

Secretaría General

**RESOLUCIÓN DE LA PRESIDENCIA DEL SERVICIO CANARIO DE EMPLEO, POR LA QUE SE CONCEDE UNA SUBVENCIÓN DIRECTA A LA CONFEDERACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (CEOE-TENERIFE), PARA EL DESARROLLO DE DETERMINADAS ACTUACIONES EN MATERIA DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO, EN EL MARCO DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINGUAGÉSIMA DE LA LEY 7/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS PARA 2019**

Examinada la solicitud de concesión de subvención directa presentada por la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, con CIF G38025151, de acuerdo con los siguientes:

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.-** El Servicio Canario de Empleo es un organismo autónomo creado por la Ley 12/2003, de 4 de abril, que tiene encomendado el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de las políticas activas de empleo, en los términos previstos en la legislación estatal básica en materia de empleo. Integran dichas políticas, el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación, que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de las personas solicitantes de empleo en el mercado de trabajo.

**Segundo.-** La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-Tenerife), como organización empresarial más representativa de la Comunidad Autónoma de Canarias, es entidad cooperadora del Servicio Canario de Empleo, tal y como establece el artículo 21.2.a) de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo (BOC núm. 80, de 28.04.2003), en tanto que presta un servicio de apoyo y complemento al Organismo Autónomo.

**Tercero.-** La Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019 (BOC núm. 252, de 31.12.2018), establece en su Disposición Adicional Quincuagésima, bajo la rúbrica *“Actuaciones en materia de políticas activas de empleo”* que *“Al amparo de la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la*





*Comunidad Autónoma de Canarias, las cuales articularán a través de un contrato programa las diferentes actuaciones en materia de políticas activas de empleo en el contexto del Plan Integral de Empleo de Canarias”.*

Para el desarrollo de dichas actuaciones se consigna con cargo a la aplicación presupuestaria 5001.241H.4800200, Línea de Actuación 504G0634 denominada Desarrollo Ley Participación Institucional.

La materialización de dicho crédito precisa contar con la colaboración de los agentes económicos y sociales para lograr el diseño, la planificación, la elaboración, la coordinación y ejecución de políticas activas de empleo, en el contexto del Plan Integral de Empleo de Canarias.

La Ley 12/2003, de 14 de abril, del Servicio Canario de Empleo, es la que reconoce el papel que desempeñan las organizaciones empresariales como entidades cooperadoras del Servicio Canario de Empleo y regula su inclusión en el Consejo General de Empleo, el órgano colegiado de participación y programación del Organismo Autónomo, de carácter tripartito y paritario, integrado por las administraciones públicas canarias, organizaciones sindicales y empresariales canarias más representativas.

El VI Acuerdo de Concertación Social de Canarias, publicado en el Boletín Oficial de Canarias mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, de fecha 4 de abril de 2018, incide en el prioritario papel de los agentes económicos y sociales en el impulso de las políticas activas de empleo, y su participación y responsabilidad en su diseño, planificación, elaboración, coordinación y ejecución de las mismas, considerando una oportunidad el aprovechamiento de la experiencia y conocimiento que puedan aportar las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Dicho Acuerdo recoge en su contenido que *“En el ámbito institucional, se acuerda la suscripción de un Contrato Programa entre el Servicio Canario de Empleo y cada una de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, dada su posición estratégica en el mercado de trabajo, que contemplarán distintas actuaciones, todas ellas en línea con los compromisos suscritos en el Plan Integral de Empleo de Canarias, que tenga reflejo presupuestario en sucesivas leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma”.*

**Cuarto.-** Con fecha 13 de mayo de 2019, registro de entrada en el Servicio Canario de Empleo número general 737734/2019, SCEM/63386/2019, la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-Tenerife), presenta solicitud de subvención directa por





importe de setecientos mil euros (700.000,00 €), para el desarrollo de determinadas actuaciones en materia de políticas activas de empleo, en el marco de la Disposición Adicional Quincuagésima de la Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, y previos los trámites oportunos, se conceda y se abone de forma anticipada, sin necesidad de constituir garantía alguna en el plazo que establece el artículo 11.3 de la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias.

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

### CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**Primera.-** La solicitud presentada cumple los extremos establecidos en el artículo 15 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, modificado parcialmente por el Decreto 5/2015, de 30 de enero, así como lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

**Segunda.-** El artículo 2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, dispone que *“Se entiende por subvención toda disposición dineraria realizada por cualesquiera de los sujetos contemplados en el artículo 3 de la mencionada Ley, a favor de las personas públicas o privadas, y que cumplan los siguientes requisitos:*

- a) Que la entrega se realice sin contraprestación directa de los beneficiarios.*
- b) Que la entrega esté sujeta al cumplimiento de un determinado objetivo, la ejecución de un proyecto, la realización de una actividad, la adopción de un comportamiento singular, ya realizados o por desarrollar, o la concurrencia de una situación, debiendo el beneficiario cumplir las obligaciones materiales y formales que se hubieran establecido.*
- c) Que el proyecto, la acción, conducta o situación financiada tenga por objeto el fomento de una actividad pública o interés social o de promoción de una finalidad pública”.*





**Tercera.-** La presente subvención tiene el carácter de directa a que se refiere el artículo 22.2, apartado c), de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, esto es, “aquellas subvenciones en que se acrediten razones de interés público, social, económico..”, que residen en la necesidad de que se lleven a cabo actuaciones que proporcionen al Servicio Canario de Empleo información relevante del mercado de trabajo con la que garantizar una eficiente planificación, gestión y control de políticas de empleo y que coadyuven en la mejora de las posibilidades de acceso al empleo de las personas solicitantes de incorporación al mercado de trabajo, además de acreditarse que la representatividad en el marco empresarial, hace que las organizaciones empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de Canarias sean los únicos agentes sociales que disponen de herramientas para sondear y recabar prospectiva de las necesidades del mercado laboral presente y futuro, adelantando las necesidades, entre otras, para la formación para el empleo que viene y los emprendedores futuros.

**Cuarta.-** Siendo el importe de la subvención superior a 150.000.00 euros, según lo establecido en el artículo artículo 28 punto 1, de la Ley 7/2018 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, corresponde al Gobierno su su autorización, adoptando éste, mediante Acuerdo de fecha 22 de mayo de 2019, la transmisión de la autorización a la titular de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, autorizando asimismo, en dicha sesión, la modificación de crédito a tal finalidad..

**Quinta.-** Visto el informe preceptivo de fiscalización previa de la Intervención General de fecha 24 de mayo de 2019.

**Sexta.-** Será de aplicación a la presente resolución de concesión, lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria y en el Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, en todo lo que no se oponga o contradiga a los preceptos, de carácter básico, que se recogen en la citada Ley General de Subvenciones.

**Séptima.-** El órgano competente para adoptar la presente Resolución es la Presidencia del Servicio Canario de Empleo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.1 del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC núm. 68, de 08.04.2009), en relación con previsto en el artículo 7.1.h) de la Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo (BOC núm. 80,





de 28.04.2003), según el cual es competente para *“Conceder 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”*.

En su virtud,

## RESUELVO

### Primero. - Concesión

Conceder a la organización empresarial Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (CEOE-TENERIFE) una subvención directa por importe de **SETECIENTOS MIL EUROS (700.000,00 €)**, que supone el 100% del presupuesto total, para el desarrollo de determinadas actuaciones en materia de políticas activas de empleo, en el marco de la Disposición Adicional Quincuagésima de la Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019, actuaciones que se concretan en la memoria explicativa y plan de financiación que se anexan a la presente resolución.

Esta subvención se concede con el objetivo de dar respuesta a las necesidades en ámbitos estratégicos garantizando la mejora de la competitividad, la diversificación económica y, por tanto, la creación de empleo en los sectores emergentes con gran potencial de crecimiento y en los sectores tradicionales de Canarias, en el marco de las políticas activas de empleo, mediante, entre otras actuaciones, la prospección y análisis para la necesaria planificación y priorización de la oferta, el estudio o análisis de la dinámica en la evolución económica, y con el fin de redundar en el mejor conocimiento, diseño, planificación, elaboración, coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo, lo que propiciará el desarrollo de la Ley 10/2014 de Participación Institucional, de 18 de diciembre, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, en defensa y promoción en el seno de la administración de los intereses generales, comunes, sectoriales e intersectoriales que corresponden a todos los trabajadores y/ o a los empresarios, formando parte aquéllas organizaciones de los Órganos colegiados de toma de decisiones e informe y asesoramiento del Organismo.





## **Segundo.- Régimen jurídico aplicable a la subvención**

De conformidad con lo previsto en el la consideración jurídica sexta, a la presente resolución de concesión de subvención le será aplicable lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria y en el Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, en todo lo que no se oponga o contradiga a los preceptos, de carácter básico, que se recogen en la citada Ley General de Subvenciones.

## **Tercero.- Aprobación del gasto e imputación subvención**

Aprobar el gasto por importe de 700.000 € e imputar la concesión de la presente subvención con cargo a la aplicación presupuestaria 5001.241H.4800200, Línea de Actuación 504G0634 denominada Desarrollo Ley Participación Institucional.

## **Cuarto.- Compatibilidad de la subvención**

La presente subvención será compatible con otras subvenciones, ingresos o recursos que haya percibido la organización beneficiaria, incluida la concedida por la Ley de participación institucional.

## **Quinto.- Forma de pago**

Dado que la entidad realiza actividades sin fin de lucro y con escasos recursos propios, lo que determina la imposibilidad de ejecutar el proyecto de referencia sin la entrega anticipada de los fondos públicos, dada su no disponibilidad presupuestaria, la forma de abono de la subvención se realizará mediante pago anticipado por el 100% del importe de la subvención.

El abono de la subvención se ajusta a lo previsto en el Acuerdo del Gobierno de 8 de abril de 2019, por el que se modifica el Acuerdo de Gobierno de 22 de febrero de 2016, por el que se aprueban los criterios generales y medidas que conforman el marco de referencia para la asignación y el uso eficiente de los recursos públicos en el sector público autonómico, modificado mediante Acuerdos de Gobierno de 20 de febrero, 31 de julio, 25 de septiembre, 23 de octubre, 13 de noviembre, 4 y 26 de diciembre de 2017 y de 5 de marzo, 6 de agosto, 15 de octubre y 10 de diciembre de 2018 y de 1 de marzo de 2019.





En aplicación del artículo 38.8.e) del Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, la entidad beneficiaria está exonerada de constituir garantía para el abono anticipado.

A estos efectos, deberá incorporarse al expediente que se tramite para el pago de la subvención, certificación expedida por el órgano encargado del seguimiento de aquélla (Secretaría General del Servicio Canario de Empleo), en la que quede de manifiesto:

a) que no ha sido dictada resolución firme de la procedencia del reintegro de la subvención o de la pérdida del derecho al cobro de la misma por alguna de las causas previstas en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones;

b) que no ha sido acordada por el órgano concedente de la subvención, como medida cautelar, la retención de los libramientos de pago o de las cantidades pendientes de abonar al beneficiario o entidad colaboradora, referidos a la misma subvención.

No se podrá realizar el pago de la subvención en tanto el beneficiario no se halle al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social o sea deudor por resolución firme de procedencia de reintegro. La valoración de estos extremos se efectuará en los mismos términos que para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora de acuerdo con la normativa básica y considerando que el beneficiario o la entidad colaboradora se encuentra al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones cuando las deudas estén aplazadas, fraccionadas o se hubiera acordado la suspensión con ocasión de la impugnación de la correspondiente resolución de reintegro.

No será necesario aportar nuevas certificaciones respecto del cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social cuando las incorporadas con la solicitud o durante la tramitación del procedimiento no hayan sobrepasado su plazo de validez.

#### **Sexto.- Entrega del material del proyecto**

Una vez finalizado el proyecto, por parte de la Confederación Canaria de Empresarios se procederá a la entrega del material al Servicio Canario de Empleo, tanto en formato digital como editable.





### **Séptimo.- Plazo de ejecución**

El plazo para la realización del proyecto objeto de la subvención será de 12 meses a partir de la notificación de la presente resolución, considerándose gastos subvencionables los realizados en el citado periodo.

No obstante, este plazo podrá ser ampliado a solicitud motivada de la organización empresarial.

### **Octavo.- Modificación de la resolución**

El órgano concedente de la presente subvención, podrá autorizar, previa solicitud del beneficiario, la modificación de la presente resolución, siempre que se cumplan los requisitos y circunstancias previstos en el artículo 20 del citado Decreto 36/2009, de 31 de marzo, sin que, en ningún caso, dañe derechos a terceros, y que se detallan a continuación:

*“a) Que la actividad o conducta a realizar conforme a la modificación solicitada esté comprendida dentro de la finalidad prevista en la línea de actuación o proyecto de inversión contemplado en la Ley de Presupuestos y de las actividades o conductas establecidas en las bases reguladoras, o, en su defecto, en la resolución de concesión.*

*b) Que las circunstancias que justifiquen la modificación no hayan dependido de la voluntad del beneficiario inicial.*

*c) Que los nuevos elementos o circunstancias que motivan la modificación, de haber concurrido en la concesión inicial, no hubiesen determinado la denegación o disminuido la cuantía de la subvención concedida.*

*Asimismo, el órgano dará lugar a la modificación de la resolución de concesión por el órgano que la haya dictado, sin que en ningún caso pueda variarse el destino o finalidad de la subvención, la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias:*

*a) La alteración de las circunstancias o de los requisitos subjetivos y objetivos tenidos en cuenta para la concesión de una subvención.*

*b) La obtención por el beneficiario de subvenciones concedidas por otros órganos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma o por otras Administraciones o Entes públicos para el mismo destino o finalidad.*







*c) La obtención de ayudas u otras atribuciones patrimoniales gratuitas de entidades privadas o particulares para el mismo destino o finalidad.*

*d) La superación de los topes previstos por la normativa comunitaria como consecuencia de la acumulación de subvenciones en los períodos establecidos en la misma”.*

Tanto la solicitud de modificación como la comunicación de las circunstancias a que se hace referencia, deberán presentarse antes de que concluya el plazo para la realización de la actividad.

#### **Noveno.- Gastos subvencionables**

En cuanto a los gastos subvencionables se ha de estar a lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, siendo subvencionables el cien por cien de los gastos incluidos en el plan de financiación anexo a la presente resolución, los cuales se encuentran desagregados y detallados por partida de gastos.

#### **Décimo.- Subcontratación de las actividades subvencionadas**

En lo que se refiere a la subcontratación del proyecto a subvencionar, el beneficiario podrá subcontratar hasta el cien por cien de la ejecución de la actividad que constituye el objeto de la subvención, en los términos establecidos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Cuando la actividad concertada con terceros exceda del 20 por ciento del importe de la subvención y dicho importe sea superior a 60.000,00 euros, la celebración del correspondiente contrato deberá formalizarse por escrito y ser autorizado previamente por el órgano concedente, mediante resolución emitida en el plazo de 15 días a contar desde la solicitud de la autorización. Se entenderá otorgada la autorización cuando transcurra el citado plazo sin pronunciamiento del órgano concedente. En ningún caso, podrá fraccionarse un contrato con el objeto de disminuir la cuantía del mismo y eludir el cumplimiento de este requisito.

