que el diálogo social sea una realidad permanente y efectiva.

La Comunidad Canaria cuenta ya con una amplia tradición en el diálogo social institucionalizado, que hoy se materializa con el IV Acuerdo de Concertación Social, un documento que nace desde la madurez negociadora de las partes que han intervenido en las distintas mesas.

Este Acuerdo se caracteriza por constituirse a partir del consenso en torno a diferentes asuntos del ámbito laboral, social y del empleo a los que se ha abordado desde el diálogo constructivo y dinámico, buscando soluciones prácticas de posible ejecución y criterios reales que permitan la evaluación del cumplimiento de los acuerdos.

En consonancia con las nuevas situaciones socio-económicas, en este documento se ha realizado una aportación fundamental cambiando el



concepto de la existencia de tiempos de negociación y tiempos de ejecución, creando un marco de trabajo que no implica el fin del proceso mismo de diálogo social, sino más bien un punto de partida en el que la negociación sea continua, constante y creativa.

La IV Concertación Social nace de las experiencias alcanzadas en las anteriores concertaciones, que se manifestaron tan ambiciosas en sus planteamientos que no proporcionaron todos los resultados esperados para las partes integrantes en las negociaciones. Así, no es de extrañar que pacto tras pacto, se repitieran algunos asuntos con el compromiso de su cumplimiento sin que el mismo llegara a materializarse.

Es, por tanto, en la presente concertación donde los agentes sociales y económicos, haciendo uso de la experiencia negociadora ya adquirida y de esa madurez ya manifestada, pactan que la Concertación verse sobre unas posturas determinadas y con metas alcanzables, no dejando espacio para el triunfalismo en aras de lo posible.

Fruto de este diálogo son los acuerdos pactados en la mesa técnica de Relaciones Laborales y Prevención de Riesgos Laborales, denominado ‘Plan de Reducción de la Siniestralidad Laboral’, y en la mesa técnica Iniciativa Empresarial, Empleo y Formación denominado ‘Anteproyecto de Ley del Servicio Canario de Empleo SCE’.

Un acuerdo sobre creación del Servicio Canario de Empleo en el que se define como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, 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, lo cual está en total consonancia con los principios básicos que han guiado este diálogo.

Todos los firmantes nos felicitamos por los avances logrados en el área de Prevención de Riesgos Laborales, en primer lugar, por los acuerdos alcanzados, que son el más fiel reflejo de la voluntad de acuerdo y del alto grado de concienciación del Gobierno de Canarias y de los agentes económicos y sociales para hacer frente a los accidentes en el ámbito



laboral. Un acuerdo con planes de futuro, donde el único protagonista es la firme voluntad de hacer disminuir la siniestralidad en el trabajo.

Además, los esfuerzos de acuerdo y colaboración se han materializado en la firma del “Pacto por la Cultura Preventiva”, un pacto que, además, de ser el primero de sus características que se firma en todo el Estado entre administración, empresarios y sindicatos, supone no sólo una llamada de atención a la ciudadanía canaria, sino también una declaración de intenciones plenamente asumida por parte de la administración y de los agentes económicos y sociales, así como un serio compromiso de ejecución de unas determinadas líneas de actuación dirigidas a un objetivo que todos compartimos: hacer que disminuyan las cifras de siniestralidad laboral y bajar al mínimo posible la incidencia social derivada de estos hechos.

Los compromisos pactados por todas las partes para aprobar el nuevo Plan de Empleo de Canarias dentro del Consejo General del nuevo Servicio Canario de Empleo, así como el mandato al Consejo Canario de Relaciones Laborales para debatir acordar un plan de actuación para la Calidad y Estabilidad del Empleo en Canarias, conformarán un marco moderno y adaptado a las necesidades del archipiélago .

También se considera indispensable por todas las partes la creación de un sistema de cualificaciones, que determine el nivel de competencia profesional que se debe alcanzar en cada uno de los puestos de trabajo de los diversos sectores económicos de Canarias.

Para poner en marcha este sistema de cualificaciones es necesaria la creación del Instituto Canario de Cualificaciones que tenga por objetivo el estudio y propuesta de la estructura de cualificaciones profesionales en coordinación con el sistema estatal.

Las modificaciones pactadas para el impulso del Consejo Canario de Relaciones Laborales hacen que éste se configure como órgano permanente de la Concertación Social de Canarias, convirtiéndose en un marco de diálogo abierto donde se aborden todos aquellos nuevos temas que surjan de la dinámica actual o que necesiten una revisión de sus planteamientos.



La experiencia también ha dejado su huella en otras materias de negociación. En lo que respecta al Tribunal Laboral Canario, se decide que se adscriba a una Fundación, que se creará a este efecto y cuyo objeto será en exclusiva el Tribunal Laboral Canario, siendo el pleno del mismo quien gestione la Fundación, evitando así la generación de gasto en órganos rectores.

Por otro lado, hay que destacar algunos logros como es la consecución de una Ley de Participación Institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Canarias, una normativa que servirá de referente a otras Administraciones, y que supone un logro por parte los agentes sociales y económicos del Archipiélago.

Por su repercusión en la economía y en el empleo, el Pacto para Erradicar la Economía Sumergida contiene acciones, medidas, fases y dotación presupuestaria que auguran que la lacra de la economía sumergida en nuestro Archipiélago pueda ser eliminada a medio y corto plazo, mejorando, de esta forma, las condiciones de los trabajadores afectados y actuando sobre la competencia desleal que sufre gran parte de las empresas canarias. Al mismo tiempo se ha alcanzado un acuerdo en el que se aumenta la corresponsabilidad de todas las partes implicadas y se diseña un plan de simplificación administrativa fundamental a la hora de eliminar trabas burocráticas.

Sin dejar de mencionar las medidas de este documento referentes a las políticas sociales y de integración, en las que se hace un especial énfasis en las medidas destinadas a erradicar la pobreza, con la regulación de las llamadas Empresas de Inserción Sociolaboral, favoreciendo el acceso al empleo de aquellos colectivos con difícil inserción laboral, facilitando la mejora de la calidad de vida y el acceso a los recursos y prestando un apoyo decidido a la solidaridad y voluntariado y a la integración social de los inmigrantes.

Por último dentro de este apartado se asume por parte del Gobierno de Canarias el compromiso de desarrollar una Ley sobre Rentas Mínimas de Inserción Social cuyo objetivo básico es definir el conjunto de medidas, dispositivos y prestaciones económicas dirigidas a fomentar la normalización e integración social de las personas desfavorecidas.



Los acuerdos alcanzados dentro de la IV Concertación Social sientan las bases para poder afrontar los años venideros, unos años en los que queremos que el diálogo social sea el hecho permanente, sin períodos de duración o de caducidad, que tendrá como foro de debate y expresión el Consejo Canario de Relaciones Laborales, órgano encargado de presidir las relaciones tripartitas entre la Administración, Sindicatos y Organizaciones Empresariales.

Todos los documentos, brevemente esbozados en este preámbulo, configuran un contrato entre el Gobierno de Canarias y las asociaciones empresariales y sindicales más representativas , en el que se demuestra la voluntad de todos los firmantes de contribuir a una mejora del empleo, la estabilidad, la inserción de personas desfavorecidas y la seguridad con el único fin de que nuestra sociedad pueda afrontar los cambios y el futuro con las mayores garantías posibles.

Excmo. Sr. D. Román Rodríguez Rodríguez  
Presidente del Gobierno de Canarias.

D. Antonio Rivero Suárez  
Presidente CCE Las Palmas

D. José Fernando Rodríguez de Azero  
y del Hoyo  
Presidente CEOE Tenerife

D. Manuel González Izquierdo.  
Secretario General CC.OO. Canarias

D. Carlos Ucha Blanco  
Secretario General U.G.T. Canarias



## **DOCUMENTO N° 1 : ACUERDO SOBRE EL PROYECTO DE LEY DE CREACIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO**



## **PROYECTO DE LEY DE CREACIÓN DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO**

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961 (ratificada por España en virtud de Instrumento de 29 de abril de 1980) dispone que las partes contratantes se comprometen a reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo; a proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a vivir mediante el ejercicio de un trabajo libremente elegido; a establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores y a proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 19 de diciembre de 1966 (ratificado por España mediante Instrumento de 13 de abril de 1977) dispone que los Estados Partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de vivir desarrollando un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes para lograr la plena efectividad de este derecho, deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre el servicio del empleo, de 17 de junio de 1948, dispone que todo miembro deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo cuya función esencial deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción.

El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre desarrollo de los recursos humanos, de 23 de junio de 1975, dispone que todo miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

La Estrategia Europea de Empleo, definida en el Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997, insta a los Estados miembros a coordinar sus políticas laborales en torno a cuatro pilares de actuación prioritaria con objetivos claros y bien definidos:



conseguir un alto nivel de empleo en la economía en general y en todos los colectivos del mercado laboral; sustituir la lucha pasiva contra el desempleo por la promoción de la empleabilidad y la creación de empleo sostenidas; fomentar un nuevo planteamiento de la organización del trabajo, de modo que las empresas de la Unión Europea puedan hacer frente al cambio económico conciliando la seguridad y la adaptabilidad y permitiendo a los trabajadores participar en actividades de formación a lo largo de toda su vida y ofrecer un marco de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para que todos puedan participar en él y acceder a un empleo.

La Constitución Española establece que los poderes públicos, de manera especial, realizarán y fomentarán una política orientada al pleno empleo y que garantice la formación y readaptación profesionales.

El marco normativo internacional y constitucional anteriormente expuesto, completado con la competencia autonómica de ejecución en materia laboral, activan la aplicación por la Comunidad Autónoma de Canarias de políticas activas del mercado de trabajo, que vienen definidas por su carácter anticipador y combativo de los efectos del cambio económico y tecnológico, y de las deficiencias asociadas al comportamiento del mercado de trabajo.

En virtud del artículo 33 del Estatuto de Autonomía de Canarias, por el que se atribuye a la Comunidad Autónoma de Canarias la ejecución de la legislación laboral, se han asumido determinadas competencias que, en materia de trabajo, empleo y formación profesional ocupacional, venía desempeñando, en el ámbito de la Comunidad Canaria, el Instituto Nacional de Empleo.

Para facilitar la ejecución de las funciones de intermediación en el mercado de trabajo y de orientación profesional, así como las políticas de empleo y de formación profesional ocupacional, se propone la creación de un organismo autónomo, bajo la dirección del Departamento del Gobierno de Canarias competente en materia de empleo, y ello porque, a pesar de la creación en virtud de Ley 7/1992, de 25 de noviembre- del Instituto Canario de Formación y Empleo, la experiencia acumulada y la ampliación de las atribuciones en materia de empleo de nuestra Comunidad Autónoma, progresivamente transferidas desde la Administración del Estado, hacen precisa una mejor distribución de las competencias traspasadas, potenciando la participación de los agentes económicos y sociales y de las Administraciones Públicas Insulares y Municipales radicadas en Canarias en la toma de decisiones relevantes en materia de empleo.

La creación del Servicio Canario de Empleo como organismo autónomo se justifica, en primer lugar, porque a este organismo se le atribuye la realización de actividades de fomento y de gestión de un servicio público, ya que la realización de políticas de empleo y de formación y readaptación profesional constituyen el cumplimiento de un fin de interés público que el artículo 40 de la Constitución Española



configura como un principio rector de la política social y económica.

En segundo lugar, el principio de eficacia y los criterios de eficiencia y servicio a los ciudadanos, de acuerdo con los cuales han de actuar las Administraciones Públicas, aconseja reunir en un solo ente gestor todas las competencias y áreas de actuación administrativa vinculadas al empleo.

El Servicio Canario de Empleo se configura como el organismo autónomo de carácter administrativo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias que tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en nuestro 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. Ejercerá funciones concretas en relación con la intermediación en el mercado de trabajo, de fomento de la ocupación, información, orientación y formación profesional ocupacional y continua, y constituirá un observatorio laboral de análisis y prospección del mercado de trabajo, que supondrá un instrumento de apoyo imprescindible para definir y programar adecuadamente las políticas de formación y de ocupación del Servicio. Ejercerá actuaciones de apoyo a la economía social y, en coordinación con otros departamentos del Gobierno de Canarias, acciones de estímulo a la emprendeduría. A su vez promoverá iniciativas de cooperación internacional en las materias de su competencia.

El Servicio Canario de Empleo recoge la doctrina y el espíritu de la Unión Europea, donde la participación de los agentes económicos y sociales es un principio básico y fundamental para garantizar la máxima coordinación y sinergía de todos los recursos con el protagonismo activo de las asociaciones empresariales y sindicales conjuntamente con las Administraciones Públicas.

