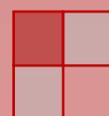


2019

# Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA)

Memoria de actividades 2019



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Marco.....	4
1.2 Objetivos del programa.....	4
1.3 Destinatarios.....	5
1.4 Actuaciones y acciones.....	5
1.5 Indicadores .....	5
1.6 Becas.....	6
2. COLECTIVO JUVENIL.....	6
2.1 Inscripción y orientación .....	6
2.2 Información y asistencia en la Garantía Juvenil .....	9
2.3 Participación en procesos de selección .....	10
3. COLECTIVO EMPRESARIAL.....	11
3.1 Información y asesoramiento.....	11
3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo .....	13
4. INSERCIÓN LABORAL.....	15
4.1 Contratos iniciales .....	16
4.2 Prórrogas de contratos .....	21
5. SEGUIMIENTO Y TUTORIZACIÓN LABORAL .....	23
6. FINALIZACIONES DE CONTRATO .....	25
7. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS .....	27
8. BALANCE GLOBAL.....	28
8.1 Respuesta social.....	28

8.2 Respuesta empresarial .....	29
8.3. Inserción laboral .....	30
9. CONCLUSIONES .....	33
Anexo 1.....	37

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Marco**

El Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA) es un programa de empleo juvenil y formación dual de la Comunidad Autónoma de Aragón, que está financiado por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) y desarrollado por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).

Desde su concepción tuvo carácter pionero en cuanto a los objetivos generales y su metodología. Se inició en el marco del convenio suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Diputación de Aragón con fecha 15 de septiembre de 1998, con el objetivo de conseguir la inserción laboral de jóvenes con baja cualificación, materializándose en la firma del Acuerdo para el Fomento del Empleo en la Comunidad Autónoma para 1999 (AFECA). En los posteriores acuerdos para el empleo en Aragón se ha mantenido como programa específico.

Con el paso del tiempo, aunque el programa ha mantenido su finalidad, se ha ido adaptando al perfil de los jóvenes desempleados y a la situación del mercado laboral en Aragón, extendiendo sus servicios para atender a los jóvenes menores de 30 años, uno de los colectivos más afectados por el desempleo tanto a nivel de la Comunidad Autónoma como estatal.

El INAEM y CEOE Aragón coinciden en la necesidad de promover, participar y apoyar la realización del Plan FIJA para el año 2019 al objeto de impulsar la contratación de jóvenes desempleados, favoreciendo que Aragón ofrezca oportunidades laborales a sus jóvenes y por ende se promueva el desarrollo socioeconómico de la Comunidad.

### **1.2 Objetivos del programa**

Favorecer la inserción laboral de jóvenes desempleados de entre 16 y 30 años de edad a través de todas las modalidades contractuales, especialmente las que permitan implantar modelos de formación profesional dual y las recogidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como el autoempleo.

### 1.3 Destinatarios

Serán prioritariamente destinatarios los jóvenes desempleados susceptibles de formalizar un contrato para la formación y el aprendizaje así como cualquier modalidad contractual cuyo objetivo sea la promoción del empleo juvenil y los jóvenes que reúnan los requisitos para ser beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

### 1.4 Actuaciones y acciones

Las acciones a realizar serán:

- Acciones de publicidad, difusión y promoción entre los jóvenes aragoneses
- Acciones de información y orientación a candidatos potenciales
- Acciones de prospección, captación de ofertas de empleo y/o promoción del autoempleo
- Gestión de la selección de jóvenes y empresas y apoyo en la gestión de la contratación
- Concertación de acciones formativas que mejoren su empleabilidad, tanto con medios propios de la organización, como con centros de formación adecuados debidamente acreditados si es necesario
- Coordinación con los tutores de empresa
- Gestión administrativa completa del proceso
- Seguimiento de la integración laboral de los jóvenes y de su evolución en las empresas
- Informar y promover la inscripción en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- Información y coordinación de la Formación Dual con empresas y centros

### 1.5 Indicadores

Para medir el impacto y verificar el cumplimiento de sus objetivos, el plan FIJA se ha marcado para 2019 alcanzar los siguientes indicadores:

- Jóvenes inscritos y orientados:  $\geq 800$
- Ofertas de empleo gestionadas:  $\geq 250$
- Contratos formalizados:  $\geq 180$
- Jóvenes contratados tutorizados:  $\geq 350$
- Porcentaje de inserción laboral de las finalizaciones:  $\geq 50\%$

## 1.6 Becas

Los alumnos participantes en el Plan FIJA dispondrán durante el periodo de vigencia del contrato para la formación y el aprendizaje de las siguientes ayudas por asistencia al centro de formación:

- Ayuda de 2,40 euros/día siempre que la distancia de su domicilio al centro de formación esté comprendido entre los 20 y 50 km.
- Ayuda de 9,60 euros/día cuando la distancia anteriormente indicada esté entre los 50 y 100 km.
- Ayuda de 36,00 euros/día cuando la distancia supere los 100km.

## 2. COLECTIVO JUVENIL

### 2.1 Inscripción y orientación

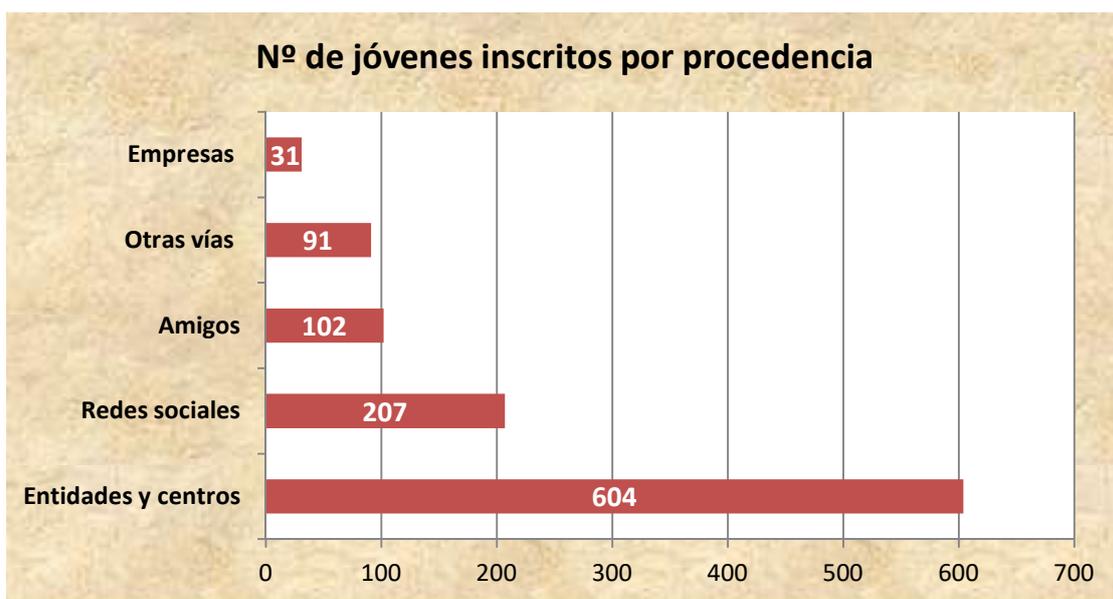
El plan FIJA presta sus servicios a jóvenes entre 16 y 30 años, residentes en Aragón, que se encuentran en situación de desempleo y están en busca de orientación con la finalidad última de integrarse en el mercado de trabajo.

#### Difusión y captación de jóvenes

A lo largo del 2019 se han inscrito en el programa 1035 nuevos jóvenes. Tradicionalmente el colectivo juvenil ha conocido el servicio a través de fuentes como su entorno (amigos y familia), orientadores y tutores, o a través de acciones de difusión como son charlas, jornadas técnicas, etc.

En los últimos tiempos se ha incrementado el número de jóvenes que se han informado a través de las redes sociales, concretamente twitter, instagram y linkedin. Éstas se refuerzan con publicaciones periódicas en el blog sobre temas de interés laboral. Todo ello se ha traducido en un incremento de las inscripciones on-line, a través de la página web del programa, y en el acceso a las ofertas de empleo publicadas en redes sociales.

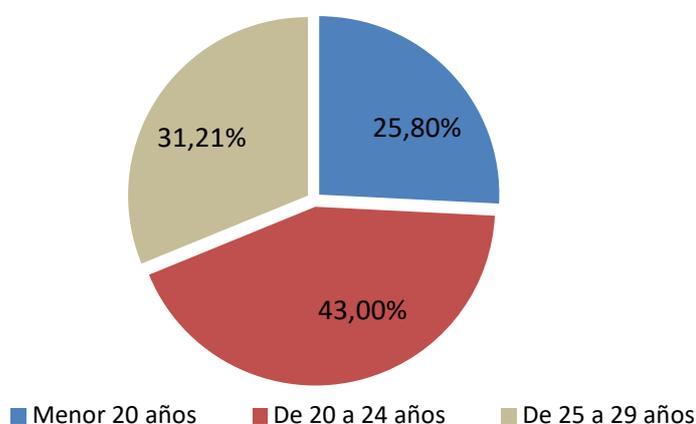
En el siguiente gráfico se muestra la distribución de los jóvenes inscritos en el presente año en función de la fuente por la que se han informado del programa.