Así mismo, el beneficiario podrá concertar, con personas o entidades vinculadas a la misma, la ejecución total o parcial de las actividades subvencionadas, siempre que la contratación se realice de acuerdo con las condiciones normales del mercado y se obtenga la previa autorización del órgano concedente, mediante resolución emitida en el plazo de 15 días a contar desde la solici-





tud de autorización. En este caso, se entenderá denegada la autorización cuando transcurra el citado plazo sin pronunciamiento del órgano concedente.

En todo caso, será de aplicación a los beneficiarios y contratistas los límites y obligaciones establecidos en el artículo 29 y 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en su Reglamento de desarrollo.

### **Decimoprimer.- Finalización y justificación de la subvención**

La entidad beneficiaria de la presente subvención viene obligada a la justificación de la misma, en los términos establecidos en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la citada Ley 38/2003 y demás normativa que resulte de preceptiva aplicación. La fórmula de justificación de la presente subvención adoptará la forma de cuenta justificativa de conformidad con lo establecido en el artículo 27 del Decreto 36/2009.

La entidad beneficiaria presentará ante el Servicio Canario de Empleo, dentro del mes siguiente a la finalización del proyecto, la justificación de los gastos realizados a través de cuenta justificativa con aportación de informe de auditor, de conformidad con lo establecido en los artículos 69, 72 y 74 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. La citada cuenta justificativa deberá contener, al menos, la siguiente documentación:

1. Memoria de Actuación justificativa, del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, acompañada de los documentos que acrediten el cumplimiento de las medidas de difusión y publicidad adoptadas en la ejecución del programa.

2. Memoria Económica que contendrá, como mínimo, un estado representativo de los gastos incurridos en la realización de la actividad subvencionada, debidamente agrupados y, en su caso, las cantidades inicialmente presupuestadas y las desviaciones acaecidas.

3. Informe de Auditor de cuentas, inscrito en el Censo de Auditores del Servicio Canario de Empleo ajustándose a los extremos y condiciones recogidas en el artículo 27 del citado Decreto 36/2009, de 31 de marzo, y con el siguiente alcance:

*a) Comprensión de las obligaciones impuestas al beneficiario, analizando la normativa reguladora de la subvención y cuanta documentación establezca las obligaciones impuestas al beneficiario de la subvención.*





*b) Cuenta justificativa. Se deberá requerir la cuenta justificativa y asegurarse que contiene todos los elementos señalados en el artículo 25 del decreto 36/2009, de 31 de marzo y deberá comprobar que ha sido suscrita por una persona con poderes suficientes para ello.*

*c) Revisión de la Memoria de Actuación, analizando el contenido de la misma y estando alerta, a lo largo de su trabajo, ante la posible falta de concordancia entre la información contenida en esta memoria y los documentos que hayan servido de base para realizar la revisión de la justificación económica.*

*d) Revisión de la Memoria Económica, que deberá abarcar la totalidad de los gastos incurridos en la realización de las actividades subvencionadas comprobando los siguientes extremos:*

1º Que la información económica contenida en la Memoria está soportada por facturas o documentos de valor probatorio, admisibles según la normativa de la subvención, importe, fecha de emisión y devengo, en su caso, y fecha de pago.

2º Que la entidad dispone de documentos originales acreditativos de los gastos justificados, conforme a lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley General de Subvenciones y de su pago y, que dichos documentos han sido reflejados en los registros contables.

3º Que los documentos originales o gastos de inversión cumplen los requisitos para tener la consideración de gasto subvencionable, conforme a lo establecido en el artículo 31 de la Ley General de Subvenciones.

4º En la imputación de los costes indirectos, el auditor comprobará que su cuantía no supera la que resulte de aplicar al coste total el 10% establecido en el Resuelvo Sexto de la presente resolución. Si los costes indirectos imputados responden a un sistema de reparto, el auditor solicitará del beneficiario una declaración respecto de su naturaleza, cuantía y criterios de reparto que se anexará al informe. Sobre la base de esta información se evaluará la adecuación de esta imputación. También se comprobará que su importe se encuentra desglosado adecuadamente en la cuenta justificativa.





5º Que la entidad dispone de ofertas de diferentes proveedores, en los supuestos previstos en el artículo 31.3 de la Ley General de Subvenciones, y de una memoria que justifique razonablemente la elección del proveedor, en aquellos casos en que no haya recaído en la propuesta económica más ventajosa.

6º Que se han clasificado correctamente los gastos e inversiones en la Memoria económica, especialmente en aquellos casos en que el beneficiario se haya comprometido a una concreta distribución de los mismos.

7º En el caso que se haya autorizado la subcontratación, que no podrá superar el 50%, con terceros de la actividad subvencionada en los términos previstos en el artículo 29 de la Ley General de Subvenciones, el auditor solicitará del beneficiario una declaración de las actividades subcontratadas, con indicación de los subcontratistas e importes facturados.

8º Que se produce la necesaria coherencia entre los gastos e inversiones justificadas con la naturaleza de las actividades subvencionadas.

*e) El auditor solicitará de la entidad beneficiaria una declaración responsable conteniendo una relación detallada de otros recursos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada, en su caso, con indicación de su importe y procedencia. Sobre la base de esta información y de las condiciones impuestas al beneficiario para la percepción de la subvención objeto de revisión, el auditor analizará la concurrencia de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, autonómicos, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, a efectos de determinar la posible incompatibilidad y, en su caso, el exceso de financiación.*

*f) En el supuesto de que exista remanente de subvención no aplicada, el auditor comprobará la no aplicación de esa parte mediante una carta de reintegro al órgano concedente con dicho remanente así como de los intereses derivados del mismo, en su caso, y la correspondiente anotación contable.*

*Al término de su trabajo el auditor solicitará a la entidad beneficiaria una carta, firmada por la persona que suscribió la cuenta justificativa, en la que se indicará que se ha informado al auditor*





*acerca de todas las circunstancias que puedan afectar a la correcta percepción, aplicación y justificación de la subvención. También se incluirán las manifestaciones que sean relevantes y que sirvan de evidencia adicional al auditor sobre los procedimientos realizados.*

*g) El gasto que conlleve el informe del auditor podrá imputarse al coste total de la actividad subvencionada hasta la cantidad de 5.425,01 €, incluido el IGIC, lo que supone el 0,77 % del importe de la subvención concedida, con la naturaleza de gasto subvencionable.*

El órgano concedente podrá otorgar una ampliación del plazo establecido para la presentación de la justificación, que en ningún caso podrá exceder de la mitad del concedido inicialmente, siempre que no se perjudiquen derechos a terceros.

Transcurrido el plazo de justificación sin haberse presentado la misma, ante la Dirección del Servicio Canario de Empleo, se requerirá, dentro de los cinco días hábiles siguientes, al beneficiario para que en el plazo improrrogable de quince días hábiles sea presentada.

La falta de presentación de la misma llevará consigo la no exigibilidad de la subvención, la exigencia del reintegro más los intereses devengados, en su caso, y demás responsabilidades establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y el Reglamento que la desarrolla.

Cuando el beneficiario de la subvención ponga de manifiesto en la justificación que se han producido alteraciones de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la misma, el órgano concedente de la subvención podrá aceptar la justificación presentada, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) El beneficiario hubiera solicitado la aprobación de la variación dentro del plazo para la realización de la actividad.
- b) Las variaciones efectuadas no alteren esencialmente la naturaleza u objetivos de la subvención.
- c) Su aceptación no suponga dañar derechos de terceros.





## **Decimosegundo.- Obligaciones a asumir por parte de la entidad beneficiaria**

La entidad beneficiaria de la subvención quedará obligada, además, a:

- a) Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención.
- b) Justificar, ante el órgano concedente, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad y el cumplimiento de la finalidad que determine la concesión o disfrute de la subvención.
- c) Someterse a las actuaciones de comprobación, a efectuar por el órgano concedente, la Intervención General, la Audiencia de Cuentas de Canarias o el Tribunal de Cuentas, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, tanto nacionales como comunitarios, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
- d) Comunicar al órgano concedente la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos recibidos.
- e) Acreditar con anterioridad a dictarse la propuesta de resolución de concesión que se halla al corriente de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- f) Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como llevar una contabilidad separada de la actividad subvencionada, bien mediante cuentas específicas dentro de su contabilidad oficial, bien mediante libros de registro abiertos al efecto, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.

En dichas cuentas o registros se han de reflejar una por una las facturas y demás justificantes de gasto con identificación del acreedor y del documento, su importe con separación del I.G.I.C. e impuestos indirectos que no sean subvencionables, la fecha de emisión, la fecha de pago, así





como todos los recursos aplicados a la realización de la actividad. También se reflejarán todos los gastos e ingresos de la actividad aunque sólo una parte del coste estuviera subvencionada.

g) Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control, por un periodo no inferior a cuatro años.

h) Adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 18 de la mencionada Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, Reglamento que la desarrolla, así como el artículo 12 del repetido Decreto 36/2009, de 31 de marzo. Así pues, en cualquiera de las medidas de difusión que sean elegidas por el beneficiario con el fin de dar a conocer el carácter subvencionable del programa, durante el tiempo de su ejecución, se deberá incluir la identidad corporativa gráfica del Gobierno de Canarias, con leyendas relativas a la financiación pública, utilizadas en carteles, placas conmemorativas, materiales impresos, medios electrónicos o audiovisuales o bien en menciones realizadas en medios de comunicación.

A tal fin y, atendiendo a las previsiones contenidas en el Decreto 184/2004, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Identidad Corporativa del Gobierno de Canarias y se establecen las Normas para su mantenimiento y utilización, actualizado mediante la Orden de 8 de marzo de 2010 (BOC 58, de 23.3.2010) y Orden de 26 de diciembre de 2012, por el que se aprueba la revisión de los epígrafes 4.8.18 y 4.8.19 del Manual de Identidad Corporativa Gráfica del Gobierno de Canarias (BOC 253, de 28.12.2012), la identidad corporativa que deberá tener en cuenta el beneficiario, será la siguiente:

El beneficiario podrá descargarse este modelo de logotipos en el Manual de la Identidad Gráfica del Gobierno de Canarias, en la siguiente dirección:

<http://www.gobiernodecanarias.org/identidadgrafica/>

i) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos contemplados en el art. 37 de la Ley General de Subvenciones.

j) Realizar y acreditar la realización de la actividad que fundamenta la concesión de la misma, en el plazo y con los medios establecidos en la presente resolución.





k) Acreditar el coste total de la actividad o conducta subvencionada así como el importe de las ayudas, subvenciones u otros auxilios económicos recibidos de cualesquiera Administraciones, Entes públicos, entidades privadas o particulares.

l) Comunicar al órgano concedente las alteraciones que se produzcan en las circunstancias y requisitos subjetivos y objetivos tenidos en cuenta para la concesión de la subvención.

m) Respetar las prohibiciones establecidas en el artículo 29.7 de la citada Ley 38/2003, en relación al artículo 68.2 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento que la desarrolla, en lo relativo a las personas o entidades vinculadas con el beneficiario.

n) Cumplir, en su caso, con el compromiso de asumir el coste que resulte de la diferencia entre el importe total del proyecto y la subvención que le sea concedida.

ñ) Compromiso de coordinación con la Consejería de Empleo, Políticas Social y Vivienda y con el Servicio Canario de Empleo respecto a la actividad a desarrollar en el proyecto sobre difusión y promoción de las políticas activas de empleo.

### **Decimotercero.- Reintegro**

Conforme a lo establecido en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, procederá el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los supuestos que se indican a continuación, a los que les serán de aplicación los criterios de graduación siguientes:

a) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido. En este caso, procederá el reintegro de la totalidad de la cantidad percibida.

b) Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la concesión de la subvención. En caso de incumplimiento







parcial, la cantidad a reintegrar será un porcentaje de lo percibido equivalente al porcentaje de incumplimiento, previa valoración y motivación de la justificación presentada por el beneficiario.

c) Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en los términos establecidos en las normas reguladoras de la subvención. Deberán devolverse las cantidades no justificadas debidamente.

d) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el apartado 4 del artículo 18 de la Ley 38/2003 y 31.3 del Reglamento que la desarrolla, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. En este caso, la cantidad a reintegrar será del 20% del importe de la subvención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 93 del Reglamento General de Subvenciones, sin perjuicio de las medidas que se pudieran adoptar de conformidad con el artículo 31.3 del citado Reglamento.

e) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero previstas en los artículos 14 y 15 de la citada Ley 38/2003, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales. En este caso, procederá el reintegro de la totalidad de la cantidad percibida.

f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a los beneficiarios, así como de los compromisos por éstos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de la subvención. En caso de incumplimiento parcial, la cantidad a reintegrar será un porcentaje de lo percibido equivalente al porcentaje de incumplimiento, previa valoración y motivación de la justificación presentada por el beneficiario.

g) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración, así como de los compromisos por éstos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los





anteriores, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privado, nacionales de la Unión Europea o de organismos internacionales. En caso de incumplimiento parcial, la cantidad a reintegrar será un porcentaje de lo percibido equivalente al porcentaje de incumplimiento, previa valoración y motivación de la justificación presentada por el beneficiario.

Los criterios de graduación indicados serán de aplicación, cuando el cumplimiento por el beneficiario se aproxime, de modo significativo, al cumplimiento total y se acredite por éste una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos.

En el supuesto contemplado en el apartado 3 del artículo 19 del referido texto legal, procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad subvencionada, así como la exigencia del interés de demora correspondiente.

Asimismo, no será exigible el abono o procederá el reintegro del exceso en cualquiera de los supuestos siguientes:

a) Cuando la cantidad recibida exceda del porcentaje del coste total de la actividad o conducta fijado en la presente resolución.

b) Cuando, por concesión de ayudas y subvenciones de otros Departamentos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, de otras Administraciones o Entes públicos, la cuantía de las ayudas y subvenciones concedidas o recibidas supere el coste del objeto de la ayuda o subvención.

c) Cuando por haber recibido cualquier ayuda o auxilio económico de entidades privadas o particulares para el mismo destino, la cuantía de las ayudas o subvenciones concedidas supere el coste del objeto de las mismas.

d) Cuando por obtención de otros ingresos propios de la actividad o conducta subvencionada o afectos a las mismas o a la situación, estado o hecho en que se encuentre o soporte el





beneficiario, la cuantía de las ayudas o subvenciones concedidas supere el coste del objeto de las mismas.

e) Cuando por acumulación de ayudas o subvenciones la cantidad recibida supere la cuantía compatible con la normativa comunitaria.

En todos los supuestos de reintegro indicados anteriormente, además de la devolución, total o parcial, de los fondos públicos percibidos indebidamente, se exigirá el interés legal de demora devengado desde el momento de abono de los mismos, que de conformidad con lo previsto en el artículo 19.2 de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria resultará de aplicación el interés legal fijado en la Ley estatal de Presupuesto para cada ejercicio.

