



Estudio sobre eficacia y resultados de los incentivos a la contratación

ACTUACIONES EN MATERIA DE POLÍTICAS
ACTIVAS DE EMPLEO



JULIO 2021

Índice

Índice de tablas	5
I. Introducción	11
II. Objetivos del estudio	17
2.1. Objetivos generales	17
2.2. Objetivos específicos	17
III. Metodología del estudio	21
3.1. Ámbito del estudio	21
3.2. Planteamiento metodológico.	22
3.3. Ámbito de análisis	24
3.3.1. Conocimiento y utilización de los programas de incentivos a la contratación	24
3.3.2. Valoración de la utilidad, eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación	24
3.3.3. Propuestas para mejorar el diseño e impacto de los programas de incentivos a la contratación	25
IV. Breve descripción de los programas de incentivos a la contratación	29
4.1. Programa "CONCILIA"	29
4.2. Programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO"	30
4.3. Programa de subvenciones destinadas a las personas o empresas que, después de un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE), aprobado como consecuencia del COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por este en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían con carácter previo.	31
V. Caracterización de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación	35
5.1. Programa "CONCILIA"	35
5.2. Programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO"	54
5.3. Programa ayudas a favor de aquellas personas o empresas que, después de un ERTE, aprobado como consecuencia del coronavirus COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por éste, en unas condiciones contractuales superiores a la que tenían antes del ERTE.	62

VI. Evaluación de los programas por los actores del mercado laboral	67
6.1. Análisis y valoración de conocimiento y utilización de los programas.	67
6.1.1. Valoración de las entidades colaboradoras del SCE que prestan servicios de apoyo a empresas y personas en búsqueda de empleo	67
6.1.2. Valoración de asesorías y gestorías	72
6.1.3. Valoración de personas expertas	76
6.2. Análisis y valoración de utilidad e impacto de los programas.	83
6.2.1. Valoración de las entidades colaboradoras del SCE que prestan servicios de apoyo a empresas y personas en búsqueda de empleo.	83
6.2.2. Valoración de asesorías y gestorías.	84
6.2.3. Valoración de personas expertas en el ámbito académico y profesional	85
6.3. Recomendaciones y propuestas de mejora	92
6.3.1. Propuestas de mejora entidades públicas de apoyo al empleo y privadas (asesorías y gestorías)	92
6.3.2. Propuestas de mejora personas expertas	93
VII. Análisis DAFO de los programas de incentivos a la contratación en Canarias	99
VIII. Mapa de propuestas para mejorar el diseño e impacto de los programas de incentivos a la contratación	105
8.1. Información y difusión programas	106
8.2. Diseño de los programas	107
8.3. Procedimientos de tramitación, gestión y resolución	109
8.4. Aspectos económicos	110
8.5. Proceso de justificación	110
8.6. Evaluación de resultados e impacto	110

Índice de tablas

Tabla 1.	Cuantías a percibir programa de ayudas ERTE.	32
Tabla 2.	Subvenciones programa "CONCILIA" (primer periodo convocatoria 2017)	35
Tabla 3.	Subvenciones programa "CONCILIA" (segundo periodo convocatoria 2017)	36
Tabla 4.	Subvenciones programa "CONCILIA" (tercer periodo convocatoria 2017)	37
Tabla 5.	Subvenciones programa "CONCILIA" (cuarto periodo convocatoria 2017)	38
Tabla 6.	Subvenciones programa "CONCILIA" (quinto periodo convocatoria 2017)	39
Tabla 7.	Subvenciones programa "CONCILIA" (sexto periodo convocatoria 2017)	40
Tabla 8.	Subvenciones programa "CONCILIA" (séptimo periodo convocatoria 2017)	41
Tabla 9.	Subvenciones programa "CONCILIA" (octavo periodo convocatoria 2017)	42
Tabla 10.	Subvenciones programa "CONCILIA" (primer periodo convocatoria 2018)	43
Tabla 11.	Subvenciones programa "CONCILIA" (segundo periodo convocatoria 2018)	44
Tabla 12.	Subvenciones programa "CONCILIA" (tercer periodo convocatoria 2018)	45
Tabla 13.	Subvenciones programa "CONCILIA" (cuarto periodo convocatoria 2018)	46
Tabla 14.	Subvenciones programa "CONCILIA" (quinto periodo convocatoria 2018)	47
Tabla 15.	Subvenciones programa "CONCILIA" (sexto periodo convocatoria 2018)	48

Tabla 16.	Subvenciones programa "CONCILIA" (primer periodo convocatoria 2019)	49
Tabla 17.	Subvenciones programa "CONCILIA" (segundo periodo convocatoria 2019)	50
Tabla 18.	Subvenciones programa "CONCILIA" (tercer periodo convocatoria 2019)	51
Tabla 19.	Subvenciones programa "CONCILIA" (cuarto periodo convocatoria 2019)	52
Tabla 20.	Resumen convocatorias programa "CONCILIA" años 2017 – 2019	53
Tabla 21.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (1º periodo convocatoria 2018) – modalidad desplazamiento interinsular	54
Tabla 22.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (1º periodo convocatoria 2018) – modalidad alquiler vivienda.	55
Tabla 23.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (2º periodo convocatoria 2018) – modalidad desplazamiento interinsular.	55
Tabla 24.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (2º periodo convocatoria 2018) – modalidad alquiler vivienda.	56
Tabla 25.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (3º periodo convocatoria 2018) – modalidad desplazamiento interinsular.	57
Tabla 26.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (3º periodo convocatoria 2018) – modalidad alquiler vivienda.	57
Tabla 27.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (4º periodo convocatoria 2018) – modalidad desplazamiento interinsular.	58
Tabla 28.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (4º periodo convocatoria 2018) – modalidad alquiler vivienda.	59
Tabla 29.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (5º periodo convocatoria 2018) – modalidad desplazamiento interinsular.	59
Tabla 30.	Subvenciones programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO" (5º periodo convocatoria 2018) – modalidad alquiler vivienda.	60
Tabla 31.	Tabla resumen programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO". Convocatoria 2018/2019	61

Tabla 32.	Subvención a las personas o empresas que después del ERTE restituyan a la plantilla en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían con carácter previo (convocatoria agosto-octubre 2020)	62
Tabla 33.	Subvención a las personas o empresas que después del ERTE restituyan a la plantilla en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían con carácter previo (convocatoria diciembre 2020 – enero 2021)	63
Tabla 34.	Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación. Valoración entidades colaboradoras del SCE.	69
Tabla 35.	Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación. Valoración asesorías y gestorías.	73
Tabla 36.	Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación. Valoración de expertos.	79
Tabla 37.	Mapa de propuestas de mejora de los programas de incentivos a la contratación del Servicio Canario de Empleo.	113



Introducción



Introducción

En el marco del nuevo Plan Integral de Empleo de Canarias (PIEC 2020) se prevé impulsar los objetivos y programas de actuación que contribuyan a la contratación de las personas desempleadas en Canarias, así como al mantenimiento y la sostenibilidad de los puestos de trabajo de nuestro mercado laboral. En este sentido se recogen las siguientes actuaciones:

- ▶ Actuaciones que tengan por objeto incentivar la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo que fueron suspendidos temporalmente por el COVID-19, especialmente para aquellos colectivos que encuentran mayores dificultades en el acceso o permanencia en el mismo.
- ▶ Incentivos a la contratación para pymes y autónomos cuya actividad se haya visto afectada por la declaración del estado de alarma en nuestro país como resultado de la crisis sanitaria por el COVID-19
- ▶ Incentivos a la contratación para el afloramiento de la económica sumergida.

El presente estudio constituye una acción de investigación y análisis de evaluación que se desarrolla en el marco de ejecución y desarrollo del proyecto “Actuaciones en materia de políticas activas de empleo 2020” que está llevando a cabo la Confederación Canaria de Empresarios (CCE), con el fin de participar activamente en las actividades de diseño, evaluación y difusión entre el tejido productivo de las diferentes políticas activas de empleo, así como para fomentar el conocimiento y la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y convencionales, en especial, a través de mecanismos e instrumentos desarrollados al efecto.

El Servicio Canario de Empleo (SCE) desarrolla diferentes programas y ayudas a la contratación laboral para facilitar la incorporación de personas desempleadas al mercado de trabajo, al mismo tiempo que también beneficia a las empresas que contratan a personas inscritas como demandantes de empleo en el SCE, de acuerdo con los requisitos exigidos en la normativa reguladora del correspondiente programa, y su convocatoria respectiva:

- ▶ PROGRAMA “CONCILIA”: tiene como objetivo favorecer la incorporación al mercado laboral de personas demandantes de empleo que tienen a su cargo hijos menores de tres años.

- ▶ PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”: tiene por objeto promover la movilidad laboral entre islas de los desempleados inscritos como demandantes de empleo, mediante la concesión de subvenciones para sufragar los gastos de transporte y/o alquiler de vivienda.
- ▶ Convocatoria de ayudas destinadas a personas o empresas que, después de un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) aprobado como consecuencia de la crisis derivada del COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por este, en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían antes del ERTE.

En este sentido, y en línea de continuidad con el “*Estudio de Análisis de los Programas de Incentivos a la Contratación*” realizado por la CCE en el marco del programa de “Actuaciones en Materia de Políticas Activas de Empleo”, con el presente estudio se pretende ampliar el marco de análisis evaluativo de los incentivos a la contratación en Canarias centrándonos en otros instrumentos como el programa “CONCILIA”, el programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO” y la Convocatoria de ayudas destinadas a personas o empresas que, después de un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE), con el fin de mejorar los procesos de evaluación y reformulación de los programas de incentivos a la contratación en el marco de las Políticas Activas de Empleo.

A pesar de los esfuerzos y recursos destinados a incentivar la contratación, los resultados muestran un nivel de utilización muy bajo por parte de las empresas, en particular las Pymes. Según se ha podido analizar, en buena parte de los supuestos la falta de información tiene como consecuencia directa que los potenciales beneficiarios de estas políticas, tanto trabajadores como empresas, no hagan uso de estos recursos y ello lleva a que los resultados de estas medidas no siempre alcancen los objetivos fijados. No en vano, muchas de las convocatorias públicas de estos incentivos no consiguen cubrir el total de fondos asignados.

Pero más allá de todos estos esfuerzos ¿sabemos cuál es el resultado o impacto real de estos incentivos?, ¿sabemos cuál está siendo su aportación efectiva en la mejora del empleo y la competitividad de las empresas? y, sobre todo, ¿se están configurando una serie de incentivos que realmente resulten útiles y necesarios para las pymes, o, por el contrario, se están invirtiendo esfuerzos en una dirección que quizá no sea la más idónea? Y, de ser así, ¿existe alguna forma de que podamos saberlo?

Con el fin de dar respuesta a estas preguntas, el estudio se ha abordado desde dos perspectivas distintas pero complementarias entre sí, a través de un análisis cuantitativo de la ejecución de los programas y de sus efectos (resultados e impactos) a partir de técnicas de análisis estadístico y, por otra parte, un análisis de carácter cualitativo que busca conocer la percepción, opiniones y comportamientos de las empresas y otros agentes implicados en relación con el diseño y desarrollo de estos programas de incentivos a la contratación.

Ambos enfoques pretenden dar respuesta a una cuestión clave: si estos programas constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo estable, contribuyen a mejorar el acceso al empleo en los colectivos de difícil empleabilidad y responden a las necesidades de contratación de las empresas canarias.

A partir del análisis realizado de la utilidad, eficacia y satisfacción percibida en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes se han extraído un conjunto de conclusiones, y a partir de éstas, se plantean propuestas o recomendaciones para la implantación y desarrollo

de líneas de actuación y medidas destinadas a promover de una manera más efectiva el conocimiento, acceso y utilización por parte de las empresas de los programas de incentivos a la contratación, cuyo objetivo es contribuir a la mejora de este instrumento de fomento del empleo y competitividad de las empresas canarias y de inserción de colectivos de personas desempleadas.

En conclusión, en la CCE estamos convencidos de que este estudio supone una apuesta por fomentar la función y las iniciativas de evaluación de las políticas activas de empleo (PAE) como instrumentos claves para promover la mejora en su diseño, planificación, elaboración, coordinación y ejecución de estas.

Finalmente, agradecer el interés y la colaboración activa y responsable de todas las empresas, instituciones, organismos públicos, organizaciones y entidades que han participado en este estudio. En la CCE estamos convencidos de que sus opiniones y aportaciones han contribuido a mejorar la calidad de los resultados y ponen de manifiesto el compromiso y firme voluntad de todos los agentes implicados, de manera directa o indirecta, en el diseño y desarrollo de las políticas activas de empleo, por garantizar una eficiente planificación, gestión y control de los programas de incentivos a la contratación como instrumento relevante en el marco de las Políticas Activas de Empleo en Canarias.

II.

Objetivos del estudio

2.1. Objetivos generales

2.2. Objetivos específicos



Objetivos del estudio

2.1. Objetivos generales

El estudio pretende como objetivo fundamental evaluar la utilidad, eficacia y satisfacción percibida en relación con los programas de incentivos a la contratación: "CONCILIA", "MOVILIDAD X EL EMPLEO" y la convocatoria de ayudas destinadas a personas o empresas que, después de un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) aprobado como consecuencia del COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por este, en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían antes del ERTE, para obtener un mapa general de los Programas de Incentivos a la Contratación con los resultados obtenidos en el estudio del año 2020, en orden a extraer un conjunto de conclusiones y a partir de éstas proponer al SCE un modelo de criterios adecuados a tener en cuenta para el diseño de los programas de incentivos a la contratación que se diseñen en el marco de las PAE.

Para ello el estudio ha tratado de recabar información actualizada y fiable acerca del nivel de conocimiento y utilización de estos programas de incentivos por parte de las empresas canarias y por los grupos de población desempleada potencialmente beneficiarios, haciendo una valoración de la satisfacción general y su impacto en los perfiles de contratación.

Asimismo, se ha tratado de detectar la existencia de posibles frenos o barreras que estén impidiendo el acceso a estas ayudas y se ha recopilado recomendaciones de mejora que sugieren los agentes implicados, en orden a evaluar si estos programas constituyen realmente un instrumento eficaz para la generación de empleo, contribuyen a mejorar el acceso al empleo en los colectivos de difícil empleabilidad y responden a las necesidades de contratación de las empresas.

2.2. Objetivos específicos

- Realizar la caracterización de los programas de incentivos a la contratación objeto de estudio a partir del análisis y sistematización de fuentes de información secundarias relativas al marco normativo y datos estadísticos de ejecución de los programas.

- ▶ Diseñar e implementar el modelo metodológico para la realización de la evaluación de la eficacia, eficiencia y resultados de los programas de incentivos a la contratación.
- ▶ Valoración de la satisfacción de todos los implicados en el desarrollo de dichos programas.
- ▶ Evaluación de impacto de los destinatarios de los programas: evaluación de la mejora de empleabilidad y competitividad de las empresas.
- ▶ Proponer un conjunto de criterios a tener en cuenta por el SCE en el diseño de este tipo de Programas de Incentivos a la Contratación para mejorar su uso, eficacia e impacto en las empresas: criterios de diseño, de gestión, evaluación, etc.



Metodología del estudio

3.1. **Ámbito del estudio**

3.2. **Planteamiento metodológico**

3.3. **Ámbitos de análisis**



Metodología del estudio

3.1. Ámbito del estudio

- ▶ **Ámbito Territorial:** Comunidad Autónoma de Canarias.
- ▶ **Ámbito Temporal:** El estudio se ha realizado en los meses de enero a mayo de 2021, si bien la información de fuentes estadísticas oficiales aborda los periodos de ejecución de las convocatorias de incentivos a la contratación correspondientes a los ejercicios 2018, 2019 y 2020.
- ▶ **Ámbito material:** En este informe se aborda el análisis evaluativo de los siguientes programas de incentivos a la contratación desarrollados por el Servicio Canario de Empleo (SCE) en el marco de las políticas activas de empleo en cuanto a la evaluación de la calidad, eficacia e impacto de los programas, de acuerdo con los requisitos exigidos en la normativa reguladora del programa correspondiente y su convocatoria:
 - PROGRAMA “CONCILIA”: tiene como objetivo favorecer la incorporación al mercado laboral de personas demandantes de empleo que tienen a su cargo hijos menores de tres años.
 - PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”: tiene por objeto promover la movilidad laboral entre islas de los desempleados inscritos como demandantes de empleo, mediante la concesión de subvenciones para sufragar los gastos de transporte y/o alquiler de vivienda.
 - Convocatoria de ayudas destinadas a personas o empresas que, después de un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE) aprobado como consecuencia del coronavirus COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por este, en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían antes del ERTE.

3.2. Planteamiento metodológico.

Para dar cumplimiento a los objetivos previstos en el estudio se ha recurrido a la aplicación complementaria y un modelo de triangulación de diferentes técnicas de investigación de carácter documental, cuantitativa y cualitativa que aporten mayor productividad y fiabilidad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización necesaria de las claves de comprensión del funcionamiento, utilidad percibida, resultados e impacto en el empleo de los programas de incentivos a la contratación.

- ▶ **Investigación documental:** Se ha desarrollado una fase de recopilación de fuentes estadísticas y documentales con el objetivo de recabar y organizar la información documental (informes, datos estadísticos, etc.) acerca de la ejecución de los programas y además apoyar el diseño de la investigación primaria, con referentes que ayuden a determinar los campos y variables de estudio.

Se ha sometido a revisión la selección preliminar de fuentes documentales realizada por el equipo técnico, estableciendo la pertinencia de cada una de ellas, así como valorando aportaciones de otras entidades colaboradoras en el estudio.

En particular, se ha procedido a analizar la información de las diferentes convocatorias y resoluciones de los programas objeto de estudio relativa a las características de diseño y gestión, así como la ejecución físico-financiera de los programas:

- A. Número y perfil empresas o personas beneficiarias. Distribución por islas, nivel estudios, género, etc.
- B. Tipos de ayudas concedidas.
- C. Nivel de cobertura del presupuesto asignado en cada convocatoria.

Bajo estos descriptores para estructurar las fuentes documentales, se ha procedido a la revisión, tratamiento y sistematización de la información relativa a los incentivos a la contratación y las ayudas a la conciliación y la movilidad laboral que ha sido objeto de estudio.

- ▶ **Investigación cualitativa:** Entrevistas en profundidad. La finalidad de esta investigación cualitativa ha sido complementar los resultados cuantitativos e información secundaria, con relación al análisis de los factores estructurales y coyunturales que inciden en el funcionamiento y resultados de los programas de incentivos a la contratación, las carencias y necesidades de las empresas y expectativas de otros agentes clave en la dinamización del mercado laboral a nivel sectorial e insular.

En este sentido, la realización de las entrevistas en profundidad a los diferentes segmentos de opinión considerados de interés ha permitido:

- Conocer la valoración que tienen los agentes implicados de estos incentivos y su grado de satisfacción.

- Profundizar en la visión y percepción, de otros agentes implicados y de personas expertas en la materia respecto al valor, función y utilidad de los programas de incentivos a la contratación como instrumento de apoyo a la creación de empleo y a la inserción de colectivos específicos.
- Recabar opinión respecto de la situación a nivel regional, analizar las barreras y dificultades y el nivel de la implantación de los programas de incentivos a la contratación.
- Recabar recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial de creación de empleo de los programas de incentivos a la contratación, además, esta investigación cualitativa ha permitido identificar en ideas, acciones y medios para mejorar las prácticas de diseño, gestión y evaluación de estos instrumentos de apoyo a la contratación en el marco de las políticas activas de empleo.