#### Características de los inscritos

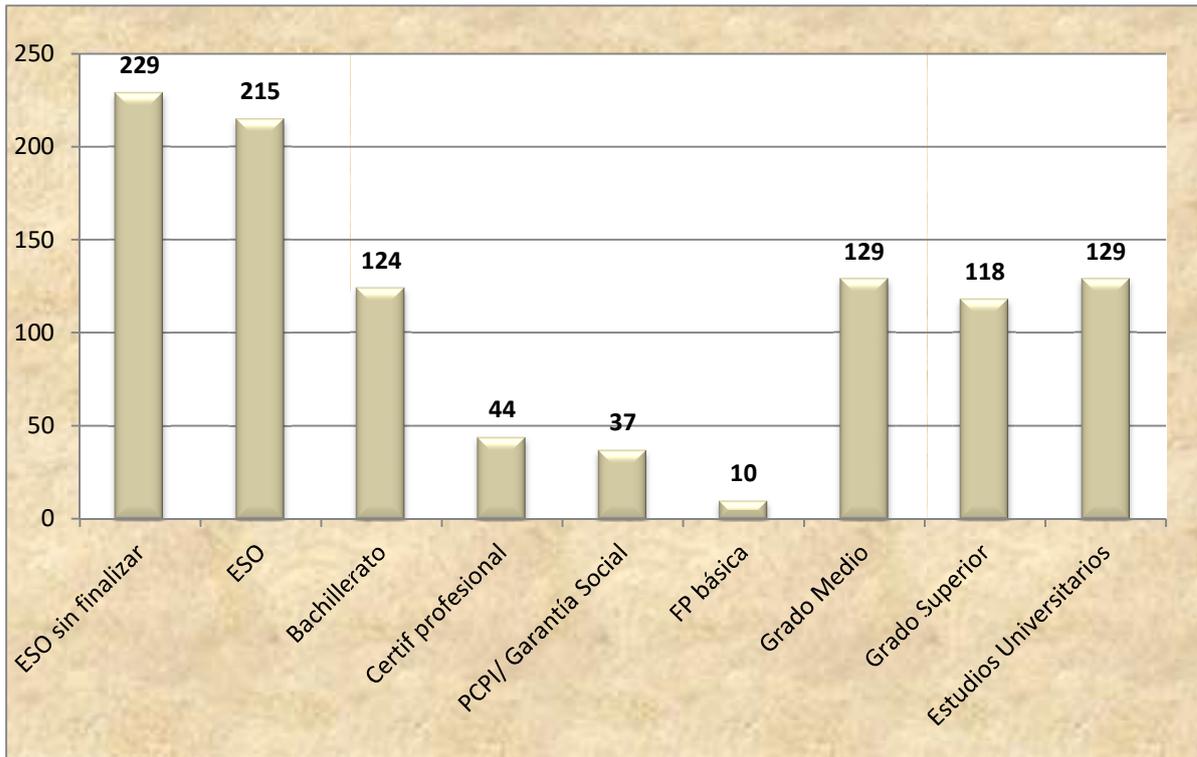
Como viene siendo habitual cada año, el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres (56,45% frente al 43,57%). Por tramos de edad, casi la mitad de los nuevos usuarios corresponde al comprendido entre los 20 y 25 años. Respecto al año pasado la diferencia más significativa es el aumento de los inscritos menores de 20 años, con un incremento de 6 puntos porcentuales. Dentro del colectivo juvenil, los más jóvenes son precisamente los que proporcionalmente presentan mayores dificultades para integrarse en el mercado, normalmente por tener un nivel competencial inferior derivado de un menor nivel educativo así como por la falta de experiencia laboral.

#### Inscritos por edad



Atendiendo al nivel de estudios, la mayoría carecen de formación de índole profesional (54,88%). Dentro de los que sí la tienen, prácticamente 2/3 están en posesión de un título de formación profesional (grados medios y superiores).

Respecto al año anterior, los 2 grupos que más se han incrementado numéricamente son los que poseen el título de bachillerato y estudios universitarios.



### Orientación laboral

En el periodo han recibido orientación 1.793 jóvenes, ya que el Plan dirige sus acciones a todos los jóvenes que desde el año 1999 se han inscrito en el programa, siempre y cuando sigan cumpliendo los requisitos para ser beneficiarios.

Desde el momento que realizan la inscripción en el programa y se comprueba que los jóvenes reúnen los requisitos de inscripción, ésta seguirá activa a lo largo de los años salvo por renuncia de los interesados, inserción laboral estable a la finalización de los contratos formalizados a través del plan, incumplimientos reiterados y/o graves con el servicio o por cumplimiento de la edad máxima para participar.

Los participantes y beneficiarios de las acciones recibirán orientación laboral por parte de

los tutores. Las **sesiones de orientación** pueden tener carácter grupal y/o individual, en atención al perfil y a las necesidades específicas de cada uno de ellos. Se celebran tanto en las instalaciones del plan como en otros centros que así lo soliciten (institutos, ayuntamientos, comarcas, entidades juveniles, etc.).

Estas sesiones se inician con una presentación del programa, donde se exponen objetivos, funcionamiento, acciones, etc, asegurándose que los asistentes tienen claro el servicio y lo que pueden esperar de él.

Seguidamente, se analizan los perfiles personales y profesionales de los jóvenes: nivel de formación, experiencia laboral, disposición y disponibilidad hacia el trabajo, expectativas, competencias profesionales y personales, etc., Estos aspectos son claves para realizar una adecuada orientación profesional.

La orientación se centra en la inserción en el mercado laboral; informar sobre los contratos laborales adecuados a su perfil (requisitos, características, derechos y obligaciones, etc), proporcionar herramientas para elaborar el curriculum vitae, mejorar el conocimiento del mercado laboral y diseñar itinerarios que incrementen su empleabilidad, son las principales actividades que se llevan a cabo en las sesiones. Durante la permanencia de un joven en el plan dispone de un tutor personal que le acompañará en el proceso de búsqueda de empleo y mejora de la empleabilidad.

Cuando los usuarios presentan un bajo nivel de empleabilidad (normalmente se juntan factores de edad, baja cualificación, inadecuada actitud y aptitud ante el trabajo) se les informa y orienta hacia otros recursos que les permitan mejorar su perfil profesional y beneficiarse de la obtención de las competencias básicas para su incorporación y mantenimiento en un puesto de trabajo.

## **2.2 Información y asistencia en la Garantía Juvenil**

Una de las acciones llevadas a cabo desde el Plan FIJA es promover la inscripción de los jóvenes en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

En las sesiones de orientación se les informa del sistema, del funcionamiento y los beneficios que les reporta. Una vez se confirma que reúnen los requisitos exigidos para ser beneficiarios y que no están inscritos, se les deriva a su oficina del INAEM para solicitar la inscripción. En cualquier caso, se les ofrece asistencia telefónica y/o presencial para gestionar su inscripción.

### **2.3 Participación en procesos de selección**

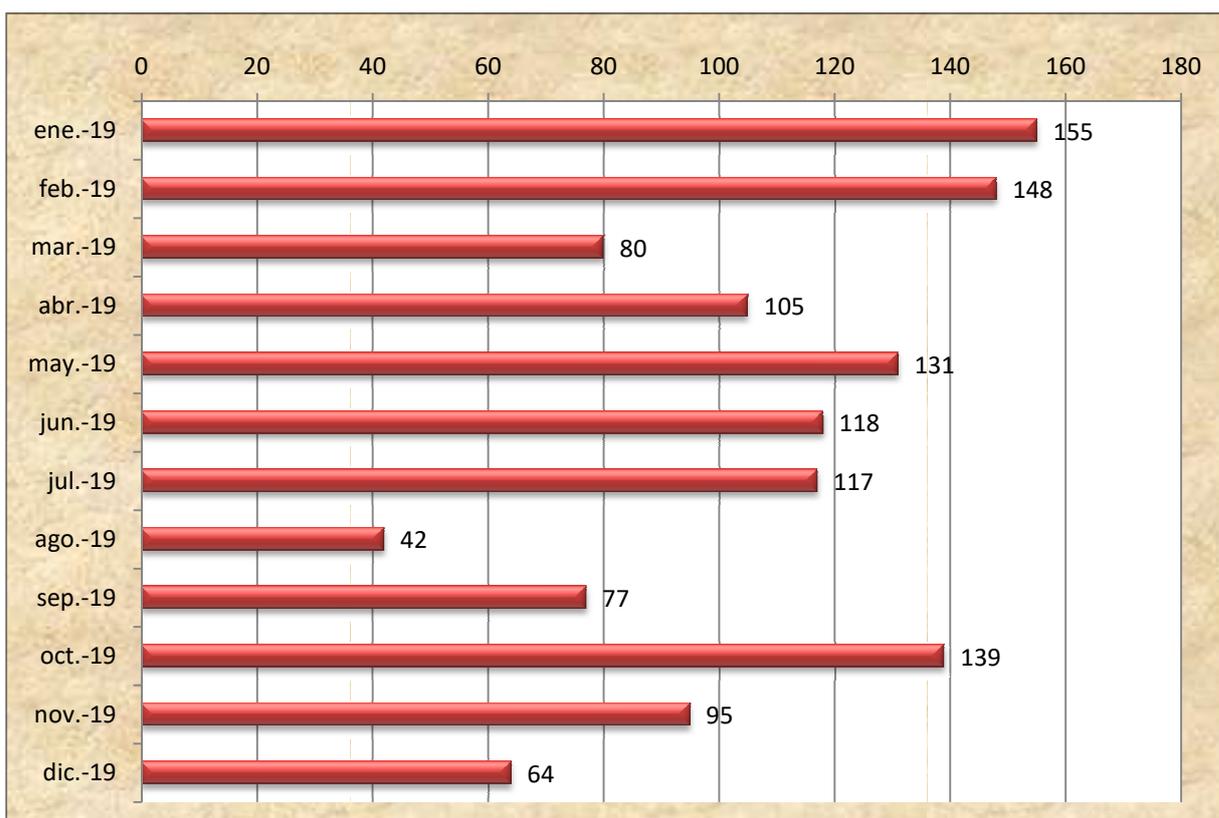
Una cuestión de importancia para poder realizar una asignación adecuada de candidatos a las ofertas de empleo es tener un conocimiento lo más exhaustivo y actualizado posible del perfil personal y profesional del joven. Es importante concienciar a los jóvenes de la necesidad de informarnos de los cambios en sus datos curriculares, ya que éstos pueden abrirles la posibilidad de acceder a las ofertas.