Así pues, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional trigésimo cuarta de la Ley de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, el interés legal del dinero queda establecido en el 3,75%." El interés de demora a que se refiere el apartado anterior se calculará sobre el importe a reintegrar de la subvención concedida o, en su caso, sobre la cuantía del exceso del coste que deba reintegrarse.

#### **Decimocuarto.- Infracciones y sanciones**

En cuanto a las infracciones y sanciones, se regirán por lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En su artículo 65 se establece el régimen de prescripción de infracciones y sanciones: 1. Las infracciones prescribirán en el plazo de cuatro años a contar desde el día en que la infracción se hubiera cometido. 2. Las sanciones prescribirán en el plazo de cuatro años a contar desde el día siguiente a aquel en que hubiera adquirido firmeza la resolución por la que se impuso la sanción.

Asimismo se regirán por lo establecido en el Título IV del Reglamento de la citada Ley, en el artículo 154 de la Ley 11/2006, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública Canaria, y en el Decreto 36/2009, de 31 de marzo, por el que se establece el régimen general de subvenciones de la Comunidad Autónoma de Canarias, en todo aquello que no se oponga a los preceptos, de carácter básico, que se recogen en la Ley General de Subvenciones y su Reglamento.





### **Decimoquinto.- Prescripción**

Respecto del régimen de prescripción, para la determinación de su posible concurrencia, se estará a lo dispuesto en la materia en el artículo 39 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Notificar la presente Resolución a la entidad beneficiaria haciéndose constar que pone fin a la vía administrativa, y contra la misma cabe interponer Recurso Potestativo de Reposición ante el director del Servicio Canario de Empleo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación. O bien directamente cabe interponer Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la notificación de esta Resolución, significándose que en caso de interponer Recurso Potestativo de reposición, no podrá acudir a la vía Contencioso Administrativa hasta que aquél sea resuelto expresamente o desestimado por silencio administrativo en el plazo de un mes a contar desde que hubiera sido interpuesto el citado recurso. Todo ello sin perjuicio de cualquiera otro recurso que se estime oportuno interponer.

En Las Palmas de Gran Canaria,

**LA PRESIDENTA DEL SCE**

**Cristina Valido García**

Este acto administrativo ha sido PROPUESTO, de conformidad con las competencias establecidas en el Decreto 118/2004, de 29 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica y de funcionamiento del Servicio Canario de Empleo,

**EL DIRECTOR DEL SCE**

**Sergio Alonso Rodríguez**



**MEMORIA DE LAS ACTIVIDADES A  
FINANCIAR A LA CEOE-TENERIFE  
CON CARGO AL PROYECTO DENOMI-  
NADO DESARROLLO DE LA PARTICI-  
PACIÓN INSTITUCIONAL  
2019**



## ÍNDICE

Antecedentes

Justificación con razones de interés público y social

Acciones a desarrollar:

    Síntesis de indicadores socioeconómicos

    Estudio de Demandas de Cualificaciones Profesionales en la Empresa Canaria

    Mentoring para desempleados

    Guía para la creación y puesta en marcha de un negocio

    Red de acciones integrales para el empleo portuario en Canarias

    Radiografía del ecosistema emprendedor

    Banco de proyectos

Conclusiones



## ANTECEDENTES

La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife (en adelante CEOE – Tenerife), al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre el derecho de asociación sindical, Real Decreto 873/1977, de 23 de abril, y disposiciones complementarias, se constituye, hace ya 40 años, como organización empresarial más representativa, de carácter intersectorial y confederativo, en el ámbito de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, según se recoge y regula en el:

Artículo 7 del Título Preliminar de la Constitución Española, por el que “...las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley...”. Siendo CEOE – Tenerife, en función de ese precepto constitucional, la organización empresarial más representativa y de mayor implantación en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, es la entidad que viene realizando dicha defensa y promoción bajo el principio de libertad de asociación.

CEOE-Tenerife, es una organización profesional de empresarios, independiente, de carácter confederal e intersectorial, de ámbito provincial, **sin fin de lucro**, para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes empresariales, que está dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Se rige, con criterios democráticos, por representantes libremente elegidos.

Se trata, por tanto, de una asociación empresarial, de naturaleza privada y de participación íntegramente privada que integra, con carácter voluntario, a asociaciones empresariales y empresas privadas, de todos los sectores de actividad y tamaño, que compite en el mercado y ha conseguido representar, al cumplir los criterios de audiencia establecidos en la Disposición Adicional Sexta del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias, los intereses generales de los empresarios en el ámbito territorial de Canarias.

Por tanto, CEOE-Tenerife, como organización empresarial más representativa que ostenta la representación institucional de los empresarios ante las Administraciones Públicas y organismos en el ámbito territorial de Canarias, tiene como objetivo prioritario la defensa de los intereses empresariales de carácter general y la prestación de servicios a todos los sectores de actividad.

Todo ello, al amparo de lo dispuesto en la Disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias; según el criterio constitucional de irradiación por la pertenencia a las Confederaciones nacionales CEOE y CEPYME, así como por el reconocimiento asumido por el Gobierno de Canarias, de más representativa y de participación institucional, en el



VI Acuerdo de la Concertación Social de Canarias (firmada el 25 de enero de 2018), y sobre la base del reconocimiento expreso de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias, por informe escrito de fecha 4 de abril de 2016.

Esto es, ambas organizaciones - la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife y la Confederación Canaria de Empresarios - ostentan, **en exclusiva, la representación institucional de los empresarios canarios ante las Administraciones Públicas y Organismos en el ámbito territorial de Canarias**, en su condición de miembros de las Confederaciones Nacionales CEOE-CEPYME.

Esta condición legal de máxima representatividad de **CEOE-Tenerife**, le imputan a esta Organización Empresarial una serie de **atribuciones**, que vienen debidamente reconocidas y que la diferencia de cualquier otra Organización Empresarial que carece de dicha condición, éstas son:

- Que CEOE-Tenerife forma parte, de forma legítima, en las Comisiones, Consejos y cualquier otro tipo de interlocución ante las Administraciones Públicas de carácter estatal, autonómico, insular y local, de tal forma que ostenta la representación institucional en defensa de los intereses generales de los empresarios. Representación institucional que queda debidamente acreditada con la participación de esta organización, en calidad de interlocutor de carácter empresarial, **en los organismos donde se discuten, debaten y consensuan, aspectos de relevancia sustantiva para los intereses generales de los empresarios.**
- Que CEOE-Tenerife goza de capacidad de **cesión de bienes del Patrimonio Sindical Acumulado.**
- Que CEOE-Tenerife participa en la negociación y suscripción de **acuerdos interprofesionales** a los que alude el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.
- Que forma parte del **diálogo social** que se manifiesta en los seis Acuerdos de Concertación Social tripartitos y paritarios ya suscritos por CEOE-Tenerife conjuntamente con la CCE, el Gobierno de Canarias y las centrales sindicales más representativas, Comisiones Obreras Canarias y la Unión General de Trabajadores de Canarias.
- Que CEOE-Tenerife ostenta la legitimación empresarial para negociar y suscribir convenios colectivos de eficacia general o estatutarios.

Son estos los argumentos que justifican la presentación de este proyecto tras haberse publicado la Ley 7/2018, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el año 2019, en el que se consigna en la sección 23 correspondiente a la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, en el programa 912A “Dirección Política y Gobierno” la línea de actuación denominada DESARROLLO LEY DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

La materialización de dicho crédito precisa contar con la colaboración de los agentes económicos y sociales para lograr el diseño, **la planificación, la elaboración, la coordinación y ejecución de políticas activas de empleo**, en el contexto del Plan Integral de Empleo de Canarias.





Dicho esto, fruto de la IV Concertación Social (BOC núm. 41, viernes 28 de febrero de 2003) se alcanza 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, lo que supuso que tras los trámites parlamentarios se promulgara la Ley 12/2003, de 14 de abril, del Servicio Canario de Empleo

A este respecto es necesario tomar en consideración lo dispuesto en la Ley 12/2003, de 14 de abril del Servicio Canario de Empleo, en virtud de la cual es este organismo el encargado de la planificación, gestión y control de políticas de empleo.

Esta misma ley reconoce el papel clave que desempeña la CEOE-Tenerife, en la planificación y control de las políticas activas de empleo como **entidad cooperadora del Servicio Canario de Empleo** y regula su inclusión en el Consejo General de Empleo, 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.

Como miembro del Consejo General de Empleo, la CEOE-Tenerife asume su cooperación en el desarrollo de las funciones, recogidas en el artículo 8 de la Ley 12/2003, ya mencionada anteriormente.

Las acciones que presentamos son herramientas de apoyo, pero necesarias e imprescindibles, para que la CEOE-Tenerife pueda desarrollar su actividad de participación institucional, en especial, en el marco cooperador del Servicio Canario de Empleo, sin perjuicio de otros órganos de representación institucional donde dicho conocimiento pueda ser de relevancia, de conformidad con la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Canarias anteriormente citada.

Dicho lo anterior, la continuidad en canarias del diálogo social nos otorga una participación como la mencionada en los VI Acuerdos de Concertación Social, donde se hace referencia, en materia de Políticas Activas de Empleo, al papel prioritario de los agentes económicos y sociales en el impulso de éstas, y su participación y responsabilidad en su diseño, planificación, elaboración, coordinación y ejecución de las mismas, como oportunidad para aprovechar la experiencia y conocimiento que pueden aportar las organizaciones empresariales y sindicales más representativas por su cercanía al tejido productivo.

En resumen, las acciones para las que se solicita la presente subvención proporcionarán a la CEOE-Tenerife instrumentos de alto valor añadido con la que mejorar sus aportaciones en la deliberaciones del Consejo General de Empleo, al tiempo que proporcionarán al Servicio Canario de Empleo información relevante del mercado de trabajo con la que garantizar una eficiente planificación, gestión y control de políticas de empleo.



## JUSTIFICACION CON RAZONES DE INTERÉS PÚBLICO Y SOCIAL

La Ley 7/2018, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2019 (LPGCAC 2019) establece en su preámbulo *que “al amparo de la Ley de Participación Institucional, (...) las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias articulen a través de un contrato programa las diferentes actuaciones en materia de políticas activas de empleo en el contexto del Plan Integral de Empleo de Canarias”*

Dicha directriz del legislador se materializa en la misma LPGCAC 2019 en su **Disposición Adicional Quincuagésima:**

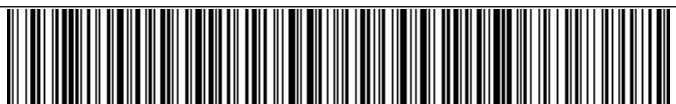
**“Actuaciones en materia de políticas activas de empleo:**

*Al amparo de la Ley 10/2014, de 18 de diciembre, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias, las cuales articularán a través de un contrato programa las diferentes actuaciones en materia de políticas activas de empleo en el contexto del Plan Integral de Empleo de Canarias.”*

Dicha disposición normativa tiene como antecedentes tres acuerdos en los que participaron las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El primero, el II Acuerdo bipartito para la Negociación Colectiva, la Competitividad, el Empleo y la Inclusión Social suscrito el 20 de enero de 2017; el segundo, el VI acuerdo de Concertación Social de Canarias suscrito el 25 de enero de 2018 y; el tercero, la Estrategia Canaria de Activación para el Empleo 2018-2020 suscrita el 11 de julio de 2018.

**1.- El II Acuerdo bipartito para la Negociación Colectiva, la Competitividad, el Empleo y la Inclusión Social** transmite dos ideas destacadas:

- Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas instan al Gobierno Autonómico a negociar y recuperar el Plan Integral de Empleo de Canarias, por considerarlo una herramienta importante para la implementación de políticas activas de empleo, toda vez que la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014 había dejado en suspenso la aplicación de la disposición adicional quinta de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo que daba cobertura al Plan Integral de Empleo de Canarias.



Posteriormente, tras meses de negociación, bajo el amparo de lo establecido en las disposiciones de las Leyes del Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 se suscribieron los correspondientes convenios entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Canarias para el desarrollo del Plan Integral de Empleo de Canarias, recuperándose así, un Plan necesario e imprescindible para Canarias.

El II Acuerdo Bipartito recoge que es prioritario el papel de los agentes económicos y sociales en las políticas activas de empleo, por lo que se requiere el impulso y su participación en el diseño estratégico, en la planificación, elaboración, coordinación y ejecución de las mismas. Se trata de hacer el mejor aprovechamiento posible de la experiencia y conocimiento que pueden aportar las organizaciones empresariales y sindicales más representativas por su cercanía al tejido productivo, mediante una contribución que supondrá, de hecho, una de las grandes fortalezas de las Políticas Activas de Empleo.

Asimismo, las políticas activas de empleo deben dar cobertura a empresas y trabajadores de la Comunidad Autónoma de Canarias y deben responder a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre la Administración Autónoma y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para garantizar un enfoque estratégico y estructural de dichas políticas.

2.- El **VI Acuerdo de Concertación Social de Canarias** incide en el prioritario el papel de los agentes económicos y sociales en el impulso de las políticas activas de empleo, y su participación y responsabilidad en su diseño, planificación, elaboración, coordinación y ejecución de las mismas, considerando una oportunidad el aprovechamiento de la experiencia y conocimiento que pueden aportar las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Además, estas políticas han de ser capaces de dar respuesta a las necesidades de ámbitos estratégicos a fin de garantizar la mejora de la competitividad, la diversificación económica y, por tanto, la creación de empleo en los sectores emergentes con gran potencial de crecimiento y en los sectores tradicionales de Canarias.

En este sentido, y para garantizar la necesaria coordinación en la ejecución de estas acciones, la Concertación Social acuerda la necesidad de incrementar la participación de los interlocutores sociales en el diseño y evaluación de las políticas activas de empleo, así



como potenciar la colaboración a través de la ejecución de proyectos de carácter integral que contemplen:

- La identificación de los sectores estratégicos y de la demanda oferta formativa. En materia de formación para el empleo, es necesario disponer de una oferta que responda a las demandas de un mercado laboral dinámico e innovador, siendo responsabilidad de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas la labor de prospección y análisis para la necesaria planificación y priorización de la oferta. Es objetivo de esta línea de trabajo, por tanto, sistematizar la identificación de las necesidades y carencias de formación básica y especializada en el mercado laboral en sectores tradicionales y emergentes.
- La divulgación del espíritu emprendedor y el asesoramiento en la creación de empresas, que aumente el grado de supervivencia empresarial en las nuevas iniciativas, además del número de nuevos emprendedores con el que recuperar el tejido empresarial y fomente la diversificación económica.
- La promoción, divulgación y desarrollo de la economía circular en Canarias, cuyos fundamentos se encuentran implícitos en muchos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2030 de Naciones Unidas y que han sido asumidos por la Unión Europea. Destaca el importante potencial de crecimiento económico y de creación de puestos de trabajo en este ámbito.
- La inmersión de las empresas y trabajadores de Canarias en el ámbito de la digitalización.

3.- Fruto de la voluntad de diálogo existente entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y el Gobierno de Canarias firmaron la **Estrategia Canaria de Activación para el Empleo 2018-2020**.