La investigación cualitativa se ha estructurado en torno a los siguientes ejes de investigación y análisis en relación con las temáticas consideradas clave para abordar la situación del tratamiento y sobre todo la eficacia, eficiencia e impacto de estos programas:

- Valoración de percepción general, conocimiento y utilización de los programas de incentivos a la contratación.
- Caracterización del empleo que las empresas aplican de los programas de incentivos a la contratación.
- Valoración de la utilidad, eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación objeto de estudio, en relación con los programas de ayudas a la contratación vigentes.
- Propuestas para mejorar el uso de los programas de incentivos a la contratación.

En cuanto a la selección de **informantes clave** que han colaborado en la fase de prospección mediante entrevistas en profundidad, se han establecido una serie de especificaciones necesarias en cuanto a segmentos de opinión relevantes y perfiles que se han tenido en cuenta para garantizar la calidad y pertinencia de la información a recabar para dar cumplimiento a los objetivos del proyecto.

Se han realizado **13 entrevistas** a diferentes informantes clave:

- **Entidades de la red público-privada que prestan servicios de apoyo a empresas y personas en gestión de incentivos a la contratación** (Agencias de Desarrollo Local, Agencias de Colocación, Servicios de apoyo al empleo de Universidades, SIE's, Organizaciones empresariales, etc.).
- **Asesorías y gestorías.**
- **Expertos académicos y profesionales en materia de empleo y mercado laboral.**

3.3. **Ámbito de análisis**

3.3.1. **Conocimiento y utilización de los programas de incentivos a la contratación**

- A. Nivel de conocimiento y utilización por parte de las empresas y los trabajadores/as de los programas:
 - Diferencias por tamaño de empresas.
 - Diferencias a nivel territorial/insular
- B. Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación.
- C. Motivos por los que consideran que las personas o empresas utilizan estas ayudas
 - Adecuación de los programas a las necesidades de producción y contratación de empresas y de apoyo al empleo de las personas demandantes de empleo.
 - Compatibilizar prioridad de necesidades de contratación y reducción de costes laborales.
 - Reputación que tienen estos programas.
 - Visibilidad que tienen estos programas.
 - Utilidad que aporta a las empresas y a las personas demandantes de empleo.

3.3.2. **Valoración de la utilidad, eficacia e impacto de los programas de incentivos a la contratación**

- A. Valoración de la utilidad, eficacia e impacto en relación con los programas de incentivos a la contratación.
 - Diseño de la ayuda (objetivos, colectivos, requisitos de acceso).
 - Eficacia y utilidad para las empresas (adecuación a las necesidades de las empresas) y para las personas demandantes de empleo (apoyo a la inserción, mejora de la conciliación laboral y movilidad en el empleo).
 - Aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad).
 - Impacto en la mejora de las políticas de selección y contratación de las empresas, en la creación de empleo y en la incentivación de la contratación.

B. Valoración de las dimensiones de los programas de incentivos a la contratación.

- Visibilidad de las ayudas.
- Normativa reguladora.
- Objetivos y beneficiarios de la ayuda.
- Requisitos de acceso al programa: plazos de tramitación.
- Cobertura de las necesidades de inserción.
- Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas.
- Dotación presupuestaria.
- Documentación para presentar para concesión.
- Cuantía de las ayudas.
- Criterios de valoración y baremación.
- Modalidades de pago de la ayuda.
- Utilidad del Programa.

3.3.3. Propuestas para mejorar el diseño e impacto de los programas de incentivos a la contratación

Medidas y/o recomendaciones para la implantación y desarrollo de líneas de actuación encaminadas a promover de una manera más efectiva el conocimiento, acceso y utilización de los programas de incentivos a la contratación por parte de las empresas y las personas demandantes de empleo.

IV.

Breve descripción de los programas de incentivos a la contratación

4.1. Programa "CONCILIA"

4.2. Programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO"

4.3. Programa de subvenciones destinadas a las personas o empresas que, después de un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE), aprobado como consecuencia del COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por este en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían con carácter previo.

IV.

Breve descripción de los programas de incentivos a la contratación

4.1. Programa “CONCILIA”

El Programa “CONCILIA” tiene como objetivo hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, favoreciendo la incorporación al mercado laboral de las personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo que tienen hijos a su cargo menores de tres años. De este modo, se establece una subvención que pretende ayudar a sufragar parte de los gastos generados por los hijos menores de tres años en Centros de Educación Infantil, para padres y madres trabajadores/as, a objeto de favorecer la compatibilidad entre su trabajo, y el cuidado de sus hijos.

Por tanto, este programa tiene como fin principal facilitar la contratación laboral, minorar los índices de desempleo y la desigualdad, estableciendo mecanismos que eliminen uno de los principales obstáculos con los que tradicionalmente se encuentran las personas trabajadoras con hijos menores a su cargo: la dificultad de costear el cuidado de sus hijos mientras se encuentra desempeñando su actividad laboral. Es esta una medida a todas luces necesaria y con la que, al mismo tiempo, se estima se contribuirá a incrementar la productividad y la competitividad de los Centros de Educación Infantil indirectamente afectados.

Entre los requisitos de los beneficiarios, resulta necesario que en el momento de ser contratado, el interesado deberá estar inscrito en el Servicio Canario de Empleo (SCE) como demandante de empleo en situación de desempleo con una inscripción de, al menos, un mes en los últimos tres meses, salvo que sean trabajadores con discapacidad reconocida, igual o superior al 33% o Víctimas de violencia de género y no haber obtenido otra ayuda para el mismo fin o, en caso contrario, presentar certificado de su cuantía.

Con respecto a la cuantía de la subvención, esta será coincidente con el importe que, en concepto de gasto mensual, deba soportar la persona beneficiaria por tener a su hijo menor de tres años, en un centro de educación infantil, con un límite máximo mensual de 170,00 euros. Serán subvencionables los pagos de Centros de Educación Infantil (CEI), que se hubieran generado dentro del período de vigencia del correspondiente Título Nominativo “Concilia”, establecido en la co-

rrespondiente resolución declarativa del mismo, siempre que se cumplan los requisitos exigidos, en particular, que exista un contrato laboral previo del solicitante, que reúna las exigencias consignadas en las presentes bases, y que el niño tenga menos de tres años.

No obstante, podrán sufragarse los costes de niños con edad superior a los tres años, siempre que no haya finalizado el período de tiempo de estancia obligada en el CEI, en tanto y en cuanto aún no haya comenzado el segundo ciclo de enseñanza infantil reglada.

4.2. Programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”

El fin principal en el caso del Programa de Subvenciones “MOVILIDAD X EL EMPLEO”, es promover y potenciar la movilidad laboral de los desempleados inscritos como demandantes de empleo entre las ocho Islas Canarias, mediante la concesión de una subvención que permita a los beneficiarios poder sufragar los gastos de transporte y/o alquiler de vivienda en la isla en donde haya encontrado un empleo.

Se trata, por tanto, de facilitar el acceso al empleo de los residentes en Canarias inscritos como demandantes de empleo y que se ven obligados a trasladar su domicilio en una isla distinta a la de su residencia habitual, con el fin de acudir a una entrevista de trabajo o aceptar una oferta de empleo. Con ello, se persigue facilitar la movilidad geográfica entre islas por motivos laborales, con el fin de favorecer y estimular la contratación estable de los trabajadores desempleados, a través de la concesión de una subvención destinada a cubrir parte de los gastos ocasionados al beneficiario como consecuencia de dicho traslado.

Los requisitos de los beneficiarios serán ser demandante de empleo, inscrito como desempleado, en cualquiera de las oficinas del Servicio Canario de Empleo, haber residido en Canarias durante los 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la entrevista laboral o del inicio del contrato, y más concretamente, en la isla desde la se va a producir el desplazamiento y no haber mantenido, durante los 6 meses previos a la concesión de la subvención, una relación laboral con la empresa contratante.

En función del tipo de subvención que se solicite, la cuantía de la subvención será como se indica a continuación:

- A. En el caso de la subvención para ayudar a sufragar los gastos de desplazamiento por asistir a una entrevista de trabajo, serán subvencionables los gastos ocasionados por el desplazamiento de ida y vuelta, hasta un máximo de 80 euros, sumados ambos desplazamientos. Solo se admitirá esta subvención si el desplazamiento responde a una oferta de trabajo firme, con la entrevista previamente concertada, y que haya sido enviada por un tutor u orientador de empleo del Servicio Canario de Empleo, o bien se trate de una oferta gestionada por agencia de colocación homologada.
- B. En el caso de subvención para ayudar a sufragar los gastos de desplazamiento por contratación laboral, serán subvencionables los gastos ocasionados por el desplazamiento solo de ida, hasta un máximo de 50 euros.

- C. Subvención destinada a sufragar los gastos ocasionados por el alquiler de vivienda en la isla donde se encuentre la oferta de trabajo, hasta un máximo de 350 euros mensuales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de periodos inferiores al mes, con un máximo de 6 meses.

4.3. Programa de subvenciones destinadas a las personas o empresas que, después de un expediente de regulación de empleo temporal (ERTE), aprobado como consecuencia del COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por este en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían con carácter previo.

El objeto de este programa consiste en conceder una subvención directa en favor de las entidades que en el momento en el que ya cuenten con las condiciones necesarias para poder reincorporar al personal afectado por un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por motivo del COVID-19, esto pueda hacerse facilitando unas condiciones contractuales superiores a las que tenían en el momento previo a entrar en vigor el expediente.

El fin último de esta medida es tratar de amortiguar los efectos negativos que está teniendo la crisis sanitaria y las medidas implantadas para hacerle frente sobre el empleo, la productividad y la actividad económica.

La persona o empresa solicitante, deberá tener su domicilio social en la Comunidad Autónoma de Canarias, o tener un establecimiento permanente en dicha Comunidad.

Debe tenerse en cuenta, en todo caso, que las subvenciones y ayudas a conceder, no serán compatibles con cualquier otra ayuda o subvención percibida con la misma finalidad, procedente de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales o internacionales, a excepción de las bonificaciones en Seguridad Social a las que pudiera tener derecho la persona o empresa beneficiaria, con arreglo a la normativa legal vigente.

Se establecen los siguientes periodos de mantenimiento de la relación laboral objeto de subvención:

- A. En el caso de contratos indefinidos, los puestos de trabajo subvencionados deberán mantenerse en la empresa al menos durante 12 meses a partir de la entrada en vigor de las mejoras contractuales que han dado lugar a la subvención concedida.
- B. En el caso de contratos temporales, los puestos de trabajo subvencionados deberán mantenerse en la empresa al menos durante 6 meses, a partir de la entrada en vigor de las mejoras contractuales que han dado lugar a la subvención concedida.

Durante estos periodos, los contratos subvencionados deberán mantener las mismas condiciones contractuales (tipo de contrato y/o jornada laboral), que motivaron la concesión de la subvención y, en cualquier caso, la alteración de dichas condiciones no podrá significar una cuantía de subvención inferior, de haberse manifestado en el momento de la solicitud y concesión de la misma.

La acreditación de este extremo se llevará a cabo de oficio por parte del SCE, a través del examen de la Vida Laboral de la Empresa, examen que podrá llevarse a cabo periódicamente, durante los periodos de permanencia estipulados y, en cualquier caso, una vez alcanzados los mismos.

En caso de causar baja la persona trabajadora subvencionada, con anterioridad a dichos plazos, deberá procederse a su sustitución, siguiendo para ello las reglas contenidas en las Bases Regulatorias del Programa para este supuesto.

Cuantías de la subvención:

Tabla 1. Cuantías a percibir programa de ayudas ERTE.

TIPO DE CONVERSIÓN DE CONTRATO	IMPORTE DE LA AYUDA A LA EMPRESA	SI CONTRATAS A UNA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO, O PERSONA CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA IGUAL O SUPERIOR AL 33%
Temporal de jornada parcial – A jornada completa	2.500,00 €	2.750,00 €
Indefinidos de jornada parcial – A jornada completa	3.500,00 €	3.850,00 €
Temporal de jornada parcial o completa – A indefinidos jornada parcial	4.000,00 €	4.400,00 €
Temporal de jornada parcial o completa – A indefinidos jornada completa	4.500,00 €	4.950,00 €

Fuente: Servicio Canario de Empleo. Bases reguladoras.

V.

Caracterización de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación

5.1. Programa "CONCILIA".

5.2. Programa "MOVILIDAD X EL EMPLEO".

5.3. Programa ayudas a favor de aquellas personas o empresas que, después de un ERTE, aprobado como consecuencia del coronavirus COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por éste, en unas condiciones contractuales superiores a la que tenían antes del ERTE.

V.

Caracterización de la ejecución de los programas de incentivos a la contratación

En este apartado se recogen los datos sobre la ejecución de los programas de incentivos a la contratación conforme a la información disponible que se ha recabado de las diferentes convocatorias y resoluciones de concesión de los programas. A partir de esta información, se ha pretendido realizar un diagnóstico sobre su grado de ejecución y los resultados obtenidos en cada una de las convocatorias con el fin último de tratar de aproximar su impacto real sobre los potenciales beneficiarios y los objetivos perseguidos.

5.1. Programa “CONCILIA”

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (PRIMER PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 2. Subvenciones programa “CONCILIA” (primer periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	13
BENEFICIARIOS	5
SOLICITUDES DENEGADAS	8
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo.	1
▶ No contestar los requerimientos.	0
▶ No presentar anexo B.	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	1
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	2
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	1
▶ Superar 3 veces el IPREM	1
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	1

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 168.750 euros

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 10.200 euros

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 158.550 euros

Como se puede observar en la primera convocatoria del programa “CONCILIA”, el nivel de solicitudes recibidas fue relativamente bajo y además se denegó la concesión a aproximadamente el 70% de las solicitudes, lo que dio como resultado un nivel de ejecución presupuestario de apenas el 7% de la partida asignada, provocando que se trasladara a la siguiente convocatoria la práctica totalidad del presupuesto.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (SEGUNDO PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 3. Subvenciones programa “CONCILIA” (segundo periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	6
BENEFICIARIOS	5
SOLICITUDES DENEGADAS	1
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	1
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 177.300 euros

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 10.200 euros

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 167.100 euros

Como vemos en la segunda convocatoria del año 2017 se mantuvo una tendencia similar en cuanto al número de solicitudes presentadas, que baja hasta 6, aunque se mantiene el mismo número de resoluciones favorables (5). Por lo tanto, la ejecución presupuestaria en términos globales es casi nula y por ende el impacto de esta convocatoria sobre la economía real apenas logró repercusión sobre los objetivos planteados.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (TERCER PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 4. Subvenciones programa “CONCILIA” (tercer periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	7
BENEFICIARIOS	4
SOLICITUDES DENEGADAS	3
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	1
▶ Contrato fuera del periodo.	1
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 185.850 euros

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 8.160 euros

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 177.690 euros

En la tercera convocatoria se mantienen los mismos parámetros de ejecución que en los casos anteriores, sin que se presente una mejora o crecimiento en el número de beneficiarios, lo que pone de relieve que el nivel de conocimiento de las personas potencialmente beneficiarias es prácticamente nulo y resalta la conveniencia de que se potencien e instrumenten acciones para mejorar la difusión entre la ciudadanía sobre la existencia de estas ayudas y como pueden los destinatarios acogerse a ellas.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (CUARTO PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 5. Subvenciones programa "CONCILIA" (cuarto periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	3
BENEFICIARIOS	1
SOLICITUDES DENEGADAS	2
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	2
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 204.600 euros

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 2.040 euros

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 202.560 euros

Los datos del cuarto periodo de la convocatoria revelan que apenas se presentaron tres solicitudes de las cuales tan solo una persona resultó beneficiaria de la subvención, lo que da muestra clara de los problemas de adecuación a las necesidades y el significativo déficit en la difusión de este programa.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (QUINTO PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 6. Subvenciones programa “CONCILIA” (quinto periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	8
BENEFICIARIOS	3
SOLICITUDES DENEGADAS	5
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	2
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	1
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	1

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 221.310 euros

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 8.160 euros

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 213.150 euros

El siguiente periodo de convocatoria presenta una cierta mejoría en los datos de solicitudes y concesiones, pero en parámetros residuales y todavía excesivamente bajos.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (SEXTO PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 7. Subvenciones programa "CONCILIA" (sexto periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	0
BENEFICIARIOS	0
SOLICITUDES DENEGADAS	0
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 231.900 euros

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 0 euros

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 231.900 euros

Este periodo de convocatoria queda desierta ante la recepción nula de solicitudes.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (SÉPTIMO PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 8. Subvenciones programa "CONCILIA" (séptimo periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	10
BENEFICIARIOS	4
SOLICITUDES DENEGADAS	6
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	4
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	1
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	1
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 231.900 euros

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 8.160 euros

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 223.740 euros

En el siguiente periodo se presentan un total 10 solicitudes, de las que se deniega el 60% por requisitos de forma. Ello implicó reducir el número de beneficiarios de esta convocatoria a apenas 4 usuarios.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (OCTAVO PERIODO CONVOCATORIA 2017)

Tabla 9. Subvenciones programa "CONCILIA" (octavo periodo convocatoria 2017)

SOLICITANTES	5
BENEFICIARIOS	0
SOLICITUDES DENEGADAS	5
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	2
▶ Contrato fuera del periodo.	3
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: No figura en la resolución

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: No figura en la resolución

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: No figura en la resolución

En el último periodo del ejercicio 2017 se presentaron 5 solicitudes, pero el número de personas beneficiarias quedó desierto debido a que todas se deniegan.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (PRIMER PERIODO CONVOCATORIA 2018)

Tabla 10. Subvenciones programa “CONCILIA” (primer periodo convocatoria 2018)

SOLICITANTES	10
BENEFICIARIOS	3
SOLICITUDES DENEGADAS	7
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	3
▶ No contestar los requerimientos	0
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	3
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	1
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 16.300 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 8.160 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 8.140 €

Como aspecto más destacable de la primera convocatoria de este programa correspondiente con el año 2018, cabe indicar que el presupuesto asignado se reduce considerablemente en comparación con las convocatorias del año anterior, con una caída de más del 90% del importe asignado en las convocatorias del ejercicio 2017.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (SEGUNDO PERIODO CONVOCATORIA 2018)

Tabla 11. Subvenciones programa "CONCILIA" (segundo periodo convocatoria 2018)

SOLICITANTES	7
BENEFICIARIOS	1
SOLICITUDES DENEGADAS	6
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	4
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	1
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 25.840 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 2.040 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 23.800 €

En esta convocatoria se deniegan casi la totalidad de las solicitudes presentadas, circunstancia que parece aconsejar que se reconsideren y revisen los requisitos exigidos para el disfrute de este programa y su adecuación a las necesidades de los beneficiarios.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (TERCER PERIODO CONVOCATORIA 2018)

Tabla 12. Subvenciones programa “CONCILIA” (tercer periodo convocatoria 2018)

SOLICITANTES	18
BENEFICIARIOS	8
SOLICITUDES DENEGADAS	10
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	4
▶ No contestar los requerimientos	2
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	1
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	1
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	1

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 40.800 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 20.400 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 20.400 €

En esta convocatoria se incrementa sensiblemente el número de solicitudes, si bien manteniéndose en parámetros inferiores a los deseados y con alto número de denegaciones, superior al 50%, por cuestiones de forma, fuera de plazo o no contestar a los requerimientos. Asimismo, el presupuesto ejecutado sigue siendo muy reducido.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (CUARTO PERIODO CONVOCATORIA 2018)

Tabla 13. Subvenciones programa "CONCILIA" (cuarto periodo convocatoria 2018)

SOLICITANTES	14
BENEFICIARIOS	4
SOLICITUDES DENEGADAS	10
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	2
▶ No contestar los requerimientos	3
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	2
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	1
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	1
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	1
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 57.800 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 8.160 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 49.640 €

Se mantiene las tendencias en cuanto a número de solicitudes, elevado porcentaje de denegaciones (no se concede ni una tercera parte) y escasa cobertura del presupuesto asignado.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (QUINTO PERIODO CONVOCATORIA 2018)

Tabla 14. Subvenciones programa “CONCILIA” (quinto periodo convocatoria 2018)

SOLICITANTES	13
BENEFICIARIOS	1
SOLICITUDES DENEGADAS	12
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	3
▶ No contestar los requerimientos	7
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	1
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 74.800 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 2.040 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 72.760 €

En esta convocatoria, cabe destacar que el número de solicitudes denegadas llega casi al 100% (de un total de 13 presentadas, se concede 1), por las mismas cuestiones formales de plazos y no contestar a los requerimientos.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (SEXTO PERIODO CONVOCATORIA 2018)

Tabla 15. Subvenciones programa "CONCILIA" (sexto periodo convocatoria 2018)

SOLICITANTES	12
BENEFICIARIOS	5
SOLICITUDES DENEGADAS	7
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	3
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	1
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0
▶ No tiene solicitado el servicio.	3
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: Desconocido

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 10.200 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: Desconocido

En esta convocatoria se reciben 12 solicitudes de las cuales se deniegan más del 60% por diversas cuestiones formales (como no contestar a requerimientos o no solicitar el servicio), lo que dado la reiteración de estos supuestos como motivo de denegación de la subvención, parece poder atisbarse que estos factores actúan como elementos limitantes de cara al acceso y disfrute de las personas interesadas en estas ayudas.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (PRIMER PERIODO CONVOCATORIA 2019)

Tabla 16. Subvenciones programa “CONCILIA” (primer periodo convocatoria 2019)

SOLICITANTES	8
BENEFICIARIOS	2
SOLICITUDES DENEGADAS	6
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	3
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	1
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	1
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	1
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 17.000 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 4.080 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 12.920 €

En la primera convocatoria correspondiente al primer periodo del ejercicio 2019 se siguen manteniendo las mismas tendencias limitantes y que parecen estar dificultando el despliegue de los beneficios de esta subvención, dándose continuidad a un bajo número de solicitudes y además de un elevado nivel de denegaciones.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (SEGUNDO PERIODO CONVOCATORIA 2019)

Tabla 17. Subvenciones programa "CONCILIA" (segundo periodo convocatoria 2019)

SOLICITANTES	12
BENEFICIARIOS	1
SOLICITUDES DENEGADAS	11
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	3
▶ No contestar los requerimientos	5
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	0
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	1
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	2
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: -

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 2.040 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 27.880 €

El nivel de solicitudes presentadas en esta convocatoria vuelve a resultar inferior a las 15 solicitudes y se vuelven a denegar además casi el 100% de las recibidas, lo que supone mantener prácticamente sin efectos los objetivos marcados por la convocatoria, a lo que se añade el consiguiente gasto de recursos.