Especialmente decidida y vanguardista es la apuesta consensuada de la Administración autonómica con las demás Administraciones Públicas Canarias y representantes de empresarios y trabajadores para 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.

En relación con la gestión de la inserción laboral, se pretende la máxima eficacia en el acceso de los trabajadores a un puesto de trabajo, a la vez que posibilitar a los empleadores la contratación de trabajadores capacitados para las necesidades planteadas. En cuanto a la intermediación laboral, se pretende, mediante la necesaria movilidad profesional, ajustar la oferta a la demanda de empleo en el territorio de Canarias, con la programación adecuada de la formación profesional ocupacional vinculada a las necesidades del mercado laboral.



El Servicio Canario de Empleo, destinando a ello los recursos adecuados, prestará su apoyo total al desarrollo del tercer sector, del trabajo voluntario y del trabajo para la comunidad, los cuales suponen una importante contribución para la cohesión social y desempeñan un papel decisivo en la superación de la exclusión social.

El Servicio Canario de Empleo integrará en su actuación el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y promoverá la no discriminación de los trabajadores y trabajadoras por razones de sexo, discapacidad, orientación sexual, raza o etnia y origen social, materializando el principio de promoción de la igualdad de los individuos y los grupos en que se integran que rige la política de los poderes públicos canarios, y asegurará la libre circulación de los trabajadores en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, incidiendo en que sus actuaciones contribuyan al desarrollo sostenible de la misma.

El Servicio Canario de Empleo se configura como un servicio público y gratuito que se basa en los siguientes pilares: 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.

## CAPITULO 1

### DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1. Naturaleza y régimen jurídico.**

1. Se crea el Servicio Canario de Empleo como organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Departamento competente en materia de empleo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, bajo cuya dirección, vigilancia y tutela ejercerá las funciones que le atribuye esta Ley.

2. El Servicio Canario de Empleo tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, disponiendo para el cumplimiento de sus fines de patrimonio propio y de los recursos humanos necesarios.

3. El Servicio Canario de Empleo se rige por lo establecido en esta Ley, sus normas de desarrollo y demás disposiciones que sean de aplicación.



## **Artículo 2. Finalidad.**

El Servicio Canario de Empleo tiene como finalidad fomentar, mejorar y promover el empleo en la Comunidad Autónoma de Canarias, luchar contra el desempleo y cubrir las necesidades de formación de los trabajadores desempleados y ocupados, atendiendo con carácter prioritario a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades para su inserción laboral.

## **Artículo 3. Funciones.**

1. Corresponden al Servicio Canario de Empleo las siguientes funciones:

A) 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.

B) Con carácter general, las funciones de ejecución de las políticas de empleo y formación profesional ocupacional y continua asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias, y, en concreto:

1) En relación con la intermediación en el mercado de trabajo:

a) Las funciones de ejecución en materia de intermediación laboral y, en especial, las de inscripción y registro de los demandantes de empleo, y el control de la obligación de los trabajadores de comunicar la terminación del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

b) Las funciones de ejecución relativas al control de la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales en los términos legalmente establecidos, así como la de comunicación a la oficina de empleo de la terminación del contrato de trabajo, en los términos en que legalmente venga establecida.

c) La autorización de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el del territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como las actuaciones previstas legal o reglamentariamente respecto a aquellas agencias de colocación cuya actividad no quede limitada al ámbito territorial de Canarias y, consecuentemente, no corresponda su autorización a esta Comunidad Autónoma.

d) Las funciones relativas a las actividades de la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES) en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias o acción europea equivalente en materia de intermediación laboral.



2) En relación con la planificación, gestión y control de políticas de empleo:

a) La ejecución, evaluación y seguimiento de los planes derivados de la política de empleo del Gobierno de Canarias.

b) La gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas de la política de empleo.

c) La organización y articulación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias de los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.

d) La gestión y control de los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

e) Las funciones asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias relativas a los fondos de promoción de empleo.

f) La gestión de conciertos, convenios de colaboración y subvenciones que correspondan, con especial incidencia en el ámbito de las corporaciones locales.

3) En relación con la formación profesional ocupacional y continua:

a) La elaboración de propuestas para la determinación de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

b) La ejecución, evaluación y seguimiento de los planes derivados de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

c) La gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas de la política de formación profesional ocupacional y continua del Gobierno de Canarias.

d) La propuesta y programación de acciones formativas derivadas de las necesidades que se detecten y de la prospección de demandas de ocupación.

e) La gestión y control de las acciones del Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional, incluida la expedición del certificado de profesionalidad.

4) La calificación, inscripción y certificación de los actos que deban acceder al registro de cooperativas de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como la inspección, sanción de infracciones y descalificación, de acuerdo con lo establecido en la ley.



- 5) La calificación y registro administrativo de sociedades laborales.
- 6) La calificación e inscripción en el registro de los Centros Especiales de Empleo.
- 7) Las funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores y, en su caso, la potestad sancionadora, en las materias relativas al empleo y desempleo, en los términos que establece la legislación del Estado.
- 8) La gestión de las competencias transferidas con relación a los Centros Nacionales de Formación Ocupacional.
- 9) Cualesquiera otras funciones que, en materia de empleo, formación e intermediación en el mercado de trabajo, correspondan a la Comunidad Autónoma de Canarias y sean expresamente atribuidas a este Servicio por el Gobierno de Canarias.

2. En el ejercicio de sus funciones, el Servicio Canario de Empleo recabará la colaboración de todos los órganos de la Administración autonómica con competencias en materia de empleo, y en especial, del Observatorio Canario

del Empleo y la Formación Profesional u órgano equivalente que asuma sus atribuciones.

#### **Artículo 4. Principios de organización y funcionamiento**

1. El Servicio Canario de Empleo se ajustará ,a los siguientes principios:
  - a) Participación de los distintos agentes económicos y sociales más representativos.
  - b) Carácter gratuito y acceso universal.
  - c) Racionalización y eficacia en los procedimientos.
  - d) Coordinación administrativa.
  - e) Descentralización y desconcentración en la gestión.
  - f) Eficiencia en la gestión de los recursos.
  - g) Transparencia y publicidad administrativa.



- h) Respeto de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.
- i) Colaboración y coordinación con el resto de Organismos y Administraciones Públicas, en especial con el Servicio Público Estatal de Empleo.
- j) Coordinación de los subsistemas de formación reglada, ocupacional y continua.

2. Se garantizará la permanencia de servicios centrales del Organismo en las dos ciudades capitalinas de la Comunidad, asegurándose además la adecuación de sus estructuras territoriales en orden a la mejora de las prestaciones públicas y bajo el principio "de máxima proximidad de la Administración a los ciudadanos cuyo efecto se podrán suscribir convenios de colaboración y promover fórmulas de descentralización de competencias que garanticen la cercanía del ciudadano al ejercicio de las funciones en materia de empleo.

3. La sede del Servicio Canario de Empleo estará ubicada donde esté radicada la sede de la Consejería a la que esté adscrito el Organismo.

## CAPITULO II

### ORGANIZACIÓN

#### **Artículo 5. Estructura básica.**

1. El Servicio Canario de Empleo se estructura en los siguientes órganos superiores:

El Presidente.

El Consejo General de Empleo.

El Director.

2. También son órganos del Servicio Canario de Empleo los Consejos Insulares de Formación y Empleo y la Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de Muy Difícil Inserción Laboral.

3. Asimismo, el Gobierno podrá crear, a propuesta del Servicio Canario de Empleo, con la denominación de Subdirector o asimilada, órganos unipersonales con categoría y rango jerárquico superiores a jefe de servicio y subordinados al Director para el desempeño de determinadas competencias ejecutivas.



4. El Gobierno podrá crear una Comisión de Dirección cuya organización, competencias y funcionamiento se fijarán reglamentariamente, compuesta por cinco miembros, que serán los titulares de la Presidencia del Organismo y de la Dirección del Servicio, dos representantes de la Consejería competente en materia de empleo con rango de Director General y un representante del Departamento competente en materia de educación con el mismo rango, a propuesta de dichos Departamentos. Dicha Comisión tendrá, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Informar favorablemente las propuestas de concesión de ayudas y subvenciones específicas, con carácter previo, en su caso, a la preceptiva autorización del Consejo de Gobierno.
- b) Autorizar la celebración de convenios de colaboración con entidades públicas y privadas, cuando los mismos no impliquen la ejecución de Planes o Programas aprobados por el Gobierno o por el Departamento al que esté adscrito el Organismo.
- c) Autorizar los proyectos de normativa reguladora de las acciones así como las bases para la concesión de ayudas y subvenciones.

## **Artículo 6. El Presidente.**

1. El Presidente del Servicio Canario de Empleo ostenta la representación del mismo, y sus competencias serán:

- a) Supervisar y controlar la ejecución de los acuerdos adoptados por el Consejo General de Empleo.
- b) Proponer las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de la finalidad del Servicio.
- c) Conocer cuantas cuestiones hayan de ser sometidas a la deliberación o decisión del Consejo General de Empleo.
- d) Conocer cuantos informes o propuestas sean elaborados por los Consejos Insulares de Formación y Empleo y la Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de Muy Difícil Inserción Laboral.
- e) Conceder ayudas y subvenciones en las que sea necesaria la autorización del Gobierno por exceder su importe del que se determine anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- f) Suscribir convenios de cualquier naturaleza y cuantía, así como suscribir con los interesados acuerdos de terminación convencional dentro del procedimiento de concesión de ayudas y subvenciones de cualquier importe, con el alcance, efectos y régimen jurídico específico que en cada caso prevea la disposición que los regule.



g) Autorizar transferencias corrientes y de capital en los casos previstos para los titulares de los Departamentos en las Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

h) Proponer al Consejero competente en materia de empleo la aprobación de la normativa reguladora de las acciones o, en su caso, trasladar a dicho órgano los correspondientes proyectos para su elevación al Consejo de Gobierno.

i) Aprobar las bases para la concesión de ayudas y subvenciones genéricas, así como las correspondientes convocatorias.

j) Cualesquiera otras que le correspondan por precepto legal o reglamentario.

2. Será Presidente del Servicio Canario de Empleo el titular del Departamento competente en materia de empleo.

## **Artículo 7. El Consejo General de Empleo.**

1. El Consejo General de Empleo es el órgano colegiado de participación y programación del Servicio Canario de Empleo, de carácter tripartito y paritario integrado por las Administraciones Públicas Canarias, organizaciones sindicales y empresariales canarias más representativas de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y la Disposición Adicional sexta del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o normas que las sustituyan, y sus competencias serán las siguientes:

a) Elaborar, para su aprobación por el Gobierno de Canarias, los Planes en materia de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma, que comprenderán el conjunto de medidas y programas destinados a fomentar directa e indirectamente el empleo, realizando el seguimiento y evaluación de los mismos.

b) Aprobar los criterios, directrices y líneas básicas de actuación del organismo y su acomodo a las necesidades del mercado de trabajo.

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, con recepción de información trimestral detallada de la programación.



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 e informar sobre el estado de cuentas y la documentación relativa a su gestión económica y contable antes de su remisión a la Intervención General del Gobierno de Canarias

i) Elaborar el informe anual que evalúe las políticas de empleo aplicadas por el organismo y formular las medidas correctoras que se acuerden.

j) Emitir informe previo sobre las normas de desarrollo de la ley reguladora del organismo 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. A tal fin, se constituirá en su seno una comisión técnica cuya composición respetará el carácter tripartito y paritario del Consejo, la cual se reunirá mensualmente y elevará informe trimestral de sus conclusiones al Consejo.

l) Aprobar la creación de comisiones técnicas o grupos de trabajo para materias determinadas, cuya composición respetará en todo caso el carácter tripartito y paritario del Consejo, debiendo constituirse, entre otras, las que tengan por objeto el seguimiento de los convenios de colaboración con las Corporaciones Locales en materia de empleo y los contratos programa con agentes económicos y sociales en materia de formación profesional ocupacional y continua.

m) Emitir informe previo sobre las iniciativas y propuestas promovidas por los Consejos Insulares de Formación y Empleo.

n) Emitir informe previo sobre la normativa reguladora de las acciones, así como sobre las bases de las convocatorias para la ejecución de los planes para la formación, el empleo y la intermediación.

ñ) Proponer las medidas que se estimen necesarias para el mejor cumplimiento de los fines del Organismo.

o) Cuantas otras competencias se le atribuyan legal o reglamentariamente.