Dicho acuerdo refleja la firme vocación de consenso al servicio de nuestro desarrollo económico, social y a la creación de empleo y, permite la aproximación al mercado laboral canario de los objetivos y medidas establecidos en la Estrategia Europa 2020 y en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, adaptándolos a las necesidades de las empresas y de los trabajadores canarios.



Entre otras materias, se incorporan aspectos novedosos que favorecen la inmersión de empresas y trabajadores de Canarias en el ámbito de la Digitalización y que fomentan la economía circular y apuesta decididamente por la cualificación y capacitación propiciando una oferta formativa de ocupaciones en sectores emergentes con gran potencial en Canarias, sin olvidar los tradicionales.

Por tanto, las Orientaciones o ejes en el contexto del *Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC)* deben inspirar, sin duda, las futuras políticas activas de empleo en Canarias.

El PIEC debe ser un instrumento sobre el que resida una dinámica de trabajo que propicie que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas puedan estudiar, informar, evaluar y ejecutar actuaciones que persigan un objetivo concreto; el crecimiento económico y de las estructuras empresariales, la creación y el mantenimiento del empleo en Canarias y la corrección de los desequilibrios que inciden en nuestro mercado laboral.

Por tanto, en estas actuaciones, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas deben seguir teniendo una presencia activa y constante, como le corresponde a su reconocido objetivo de pugnar por el desarrollo económico y social de las islas.

Se justifica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Comunidad Autónoma de Canarias para el desarrollo de un Plan Integral de Empleo de Canarias (BOC núm. 228; 23 de noviembre de 2018) en que:

- *Canarias sufre una serie de desventajas naturales tales como insularidad, gran lejanía y aislamiento, escasez de recursos naturales, orografía, reducida superficie o fragilidad ambiental, que generan unos costes adicionales, cuya persistencia y combinación perjudican gravemente a su desarrollo económico.*
- *Y que, por otra parte, el desempleo en Canarias es un fenómeno persistente que se ha agravado durante la pasada crisis, poniendo en evidencia las importantes deficiencias del mercado de trabajo. No se trata de una situación coyuntural, sino que la misma está originada por el conjunto de grandes déficits, de carácter estructural, muy relacionados con la fragilidad del modelo de desarrollo económico y su condición de región ultraperiférica.*



- *Además, sin olvidar la alta tasa de paro, muy por encima de la medida nacional.*

Sobre este particular, los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística del **mercado laboral en Canarias**, a través de la Encuesta de Población Activa, cifran el número de ocupados en Canarias al cierre de 2018 alcanzó la cifra de 913.400 personas.

En términos de desempleo, según los datos de la EPA, en el último trimestre de 2018 la población parada en Canarias alcanzó las 228.200 personas, y la tasa de paro se situó en el 19,99% de la población activa.

La tasa de paro en Canarias continúa por encima de la media nacional y supera en más de cinco puntos porcentuales la estimada para el conjunto del país, cifrada en el 14,45 por ciento, y se mantiene entre el grupo de regiones con mayor nivel de desempleo en el contexto nacional, por detrás de Extremadura, Andalucía y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Pese a la mejora que ha mostrado el mercado laboral durante el último año, lo cierto es que desde que comenzara la crisis, a finales de 2007, Canarias ha visto prácticamente duplicar el número de desempleados.

Entre 2007 y 2018 el número de personas en desempleo en las Islas se ha incrementado en un 109,7%, lo que se traduce en 119.400 desempleados nuevos, y pone de manifiesto un ritmo de crecimiento superior al observado en el conjunto del territorio nacional, donde la población desempleada durante el último periodo de crisis se ha incrementado en un 70,1 por ciento.

Vistos estos resultados, no resulta extraño comprobar cómo en estos últimos años, el diferencial de la tasa de paro de Canarias con respecto a la media nacional se ha visto acrecentado de manera notable.

La diferencia entre la tasa de paro de Canarias y la nacional que estimaba la EPA al cierre de 2007 se cifraba en torno a los 2,3 puntos porcentuales, y el mismo cálculo referido al cuarto trimestre de 2018 cifra el diferencial en 5,5 puntos.

Atendiendo al **nivel de formación**, un 14,6% de la población en paro en las Islas, lo que supone 33.400 trabajadores, no tienen estudios, o bien cuentan únicamente con estudios primarios terminados, y un 59,8%, esto es, 136.500 desempleados cuentan con estudios secundarios.



La formación y recualificación de los trabajadores continúa siendo una garantía, tanto para acceder al mercado laboral como para afianzar conocimientos y mejorar la empleabilidad de nuestros trabajadores, la eficiencia de nuestras empresas y la capacidad de nuestro mercado laboral para adaptarse a los continuos cambios que impone el ciclo.

Con el avance de la tecnología, los requisitos que hace unos años se consideraban básicos para un puesto de trabajo pueden quedar obsoletos, y continuamente se requieren nuevos conocimientos adaptados a una nueva demanda y a nuevos sectores de producción que emergen con fuerza en nuestro panorama productivo.

En consecuencia, las políticas activas de empleo en los próximos años deben orientarse a mejorar la cualificación de los trabajadores y adaptar su formación a un entorno altamente competitivo y cambiante como el que deben afrontar las empresas en el contexto actual, en el que jugarán un papel destacado los retos relacionados con la digitalización y los nuevos formas de producción relacionadas con la economía circular, por poner solo dos ejemplos.

Llegados a este punto, toda empresa u organización que pretenda evolucionar y afrontar la mejora continua debe ser capaz de identificar los orígenes de las ventajas competitivas, mediante el análisis de la cadena de valor de la empresa; incorporar la innovación como ventaja competitiva de la empresa; combatir los orígenes de las pérdidas de rendimiento para mejorar la productividad; y velar por el desarrollo de la calidad total mediante el desarrollo de la calidad de gestión.

Es evidente que cuando se producen nuevas estrategias y ejes de interés de las empresas en la búsqueda permanente de la competitividad, también cambia lo que solicitan de las organizaciones empresariales.

Las diferentes medidas que contempla el presente proyecto buscan como único fin, promover la capacitación y empleabilidad de los trabajadores desempleados y ocupados de Canarias, y facilitar herramientas que promuevan la diversificación de nuestro tejido productivo, como acciones clave para la mejora de las ratios de desempleo de nuestra región.

**Se trata, por consiguiente, de un proyecto con un marcado carácter de interés público y con clara orientación social.**



Los resultados esperados de este proyecto aportarán herramientas clave para el diseño de políticas activas de empleo, especialmente en el ámbito de la formación, que permitirán a la Administración diseñar ofertas formativas en el ámbito del mercado de trabajo adaptadas y adecuadas a la realidad actual y futura de nuestro tejido productivo, en la medida en que todas y cada una de las acciones previstas quedan perfectamente alineadas con la consecución directa de los objetivos que persigue tanto la Estrategia Canaria de Activación para el Empleo como el Plan Integral de Empleo de Canarias.

Las políticas activas de empleo persiguen mejorar las posibilidades de acceso al empleo en las personas desempleadas; mantener el empleo y facilitar la promoción profesional de las personas ocupadas; y fomentar el espíritu emprendedor, como base para la creación de empleo.

En el diseño y evaluación de las políticas activas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Canarias asumen un papel protagonista en su calidad de interlocutores sociales para el desarrollo económico, y para ello deben articularse vías de cooperación y colaboración con la Administración que sirvan de marco institucional.

A este respecto, los acuerdos de Concertación Social más recientes ya reconocen el papel clave que desempeñan los agentes económicos y sociales en las políticas activas de empleo y demandan una mayor participación de estas organizaciones en el diseño estratégico, en la planificación, elaboración, coordinación y ejecución de las mismas.

Las diferentes medidas que contemplan las acciones que expondremos a continuación pretenden aprovechar el alto valor añadido que proporciona la experiencia y el conocimiento que poseen los agentes económicos y sociales de nuestro entorno productivo más cercano.

La Administración y los agentes sociales vienen colaborando en materia de formación desde la firma del I Acuerdo Nacional de Formación Continua en el año 1992 que permitió la constitución de la Fundación para la Formación Continua en el Empleo (FORCEM).

Desde ese momento, los agentes sociales han liderado la ejecución de diferentes iniciativas de formación a trabajadores ocupados y desempleados, como son las acciones de formación continua en empresas, que incluyen los permisos individuales de formación, los contratos-programa para la formación de trabajadores, y las acciones complementarias y de acompañamiento a la formación.





Tras más de veinticinco años de gestión, en el año 2017 se publica el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral que define un nuevo marco de actuación donde se impulsa la participación activa de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño estratégico, en la planificación, programación, difusión, control, seguimiento y evaluación de la formación profesional para el empleo.

La experiencia adquirida a lo largo de todos estos años en su calidad de interlocutores sociales y económicos para el desarrollo económico, hace que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas sean los actores mejor preparados para emprender acciones concretas de las que poder obtener resultados reales que permitan una adecuada evaluación de las políticas actuales y diseñar nuevas herramientas que mejoren la formación para el empleo.

El proyecto de CEOE-Tenerife pretende obtener diferentes herramientas que permitan diagnosticar, evaluar y dar difusión entre trabajadores desempleados, ocupados y pymes, de las políticas activas de empleo.

Las acciones que se proponen son, por un lado, de carácter participativo, dado nuestro papel protagonista, en nuestra calidad de organización empresarial más representativa, y por tanto como interlocutor social para el desarrollo económico, en el diseño y evaluación de las políticas activas de empleo.

Por otro lado, se plantean acciones concretas, como consecuencia de las anteriores, que se diseñan como proyectos propios que tienen por objeto principalmente favorecer la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral, concentrando los esfuerzos en apoyar el espíritu empresarial y el emprendimiento.

El presente proyecto tiene, por objeto, desarrollar diferentes acciones en materia de políticas activas de empleo en el contexto del Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC).

Por ello, las acciones que se describen a continuación parten de los objetivos concretados en el Plan Integral de Empleo de Canarias:

*1. Favorecer la inserción laboral de las personas desempleadas y mejorar la tasa de empleo de la Comunidad, tanto para las mujeres como para los hombres, prestando una especial atención a las personas paradas de larga duración.*

*2. Activar y mejorar la empleabilidad de los jóvenes y contribuir a reducir la tasa de desempleo juvenil.*



*3. Promover una oferta formativa a las necesidades del mercado laboral y a las oportunidades de futuros nichos de empleo.*

*4. Aumentar la calidad y estabilidad del empleo concentrando los esfuerzos en la diversificación de la economía canaria.*

*5. Potenciar la movilidad laboral de los trabajadores a fin de que puedan acceder, en igualdad de condiciones, a oportunidades laborales generadas en todas las islas.*

*6. Apoyar el espíritu empresarial y el emprendimiento.*

*7. Promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como entre los colectivos especialmente vulnerables.*

En consonancia con los objetivos del PIEC, y en aras de garantizar la necesaria coordinación y obtener unos resultados satisfactorios en la ejecución de los citados objetivos se plantean acciones que contienen los extremos siguientes:

- Favorecer la inserción laboral de los desempleados de Canarias y mejorar la tasa de empleo de la Comunidad Canaria.
- Mejorar la adaptación de los trabajadores, ocupados y desempleados, y su cualificación profesional a las necesidades del mercado laboral.
- Facilitar la readaptación y tránsito de desempleados hacia nuevos sectores de empleo.
- Fomentar medidas para mejorar empleabilidad de los jóvenes, y reducir la tasa de desempleo juvenil.
- Acciones y medidas destinadas a Impulsar la actividad empresarial, el emprendimiento y el autoempleo.

Todo lo expuesto hasta el momento resulta en razones de interés público y de alcance social que justifican la realización de dicho proyecto.

Por otro lado, desde el punto de vista del sujeto beneficiario, debe ponerse de manifiesto que, para garantizar una adecuada ejecución del mismo, la CEOE-Tenerife **“es una organización sin fin de lucro”**, tal y como establece el artículo 1 de sus Estatutos y con



escasos recursos propios, por lo que será necesario el abono anticipado del 100% de la cuantía asignada a la mencionada línea de actuación para realizar la actividad con suficientes garantías.

Tal y como disponen los Estatutos rectores de la Confederación, esta institución tiene su razón de ser, en el ejercicio del derecho a constituirse como tal para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios; y, en tal sentido **en su artículo siete, recoge fines orientados a la prestación de servicios sociales y a la acción social.**

- Promover actuaciones que permitan la prevención y eliminación de cualquier discriminación por razón de raza, sexo, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, en general y especialmente entre los colectivos de difícil inserción, realizando tareas de sensibilización de la sociedad.

Otros fines de importancia en los que participa esta institución sin finalidad de lucro en la consecución de dichos objetivos son los siguientes:

- a) Aunar los problemas e intereses comunes de los empresarios.
- b) Fomentar y defender el sistema de iniciativa privada y economía de libre mercado.
- c) Promover y defender la unidad e integración empresarial en relación con los problemas e intereses comunes, así como la unidad de mercado en los ámbitos local, insular, provincial, de comunidad autónoma, nacional y europeo.
- d) Promover el crecimiento económico y desarrollo sostenible de la Comunidad Autónoma de Canarias como medio para lograr una situación social cada vez más justa.
- e) Representar, tutelar, intermediar y defender los intereses generales y comunes del empresariado en la sociedad ante la Administración, organizaciones profesionales y sindicales y cualesquiera otra entidad pública o privada de cualquier ámbito.
- f) Promover la competitividad de las empresas y la defensa de la libre competencia.



- g) Promover la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica en las empresas, así como de la sociedad de la información y la cualificación de los empresarios en estas materias.

En este sentido, la subsistencia de la CEOE-Tenerife se basa en un esquema de financiación que se sostiene con el ingreso de las cuotas asociativas, de conformidad con el artículo 39 de sus Estatutos. Sólo de esta manera se asegura los medios y recursos básicos para el mantenimiento de la estructura orgánica y funcional necesaria y llevar a cabo la actividad encomendada como institución de relevancia constitucional (Artículo 7 de la Constitución Española).

Todas estas circunstancias y, conocida la labor social de la CEOE-Tenerife, le han hecho valedora de su reconocimiento como **Entidad Colaboradora en la Prestación de Servicios Sociales de Canarias, estando inscrita en el Registro de Entidades Colaboradoras en la Prestación de Servicios Sociales con el número de inscripción TF-TF-08\_645.**

Por todo ello, incidimos que la aplicación de los escasos recursos propios para la ejecución de este proyecto supondría poner en riesgo la existencia de una institución sin fin de lucro y de relevancia constitucional, aspecto al que no podemos acceder, por lo que **solicitamos el abono anticipado del 100% de la cuantía asignada.**



## ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones que se proponen son, por un lado, de carácter participativo, dado nuestro papel protagonista, en nuestra calidad de organización empresarial más representativa, y por tanto como interlocutor social para el desarrollo económico, en el diseño y evaluación de las políticas activas de empleo.

Por otro lado, se plantean acciones concretas, como consecuencia de las anteriores, que se diseñan como proyectos propios que tienen por objeto principalmente favorecer la inserción de personas desempleadas en el mercado laboral, concentrando los esfuerzos en apoyar el espíritu empresarial y el emprendimiento.