SUBVENCIONES PROGRAMA “CONCILIA” (TERCER PERIODO CONVOCATORIA 2019)

Tabla 18. Subvenciones programa “CONCILIA” (tercer periodo convocatoria 2019)

SOLICITANTES	17
BENEFICIARIOS	4
SOLICITUDES DENEGADAS	13
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	4
▶ No contestar los requerimientos	3
▶ No presentar anexo B	1
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	2
▶ Contrato fuera del periodo.	0
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	2
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	0
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 17.000 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 8.160 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 8.840 €

En esta convocatoria se observa un leve incremento en las solicitudes presentadas, hasta contabilizar un total de 17. Sin embargo, el número de solicitudes denegadas se vuelve a situar nuevamente en casi el 80% de las solicitudes presentadas por cuestiones de plazos o no presentar una determinada documentación en el periodo de requerimiento.

SUBVENCIONES PROGRAMA "CONCILIA" (CUARTO PERIODO CONVOCATORIA 2019)

Tabla 19. Subvenciones programa "CONCILIA" (cuarto periodo convocatoria 2019)

SOLICITANTES	11
BENEFICIARIOS	3
SOLICITUDES DENEGADAS	8
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	2
▶ No presentar anexo B	0
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	2
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0
▶ Contrato fuera del periodo.	1
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	2
▶ No tiene solicitado el servicio.	0
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	0
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	0
▶ Superar 3 veces el IPREM	1
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria	0
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias	0
▶ Renuncia a la subvención	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

PRESUPUESTO TOTAL: 17.000 €

TOTAL PRESUPUESTO DE ESTE PERIODO: 4.080 €

TOTAL PRESUPUESTO, QUE SE TRASLADA AL SIGUIENTE: 12.920 €

En definitiva, en las convocatorias efectuadas en el ejercicio 2019 se mantiene el escaso número de solicitudes presentadas y elevado porcentaje de denegaciones por causas formales. Este fenómeno implica que la dotación presupuestaria asignada a las convocatorias sea apenas cubierta, replicándose las mismas circunstancias adversas ya apuntadas en las convocatorias de 2017 y de 2018, y que dificultan el cumplimiento de los fines para los que se creó este programa de ayudas.

TABLA RESUMEN CONVOCATORIAS PROGRAMA "CONCILIA" AÑOS 2017 - 2019

Tabla 20. Resumen convocatorias programa "CONCILIA" años 2017 – 2019

	2017								2018						2019				TOTAL POR AÑO			% BENEFICIARIOS Y SOLICITUDES DENEGADAS
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	1º	2º	3º	4º	5º	6º	1º	2º	3º	4º	2017	2018	2019	2017/2018/2019
SOLICITANTES	13	6	7	3	8	0	10	5	10	7	18	14	13	12	8	12	17	11	52	74	48	
BENEFICIARIOS	5	5	4	1	3	0	4	0	3	1	8	4	1	5	2	1	4	3	22	22	10	31%
SOLICITUDES DENEGADAS	8	1	3	2	5	0	6	5	7	6	10	10	12	7	6	11	13	8	30	52	38	69%
CAUSAS DENEGACIÓN:														%			MOTIVO DENEGACIÓN					
▶ Solicitud fuera de plazo.	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	4	2	3	0	0	3	4	0	1	12	7	17%
▶ No contestar los requerimientos.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2	3	7	3	3	5	3	2	0	19	13	27%
▶ No presentar anexo B.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1%
▶ No tener 1 mes dentro de los 3 últimos al inicio del contrato como demandante de empleo.	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	2	3	3	3	7%
▶ No tener el periodo mínimo de 3 meses de duración del contrato.	0	1	1	0	2	0	0	2	3	0	0	2	1	1	0	1	2	0	6	7	3	13%
▶ Contrato fuera del periodo.	0	0	1	2	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	0	1	9%
▶ El centro de educación infantil no se encuentra debidamente acreditado por la Consejería de Educación.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	2	2	0	2	7	7%
▶ No tiene solicitado el servicio.	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	4	0	5%
▶ Servicio posterior a la fecha del contrato.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0	1	2%
▶ No se ha llevado seguimiento relación laboral.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1%
▶ Superar 3 veces el IPREM.	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	3	2	2	6%
▶ Contrato anterior al primer periodo de convocatoria.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3%
▶ No está al corriente de pago de deudas tributarias.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1%
▶ Renuncia a la subvención.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1%

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria. Elaboración propia.

De la tabla resumen de la ejecución del programa “CONCILIA” podemos deducir las siguientes conclusiones:

- ▶ El nivel de solicitudes presentadas en la práctica totalidad de las convocatorias realizadas en los años 2017, 2018 y 2019 es muy reducido e insuficiente para lograr que esta subvención alcance un grado de cobertura mínimo con respecto a sus objetivos principales.
- ▶ Sumado a lo anterior, de las solicitudes presentadas cerca del 70% se deniegan por diversos motivos, si bien cabe destacar que las cuestiones formales encabezan los motivos de denegación, sobre todo debido a la presentación fuera de plazo y porque no se han contestado a los requerimientos formulados por la administración, pero también las relativas a incumplimiento de requisitos y obligaciones (no tener periodo mínimo de 3 meses, contrato fuera de periodo, etc.)
- ▶ Como consecuencia podemos afirmar que el nivel de eficacia, eficiencia e impacto de este programa ha sido muy limitado.

5.2. Programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”

SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (1º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD DESPLAZAMIENTO INTERINSULAR

Tabla 21. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(1º periodo convocatoria 2018) - modalidad desplazamiento interinsular

SOLICITANTES	1
BENEFICIARIOS	0
SOLICITUDES DENEGADAS	1
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	1
▶ Contrato inferior a 6 meses	0
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

En este primer periodo de convocatoria del año 2018 de programa “Movilidad X el empleo”, modalidad desplazamiento entre islas, la característica sin duda principal es que tan solo se presenta una solicitud y que, además, esta es denegada, debido a que no se contestan a los requerimientos.

SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (1º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD ALQUILER VIVIENDA.

Tabla 22. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(1º periodo convocatoria 2018) - modalidad alquiler vivienda.

SOLICITANTES	2
BENEFICIARIOS	0
SOLICITUDES DENEGADAS	2
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	2
▶ Contrato inferior a 6 meses	0
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

Al igual que en el caso anterior, la primera convocatoria del programa “Movilidad X el empleo” relativa a 2018 y en este caso en la modalidad de alquiler de vivienda, se replica una pauta similar, presentándose tan solo dos solicitudes y siendo ambas denegadas debido a que no se contestan a los requerimientos.

SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (2º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD DESPLAZAMIENTO INTERINSULAR.

Tabla 23. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(2º periodo convocatoria 2018) - modalidad desplazamiento interinsular.

SOLICITANTES	8
BENEFICIARIOS	0
SOLICITUDES DENEGADAS	8
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	5
▶ Contrato inferior a 6 meses	3
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

En el segundo periodo de convocatoria del año 2018 de programa “Movilidad X el empleo”, modalidad desplazamiento entre islas, se incrementan las solicitudes hasta un total de 8, si bien son todas denegadas, debido a que en 5 de ellas no se contestan a los requerimientos y en los tres casos restantes el contrato laboral presentado es inferior a los 6 meses.

**SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(2º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD ALQUILER VIVIENDA.**

Tabla 24. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (2º periodo convocatoria 2018) - modalidad alquiler vivienda.

SOLICITANTES	6
BENEFICIARIOS	0
SOLICITUDES DENEGADAS	6
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo.	0
▶ No contestar los requerimientos.	6
▶ Contrato inferior a 6 meses.	0
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias.	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

De manera similar, en el segundo periodo de convocatoria del año 2018 del programa “Movilidad X el empleo”, modalidad alquiler de vivienda, también se incrementan las solicitudes hasta un total de 6 y son todas denegadas, debido en todos los casos a que los solicitantes no contestan a los requerimientos.

SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (3º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD DESPLAZAMIENTO INTERINSULAR.

Tabla 25. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(3º periodo convocatoria 2018) - modalidad desplazamiento interinsular.

SOLICITANTES	14
BENEFICIARIOS	3
SOLICITUDES DENEGADAS	11
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo.	0
▶ No contestar los requerimientos.	10
▶ Contrato inferior a 6 meses.	1
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias.	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

Las solicitudes en el tercer periodo de la convocatoria del año 2018 del programa “Movilidad X el empleo”, modalidad desplazamiento interinsular, se incrementan hasta un total de 14 pero tan solo se conceden 3, recogándose como motivo generalizado de la denegación no haber contestado a los requerimientos.

SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (3º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD ALQUILER VIVIENDA.

Tabla 26. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(3º periodo convocatoria 2018) - modalidad alquiler vivienda.

SOLICITANTES	13
BENEFICIARIOS	4
SOLICITUDES DENEGADAS	9
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo.	0
▶ No contestar los requerimientos.	7
▶ Contrato inferior a 6 meses.	1
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	1
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

En el caso del tercer periodo de la convocatoria del año 2018 del programa “Movilidad X el empleo”, destinada al alquiler de vivienda, también se incrementan las solicitudes hasta un total de 13 pero apenas se conceden 4, siendo en estos casos como motivo de la denegación no haber contestado a los requerimientos en 7 supuestos, 1 debido que el contrato laboral era inferior a 6 meses y por último que el solicitante de la subvención no estaba inscrito como demandante de empleo.

**SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(4º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD DESPLAZAMIENTO
INTERINSULAR.**

Tabla 27. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (4º periodo convocatoria 2018) - modalidad desplazamiento interinsular.

SOLICITANTES	13
BENEFICIARIOS	3
SOLICITUDES DENEGADAS	10
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	10
▶ Contrato inferior a 6 meses	0
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

En el cuarto periodo de la convocatoria del año 2018 del programa “Movilidad X el empleo”, se mantiene la misma dinámica de solicitudes y denegaciones, presentándose un total de 13 y concediéndose únicamente 3 subvenciones para el desplazamiento entre islas. En todos los casos el motivo de la denegación es no haber contestado a los requerimientos de la Administración.

**SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(4º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD ALQUILER VIVIENDA.**

Tabla 28. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (4º periodo convocatoria 2018) - modalidad alquiler vivienda.

SOLICITANTES	8
BENEFICIARIOS	3
SOLICITUDES DENEGADAS	5
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	4
▶ Contrato inferior a 6 meses	0
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	1
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

En el cuarto periodo de la convocatoria del año 2018 del programa “Movilidad X el empleo” para el alquiler de una vivienda en la isla de destino, también se mantiene la misma dinámica de solicitudes y denegaciones, presentándose en este caso un total de 8 y concediéndose 3 subvenciones.

**SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(5º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD DESPLAZAMIENTO
INTERINSULAR.**

Tabla 29. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO” (5º periodo convocatoria 2018) - modalidad desplazamiento interinsular.

SOLICITANTES	15
BENEFICIARIOS	2
SOLICITUDES DENEGADAS	13
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	1
▶ No contestar los requerimientos	11
▶ Contrato inferior a 6 meses	0
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	0
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	1

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

En la quinta convocatoria del programa, se presentan 15 solicitudes de subvención y se deniegan 13, debido a no contestar requerimientos en 11 supuestos, haber presentado la solicitud fuera de plazo en uno y no haber residido en Canarias los seis meses anteriores a la solicitud en el último supuesto.

**SUBVENCIONES PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(5º PERIODO CONVOCATORIA 2018) - MODALIDAD ALQUILER VIVIENDA.**

Tabla 30. Subvenciones programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”
(5º periodo convocatoria 2018) - modalidad alquiler vivienda.

SOLICITANTES	9
BENEFICIARIOS	0
SOLICITUDES DENEGADAS	9
CAUSAS DENEGACIÓN:	
▶ Solicitud fuera de plazo	0
▶ No contestar los requerimientos	8
▶ Contrato inferior a 6 meses	0
▶ Estar inscrito como demandante de empleo.	1
▶ Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud.	0
▶ Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias	0

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

En este último caso, se presentan 9 solicitudes de subvención que serán denegadas en su totalidad por lo que la convocatoria queda desierta.

**TABLA RESUMEN PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”.
CONVOCATORIA 2018/2019**

 Tabla 31. Tabla resumen programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO”.
Convocatoria 2018/2019

2018/2019												
	1º PERIODO		2º PERIODO		3º PERIODO		4º PERIODO		5º PERIODO		TOTAL	% BENEFICIARIOS Y SOLICITUDES DENEGADAS
	Desplaz.	Alquiler	Desplaz.	Alquiler	Desplaz.	Alquiler	Desplaz.	Alquiler	Desplaz.	Alquiler		
SOLICITANTES	1	2	8	6	14	13	13	8	15	9	89	
BENEFICIARIOS	0	0	0	0	3	4	3	3	2	0	15	17%
SOLICITUDES DENEGADAS	1	2	8	6	11	9	10	5	13	9	74	83%
CAUSAS DENEGACIÓN												% MOTIVOS DENEGACIÓN
Solicitud fuera de plazo.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1%
No contestar los requerimientos.	1	2	5	6	10	7	10	4	11	8	64	87%
Contrato inferior a 6 meses.	0	0	3	0	1	1	0	0	0	0	5	7%
Estar inscrito/a como demandante de empleo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	3%
Transcurren más de 3 meses entre contratación y solicitud	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1%
Haber residido los 6 meses anteriores en Canarias.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1%

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria. Elaboración propia.

De la tabla resumen de la ejecución del programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO” se deducen las siguientes conclusiones:

- ▶ El nivel de solicitudes presentadas en las diferentes convocatorias es muy escaso.
- ▶ De las solicitudes presentadas el 83% resultan denegadas, en la mayoría de los casos porque no se han contestado a los requerimientos (casi el 90% de las solicitudes denegadas) formulados por la Administración.
- ▶ Como consecuencia parece poder afirmarse que el impacto de este programa ha sido muy limitado o prácticamente nulo con respecto de los fines perseguidos.

5.3. Programa ayudas a favor de aquellas personas o empresas que, después de un ERTE, aprobado como consecuencia del coronavirus COVID-19, restituyan a la plantilla afectada por éste, en unas condiciones contractuales superiores a la que tenían antes del ERTE.

SUBVENCIÓN A LAS PERSONAS O EMPRESAS QUE DESPUÉS DEL ERTE RESTITUYAN A LA PLANTILLA EN UNAS CONDICIONES CONTRACTUALES SUPERIORES A LAS QUE TENÍAN CON CARÁCTER PREVIO. (CONVOCATORIA AGOSTO-OCTUBRE 2020)

Tabla 32. Subvención a las personas o empresas que después del ERTE restituyan a la plantilla en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían con carácter previo (convocatoria agosto-octubre 2020)

Nº EMPRESAS PRESENTAN SOLICITUDES	48
Nº EMPRESAS SOLICITUDES CONCEDIDAS	5
Nº EMPRESAS SOLICITUDES DENEGADAS	44
Nº TRABAJADORES A SUBVENCIONAR	69
Nº TRABAJADORES AFECTADOS/SUBVENCIONADOS	8
Nº TRABAJADORES SUBVENCIONES DENEGADAS	61
CAUSAS DE LA DENEGACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> ▶ La totalidad de las solicitudes se encuentran denegadas por INCUMPLIMIENTO al no restituir a los trabajadores/as con unas condiciones contractuales superiores a las que tenían en el momento previo a la declararse el ERTE. 	

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

IMPORTE TOTAL CONCEDIDO: 29.000 euros

CONSIGNACIÓN PRESUPUESTO: 1.000.000 euros

SUBVENCIÓN A LAS PERSONAS O EMPRESAS QUE DESPUÉS DEL ERTE RESTITUYAN A LA PLANTILLA EN UNAS CONDICIONES CONTRACTUALES SUPERIORES A LAS QUE TENÍAN CON CARÁCTER PREVIO. (CONVOCATORIA DICIEMBRE 2020 - ENERO 2021)

Tabla 33. Subvención a las personas o empresas que después del ERTE restituyan a la plantilla en unas condiciones contractuales superiores a las que tenían con carácter previo (convocatoria diciembre 2020 – enero 2021)

Nº EMPRESAS PRESENTAN SOLICITUDES	4
Nº EMPRESAS SOLICITUDES CONCEDIDAS	1
Nº EMPRESAS SOLICITUDES DENEGADAS	3
Nº TRABAJADORES A SUBVENCIONAR	13
Nº TRABAJADORES AFECTADOS/SUBVENCIONADOS	2
Nº TRABAJADORES SUBVENCIONES DENEGADAS	11
CAUSAS DE LA DENEGACIÓN:	
▶ No se han subsanado las deficiencias o incumplimientos.	5
▶ No atender requerimientos.	11
▶ La totalidad de las solicitudes se encuentran denegadas por INCUMPLIMIENTO al no restituir a los trabajadores/as con unas condiciones contractuales superiores a las que tenían en el momento previo a la declararse el ERTE.	11
▶ Solicitud fuera de plazo.	11

Fuente: Boletín Oficial de Canarias. Resolución de la convocatoria.