2. El Consejo General de Empleo estará compuesto por doce miembros, conforme a la siguiente distribución: cuatro miembros en representación de las Administraciones Públicas Canarias, entre los que se incluye el Presidente, que será el Presidente del Organismo, y el Vicepresidente, que será el Director del Servicio; cuatro miembros en representación de las Organizaciones Sindicales más representativas y



cuatro miembros en representación de las Organizaciones Empresariales más representativas, conforme a la legalidad vigente. Por cada miembro titular habrá un suplente con la misma representatividad, que lo sustituirá en los supuestos de vacante, ausencia o enfermedad.

El Secretario del Consejo será designado por el Presidente entre los funcionarios del Servicio Canario de Empleo.

3. Reglamentariamente se fijará su régimen de organización y funcionamiento.

## **Artículo 8. El Director.**

1. El Director, con rango de Director General, es el órgano ejecutivo del Servicio Canario de Empleo, y sus competencias serán:

a)Dirigir y coordinar las actividades del Organismo necesarias para el cumplimiento de las funciones atribuidas al mismo.

b)Coordinar las actuaciones del Organismo con las Administraciones Públicas implicadas en las políticas de generación de empleo y en la formación profesional, y, en especial, con el Servicio Público Estatal de Empleo.

c)Conceder las ayudas y subvenciones que no estén atribuidas al Presidente, de acuerdo con el artículo 6.1.e) de esta Ley.

d)Dictar instrucciones y órdenes de servicio para dirigir las actividades de sus órganos y unidades jerárquicamente dependientes.

e)Ejercer la jefatura del personal al servicio del Organismo en los términos establecidos en la legislación vigente y de acuerdo con lo que reglamentariamente se determine.

f)Contratar personal laboral temporal para cubrir bajas temporales, sustituciones o vacantes de puestos de trabajo presupuestariamente dotados, de conformidad con la legislación aplicable en la Comunidad Autónoma de Canarias; así como formalizar contratos laborales de carácter temporal para la realización de trabajos de carácter imprevisto, urgente y no permanente, que no correspondan a un puesto de trabajo presupuestariamente dotado, previos los trámites legalmente establecidos.

g)Autorizar y disponer gastos, contraer obligaciones y ordenar pagos, dentro de los límites fijados por la normativa vigente en materia presupuestaria, sin perjuicio de las delegaciones que efectúe en otros órganos del Servicio.

h) Administrar, gestionar y recaudar los derechos económicos del Organismo.

i) Ejercer la potestad sancionadora atribuida al Servicio y resolver las



reclamaciones previas al ejercicio de acciones civiles y laborales.

j) Formar y cerrar anualmente el estado de cuentas y la documentación relativa a la gestión económica y contable del Servicio.

k) Elaborar el anteproyecto de la relación de puestos de trabajo del Servicio a efectos de su aprobación por el Gobierno.

l) Decidir el ejercicio de acciones ante los órganos judiciales o interponer recursos administrativos en nombre del Servicio Canario de Empleo, con sujeción a las instrucciones que señale el Gobierno de Canarias.

m) Elaborar la propuesta de anteproyecto del presupuesto del organismo.

n) Sustituir al Presidente en los casos de vacante ausencia o enfermedad.

ñ) Las relativas al patrimonio que se establecen en el artículo 12 de la presente Ley.

o) Elevar al Presidente los proyectos de normativa reguladora de las acciones al objeto de que formule la propuesta de aprobación por el Consejero competente en materia de empleo o, en su caso, dé traslado a dicho órgano para su elevación al Gobierno.

p) Aquellas otras que le asigne el Departamento competente en materia de empleo.

2. El Director es el órgano de contratación del Servicio Canario de Empleo, requiriéndose autorización previa del Gobierno cuando el importe del contrato supere el límite fijado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

3. El Director será nombrado y separado libremente de su cargo por el Gobierno de Canarias, a propuesta del titular del Departamento competente en materia de empleo.

## **Artículo 9. Los Consejos Insulares de Formación y Empleo.**

1. Los Consejos Insulares de Formación y Empleo son órganos del Servicio Canario de Empleo, 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. Sus competencias serán:



- 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 Servicio Canario de Empleo.
- 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 Servicio Canario de Empleo los datos referidos, acompañados, en su caso, de las iniciativas, propuestas o sugerencias previstas en la letra f).
- f) Realizar estudios y formular iniciativas propuestas y sugerencias en orden a 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 5 de esta Ley.

2. Su composición y régimen de funcionamiento se regularán reglamentariamente, pudiéndose prever la constitución, en su seno, de Comisiones Supramunicipales de Formación y Empleo de carácter tripartito y paritario.

## **Artículo 10. La Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de Muy Difícil Inserción Laboral.**

1. La Comisión Asesora en materia de Integración de Colectivos de Muy Difícil Inserción Laboral es un órgano consultivo del Servicio Canario de Empleo y sus competencias serán las de asesorar al Presidente, Consejo General de Empleo, Director y Consejos Insulares de Formación y Empleo en aquellas cuestiones en las que se



solicite su intervención por estos órganos en relación con la materia que constituye su objeto.

2. Estarán integrados en el mismo representantes de las Asociaciones y Organizaciones no Gubernamentales relacionadas con dichos colectivos y del Departamento competente en materia de empleo, regulándose reglamentariamente su composición y funcionamiento.

## CAPITULO III

### REGIMEN ECONÓMICO Y DE PERSONAL

#### **Articulo 11. Derechos económicos.**

Constituyen los derechos económicos del Servicio Canario de Empleo, cuya administración, gestión y recaudación le corresponden:

- a) Los que le sean asignados con cargo a los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Canarias.
- b) Los ingresos ordinarios y extraordinarios que legalmente esté autorizado a percibir.
- c) Las subvenciones, legados y aportaciones voluntarias de entidades y particulares.
- d) Las aportaciones o asignaciones que se transfieran conjuntamente con servicios procedentes de otras Administraciones Públicas.

#### **Articulo 12. Patrimonio.**

1. El Servicio Canario de Empleo tendrá patrimonio propio, independiente del patrimonio de la Comunidad Autónoma, en los términos establecidos en la Ley de Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. El Servicio, además de su patrimonio propio, podrá tener adscritos, para su administración, bienes del patrimonio de la Comunidad Autónoma. Dichos bienes



conservarán su calificación jurídica originaria y únicamente podrán ser utilizados para el cumplimiento de sus fines.

3. El Servicio ejercerá cuantos derechos y prerrogativas relativos a sus bienes se encuentren legalmente establecidos, a efectos de la conservación, correcta administración y defensa de dichos bienes.

4. Como excepción expresa al régimen general de la Ley del Patrimonio de la Comunidad Autónoma de Canarias, la adquisición a título oneroso y los arrendamientos de los bienes inmuebles que el Servicio Canario de Empleo precise para el cumplimiento de sus fines, cualquiera que sea su cuantía, se resolverá por el Director del Servicio, previa autorización del Gobierno en los supuestos de contratos privados cuyo precio exceda el previsto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

5. Asimismo, compete al Director del Servicio Canario de Empleo la resolución voluntaria de los contratos de arrendamiento de inmuebles.

6. A la extinción del Servicio Canario de Empleo, su patrimonio pasará a la Comunidad Autónoma de Canarias.

### **Artículo 13. Régimen presupuestario.**

1. El régimen presupuestario, económico-financiero, de contabilidad, de intervención y de control financiero aplicable al Servicio Canario de Empleo será el establecido para este tipo de entidades en la Ley de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. Los créditos presupuestarios destinados a financiar ayudas y subvenciones gestionadas por el Servicio Canario de Empleo podrán tener carácter plurianual.

### **Artículo 14. Tesorería.**

1. La Tesorería del Servicio Canario de Empleo estará sometida al régimen de intervención y contabilidad pública. En ella se unificarán todos los recursos financieros, que se destinen para el cumplimiento de sus fines, y tendrá a su cargo la custodia de los fondos, valores, créditos y atenciones generales del Servicio.

2. La Tesorería del Servicio Canario de Empleo, previa autorización del titular del Departamento competente en materia de hacienda, podrá abrir y utilizar en las entidades de crédito y ahorro las cuentas necesarias para el funcionamiento de los servicios, atendiendo a la especial naturaleza de sus operaciones y al lugar en que hayan de realizarse.



## **Artículo 15. Recursos humanos.**

1. El personal al servicio del Organismo estará integrado por funcionarios y personal laboral.
2. Son funcionarios al servicio del Organismo:
  - a) Los funcionarios del Servicio que, con independencia de su procedencia de origen, se incorporen al mismo mediante los procedimientos legales de provisión de puestos de trabajo.
  - b) Los que al mismo se adscriban procedentes de la Administración autonómica o de otras Administraciones Públicas.
3. Los puestos de personal laboral se proveerán con personal sujeto a la legislación laboral conforme a los requisitos previstos en la relación de puestos de trabajo.

## **CAPITULO IV**

### **REGIMEN JURIDICO**

## **Artículo 16. Actos y recursos administrativos.**

1. El régimen jurídico de los actos emanados del Servicio Canario de Empleo será el establecido en la presente Ley y en la normativa específica de la Comunidad Autónoma de Canarias, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre el procedimiento administrativo común a todas las Administraciones Públicas.
2. Las resoluciones del Presidente del Organismo sujetas al Derecho administrativo ponen fin a la vía administrativa.
3. Los acuerdos del Consejo General de Empleo serán susceptibles de recurso de alzada ante el Consejero competente en materia de empleo en la forma y supuestos previstos en la legislación básica sobre procedimiento administrativo común.
4. Las resoluciones del Director del Servicio Canario de Empleo sujetas al Derecho administrativo no agotarán la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el Consejero competente en materia de empleo en la forma y supuestos previstos en la legislación básica sobre procedimiento administrativo común.
5. Las resoluciones de los órganos unipersonales a que se refiere el artículo 5.3 de esta Ley no agotarán la vía administrativa y serán susceptibles de recurso de alzada ante el Director del Organismo en la forma y supuestos previstos en la legislación básica sobre procedimiento administrativo común.



## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Primera.**

1. Se suprime el Organismo autónomo Instituto Canario de Formación y Empleo.
2. Toda referencia legal o reglamentaria al Instituto Canario de Formación y Empleo se entenderá hecha al Servicio Canario de Empleo.

**Segunda.** El Servicio Canario de Empleo se subrogará automáticamente en los derechos y obligaciones derivados de las relaciones jurídicas de cualquier naturaleza en que sea o haya sido parte el Instituto Canario de - Formación y Empleo a la entrada en vigor de la presente Ley.

**Tercera.** La dotación inicial de recursos humanos del Servicio Canario de Empleo estará constituida por la establecida en la relación de puestos de trabajo del Instituto Canario de Formación y Empleo en el momento de la entrada en vigor de la presente Ley.

**Cuarta.** Los bienes y derechos de titularidad del Instituto Canario de Formación y Empleo quedarán integrados en el patrimonio del Servicio Canario de Empleo.

**Quinta.** Los bienes y derechos que tenga adscritos o de que disponga el Instituto Canario de Formación y Empleo, así como las obligaciones que tenga a su cargo, serán asumidos por los mismos títulos por el Servicio Canario de Empleo.

**Sexta.** El Gobierno de Canarias podrá realizar, en cualquier momento, las modificaciones de la relación de puestos de trabajo del extinto Instituto Canario de Formación y Empleo que estime necesarias como consecuencia de la entrada en vigor de la presente Ley.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

### **Única.**

1. Los expedientes en tramitación cuya resolución tuviera atribuida el Instituto Canario de Formación y Empleo, se seguirán tramitando por el Servicio Canario de Empleo, correspondiendo su resolución al órgano que, conforme a lo previsto en esta Ley, tenga atribuida la respectiva competencia.
2. Hasta la designación de los titulares y miembros de los órganos previstos en esta Ley, los órganos del Instituto Canario de Formación y Empleo seguirán ejerciendo



las competencias que tuvieran atribuidas.

3. La Secretaría General y las Subdirecciones del Instituto Canario de Formación y Empleo seguirán ejerciendo las competencias atribuidas a los mismos en el Reglamento Orgánico del Instituto Canario de Formación y Empleo hasta la creación de los órganos unipersonales previstos en el artículo 5.3 de esta Ley que vengan a subrogarse en sus competencias y la toma de posesión por sus titulares.

4. Los expedientes en tramitación cuya resolución corresponda a los órganos previstos en los apartados 2 y 3 de esta disposición seguirán tramitándose y resolviéndose por los mismos hasta la creación de los órganos unipersonales y colegiados previstos en el artículo 5 de esta Ley que vengan a subrogarse en sus competencias.

## **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Única. Quedan derogadas las normas de igual o inferior rango que se opongan o contradigan a la presente Ley y especialmente las siguientes:

- Ley 7/1992, de 25 de noviembre, de creación del Instituto Canario de Formación y Empleo.