### Acción 1.- Síntesis de indicadores socioeconómicos

Son conocidas las necesidades de información estadística con relevación socioeconómica que permitan llevar a cabo valoraciones y predicciones en tiempo.

Por ello, esta acción consiste en construir una herramienta interactiva de consulta, en coordinación con el Observatorio Canario de Empleo, que permita a la población en su conjunto obtener fácilmente información sobre indicadores socioeconómicos de gran interés.

Incluirá la elaboración de indicadores sintéticos, que son la agregación en un único indicador, mediante técnicas estadísticas variadas, de indicadores parciales de un determinado componente (consumo, construcción, servicios, etcétera) del PIB. Esto permitirá seguir la evolución de dicho componente con una visión más robusta y completa que la proporcionada por la, muchas veces, volátil y contradictoria evolución de los indicadores parciales.

Por lo tanto, hablamos de un instrumento que aglutina a todos los datos relevantes de





coyuntura económica, que estarán disponibles en un único repositorio con actualización automática, de la que se desprende la actualización mecánica de los indicadores sintéticos.

## Objeto

El objeto del presente Proyecto consiste en construir una herramienta interactiva de consulta, que permita a los empresarios y autónomos de las Islas Canarias obtener fácilmente información sobre indicadores socioeconómicos relevantes. Actualmente no existe una herramienta de tales características a disposición de las empresas y autónomos de Canarias, por lo que destaca su carácter innovador, el diseño intuitivo y amigable, su utilidad práctica, además de ofrecer los datos más actualizados disponibles con una actualización en tiempo real.

Las principales características de la herramienta son las siguientes:

|   |                             |  |
|---|-----------------------------|--|
|  | <b>Regional</b>             | El ámbito de actuación será <b>regional</b> , se ofrecerán indicadores que reflejen la situación económica y social de Canarias.   |
|  | <b>Datos abiertos</b>       | La información se ofrecerá públicamente, de manera <b>abierta</b> , permitiendo el acceso a la información a todo tipo de usuarios.  |
|  | <b>Orientación práctica</b> | El <b>formato</b> será <b>intuitivo y visual</b> , con una clara orientación práctica, que sea de utilidad y de fácil utilización para empresarios y autónomos.                |
|  | <b>Configurable</b>         | El usuario podrá <b>aplicar filtros</b> (género, edad, nacionalidad, sectores de actividad, etc.) sobre cada indicador y acceder así a información adaptada a sus necesidades. |
|  | <b>En tiempo real</b>       | La <b>frecuencia de actualización</b> de todos los indicadores será <b>en tiempo real</b> , en la medida que haya disponible un conector de datos web.                         |

## Metodología



Para el desarrollo de la acción, será necesario completar una serie de fases:



- **FASE 1: SELECCIÓN DE INDICADORES SOCIOECONÓMICOS**

En primer lugar, se seleccionará de entre los principales indicadores socioeconómicos oficiales disponibles, aquéllos que sean de mayor relevancia para la toma de decisiones empresarial.

Se agruparán en distintas categorías, lo que permitirá ubicar fácilmente el dato buscado.

- **FASE 2: DELIMITACIÓN DEL NIVEL DE DESAGREGACIÓN DE CADA INDICADOR**

Una vez establecidas las categorías y seleccionados los indicadores que figuran dentro de cada una de ellas, se pasará a delimitar qué nivel de desagregación se ofrecerá para cada indicador (por género, edad, nacionalidad, sectores de actividad, etc.).

Cuanto mayor sea el nivel de desagregación, más interactiva será la herramienta y el usuario podrá hacer consultas más concretas.

- **FASE 3: DISEÑO Y CONSTRUCCIÓN DE LA HERRAMIENTA INTERACTIVA**

Tras haber definido claramente lo que vamos a medir, pasaremos a diseñar el modo de presentarlo, y para ello utilizaremos un software interactivo denominado Tableau, que permite presentar grandes cantidades de datos de manera amigable e intuitiva.

La Síntesis de Indicadores Socioeconómicos para el Empresario y Autónomo canario (SISEA) estará disponible para su consulta en la página web de CEOE Tenerife.

- **FASE 4: ACTUALIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y REVISIÓN**

Finalmente, tras la construcción y publicación de la herramienta, se llevarán a cabo una serie de tareas de actualización (automatizada o manual, dependiendo de cada caso), con una periodicidad semanal.

Asimismo, se realizará un seguimiento continuo de la implantación de la herramienta y se analizará el uso de la misma por parte de los usuarios.

De manera semestral, se realizará una revisión de la actividad de la herramienta, analizando las incidencias observadas y aplicando las soluciones pertinentes.

- **FASE 5: DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN**



Como parte fundamental de esta acción, se considera esencial difundir y comunicar a la sociedad la existencia de esta herramienta, con el fin de aportar información completa que permita una mejor toma de decisiones.

Para ello se utilizarán las redes sociales y los medios que la Administración ponga a disposición.

Para el desempeño de la acción aparte de contar con el apoyo, la dirección y coordinación del personal propio de la confederación, se requiere de la contratación de 1 analista de datos y 1 economista.

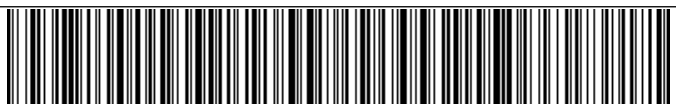
## **Acción 2: Estudio de Demandas de Cualificaciones Profesionales en la Empresa Canaria.**

En las organizaciones de todos los sectores de la economía se está expandiendo la brecha entre la cualificación profesional y las necesidades reales de las empresas. La crisis financiera y económica global ha provocado una elevada tasa de desempleo y subempleo en muchos países de la Unión Europea y los patrones de destrucción y creación de empleo interactuaron o aceleraron las tendencias estructurales a largo plazo. Por el lado de la oferta, estas tendencias incluyen niveles crecientes de nivel educativo de los trabajadores, mientras que los principales factores en el lado de la demanda incluyen los cambios tecnológicos y la globalización. El mercado laboral evoluciona rápidamente y las transformaciones que experimenta afectan de forma directa a los tipos de trabajo, funciones desempeñadas, perfiles profesionales y competencias demandadas. En este entorno cambiante, la adecuación de la formación al mercado laboral no es una simple necesidad, sino un requisito.

Los empresarios siguen teniendo problemas para cubrir los puestos vacantes. Las imperfecciones de los mercados de trabajo hacen inevitable que todas las economías presenten algún desequilibrio entre la oferta y la demanda de las diferentes competencias profesionales. Conocer qué pide el mercado y qué valoran las empresas resulta fundamental para poder evolucionar y debería servir de punto de partida a los centros educativos para adaptar su oferta formativa a la evolución del mercado laboral.

Los diferentes actores del mercado laboral, incluidos los gobiernos, las empresas y los trabajadores, deben asegurarse de que los requerimientos ocupacionales coincidan con unas adecuadas educación y capacitación profesional. Las ineficiencias pueden surgir tanto en el mercado laboral (la demanda y oferta de trabajadores / competencias) como en la interacción entre el mercado laboral y el sistema de educación y capacitación profesional. En cualquier caso, el desajuste de habilidades resultante impondrá costos a individuos, empresas y la sociedad en general.

El desajuste de competencias es un término que abarca los diversos tipos de desequilibrios entre las competencias ofertadas y las necesarias en el mercado de trabajo. Las habilidades y competencias per se no son medidas por los programas estadísticos regulares de la mayoría de los países. Es por eso por lo que se utilizan proxies de tales competencias, como las





cualificaciones profesionales y los años de educación en el lado de la oferta, y las ocupaciones en el lado de la demanda.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y la formación profesional define la competencia profesional como "el conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo".

Según el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL), la competencia profesional comprende un conjunto de capacidades de diferente naturaleza que permiten conseguir un resultado. Esta competencia está vinculada al desempeño profesional, no es independiente del contexto y expresa los requerimientos humanos valorados en la relación persona-trabajo.

Hoy en día, ser competente en el campo profesional consiste en saber resolver problemas y situaciones del trabajo de forma autónoma. No basta con los conocimientos aprendidos en las etapas de formación (universidad, FP, PCPI...), es necesario contar con habilidades, conocimientos y actitudes que permitan desempeñar las tareas propias de una profesión. Las competencias incluyen tanto los conocimientos y habilidades como las actitudes, valores y capacidades (afán de logro, capacidad de síntesis, capacidad de análisis...). Los reclutadores valoran cada vez más las capacidades personales frente a la experiencia y conocimientos ya que, en un contexto con un gran volumen de demanda de empleo, no es difícil encontrar diferentes personas que cumplan con la experiencia y conocimientos demandados.

Los sistemas de educación y capacitación deben ajustarse a las necesidades del mercado de trabajo. Uno de los grandes retos que se deben afrontar con el ajuste de los sistemas de educación y formación al entorno productivo es conseguir que los trabajadores obtengan una cualificación profesional acreditada que les permita el acceso, mantenimiento y mejora del empleo y les sirva de base para posteriores aprendizajes. El desarrollo de sistemas de educación y formación flexibles y adaptables a la realidad social y productiva, basados en el reconocimiento, acumulación y transferencia de resultados del aprendizaje y competencias adquiridas en diferentes contextos es una realidad que se contempla tanto en las políticas, iniciativas y legislación europea como en la normativa española. Este enfoque basado en competencias adquiere una indudable dimensión profesional al incorporarse en la educación postobligatoria, particularmente en el ámbito de la Formación Profesional y la Educación Superior.

En este contexto CEOE-Tenerife está interesada en realizar un Estudio, mediante encuesta, para conocer y analizar qué cualificaciones profesionales demandan las empresas de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife. A través de dicha encuesta se pretende aportar conocimiento sobre el mercado de trabajo y sus necesidades, desde la perspectiva de quienes contratan, es decir, de las empresas.

El objetivo principal de la investigación es cuantificar la demanda de empleo y cualificaciones profesionales de las empresas canarias, el ajuste entre la demanda y la



oferta de trabajadores / competencias y la valoración de la medida en que el sistema educativo y de formación ocupacional se adapta a la actual demanda.

Para ello, se llevarán a cabo diferentes actuaciones, en coordinación con el Obecan como las que se indican a continuación:

A partir de este objetivo principal, se definen los siguientes objetivos específicos:

1. Cuantificar la demanda de empleo y cualificaciones profesionales de las empresas de la provincia;
2. Evaluar las expectativas y previsiones respecto a la actividad y contratación en los ejercicios 2019-2020, así como las expectativas a medio y largo plazo;
3. Analizar los perfiles y cualificaciones que se requieren en las empresas;
4. Evaluar el ajuste entre la demanda y la oferta de trabajadores / competencias;
5. Identificar las principales dificultades que encuentra el empresariado para la contratación;
6. Valorar la medida en que el sistema educativo y de formación ocupacional se adapta a la actual demanda;
7. Conocer las principales demandas de las empresas en cuanto a la oferta formativa de la fuerza de trabajo;
8. Analizar qué acciones están poniendo en marcha las empresas para asegurar que se cubren las competencias profesionales requeridas.

### Metodología

La metodología principal propuesta es la de la encuesta por muestreo aleatorio, combinando modos de recogida de datos: web y telefónica. En una primera fase del estudio se enviará por correo electrónico una invitación a la participación en la encuesta vía web (cuestionario autocumplimentado). En la segunda fase, se tratará de contactar de forma telefónica con aquellas unidades muestrales que no hubieran respondido en la primera fase. Como procedimiento de apoyo al diseño del cuestionario se realizarán cuatro Focus Group con responsables de Recursos Humanos de empresas de diferentes sectores representativos de la economía canaria.

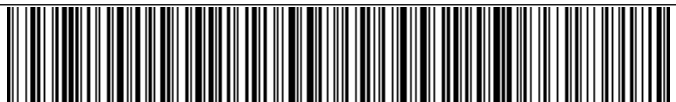
Comprenderá varias fases:

**FASE 1 Exploratoria - cualitativa:** se realizarán grupos de discusión con responsables de Recursos Humanos de empresas de diferente tamaños y sectores, para abordar las diferentes temáticas objeto de investigación: perfiles, cualificaciones y competencias requeridas, dificultades encontradas en la contratación y ajuste de la oferta formativa a las necesidades de las empresas. La información que se recoja en estos grupos facilitará la construcción del instrumento de medida de la siguiente fase.

Se constituirán 4 grupos de discusión de entre 8 y 10 personas con responsables de gestión de Recursos Humanos de las empresas de los principales sectores de actividad económica en Canarias.

Para los grupos de discusión se diseñará una guía de las sesiones en la que se establecerán las diferentes temáticas a tratar en la dinámica grupal. El guion de los Focus Group contará con los siguientes bloques de preguntas:

- Presentación del moderador y el instituto de investigación, los objetivos de la investigación, las normas de funcionamiento de la sesión y la confidencialidad de los datos.
- Presentación de cada participante, indicando su nombre y ocupación.
- Principales dificultades encontradas en la contratación de personal.
- Perfiles profesionales más demandados y difíciles de conseguir.



- Métodos de selección de personal.
- Ajuste entre la oferta formativa y las necesidades de las empresas.

Los Focus Group estarán moderados por personal con formación y experiencia en metodologías cualitativas de investigación.

Cada sesión se grabará en audio para su posterior transcripción, codificación y análisis, con una duración aproximada de entre una y dos horas.

La información recogida en los grupos de discusión servirá para el diseño del cuestionario estructurado.

**FASE 2 Descriptiva - cuantitativa:** se realizará un estudio mediante encuesta por muestreo al objeto de obtener medidas e indicadores cuantitativos que den respuesta a los diferentes objetivos establecidos.

#### 2.1. Población objeto de estudio

La población en estudio está constituida por el conjunto de empresas que ejercen cualquier tipo de actividad económica en el territorio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Se entiende por empresa toda unidad jurídica que constituye una unidad organizativa de producción de bienes y servicios, y que disfruta de una cierta autonomía de decisión, principalmente a la hora de emplear los recursos corrientes de los que dispone. Desde el punto de vista práctico y, en su caso más general, el concepto de empresa se corresponde con el de unidad jurídica o legal, es decir, con toda persona física o jurídica (sociedades, cooperativas, etc.) cuya actividad está reconocida por la Ley y que viene identificada por su correspondiente Número de Identificación Fiscal (NIF). Una empresa puede ejercer una o más actividades en una o varias unidades locales.

La empresa es también la unidad informante, ya que al estar perfectamente definida y localizada y disponer de los datos contables y de empleo se facilita la respuesta y se obtiene información homogénea. Los cuestionarios serán dirigidos a la sede central o la sede principal de cada empresa en la Comunidad Autónoma de Canarias. Los datos del cuestionario tendrán que estar referidos a la empresa en su totalidad, es decir incluyendo todos los establecimientos que la empresa pueda tener ubicados en otros lugares del archipiélago distintos al de la sede central o al de la sede principal en Canarias.