La adecuación de los candidatos al puesto es determinada por los técnicos del plan. Así que cuando un joven reúne los requisitos solicitados por la empresa y es preseleccionado para una oferta de trabajo, se le informa de las condiciones del puesto (empresa, puesto, funciones, modalidad contractual, jornada de trabajo, etc) para confirmar su interés, adecuación y disponibilidad.

Así mismo, los jóvenes pueden postularse por las ofertas de empleo ya que están publicadas en la página web. No obstante, será el tutor que lleve la oferta quien en última instancia determine la adecuación de los candidatos.

La participación en procesos de selección y la realización de entrevistas de trabajo en empresas es la antesala a la contratación. Es por ello que desde el plan se evalúa la conveniencia de preparar individualmente a los candidatos para realizar una buena entrevista en la empresa. Será el tutor que gestione la oferta de empleo el encargado de entrenar al joven para superar con éxito esta fase.

En este año 1.271 jóvenes han sido seleccionados para participar en procesos de selección, distribuidos mensualmente según indica la gráfica siguiente.



Los meses de agosto y diciembre son los que menos jóvenes participaron; el mes de agosto es prácticamente inhábil porque muchas empresas cierran por vacaciones y el mes de diciembre porque hay ofertas que todavía están pendientes de realizar los procesos de selección, que se formalizarán en 2020.

### 3. COLECTIVO EMPRESARIAL

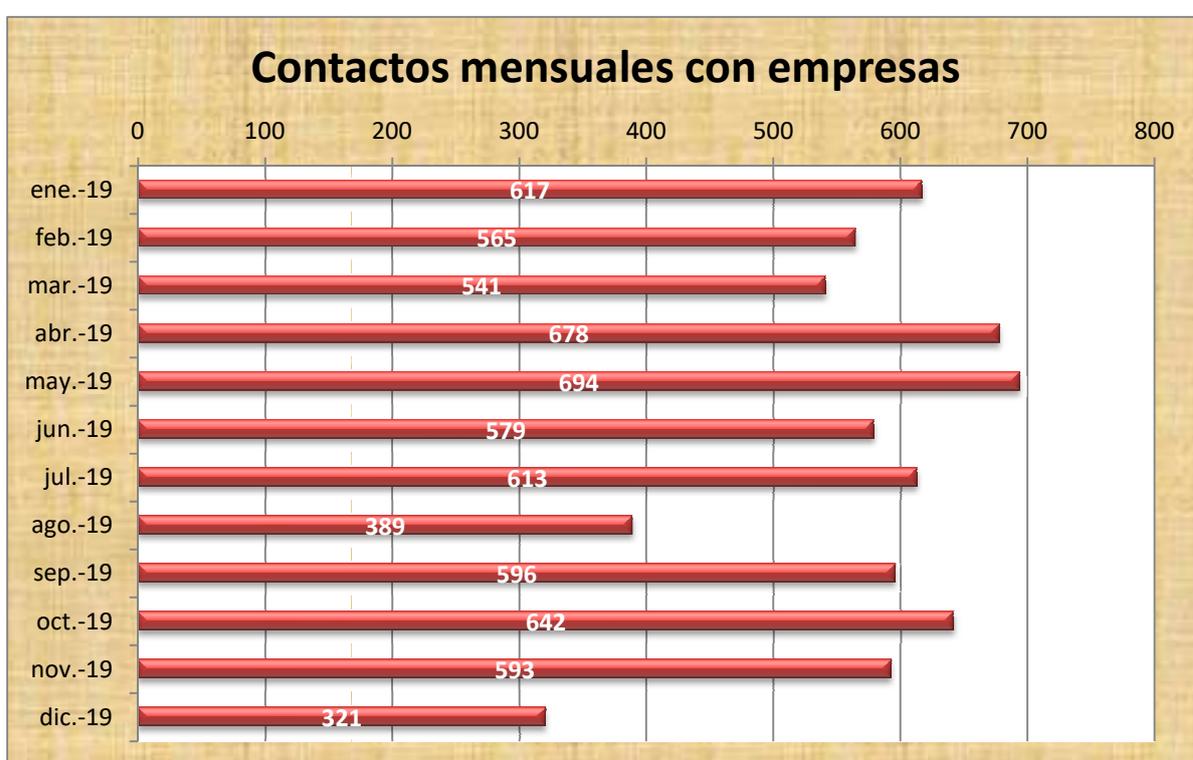
#### 3.1 Información y asesoramiento

Una participación elevada de las empresas es clave para el éxito. Por ello, la difusión de nuestros servicios entre el tejido empresarial aragonés es fundamental para involucrar a las empresas y captar oportunidades laborales para los jóvenes participantes.

La continuidad del programa, que viene ejecutándose desde hace 20 años, y la experiencia adquirida, han permitido un alto nivel de fidelización de las empresas usuarias del plan. No obstante, cada año participan un volumen importante de nuevas empresas fruto de la labor incesante de difusión y prospección.

El plan es para empresas y entidades (asociaciones empresariales, gestores laborales, centros educativos, etc) un referente en el asesoramiento y contratación laboral de jóvenes y, en especial, en materia de formación dual. Es habitual recibir consultas acerca de los contratos de formación y aprendizaje: características del contrato, obligaciones para las empresas, oferta formativa disponible, procedimiento de autorización de la formación y la tutoría de empresa, entre otras.

En el periodo se han realizado casi 6.828 contactos con empresas (en el cuadro inferior se distribuyen los contactos por meses).

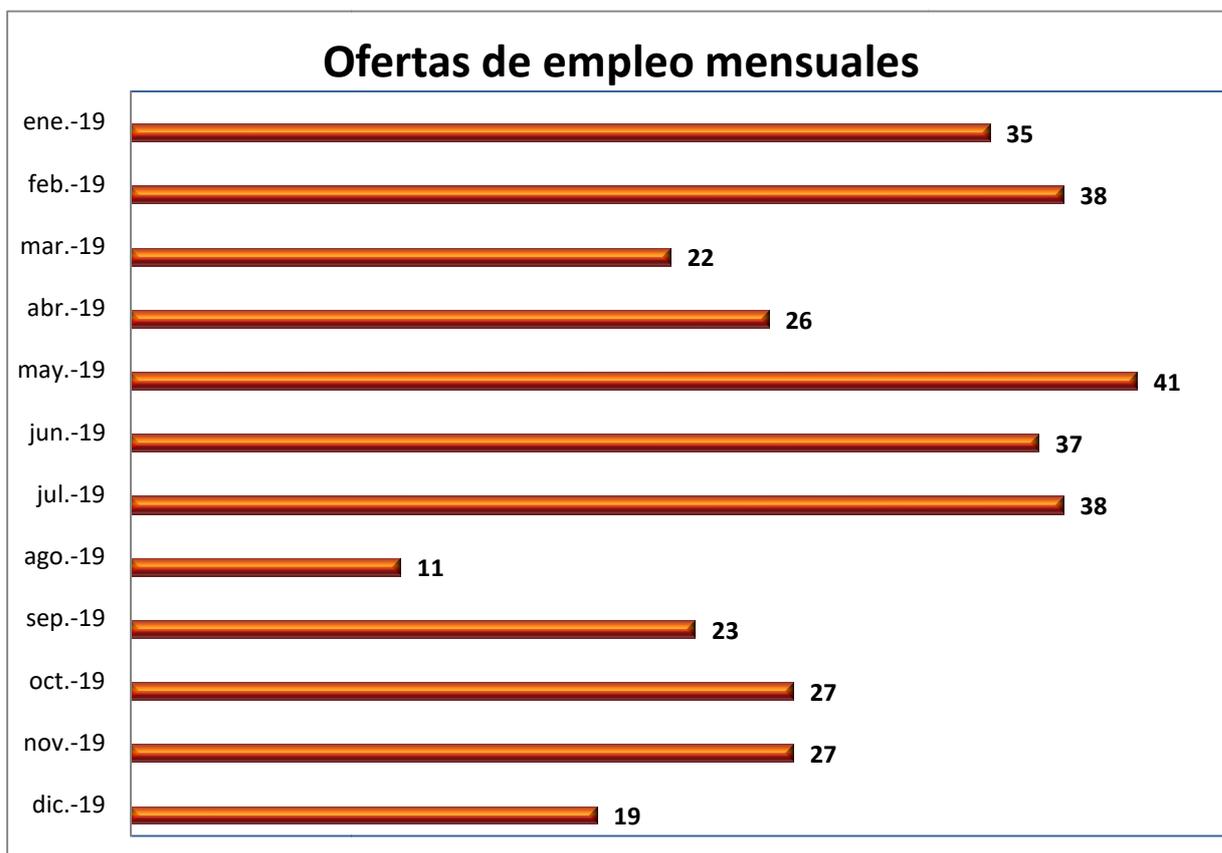


El contacto con ellas se realiza de una forma pro-activa, tomando la iniciativa en los contactos y las visitas a sus instalaciones. Inicialmente se realizan vía telefónica, pudiéndose ampliar información posteriormente por otros medios.