- Decreto 111/1999, de 25 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Instituto Canario de Formación y Empleo.

- El artículo 13.7 del Decreto 150/2001, de 23 de julio, por el que se modifican los Decretos de adaptación de los procedimientos de concesión de determinadas subvenciones por el Instituto Canario de Formación y Empleo y se establecen normas procedimentales.

## **DISPOSICIONES FINALES**

Primera. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley el Gobierno aprobará las normas reglamentarias precisas para su desarrollo y aplicación.

Segunda. La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.





## **DOCUMENTO Nº 2 : PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MAS REPRESENTATIVAS DE CANARIAS**

### **PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE LEY DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES MAS REPRESENTATIVAS DE CANARIAS:**

En las sociedades más modernas y avanzadas de la Unión Europea se aprecia como una de sus principales características la institucionalización del diálogo social entre los Gobiernos de las Administraciones Territoriales (Estados, Regiones y Municipios) con los



agentes económicos y sociales representados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más Representativas.

Este compromiso de diálogo social, que goza de una larga, amplia y fructífera tradición en los países de nuestro entorno, ha conseguido aunar todos los esfuerzos de los diferentes sectores e intereses sociales y, a través de un proceso de integración de dichas fuerzas, coordinadas y orientadas a objetivos y planes consensuados , se han alcanzado las mayores cotas de crecimiento económico y consolidación del Estado del Bienestar.

La Constitución Española establece en su título preliminar, y concretamente en el artículo 7, el reconocimiento de los Sindicatos de Trabajadores y las Asociaciones de Empresarios en la contribución a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

Igualmente, el texto constitucional manifiesta, en su artículo 9.2, que corresponde a los poderes públicos promover la plena efectividad de la libertad y la igualdad de los ciudadanos y de los grupos en los que se integran el facilitar su participación en un Estado Social y Democrático de Derecho.

En desarrollo de lo expuesto, la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y el Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Estatuto de Los Trabajadores, regulan el derecho de representación institucional de los trabajadores y empresarios, a través de sus organizaciones respectivas.

El Estatuto de Autonomía de Canarias determina que los ciudadanos de Canarias son titulares de los derechos y deberes establecidos en la Constitución Española. Corresponde, por tanto, la promoción de las condiciones recogidas en la Constitución Española, en su artículo 9.2, mediante el impulso de aquellas acciones que favorezcan la participación institucional de los Sindicatos de Trabajadores y Asociaciones Empresariales de Canarias.

En consonancia con lo anterior, en nuestra Comunidad Autónoma, las experiencias de consenso y coordinación de los esfuerzos de los sectores



económicos y sociales se reflejan en los tres Acuerdos de Concertación Social que el Gobierno de Canarias ha impulsado en los últimos 12 años. Los resultados positivos han sido más que evidentes, puesto que dichos Acuerdos han servido para garantizar el clima de confianza y paz social que permitieron remontar los períodos de crisis y alcanzar mayores niveles de desarrollo económico y social.

Sin embargo, a pesar de estos avances todavía se mantiene en Canarias una falta de consolidación definitiva de las instituciones que garanticen este bien común que es la Concertación Social.

De tal manera , el Gobierno de Canarias debe garantizar que en las Instituciones Autonómicas pueda materializarse y consolidarse la defensa de los legítimos intereses generales de los empresarios, como agentes económicos de Canarias, y también debe garantizarse y consolidarse los legítimos intereses generales de los trabajadores como agentes sociales de Canarias, asegurando la adecuada participación de las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas.

Esta Participación debe abarcar no sólo el ámbito estrictamente laboral sino también los ámbitos sociales y económicos en los que interviene la Comunidad Autónoma.

Igualmente, la Cohesión Social de nuestra Nacionalidad es un requisito imprescindible y fundamental para que nuestras islas puedan situarse entre las Comunidades con un desarrollo económico, tecnológico y social similar al del resto del Estado y de la Unión Europea.

Por todo ello, es necesario, para garantizar la Cohesión Social, un marco jurídico que regule la participación de las Organizaciones Empresariales y Sindicales más Representativas determinando el campo de aplicación y fijando los criterios de representación.

## **CAPÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 1º.- Objeto**



Es objeto de la presente Ley la regulación de la representación institucional de las Organizaciones Empresariales y Sindicales en los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y en sus organismos autónomos que tengan atribuidas competencias que afecten a los intereses económicos y sociales de trabajadores y empresarios.

Se considera Participación Institucional la defensa y promoción de los intereses generales comunes e intersectoriales que corresponden a todos los trabajadores y/o a todos los empresarios, y que son distintos de los que les corresponden por derecho a la Negociación Colectiva, la cual tiene su propio ámbito y regulación.

#### Artículo 2º .- Criterios de representatividad.

La participación institucional de las mencionadas organizaciones de carácter intersectorial se determinará atendiendo a su condición de más representativas, según los criterios de representatividad fijados por la Ley Orgánica 11/1985, 2 de agosto, de Libertad Sindical y la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, que aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3º.-Participación.

A los efectos de esta ley, la participación institucional se determinará en los siguientes niveles:

A) Participación en los organismos y entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias que tengan atribuidas competencias en

materias relativas a la política laboral o social directamente relacionadas con la actividad de las organizaciones empresariales y sindicales implicadas.

B) Participación en los organismos y entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Canarias que tengan atribuidas competencias en materias de Fomento de Desarrollo Económico, así como en políticas sectoriales, y en órganos de la Administración Pública y de sus organismos



autónomos que tengan atribuidos competencias de interés general que afecten a trabajadores y empresarios.

## **CAPITULO SEGUNDO: SOBRE LA PARTICIPACIÓN EN MATERIAS DE POLITICA LABORAL O SOCIAL.**

### *Artículo 4º.- Consejos y otros órganos similares de participación institucional.*

1.-El ejercicio de las competencias asumidas por la Comunidad Autónoma de Canarias en materia laboral se efectuará con la participación de los sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales más representativas a través de los Consejos u otros órganos similares de participación.

2.- Se incluyen dentro del apartado anterior las siguientes competencias:

- A) Trabajo.
- B) Empleo.
- C) Cooperativismo.
- D) Sociedades Anónimas Laborales.
- E) Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- F) Formación Profesional.
- G) Trabajadores inmigrantes.
- H) Cualquier Otra Materia de Política Social o Laboral.

### *Artículo 5º.- Naturaleza:*

Los Consejos u Organos similares de participación, reflejados en el artículo anterior, serán órganos de asesoramiento o consultivos.

### *Artículo 6º.- Composición:*

Su composición será tripartita y preferentemente paritaria entre el Gobierno de Canarias, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales de forma proporcional a su representatividad según lo dispuesto en el artículo segundo.



### Artículo 7º.- Revisión de la Composición de los diferentes órganos de participación institucional:

1. El Gobierno de Canarias revisará la composición de los órganos de participación de los diferentes organismos con competencias relacionadas en el artículo 4.2 para ajustarla a lo dispuesto en esta Ley.

2. Igualmente, en el ejercicio de la iniciativa legislativa, el Gobierno de Canarias regulará, en los supuestos incluidos en la presente ley, la creación y constitución de los expresados Consejos u Organos de participación.

## **CAPITULO III.- DE LA PARTICIPACIÓN EN MATERIAS ECONÓMICAS O DE INTERÉS SOCIAL.**

### Artículo 8º .- Representación:

1. En relación a la participación establecida en el articulado 3.b), las disposiciones reguladoras de los correspondientes órganos reflejarán la participación de Sindicatos y Organizaciones Empresariales más representativas.

2. Se incluyen dentro del apartado anterior las siguientes competencias:

- A) Función Pública.
- B) Vivienda.
- C) Educación, incluida la enseñanza universitaria.
- D) Salud.
- E) Precios
- F) Consumo.
- G) Sector Público.
- H) Turismo.
- I) Transporte.
- J) Estadística.
- K) Propuestas de diseño y seguimiento de los planes y programas correspondientes a los objetivos a cargo de fondos estructurales de la Unión Europea.
- L) Industria e Innovación Tecnológica.
- M) Medio Ambiente.



- N) Economía y Hacienda.
- O) Infraestructuras.
- P) Servicios Sociales
- Q) Inmigración**
- R) Cualquier otra competencia de naturaleza similar.

## CAPITULO IV.- OTRAS DISPOSICIONES.

### Artículo 9.- Competencias.

Los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales tendrán la condición de miembros de dichos órganos con los derechos y obligaciones inherentes a tal condición. En cualquier caso, la representación establecida en la presente ley en las materias señaladas en las disposiciones anteriores, incluirán, como mínimo, las siguientes competencias de los órganos de participación:

- a) Informar, con carácter preceptivo, los proyectos de ley o de normas de desarrollo reglamentario o planes de carácter sectorial.
- b) Fijar criterios, directrices y líneas generales de actuación a seguir por el organismo correspondiente.
- c) Informar, con carácter preceptivo, el anteproyecto de presupuestos, en el supuesto de que el organismo esté dotado de presupuesto propio.
- d) Proponer al Gobierno de Canarias la adopción de iniciativas legislativas que estimen convenientes en las materias objeto de participación.
- e) Proponer al Gobierno de Canarias la realización de actuaciones que consideren necesarias en las materias objeto de participación.

### Artículo 10º.- Designación.

La propuesta de designación, sustitución o cese de los representantes de los agentes económicos y sociales, corresponde a las respectivas organizaciones, las cuales remitirán dicha propuesta al órgano correspondiente y al miembro del Gobierno con las competencias correspondientes. Los nombramientos para todos los órganos de



Participación Institucional, deberán realizarse a través de los órganos de las Confederaciones Empresariales más representativas y también de los órganos ejecutivos de las Confederaciones Sindicales más representativas.

**Artículo 11º.- Evaluación:**

Con carácter anual, al objeto de evaluar el funcionamiento de los correspondientes órganos de participación institucional , se elaborarán los informes correspondientes que determinen la gestión realizada por el consejo u órgano de participación similar.

**Artículo 12º .- Medios:**

1. La participación institucional conllevará la correspondiente compensación económica, distintas a las transferencias institucionales que se otorgan a los agentes económicos y sociales, la cual se establecerá para cada ejercicio en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias.

2. El devengo y abono de las expresadas compensaciones económicas se efectuará directamente a los Sindicatos de los Trabajadores y Organizaciones Empresariales.

3. El Gobierno de Canarias , en el primer trimestre del ejercicio anual, transferirá a cada organización empresarial y sindical que tenga la condición de más representativa, un importe idéntico para cada una de ellas destinado a este fin.

**Artículo 13º .- Entidades Públicas:**

1. Así mismo, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas tienen reconocido el derecho de participación en aquellas empresas y entes públicos más implicados en materias de índole laboral, social, desarrollo económico y fiscal e internacionalización de las empresas canarias.

**Disposición Adicional.-**



La justificación por parte de confederaciones empresariales y sindicatos de la compensación para el sostenimiento de la participación institucional, se entenderá realizada por la propia condición de más representativo.

### **Disposición Transitoria.-**

El Gobierno de Canarias , en el plazo de un año, adecuará la normativa vigente en materia de participación institucional a lo establecido en la presente ley.

### **Disposiciones Finales..-**

Primera.- Se entenderán incluidas dentro de las competencias expresadas en el artículo 4.2 de la presente ley, la totalidad de las funciones del Estado que se asuman por la Comunidad Autónoma.

Segunda.- El Gobierno dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo de la presente ley.

Tercera.- El Gobierno de Canarias, a propuesta de la Consejería de la Presidencia , podrá reducir , fusionar y unificar todos aquellos órganos colegiados de participación que se estimen convenientes, previa audiencia a los agentes económicos y sociales.

Cuarta.- La presente ley no será de aplicación ni al Consejo Económico y Social ni al Tribunal Laboral Canario.

Quinta.- Se considerará prorrogado el Acuerdo sobre derechos sindicales alcanzado en el ámbito de los III Acuerdos de Concertación Social de 4 de Noviembre de 1998 y el resto de los textos publicados y rubricados hasta la fecha en el marco de los distintos acuerdos de concertación social, en tanto no se opongan a lo establecido en esta Ley y no sean sustituidos por nuevos acuerdos.

Sexta.- La presente ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación.