#### 2.2. Instrumento de medida

Se diseñará un cuestionario estructurado que dé respuesta a los objetivos establecidos en el estudio y a otras necesidades de información que se trasladen durante la fase de diseño o que se deriven de la información recabada en los Focus Groups. El formato de respuesta de las preguntas será principalmente cerrado (preguntas de elección múltiple, escalas de valoración) con algunas preguntas con formato de respuesta semi-abierto (categorías de respuesta precodificadas junto con la categoría otros y especificar).

El cuestionario se estructurará en los siguientes bloques:

1. Presentación de la encuesta y del instituto de investigación, información sobre confidencialidad y protección de datos.
2. Preguntas de screening, para asegurar que los respondientes pertenecen a la población objetivo de la investigación.
3. Principales características de la empresa: número de empleados, sector de actividad.
4. Grado de utilización de la capacidad productiva y nivel de capacidad previsto para 2018.
5. Expectativas de contratación para 2018.



6. Necesidades y previsiones de contratación en el ejercicio 2018, por tipología de contratación, departamentos, grupos de ocupación, nivel de estudios requerido, familias de los ciclos formativos (FP) y de los estudios universitarios.
7. Principales motivos para la necesidad de contratación.
8. Métodos de selección de personal.
9. Aspectos más valorados por las empresas a la hora de contratar.
10. Valores, actitudes y competencias especialmente valoradas por la empresa a la hora de contratar.
11. Principales dificultades encontradas en la selección de personal.
12. Valoración del ajuste entre las necesidades de la empresa y el sistema de formación para el empleo (formación reglada y ocupacional).

A partir del cuestionario que se consensue con el Cliente, se diseñará un cuestionario electrónico mediante el software LimeSurvey. La aplicación informática diseñada para la toma de datos contará con reglas de validación de rango y cruzadas para garantizar la congruencia interna de los cuestionarios.

### 2.3. Marco de la encuesta y diseño de la muestra

Se realizará un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional en base a 3 variables:

1. El tamaño de la empresa según el número de asalariados: pequeñas, medianas y grandes;
2. Agrupaciones de actividad de la CNAE-09: industria, construcción, comercio, hostelería / turismo y resto de servicios;
3. La isla en la que se ubica la sede principal en Canarias de la empresa.

Dentro de cada uno de los estratos se realizará un muestreo aleatorio simple.

### 3.4. Tamaño de la muestra y error de estimación

El tamaño de la muestra propuesto es de 1600 empresas.

El error máximo en la estimación de proporciones bajo el supuesto de máxima indeterminación, para un 95% de confianza y para estimaciones sobre la población total de usuarios (asumiendo población infinita) sería de  $\pm 2,5\%$ .

### 3.5. Supervisión y control

Supervisión presencial de las entrevistas telefónicas por parte del jefe de campo a lo largo de las diferentes jornadas de los trabajos de campo. En esta supervisión presencial se aprovechará para dar corregir in situ los errores detectados en la realización de las entrevistas.

Validación del fichero de datos mediante reglas de validación de rango y cruzadas que permitan detectar posibles incongruencias en los datos que pudieran dar lugar a la depuración o anulación de cuestionarios.

### 3.6. Codificación y grabación

Para las preguntas abiertas y semi-abiertas el diseño del plan de códigos será realizado por el propio técnico responsable del estudio. La codificación efectiva de literales será realizada por codificadores experimentados. Se realizará una supervisión de la codificación, mediante la codificación independiente de una muestra de las encuestas por parte de un segundo codificador.

No se requiere de la grabación de datos ya que estos se tomarán directamente en formato digital (cuestionario electrónico).

### 3.7. Análisis de datos

Distribuciones de frecuencias y estadísticos descriptivos univariados (medias, desviaciones típicas) para cada una de las variables del cuestionario y las variables generadas.



Pruebas de significación de diferencia de medias entre subgrupos de empresas (isla, tamaño, sector de actividad,...).

Representaciones gráficas de los principales resultados.

### 3.8. Herramientas

LimeSurvey para la recogida de datos de la encuesta:

Tableau Software para el diseño y publicación en línea del cuadro de mando dinámico con los resultados de la encuesta.

FASE 3 Difusión: se desarrollarán informes y presentaciones que faciliten el acceso a los diferentes agentes de interés.

Se desarrollará un cuadro de mando interactivo con los resultados de la encuesta que será publicado on-line en la web de CEOE. El cuadro de mando permitirá analizar cada una de las variables de la encuesta con la aplicación de cruces y filtros (tamaño de la empresa, provincia, sector de actividad, etc.) a demanda del usuario.

En este caso, el personal a contratar de manera directa serían 8 Encuestadores.

Planificación temporal del trabajo:

Fase preparatoria Focus Group: diseño de instrumentos de medida, selección de participantes y gestión de medios para los grupos de discusión.

Desarrollo de los Focus Group.

Transcripción y análisis de contenidos de los Focus Group.

Trabajos preparatorios encuesta: diseño de la encuesta y adaptación a formato electrónico, obtención y depuración del marco de muestreo, diseño y selección de la muestra y cuotas, selección y formación de encuestadores, diseño del cuadro de mando para el seguimiento de los trabajos de campo, diseño de cartas, correos electrónicos y demás comunicaciones, etc.

Trabajos de campo, envío de correos de invitación, encuestas telefónicas y presenciales.

En este caso, el personal a contratar de manera directa serían 8 Encuestadores.

### **Acción 3: Mentoring para desempleados**

Entre los objetivos de esta Confederación se encuentra como principal, fomentar el crecimiento del tejido empresarial canario, conformado mayoritariamente por pymes y micro-pymes, contribuyendo con distintas acciones al crecimiento económico y la generación de empleo, incrementando su competitividad y productividad.

Fruto de este objetivo la CEOE-Tenerife lleva años como entidad colaboradora del Servicio Canario de Empleo, suscribiendo Convenios de Colaboración para la ejecución de acciones por parte del Servicio Integral de Empleo (S.I.E.), recogidas en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo.

En el S.I.E se persigue mejorar la empleabilidad de la población desempleada de Canarias sea cual sea su perfil académico profesional y el sector de actividad al que pretende dirigir sus esfuerzos de inserción o emprendimiento, a través de líneas de actuación en las áreas de intervención de orientación laboral y emprendimiento.

Pero, ¿qué pasa una vez el usuario del servicio ha dado de alta su empresa a través del S.I.E emprendimiento o el usuario de orientación manifiesta tener vocación emprendedora pero no tiene un modelo de negocio y le gustaría intentarlo?.



Para ello: **el Mentoring**, el cual se basa una relación informal y natural entre una persona con experiencia y conocimientos que traslada a otra persona sus consejos y recomendaciones, ayudando a que el interlocutor sea capaz de encontrar alternativas para sus problemas, hacer frente a los retos que se le presenten y lograr sus metas.

En la actualidad el mentoring está considerado como una de las herramientas más eficaces de motivación y aprendizaje que, dirigido a colectivos específicos, como es el de desempleados con vocación de emprender, contribuye a potenciar el desarrollo de sus iniciativas, a retener talento y a mejorar resultados.

La figura del Mentor en el ámbito de la emprendeduría juega un papel fundamental si tenemos en cuenta que un potencial emprendedor (desempleado) que está invirtiendo su tiempo, recursos y esfuerzos en pasar de una idea de negocio a su materialización, a través de la creación y desarrollo de su proyecto se encuentra con frecuencia confundido y perdido a la hora de tomar decisiones afectando ello a la puesta en marcha de su proyecto.

Y ello porque los potenciales emprendedores suelen ser expertos en el objeto de su proyecto, pero carecen de los conocimientos o experiencia necesarios para desarrollarlo con éxito en el mercado, y es en este punto, en el que el proceso de mentoring juega un papel fundamental.

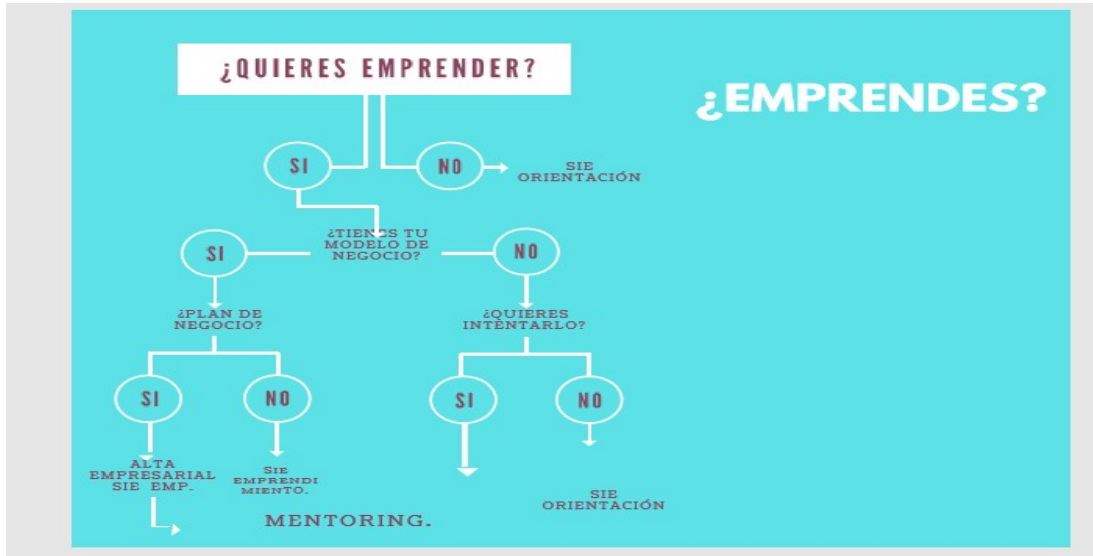
Objetivo principal de este proyecto es que a través de la herramienta del Mentoring se acompañe al potencial emprendedor en su carrera al éxito empresarial, apoyándose en la experiencia y conocimiento del mentor asignado a su proyecto.

Los objetivos, a Corto plazo, para la introducción del Mentoring son:

- Seleccionar un grupo de potenciales mentores con el perfil adecuado a las acciones a emprender por desempleados.
- Seleccionar el perfil más adecuado que deberán tener los potenciales emprendedores que formen parte del proyecto, en estas primeras fases.
- Seleccionar y conformar las primeras parejas de mentores/mentee.
- Potenciar las relaciones de networking generando vínculos y relaciones entre los mentores, los directivos y el resto de mentorados para reforzar el desarrollo, no sólo personal sino también profesional y la consecución de objetivos.
- Incrementar la competitividad del tejido empresarial canario, a través del saber hacer.
- Fortalecer el espíritu emprendedor, el liderazgo, la autoconfianza.

El siguiente flujo grama recoge las fases en las que interviene el SIE y el mentoring, dejando bien definida la diferenciación entre ellos.





Para ello, se contempla el desarrollo de distintas actuaciones para la puesta en marcha de la Red. Actuaciones que desglosamos y describimos a continuación.

Se propondrán posibles Mentores para participar en el proceso de Mentoring que se ajusten al perfil demandado por los potenciales emprendedores.

Se contará con un técnico superior especializado para la selección de los Mentees, se realizará una difusión, para la captación de aquellos posibles beneficiarios que estén interesados en participar de este proceso de mentorización.

La mentorización será individual y personalizada, adaptando el itinerario establecido, a las necesidades de cada proyecto. A modo orientativo, los procesos de mentorización en materia de emprendeduría, que podrá variar en función de las circunstancias personales y del proyecto.

Se prevé, como primera experiencia, la formación de 20 parejas.

Este Proyecto contempla otro tipo de actuaciones, todas aquéllas que favorezcan su correcto y adecuado desarrollo y faciliten la consecución de resultados.

En este sentido cabe destacar la importancia de la difusión y publicidad que del mismo hagamos. Así se prevé:

- Difusión proceso de reclutamiento de mentores
- Difusión proceso de captación y selección de potenciales emprendedores.
- Difusión Notas de Prensa distintos hitos a lo largo del Proyecto (alguna experiencia de algún potencial emprendedor, por ejemplo).

Las actuaciones como la Dirección, Coordinación y Gestión se desarrollarán durante todo el periodo de aplicación del Proyecto.

Otras actuaciones como el seguimiento se realizarán a lo largo de las distintas fases y la evaluación y valoración de resultados se realizará en la última semana del periodo de aplicación del Proyecto.



El personal a contratar será de 1 técnico con titulación superior.

#### **Acción 4: Guía para la creación y puesta en marcha de un negocio**

Son muchas las personas desempleadas que ven en la puesta en marcha de un negocio, una salida laboral, pero también son muchos los trámites y requisitos que hay que cumplir para transformar una idea en negocio, por lo que a través de la elaboración de una guía visual, dinámica y atractiva se pretende informar detalladamente sobre todos los pasos, requisitos, obligaciones o acondicionamientos necesarios para que un desempleado con iniciativa emprendedora que está en la decisión de crear un negocio pueda ponerlo en marcha con perfecto conocimiento.

Por lo que en el desempeño de la acción se pretende ayudar a las personas desempleadas potencialmente emprendedores que quieren poner en marcha un negocio en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife a:

- Preparar una presentación del proyecto
- Preparar documentos como el plan de negocio y el resumen ejecutivo
- Definir mejor su modelo de negocio
- Conocer y gestionar los trámites y requisitos para la puesta en marcha
- Buscar financiación y cómo presentarte ante inversores
- Definir la estrategia de marketing y comercial para el negocio
- Conocer mejor la competencia a la que te enfrentas y el mercado competitivo
- Entender mejor cuáles son tus fortalezas y debilidades
- Encontrar los mejores proveedores para servicios que puedas necesitar

Esta acción se ejecutará en las siguientes fases:





FASE 1: Planificación y organización de estructura de contenidos

FASE 2: Recopilación, sistematización y estructuración de fuentes de información.

FASE 3: Elaboración de contenidos de la Guía.

FASE 4: Diseño y maquetación

FASE 5: Producción Web

El personal a contratar será de 1 técnico con titulación superior.

A este respecto cabe advertir que la CEOE-Tenerife viene desempeñando tareas de asesoramiento a nuevas empresas y emprendedores a través del Servicio Integral de Empresas a partir del convenio suscrito con el Servicio Canario de Empleo, y se encuentran cofinanciadas al 85% por el Fondo Social Europeo con cargo al Programa Operativo de Canarias FSE 2014-2020.

La configuración de las acciones del SIE se ajusta fielmente a los servicios incluidos en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo, que regula el Servicio de Orientación Profesional y el Servicio de Asesoramiento para el Autoempleo y el Emprendimiento, pero no contemplan la elaboración de este tipo de Guías, por lo que resulta de especial interés, al ser una necesidad, incluirlas en esta memoria de actuaciones.

#### **Acción 5: Red de acciones integrales para el empleo portuario en Canarias**

Esta Acción afronta las oportunidades de empleo entorno a la actividad portuaria en todo su ámbito, trabajando sobre diferentes campos que, juntos, lograrán contribuir a la generación de entornos portuarios que la sociedad pueda capitalizar más aun como centros generadores de empleo, de calidad, de larga duración, con una retribución media superior a la media, que además apuestan por la diversificación de la economía canaria en línea con la estrategia de desarrollo en Economía Azul del Gobierno de Canarias.