IMPORTE TOTAL CONCEDIDO: 9.000 euros

CONSIGNACIÓN PRESUPUESTO: 1.000.000 euros

De los datos de ejecución del programa en los ejercicios 2020 y la resolución de la convocatoria de marzo del año 2021 podemos destacar las siguientes consideraciones:

- ▶ Se presenta un muy bajo número de solicitudes, lo que parece apuntar a la falta de difusión y quizás también la falta de adecuación de los objetivos y requisitos y obligaciones o compromisos diseñados en este programa respecto a la realidad de la actividad empresarial y el mercado laboral en el contexto actual de la crisis sanitaria y económica.
- ▶ Además destacar el elevado nivel de **solicitudes denegadas** que supera el 90% en todos los casos por el mismo motivo no restituir a los trabajadores/as con unas condiciones contractuales superiores a las que tenían en el momento previo a la declararse el ERTE, lo cual consideramos que debe evaluarse por parte de la administración en el contexto de enorme incertidumbre que todavía existe en la actividad económica y empresarial en cuanto a plantear un periodo de tiempo para proceder a realizar la adaptación y mejora de los contratos aunque se limite la ayuda al periodo a partir del cual se formalice el cambio contractual.

Como resultado del bajo nivel de ejecución físico-financiera de la convocatoria la eficacia, eficiencia del gasto y el impacto en la consecución de los objetivos previstos es muy limitada.

VI.

Evaluación de los programas por los actores del mercado laboral

6.1. Análisis y valoración de conocimiento y utilización de los programas.

6.2. Análisis y valoración de utilidad e impacto de los programas.

6.3. Recomendaciones y propuestas de mejora.

VI.

Evaluación de los programas por los actores del mercado laboral

En este apartado se exponen las principales ideas, reflexiones y aportaciones planteadas por los diferentes actores implicados en la dinamización del mercado laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo, además de las personas expertas en la materia que han participado en la fase cualitativa de entrevistas.

En concreto, se resume y analiza las valoraciones realizadas por:

- ▶ Entidades colaboradoras del SCE que prestan servicios de apoyo a empresas y personas en búsqueda de empleo.
- ▶ Asesorías y gestorías que prestan servicios a las empresas en particular las Pymes en materia de contratación.
- ▶ Personas expertas en la materia del ámbito académico y/o profesional.

6.1. Análisis y valoración de conocimiento y utilización de los programas.

6.1.1. Valoración de las entidades colaboradoras del SCE que prestan servicios de apoyo a empresas y personas en búsqueda de empleo

A. Valoración general de los programas de incentivos a la contratación

En primer lugar, se debe destacar que la percepción general y compartida entre las entidades e instituciones que prestan apoyo a empresas y trabajadores en la dinamización del empleo es positiva en lo que atañe a la **necesidad de que la Administración Pública ponga a disposición de la ciudadanía programas de incentivos a la contratación** y que consideran se debieran continuar y potenciar más de cara al futuro.

Según las encuestas realizadas, la mayoría de las entidades consultadas muestran un mayor conocimiento de los programas más tradicionales que desarrolla el SCE, como es el caso de los programas Contratación de personas que posean un certificado de profesionalidad. CERTIFICATE, Contratación de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. INCENTÍVATE y Contratación de parados de larga duración. RETORNO AL EMPLEO.

Si embargo, las entidades consultadas coinciden en destacar que el nivel de conocimiento por parte de los potenciales beneficiarios sobre los programas Concilia, Movilidad x el empleo y Ayudas a la restitución de trabajadores en ERTE, resulta mucho más escaso y en algunos casos prácticamente nulos.

Esta circunstancia, que se alinea con el análisis anteriormente expuesto, podría estar minorando de una manera muy significativa la efectividad de los programas, reduciendo su potencial efecto para la mejora de la contratación y la empleabilidad en las Islas, a lo que sumaría también el déficit de conocimientos de las herramientas de gobierno electrónico a disposición de las Pymes pero, sobre todo, de una parte bastante significativa de los colectivos de personas desempleadas.

“Aunque la tramitación electrónica ha supuesto un gran avance para las personas más jóvenes, servicios como los PRODAEs son muy necesarios para la mayor parte de los solicitantes de ayudas porque suelen ser parados de larga duración con bajos conocimientos informáticos”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

En cuanto al programa de ayudas a la reincorporación de trabajadores afectados por un ERTE, los resultados obtenidos ponen de relieve que muchas de las empresas que han acudido en busca de asesoramiento y obtener mayor información sobre sus contenidos para poderse acoger al incentivo, han desistido tras serles informado de los requisitos para hacerlo, especialmente en cuanto a la permanencia de contratación:

“Nadie fija a sus empleados durante 6 meses o 1 año con mejores condiciones que las que tenía antes del Covid, teniendo en cuenta que no tienen ni idea de cómo estará la situación pocos días o semanas después”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

En cualquier caso, resulta unánime la importancia que tienen los incentivos a la contratación en cuanto a su finalidad y potencial utilidad para la creación de empleo y el apoyo a la inserción de colectivos de personas desempleadas que tienen más dificultades de acceso al mercado laboral, si bien, al mismo tiempo también resulta unánime la opinión de que no se está consiguiendo desplegar todo el potencial de los instrumentos.

“En general se tratan de programas relativamente buenos y necesarios, pero no llegan a alcanzar todo su potencial, y se quedan poco más que rasgando la superficie.”

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“La valoración que hago de ellos es que son herramientas que favorecen la incorporación al mundo laboral de estos colectivos frente a otros ante una misma oferta de trabajo, incentivando a las empresas que los contraten. Desconozco el grado de participación de las empre-

sas ante estos incentivos, si informamos a los/as desempleados/as que reflejen en sus Curriculum que tienen o certificado digital, que están inscritos en SNG] o que son parados de larga duración.”

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“Mi valoración general es positiva de estos programas de incentivos a la contratación ya que considero que son programas necesarios y que funcionan en gran medida, aunque podrían hacerlo mucho más...”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“Son mecanismos buenos pero los asesores de las empresas son los que deben orientar”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

B. Conocimiento y nivel de información de los programas de incentivos a la contratación del SCE objeto de análisis.

Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación.

Los resultados de la valoración realizada por las entidades de apoyo a empresas y personas desempleadas se recogen en los porcentajes de respuesta obtenidos en la siguiente tabla:

Tabla 34. Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación. Valoración entidades colaboradoras del SCE.

MOTIVOS	PROGRAMA CONCILIA	PROGRAMA MOVILIDAD X EL EMPLEO	AYUDAS POR MEJORAS CONTRACTUALES DESPUÉS DEL ERTE
Falta información/conocimiento/difusión	100%	100%	100%
Requisitos acceso a la ayuda		33,3%	33,3%
Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la tramitación	66,6%	66,6%	66,6%
Criterios de valoración y baremación			
Plazos de presentación, tramitación y resolución	66,6%	66,6%	33,3%
No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa y de apoyo al empleo de los trabajadores			66,6%
Cuantía de la ayuda	66,6%	66,6%	33,3%
Otros (especificar):			

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas en profundidad realizadas

Como se puede observar, los motivos que se destacan de manera mayoritaria por las entidades consultadas y que pudieran estar explicando el limitado uso que hacen las empresas y las personas potencialmente beneficiarias de los programas de incentivos a la contratación son:

- **La Falta información/conocimiento/difusión.** Se considera que la gran mayoría de las empresas y las personas que buscan empleo desconoce totalmente la existencia de estos programas.
- **Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la tramitación.** Desde la perspectiva de las Pymes o de las personas desempleadas se considera que, si bien, el avance en la tramitación on-line de estos programas ha traído aparejado una mejora en el proceso de tramitación, al mismo tiempo ha creado una nueva problemática que es el ensanchamiento de la brecha digital entre las empresas y las personas que no tienen conocimientos ni cultura digital. Por otra parte, en la valoración de la complejidad y la elevada carga burocrática los expertos consultados indican percibir una falta de comunicación y transparencia al respecto de la trazabilidad del expediente de la ayuda durante todo el proceso que no permite conocer la situación del mismo, ni solicitar asesoramiento o realizar consultas.
- **Plazos de presentación, tramitación y resolución.** La valoración de este motivo como factor restrictivo para una mayor y mejor utilización por parte de las empresas y personas desempleadas se puede incardinar a dos aspectos: de una parte, el excesivo número de convocatorias anuales con el que funcionan estos programas, y por otra parte, la elevada tardanza en conocerse el resultado final de la resolución, que no responden a la necesaria agilidad que requieren las empresas en la dinámica de contratación.
- En cuanto las cuantías asignadas en la convocatoria, en la amplia mayoría de los casos se considera que su importe es insuficiente en el caso de los Programas Concilia y en el programa de Movilidad por el empleo, ello a pesar de la escasa ejecución que se está obteniendo.

C. Valoración del proceso que sigue la administración laboral para el diseño y desarrollo de los programas de incentivos a la contratación y el rol que tienen o debería tener los agentes sociales en el diseño, gestión y evaluación de los programas de incentivos a la contratación.

Atendiendo a la información recabada, existe una percepción unánime entre las entidades consultadas sobre el amplio desconocimiento del proceso que se lleva a cabo para diseñar desde el SCE los programas de incentivos a la contratación; considerándose que no se establece un proceso adecuado de información, comunicación y consulta con los agentes sociales más representativos ni con las entidades que colaboran en la dinamización del mercado laboral, por lo que se plantea la necesidad de activar y ampliar la participación de estos agentes para mejorar la calidad del diseño de los programas y la adecuación a las necesidades de las empresas y los colectivos destinatarios que redundara en una mayor efectividad de sus resultados.

“En ningún caso se ha consultado a los agentes y actores clave del sistema de empleo a la hora de ponerlos en marcha, tan solo se les solicita de vez en cuando que rellenen alguna que otra encuesta de tipo estadístico (perfiles de solicitantes, edades, género, etc.)”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“Actualmente no conozco que se realice ni la más mínima consulta fuera del SCE”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“Ha de mejorarse la consulta, ya sea dirigiéndose a los distintos colegios profesionales, organizaciones empresariales, entidades de apoyo al empleo o creando algún tipo de comisión de seguimiento y diseño de programas de empleo”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“No se cuenta con las administraciones locales para la elaboración, no se les consulta para nada a pesar de que en muchas ocasiones son la primera línea de consulta de la población o quienes en muchas ocasiones realizan la gestión en nombre de los propios interesados y son, por tanto, quienes mejor conocen las dificultades principales a las que se enfrentan muchos de los solicitantes de ayudas”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

Respecto al rol que tienen o deberían tener los agentes sociales en el diseño, gestión y evaluación de los programas de incentivos a la contratación.

“Realmente desconozco el proceso que se sigue en el diseño de estos programas, pero creo que no se cuenta con la opinión y propuestas de las entidades colaboradoras que estamos apegadas a la realidad del mercado laboral, de las necesidades de empleo de las empresas y de inserción de los colectivos de desempleados”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“En mi opinión es un rol muy importante para conocer en todo momentos las realidades, demandas y beneficios que pueden aportar”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“Deberían jugar un papel mucho más activo, al menos se les debería consultar acerca de los problemas a los que se enfrentan a la hora de tramitar, y no sólo rellenar diferentes encuestas de tipo estadístico”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

“Deben participar de una manera mucho más activa a la hora de diseñar los programas, ayudarían a identificar mejor al target que deben tener estos programas y a eliminar los problemas más comunes a la hora de comenzar las solicitudes”.

(Entrevista entidad colaboradora SCE en programas empleo)

6.1.2. Valoración de asesorías y gestorías

A. Valoración general de los programas de incentivos a la contratación.

Con carácter general, el segmento de gestorías y asesorías ha realizado una valoración negativa de los Programas de Incentivos a la Contratación que diseña y gestiona el SCE debido, entre otras razones, al déficit de información y difusión de las ventajas y beneficios de estos programas entre el tejido empresarial, y por el enfoque que prevalece en el diseño de estos programas, centrado en la inserción de los colectivos de desempleados con más dificultades de acceso al empleo sin considerar las necesidades y requerimientos de las empresas y la evolución de las tendencias del empleo.

“Se utiliza más incentivos y bonificaciones a nivel estatal porque son más conocidos, más cómodos de acceder y están más arraigados en el tiempo y, en el caso de las ayudas del Cabildo, se realizan una gestión más directa y adaptada a las necesidades de las empresas...”

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Los programas de la incentivación de empleo tienen que ir a promover la creación de empresas... tienen que ser medidas de apoyo empresarial que luego generara la creación de empleo; el problema es mantener la actividad empresarial, el enfoque es equivocado”

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Se han olvidado de las empresas menores de 15 trabajadores, son los graduados sociales los que deberían asesorar a las empresas y utilizar los incentivos... sería la mejor forma de llevarlos”

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“El principal problema que se encuentra a la hora de trabajar con el SCE es que existe como un muro donde uno llega, lanza la solicitud por encima y ya luego no sabe nada más hasta que le comunican la resolución”

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

B. Valoración del nivel de conocimiento y utilización por parte de las empresas y los trabajadores/as de los programas

Según la información recabada, la mayor parte de los empresarios desconocen totalmente la existencia de estos programas. La propuesta de tratar de incluir determinados trabajadores o mejorar condiciones de manera que puedan acogerse a alguna de estas ayudas parte siempre del asesor que es quien se lo propone. El problema es que incluso a ellos les resulta difícil estar informado, porque la publicidad y la claridad con la que se convocan estas ayudas es escasa. Dentro del bajo nivel de conocimiento destacar un mayor conocimiento de los programas CERTIFICATE, INCENTIVATE y RETORNO AL EMPLEO en comparación con resto de programas.

“El que se ha realizado más publicidad es la de mejora para las personas que salen de los ERTES, otra cosa es que se haya materializado por una sencilla razón: por el elevado nivel de incertidumbre que tienen las empresas y bajo el supuesto que una vez se normalice la situa-

ción sanitaria vamos a volver a la situación anterior y esto no va a suceder... por eso cuando les trasladamos estas medidas a las empresas no son realistas, no se pueden materializar”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Tenía conocimiento principalmente de los programas de la convocatoria anterior (CERTIFICATE, INCENTÍVATE y RETORNO AL EMPLEO), en cuanto a los del tema de estudio, había oído hablar únicamente del Concilia. En cuanto a Movilidad X el Empleo y ayudas a los ERTE jamás había oído hablar de ellos”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Por lo general el nivel de conocimiento de las empresas es cero, son los asesores quienes comunican a las empresas la existencia de las ayudas y las condiciones para acceder, para que busquen dentro de la empresa trabajadores que puedan cumplir con estos requisitos”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación.

Tabla 35. Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación. Valoración asesorías y gestorías.

MOTIVOS	PROGRAMA CONCILIA	PROGRAMA MOVILIDAD X EL EMPLEO	CONVOCATORIA AYUDAS PARA RESTITUIR A LA PLANTILLA TRABAJADORES ERTE
Falta información/conocimiento/difusión	100%	80%	80%
Requisitos acceso a la ayuda	60%	60%	40%
Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la tramitación	40%	40%	40%
Criterios de valoración y baremación	20%	20%	20%
Plazos de presentación, tramitación y resolución	60%	0%	0%
No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa y de apoyo al empleo de los trabajadores	40%	0%	20%
Cuantía de la ayuda	80%	40%	
Otros (especificar):	0%		0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas en profundidad realizadas.

En la línea de la valoración realizada por las entidades de apoyo a la creación de empresas y las personas desempleadas, las asesorías y gestorías también inciden en los mismos factores que limitan el adecuado uso de los programas de incentivos a la contratación objeto de análisis:

Falta información/conocimiento/difusión

“El problema es que esta información no llega a las Pymes y trabajadores/as y autónomos no se presentan las ayudas porque se desconocen...y muchas veces para los intermediarios son un problema ya que luego hay que justificarlas genera un alto coste en trabajo que la empresa no valora”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

De manera residual alguna gestoría si afirma conocer los tres programas con un nivel de conocimiento que considera suficiente, tanto de sus bases como de los pasos a seguir para su tramitación. No obstante, también en estos casos se señala que muy pocas veces estas asesorías han tenido que tramitarlas.

Requisitos acceso a la ayuda

“En muchas ocasiones estos requisitos resultan excesivos para muchos de ellos y que el hecho de tener que pagar por esa tramitación extraordinaria de la solicitud sin saber que van a ser concedidas hace que se lo replanteen y desistan”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“El requisito de compromiso de empleo es lo que dificulta la utilización de estos incentivos... que la empresa tenga que mantener el empleo y si no devolver todo disuade a las empresas sobre todo en un momento de crisis y tanta incertidumbre”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Ahora es muy complicado... casi ni les comentamos nada de incentivos a la contratación, ya que gran parte de las empresas tienen a las personas en ERTE solo sería con las mejoras de condiciones pero las empresas no se atreven a utilizar esta ayuda sin saber que va a pasar en el futuro a corto plazo”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

C. Valoración del proceso que sigue la administración laboral para realizar el diseño y desarrollo de los programas de incentivos a la contratación y rol que tienen o debería tener los agentes sociales en el diseño, gestión y evaluación de los programas de incentivos a la contratación.

Procedimiento diseño de los programas (consulta con agentes sociales y empresas).

La valoración respecto al proceso de consulta con los agentes sociales y con el segmento de las gestorías/asesorías, que cumplen un papel relevante en el proceso de información a las empresas y gestión de estas ayudas es negativa por cuanto se considera que no se realiza con suficiente anticipación y periodicidad.

“Hasta ahora ha sido nulo la consulta a los colegios profesionales para el diseño de estos programas... la pandemia ha provocado un bloqueo de la administración y una brecha digital entre las empresas y personas que tienen o no acceso a infraestructura tecnológica y cultura digital”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Viene bastante preparado por los órganos superiores de la administración y solo se realiza consulta formal para cumplir trámite, no hay casi posibilidad de participación real”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“El 85% del tejido empresarial es de micropyme y este segmento casi el 90% están siendo asesoradas por graduados sociales, gestorías, etc... pero la administración no consulta a estos agentes para definir el diseño de estos programas, por eso no llegan y no se adecuan a las necesidades de las empresas y trabajadores/as”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“No se consulta a los colegios profesionales de graduados sociales y otros agentes, que conocemos las necesidades de las Pymes y autónomos, para saber cuáles pueden ser más acogidos y cuales no y como generar certidumbre, aportar una visión de lo que podría ser más aceptado por las personas emprendedoras”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

La coordinación en la gestión a nivel interdepartamental se considera insuficiente a pesar de que ha mejorado en cierta medida en los últimos años.

“Está mejorando bastante la coordinación por la necesidad de buscar socios para apoyarse en otras estructuras públicas para hacer llegar los fondos... pero sigue siendo insuficiente para mejorar la calidad y efectividad del proceso de tramitación de estos programas”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

Respecto al rol que tienen o deberían tener los agentes sociales y las entidades que forman parte del sistema de empleo en el diseño, gestión y evaluación de los programas de incentivos a la contratación se reclama un papel mucho más activo e intenso para mejorar el funcionamiento e impacto de estos programas.

“Las administraciones que diseñan estos programas son los primeros que tienen que tocar a la puerta por nuestro conocimiento de la realidad empresarial, de los autónomos, de los administrados... sería necesario una colaboración y coordinación mucho más intensa para definir los criterios, requisitos, capacidad de aplicación de los programas informáticos a la realidad de las empresas, en la gestión etc.”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Un papel mucho más activo, porque al final son ellos quienes trabajan directamente con la administración, son la cara o la voz que oyen a la hora de iniciar las solicitudes y quienes mejor pueden decir o identificar donde está la traba o el problema”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

“Deberían ser los primeros en ser consultados, al menos acerca de los problemas a los que se enfrentan a la hora de tramitar para así poder evitarlos en futuras convocatorias, sin embargo se cometen los mismos errores año tras año”.