## **DOCUMENTO N°3.- ACUERDO SOBRE EL PLAN ESTRATEGICO DE EMPLEO E INCENTIVOS PARA LA MEJORA Y CALIDAD DEL EMPLEO EN CANARIAS**



## **ACUERDO SOBRE EL PLAN ESTRATEGICO DE EMPLEO E INCENTIVOS PARA LA MEJORA Y CALIDAD DEL EMPLEO EN CANARIAS**

En este nuevo periodo de la IV Concertación Social se hace imprescindible emprender la planificación, diseño y ejecución de las políticas activas de empleo para Canarias, ya que las exigencias derivadas de la nueva economía , más globalizada y mucho más dinámica, determinan que otorguemos una dimensión política multisectorial, flexible y capaz de atender con prontitud los retos de esta nueva economía y los nuevos yacimientos de empleo.

Por tanto , conviene reorientar la anterior concepción de plan de choque que se otorgó al Plan Integral de Empleo, PIEC , y adaptarlo a un modelo duradero y consensuado que sirva de instrumento eficaz para todos los sectores de nuestra economía y también a aquellos sectores cuyo potencial de desarrollo es necesario para diversificar nuestro modelo económico

De tal manera que en este nuevo proceso de Concertación Social se hace un mandato expreso para que, una vez que se constituya el Consejo General del futuro Servicio Canario de Empleo, SCE, éste sea convocado monográficamente para aprobar la propuesta del nuevo Plan Estratégico de Empleo de Canarias hasta 2006, cuyos elementos claves serán los de la estrategia europea del empleo, priorizando el empleo estable y de calidad, el empleo femenino y de los colectivos desfavorecidos, el desarrollo empresarial y el desarrollo local, así como conseguir el pleno empleo sostenible . Este Plan será consensuado con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas , para lo cual continuará los trabajos de la mesa técnica de empleo de la Concertación Social.

De igual manera, y dado que será en este marco donde se materializarán y concretarán los planes específicos de actuación para generar empleo, tanto el Gobierno de Canarias como los agentes económicos y sociales determinan mandatar al Consejo Canario de Relaciones Laborales para que desarrolle acuerdo específicos que permitan alcanzar el mayor grado en la calidad y estabilidad en el empleo que se genere en este nuevo periodo.



Por tanto atendiendo a los objetivos para converger con la Unión Europea en materia de empleo y cohesión social, se hace necesario una actuación diligente para incentivar y mejorar la calidad del empleo de nuestras islas. Así, todas las partes acuerdan incorporar como elemento esencial del Plan Estratégico de Empleo un acuerdo para la calidad y estabilidad del empleo en Canarias, cuyo contenido inicial será propuesto por el Gobierno de Canarias antes del fin del mes de mayo de 2002.



## **DOCUMENTO N° 4 : ACUERDO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**



## ACUERDO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS.

### I. PLAN DE REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Ante la persistencia en nuestras islas de las cifras de siniestros laborales, y aunque todas las partes reconocen la validez del Plan de Prevención de Riesgos Laborales elaborado en 1999, la ejecución de dicho Plan ha chocado con las dificultades presupuestarias que garantizaran los recursos suficientes para su ejecución, así como también las dificultades inherentes a la creación y puesta en marcha del Instituto Canario de Seguridad Laboral ICASEL. Igualmente ha influido notablemente la compleja variedad de causas en la génesis de los siniestros laborales y sobre todo en la completa aplicación de medidas preventivas eficaces que requieren la sinergia y coordinación de todos los protagonistas de la actividad económica: trabajadores, empresarios y Administración Pública.

De igual manera hay que resaltar que las dotaciones económicas y de recursos humanos disponibles no son suficientes para afrontar estas responsabilidades.

Por todo ello, el Gobierno Canario y los agentes económicos y sociales más representativos, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Disposición Adicional 6<sup>a</sup> del Estatuto de los Trabajadores, que suscriben la Concertación Social, expresan su voluntad de adecuar el marco financiero y humano de este Plan, que pretende reducir la siniestralidad, y así mismo determinan los objetivos a conseguir en los próximos años (2001-2004), creando infraestructura para la prevención, reforzando las medidas de seguridad en sectores prioritarios, estableciendo incentivos a la prevención de riesgos, consolidando y garantizando el protagonismo y la participación de los Agentes Económicos y Sociales más representativos, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en este Plan e impulsando los programas y actuaciones a través del Instituto Canario de Seguridad Laboral ICASEL.

### II. MARCO FINANCIERO.

El Gobierno Canario establece y garantiza la plurianualidad de un Marco Financiero y Presupuestario para este Plan de Reducción de la



Siniestralidad Laboral en el periodo 2001-2004, manteniendo para dichas anualidades la asignación presupuestaria recogida en la Ley de Presupuestos 2001 del Gobierno de Canarias (Disposición Adicional Novena), y de cuyo literal se determina que el importe de las sanciones derivadas del incumplimiento de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se destinará a financiar las políticas activas de prevención de riesgos y lucha contra la siniestralidad laboral a través del Instituto Canario de Seguridad Laboral, como mínimo con el siguiente desglose anual:

Año 2001.	200 Millones Ptas.
Año 2002	300 Millones Ptas.
Año 2003	300 Millones Ptas.
Año 2004	300 Millones Ptas.

### **III. DISTRIBUCION PRESUPUESTARIA**

La financiación y dotación presupuestaria de este Plan de Reducción serán independientes del presupuesto ordinario del ICASEL, el cual mantendrá su financiación según lo previsto por el Gobierno, para cada ejercicio presupuestario, distribuyéndose los ingresos de este Plan de Reducción, en los capítulos 4 y 6 del Instituto Canario de Seguridad Laboral, aunque también podrá destinarse a su capítulo 2 (Gastos Corrientes) una parte reducida y complementaria de estos fondos, cuando de las actividades de este Plan de Reducción se deduzca una sobrecarga en los gastos del ICASEL derivadas de estas actividades extraordinarias, y/o cuando la acción a realizar tenga soporte en conceptos económicos del mencionado capítulo 2, y en colaboración con los agentes sociales.

### **IV. MESA DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

Se constituye durante la vigencia de este Plan de Reducción, la continuidad de esta mesa técnica de Gobierno Canario y los agentes económicos y sociales, para que cada año, y de forma ordinaria, en el mes de junio, se realice una evaluación de los objetivos del Plan y se apruebe la



dotación económica de cada actividad, reservando para el Consejo Rector del ICASEL el seguimiento permanente y ejecución del mismo.

## V. OBJETIVOS:

- Reducir la siniestralidad de forma significativa, con especial incidencia en la mortal y la grave, situando a Canarias dentro del grupo de comunidades autónomas por debajo de la media nacional.
- Reforzar las medidas de seguridad laboral por sectores.
- Crear infraestructura preventiva de carácter permanente o con vocación de permanencia.
- Seguimiento y control de la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (cuando actúan como servicios de prevención) y servicios de prevención ajenos.
- Difundir la cultura de prevención entre trabajadores, empresarios y administraciones públicas.

## VI. ACCIONES CONCRETAS

### 1. Elaborar Plan DAFO por sectores

En función de los resultados del análisis DAFO se elaborará un Plan de actuaciones específicas en los sectores que resulten, según las prioridades que se detecten. Hasta tanto se obtengan dichos resultados se acuerda declarar sectores prioritarios durante el primer año de actuación por el siguiente orden:

- a. Construcción.
- b. Agricultura.
- c. Pequeña empresa con especial incidencia en la industrial y del metal.

### 2. Elaborar Plan de actuaciones específicas por sectores prioritarios.



### **3. Incentivos a la prevención de riesgos.**

- a. Plan de Subvención a las empresas por la adquisición y/o renovación de equipos y materiales de seguridad, únicamente aquellos que figuren en relación cerrada de sistemas seguros o certificados. La subvención será un porcentaje determinado sobre el importe del valor del equipo o de los intereses de adquisición, y hasta una cantidad máxima de 2 millones por empresa. Con los siguientes criterios y requisitos:
  - b. Destinadas al sector de la pequeñas y medianas empresas (Pymes).
  - c. Compromiso de reducción de sus índices de incidencia de accidentes laborales.
  - d. Elaboración consensuada en mesas de trabajo tripartitas de las Ordenes de subvenciones.
  - e. Plan de Subvención para adquisición de equipos para evaluación y prevención de riesgos, destinados a empresas, organizaciones empresariales y sindicales. Se excluye expresamente a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de este Plan.

### **4. Plan de Infraestructura Preventiva.**

- a. Creación de Aulas Permanentes por sectores. Subvención 75% de la inversión y gastos de personal.
  - ❑ Aula Permanente de la Prevención (Gran Canaria y Tenerife). Confederaciones Empresariales.
  - ❑ Aula Permanente de la Prevención (Gran Canaria y Tenerife). CCOO y UGT.
  - ❑ Aula Permanente del ICASEL de reciclaje y apoyo social.
- b. Equipamientos para la Formación Preventiva.



- Adquisición de equipos para Aulas Permanentes y Planes Formación.

## 5. Formación y Planes de Actuación.

a. Desde el Plan de Reducción de la Siniestralidad Laboral, también se deben generar y apoyar económicamente intervenciones informativas y preventivas, orientadas a corregir comportamientos contrarios a la seguridad individual y colectiva, y hábitos perniciosos.

b. Concertada con la Consejería de Educación y coordinada por el ICASEL, y con la participación de los agentes sociales, realizar formación dirigida a grupos técnicos de especial incidencia en la prevención de riesgos laborales: Arquitectos Técnicos, Ingenieros Técnicos y Capataces Agrícolas, Ingenieros Industriales, Arquitectos, Formación Profesional Media y Superior de Construcción, Metal, Industria, Navegación, etc.

c. Formación dirigida a grupos de trabajadores en situación de riesgo: jóvenes escolares de últimos cursos de ESO y Formación Profesional, últimos cursos de carreras universitarias, desempleados con perfil cultural y social predeterminado a sectores prioritarios en riesgo laboral.

d. Programa de Investigación Científica Multidisciplinar para el estudio de tres accidentes graves cada año, a través de la participación de las Universidades Canarias (Facultades de Medicina, de Física, de Ingeniería, Estudio de Materiales, etc.), las Mutuas de A.T., con presencia en Canarias (Crear Consejo Autonómico donde las Mutuas aporten datos económicos de gasto sanitario, de gasto social e indemnizaciones de cada accidente laboral)

e. Creación de un nuevo sistema de Información y de Estadísticas sobre condiciones de trabajo y siniestralidad laboral en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ISTAC, OBECAN y del propio ICASEL, adecuado a la realidad insular de Canarias.

El Instituto Canario de Seguridad Laboral se compromete a remitir a las organizaciones más representativas, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las estadísticas mensuales de siniestralidad laboral, hasta tanto no estén disponibles en la página web del ICASEL.

f. El Gobierno de Canarias se compromete a redactar y publicar antes de final de enero de 2002 una disposición normativa que establezca a



todas las Mutuas actuantes en Canarias la obligación de comunicar mensual y trimestralmente al Instituto Canario de Seguridad Laboral los datos económicos de gasto sanitario, de gasto social e indemnizaciones de cada accidente laboral, así como de otras estadísticas, nombrando al Instituto Canario Seguridad Laboral centro de referencia en Canarias para las estadísticas de siniestralidad laboral.



## **DOCUMENTO N° 5.- ACUERDO PARA LA REGULARIZACIÓN DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA DE CANARIAS**



## **ACUERDO PARA LA REGULARIZACIÓN DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA DE CANARIAS:**

Desde los III Acuerdos de la Concertación Social Canaria se ha contemplado la necesidad de combatir y regularizar la economía sumergida. Sus efectos nocivos y destructivos para las empresas regularmente establecidas, a las que somete a competencia desleal, lesionan gravemente el estado del bienestar defraudando a la Hacienda Pública, colocando a trabajadores en situación de ilegalidad y causando quebranto en la Caja Única del Sistema de Seguridad Social, poniendo en peligro la viabilidad del sistema público y adultera el mercado de trabajo distorsionando los instrumentos de intermediación laboral.

En los últimos cuatro años se han realizado análisis e iniciativas públicas y empresariales para regularizar la economía sumergida y proponer actuaciones que promovieran tanto la regularización voluntaria como la intervención de actuaciones inspectoras sectoriales.

Es necesario abordar el tema de una manera decidida, partiendo de un estudio detallado de la incidencia de la economía sumergida en Canarias, para procurar la regularización de la misma.

Por todo ello, en el marco de los IV Acuerdos de Concertación Social se llega al siguiente acuerdo para la regularización de la economía sumergida de Canarias:

### **I.- Constitución de un grupo de trabajo de composición tripartita para abordar el tema.**

Se crea un grupo de trabajo dependiente del Consejo Canario de Relaciones Laborales con participación de todas las partes implicadas con el objetivo de coordinar e impulsar todas las actuaciones contra la economía sumergida de composición tripartita integrado por:

- Una representación de la Administración Pública en la que participen los diferentes departamentos implicados en esta materia.
- Una representación de las organizaciones empresariales más representativas: La Confederación Canaria de Empresarios y la



Confederación Provincial de Empresarios de S/C. de Tenerife (CEO-E-Tfe.).