A lo largo del presente año 168 empresas han formalizado contratos laborales a través del FIJA.

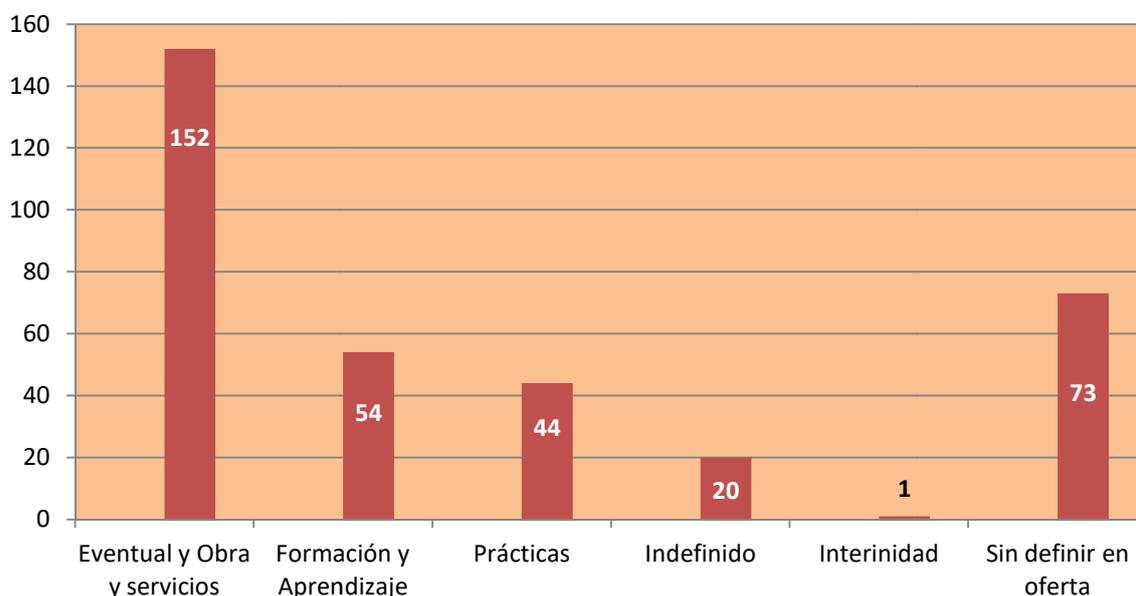
### 3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo

Son 344 ofertas de empleo las que se han captado y gestionado en el presente año. La entrada de ofertas se mantiene constante a lo largo del año salvo el mes de agosto, coincidiendo con el periodo vacacional.



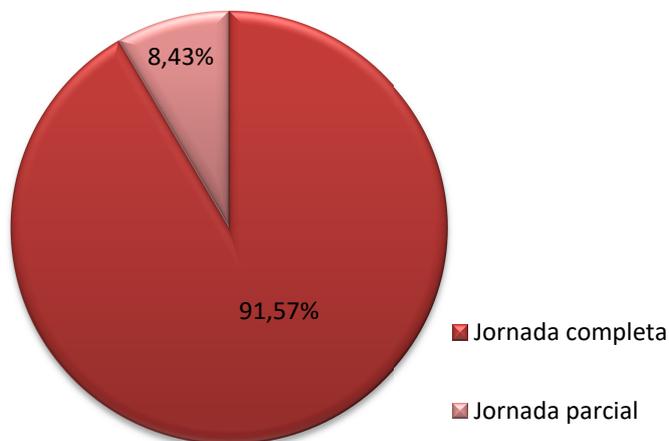
Por primera vez desde el inicio del programa las ofertas de empleo correspondientes a contratos formativos (de formación y de prácticas) han sido desbancadas por las de otras modalidades contractuales, perdiendo el favor de las empresas por la desaparición de las bonificaciones (en el caso del contrato en prácticas) y por la dificultad para formalizar contratos de formación y aprendizaje. Es así como el contrato eventual por circunstancias de la producción se ha convertido en el mayoritario numéricamente.

## Ofertas por modalidad contractual

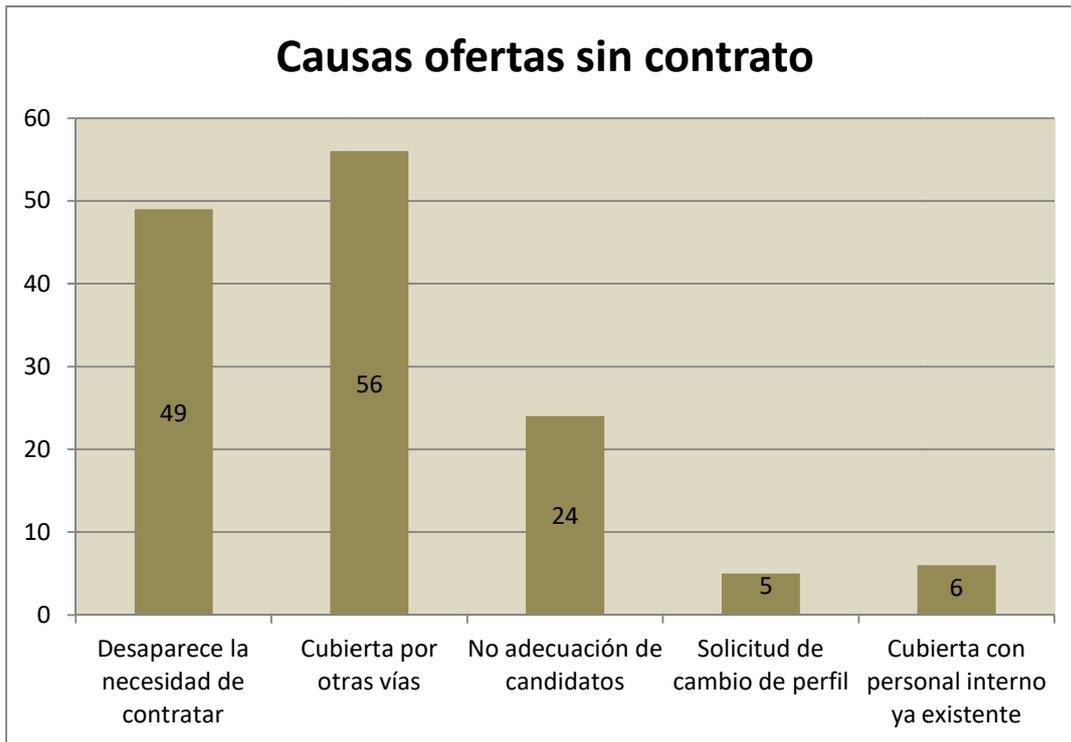


## Ofertas por tipo de jornada

Siguiendo la tónica de otros años, la mayoría de ofertas corresponden a contratos de jornada completa.

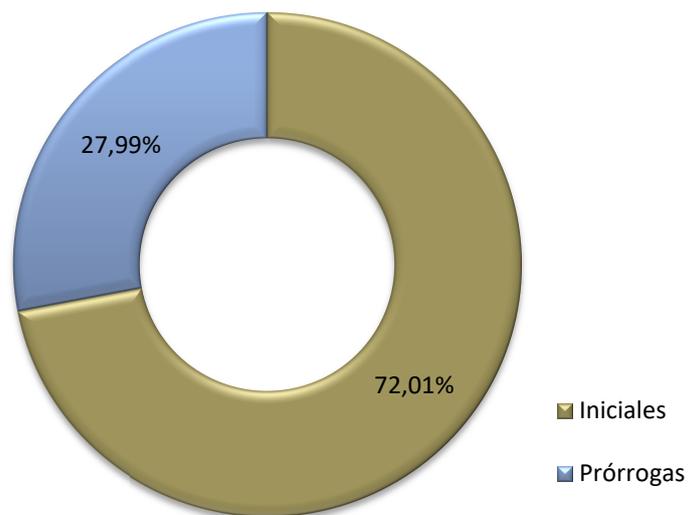


A fecha 31 de diciembre, 33 de las ofertas siguen en proceso (la empresa aún no ha tomado ninguna decisión respecto a la contratación). De las 311 ofertas que se han cerrado, el 55% han derivado en la contratación de un usuario del Plan FIJA. Las causas por las que 140 ofertas no han culminado en una contratación se reflejan en el gráfico siguiente:



## 4. INSERCIÓN LABORAL

Se han formalizado un total de 318 contratos de trabajo, de los que 229 corresponden a contratos iniciales y 89 a prórrogas de contratos.



## 4.1 Contratos iniciales

El Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, ha venido a derogar y modificar contratos laborales aplicables al colectivo joven, lo que ha supuesto un nuevo escenario en las modalidades contractuales formalizadas en el seno del Plan FIJA. Las principales medidas que se ha introducido, a partir del 1 de enero del 2019, son:

- Contratos de formación: reducción de la edad máxima para formalizarlos, pasando de 29 a 24 años.
- Derogación de los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores, el parcial con vinculación formativa y el primer empleo joven.
- Contratos en prácticas: supresión de las bonificaciones en Seguridad Social y aplicación del límite temporal para formalizarlos de 5 años desde la finalización de los estudios que dan lugar al contrato.

Con carácter general y en consecuencia, se han reducido los contratos relacionados directamente con modalidades asociadas a los jóvenes; las causas son variadas, o bien por su desaparición, por tornarse más exigentes, por la derogación de las bonificaciones o por el endurecimiento de las condiciones para formalizarlos.