(Entrevista segmento gestorías/asesorías)

6.1.3. Valoración de personas expertas

A. Contextualización y valoración inicial de los programas de incentivos a la contratación

Visión de expertos en políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en otros territorios nacionales.

En primer lugar, se presenta las principales ideas y aportaciones de las personas expertas en políticas activas de empleo y, en particular, en programas de incentivos a la contratación en otros contextos territoriales regionales, que puede ofrecer una visión de análisis comparado de interés para extraer ideas y buenas prácticas de otros modelos de referencia aplicables en el contexto de las políticas activas de empleo y los programas de incentivos a la contratación en Canarias.

► Valoración de expertos en políticas de empleo a nivel estatal y en la Comunidad Autónoma de Aragón:

“La utilidad y efectividad de estos programas se incrementa considerablemente en un contexto de crisis o recesión económica como el actual provocado por la pandemia, en el que la probabilidad de encontrar empleo o de seguir en él se reduce notablemente en promedio, por lo que los responsables públicos tienden a infravalorar la importancia de los distintos programas de políticas activas en el mercado de trabajo. Sin embargo, a pesar de esa caída en las probabilidades promedio de encontrar empleo o de seguir en él, existe abundante evidencia de que la efectividad relativa de las políticas aumenta al mejorar el diferencial entre el comportamiento de sus beneficiarios y los no beneficiarios”.

“Son medidas que tiene un uso creciente en el tiempo, cada vez son más utilizadas por beneficiarios. El efecto que tienen sobre el empleo en cuanto a mejorar, en caso de no existir a nivel agregado, es mayor en el caso de los programas dirigidos a personas con discapacidad en el que tienen un efecto en el empleo del 100% y que no se hubiera producido sin la existencia de estos programas; en los demás tipos de programas el impacto es más limitado”.

“En los años de crisis son medidas mucho más efectivas, pero cuando la economía va bien el efecto diferencial ya no se nota tanto”.

“A nivel individual hay un efecto a corto plazo importante, pero tiende a desvanecerse a medio plazo, a corto plazo los colectivos beneficiarios tienen un 10% de probabilidad más de estar empleados que los que no reciben, pero a medio plazo este efecto tiende a desaparecer, prácticamente estaría igual, en momentos de crisis esta ventaja se incrementa, pero en épocas de bonanza este efecto tiende a desaparecer”.

“Finalmente, a nivel de impacto agregado en la economía de estos programas es positivo en cuanto repercute e incrementa la población activa y por ende el incremento de la producción”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Aragón)

► **Valoración de expertos en políticas de empleo a nivel estatal y en la Comunidad Autónoma de Cataluña:**

“Los incentivos a la contratación y mantenimiento de empleo son, todavía en la actualidad, el programa más importante dentro de las políticas activas de demanda y ocupa un lugar central en las políticas de empleo”.

“A pesar de los avances realizados en el diseño e implementación de los incentivos a la contratación, permanecen importantes carencias que limitan su capacidad para mejorar la posición de los individuos menos empleables en el mercado de trabajo. La principal se refiere a la escasa vinculación de las políticas activas del lado de oferta y demanda. Tal y como apuntan todos los estudios y evaluaciones tanto a nivel nacional como internacional, este es un aspecto clave para mejorar el impacto de las políticas del lado de la demanda en general, y los incentivos a la contratación en particular”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Cataluña)

► **Valoración de expertos de políticas de empleo a nivel estatal y en la Comunidad Autónoma de Andalucía:**

“El objetivo de los incentivos es ayudar a ciertos colectivos a mejorar su empleabilidad. Aunque en ningún caso pueden sustituir a las reformas estructurales que precisa el mercado de trabajo, es fundamental asegurarnos de que esos incentivos son eficaces y consiguen llegar a los ciudadanos que los necesitan”.

“La teoría y la evidencia empírica previa sustentan la efectividad de estos instrumentos, especialmente en periodos de recesión. Aunque pueden producir efectos indirectos indeseados, estos se pueden reducir mediante su uso focalizado en colectivos de muy baja empleabilidad, limitando su uso en periodos de expansión e introduciendo penalizaciones a su uso estratégico”.

“Para que tenga impacto en la contratación de personal desempleado lo primero es que estén diseñados de manera que se dirijan a un público bien definido... Público bien definido y acotado; la ayuda tiene que ser sostenida en el tiempo, las ayudas a cuantía única tienen menor impacto que las de larga duración como bonificaciones periódicas”.

“Las empresas están requiriendo ayudas en la búsqueda de perfiles idóneos para poder seleccionar mientras que las ayudas a la contratación está pensada para los trabajadores que tiene más difícil inserción, son lógicas diferentes que deben tratar de alinearse y buscar la coherencia(...) Para eso la empresa tiene que ver la contratación como una inversión para incorporar trabajadores/as que pueda formar y capacitar en el puesto, para apoyar la digitalización de la empresas, para que se inserte, aprenda y aporte valor añadido y mejore la productividad y que puede ser más rentable que el trabajador que entre, ese es el cambio de mentalidad para paliar el gasto en formación y acreditación y mejorar la productividad de la empresa”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Andalucía)

Visión de expertos de políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en la Comunidad Autónoma de Canarias.

En líneas generales, las ideas que más destacan los expertos/as del ámbito académico y profesional de Canarias consultados son las siguientes:

Consideran que los incentivos a la contratación constituyen un instrumento potencialmente interesante y adecuado para mejorar la empleabilidad de determinados grupos de población y promover la creación de empleo, pero su efectividad se ve limitada por cuanto no están diseñados teniendo en cuenta las necesidades reales de contratación y los rápidos cambios en los perfiles profesionales que requiere el mercado laboral. Es decir, en opinión de los expertos consultados, los programas de incentivos a la contratación requieren de una mayor participación del sector empresarial para ajustarlos en mayor medida al día a día del mercado laboral de Canarias.

“Nosotros tenemos una percepción como entidad de apoyo a las empresas y desempleados que nos permite comparar programas de incentivos de diferentes administraciones(...) son mecanismos buenos pero su capacidad de estímulo de la creación de empleo se ve muy limitada debido a diversos problemas que actúan como factores restrictivos de su adecuado uso por parte de las empresas: escasa divulgación, tramitación compleja en cuanto al número de convocatorias anuales, requisitos de los perfiles a contratar demasiado rígidos y limitados, etc.”

(Experto en Programas de Incentivos a la contratación en C.A. Canarias)

B. Valoración del nivel de conocimiento y utilización por parte de las empresas de los programas de incentivos a la contratación

Visión de expertos en políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en otros territorios nacionales.

“En el caso de Aragón los programas de incentivos a la contratación del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) son conocidos, apreciados, reconocidos por las empresas y personas desempleadas, bien definidos y los fondos se han mantenido estables... el nivel de utilización ha ido creciendo cada año de manera sostenida en el tiempo y a mayor velocidad lo que pone de manifiesto que son conocidos”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Aragón)

“El nivel de conocimiento de los programas es razonable en gran medida por la difusión y divulgación que hacen las organizaciones empresariales, asesorías, gestorías, cámaras de comercio, si bien la elevada fragmentación y diversidad de estas ayudas e incentivos dificulta el conocimiento adecuado y preciso de las ventajas y características de todos ellos.”

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Cataluña)

También se incide en criterios de diferenciación del nivel de conocimiento y utilización por tamaño de empresa y nivel de cualificación.

“En un tejido productivo muy atomizado y de micropymes que no tiene recursos internos esta fragmentación de los programas es particularmente negativa para las Pymes porque no tienen tanto acceso a la información y capacidad para gestionar... Y luego hay otro tipo de empresas que viven al margen de este tipo de programas”.

“Se detecta una segmentación en el acceso a estos programas por tamaño de empresa, y añadiría otra variable el sector en el que esta la empresa y el perfil de cualificación de los trabajadores en la empresa: hay empresas que están muy habituadas, empresas de inserción, empresas sector servicios, tienen muy claro el mapa de los incentivos a la contratación”.

“Los pasos se van dando, pero se deben vincular a políticas de cualificación y recualificación para mejorar el éxito de los programas (formación dual, etc.) para mejorar el espectro de utilización de estos programas en perfiles más intensivos en conocimiento”.

“Solucionas la inserción de una persona de colectivos vulnerables a corto plazo, pero en la medida que no se acompañe de una recualificación efectiva mediante formación en el trabajo o en alternancia, estos trabajadores se van a mantener en el segmento inferior del mercado laboral sin posibilidades de empleabilidad a largo plazo”.

(Experto en políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Cataluña)

Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación. Valoración de expertos de políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en Canarias.

Tabla 36. Motivos por los que considera que las personas y empresas no utilizan de forma adecuada los incentivos a la contratación. Valoración de expertos.

MOTIVOS POR LOS QUE NO SE UTILIZAN LOS PROGRAMAS	PROGRAMA CONCILIA	PROGRAMA MOVILIDAD X EL EMPLEO	CONVOCATORIA AYUDAS PARA RESTITUIR A LA PLANTILLA TRABAJADORES ERTE
Falta información/conocimiento/difusión	100%	100%	100%
Requisitos acceso a la ayuda	0%	0%	100%
Complejidad y burocracia de la documentación a presentar para la tramitación	0%	0%	0%
Criterios de valoración y baremación	0%	0%	0%
Plazos de presentación, tramitación y resolución	100%	100%	100%
No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa y de apoyo al empleo de los trabajadores	40%	40%	100%
Cuantía de la ayuda	0%	0%	0%
Otros (especificar):	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas

Falta de información a las empresas sobre estos programas.

Creer que son más conocidos los programas de incentivos y de las bonificaciones de contratos del SEPE a nivel estatal y a escala local (programas de los Cabildos insulares).

“Los programas CERTIFICATE, INCENTIVATE o RETORNO AL EMPLEO creo que se conocen más que los programas como Movilidad X el Empleo o Concilia, por lo que es necesario mejorar la difusión de estas iniciativas por representantes de las organizaciones empresariales, sindicales y otros agentes y actores que colaboran la dinamización del sistema de empleo en Canarias”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

Requisitos de acceso a la ayuda

Los requisitos de acceso no parecen complejos ni constituyen una dificultad en el caso de los programas “CONCILIA” y “MOVILIDAD X EL EMPLEO”, pero si es un factor a tener en cuenta en el programa de Ayudas para restituir y mejorar contractualmente a trabajadores con ERTE.

“Si parece complicado porque la dinámica de los ERTES está incorporando con peores condiciones (parcial 70%) o iguales no están preparadas para sumir más riesgos ante la situación de incertidumbre empresarial. Las cuantías no parecen muy elevadas. No van a ser muy solicitadas”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

Plazos de presentación, tramitación y resolución

Se incide en la complejidad que genera la gestión de los programas “CONCILIA” y “MOVILIDAD X EL EMPLEO” en varias convocatorias anuales con sus respectivos y cortos plazos de tramitación frente a los largos plazos de resolución.

“No se debería sacar diferentes resoluciones de convocatorias, esto genera problemas de gestión, convocatoria abiertas, Falta de transparencia del estado de los expedientes, generar una trazabilidad de fases de situación de gestión los expedientes. La respuesta es lenta y al final es una barrera que disuade de presentar solicitudes”.

(Experto políticas empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

No se ajustan a las necesidades de contratación de la empresa y de apoyo al empleo de los trabajadores.

“Los tres programas no se ajustan de forma adecuada a las necesidades de contratación de la empresa, en particular, en el caso de la convocatoria de ayudas para restituir y mejorar contractualmente a los trabajadores con ERTE, no se ve la relación entre la cantidad aportada y los requisitos a cumplir o se mejora la cuantía o se flexibilizan las condiciones”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

Principales motivos por los que consideran que las empresas utilizan estas ayudas.

Los expertos consultados destacan tres principales motivaciones a la hora de utilizar estos programas por parte de las empresas:

► **Compatibilizar prioridad de necesidades de contratación y reducción de costes laborales.**

“Es un mecanismo que permite activar las relaciones de los gestores laborales, que son los que llaman a la empresa para ofrecer los programas de apoyo a la contratación, para que puedan alinearlos en la medida de lo posible con las necesidades de contratación y estimular una toma de decisión que puede estar en cartera o a la espera de mejores condiciones de mercado pero que con estos incentivos se puede activar”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

• **Utilidad que aporta como mecanismo de adecuación y dinamización del funcionamiento del mercado laboral.**

“Estos programas constituyen un instrumento interesante para hacer frente al desajuste entre las capacidades y competencias de la mano de obra desempleada y las necesidades y demandas de la economía productiva”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

C. Valoración del proceso que sigue la administración laboral para realizar el diseño de los programas de incentivos a la contratación y rol de los agentes sociales.

Visión de expertos en materia de políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en otros contextos territoriales regionales.

► **Procedimiento diseño de los programas (consulta con agentes sociales y empresas).**

“Se enmarca dentro de una tendencia que se ha iniciado a partir del año 2015 de alejamiento de las organizaciones sociales amparado en su rol en el sistema de FPE que refleja una posición marginal de los agentes sociales, que es un problema de la adecuación de los programas a la realidad social y laboral... Es necesario reforzar la participación activa y responsable de los agentes sociales, que contribuiría a que se realizara una mejor difusión entre empresas y trabajadores y se traduciría en dos beneficios: mejora, diseño y adecuación a problemas reales del Mercado de Trabajo y facilita su conocimiento y difusión”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Cataluña)

“Modelo de colaboración público-privado. Hay una coordinación y complicidad y colaboración proactiva del INAEM con los agentes sociales, confederaciones empresariales y sindicatos que están estrechamente conectados, ya la reformulación de las convocatorias se debe a esta coordinación y colaboración activa, influyen en cómo se diseñan los programas, por lo que luego cuando salen han recogido sus indicaciones y sugerencias y además colaboran estas entidades en la amplia difusión por parte de los agentes. Se realizan evaluaciones de los programas que se utilizan. Ha conseguido conectar muy bien con los agentes sociales, lo que repercuten en el funcionamiento del mercado de trabajo”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Aragón)

“La participación de los agentes sociales facilita sin duda un mejor diseño de los programas, pero también un mayor esfuerzo de acciones de evaluación y es paradójico teniendo en cuenta que es uno de los programas con mayores recursos dedicados por parte de la administración”.

(Experto políticas empleo y programas incentivos contratación de la Adm. Estatal)

► **Evaluación y control de los programas de incentivos a la contratación:**

El alcance de las evaluaciones que se realizan de estos programas se suelen limitar a la verificación de la ejecución de los programas y convocatorias y, en su caso, la caracterización y cobertura de los sectores empresariales y colectivos de personas desempleadas, pero no alcanza una evaluación rigurosa y periódica de la eficacia, eficiencia e impacto de los programas.

“Es otro problema de las políticas públicas y de las PAE... por ejemplo, no se ha realizado ninguna evaluación de las ayudas COVID... por la premura y estas perdiendo capacidad de impacto en el futuro. Y en el caso de los incentivos a la contratación tampoco se realiza un análisis de evaluación de su eficacia e impacto para, entre otras cuestiones, ajustar los criterios de diseño para mejorar año a año su efectividad”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación de la Adm. Estatal)

Visión de expertos en materia de políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en Canarias.

Las personas expertas consultadas a nivel académico y profesional dentro de este ámbito en Canarias entienden que el proceso que se sigue para el diseño de los programas de incentivos a la contratación a nivel formal es riguroso y ajustado al marco normativo. Sin embargo, consideran que el proceso de consulta adolece de una mayor participación de las organizaciones empresariales, además de otros expertos y empresas implicadas como pueden ser las gestorías y asesorarías laborales. Por otra parte, también apuntan a otro posible problema como es la variedad de sectores y tamaños de empresas que existen, por lo que indican que sería interesante que estas ayudas se diseñaran teniendo en cuenta la particularidades de cada sector de actividad y el tamaño de la empresa.

► **Procedimiento diseño de los programas (consulta con agentes sociales y empresas).**

“Viene bastante preparado por los órganos superiores de la administración y solo se realiza consulta formal para cumplir trámite, no hay caso posibilidad de participación real”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

► **Coordinación en la gestión a nivel interdepartamental.**

Se apunta una cierta mejora en los últimos años en la coordinación interdepartamental entre las administraciones canarias a nivel regional y local que desarrollan estos programas a la hora de compartir información multinivel, pero se sigue adoleciendo de una mejor coordinación en cuanto a los objetivos y diseño de los programas para evitar duplicidades o redundancias que afectan a la gestión de los recursos públicos que se destina a estos programas.

“En los últimos años se está mejorando bastante la coordinación entre las diferentes administraciones canarias por la necesidad de buscar socios para apoyarse en otras estructuras públicas para hacer llegar los fondos a las empresas y personas en búsqueda de empleo, pero es necesario mejorar la calidad de esa coordinación”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

6.2. Análisis y valoración de utilidad e impacto de los programas.

6.2.1. Valoración de las entidades colaboradoras del SCE que prestan servicios de apoyo a empresas y personas en búsqueda de empleo.

- ▶ **Visibilidad de las ayudas:** no se encuentran en la web de forma fácil, faltan campañas publicitarias que lleguen a las empresas y personas desempleadas de forma efectiva.
- ▶ **Normativa reguladora:** no es clara, resulta compleja para la gente que no está acostumbrada a la interpretación y lectura de textos de este tipo.
- ▶ **Objetivos y beneficiarios de la ayuda:** se trata de programas útiles hasta cierto punto, pero debido a la rigidez de los requisitos y obligaciones actuales no son determinantes a la hora de crear una opción de incorporación de personas a las empresas. Perfil muy específico como requisito para cada programa.
- ▶ **Requisitos de acceso al programa:** se requiere mayor flexibilidad.
- ▶ **Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas:** no se enfocan de manera óptima a las necesidades de contratación de las empresas que debería ser la orientación para facilitar la inserción de colectivos al mercado laboral.
- ▶ **Dotación presupuestaria:** en general, se considera que la dotación presupuestaria es reducida e insuficiente para las necesidades actuales del mercado laboral. Sin embargo, habida cuenta del escaso grado de ejecución de las partidas, se estima que lo prioritario es adecuar el instrumento.
- ▶ **Documentación para presentar para la concesión:** se considera razonable sin resultar excesiva siempre que se tengan ciertos conocimientos de la administración; si bien se cree que adolecen de suficiente coordinación entre las administraciones que evitaría presentar reiteradamente la misma documentación
- ▶ **Cuantía de las ayudas:** muy reducida e insuficiente en la mayoría de los casos.
- ▶ **Criterios de valoración y baremación:** los desconocen.
- ▶ **Modalidades de pago de la ayuda:** el pago como norma general llega tarde o muy tarde, la modalidad es la habitual, los tiempos para recibirla extremadamente largos en muchos de los casos.

- ▶ **Utilidad y satisfacción del Programa:** relativa, supone una ayuda sobre todo para los colectivos de personas desempleadas más vulnerables pero limitada en su eficacia, eficiencia e impacto debido al escaso nivel de cobertura de ejecución de las convocatorias

6.2.2. Valoración de asesorías y gestorías.

- ▶ **Visibilidad de las ayudas:** no se accede con facilidad y están mal publicitadas.
- ▶ **Normativa reguladora:** no es clara, resulta relativamente sencilla de entender para el profesional acostumbrado a interpretar textos legales, pero no para el resto de la población.

“Aunque la normativa no debería ser muy compleja la verdad es que parece ser redactada con esa intención, en ocasiones resulta complicado de entender algo que debería ser muy sencillo”.

- ▶ **Objetivos y beneficiarios de la ayuda:** perfil muy específico como requisito para cada programa.