- Una representación de las organizaciones sindicales más representativas: La Unión General de Trabajadores de Canarias y Comisiones Obreras Canarias.

Los objetivos de este grupo de trabajo serán los siguientes:

1. Análisis de la situación actual: elaboración de un estudio específico que permita definir y evaluar el fenómeno de la economía sumergida y el empleo irregular, separado por sectores de actividad de Canarias. Dicha investigación específica debe ser el comienzo de un seguimiento permanente, previa elaboración de unos indicadores estables, que ofrezcan resultados periódicos facilitando la comparación intertemporal y una evaluación actualizada del fenómeno de la economía sumergida. Esta investigación requerirá la colaboración de diversas instancias tales como las universidades canarias, el OBECAN y los equipos técnicos de las distintas consejerías implicadas.

2. Estudio de fórmulas para facilitar la transición hacia la regularidad de actividades cuya legalización conlleve dificultades de supervivencia y afecten al nivel de empleo, contemplando la posibilidad de ampliación de plazos para la regularización y la puesta en práctica de ayudas y medios necesarios para permitir el afloramiento.

3. Llevar a cabo propuestas que fomenten la cooperación y cesión de datos entre las distintas unidades administrativas con competencias gestoras dentro de las áreas afectadas por el fraude.

## **II.- Acciones de difusión, promoción y sensibilización social**

1. Se pondrá en marcha una estrategia de sensibilización social dirigida a mejorar la receptividad por parte de los ciudadanos de las medidas de lucha contra el fraude y la economía sumergida.

2. Se priorizarán medidas de difusión a través de campañas de publicidad y promoción activas realizadas desde diferentes medios de comunicación (televisión, radio, prensa) dirigidas a:



- a. Explicar en qué consiste la economía sumergida y cómo afecta negativamente a los propios trabajadores/as, las empresas y el sistema de protección social.
- b. Fomentar en los ciudadanos el sentimiento de pertenencia al sistema de protección social no sólo como destinatarios pasivos, sino como copartícipes en el mismo a través de sus contribuciones.
- c. Subrayar la importancia de su cooperación en la solución del problema de la economía sumergida y la necesidad de que aflore el empleo irregular.
- d. Reforzar la sensación de riesgo (tanto de sanción como de rechazo social) implícito a la comisión del fraude.
- e. Intentar que la información que sobre el fraude transmiten los medios de comunicación sea lo más rigurosa posible, sin transmitir una imagen desproporcionada de las dimensiones de la economía sumergida o generalizaciones a partir de supuestos aislados de fraude.
- f. Reforzar desde la educación reglada la transmisión de valores cívicos y de rechazo a las prácticas sociales que sustentan la economía sumergida.

3. Llevar a cabo campañas divulgativas en colaboración con los agentes económicos y sociales dirigidas a colectivos específicos.

### **III.- Acciones de Asistencia y Apoyo a los Emprendedores y a trabajadores/as.**

#### **1. Acciones formativas:**

a. Se propiciará la formación permanente y la información a la sociedad en general y a las empresas y trabajadores, prestando especial atención a la difusión de cuantos aspectos normativos constituyen en cada momento el marco legal, en el que han de desarrollar sus actividades las empresas de nuestro entorno.

b. Se pondrán en marcha acciones formativas para emprendedores y empresarios (coloquios, charlas, jornadas) que tengan por objeto facilitar la información necesaria y la formación adecuada para explotar y encauzar las capacidad emprendedora desde una formación integral. Así mismo, se pondrán en marcha acciones formativas para trabajadores/as sobre la conveniencia de que realicen sus actividades



dentro del marco legal y los recursos disponibles para hacer valer sus derechos.

c. Mejorar el acceso y la difusión de la información sobre los análisis, respecto a los nuevos yacimientos de empleo y nuevas oportunidades, así como a los sectores de la nueva economía.

d. Acciones informativas y de asistencia técnica a través de los Centros Colaboradores de los Agentes Económicos y Sociales.

e. Potenciar y desarrollar estos Servicios como portadores del compromiso informativo, así como coadyuvantes en todas aquellas campañas de asesoramiento que posibiliten el afloramiento de la economía sumergida.

f. Facilitar la gestión a las empresas que deseen establecerse e iniciar su actividad mediante actuaciones de orientación, informativas y, de asesoramiento empresarial desde diferentes vertientes (jurídico, económico, laboral, financiero, sobre ayudas y subvenciones). Se debe contemplar acciones específicas de asistencia técnica dirigidas al autoempleo, el trabajo autónomo y la economía social.

## 2. Programas financieros. Concursos o ayudas directas:

a. Implicación desde la Administración en la posibilidad de articular un programa de financiación que a través del concurso o ayudas directas, tenga por objeto el minorar los elevados costes generales de carácter administrativo y financiero en que se incurre en la fase de lanzamiento de una actividad empresarial.

b. Estudiar la puesta en marcha de nuevos programas de créditos blandos y avales.

## **IV.- Simplificación de los procedimientos de creación de empresas:**

1. Avanzar en la simplificación de los trámites de carácter administrativo que nos conducen a la constitución de una explotación y a la mejora del entorno empresarial.



2. En esta línea, se programará y acometerá un Plan de Simplificación y Coordinación Administrativa, con la neutral intención de facilitar a las empresas y ciudadanos la tramitación de autorizaciones para la iniciación de actividades empresariales o profesionales, mediante la racionalización y eliminación de trámites burocráticos innecesarios, a fin de conseguir un diagrama de flujos eficiente que conlleve la eliminación de controles inútiles y demoras administrativas injustificadas; ajustándose de esta manera el ritmo de la Administración al de los ciudadanos y no al contrario.

3. En dicho Plan se definirá una estrategia global en la que participen todas las Administraciones implicadas.

#### **V.- Acciones que fomenten el empleo regular**

1. El empleo regular a fomentar debe ser entendido en los términos establecidos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2002 firmado el 20 de Diciembre del 2001. Este tipo de empleo regular se debe incentivar con medidas adicionales a las existentes a nivel del Estado Español.

2. Se estudiarán medidas de fomento del empleo fundadas en políticas de actuación que incentiven la contratación.

3. Las actuaciones necesarias para reducir el trabajo no declarado deben estar vinculadas con las directrices formuladas en lo que comúnmente se conoce como la “estrategia europea de empleo”, en especial las relacionadas con el desarrollo del espíritu emprendedor y el fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores/as y las empresas.

4. El Plan de Empleo de Canarias debe contemplar medidas concretas que ayuden al afloramiento de la economía sumergida.

#### **VI.- Fomentar el asociacionismo como protección frente a la discriminación en los derechos de los trabajadores y a la competencia desleal a las empresas legales:**

1. Se otorgará un papel de primer orden a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.



2. Se potenciará las distintas fórmulas asociativas que permiten aunar esfuerzos a los emprendedores que potencialmente pueden constituir pequeñas empresas, para abaratar costes en la gestión, suministros y comercialización de las distintas producciones.

## **VII.- Corresponsabilidad de las partes.**

1. Aumentar el grado de corresponsabilidad de cada uno de los actores citados, comprometiéndose a denunciar aquellas actuaciones que conozcan que se encuentren dentro de la economía sumergida.

2. Todas las partes firmantes asumen su responsabilidad ante las acciones para aflorar la economía sumergida que sean fruto de este plan.

3. Mejorar los sistemas de bases de datos e intercomunicación entre las distintas Administraciones implicadas.

4. Coordinación de las distintas inspecciones que operan sobre la actividad económica (laboral, fiscal, urbanística, sanitaria, turística,...).

5. Mejorar los canales de comunicación y la coordinación entre los actores citados y las distintas inspecciones.

## **VIII.- Equipos de ayuda a la legalización y de lucha contra el empleo irregular**

Una vez se obtengan resultados concretos en el estudio propuesto se crearán unos equipos de ayuda a la legalización en el ámbito de los sectores que se definan como prioritarios y se instrumentará a través de las organizaciones empresariales cuyo método de trabajo se articulará en las siguientes FASES:

### **PRIMERA FASE.**

Confección de censos y bases de datos de la economía sumergida mediante el cruce de datos existentes en las diferentes administraciones, el trabajo de campo en las zonas industriales y comerciales en busca de indicios de ilegalidad, y las denuncias realizadas por los propios empresarios de las zonas.



## **SEGUNDA FASE.**

Visita de los técnicos del sector que le informan de los trámites oportunos para legalizar su negocio.

## **TERCERA FASE.**

Tramitación de toda la documentación necesaria para hacer efectiva esta regularización, sin que esta asesoría suponga costo alguno y seguimiento de los trámites con el fin de que la regularización sea completa y exitosa.

## **CUARTA FASE.**

Denuncia ante los diferentes organismos públicos pertinentes a aquellas empresas que tras repetidas visitas deciden permanecer al margen de la legalidad vigente.

Por otro lado, hay acciones relacionadas con la ayuda a la legalización que pueden ser desarrolladas también por las organizaciones sindicales.

Así mismo, otro campo de actuación inevitable para regularizar la economía sumergida está relacionado con las actuaciones desde la perspectiva de los trabajadores/as implicados.



## ANEXO

### DECLARACIÓN A FAVOR DE LA REGULARIZACIÓN DEL SECTOR TABAQUERO

La industria tabaquera de Canarias ha sufrido en los últimos años una progresiva pérdida de actividad, por una serie de factores entre los que figuran las dificultades inherentes a la insularidad, la concentración de la producción tabaquera a nivel internacional y, sobre todo, la pérdida de las singulares ventajas en materia fiscal y aduanera que sufrió el sector, primero como consecuencia de la integración de España en la CEE en 1986 (en que murió el régimen de acceso privilegiado de las labores canarias a la Península, nuestro principal mercado de exportación, que se liberalizó para nuestra competencia continental, mientras se contingentaban radicalmente los envíos de Canarias) y más tarde por la desaparición en 1991 de los Arbitrios insulares (gracias a los cuales se configuró un mercado tabaquero sumamente dinámico y rentable para Canarias, pues el 95% de las labores vendidas en Canarias eran fabricadas localmente).

A pesar de su deterioro, la industria tabaquera puede y debe seguir siendo para Canarias en el siglo XXI un sector rigurosamente estratégico, por el alto valor añadido que genera, si se instrumentan nuevas medidas estructurales que favorezcan su desarrollo. Así lo ha entendido recientemente el Gobierno de Canarias, el cual, después de unos años de política errática, pretende consolidar al sector tabaquero en las dos áreas más importantes de su actividad: mercado local y exportación.

En el nuevo AIEM deberá verse plasmado un tratamiento fiscal extraordinario para las labores de tabaco que confiamos haga posible frenar la pérdida de actividad industrial en relación con las labores destinadas al mercado de Canarias.

Pero este esfuerzo será insuficiente para compensar la pérdida, absolutamente irremediable, del embarque de nuestras labores tabaqueras al mercado peninsular, que pasaron de 987 millones de cajetillas en 1994 a 514 millones en el año 2000, y que seguirán cayendo este año por el cierre de la fábrica de La Palma. Estamos obligados a buscar mercados alternativos para las labores tabaqueras canarias, cuya cifra de exportación



en el año 2000 (47.293 millones de pesetas) supera la de los plátanos (38.494 millones de pesetas) y los tomates (29.210 millones de pesetas).

Las expectativas en materia de exportación son diferentes en el caso de los cigarrillos y de los cigarros. Los cigarrillos canarios empiezan a abrirse camino en países como Portugal o los Estados Unidos, donde sin ninguna ayuda pública se vendieron 70 millones de cajetillas el año pasado. En cambio, en cigarros –los productos tabaqueros que tradicionalmente exportaba Canarias– estamos literalmente hundidos por una serie de factores entre los que se encuentra la ausencia de controles de calidad. Por poner un ejemplo notable: a principios de los 80 se vendían en los Estados Unidos 20 millones de cigarros manuales canarios al año, mientras que en el año 2000 se comercializaron sólo 200.000 puros y Canarias ocupó nada menos que el quinceavo lugar en el ranking de suministradores de ese producto.

Los nuevos retos de la industria tabaquera de Canarias pasan por el establecimiento de una mínima ordenación del sector, que contribuya, de un lado, a alejar prácticas irregulares en un escenario próximo de un mayor gravamen fiscal sobre todas las labores tabaqueras, y de otro, a erradicar las prácticas de economía sumergida hoy existentes, las cuales pueden hacer inviable la introducción de los controles de calidad que han de introducirse necesariamente para potenciar la exportación de los puros.