En este ámbito, recientemente se ha elaborado el estudio sobre las acciones a desarrollar en materia de formación profesional en Canarias para lograr una mejor capacitación profesional de los egresados de estas titulaciones a la hora de insertarse laboralmente en el mercado azul por lo que partiendo del trabajo ya realizado se proponen las siguientes acciones diferenciadas en fases que figuran a continuación:

FASE 1 Dar a conocer las oportunidades de empleo: desarrollaremos un programa integral de trabajo en materia de concienciación y visibilización de las oportunidades laborales con personas mayores de 16 años aparte de visitas a entornos portuarios dando a conocer las oportunidades de empleo que existen en los puertos o entornos vinculados al mar en Canarias.



Llegaremos a más de 2.500 personas en ambas provincias dando a conocer las oportunidades laborales que emanan de las infraestructuras portuarias y de toda la actividad relacionada con la economía azul en el archipiélago.

La metodología que seguiremos para desarrollar esta fase será a través de encuentros y networkings con entidades clave como universidades, centros de trabajo o entidades que formen parte del tejido asociativo de Canarias.

FASE 2 Trabajar y desarrollar acciones en materia de formación para el empleo portuario: Desarrollaremos un evento en el que se darán cita las distintas entidades, tanto públicas como privadas, que tienen oferta formativa vinculada con el empleo entorno a los puertos. Será un evento en el que la sociedad desempleada podrá conocer las titulaciones y la formación a la que puede acceder y las posibilidades de emplearse en los diversos campos que ofrecen los puertos.

Con ello, se pretende trabajar sobre el déficit formativo y de conocimiento social que existe en materia portuaria. Pues hay un número importante de empresas del sector portuario de las islas, que cuentan con capacidad generadora de empleo, pero el demandante de empleo no cuenta con los títulos y acreditaciones nacionales e internacionales para poder desempeñar las labores que se le requieren.

FASE 3 Contribuir a la generación de nuevas empresas o iniciativas empresariales en materia de economía azul: organizaremos un evento en el que se tratará de manera teórica las potencialidades del empleo entorno a la economía azul y se formarán equipos de jóvenes mayores de 16 años para desarrollar iniciativas empresariales de manera práctica, vinculadas a la economía azul en Canarias.

Concretamente se le dará continuidad a un ciclo que ya lleva dos años organizándose con éxito que lleva por nombre "BlueUP" y en el que se cuenta con la participación de diversos colectivos de jóvenes mayores de 16 años (de centros educativos públicos, miembros del tejido asociativo...) con la idea de que por un lado y en una primera instancia conozcan de manera teórica qué es la economía azul y por qué es una oportunidad para Canarias y para este segmento de edad.

En segunda instancia se formarán equipos multidisciplinares tutorizados y mentorizados por expertos en el campo de la economía azul en Canarias para que se puedan desarrollar iniciativas empresariales con alto nivel de innovación y con gran capacidad para la generación de empleo cualificado y generador de conocimiento.

El personal a contratar será de 1 técnico con titulación superior y 1 administrativo.

### **Acción 6: Radiografía del ecosistema emprendedor**

El objetivo general que se persigue es analizar el ecosistema de emprendimiento en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife y hacer un diagnóstico que permita identificar recomendaciones para la mejora del mismo.



Son varias las entidades y organismos que trabajan en pro del emprendimiento, con distintas fuentes de financiación y recursos lo que conlleva a que el usuario y/o potencial usuario muchas veces se vea confundido a qué servicio acudir. Por ello, los objetivos específicos que persigue la acción es la asistencia técnica para la mejora del ecosistema actual a través de:

1. Identificar y clasificar los agentes del ecosistema que intervienen de alguna manera en el emprendimiento.
2. Identificar y clasificar los servicios que se ofrecen al emprendedor por parte de los distintos agentes del ecosistema.
3. Analizar la oferta formativa dirigida específicamente al emprendedor con el fin de identificar igualmente carencias, duplicidades, etc.
4. Identificar las demandas de los emprendedores y recoger ideas e iniciativas que puedan proponer.
5. Analizar los condicionantes que afectan directamente a la iniciativa emprendedora en Canarias.

La Acción tendrá diversas Fases:

FASE 1 Análisis y diagnóstico del ecosistema: el objetivo principal que comprende esta fase del proyecto es el análisis y la radiografía del ecosistema de emprendimiento de la provincia de Santa Cruz de Tenerife. Para ello se realizarán las siguientes actividades;

- **Prospección y recopilación de datos:** En esta actividad se recopilará el máximo de información sobre los servicios que se prestan al emprendedor y los agentes que los llevan a cabo, a través de entrevistas, encuestas y análisis de fuentes de información disponibles, de forma que se pueda obtener una radiografía exacta de la situación real en el entorno de:
  - Análisis de los servicios prestados por los diferentes agentes, identificando solapes, duplicidades y carencias entre ellos. Este análisis tendrá en cuenta la caracterización de los agentes y servicios, de forma que se pueda obtener una imagen fiel de la oferta existente hacia el emprendedor.
  - Análisis de las demandas /necesidades de los emprendedores, donde se obtenga una imagen clara de la demanda que el emprendedor solicita al ecosistema, las barreras que existen y los incentivos.
  - Análisis de los condicionantes del entorno en el que se elaborará los condicionantes que limitan o favorecen las iniciativas emprendedoras en el entorno.
- **Análisis e interpretación de datos:** Una vez recogida y organizada toda la información y documentación sobre el entorno actual, es el momento de analizarla en detalle para plantear un proceso de reordenación del ecosistema emprendedor existente en Canarias que nos lleve a un modelo más eficiente.
- **Diagnóstico del ecosistema:** A partir de la información obtenida en las actividades anteriores, el equipo de trabajo procederá a la realización de un diagnóstico del ecosistema, en el que se identifiquen aquellas fortalezas y debilidades existentes en



el territorio y, especialmente, aquellas amenazas y oportunidades a tener en cuenta para el desarrollo futuro.

Como resultado de esta fase se obtendrá un documento de diagnóstico del ecosistema en el que se detalle la situación actual de la oferta y demanda de servicios al emprendedor en la provincia de Santa Cruz de Tenerife, que permita identificar las fortalezas y debilidades existentes en el territorio y, especialmente, aquellas amenazas y oportunidades a tener en cuenta para el desarrollo futuro.

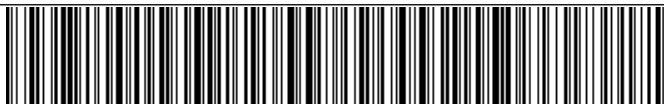
**FASE 2 Recomendaciones:** esta fase tiene como objeto la identificación de recomendaciones para la mejora del ecosistema actual y la presentación de los principales resultados alcanzados en el marco del proyecto.

- **Elaboración del Informe final:** Como resultado de esta fase se obtendrá el informe de recomendaciones para la mejora del ecosistema emprendedor, en el que se recoja la metodología llevada a cabo para el desarrollo del estudio y las conclusiones respecto a los aspectos de mejora o de transformación a llevar a cabo, y las nuevas implantaciones en el ecosistema que deberían realizarse.
- **Presentación de resultados:** Al finalizar la actividad se llevará a cabo la recopilación de la información generada a lo largo del proceso para presentar las recomendaciones y los principales resultados alcanzados, donde se detalle el análisis realizado sobre la oferta de servicios dirigidos al emprendedor, así como las demandas del mismo, y los condicionantes y las barreras e incentivos existentes en el territorio.
- Una vez finalizado y validado el informe consolidado se asistirá en la realización de una presentación oficial ante los agentes del ecosistema de emprendimiento que se considere necesario. Este documento final será el resultado de toda la actividad realizada y servirá para la difusión entre los diferentes agentes interesados.

El personal a contratar será de 1 técnico con titulación superior.

### **Acción 7: Banco de proyectos.**

Como complemento y enriquecimiento al Servicio Integral de Empleo (SIE), que promueve la sostenibilidad y la calidad en el empleo y favorece la movilidad laboral potenciando el trabajo por cuenta propia, el espíritu empresarial y la creación de empresas así como aumentando las competencias emprendedoras e incrementar el número de empresas e iniciativas de trabajo por cuenta propia sostenibles creadas, facilitando su financiación mejorando la calidad y eficiencia de los servicios de apoyo y de consolidación.



Se propone la creación un banco de proyectos, no financiado por el SIE, cuyos objetivos específicos que persigue la Acción son los siguientes:

1. Realizar un catálogo de actividades económicas susceptibles de generar nuevas oportunidades de negocio en Canarias.
2. Realizar guías/manuales de cada una de las actividades económicas catalogadas, que sirvan de información básica e instrumento eficaz para la toma de decisiones y para el planteamiento del proyecto de viabilidad del emprendedor.
3. Diseñar un formulario para la autoelaboración del plan de negocio.
4. La selección y descripción de ejemplos que, a modo de experiencias emprendedoras, sirvan de idea de éxito para los potenciales emprendedores.
5. Desarrollar una herramienta que gestione la base de datos con toda la información derivada del catálogo de actividades económicas susceptibles de generar nuevas oportunidades de negocio, las guías/manuales, el formulario y los ejemplos de casos de éxito, y que permita su vinculación a cada uno de los municipios canarios seleccionados.

Esta Acción se desarrollará en varias Fases:

FASE 1 Identificación de las actividades económicas: la identificación de oportunidades tiene como objetivo establecer un catálogo de las principales oportunidades de negocio que puedan ponerse en marcha en el territorio. Esta fase incluye las siguientes actividades:

- Análisis en profundidad de fuentes de información y agentes clave mediante entrevistas a informantes clave. Se contactará con expertos clave en el sector para identificar factores de éxito de los negocios que desarrollan su actividad.
- Por cada una de las oportunidades de negocio identificadas, se realizará una ficha que sirva como guía/manual que contendrá la información necesaria para para la toma de decisiones y para el planteamiento del proyecto de viabilidad del emprendedor.
- Identificación de casos de éxito detectadas en el estudio. Asimismo, se realizarán entrevistas directamente con los emprendedores de estos proyectos que han tenido éxito para el modelaje de su idea de negocio.
- Una vez identificados los casos de éxito y las ideas de negocio, el siguiente paso en la identificación de nuevas oportunidades económicas será el desarrollo de los criterios para la priorización de las mismas para su preselección y carga en la herramienta de gestión de bancos de proyectos empresariales.

FASE 2 Herramienta de gestión del banco de proyectos empresariales: el Objetivo de esta fase es el desarrollo de la herramienta informática que permita gestionar la información y documentación generada. Esta fase incluye distintas actividades:



- Definición de un formulario tipo de auto-elaboración que permita crear un plan de negocios personalizado, donde el usuario primero deberá estar registrado y donde se solicitará rellenar un formulario con los datos de la persona.
- Desarrollo de la herramienta que permita la gestión de la documentación existente y la interactividad del usuario.
- Carga de información y puesta en marcha: Una vez desarrollada la herramienta, se dotará de contenido a partir del catálogo de oportunidades detectadas en la fase anterior y se pondrá a disposición de los usuarios.

El desarrollo de la herramienta de gestión permitirá ampliar las funcionalidades existentes del banco de ideas de negocio, no solo mostrando el análisis de la idea de negocio, sino permitiendo gestionar la información y documentación generada y con el objetivo de que las personas usuarias encuentren las localizaciones más adecuadas a su idea empresarial o bien la oportunidad de negocio que mayores probabilidades de éxito tiene en una zona concreta.

FASE 3 Presentación de resultados: el objetivo de esta última fase es transferir la metodología y la herramienta desarrollada durante el proyecto, así como capacitar en su uso al personal técnico. La fase se compone por:

- Capacitación al personal técnico: Con el objeto de poder capacitar al personal técnico se llevará a cabo una formación sobre la gestión de la herramienta de gestión del banco de proyectos.
- Presentación de resultados: Al objeto de poner en conocimiento de la sociedad la herramienta del banco de ideas se diseñará un Plan de Comunicación que recoja una serie de actuaciones de diversa naturaleza en materia de comunicación que favorezcan dar mayor difusión a las actividades realizadas. Asimismo, se considera adecuada la organización de una jornada de presentación tanto del proyecto como de los resultados obtenidos.

El personal a contratar será de 1 técnico con titulación superior.

## **CONCLUSIONES**

Las acciones que planteamos, como Organización Empresarial más representativa, van en consonancia con nuestro papel de interlocutor social en el marco del Diálogo Social y la Concertación Social, y el rol que los distintos textos legislativos nos asignan en el diseño, planificación, seguimiento o evaluación de las políticas activas de empleo.

Ello, unido a nuestro conocimiento y cercanía al tejido empresarial canario y al mercado de trabajo de nuestra región, son los motivos que nos llevan a proponer esta serie de actuaciones.



Principalmente estas acciones van dirigidas al colectivo de desempleados, incluyendo a potenciales emprendedores, dado que el fin de las políticas de empleo es mejorar la empleabilidad de los trabajadores tanto desempleados como ocupados para su inserción laboral.

Por tanto, el papel que juegan las empresas, como demandantes de personas cualificadas y con las competencias profesionales requeridas, beneficiarias de medidas concretas dirigidas, por ejemplo, a la incentivación de la contratación o generadoras de actividad económica y creadoras de empleo, es de gran relevancia.

Es por ello que las actuaciones que planteamos se dirigen principalmente al colectivo de los desempleados.



En la dirección [https://sede.gobcan.es/sede/verifica\\_doc](https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc) puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:  
0cPFiwXObtVl6nooIa0aqr6QrTegiGcB





PLAN DE FINANCIACIÓN

DESARROLLO LEY DE PARTICIPACION INSTITUCIONAL

CEOE-TENERIFE

**A.- Retribución del personal que realiza la acción:**

Se considerarán incluidos en esta partida los sueldos, cargas sociales y costes extrasalariales que constituyan los honorarios percibidos por el trabajador, así como los gastos de locomoción, manutención y estancia de las personas que realizan las actividades del proyecto.

El modelo de aplicación al personal de la Confederación Provincial de Empresarios es el Estatuto de los trabajadores y la tabla salarial aplicable al personal de la CEOE-Tenerife.

Los **RECURSOS HUMANOS** que la CEOE-Tenerife pone a disposición del **Proyecto denominado "Desarrollo Ley de Participación Institucional de Canarias"** para la ejecución de las funciones y tareas derivadas del mismo, **engloba la dedicación de parte del personal técnico y del personal de apoyo.**

Dicha dedicación, que podrá ser parcial o plena, será necesaria para la organización de las acciones y medidas que están descritas en la Memoria de Actividades. En base a la categoría y al tipo de contrato detallaremos el personal que participará en las actividades del proyecto:



1.- *Retribución del personal técnico del proyecto:* agrupa los costes salariales y cargas sociales del personal con categoría de técnicos, con estudios universitarios de grado medio o superior, que realizan las actividades del proyecto y cuyas tareas son las indicadas en la memoria de actividades. En relación al tipo de contratos del personal que intervendrá en el proyecto existirán las siguientes modalidades:

a.- Por una parte, el personal que destina parte de su jornada laboral a las actividades del proyecto durante el periodo del 01 junio de 2019 al 31 de mayo de 2020.