“Deberían ser más generales en cuanto a los perfiles y fáciles y flexibles de aplicar: si quieres incentivar que baje el paro a los menores de 25 años, aplicar un incentivo a toda la población menor de 25 pero sin fijar casuísticas: haber trabajado antes, hombres/mujeres, estos criterios o diferenciaciones dificultan aprovechar los incentivos”.

- ▶ **Requisitos de acceso al programa:** aunque los requisitos son relativamente sencillos de cumplir, el hecho de que haya que pertenecer a un registro particular de demandantes para acceder a la ayuda lo dificulta, a pesar de que el alta en dichos registros podría realizarse con extrema facilidad por parte del SCE de oficio.

“Plazos de tramitación inicial puede ser correctos, el problema es que al no ser debidamente publicitados muchas veces las empresas y personas llegan tarde y, por otra parte, excesivos, que se solapan con otros trámites de la actividad empresarial”.

- ▶ **Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas:** se considera que el diseño actual de estos programas no se adecua de forma óptima a las necesidades de contratación que tienen las empresas.
- ▶ **Dotación presupuestaria:** suficiente, de hecho, conocen alguna convocatoria que no se ha ejecutado en su totalidad.
- ▶ **Documentación para presentar para la concesión:** no resulta excesiva y compleja para las gestorías, pero sí para las Pymes o personas desempleadas
- ▶ **Cuantía de las ayudas:** muy reducida e insuficiente en la mayoría de los casos.
- ▶ **Criterios de valoración y baremación:** predomina un elevado desconocimiento de los criterios de valoración y baremos en caso de exceso de solicitudes, pero se considera que el criterio de prelación según orden de llegada puede ser razonable si bien en el marco de una única modalidad de convocatoria anual con plazos razonables.

- ▶ **Modalidades de pago de la ayuda:** existe un problema enorme en cuanto al plazo que tarda en hacerse efectiva la ayuda, desde que se inicia el trámite hasta que realmente se recibe el dinero.

“El pago como norma general llega tarde, conocemos casos en el que la ayudas a los ERTE o de otro tipo similar han tardado en ser ingresados casi 1 año”.

- ▶ **Utilidad del Programa:** los programas podrían ser mucho más útiles hasta cierto punto, sobre todo si se trabaja a la hora de mejorar las cuantías o se rebajan las sanciones en caso de tener que abandonarlo con antelación a lo pactado.
- ▶ **Satisfacción general con el programa/plan:** la satisfacción general es baja debido a las diferentes causas que se han planteado y que actúan como factores restrictivos de un uso más adecuado y, por tanto, de una mayor eficacia y eficiencia en el desarrollo de estos programas.

6.2.3. Valoración de personas expertas en el ámbito académico y profesional

6.2.3.1. Valoración de la utilidad e impacto en relación con los programas de incentivos a la contratación considerados en su conjunto.

A. Visión de expertos en otros territorios nacionales.

Como ya se ha realizado en apartados anteriores se procede en primer lugar a exponer la valoración de **expertos de otros contextos territoriales de referencia**.

Modelo de políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en la Comunidad Autónoma de Aragón:

▶ Vinculación con el ciclo económico

“Los incentivos se pueden usar como un estímulo para contribuir a la activación del mercado laboral en un periodo recesivo, especialmente entre aquellos colectivos que sufren en mayor medida sus efectos. En el contexto actual de la crisis provocada por la COVID-19 se ha vuelto a constatar que los jóvenes son los más afectados por la destrucción de empleo”.

“En cuanto a los criterios están bien definidos y segmentados para grupos cualificados y menos cualificados lo que favorece el uso por parte de las empresas que tienen un amplio espectro de necesidades y perfiles contratación”

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Aragón)

▶ Una convocatoria anual por programa

“En cuanto a las convocatorias, se realiza una única convocatoria anual por programa sujeta a un periodo, pero con una rápida concesión”.

“El nivel de utilización ha ido creciendo cada año de manera sostenida en el tiempo y a mayor velocidad lo que pone de manifiesto que son conocidos, apreciados, reconocidos por las empresas y personas desempleadas, bien definidos y los fondos se han mantenido estables”.

“Multiplicador: de cada euro que gasta el INAME cuanto empleo generan y cuanto PIB, cada euro genera 4 veces en el incremento del PIB”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Aragón)

Modelo de políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en la Comunidad Autónoma de Cataluña:

La eficacia y eficiencia del sistema de incentivos a la contratación se ve limitada por la excesiva fragmentación y diversidad de programas.

“Los incentivos a la contratación uno de los problemas que ha tenido es la alta fragmentación, existían unos 20 incentivos para colectivos muy específicos... esto poco a poco se ha ido mejorando para reducir la complejidad, pero sigue siendo un sistema fragmentado y aparte de los programas regionales siguen existiendo entre 12 y 15 programas dirigidos a diferentes colectivos: jóvenes, parados de larga duración, víctimas de violencia de género, etc. Lo cual hace que el sistema sea complejo y difícil de conocer los diversos tipos”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Cataluña)

► Segmentación por tamaño de empresa y nivel de cualificación

“En un tejido productivo muy atomizado y de micropymes, que no tienen recursos internos, esta fragmentación de los programas es particularmente negativa para las Pymes porque no tienen tanto acceso a la información y capacidad para gestionar”.

“Hay una segmentación en el acceso a estos programas por tamaño de empresa y añadiría otra variable el sector en el que está la empresa y el perfil de cualificación de los trabajadores en la empresa: hay empresas que están muy habituadas (empresas de inserción, empresas sector servicios, bajo nivel de cualificación, tienen muy claro el mapa de los incentivos a la contratación porque son empresas que compiten en costes y es importante ajustar los costes”.

“En el ámbito de las políticas de RSC de las empresas se está potenciando para contratación de personas con discapacidad y otros para mejorar la imagen de RSC, juega un papel para empresas”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación C.A. de Cataluña)

B. Valoración de personas expertas en el ámbito de Canarias.

Valoración de los programas de incentivos a la contratación considerados en su conjunto.

- Eficacia y utilidad para las empresas (adecuación a las necesidades de las empresas) y para las personas demandantes de empleo (apoyo a la inserción, mejora de la conciliación laboral y movilidad en el empleo).

“Todo este tipo de ayudas son interesantes, pero posiblemente desconocidas y cuando se conocen, muchas veces no compensa porque la cantidad que se financia es muy pequeña y no compensa solicitarla”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

► **Aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad).**

“De forma individual es sencilla la tramitación, pero al haber muchos tipos de ayudas en diferentes niveles de la administración, el escenario de entendimiento general se complica y como los importes no son importantes, el coste/beneficio de solicitarlas en muchos casos no compensa”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

► **Bajo o nulo impacto en la mejora de las políticas de selección y contratación de las empresas, en la creación de empleo y en la incentivación de la contratación.**

“No tiene impacto significativo en las políticas de selección en las empresas ya que el enfoque de diseño de estos programas desde la administración prima la perspectiva de inserción de colectivos de bajo nivel de empleabilidad para ayudar al trabajador a subvencionar gasto, pero la incentivación de la contratación viene dada por tener un ecosistema general que apoye a la empresa: fomento de la contratación en diversos perfiles, fiscalidad, innovación, etc...”

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

Valoración específica de los siguientes aspectos del Programa “CONCILIA”, del Programa “MOVILIDAD X EL EMPLEO” y de las Ayudas para restitución de los trabajadores ERTE en mejores condiciones.

► **PROGRAMA “CONCILIA”**

- **Visibilidad de las ayudas:** no se accede con facilidad ni están bien publicitadas.

“No se encuentran en la web del SCE de forma fácil. Se requeriría más información en las oficinas de empleo”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Normativa reguladora:** es compleja de entender para las personas beneficiarias e incluso para las entidades que prestan servicios de apoyo a empresas y trabajadores/as

“Las Bases están publicadas, pero las veo complejas para el colectivo al que están dirigidas”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Objetivos y beneficiarios de la ayuda:** es una ayuda interesante para promover la conciliación laboral y personal.

“Ayuda útil 170 euros mes con un máximo de 12 meses para pagar gastos de Centros de Educación Infantil de 0 a 3 años, pero por la información disponible el número de personas que se han beneficiado de esta ayuda es casi residual”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Requisitos de acceso al programa y plazos de tramitación:** los requisitos parecen razonables pero el modelo de diferentes convocatorias anuales en periodos cerrados supone una barrera para el acceso de las personas beneficiarias.

“El plazo establecido para presentar la correspondiente solicitud se extendió durante diez (10) días hábiles, a contar desde el primer día hábil del mes de octubre 2019, habiéndose presentado el volumen de solicitudes que se recogen en el Anexo I de la presente resolución. (...) el problema radica en el funcionamiento de la ayuda con varias convocatorias anuales que ralentiza y hace más complejo el proceso de tramitación, gestión y resolución de las ayudas”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Cobertura de las necesidades de inserción:** programa enfocado como medida de apoyo a la conciliación más que como medida de incentivo a la contratación.

“Esta ayuda está pensada no tanto como medida para promover la conciliación en el ámbito laboral por lo que no actúa como incentivo para la creación de empleo”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Cobertura de las necesidades de contratación:**

“No están adecuadas a las empresas. La empresa no valora este tipo de ayuda. Lo valora el desempleado porque le permite pensar entrar en procesos de selección a personas... sobre todo mujeres con hijos pequeños”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Dotación presupuestaria:**

“Es adecuada el problema reside en que debido al déficit de conocimiento y al elevado número de solicitudes denegadas una parte significativa del presupuesto no se ejecuta”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Documentación para presentar para concesión:**

“Los trámites para presentar a la administración para la persona a la que va dirigida resultan complejos a pesar de la posibilidad de tramitación on line ya que en muchos casos las personas objetivo carecen de conocimientos, infraestructura y cultura digital”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Cuantía de las ayudas:**

“Se trata de una ayuda parcial para los gastos de guardería y como tal puede ser razonable, 170 euros/mes máximo de 12 meses”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Criterios de valoración y baremación:**

“Desempleados con hijos menores a su cargo que sean contratados, la cantidad varía en función del tipo de contrato”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Modalidades de pago de la ayuda:**

“Parece razonable ya que es necesario acreditar el gasto realizado para recibir el pago”.

(Experto políticas de empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Satisfacción general con el programa/plan:** la valoración global se sitúa en una posición de satisfacción moderada.

“Demasiada gestión para el colectivo al que está dirigido, poca publicidad y la idea me parece positiva. Satisfacción media. Creo que es mejor que esté abierta permanentemente hasta terminar crédito y que la presentación no sea por espacios temporales concretos. (...) también sería recomendable facilitar la entrega de las facturas y flexibilizar los plazos de las mismas”.

(Persona experta Políticas empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

► **PROGRAMA “MOVILIDAD X EL EMPLEO”**

- **Visibilidad de las ayudas:** no se accede con facilidad ni están bien publicitadas.

“No se encuentran en la web del SCE de forma fácil...no están ubicados todos los programas y ayudas a la contratación en el mismo sitio sino en diferentes lugares lo que dificulta la visibilidad y acceso a este Programa”.

(Experto políticas empleo y programas incentivos contratación en Canarias)

- **Normativa reguladora:**

“Resulta compleja de interpretar en cuanto a los criterios de acceso, tipos de ayudas...”

(Experto políticas empleo y programas de incentivos a la contratación en Canarias)

- **Objetivos y beneficiarios de la ayuda:** es una ayuda útil para la finalidad de promover la movilidad interinsular en el mercado laboral canario.

- **Requisitos de acceso al programa:** los periodos complican la gestión por parte del beneficiario.

- **Documentación para presentar para concesión:** debido a los diferentes tipos de ayudas resulta algo compleja de gestionar.

- **Cuantía de las ayudas:** la cuantía de las ayudas en sus diferentes categorías si parecen razonables y atractivas para los beneficiarios.

a) En el caso de la subvención para ayudar a sufragar los gastos de desplazamiento, por asistir a entrevista de trabajo, serán subvencionables los gastos ocasionados por el desplazamiento de ida y vuelta, hasta un máximo de 80 euros, sumados ambos desplazamientos.

b) En el caso de subvención para ayudar a sufragar los gastos de desplazamiento por contratación laboral, serán subvencionables los gastos ocasionados por el desplazamiento solo de ida, hasta un máximo de 50 euros.

c) Subvención destinada a sufragar los gastos ocasionados por el alquiler de vivienda en la isla donde se encuentre la oferta de trabajo, hasta un máximo de 350 euros mensuales, o la parte proporcional que corresponda, en el caso de periodos inferiores al mes, con un máximo de 6 meses.

- **Criterios de valoración y baremación:** por lo que se refiere al sistema de concurrencia competitiva resulta adecuado, si bien se apunta que la prelación según orden de entrada en un modelo de varias convocatorias anuales debería ser revisado para mejorar la transparencia y equidad en la concesión de ayudas.
- **Modalidades de pago de la ayuda:** al igual que en el caso del programa “CONCILIA”, parece razonable ya que es necesario acreditar el gasto realizado para recibir el pago.
- **Satisfacción general con el programa/plan:** la valoración del programa es positiva respecto a su finalidad y utilidad. Sin embargo, la satisfacción percibida se ve sensiblemente reducida debido al escaso alcance de las ayudas concedidas debido a los problemas mencionados anteriormente, como son la falta de conocimiento, accesibilidad o el déficit de asesoramiento en la tramitación que conlleva, además, que aún en un contexto de escaso número de solicitudes, muchas de ellas sean además denegadas.

Programa de subvenciones destinadas a las personas o empresas que, después de un expediente de regulación como consecuencia del Covid-19, restituyan a la plantilla afectada por éste, en unas condiciones contractuales superiores a la que tenían antes del ERTE.

- **Visibilidad de las ayudas:** esta convocatoria resulta más accesible y visible en la web del SCE, ya que se encuadra en el espacio de información de los programas de incentivos a la contratación con los programas más estables y algo más conocidos: CERTIFICATE, INCENTIVATE y RETORNO AL EMPLEO.
- **Normativa reguladora:** como es habitual en este tipo de normativas reguladoras de ayudas a empresas, en opinión de los expertos consultados la redacción de las bases reguladoras resulta demasiado amplia y compleja de interpretar por parte de las Pymes y de las personas beneficiarias, por lo que se recomendaría tratar de acercar la redacción a parámetros de mayor concreción, claridad y reducción de formalidad sin perder por ello la necesaria base jurídica.

En particular, se coinciden en destacar lo complejo y excesivo que resultan las **Obligaciones genéricas de las personas o empresas beneficiarias que se recogen en la cláusula Decimosegunda.**

- **Objetivos y beneficiarios de la ayuda:** el objeto de la subvención es interesante como ayuda a las empresas que se han visto afectadas por el COVID-19, pero parece difícil de cumplir en el actual contexto económico-empresarial, en el que muchas empresas están confrontando graves problemas de liquidez y, en muchos casos, incluso de solvencia, teniendo que soportar una amplia variedad de costes fijos en un escenario de bajos ingresos o prácticamente nulos.

- **Requisitos de acceso al programa:** en línea con lo apuntado en el apartado anterior de los objetivos, los requisitos de acceso resultan poco acordes o viables en el contexto actual de marcada incertidumbre económica. Asimismo, los requisitos adolecen de excesiva rigidez por cuanto no se concede un periodo de tiempo para proceder a formalizar la mejora contractual lo que ha provocado que una gran mayoría de solicitudes de empresas fueran denegadas porque inicialmente los trabajadores/as se han incorporado a las empresas con las condiciones contractuales vigentes antes de la declaración de ERTE y un periodo después es cuando le formalizan la mejora contractual.
- **Plazos de tramitación:** respecto a los plazos y medios de tramitación comentar que solo se permite la tramitación exclusivamente por medios electrónicos, lo que puede dotar de mayor agilidad en la tramitación inicial pero que al ser una medida tan restrictiva, también resulta una limitación en muchos casos para empresas y personas que no cuenta con certificado digital ni con los conocimientos y medios adecuados.
- **Cobertura de las necesidades de inserción:** se considera que no se adecúa a las necesidades y posibilidades de las empresas en situación de ERTE.
- **Adecuación a las necesidades específicas de contratación de las empresas:** no se ajustan a las necesidades de las empresas en situación de ERTE por las consideraciones apuntadas respecto al contexto actual de incertidumbre y escaso margen de maniobra de las empresas en el ámbito laboral y además se apunta la limitada conceptualización de las situaciones de mejora contractual de los trabajadores después del ERTE, por cuanto se limitan a cambios en la duración del contrato o modalidad de jornada sin considerar otros cambios en cuanto al nivel del puesto, mejora de la cualificación o formación de adaptación profesional que se pueda ofrecer a los trabajadores para adaptarse a su puesto de trabajo o acceder a otro puesto.
- **Documentación para presentar para concesión:** se considera excesiva y que, en muchos casos, se podría disponer de información acreditativa de la situación de la empresas en la SS o Hacienda sin necesidad de requerir a la empresa de manera adicional a la documentación específica (declaración de ERTE, vida laboral del trabajador, modificación del contrato...)
- **Cuantía de las ayudas:** las cuantías por tipos de contratos se estiman razonables.
- **Criterios de valoración y baremación:** se consideran adecuados.
- **Utilidad del Programa:** limitada por los objetivos de la ayuda y la falta de flexibilidad en cuanto a las posibles situaciones de mejora de la situación de empleabilidad de los trabajadores/as beneficiarios.
- **Satisfacción general con el programa/plan:** no se puede ofrecer una valoración de satisfacción general por cuanto aún no se ha desarrollado el proceso completo de esta ayuda.

6.3. Recomendaciones y propuestas de mejora

Finalmente, como resultado de las conclusiones que se han podido extraer de las diversas entrevistas realizadas, se han recopilado algunas propuestas o recomendaciones de mejora para la implantación y desarrollo de líneas de actuación y medidas para promover de manera más efectiva el conocimiento, acceso y uso por parte de las empresas y personas demandantes de empleo a los programas de incentivos a la contratación que diseña y desarrolla el Servicio Canario de Empleo.

6.3.1. Propuestas de mejora entidades públicas de apoyo al empleo y privadas (asesorías y gestorías)

- ▶ **Modificaciones en el diseño de los programas y ayudas a la contratación.**
 - Promover sistemas mixtos de bonificaciones y ayudas económicas directas ya que permiten mayor estabilidad en las contrataciones.
 - Unificar los perfiles objetivo de estos programas y baremar según criterios de prioridad con el fin ajustar los criterios de acceso a las necesidades y requerimientos el mercado laboral que son cada vez más diversos y cambiantes.
 - Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada y colectivos definidos para ser beneficiarios de la contratación.
 - Diseñar “paquetes” integrados de medidas que incluyan orientación/formación/incentivos a la contratación y que actúen de manera complementaria, que se potencien entre sí, que actúen de una manera sinérgica y que, de esta manera, mejoren la eficacia que tienen por separado. Reforzar la vinculación de los incentivos a programas de formación puede mejorar la empleabilidad de los colectivos vulnerables.
 - Es necesario homogeneizar los requisitos exigidos a las empresas beneficiarias y desarrollar un sistema que resulte más sencillo, con requisitos claros y de fácil verificación, haciendo estos instrumentos más atractivos para las empresas e incrementando de este modo su efecto.
- ▶ **Mejorar los aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad).**
 - Establecer convocatorias abiertas durante el año o cerradas, pero en única convocatoria anual en lugar de diferentes convocatorias (recordar a modo de ejemplo que el programa Concilia se llegaron a realizar 6 convocatorias anuales) para agilizar el proceso de tramitación y resolución.
 - Eliminar la necesidad de estar inscrito específicamente para el programa al que se pretende acceder con anterioridad o en algún otro registro de carácter auxiliar o complementario.