No obstante, respecto a 2018, este año se han incrementado un 6,5% los contratos formalizados, número que ha ascendido a 229 contratos iniciales.

CONTRATOS INICIALES POR MODALIDAD CONTRACTUAL	NÚMERO	PORCENTAJE
C. FORMACION	71	31,00%
C. PRACTICAS	41	17,90%
C. INDEFINIDO	17	7,42%
C. EVENTUAL	91	39,74%
C. INTERINIDAD	3	1,31%
C. OBRA Y SERVICIO	6	2,62%
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

El mayor número de contratos formalizados corresponden a eventuales por circunstancias de la producción. Han permitido que jóvenes de diferentes perfiles se incorporen al

mercado de trabajo en una variada gama de ocupaciones, principalmente del sector servicios e industrial. Muchas empresas están recurriendo a este contrato por varias razones: la derogación y modificación de otros contratos destinados al colectivo joven, la simplicidad y agilidad en su tramitación, la no necesidad de cumplir determinados requisitos por parte de los trabajadores, su utilización como “prueba” antes de hacer un indefinido, etc.

Los contratos de formación y aprendizaje ocupan el segundo puesto, siendo 71 los formalizados, que representan el 31% de la contratación. A lo largo de estos años han hecho posible cualificar profesionalmente a miles de jóvenes que han pasado por el programa, convirtiéndose en un referente en materia de formación dual. Hoy en día se celebrarían más contratos de este tipo pero la insuficiente oferta formativa lo hace imposible.

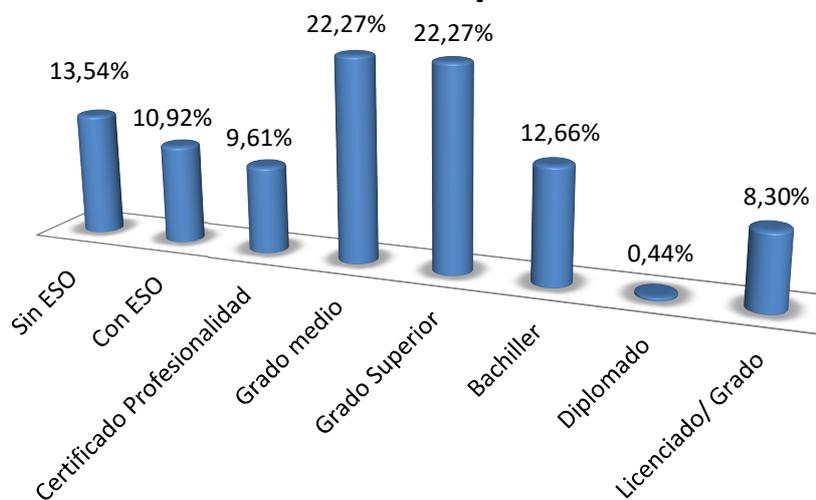
Es importante apostar por la formación dual por dos motivos fundamentales:

- Las empresas tienen problemas para cubrir determinados puestos de trabajo, como por ejemplo fontaneros, electricistas, climatizadores, mantenedores industriales, torneros, mecánicos, soldadores, etc, y los contratos de formación serían un adecuado vehículo para dar entrada a este tipo de profesionales.
- Los contratos de formación permiten el acceso al mundo laboral a los jóvenes con baja cualificación.

La repercusión más negativa de la reforma se la han llevado los contratos en prácticas, pasando de firmar 85 en 2018 a 41 en 2019, lo que supone una reducción superior al 50%, perjudicando la incorporación de recién titulados en el mercado laboral.

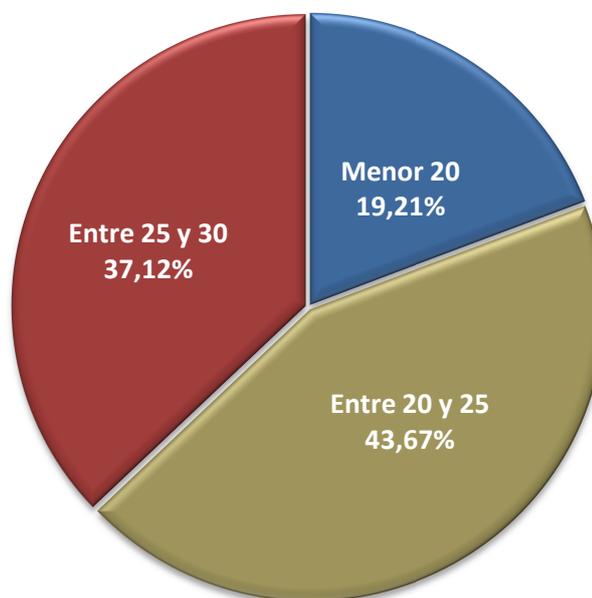
El nivel formativo de los contratados está directamente relacionado con los tipos de contratos que se han formalizado; los jóvenes sin cualificación profesional acceden a través del contrato de formación y aprendizaje, y los que poseen formación profesional (ciclos formativos, estudios universitarios y certificados de profesionalidad) se han incorporado al mercado laboral a través del contrato en prácticas. El resto de modalidades contractuales corresponden a ambos perfiles. De acuerdo a la gráfica que se muestra a continuación, el 37,12% de los insertados carecen de estudios de índole profesional.

## Contratados iniciales por nivel de estudios



Los jóvenes contratados son mayoritariamente hombres (el 66% frente al 34% de mujeres) y pertenecientes al tramo de edad entre los 20 y 25 años (mantienen la proporción respecto al perfil de los jóvenes inscritos). Este año se ha incrementado el porcentaje de menores de 20 años, que son precisamente los que más dificultades presentan según las estadísticas.

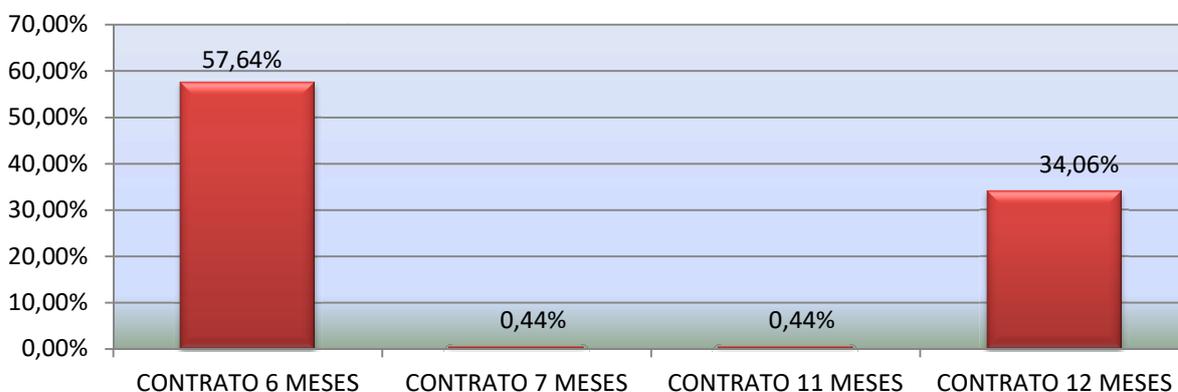
## Contratados iniciales por edad



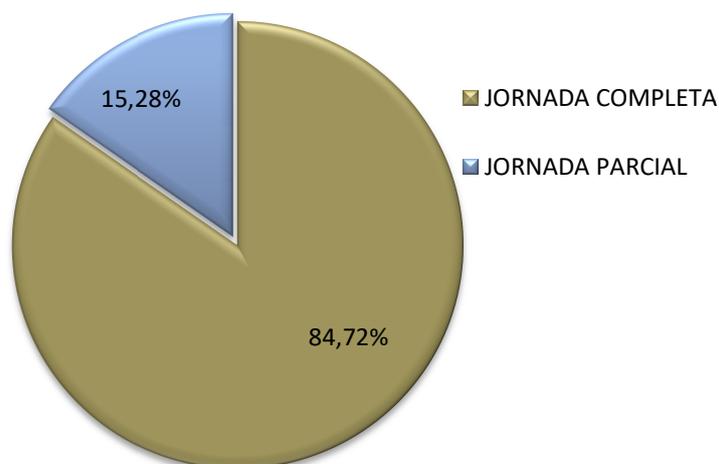
En cuanto a la duración de los contratos iniciales, más la mitad han sido formalizados por un periodo inicial de 6 meses (132 contratos) seguidos por los contratos de 12 meses (72

contratos).

### Duración contratos iniciales



Además, la mayoría se han formalizado a jornada completa.



Los contratos se reparten equilibradamente entre el sector industrial y el de servicios, con una mayor variedad de ocupaciones dentro del industrial. Las ocupaciones del sector industrial (soldadores, fabricación mecánica, mantenimiento industrial, etc) han sido tradicionalmente ocupaciones masculinas y hoy en día se sigue manteniendo esa tendencia. Las mujeres eligen y son contratadas prioritariamente en ocupaciones ligadas al sector servicios, donde la brecha entre hombres y mujeres es menor.

Las ocupaciones con mayor volumen de contratación han sido: empleados administrativos, peluqueros, camareros, mantenedores industriales y almaceneros.