A la vista de la situación descrita, la mesa de la concertación social acuerda hacer las siguientes manifestaciones:

**Primera.-** El Gobierno de Canarias y demás instituciones de la Comunidad Autónoma articularán y pondrán en práctica medidas estructurales que permitan mantener la actividad de la industria tabaquera, dado el valor estratégico que tiene para la economía y la sociedad del archipiélago.

**Segunda.-** En particular, se hace imprescindible configurar la fiscalidad interior sobre las labores de tabaco desde una óptica no puramente recaudatoria, sino como un instrumento de política económica al servicio de los intereses generales de Canarias.



**Tercera.-** El fomento de la exportación de labores tabaqueras producidas en Canarias será impulsado por el Gobierno de Canarias y por la Administración del Estado en los términos que precisa la dimensión del sector.

**Cuarta.-** El Gobierno de Canarias contribuirá a la ordenación del sector tabaquero estableciendo un registro administrativo en el que sea preceptiva la inscripción de los fabricantes de tabaco y en el que consten las marcas y tipo de labores fabricadas y código de barras de cada una de ellas.



## **DOCUMENTO N° 6 CONSOLIDACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL TRIBUNAL LABORAL CANARIO TLC**



## **CONSOLIDACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL TRIBUNAL LABORAL CANARIO TLC**

El Tribunal Laboral Canario, nacido del Acuerdo para la solución extrajudicial de los conflictos laborales debe ampliar y asentar su implicación con la sociedad canaria; así como el necesario reconocimiento de la realidad insular.

En este documento se recogen propuestas encaminadas a los siguientes fines:

- Refuerzo de su actividad de compromisos en temas puntuales.
- Aumentar su cercanía al ciudadano difundiendo de manera efectiva el conocimiento de este instrumento al servicio de la población canaria.
- Prestigiar al Tribunal Laboral Canario, ya que se trata de una institución donde los protagonistas de la solución de los conflictos de trabajo son los propios agentes que los propician, asistidos de la intervención de conciliadores, mediadores y árbitros a su servicio y que devienen en un modus operandi que permite la resolución de conflictos en menos tiempo, con menos coste económico, con menor fricción social, que permite aliviar y desahogar a los Tribunales Ordinarios de Justicia y sobre todo, que la Solución Extrajudicial de Conflictos es una fórmula que nos asienta en los parámetros tradicionales de la Unión Europea y que consolida un clima de confianza social que redunda positivamente en la evolución de la economía y de la cohesión social.

Para ello, y de forma unánime, todas las partes proponen lo siguiente:

1.- Dotar al Tribunal Laboral Canario TLC de personalidad jurídica a través de la creación de la Fundación Tribunal Laboral Canario TLC.

2.- La sede de la Fundación del TLC y del propio TLC será en las dependencias de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales, sitas en Las Palmas de Gran Canaria y Santa Cruz de Tenerife.

3.- La Fundación será tutelada por el Gobierno de Canarias y se dotará de capital fundacional, así como de un presupuesto anual que cubra sus necesidades de funcionamiento. Se regulará por un convenio de colaboración anual y será constituida exclusivamente para los fines por los



que se creó el Tribunal Laboral Canario como fórmula de solución extrajudicial de los conflictos de trabajo en Canarias.

4.- La Fundación constará de un Patronato Bipartito con presencia paritaria de las Organizaciones Empresariales más representativas de acuerdo con la Disposición Adicional Sexta del Estatuto de los Trabajadores y los Sindicatos más representativos de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

5.- Es compromiso de todas las partes, que esta Fundación no se convierta en una carga pasiva con la contratación de personal propio; para ello se acuerda expresamente que, el actual Secretario del Tribunal Laboral Canario sea asimismo Secretario del Patronato de la Fundación con voz pero sin voto. Igualmente se acuerda que las funciones de Director de la Fundación recaigan en el actual Pleno del Tribunal Laboral Canario que actuará como Órgano Colegiado de Dirección y Funcionamiento Ordinario de la Fundación TLC.

6.- El Gobierno de Canarias se compromete dotar de sede, espacio físico suficiente en ambas capitales canarias, aportación anual de recursos materiales suficientes y un convenio específico de colaboración y apoyo puntual con el personal de la administración autonómica.

7.- La Fundación del TLC podrá acordar la contratación de una asistencia técnica o consultoría especializada de apoyo a las funciones del TLC y de los colegios de conciliadores, mediadores y árbitros, así como también la puesta en marcha de una página web del TLC, la elaboración de una base de datos informática de las actividades del TLC, su clasificación y publicación, e igualmente la implantación de instrumentos telemáticos que faciliten a los empresarios y trabajadores el uso del TLC y también a los propios Conciliadores, Mediadores y Árbitros.

8.- Se propone a la Mesa General de la Concertación Social que inste a las Organizaciones Empresariales y Sindicales aquí representadas para que revisen EL ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS DE TRABAJO antes de la finalización del año 2002, teniendo en cuenta los siguientes criterios:



- La estructura, Organización y Reglamento de Funcionamiento del TLC se mantiene en todos sus términos, y se modifican en relación a lo siguiente:

- El Pleno del TLC se amplía a 8 miembros titulares nombrados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más Representativas.
- Las Secciones del TLC quedarán compuestas cada una por 4 miembros nombrados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.
- Creación del Colegio Único de Conciliadores, Mediadores y Árbitros.

9.- Todas las partes acuerdan avanzar en la consolidación del Prestigio del TLC, así como en generar y extender un clima de confianza social en la cultura de la Solución Extrajudicial de los Conflictos de Trabajo. Para ello, se propone una actuación prudente y moderada que permita introducir avances en la solución extrajudicial de los conflictos individuales, del siguiente modo:

- El Gobierno Canario, convencido de la conveniencia del TLC y en sintonía con este compromiso, asume que a lo largo de 2002 y 2003 someterá al Tribunal Laboral Canario TLC, en su fase de Conciliación, Mediación y/o Arbitraje los conflictos individuales que se susciten con el personal de la Administración Autonómica en materia de Sanciones que no lleven aparejado la extinción del vínculo y Calendario de Vacaciones.
- Este compromiso será evaluable y revisado al final de año, como una de las fórmulas que permita a empresarios y trabajadores comprobar el funcionamiento del TLC en la resolución de los conflictos individuales.
- En enero de 2004, atendiendo a esta experiencia y en función de los recursos disponibles del TLC y de la financiación que aporte el Gobierno de Canarias, las organizaciones empresariales y sindicales evaluarán la conveniencia de someter al Tribunal los conflictos individuales reseñados generados en el ámbito privado de las empresas.

La Mesa de Concertación Social interesa del Consejero de Economía y Hacienda que se redacte circular dirigida a sus representantes en las



mesas de contratación, para que a partir del año 2002 extremen sus cautelas en el examen de la documentación de la obra o servicio licitado, en lo referente al coste de la mano de obra según el Convenio Colectivo de aplicación, en particular en los sectores de vigilancia, seguridad y limpieza.



## **DOCUMENTO N° 7.- ACUERDO PARA EL IMPULSO DEL CONSEJO CANARIO DE RELACIONES LABORALES**



## **ACUERDO PARA EL IMPULSO DEL CONSEJO CANARIO DE RELACIONES LABORALES**

El nuevo modelo de concertación social que se pretende instaurar en Canarias a partir de los IV Acuerdos, entendiéndola como un proceso dinámico y permanente, exige la existencia de marcos estables en donde esté garantizada la participación tripartita y paritaria de las tres instancias protagonistas de la concertación: el gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

El Consejo Canario de Relaciones Laborales, por su composición y funciones, está llamado a ser el principal órgano de impulso y desarrollo permanente de los procesos de concertación en Canarias para lo cual las partes firmantes se comprometen a desarrollar los siguientes acuerdos:

**I.-** El Consejo Canario de Relaciones Laborales CCRL, como órgano creado por Ley para el dialogo institucional de las relaciones laborales, será convocado de forma extraordinaria y expresa para tratar los siguientes asuntos :

1. Compromiso de Renovación al más alto nivel de Representación del CCRL.
2. Impulso y compromiso de prestigiar al CCRL para que se pronuncie en los asuntos laborales de primera magnitud en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.
3. Hacer especial hincapié en el desarrollo de las competencias del CCRL recogidas en artículo 3.2. apartados g), j) y k), referidos a propuestas o recomendaciones sobre autorregulación de huelga y paros en servicios públicos, a estudios y propuestas sobre movilidad laboral en Canarias y, a estudios y propuestas sobre relaciones laborales de los extranjeros en Canarias.
4. Someter al pronunciamiento previo y expreso del CCRL la propuesta de Empresarios y Sindicatos Canarios sobre cupo anual de contingentes de trabajadores extranjeros.



5. El CCRL asumirá la condición de principal órgano de seguimiento permanente de los procesos de concertación social, de forma tal que se puedan acometer desde el CCRL los asuntos de interés que para Empresarios, Sindicatos y Gobierno de Canarias sea imprescindible contemplar en la renovación, modificación o sustitución de los acuerdos de concertación. Para desarrollar lo anterior, así como para adecuarlo a las nuevas necesidades surgidas en el transcurso del tiempo, se procederá a introducir los cambios que sean precisos en la definición de funciones de este órgano.

Las reuniones de seguimiento de la concertación social por este órgano tendrán lugar en el segundo trimestre del año

a. Sin perjuicio de lo anterior, se mantendrá la Mesa General de la Concertación Social para garantizar el impulso y seguimiento general de los procesos de concertación social en Canarias. La Mesa General de la Concertación Social se reunirá en el último trimestre del año

b. Constituir una Comisión en el CCRL para la revisión e impugnación de todos los términos sexistas que en los convenios colectivos discriminen o no respeten la dignidad de la mujer trabajadora.

II.- De acuerdo con una de las funciones de este órgano relativas a “Preparar y formular propuestas relativas a acuerdos laborales y recomendar su aplicación a las organizaciones empresariales y sindicales” las organizaciones empresariales y sindicales representadas en el Consejo se comprometen a desarrollar estudios y análisis que faciliten, si las partes lo estiman oportuno, la progresiva armonización a nivel autonómico de los distintos convenios sectoriales pactados en la Comunidad Autónoma de Canarias.

III.- Como cuestiones inmediatas a abordar en el seno del Consejo Canario de Relaciones Laborales se prepararán y formularán propuestas y estudios sobre las resoluciones aprobadas por el Parlamento en el debate de la nacionalidad canaria del Año 2000.

IV. El CCRL impulsara la puesta en marcha de un Acuerdo de Movilidad Laboral, consensuado con los agentes sociales y las instituciones locales canarias.



V.- Así mismo, antes de que finalice la vigencia del Acuerdo Interconfederal de Cobertura de Vacíos (final del 2002), se revisará la situación en Canarias propiciando los acuerdos necesarios.

VI.- El C.C.R.L. impulsará la creación de una mesa de trabajo con la FECAM y la FECAI para ver la posibilidad de firmar un Acuerdo Marco para el conjunto de las Administraciones Locales.

VII.- El Gobierno Canario, a través de la Dirección General de Trabajo, conjuntamente con los agentes económicos y sociales presentes en el CCRL, elaborarán las bases para iniciar y sostener una campaña de concienciación y difusión ciudadana dirigida a prestigiar los efectos beneficiosos de la Negociación Colectiva, y orientada a cultivar la relevancia social que incumbe a empresarios y trabajadores en la consecución del desarrollo económico y del bienestar social de nuestra Comunidad en aspectos tales como:

- Incorporación de la Mujer Trabajadora a la actividad económica, de acuerdo con la resolución correspondiente del debate de la nacionalidad del 2000.
- Esfuerzo Colectivo para la integración social de trabajadores con discapacidades físicas, sensoriales y/o psíquicas.
- Ejercicio Solidario y de respeto por nuestra memoria histórica para que se facilite el retorno a los emigrantes canarios y a sus descendientes; especialmente los provenientes de Venezuela, Cuba, Argentina y América Latina.
- Divulgación e impulso público de la conveniencia para consolidar la integración laboral de las personas provenientes de las AEBAS y los programas de reinserción de reclusos, toxicómanos y excluidos sociales.