- Impulsar al máximo la tramitación on-line en la información, gestión y tramitación de las ayudas, pero al mismo tiempo, manteniendo un cierto grado de flexibilidad para que esto no suponga una barrera de acceso y mejorar la capacidad de realizar consultas a través de un teléfono directo o chat de consultas on-line con respuesta rápidas.
 - Se recomienda reducir los plazos de tramitación de la documentación y agilizar los procesos de resolución y concesión.
- **Acciones de mejora de la comunicación y divulgación para mejorar conocimiento y acceso a la información por parte de las empresas.**
- Establecer un mecanismo de consulta para los colegiados y expertos que tienen un mayor conocimiento y una mayor necesidad de coordinación con el SCE, como encargados de tramitar las solicitudes para terceras partes.
 - Cualquier programa de fomento del empleo debe conllevar un proceso de consulta con agentes sociales, con asesores gestores y profesionales, para diseñar programas que puedan dar respuesta a las necesidades de las Pymes y realizar una difusión importante para que lleguen a las empresas o a las entidades de apoyo y asesoramiento para que lo puedan difundir.
 - Mejorar la divulgación y facilitar el acceso a la información por parte de las empresas, con mucha más facilidad, tal vez disponiendo de un servicio exclusivo de consulta para ellas.
 - Organizar jornadas informativas, charlas, webinarios que informe de nuevos incentivos, cambios en los existentes, etc.
- **Mejora de los procesos de evaluación del impacto de estos programas.**
- Diseñar y desarrollar procesos más sistemáticos, periódicos y rigurosos de evaluación del diseño, resultados e impacto de los programas de incentivos a la contratación.
 - Hay que realizar un seguimiento y evaluación continuos del sistema de incentivos y construir una base de datos con las evaluaciones realizadas.

6.3.2. Propuestas de mejora personas expertas

A. Aportaciones de expertos en políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en modelos territoriales nacionales de referencia.

► Focalización, estabilidad y flexibilidad

“Los incentivos deben dirigirse a colectivos específicos que pueden ir cambiando de acuerdo a la dinámica de evolución del empleo: Para ello debe articularse un marco estable basado en un conjunto sistemático de indicadores que permitan identificar los colectivos con menor probabilidad de encontrar un empleo y consecuentemente adaptar los incentivos a las necesidades de cada momento”.

(Experto en políticas de empleo y programas incentivos a la contratación a nivel estatal)

“Perfilar mucho más las convocatorias para adaptarse a las necesidades de las empresas y en el territorio, las ayudas para todos los sectores y colectivos genéricos por tramos de edad, jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años son cosas del pasado; tiene que diseñarse de manera mucho más específicas y sacar convocatorias ad hoc, convocatorias quizás más pequeñas en presupuesto cada una de ellas pero mejor perfiladas y adaptadas a las necesidades de cada territorio, provincia, isla, sector, perfil empresarial, niveles de cualificación y necesidades de cualificación e inserción de colectivos cada vez más específico. (...) para definir esas convocatorias hay que realizar un trabajo de consultoría apegado a la realidad de la actividad empresarial y del mercado laboral en cada contexto territorial e insular en el que colaboren equipos técnicos de las organizaciones empresariales y otros agentes con los equipos técnicos de las oficinas de empleo para diseñarlas”.

(Experto en políticas de empleo y programas incentivos a la contratación a nivel estatal)

Se trata de compatibilizar las ventajas de programas estables en el tiempo y ampliamente arraigados y conocidos por los agentes sociales, entidades de apoyo al empleo, empresas y personas en búsqueda de empleo con la innovación en cuanto a la reformulación periódica de los programas en función del análisis del contexto económico y empresarial y el diseño de nuevos programas a medida de nuevas necesidades de producción y competencias y de nuevos colectivos.

“Los programas de incentivos se van evaluando y modificando, se va perfeccionando el sistema de incentivos: a los programas tradicionales y más estables se van añadiendo programas nuevos: de emprendimiento y de jóvenes menores de 30 años...”

(Experto en políticas de empleo y programas incentivos a la contratación a nivel estatal)

► **Simplificación, elegibilidad y cuantías**

“Es necesario articular un menor número de incentivos y homogeneizar los requisitos sobre las empresas beneficiarias. Un sistema más sencillo, con requisitos claros y de fácil verificación podría estimular su uso por parte de las empresas. Además, un sistema más focalizado permitiría incrementar las cuantías y hacerlos más atractivos”.

(Experto en políticas de empleo y programas incentivos a la contratación a nivel estatal)

Además, es necesario articular un menor número de incentivos y homogeneizar los requisitos sobre las empresas beneficiarias. Según la AIReF (Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal), articular un sistema más sencillo, con requisitos claros y de fácil verificación podría estimular su uso por parte de las empresas. Además, la AIReF también considera necesaria una mayor coordinación entre todas las administraciones que permita enfocar los esfuerzos en los colectivos con mayores necesidades en cada territorio y simplificar la diversidad de incentivos, mejorando así su eficacia.

► **Coordinación entre administraciones públicas y colaboración y consulta con agentes del mercado laboral**

Es necesaria una mayor coordinación entre todas las administraciones que permita enfocar los esfuerzos en los colectivos con mayores necesidades en cada territorio y simplificar la diversidad de incentivos, mejorando así su eficacia. Permitiría concentrar esfuerzos en los colectivos que tienen más necesidades de cada territorio y simplificar la diversidad de incentivos.

El diseño de los programas de incentivos a la contratación debe partir de una detección previa de necesidades de las empresas y de los colectivos prioritarios que varía año tras año y previa consulta y consenso con las organizaciones empresariales y otros actores que participan en el sistema de empleo.

“Existe un Modelo de colaboración público-privado muy arraigado en el diseño de los programas y políticas de empleo y también para los programas de incentivos a la contratación. Hay una coordinación y complicidad y colaboración proactiva del INAEM con los agentes sociales patronal y sindicatos que están estrechamente conectados, ya la reformulación de las convocatorias se debe a esta coordinación y colaboración activa influyen en cómo se diseñan los programas por lo que luego cuando salen han recogido sus indicaciones y sugerencias y además colaboran estas entidades en la amplia difusión. Se realizan evaluaciones de los programas que se utilizan. Ha conseguido conectar muy bien con los agentes sociales lo que repercute en el funcionamiento del mercado de trabajo”.

(Experto políticas de empleo y programas
incentivos contratación C.A. de Aragón)

► **Formación y coordinación con otras PAE**

La vinculación de los incentivos a programas de formación puede mejorar la empleabilidad de los colectivos vulnerables, si bien se necesitan reformas que aseguren la calidad de la formación y su vinculación con el mercado laboral, a través de una mayor colaboración con el sector empresarial. Asimismo, la combinación de los incentivos con otras medidas de activación podría mejorar su eficacia. Para ello es preciso avanzar en el diseño de itinerarios que permitan mejorar la atención personalizada a los demandantes de empleo.

► **Evaluación y control periódicos**

Resulta necesario realizar un seguimiento y evaluación continuos del sistema de incentivos y construir una base de datos con las evaluaciones realizadas. Construir un sistema de indicadores de seguimiento y los conjuntos de datos necesarios para que las administraciones públicas puedan realizar evaluar el alcance de los incentivos y así poder medir y verificar su impacto.

B. Aportaciones de expertos en políticas de empleo y programas de incentivos a la contratación en Canarias.

► **Modificaciones en el diseño de los programas y ayudas a la contratación.**

- Ampliar los colectivos de interés y el importe de la ayuda.
- Impulsar con más fondos y ampliando colectivos a **sectores estratégicos** que nos permitan diversificar la economía canaria (Tics, tecnología, innovación, etc.).
- Unificar los **perfiles objetivo** de estos programas y baremar según criterios de prioridad con el fin ajustar los criterios de acceso.
- Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada y colectivos definidos para ser beneficiarios de la contratación.

- Se debería crear una **ventanilla única de incentivos a la contratación** y derivados apoyándose en la red de entidades colaboradoras con un sistema homogéneo de gestión
- ▶ **Mejorar los aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, y equidad).**
 - Establecer **convocatorias abiertas** durante todo el año hasta agotar crédito para agilizar el proceso de tramitación y mejorar el acceso de las empresas y personas desempleadas objetivo
 - Se recomienda **reducir los plazos** de tramitación de la documentación y agilizar los procesos de resolución y concesión.
 - Impulsar al máximo la tramitación on-line en la información, gestión y tramitación de las ayudas.
 - Más relación interadministrativa digital (ayuntamiento para residencia / Seguridad Social) para no pedir excesiva documentación al solicitante.
- ▶ **Acciones de mejora de la comunicación y divulgación para mejorar conocimiento y acceso a la información por parte de las empresas.**
 - Colaborar con entidades colaboradoras. Gestión descentralizada y remunerada por éxito.
 - Colaboración público-privada para la gestión.
 - Mejora de la web (diseño, información, usabilidad, atención inmediata, cercanía al usuario interesado).
- ▶ **Acciones de formación y sensibilización a las entidades de apoyo a las empresas (gestorías laborales) y personas desempleadas (agencias de colocación) para promover su uso por parte de las empresas y personas en búsqueda de empleo.**
 - Detección por parte de los orientadores laborales a personas que puedan ser financiadas para informarles y ayudarles en el proceso.
- ▶ **Mejora de los procesos de evaluación del impacto de estos programas.**
 - Diseñar y desarrollar procesos más sistemáticos, periódicos y rigurosos de evaluación del diseño, resultados e impacto de los programas de incentivos a la contratación.
 - Hay que realizar un **seguimiento y evaluación continuos** del sistema de incentivos y construir una base de datos con las evaluaciones realizadas.
 - Evaluación de programas e informes comparativos con otras regiones/países para seguir mejorando el modelo.

VII.

Análisis DAFO
de los programas
de incentivos
a la contratación
en Canarias

VII.

Análisis DAFO de los programas de incentivos a la contratación en Canarias

El análisis de la información obtenida de fuentes de información secundaria (documentales y estadísticas) como de la fase primaria de entrevistas a los actores que intervienen en la dinamización del mercado laboral y el sistema de empleo en Canarias se ha sintetizado en la siguiente matriz DAFO.

DAFO PROGRAMAS DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Falta de conocimiento y de una difusión adecuada de los programas de Incentivos a la contratación del SCE entre las empresas y los actores clave del sistema de empleo frente a otros programas y bonificaciones a nivel estatal (SEPE) y local (Cabildos). ▶ El sistema adolece de excesiva tipología de incentivos. Reducir el número y homogeneizar requisitos para las empresas: requisitos claros para las empresas pueden estimular su uso. La focalización permitiría hacerlos más atractivos en cuantía. ▶ Tramitación del procedimiento de solicitud con limitaciones para muchos usuarios. (procedimiento telemático). Carencia de herramientas y conocimientos para trabajar con informática de muchos usuarios (tanto empresario como demandantes). ▶ Los plazos de tramitación en varias convocatorias anuales que genera complejidad y ralentización de la gestión y que no responde a la lógica de los tiempos de las necesidades de contratación de las empresas. ▶ Déficit de coordinación entre Administraciones Públicas que diseñan e implementan programas de incentivos que dan lugar a duplicidades. ▶ Insuficiencia de recursos técnicos y humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Crecimiento durante el periodo de la pandemia de la desconfianza respecto la capacidad de la administración de realizar la necesaria adaptación a nivel tecnológica y de recursos técnicos y humanos para mantener el nivel de información y asesoramiento que necesitan las entidades colaboradoras, empresas y personas desempleadas objetivo de los programas. ▶ Los fondos de recuperación pueden suponer una amenaza para los programas de incentivos que puede quedar relegados si se priorizan otros por el exceso de fondos que van a llegar para ejecución en poco tiempo. ▶ Preexistencia de elevada tasa de desempleo en todos los tramos de edad y, en particular, en personas en paro de larga duración, jóvenes y mayores de 45 años. ▶ Tasa de ocupación y actividad bajas.

DEBILIDADES

- ▶ Falta de vinculación y/o adecuación de los criterios de diseño y de requisitos de acceso respecto al ciclo económico de bonanza/crecimiento o de crisis que limitan la efectividad e impacto de los programas.
- ▶ Rigidez de determinados requisitos en cuanto a colectivos beneficiarios y periodos de contratación. A) Criterios restrictivos del perfil subjetivos de personas beneficiarias. B) los compromisos de empleo son muy difíciles de garantizar desde la situación de la crisis y luego hay que devolver con intereses o cargas.
- ▶ La eficacia e impacto neto de estos programas puede verse reducida por ciertos efectos adversos como son: los costes de peso muerto y los efectos de sustitución para este tipo de Programas que pueden ser elevados. Por ello, resulta necesario desarrollar mecanismos de control y de supervisión.
- ▶ Reticencias del empresariado para utilizar los incentivos actuales (duración de los contratos, tutorización y seguimiento de las prácticas).
- ▶ Para algunos casos de incentivos existen requisitos muy específicos que no deberían tenerse en cuenta en el caso de que el número de solicitudes sea inferior a la presupuestada. No se pueden quedar sobrantes económicos sin utilizar o extrapolarlos a otros incentivos con mayor auge.
- ▶ Recargo excesivo a la hora de tener que devolver la subvención obtenida, si el contrato realizado no resulta viable.
- ▶ Efecto diferencial limitado en los beneficiarios. El efecto a nivel individual con el tiempo se desvanece.
- ▶ Insuficiencia de los procesos de consulta, participación activa y responsable de los actores públicos y privados que intervienen en la dinamización del mercado laboral en el diseño de los Programas.
- ▶ Insuficiente evaluación de resultados, eficacia y eficiencia de estos programas para revisar su diseño y ajustar los procesos.
- ▶ Pese a la colaboración entre el sistema educativo y el sistema productivo que permite la creación de nuevas titulaciones que den respuesta a las necesidades del mercado, se constata la escasa correlación de la formación con las necesidades del mercado: formación en competencias blandas y específicas.
- ▶ Insuficiencia de recursos económicos adecuados para la cobertura de los puestos que resulten atractivos a las empresas.

AMENAZAS

- ▶ El mecanismo de los ERTE ha permitido amortiguar el impacto en el empleo a corto plazo, pero puede actuar como “anestesia” que no permite cuantificar el impacto real de la destrucción de empleo que va a conllevar esta crisis a medio plazo.
- ▶ La situación de desempleo de larga duración y el alargamiento de los periodos de ERTES va a repercutir negativamente en el mantenimiento y necesaria actualización de las competencias y habilidades de las personas inmersas en estas situaciones.
- ▶ Riesgo de incremento de la brecha digital entre las empresas en cuanto al acceso a la tecnología y capacidad de transformación digital carencia de cultura digital de aprendizaje.

FORTALEZAS

- ▶ Son programas solventes con una suficiente dotación presupuestaria.
- ▶ Cada vez más conocidos.
- ▶ Uso de incentivos concretos, como por ejemplo CERTIFICATE, con buena aceptación por parte del empresariado.
- ▶ Intermediación de la administración local apoyando la inscripción de demandantes sin cualificación informática, en algunos de estos incentivos (CERTIFICATE y RETORNO AL EMPLEO).
- ▶ La crisis ha hecho que las empresas miren mucho más a las ayudas desde la administración que puede consolidar una cultura de gestión de ayudas.
- ▶ Desde la perspectiva de los grupos de población desempleada podemos decir que la participación de colectivos más vulnerables en estos programas es determinante para su inserción laboral, de modo que es plausible pensar que si no se benefician de estos programas verían muy limitadas sus posibilidades de inserción.
- ▶ El diseño de los programas permite evitar el efecto sustitución o desplazamiento ya que se comprueba que al finalizar el periodo se produce incremento neto del empleo.

OPORTUNIDADES

- ▶ Oportunidad de alinear los objetivos de productividad y capacitación de las empresas y de inserción/reinserción de colectivos con más dificultades. Las empresas están requiriendo ayudas en la búsqueda de perfiles idóneos para poder seleccionar, las ayudas a la contratación están pensadas para los trabajadores que tiene más difícil inserción, la clave está en lograr que los programas de Incentivos a la Contratación permitan que las personas beneficiarias aprendan, adquieren conocimiento en el puesto, aporten y creen valor añadido y mejoren la productividad.
- ▶ Oportunidad de diseñar estos programas a medida de las necesidades de cada isla, provincia, sector, perfil empresarial, niveles de cualificación y necesidades de cualificación e inserción de colectivos cada vez más específicos.
- ▶ Aprovechar para desarrollar los nichos de empleo vinculados a los fondos de reestructuración: retos donde están las posibilidades de creación.
- ▶ Oportunidad de colaborar con las organizaciones empresariales y otros actores del sistema de empleo para diseñar y divulgar los Programas de Incentivos a la Contratación a medida de las necesidades cambiantes de las empresas y los colectivos con mayores dificultades de inserción, lo que redundara en desarrollar Programas más eficaces y eficientes.
- ▶ La crisis actual está provocando tendencias cualitativas que van a incidir en la evolución de los perfiles profesionales de transformación y recomposición de algunos perfiles profesionales que ha traído consigo la crisis del COVID-19, en cuanto al crecimiento aun mayor de las competencias digitales, la transformación de los perfiles comerciales y otros procesos por la extensión del teletrabajo y el declive y riesgo de desaparición o absorción de determinadas funciones o tareas de tipo administrativo y de recepción, atención, etc. Estos cambios inducen nuevas necesidades de cualificación y desarrollo de competencias que afectan a colectivos y grupos sociolaborales diversos
- ▶ Oportunidad diversificar los requisitos y criterios de acuerdo a un mayor espectro de características de los grupos subjetivos (edad, nivel de cualificación, con o sin experiencia previa, competencias a desarrollar, etc.) con el fin de llegar a más población desempleada.
- ▶ Que puedan ser gestionados de forma descentralizada desde oficinas de empleo o agencias de colocación que intermedien en el proceso para facilitar el acceso a empresas y beneficiarios.
- ▶ Benchmarking con programas similares de otras regiones. Oportunidad para diseñar y desarrollar modelos integrados de acciones de orientación, formación y empleo que mejoren la eficacia de los programas y su impacto en el empleo.
- ▶ Oportunidad de adaptar la temporalización de las ayudas (convocatorias más flexibles) a la lógica temporal de las necesidades de contratación de las empresas.
- ▶ Aprovechamiento de los medios locales de comunicación para difundir este tipo de ayudas.
- ▶ Poder compartir en mesas de trabajo con las administraciones públicas locales, la realidad de dichos incentivos y la posibilidad de mejoras de los mismos.

VIII.

Mapa de propuestas para mejorar el diseño e impacto de los programas de incentivos a la contratación

8.1. Información y difusión programas

8.2. Diseño de los programas

8.3. Procedimientos de tramitación, gestión y resolución

8.4. Aspectos económicos

8.5. Proceso de justificación

8.6. Evaluación de resultados e impacto

VIII.

Mapa de propuestas para mejorar el diseño e impacto de los programas de incentivos a la contratación

Las propuestas que se presentan a continuación son el resultado de la revisión y análisis de las recomendaciones y propuestas aportadas por las organizaciones, entidades y personas expertas que han participado en el estudio que pueden dar pautas y servir de base para el diseño de los Programas de Incentivos a la Contratación a nivel de Canarias para acercarlos a parámetros de eficacia, eficiencia e impacto de los resultados.

El marco de propuestas de mejora se ha estructurado y sistematizado en las siguientes líneas de actuación a modo de tipología de medidas:

- ▶ Información y difusión programas.
- ▶ Diseño de los Programas.
- ▶ Procedimientos de tramitación, gestión y resolución.
- ▶ Aspectos económicos (bonificaciones, ayudas directas, cuantías, modalidades de pago, etc.).
- ▶ Proceso de Justificación.
- ▶ Evaluación de resultados e impacto.

Para la presentación de las propuestas de mejora se ha procedido, en primer lugar, a recoger las medidas por líneas de actuación de manera descriptiva y argumentada y, finalmente, se presenta un esquema resumen en modelo de Mapa de Propuestas con la información sintética siguiente:

- ▶ Ámbitos de actuación.
- ▶ Medidas o acciones.