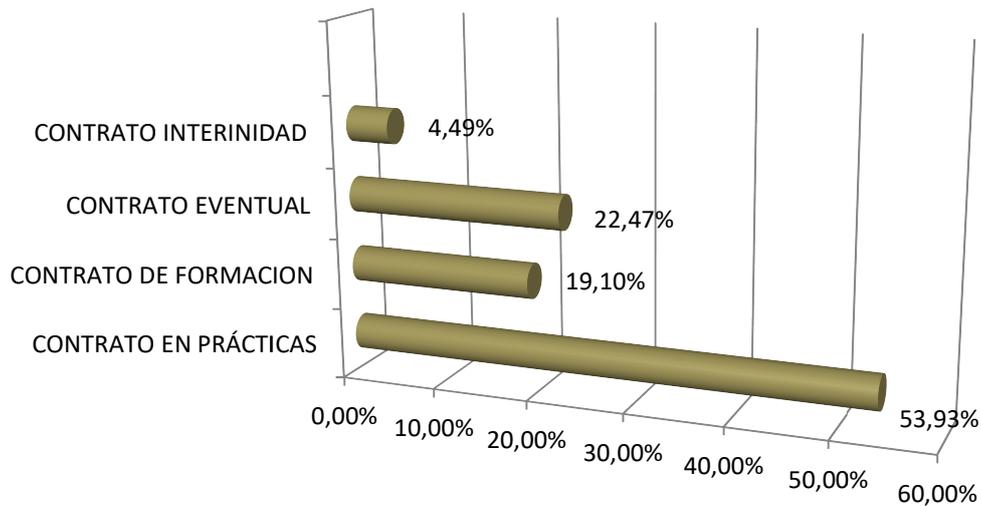
En la tabla se muestran el número de contratos formalizados por ocupaciones.

<b>CONTRATOS POR OCUPACIONES</b>	<b>Nº INICIALES</b>
<b>EMPLEADO ADMINISTRATIVO</b>	27
<b>PELUQUERO Y ESTETICISTA</b>	22
<b>CAMARERO Y COCINERO</b>	20
<b>MANTENEDOR INDUSTRIAL</b>	20
<b>ALMACENERO</b>	20
<b>PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	18
<b>DEPENDIENTE DE COMERCIO</b>	17
<b>ELECTRICISTA-ELECTRÓNICO</b>	17
<b>QUIMICO</b>	11
<b>PROGRAMADOR FAB. MECÁNICA</b>	9
<b>OTRAS OCUPACIONES</b>	8
<b>MECANICO DE AUTOMOCION</b>	6
<b>FONTANERO</b>	6
<b>OPERARIO DE ARTES GRÁFICAS</b>	5
<b>INGENIERO</b>	5
<b>DELINEANTE</b>	5
<b>SOLDADOR</b>	4
<b>REPONEDOR</b>	3
<b>CHAPISTA-PINTOR DE VEHÍCULOS</b>	2
<b>MECÁNICO INDUSTRIAL</b>	2
<b>CARPINTERO DE MADERA</b>	2
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>

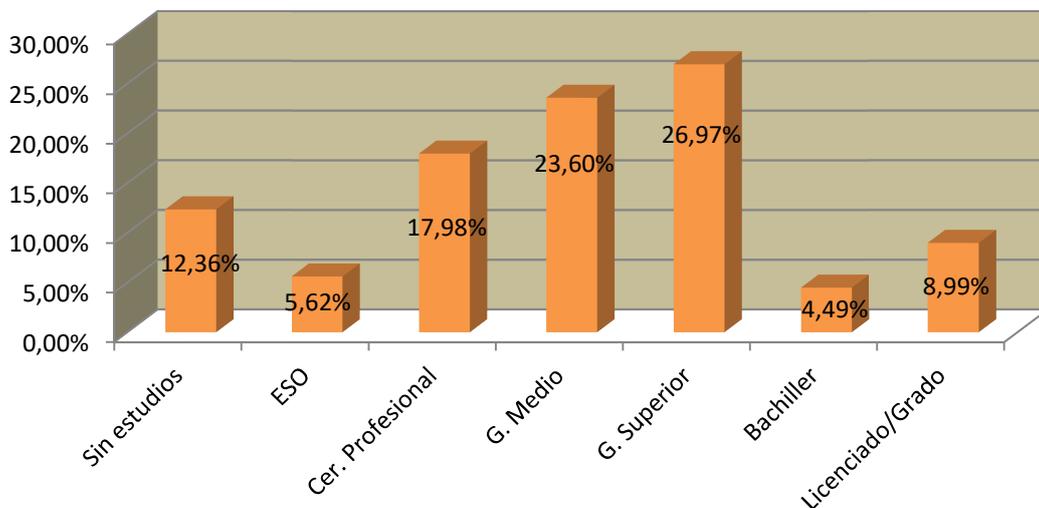
## 4.2 Prórrogas de contratos

La mayoría de las prórrogas corresponden a contratos en prácticas, cuya duración inicial son de 6 meses, seguidas de eventuales, y de formación y aprendizaje, éstos con una duración de 12. Ello explica el perfil de los jóvenes prorrogados, cuya mayoría tiene estudios de índole profesional.

### Prórrogas por tipo de contrato

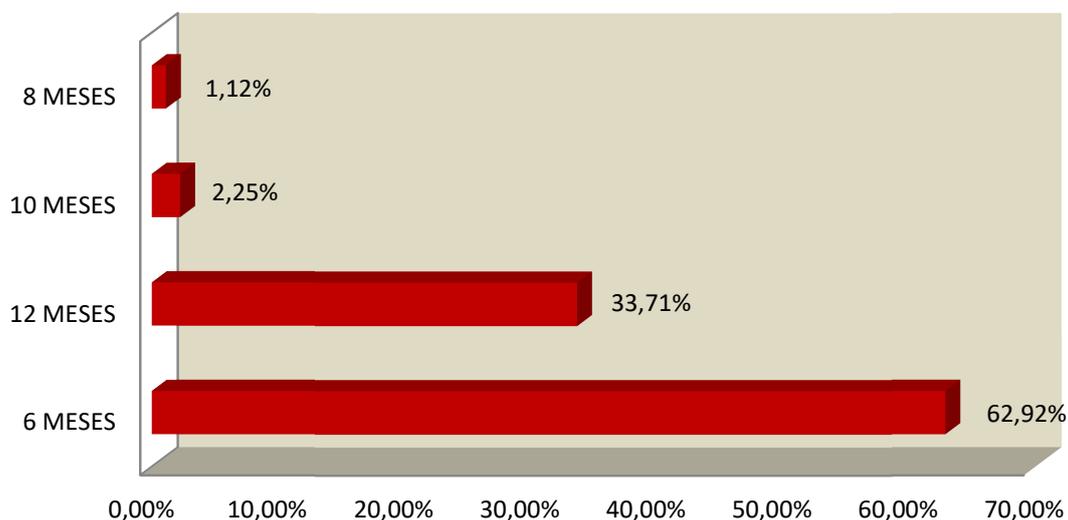


### Estudios de los prorrogados



La duración oscila, mayoritariamente, entre los 12 y 6 meses.

### Duración de las prórrogas



A continuación se adjunta una tabla de las ocupaciones en las que se han formalizado las prórrogas.

PRÓRROGAS POR OCUPACIONES	NÚMERO
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	16
PELUQUERO/ESTETICISTA	15
DEPENDIENTE DE COMERCIO	7
OTRAS OCUPACIONES	6
MECANICO DE AUTOMOCION	5
INGENIERO	5
ALMACENERO	5
CHAPISTA PINTOR	5
FABRICACIÓN MECÁNICA	4
PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA	4
CLIMATIZADOR	3

<b>DELINEANTE</b>	<b>3</b>
<b>MANTENEDOR INDUSTRIAL</b>	<b>3</b>
<b>TORNERO</b>	<b>2</b>
<b>FONTANERO</b>	<b>2</b>
<b>ELECTRICISTA- ELECTRONICO</b>	<b>2</b>
<b>DISEÑADOR GRÁFICO</b>	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>

## 5. SEGUIMIENTO Y TUTORIZACIÓN LABORAL

Cuando la empresa nos comunica su intención de contratar a uno de los candidatos enviados a la entrevista, se le ofrece un servicio de asesoramiento para formalizar el contrato, sobre todo cuando se trata de los de formación y aprendizaje, servicio dirigido tanto a las empresas como a sus gestorías.

Desde el Plan nos ponemos en contacto con todos los jóvenes que han sido enviados a los procesos de selección para comunicarles el resultado del mismo. Si no han sido contratados, siguen participando en el plan a la espera de nuevas ofertas de empleo.

Los jóvenes contratados disponen de un tutor en el plan que hará el seguimiento del contrato, apoyando tanto al joven como a la empresa con el objetivo de buscar el buen fin de la relación laboral.

La intensidad de la labor tutorial va a depender del perfil del joven (nivel de cualificación, experiencia laboral, etc) así como del tiempo que lleve trabajando en la empresa.

En los primeros días resulta clave realizar la acogida en la empresa (empresario y/o tutor del joven) y del trabajador. Si la empresa formaliza un contrato de formación y aprendizaje, el objetivo es sensibilizar, informar y prestar asistencia a los tutores de empresa. Se les hace entrega, si se considera oportuno, de los siguientes documentos:

- Guía didáctica del tutor de empresa
- Ficha de identificación de contrato

- Manual de acogida en la empresa
- Cuaderno de seguimiento laboral

La acogida del joven se realiza de forma personalizada y comprende los siguientes aspectos:

- Presentación del servicio de tutorización
- Información de carácter laboral
- Relación empresa-tutor-centro
- Ficha de identificación del contrato

La acción tutorial constituye un elemento clave para dotar de cohesión a los procesos de formación e inserción laboral del joven. Además de coordinar entre centro-empresa su cualificación, el tutor favorece el buen fin del contrato formativo, aconsejando y asesorando tanto a la empresa como al joven trabajador.