Este personal estará constituido por un técnico de la CEOE-Tenerife, con contrato indefinido y titulación en Económicas.

b.- Por otra parte, **los trabajadores contratados específicamente para la gestión y desarrollo del Proyecto**, que se dedican en exclusiva a estas actividades.

Se contrata hasta la finalización del proyecto a tres técnicos superiores o medios cuyas actividades se centrarán exclusivamente en las actividades del Contrato Programa.

2.- *Retribución del personal administrativo del proyecto:* agrupa los costes del personal de apoyo que realiza este tipo de funciones, y cuya categoría y tipo de contrato es el que se relaciona a continuación:

a.- **Personal** con categoría de administrativo **contratado específicamente** como personal de apoyo a las **tareas administrativas de gestión y de justificación del Proyecto**.

Se incorporará a la gestión del proyecto una persona a la que se le realizará un contrato sus-peditado a la duración de este proyecto.

3.- **Gastos de locomoción, manutención y estancia:** en este concepto se incluyen gastos de locomoción de los trabajadores que se desplacen fuera del centro habitual de trabajo para realizar las



actividades propias del proyecto, incluidos los gastos de avión y barco, así como los gastos de manutención y estancia.

Tenemos que señalar que los importes estimados en conceptos de dietas y manutención por desplazamientos se ajustan a la normativa estatal reguladora del Impuesto de las Personas Físicas.

Hay que destacar que, por la naturaleza de este tipo de gasto, el cual se produce como consecuencia directa de la ubicación de las actuaciones que se van desarrollando a lo largo del proyecto, es muy susceptible de variación y explica en sí mismo las desviaciones futuras que se puedan producir entre la estimación recogida en el Plan de financiación y la cuenta justificativa final.

### **B.- Gastos directamente relacionados con el desarrollo de las actividades**

En este concepto se agruparán los costes de auditoría de la cuenta justificativa, honorarios y gastos de manutención, estancia y desplazamientos de expertos y profesionales que intervengan en las distintas actividades en conceptos de asesoramiento profesional o asistencia técnica.

### **Síntesis de indicadores socioeconómicos**

Se incorporarán costes necesarios para la realización de las 5 fases de la acción, como son, la programación y ordenación del estudio, en el que se diseñará y construirá la herramienta interactiva, por lo que habrá un trabajo de análisis de datos, desagregación, y construcción informática.

Para el desempeño de la acción aparte de contar con el apoyo, la dirección y coordinación del personal propio de la confederación, se requiere de la contratación de 1 analista de datos.

### **Estudio de Demandas de Cualificaciones Profesionales en la Empresa Canaria**

La elaboración de este estudio comprenderá la asunción de costes relativos a la preparación del estudio, búsqueda, sistematización y análisis de información tras los grupos de discusión, realización de encuestas y redacción de informes, entre otras.

Para la correcta realización del estudio, se contempla la participación de un Director Técnico y de un técnico especializado que participará en las diferentes fases del proyecto, así como la contrata-



ción de al menos 3 encuestadores y personal de apoyo que intervendrán en las fases finales del proyecto.

### **Mentoring para desempleados**

En la ejecución de esta acción se encuadrarán costes necesarios para la puesta en marcha de una red de mentoring, para lo que se llevan a cabo entrevistas, reuniones grupales con el fin de realizar los cruces entre mentores y mantees, además de las labores de difusión y publicidad, así como el seguimiento y coordinación de los encuentros de mentoring y elaboración de actas.

Las actuaciones de Coordinación y Gestión se desarrollarán durante todo el periodo de aplicación del Proyecto. Otras actuaciones como el seguimiento se realizarán a lo largo de las distintas fases y la evaluación y valoración de resultados se realizará en la última semana del periodo de aplicación del Proyecto.

El personal a contratar será de 1 técnico con titulación superior.

### **Guía para la creación y puesta en marcha de un negocio**

Se contemplan costes derivados de la recopilación y organización de información documental disponible, elaboración de contenidos propios con fuentes existentes y desarrollo de la Guía de manera atractiva y práctica. Para lo cual se contará con un técnico en titulación superior.

### **Red de acciones integrales para el empleo portuario en Canarias**

Se contemplan costes derivados de la planificación y desplazamientos de las visitas, la organización de evento, aglutinando costes de gestión, realización, locomoción y dietas. El desempeño de las funciones será llevado a cabo por un técnico y un administrativo.

### **Radiografía del ecosistema emprendedor.**

Se contemplan costes derivados de las tareas de un técnico superior que constarán en la recopilación y prospección de datos, así como el análisis de los mismos, elaboración de estudio a modo de conclusiones y organización de evento con fundes de divulgación.



## **Banco de Proyectos**

Se encuadrarán en este apartado de costes, los necesarios para la elaboración del catálogo de oportunidades de negocio.

Se imputarán costes relativos a la elaboración de entrevistas, fichas técnicas sectoriales, construcción de herramienta informática, así como actos de presentación, entre otros; tareas desempeñadas por un técnico.

En la siguiente tabla se especifica el coste con impuestos incluidos de cada proyecto:

| <b>B.- Gastos directamente relacionados con el desarrollo de las actividades</b>  |                    |
|---|--------------------|
| <b>ACCIÓN</b>   | <b>IMPORTE (€)</b> |
| <b>Acción 1</b>   |                    |
| <b>Síntesis de indicadores socioeconómicos</b>                                    | <b>120.000,00</b>  |
| Selección de indicadores Socioeconómicos  | 10.000,00          |
| Delimitación del nivel de desagregación de cada indicador                         | 20.000,00          |
| Diseño y Construcción de la Herramienta   | 60.000,00          |
| Actualización, Seguimiento y Revisión   | 20.000,00          |
| Difusión y Comunicación   | 10.000,00          |
| <b>Acción 2</b>   |                    |
| <b>Estudio de demandas de cualificaciones profesionales en la empresa Canaria</b> | <b>110.000,00</b>  |
| Exploratoria - cualitativa  | 20.000,00          |
| Descriptiva - cuantitativa  | 72.000,00          |
| Difusión  | 18.000,00          |
| <b>Acción 3</b>   |                    |
| <b>Mentoring para desempleados</b>  | <b>63.837,14</b>   |
| Selección y formación de Mentores   | 20.837,14          |
| Selección Mentee  | 15.000,00          |
| Parejas Mentor - Mentee   | 16.000,00          |
| Networking  | 12.000,00          |
| <b>Acción 4</b>   |                    |
| <b>Guía para la puesta en marcha de un negocio</b>                                | <b>36.968,91</b>   |
| Planificación y organización de estructura de contenidos                          | 3.100,00           |
| Recopilación, sistematización y estructuración de fuentes de información.         | 7.315,00           |
| Elaboración de contenidos de la Guía.   | 10.662,00          |
| Diseño y maquetación  | 2.231,52           |
| Producción Web  | 13.660,39          |
| <b>Acción 5</b>   | <b>40.255,67</b>   |



|   |                   |
|---|-------------------|
| <b>Red de acciones integrales para el empleo portuario en Canarias</b>                                |                   |
| Dar a conocer las oportunidades de empleo   | 16.000,00         |
| Trabajar y desarrollar acciones en materia de formación para el Empleo Portuario                      | 13.218,00         |
| Contribuir a la generación de nuevas Empresas o iniciativas empresariales en materia de economía Azul | 11.037,67         |
| <b>Acción 6<br/>Radiografía del ecosistema emprendedor</b>  | <b>59.941,73</b>  |
| Análisis y Diagnóstico del Ecosistema   | 38.320,50         |
| Recomendaciones   | 21.621,23         |
| <b>Acción 7<br/>Banco de proyectos</b>  | <b>122.969,52</b> |
| Identificación de las Actividades Económicas  | 69.524,12         |
| Herramienta de gestión del Banco de Proyectos Empresariales   | 53.445,40         |
| <b>Auditoría del proyecto</b>   | <b>5.425,01</b>   |
| <b>TOTAL</b>  | <b>559.397,98</b> |

### C.- Gastos generados en el desarrollo del proyecto (Gastos corrientes)

Agrupar aquellos gastos en los que incurre la CEOE-Tenerife dadas las necesidades que exigen las actividades objeto del documento, es decir, agrupa los costes asociados a la gestión y necesarios para su desarrollo.

Destacar que periódicamente se incurre en una serie de costes que tienen una afección directa a la ubicación y que estos responden al uso del mismo y, por tanto, deben ser distribuidos entre todas y cada una de las actuaciones que en esa ubicación se desarrollen.

**La imputación de estos costes se realizará conforme al consumo correspondiente a las actividades previstas del Proyecto.** En el caso de tratarse de una adquisición o contratación directa, se imputará al proyecto el 100% del gasto. En los otros casos, la asignación se realizará en base a un criterio de reparto establecido en función del peso del personal del proyecto ubicado en cada sede que dedique a la ejecución de las actividades de este y ajustado al objeto y a las necesidades del puesto de trabajo.



Estimando los consumos de los diferentes conceptos que agrupan esta clasificación para el periodo de ejecución se obtiene que la cantidad correspondiente a "Gastos generados en el desarrollo del proyecto" ascenderá a 10.500 € y abarca conceptos como: material de oficina, teléfono y comunicación, electricidad, agua, limpieza y mantenimiento de las instalaciones, seguro local, alquiler y mantenimiento de licencias office y programas informáticos, asesoría jurídica y fiscal y amortización de equipos y mobiliario.

| Detalle costes indirectos  | EUROS            |
|--|------------------|
| <b>MATERIAL DE OFICINA</b>                                       | <b>1.143,63</b>  |
| <b>TELEFONOS Y COMUNICACIÓN</b>                                  | <b>1.022,60</b>  |
| <b>ELECTRICIDAD</b>  | <b>1.115,90</b>  |
| <b>AGUA</b>  | <b>33,60</b>     |
| <b>LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO</b>                                  | <b>3.692,11</b>  |
| <b>SEGUROS LOCALES</b>   | <b>400,19</b>    |
| <b>ALQUILER LICENCIAS Y MANTENIMIENTO PROGRAMAS INFORMÁTICOS</b> | <b>818,85</b>    |
| <b>ASESORAMIENTO JURÍDICO Y FISCAL</b>                           | <b>1.987,50</b>  |
| <b>AMORTIZACIÓN (equipos y mobiliarios)</b>                      | <b>285,62</b>    |
| <b>TOTAL</b>   | <b>10.500,00</b> |

## **PLAN DE FINANCIACIÓN**

| <b>PRESUPUESTO DESARROLLO PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL</b> |                   |
|---|-------------------|
| <b>PARTIDAS PRESUPUESTARIAS</b>                           | <b>EUROS</b>      |
| <b>GASTOS PERSONAL</b>                                    | <b>130.102,02</b> |
| sueldos   | 99.720,54         |
| seguridad social  | 30.381,48         |
| <b>GASTOS SERVICIOS EXTERNOS/OTROS GASTOS NECESARIOS</b>  | <b>559.397,98</b> |
| Servicios Externos  | 553.972,97        |
| auditoria   | <b>5.425,01</b>   |
| <b>GASTOS GENERALES</b>                                   | <b>10.500,00</b>  |
| <b>TOTAL</b>  | <b>700.000,00</b> |

El presente presupuesto es una previsión económica realizada en el presente mes de mayo y que por tanto podrá sufrir modificaciones a lo largo del año en función, principalmente, de las cargas de trabajo. Modificación sobre la que, en caso necesario, se pediría autorización.



Los gastos de personal se han desglosado contemplando los sueldos brutos, que comprenden la seguridad social a cargo del trabajador y las retenciones por IRPF que le son de aplicación, así como los gastos de seguridad social a cargo de la empresa. Todo ello asegurando el cumplimiento de nuestras obligaciones tributarias y con la seguridad social que podrán ser comprobadas documentalmente en el momento de la justificación.

Por otro lado los gastos de servicios externos se refieren a las contrataciones externas, necesarias para el desarrollo de las distintas actividades presentadas en la memoria. Por último se incluyen los costes derivados de la previsible auditoría a realizar.

Finalmente los gastos generales se refieren a todos aquellos gastos que, si bien no tienen relación directa con el objeto de la subvención, son necesarios para su buen desarrollo.

### PREVISIÓN DE INGRESOS Y GASTOS

La Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife es una entidad que realiza actividades sin fin de lucro y con escasos recursos propios, por lo que **será necesario el abono anticipado del 100% de la cuantía asignada (700.000 euros)** para realizar la actividad con suficientes garantías.

|                       |               |
|-----------------------|---------------|
| PREVISIÓN DE INGRESOS | 700.000 euros |
|-----------------------|---------------|



|                     |               |
|---------------------|---------------|
| PREVISIÓN DE GASTOS | 700.000 euros |
|---------------------|---------------|





**CRONOGRAMA DE ACCIONES A DESARROLLAR PROYECTO DESARROLLO LEY DE PARTICIPACION INSTITUCIONAL**

| Acciones   | Duración (meses) | junio-19 | julio-19 | agosto-19 | septiembre-19 | octubre-19 | noviembre-19 | diciembre-19 | enero-20 | febrero-20 | marzo-20 | abril-20 | mayo-20 |
|--|------------------|----------|----------|-----------|---------------|------------|--------------|--------------|----------|------------|----------|----------|---------|
| 1. Síntesis de indicadores Socioeconómicos                                 | 12               |          |          |           |               |            |              |              |          |            |          |          |         |
| 2. Estudio de demandas cualificaciones profesionales en la empresa canaria | 8                |          |          |           |               |            |              |              |          |            |          |          |         |
| 3. Mentoring para desempleados   | 7                |          |          |           |               |            |              |              |          |            |          |          |         |
| 4. Guía para la creación y puesta en marcha de un negocio                  | 7                |          |          |           |               |            |              |              |          |            |          |          |         |
| 5. Red de acciones integrales para el empleo portuario en Canarias         | 12               |          |          |           |               |            |              |              |          |            |          |          |         |
| 6. Radiografía del ecosistema emprendedor                                  | 3                |          |          |           |               |            |              |              |          |            |          |          |         |
| 7. Banco de proyectos  | 4                |          |          |           |               |            |              |              |          |            |          |          |         |

|  |  |
|--|--|
| Este documento ha sido firmado electrónicamente por:   |  |
| CRISTINA VALIDO GARCIA - CONSEJERO<br>SERGIO FERNANDO ALONSO RODRIGUEZ - DIRECTOR/A  | Fecha: 27/05/2019 - 16:35:03<br>Fecha: 27/05/2019 - 16:19:56   |
| Este documento ha sido registrado electrónicamente:  |  |
| RESOLUCION - Nº: 5457 / 2019 - Tomo: 2 - Libro: 604 - Fecha: 28/05/2019 07:01:32   | Fecha: 28/05/2019 - 07:01:32   |
| En la dirección <a href="https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc">https://sede.gobcan.es/sede/verifica_doc</a> puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:<br>0cPFiwXObtVl6nooIa0aqr6QrTegiGcB |   |
| El presente documento ha sido descargado el 28/05/2019 - 07:03:41  |  |