- ▶ Programas de incentivos a la contratación a los que aplicar las medidas.

8.1. Información y difusión programas

Diseñar un **plan de difusión de los Programas de Incentivos a la Contratación en diferentes soportes** (medios digitales, folletos, etc., con materiales muy pedagógicos, publicidad más clara, directa y segmentada), que mejore el nivel de información y conocimiento de las empresas acerca de estos instrumentos de apoyo a la contratación, sus ventajas y adecuación a las necesidades de las empresas. Apoyarse en los agentes sociales para diseñar e implementar este plan de difusión aprovechando su conexión con los sectores económicos.

- ▶ **Desarrollar acciones de formación y sensibilización** para fomentar el conocimiento y mejor utilización de los programas dirigidas a diferentes segmentos/públicos objetivos:
 - Organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel intersectorial, sectorial e insular
 - Otros agentes del mercado laboral (colegios profesionales de graduados sociales, gestorías y asesorías, SIE's, PAE's, agencias de colocación, etc.)
- ▶ Crear **puntos de asesoramiento a las empresas** para la difusión y solicitud de estos incentivos y que facilite su tramitación y acceso a las empresas.
- ▶ **Promover medidas y acciones para mejorar el conocimiento de ofertas y demandas de empleo.**
 - Organizar eventos de divulgación de la diversidad de actividades económicas y oportunidades de empleo que pueden generar los sectores tradicionales de la economía.
 - Realizar campañas de comunicación para promocionar la disponibilidad de los sistemas y herramientas de información de ofertas de empleo.
 - Crear un flujo más eficaz de la población en búsqueda de empleo a las distintas vacantes vigentes, hacia las empresas según su actividad económica buscando que se dinamice el éxito de colocación de las ofertas y demandantes del empleo.
- ▶ **Habilitar medios de notificación personalizadas de las resoluciones de concesión o denegación** a las empresas o personas solicitantes.

8.2. Diseño de los programas

- ▶ **Detección de necesidades de contratación y empleo.** Diseño de los Programas de Incentivos a la Contratación a partir de una detección previa y sistemática de necesidades de las empresas en los sectores clave y emergentes de la economía canaria y los problemas actuales del mercado de trabajo en el contexto post COVID-19 y sus particularidades a nivel sectorial e insular, que varía año a año y previa consulta y consenso con las organizaciones empresariales y otros actores clave que participan en el sistema de empleo, lo que permitiría identificar cuáles van a ser los retos del mercado de trabajo a corto, medio y largo plazo.
- ▶ **Potenciar y fortalecer los procesos de consulta, participación de los actores públicos y privados que intervienen en la dinamización del mercado laboral** para conocer la dinámica de funcionamiento del mercado laboral y sus tendencias a nivel insular y sectorial, detectar cambios en los colectivos objetivo de estos programas con el fin ajustar los criterios de acceso y mejorar el proceso de diseño y desarrollo de estos programas.
 - Las Organizaciones Empresariales más representativas deben ser parte fundamental en el proceso por su mayor cercanía al sector empresarial en general y dado que podrían aportar información valiosa sobre la dinámica de evolución de la actividad económica, laboral y formativa, los perfiles más demandados, el estado del mercado de trabajo, etc.
- ▶ **Coordinación interdepartamental.** Promover la coordinación efectiva entre las diferentes estructuras administrativas que promueven incentivos a la contratación que permita dar coherencia a los programas, enfocar los esfuerzos en los sectores y colectivos con mayores necesidades en cada isla, compartir información multinivel, optimizar recursos y simplificar la diversidad de incentivos para mejorar así su eficacia y eficiencia.
- ▶ **Normativa reguladora.**
 - Simplificar y acercar la redacción de la normativa reguladora a parámetros de mayor concreción, simplificación, reducción de carga jurídica y unidad de criterios para facilitar la comprensión e interpretación de los aspectos clave del programa o convocatoria.
 - Tratar de mantener un modelo de programas estables a lo largo del tiempo sin excesivos cambios, con aprobaciones y derogaciones de incentivos, modificaciones en las condiciones de elegibilidad, cuantías y duraciones, etc. combinado con el diseño de nuevos programas que respondan a nuevas necesidades del mercado laboral.
- ▶ **Objetivos y beneficiarios de la ayuda. Enfoque de los Programas.**
 - **Vincular los objetivos con el ciclo económico.** Reformular la estrategia y objetivos de los programas de incentivos para adecuarlos al contexto de crisis económica en orden a priorizar determinados grupos de población y sectores de actividad más afectados por la crisis:

- **Colectivos de empresas y personas más vulnerables** que están perdiendo el empleo en sectores más afectados que tardarán algo más en recuperar el nivel de empleo, más dependientes de la actual coyuntura de crisis sanitaria y económica (hostelería, turismo, comercio, etc.).
- **Vincular la misión y objetivos de los programas a la mejora de la competitividad de las empresas**, dar respuesta a sus necesidades de contratación y promover la cultura de Responsabilidad Social Corporativa.
- **Focalización, estabilidad y flexibilidad.** Articular un marco estable basado en un conjunto sistemático de indicadores que permitan identificar los colectivos con menor probabilidad de encontrar un empleo, pero también los colectivos con un perfil medio de empleabilidad y consecuentemente adaptar los incentivos a las necesidades de cada momento.
- **Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada** y colectivos definidos para ser beneficiarios de la contratación estableciendo una segmentación de las cuantías y bonificaciones según el perfil de empleabilidad para ampliar la cobertura de las necesidades de contratación de las empresas y de población desempleada beneficiada.
- **Requisitos de acceso al programa y obligaciones**
 - Reducir el número de programas y homogeneizar requisitos para las empresas y colectivos, requisitos claros para que las empresas puedan estimular su uso. La focalización permitiría hacerlos más atractivos en cuantía. Un sistema más sencillo, con requisitos claros y de fácil verificación podría estimular su uso por parte de las empresas.
 - **Ampliar las modalidades de contratación que puedan acogerse a las ayudas** y establecer criterios y obligaciones más allá del modelo de contrato: fomento de la capacitación por parte de las empresas con las personas que contraten, adecuación del nivel de cualificación del puesto a la persona, etc.
 - **Mayor flexibilidad durante el periodo de crisis del COVID-19 para poder acogerse a las ayudas** en cuanto al tiempo mínimo de contratación para facilitar un mayor acceso de las empresas, con la perspectiva que el des empeño de cada persona facilite el mantenimiento del empleo, lo que podrá a posteriori ayudar mejor a consolidar la estabilidad del empleo de colectivos desfavorecidos y aunar esfuerzos entre las empresas y la administración.
 - **Modularización de las cuantías de las ayudas en los procesos de contratación en el periodo mínimo inicial y conversión en su caso en contratos indefinidos.**
 - **Vinculación de las políticas activas de oferta y demanda. Diseñar “paquetes” integrados de Programas que incluyan orientación/formación/incentivos a la contratación** que actúen de manera sinérgica y comple-

mentaria, que se potencien entre sí, y de esta manera mejoren la eficacia que tienen por separado. Para ello es preciso:

- Avanzar en el diseño de itinerarios que permitan mejorar la atención personalizada a los demandantes de empleo.
- Reforzar la vinculación de los incentivos a la contratación a programas de formación puede mejorar la empleabilidad de los colectivos y sectores más afectados por la crisis. Planes de formación para adaptación y recualificación de sectores afectados por la crisis y nuevos sectores emergentes.

8.3. Procedimientos de tramitación, gestión y resolución

Desarrollo de medidas para mejorar los aspectos de gestión y tramitación de las ayudas (simplicidad, racionalidad, equidad).

- ▶ **Reducir la complejidad administrativa y burocrática** de las ayudas para facilitar su acceso y utilización por parte de las pymes y colectivos, mejorando el nivel de ejecución de los programas (que presenta un nivel muy elevado de solicitudes denegadas).
- ▶ **Mejorar el nivel de coordinación y de información** compartida entre las administraciones públicas para reducir los trámites y la documentación que se requiere a las empresas.
- ▶ Revisar modelo actual de varias convocatorias anuales para plantear **convocatorias abiertas** que sea abierto durante todo el año o bien cerradas, pero en una sola convocatoria anual y no sujetos a diferentes periodos.
- ▶ **Reducir la carga de requerimientos de subsanación** de documentación a la persona o empresa solicitante y agilizar los procesos de resolución y concesión.
- ▶ Implementar un **servicio de asesoramiento personalizado on-line**, telefónico, etc. a las empresas para facilitar información, resolver dudas y ayudar en la tramitación de las ayudas.
- ▶ **Eliminar la necesidad de estar inscrito** específicamente para el programa al que se pretende acceder con anterioridad o en algún otro registro de carácter auxiliar o complementario.
- ▶ **Impulsar al máximo la tramitación on-line** en la información, gestión y tramitación de las ayudas. Mejorar la capacidad de realizar consultas a través de un teléfono directo o chat de consultas on-line con respuesta rápidas.

8.4. Aspectos económicos

▶ Dotación presupuestaria

- Revisar la distribución presupuestaria entre los diferentes programas y tipos de convocatorias para priorizar aquellos dirigidos a sectores, empresas y colectivos de personas más afectadas por la crisis sanitaria y económica.

▶ Cuantía de las ayudas. Modalidades de pago de la ayuda

- Incorporar en los programas modalidades de bonificaciones además de subvención directa como mecanismos de incentivos a la contratación.
- Simplificar los procedimientos para la realización de los pagos.
- Agilizar los periodos de pago.

8.5. Proceso de justificación

- ▶ Como principio de actuación se recomienda **equilibrar la necesaria acción de fiscalización del cumplimiento de las obligaciones y adecuado uso de las ayudas** por parte de la administración con la prioridad de incentivar la actividad económica y la creación de empleo que estos programas persiguen.
- ▶ **Reducir la carga de documentación de justificación** y evitar formulas genéricas y excesivas en la redacción de las bases reguladoras que pueden tener un efecto disuasorio para las empresas.

8.6. Evaluación de resultados e impacto

- ▶ **Realizar evaluaciones anuales de ejecución de los programas** que tratará de evaluar el grado de ejecución de los Programas en función del tipo de programa y de distribución territorial.
- ▶ Hacer un seguimiento y evaluación continua, crear una base de datos de evaluaciones, indicadores de seguimiento y datos necesarios para la evaluación.
 - Solicitantes (Número y perfil).
 - Beneficiarios. (Perfil).
 - Financiación. (Presupuesto asignado al período y presupuesto concedido)
 - Acciones (Número y año de ejecución).

- Cobertura por tamaño de población.
- Contrato. (Modalidad y tipología).
- ▶ **Diseñar y desarrollar procesos más sistemáticos, periódicos y rigurosos de evaluación del diseño, resultados e impacto de los programas, fundamentados en las siguientes coordenadas:**
 - Homogeneización de las categorías y la terminología en todos los programas para poder obtener resultados homogéneos, homologables y comparables en el tiempo.
 - **Publicación sistemática**, homogénea y fiable de los indicadores clave de información de los programas.
 - Concertar modelos de evaluación de la eficacia / eficiencia de los programas.
 - Relación de **eficiencia entre el gasto y la obtención/creación de empleo** (eficacia de la política).
 - Perfil de los puestos de trabajo obtenidos/creados gracias a los programas (duración, nivel profesional, etc.).
 - **Coste de estructura de los programas** en el marco de las PAE.
- ▶ Evaluación de impacto de los Programas. Este tipo de evaluación se centra en:
 - Medir a **medio y largo plazo los efectos** de los programas en la población directa en cada grupo de población desempleada objetivo como en la población desempleada en su conjunto.
 - **Identificar la totalidad de los efectos posibles** de la intervención: específicos y globales, buscados según los objetivos o no, positivos, negativos o neutros; directos o indirectos.
 - Evaluar el impacto de los programas realizados en el **mantenimiento del empleo y en la creación de puestos de trabajo**. Evaluación del empleo generado y evaluación de mantenimiento del empleo. Empleabilidad y reciclaje del trabajador. Repercusión sobre el puesto de trabajo y su situación en la empresa.

Desde el punto de vista temporal, como modelo general de seguimiento y evaluación se considera preciso realizar las siguientes **actuaciones**:

- ▶ Informes de seguimiento, con carácter anual, recogiendo los principales indicadores de ejecución física y financiera de los programas de incentivos a la contratación.
- ▶ Evaluación intermedia, de ejecución, gestión (satisfacción y calidad) y resultados intermedios, en el momento en el que alcance su ecuador del periodo de vigencia de los programas.
- ▶ Evaluación ex post, de impactos y resultados finales, una vez concluya la vigencia de cada programa.

En este sentido, un marco de seguimiento y análisis final de resultados requiere información verosímil y objetiva, lo que exige la disponibilidad de un sistema de seguimiento e indicadores que pueden ofrecer esa información, a fin de garantizar la legitimidad y credibilidad de las evaluaciones.

Los indicadores seleccionados deben cumplir con los siguientes **objetivos**:

- Generar información útil para mejorar la toma de decisiones, el proceso de diseño, planificación o evaluación del programa.
- Monitorear el desarrollo del programa.
- Cuantificar los cambios de la situación que se considera problemática.

Para lo que se propone el siguiente marco de indicadores:

- ▶ **Indicadores de impacto**, que miden las consecuencias del Programa más allá de los efectos inmediatos sobre sus beneficiarios directos. Pueden ser impactos directos e indirectos; así como esperados y no esperados.
- ▶ **Indicadores de resultado**, que revelan los logros alcanzados gracias a la participación en el Programa.
- ▶ Indicadores de eficacia y eficiencia, ratios que permiten valorar los resultados alcanzados respecto a los inicialmente previstos y en relación con los recursos empleados.
- ▶ **Indicadores de ejecución del programa**, que describen la actividad programada en cada medida y se calculan en unidades materiales y/o financieras.

Finalmente, apuntar que el diseño e implementación de un modelo de seguimiento, control y evaluación fiable, sistemático y continuo permitiría tomar decisiones en tiempo y forma respecto a la modificación de los criterios de diseño y gestión de los programas de incentivos a la contratación para mejorar su funcionamiento y eficiencia y, en otros casos, como puede ser en Programas como “CONCILIA” y “MOVILIDAD X EL EMPLEO”, indicar la necesidad de reorientarlos ante los datos evidentes de su uso apenas residual, para reorganizar el sistema de ayudas a la contratación en orden a diseñar nuevos programas que respondan mejor a las necesidades de contratación y apoyo a la inserción de colectivos.

Tabla 37. Mapa de propuestas de mejora de los programas de incentivos a la contratación del Servicio Canario de Empleo.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	MEDIDAS O ACCIONES	PROGRAMAS A APLICAR		
INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS PROGRAMAS	Diseñar un plan de difusión de los Programas de Incentivos a la Contratación en diferentes soportes.	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Desarrollar acciones de formación y sensibilización. (Dirigidos a organizaciones empresariales, sindicales y otros agentes del mercado laboral)	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Crear puntos de asesoramiento a las empresas para la difusión y solicitud de estos incentivos.	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Promover medidas y acciones para mejorar el conocimiento de ofertas y demandas de empleo.	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Habilitar medios de notificación personalizadas de las resoluciones de concesión o denegación a las empresas o personas solicitantes.	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
DISEÑO DE PROGRAMAS	Detección de necesidades de contratación y empleo con modelos de perfilado de empleabilidad.	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Potenciar y fortalecer los procesos de consulta, participación de los actores públicos y privados que intervienen en la dinamización del mercado laboral (Organizaciones empresariales, sindicales, gestorías, servicios de prospección, intermediación e inserción públicos/ privados y centros de formación).	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Coordinación interdepartamental entre las administraciones que ofrecen incentivos para optimizar recursos y mejorar eficiencia global del sistema de ayudas a la contratación en Canarias.	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Normativa reguladora (Revisar, Simplificar, reducción carga jurídica, unidad de criterios y modelos de programas estables en el tiempo)*	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	*Objetivos y beneficiarios de la ayuda. Enfoque de los programas:			
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vincular los objetivos con el ciclo económico (empresas y personas más vulnerables y colectivos relacionadas con los sectores vinculados a la estrategias de diversificación). ▶ Vincular la misión y objetivos de los programas a mejorar la competitividad de las empresas. ▶ Focalización, estabilidad y flexibilidad. ▶ Ampliar y diversificar los grupos de población desempleada y colectivos definidos para ser beneficiarios. ▶ Priorizar los colectivos mas afectados por la crisis del COVID en los sectores clave de la economía. ▶ Requisitos de acceso al programa y obligaciones (diversificar las modalidades de contratación, mayor flexibilidad durante el periodo de crisis, modularización cuantías y vincular medidas de orientación, formación e incentivos a la contratación). 	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO

PROCEDIMIENTOS DE TRAMITACIÓN Y GESTIÓN Y RESOLUCIÓN	Reducir la complejidad administrativa y burocrática *	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Mejorar el nivel de coordinación y de información *	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Revisar modelo actual de varias convocatorias anuales para plantear una convocatoria anual *	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Reducir la carga de requerimientos de subsanación *	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Implementar un servicio de asesoramiento personalizado on line y telefónico.	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Eliminar la necesidad de estar inscrito específicamente para el programa al que se pretende acceder con anterioridad en algún registro de carácter auxiliar o complementario. (Registro de garantía Juvenil)	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Impulsar al máximo la tramitación on line en la información, gestión y tramitación de las ayudas	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Implementar un proyecto piloto con las organizaciones empresariales más representativas y enfocado a la difusión, asesoramiento y apoyo de los incentivos a la contratación entre las empresas y los colectivos de personas desempleadas.	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
ASPECTOS ECONÓMICOS	Dotación presupuestaria (Incrementar la dotación presupuestaria de los programas que acrediten unos mejores resultados y priorizar sectores y colectivos de personas más afectadas por la crisis sanitaria)	<input type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Cuantía de las ayudas. Modalidades de pago de la ayuda. (Incorporar modalidad de bonificación, contemplar factores además del tipo de contrato y agilizar pagos)	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
PROCESO DE JUSTIFICACIÓN	Equilibrar la necesaria acción de fiscalización con la prioridad de incentivar la actividad económica.	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Reducir la carga de documentación de justificación.	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Revisar las penalizaciones aplicadas al procedimiento de reintegro de ñas ayudas en caso de incumplimientos (intereses, recargos) que tienen efecto disuasorio para el acceso y utilización.	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Evaluar y en su caso modificar la aplicación del régimen de ayudas de minimis a las convocatorias.	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO

EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO	Realizar evaluaciones anuales de ejecución de los programas (Grado de ejecución físico-financiera de los programas según del tipo y distribución territorial)	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Desarrollar procesos más sistemáticos, periódicos y rigurosos de evaluación del diseño, resultados e impacto de los programas (Homogeneización categorías, publicación sistemática, eficiencia del gasto)	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO
	Evaluación de impacto de los Programas (Identificar la totalidad de los efectos posibles a medio y largo plazo en el mantenimiento del empleo y en la creación de puestos de trabajo)	<input checked="" type="checkbox"/> CONCILIA <input checked="" type="checkbox"/> INCENTIVATE	<input checked="" type="checkbox"/> MOVILIDAD POR EL EMPLEO <input checked="" type="checkbox"/> CERTIFICATE	<input checked="" type="checkbox"/> MEJORA POST ERTE <input checked="" type="checkbox"/> RETORNO AL EMPLEO

Fuente: Elaboración propia

* Estas líneas de acción y medidas de mejora se recomiendan tener en cuenta a la hora de diseñar nuevos Programas de Incentivos a la Contratación.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

C808 CEPYME

Financiado por:



Gobierno de Canarias
Servicio Canario de Empleo