Las acciones de seguimiento laboral y apoyo tutorial se han llevado a cabo con 423 participantes, que son los jóvenes que han estado contratados en el periodo (resultado de sumar a los 229 con contrato inicial formalizado en 2019, los 194 jóvenes cuyos contratos fueron formalizados anteriormente y han seguido en vigor).

CONTRATOS TUTORIZADOS POR OCUPACIONES	INICIALES 2019	ANTERIORES 2019	TOTALES
<b>EMPLEADO ADMINISTRATIVO</b>	27	44	<b>71</b>
<b>PELUQUERO Y ESTETICISTA</b>	22	24	<b>46</b>
<b>CAMARERO Y COCINERO</b>	20	8	<b>28</b>
<b>DEPENDIENTE DE COMERCIO</b>	17	13	<b>30</b>
<b>MECANICO DE AUTOMOCION</b>	6	16	<b>22</b>
<b>MANTENEDOR INDUSTRIAL</b>	20	13	<b>33</b>
<b>OTRAS OCUPACIONES</b>	8	10	<b>18</b>
<b>ALMACENERO</b>	20	8	<b>28</b>
<b>QUIMICO</b>	11	7	<b>18</b>
<b>SOLDADOR</b>	4	5	<b>9</b>

<b>FONTANERO</b>	6	3	9
<b>CHAPISTA-PINTOR DE VEHÍCULOS</b>	2	4	6
<b>ELECTRICISTA</b>	17	4	21
<b>OPERARIO DE ARTES GRÁFICAS</b>	5	8	13
<b>FABRICACIÓN MECÁNICA</b>	2	14	16
<b>PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	18	1	19
<b>INGENIERO</b>	5	7	12
<b>DELINEANTE</b>	5	2	7
<b>PROGRAMACIÓN FABRICACION MECÁNICA</b>	9	0	9
<b>REPONEDOR</b>	3	0	3
<b>TORNERO</b>	0	2	2
<b>CARPINTERO</b>	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>229</b>	<b>194</b>	<b>423</b>

## 6. FINALIZACIONES DE CONTRATO

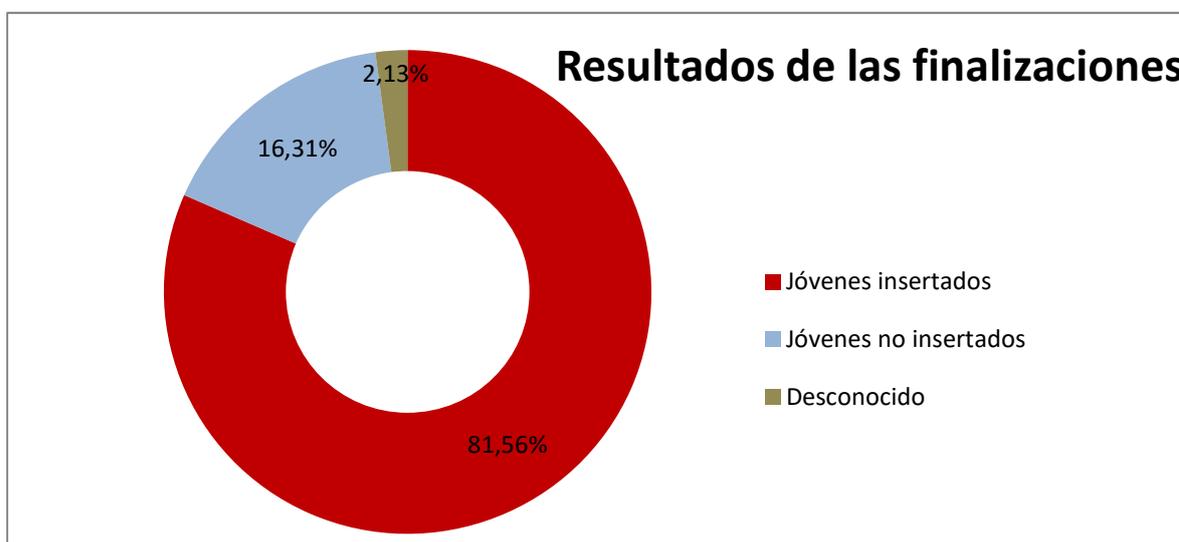
En el año 2019 han finalizado 141 contratos acogidos al programa. La duración promedio de los mismos antes de su finalización ha sido de 14,2 meses.

A continuación se anexa tabla con la indicación de las ocupaciones de referencia.

<b>FINALIZACIONES POR OCUPACIONES</b>	
<b>EMPLEADO ADMINISTRATIVO</b>	36
<b>PELUQUERO</b>	13
<b>DEPENDIENTE DE COMERCIO</b>	13
<b>ALMACENERO</b>	11
<b>OTROS</b>	10
<b>MANTENEDOR INDUSTRIAL</b>	9
<b>MECANICO DE AUTOMOCION</b>	8

<b>QUÍMICO</b>	7
<b>CAMARERO Y COCINERO</b>	7
<b>ELECTRICISTA</b>	6
<b>FABRICACION MECÁNICA</b>	5
<b>PEÓN DE INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	4
<b>OPERADOR DE ARTES GRAFICAS</b>	3
<b>INGENIERO</b>	3
<b>DELINEANTE</b>	2
<b>SOLDADOR</b>	2
<b>CHAPISTA PINTOR</b>	2
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>

La mayoría de los jóvenes que han finalizado contrato en el periodo se han quedado trabajando en la empresa y en la misma ocupación (el 81,56%).



Las causas por las que los jóvenes no han continuado en el mercado laboral nada mas terminar su contrato acogido al plan fija atienden principalmente a tres motivos:

1. Disminución de la carga de trabajo en las empresas, no pudiendo asumir los

- costes de la nueva contratación.
2. Descontento de la empresa con el rendimiento del trabajador, ya sea por falta de aptitud o actitud.
  3. El joven no desea continuar trabajando en la empresa.

## 7. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS

Los datos cuantitativos del programa (número de jóvenes y empresas participantes cada año, contratos formalizados, jóvenes tutorizados, etc) nos ayudan a conocer la dimensión del mismo, complementándolos con el análisis de otros datos de carácter cualitativo: perfil sociolaboral de los participantes, fidelización de empresas, tipología y duración de contratos, etc.

Otro factor importante a considerar es el nivel de satisfacción que tienen los usuarios (jóvenes y empresas) con el servicio, y su voluntad de seguir contando con nosotros para contratar personal (en caso de las empresas) o para recomendarnos (jóvenes y empresas).

Es por ello que desde el Plan FIJA se realizan cuestionarios de satisfacción a 2 tipos de usuarios: jóvenes contratados y empresas contratantes.

### Resultados de satisfacción de los jóvenes contratados

A los jóvenes que han firmado un contrato a través del Plan, se les remite una encuesta a los 15 días del inicio del contrato para conocer los siguientes aspectos:

1. ¿Cuál ha sido la utilidad de nuestros servicios para tu inserción laboral?  
Puntuación: 9,6 sobre 10
2. ¿Qué te ha parecido la información proporcionada por el plan sobre las ofertas de empleo?  
Puntuación: 9,2 sobre 10
3. ¿Cómo valoras nuestra disponibilidad para atenderte?  
Puntuación: 9,43 sobre 10
4. Antes de aceptar el trabajo, ¿qué nivel de conocimiento tenías de las condiciones?  
Puntuación: 8 sobre 10

5. ¿Cuál es tu valoración sobre el apoyo que has recibido por la empresa y/o tus compañeros?

Puntuación: 9,2 sobre 10

El 100% de los encuestados recomendaría nuestro servicio a otros jóvenes.

### Resultados de satisfacción de las empresas contratantes

A los 15 días de formalizar el contrato, a las empresas contratantes se les encuesta sobre los siguientes ítems:

1. ¿Cómo valora la información proporcionada sobre el funcionamiento del servicio?

Puntuación: 9,2 sobre 10

2. ¿Qué le ha parecido la disponibilidad del personal que le ha atendido?

Puntuación: 9,7 sobre 10

3. ¿Qué le ha parecido la adecuación de los candidatos?

Puntuación: 8,3 sobre 10

4. ¿Qué opinión tienen del plazo de respuesta en la gestión de ofertas?

Puntuación: 8,6 sobre 10

5. ¿Cómo valora en términos generales el servicio recibido?

Puntuación: 9,1 sobre 10

Todas las empresas consultadas volverían a utilizar nuestros servicios.

## **8. BALANCE GLOBAL**

### **8.1 Respuesta social**

A lo largo de los 20 años de funcionamiento del Plan FIJA se ha conseguido que el programa sea un referente en materia de empleo juvenil en nuestra comunidad. Son muchos jóvenes y empresas los que se dirigen a nosotros porque les han recomendado el

programa otros usuarios que han conseguido trabajo (en el caso de los jóvenes) o trabajadores (es el caso de las empresas).

La permanencia en el tiempo ha permitido que se produzca un efecto multiplicador en su impacto, atendiendo demandas no solo de los usuarios directos sino también de su entorno: familias, servicios sociales, centros educativos y formativos, asociaciones empresariales, asesores laborales y gestorías, entre otros.

Cada año son más de 1.000-1.200 los nuevos jóvenes que se interesan e inscriben en el programa. A éstos hay que sumar los jóvenes inscritos en años anteriores que están en desempleo y siguen requiriendo de los servicios para la búsqueda de empleo.

Suman ya 21.326 los jóvenes que se han interesado e informado del programa, obteniendo una participación de 17.717 jóvenes.