## **DOCUMENTO N° 8.- POLITICAS SOCIALES Y DE INTEGRACION**



## **POLITICAS SOCIALES Y DE INTEGRACION**

Con carácter general y previo a la exposición de las materias concretas a relacionar en esta propuesta, se expone el compromiso de armonizar y actualizar los instrumentos de planificación social que vienen siendo la referencia constante en el desarrollo de las actuaciones del Gobierno en materia social. En concreto, y obviando la alusión al PIEC y su ajuste con el Plan Nacional de Empleo (PNE) por ser un tema que ya se trata en el área correspondiente, nos referimos al Plan de Integración Social y Lucha contra la Pobreza y Exclusión en Canarias. En cumplimiento de los acuerdos del Consejo de Europa celebrado en Niza, los estados miembros conforme a las directrices de la Unión Europea en materia de política social han elaborado y presentado en el Consejo sus respectivos Planes Nacionales de Inclusión Social con cuyo contenido deberán estar en concordancia todos los demás instrumentos de planificación regional. El Estado Español presentó su Plan Nacional de Acción para la Inclusión en el mes junio, después de culminar un proceso de participación de las Comunidades Autónomas, Federación de Municipios y Provincias, O.N.G.s y Agentes Sociales. A partir de este momento se valora la necesidad y la conveniencia de armonizar conceptos, objetivos, metodología y estructuras en los documentos de planificación de las distintas Comunidades Autónomas del Estado Español, fundamentando, en el caso de Canarias, la presente iniciativa de ajustar el Plan de Integración Social contra la Pobreza y Exclusión en Canarias, aprobado en noviembre de 1998 y actualmente en desarrollo, al Plan Nacional de acción para la Inclusión Social presentado en Bruselas.

En el escenario del desarrollo de las economías de los estados y regiones de la Unión Europea, Canarias ha experimentado a lo largo de los últimos años cambios importantes en infraestructuras, circulación de capitales y mano de obra, generación de rentas y ampliación de servicios, que han revertido en mejoras significativas en las condiciones económicas y sociales del Archipiélago. No obstante este incremento en los parámetros de la economía regional, no se han resuelto suficientemente o por lo menos no se ha logrado mejorar en la misma medida y con igual intensidad las situaciones de fragilidad, vulnerabilidad social o exclusión que, aunque con una incidencia menor, aun persisten en Canarias y ello a pesar de los avances en la acción compensatoria de las actuales políticas de protección y redistribución de rentas.



Desde este marco, se pueden significar las siguientes medidas, acciones o materias a considerar para su desarrollo y respaldo final en la Mesa de Concertación de Asuntos Sociales:

## **ACCIONES QUE FAVORECEN EL ACCESO AL EMPLEO**

1. Prioridad a todas aquellas medidas que sitúen a la mujer en condiciones de igualdad en el acceso al empleo.
2. Potenciación y desarrollo de la economía social a través de los instrumentos que garanticen mejores condiciones de apoyo y viabilidad de la actividad empresarial.
3. Fomento de la integración de los minusválidos a través del empleo normalizado y especial.
4. Mejora de los instrumentos que permitan mayor eficacia y seguimiento de las reservas de plazas para minusválidos en el sector público y privado, potenciando en su defecto las medidas alternativas pertinentes de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva.
5. Ampliación de los programas de inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral por sus condiciones de vulnerabilidad o de exclusión social. Facilitar la colaboración interinstitucional que permitan las prácticas en empresas, articulando y coordinando políticas de empleo y de servicios sociales.
6. Desarrollo de la normativa autonómica de las empresas de inserción social.

## **ACCIONES QUE FAVORECEN LA MEJORA DE LA CALIDAD DE VIDA Y EL ACCESO A LOS RECURSOS**

1. El gobierno elaborará un proyecto de Ley que regule las rentas mínimas de inserción antes de Julio de 2002 con los criterios que se establecen en el Anexo 1.
2. Incremento de las Ayudas Económicas Básicas (Salario Social de Integración) equiparándolas con la media de las rentas mínimas de inserción establecidas en el resto de las Comunidades Autónomas.



3. Respaldo al desarrollo de las acciones derivadas del Plan de Atención Integral del Menor en Canarias y de la aplicación del nuevo marco jurídico.

4. Potenciación y mejora de la red básica de Servicios Sociales de Atención Primaria, garantizando la coordinación y la mejora de la calidad de la oferta de las Prestaciones Básicas en todos los municipios de la Comunidad Autónoma Canaria.

5. Favorecer el acceso a las nuevas tecnologías de la sociedad de la información.

6. Impulsar el desarrollo del Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

7. Colaboración estrecha en la lucha contra la violencia de género.

8. Fortalecimiento del apoyo técnico y económico a los proyectos programas y servicios de inserción sociolaboral de personas en condiciones de fragilidad o de exclusión social.

9. Ampliación y mejora de los servicios de ayuda a domicilio y teleasistencia.

10. Fortalecimiento de los programas de erradicación del chabolismo e infravivienda.

11. Incremento y mejora sustancial de las políticas de viviendas sociales y de interés social.

12. Garantizar la eliminación de las barreras físicas y de la comunicación.

13. Potenciación de programas de prevención de procesos y enfermedades invalidantes.

## **ESPACIO SOCIOSANITARIO:**

1. Ampliación de la oferta de plazas residenciales de naturaleza sociosanitaria para la atención de personas dependientes (mayores, discapacitados por enfermedad mental y por otras causas).

2. Ampliación de la oferta de plazas de estancia diurna para la atención de personas dependientes.

3. Promoción de programas de apoyo a las familias cuidadoras (respiro familiar, formación y otros).

4. Reconversión de plazas residenciales y de centros de día en plazas de atención sociosanitaria, de acuerdo con las previsiones del *Plan de Infraestructuras*.

5. Mejora de los instrumentos de control y seguimiento de la calidad de los servicios.



6. Mejora de los instrumentos de coordinación entre el ámbito sanitario, los servicios sociales y las familias.
7. Establecimiento de un marco normativo para la protección de las personas dependientes.

## **SOLIDARIDAD, PARTICIPACION Y VOLUNTARIADO SOCIAL**

Movilización de todos los agentes implicados para la consecución de los objetivos de este acuerdo, especialmente los referidos a los colectivos con dificultades de acceso al empleo, tanto por motivos sociales como laborales.

1. Establecimiento de los dispositivos de promoción y apoyo del voluntariado (Oficina de información y asesoramiento del voluntariado, Comisión sectorial del voluntariado, etc.).
2. Ampliación de los recursos organizativos, técnicos y presupuestarios de promoción y apoyo al voluntariado.
3. Consolidación de la asistencia técnica a proyectos y entidades de voluntariado.
4. Incremento del esfuerzo en sensibilización para la participación social y la solidaridad.
5. Potenciar los órganos de coordinación institucional y de participación social establecidos en el marco organizativo de la Comunidad Autónoma de Canarias.

## **INTEGRACIÓN SOCIAL DE LOS INMIGRANTES**

Las partes firmantes se comprometen a trabajar en común en el desarrollo del borrador del Plan Canario para la Inmigración 2001-2004, potenciando áreas como la salud, los servicios sociales, educación, empleo y otros, procurando en todo momento los mecanismos integradores y normalizadores.



## ANEXO 1:

### CRITERIOS RELATIVOS AL PROYECTO DE LEY SOBRE RENTAS MÍNIMAS DE INSERCIÓN SOCIAL

- Elaborar una normativa de carácter amplio que incluya al conjunto de medidas, dispositivos y prestaciones económicas dirigidas a la normalización e integración social de personas desfavorecidas, coordinando actuaciones de las áreas relacionados con las políticas sociales de las instituciones públicas y privadas existentes en la Comunidad canaria, asegurando la flexibilización y ajuste, de los programas de formación profesional ocupacional y de los programas sociales, a las necesidades de integración de los beneficiarios de las rentas, mientras persistan los requisitos y condiciones requeridas para la percepción de las rentas. Esta normativa podría abarcar la regulación de las rentas mínimas de inserción y las ayudas excepcionales o de emergencia social.
- Las rentas mínimas deberán beneficiar a la unidad familiar o de convivencia, aunque el solicitante sea uno sólo de los miembros que integran aquella, lo que permitirá establecer medidas de normalización e integración para todos los miembros de la unidad familiar, aunque el titular sea uno de los miembros de ésta a los efectos de su responsabilidad para que todos los miembros de la unidad tengan unas mínimas condiciones de vida dignas y las mismas posibilidades de superar sus condiciones de vulnerabilidad.
- Tendrán derecho a las rentas mínimas de inserción, quienes estén empadronados o se empadronen en el momento de hacer la solicitud de prestación en cualesquiera de los municipios de Canarias y acrediten una residencia continuada y efectiva en la Comunidad, como mínimo, con un año de antelación a la fecha de presentación de la solicitud.
- Profundizar en la integración social de los beneficiarios de las rentas mínimas contemplando la especificidad de determinados supuestos de tal modo que, sin que ello suponga la eliminación de compromisos para la integración:



a) Se promuevan alternativas de atención y cuidados de menores y de las personas dependientes que estén a cargo de las personas beneficiarias de las rentas mínimas, para que éstas puedan asumir las medidas exigidas encaminadas a procurar su integración sociolaboral sin que se abandone o menoscabe la atención de las personas a su cargo.

b) Se contemplen condiciones especiales para aquellas personas que por enfermedad crónica o discapacidad con calificación inferior al grado del 65% de minusvalía, tengan especiales dificultades para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo.

□ Equiparar la cuantía de las Ayudas Económicas Básicas (AEBAs) o Rentas Mínimas de Inserción (RMI), al 75% del importe establecido para el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Se contemplarán complementos económicos variables y decrecientes según el número de miembros que formen la unidad familiar.

□ Promover la convergencia con el resto de las Comunidades Autónomas en cuanto a equiparación normativa sobre rentas mínimas en el marco de los acuerdos de la Conferencia Sectorial en materia de Asuntos Sociales y del Plan Nacional para la Inclusión Social.

□ El articulado de la norma determinará los órganos y procedimientos de control, evaluación y seguimiento de las medidas de inserción programadas.



## **DOCUMENTO N° 9 : APOYO A LA CREACION DEL INSTITUTO CANARIO DE LAS CUALIFICACIONES**



Como uno de los elementos indispensables para tender al pleno empleo en Canarias es necesario aumentar los niveles de cualificación de la población activa canaria, lo que contribuirá a la mejora de la competitividad de las empresas y por tanto a la generación de empleo

Para trabajar en esta línea es indispensable la creación de un Sistema de Cualificaciones que determine el nivel de competencia profesional que debe alcanzarse en cada uno de los puestos de trabajo de los diversos sectores económicos de Canarias, sirviendo como punto de enlace entre las necesidades a cubrir por las empresas y las competencias que deben tener los que aspiran a trabajar en ellas.

Para facilitar esta labor de encuentro debe realizarse un catálogo de titulaciones y un repertorio de certificaciones de profesionalidad basado en los perfiles y con carácter modular , dentro del ámbito competencial de la comunidad autónoma.

Esto sería el primer paso para lograr la coherencia entre los tres subsistemas de Formación Profesional y mejorar su calidad , ya que permitiría adaptarse mejor a las necesidades reales de cualificación del mercado laboral.

Para poner en marcha este sistema de cualificaciones , las partes firmantes acuerdan la creación del Instituto Canario de Cualificaciones participado por el Gobierno y agentes sociales y económicos de la forma que reglamentariamente se establece y que tenga por objetivo el estudio y propuesta de la estructura de cualificaciones profesionales y la creación de un Sistema Canario de Cualificaciones Profesionales , en coordinación con el sistema estatal.



## **DOCUMENTO N° 10 : DESARROLLO Y PROMOCION DE LA INICIATIVA Y EL ESPIRITU EMPRESARIAL**



El Gobierno de Canarias se compromete a potenciar y desarrollar la colaboración con las confederaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas abriendo para ello las mesas técnicas en las siguientes materias :

1. Aspectos económico – fiscales
2. Aspectos de política económica regional
3. Aspectos de creación de empleo sostenible
4. Desarrollo y consolidación de financiación exterior ( europea y estatal )
5. Apoyo a la internacionalización de las empresas canarias y mercados alternativos

El desarrollo de las medidas concretas que afecten a la promoción de la iniciativa y el espíritu empresarial será consensuado en el ámbito de la mesa técnica de Iniciativas Empresariales de la Concertación Social , al objeto de su incorporación en el Plan Estratégico de Empleo de Canarias.

Excmo. Sr. D. Román Rodríguez Rodríguez  
Presidente del Gobierno de Canarias.

D. Antonio Rivero Suárez  
Presidente CCE Las Palmas

D. José Fernando Rodríguez de Azero  
y del Hoyo  
Presidente CEOE Tenerife

D. Manuel González Izquierdo.  
Secretario General CC.OO. Canarias

D. Carlos Ucha Blanco  
Secretario General U.G.T. Canarias