De los participantes, el 61,9% son varones y el 38,1% mujeres. El porcentaje de varones siempre ha sido superior, acortándose la diferencia entre sexos en los últimos años.

El 55,7% no ha superado el nivel educativo Graduado E.S.O. A pesar de la baja cualificación del participante medio, cada año el nivel de estudios de los interesados es superior.

## **8.2 Respuesta empresarial**

Más de 12.300 empresas aragonesas han sido informadas de la existencia y funcionamiento del plan, realizando visitas a 4.829 para informarles y asesorarles antes de tramitar las ofertas de empleo.

Fruto de estos contactos, tanto telefónicos como presenciales, se han gestionado casi 4.000 ofertas de empleo (solicitando uno o varios puestos de trabajo en cada una de ellas).

El número de empresas que ha contratado a través del Plan Fija superan las 1.700. Fruto de la labor de difusión y prospección, cada año sumamos en torno a 90-100 empresas nuevas contratantes, que suponen en torno al 50% de las empresas contratantes cada año (el otro 50% son empresas que ya han contratado en anteriores ocasiones).

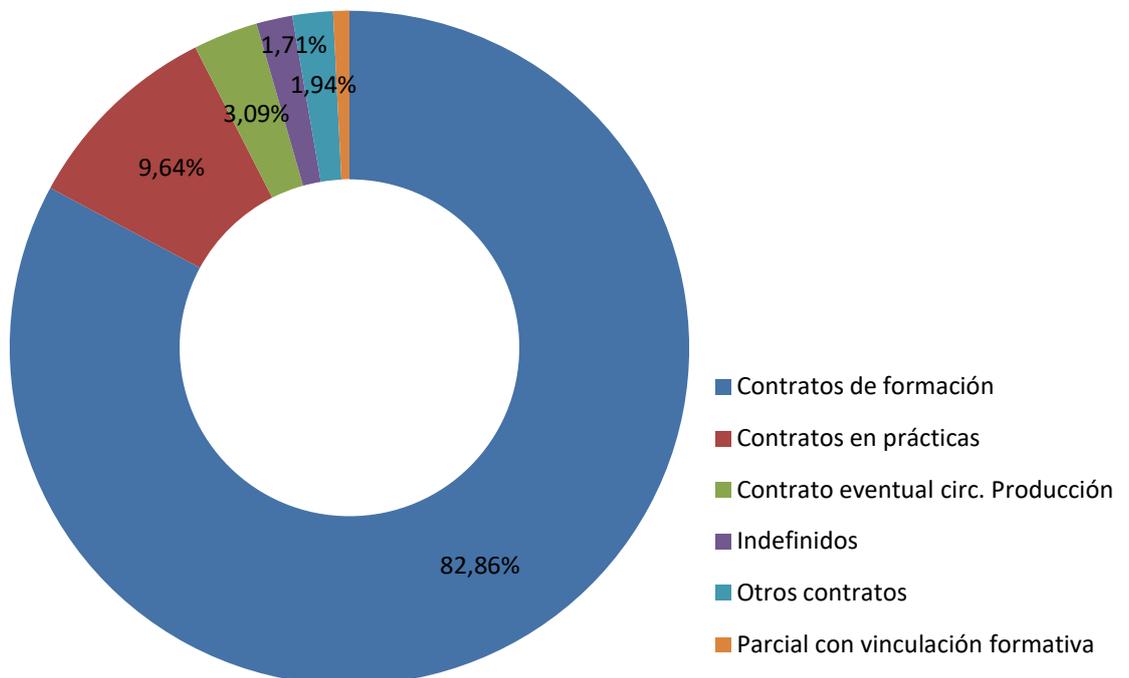
Analizando los subsectores a los que pertenecen las empresas contratantes, los más importantes son: siderometalúrgico, automoción, comercio, peluquería, hostelería y otros servicios.

### 8.3. Inserción laboral

Se han formalizado 5.666 contratos, de los que 3.921 son iniciales (69,2%) y los 1.745 restantes prórrogas de contratos.

Cada año se diversifican más las modalidades contractuales de los contratos acogidos al programa. Esto es así porque el perfil de los jóvenes que acuden al programa también es más diverso.

De los contratos iniciales 3.249 son contratos para la formación y el aprendizaje (82,86% del total), 378 contratos en prácticas, 121 eventuales por circunstancias de la producción, 67 indefinidos y 30 de tiempo parcial con vinculación formativa y 76 otros contratos (interinidad, obra y servicio, relevo).

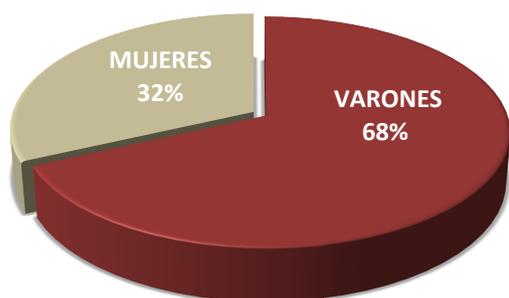


Desde 1.999 se han insertado laboralmente 3.921 jóvenes, en más de 1.700 empresas contratantes y formalizándose 5.666 contratos. La mitad de jóvenes contratados presenta

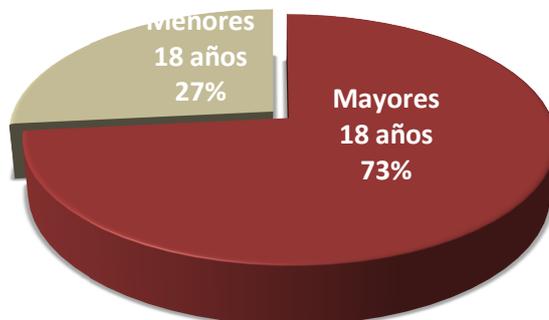
baja cualificación, no llegando a finalizar la Escolaridad Secundaria Obligatoria, con poca o ninguna experiencia laboral y con escasas habilidades personales y profesionales.

## Nivel escolaridad obligatoria

### Contratados por sexo



### Contratados por edad



Los sectores donde más contratos se han formalizado son metal, comercio, automoción, madera, hostelería, peluquería y otros servicios.

CONTRATOS POR OCUPACIONES	NÚMERO
DEPENDIENTE DE COMERCIO	373
CAMARERO / COCINERO	308
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	296

<b>MECANICO DE VEHÍCULOS</b>	273
<b>ELECTRICISTA</b>	265
<b>PELUQUERO</b>	265
<b>SOLDADOR</b>	261
<b>CARPINTERO METALICO</b>	234
<b>FONTANERO</b>	228
<b>CARPINTERO DE MADERA</b>	192
<b>OPERADOR DE ARTES GRAFICAS</b>	177
<b>DEPENDIENTE DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS</b>	174
<b>CHAPISTA-PINTOR DE VEHÍCULOS</b>	167
<b>CALDERERO</b>	108
<b>ALMACENERO</b>	79
<b>OTROS</b>	78
<b>TORNERO</b>	77
<b>MANTENEDOR INDUSTRIAL</b>	74
<b>PANADERO</b>	33
<b>ALBAÑIL</b>	31
<b>INGENIERO</b>	28
<b>OPERARIO DE MAQUINA PARA CONFECCION COLCHONES</b>	24
<b>FABRICACION MECÁNICA</b>	23
<b>QUÍMICO</b>	23
<b>PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA</b>	18
<b>MAQUINISTA CONFECCION INDUSTRIAL</b>	14
<b>CARROCERO</b>	14
<b>PLANCHADOR INDUSTRIAL</b>	12
<b>MATARIFE</b>	10
<b>OPERADOR LOGISTICO</b>	9

<b>DELINEANTE</b>	9
<b>CLIMATIZADOR</b>	9
<b>PROGRAMACIÓN FABRICACION MECÁNICA</b>	9
<b>INFORMÁTICO</b>	7
<b>DISEÑADOR INDUSTRIAL</b>	7
<b>ELECTRÓNICO</b>	6
<b>EDUCADOR INFANTIL</b>	3
<b>REPONEDOR</b>	3
<b>TOTAL</b>	<b>3921</b>

## 9. CONCLUSIONES

El colectivo juvenil viene siendo el más desfavorecido en términos de empleo, tanto en épocas de crisis como de recuperación económica como la actual.

Más preocupante si cabe es el hecho de que los jóvenes españoles se encuentran a la cabeza del desempleo del colectivo en Europa. En este escenario no podemos mirar para otro lado; la sociedad debe comprometerse con ellos, colaborar desde las diferentes entidades e instituciones, sumando esfuerzos y multiplicando los resultados.

Desde el año 1.999 el Gobierno de Aragón junto con los agentes sociales han visto la necesidad de fomentar con determinación el empleo de los jóvenes en Aragón; es así como el Plan FIJA, tras 20 años de existencia, se ha convertido en un referente en materia de empleo juvenil y, específicamente, de formación profesional dual.

La implicación de los actores del entorno de los jóvenes como son sus familias, educadores, tutores y orientadores, entre otros, ha posibilitado tejer una red de colaboración que permite difundir el programa y conocer al colectivo de forma mucho más estrecha, ahondando en aspectos no sólo profesionales sino también personales y sociales. Podemos decir que les llegan referencias del servicio desde diferentes mundos y ambientes, incrementando las posibilidades de que jóvenes en diversas situaciones se acerquen a nosotros (desempleados, estudiantes y trabajadores en busca de mejores oportunidades laborales).

Desde el año pasado especial impulso ha tomado la difusión en redes sociales, incrementando el tráfico de jóvenes que se informan y se inscriben on-line. La publicación en la página web de las ofertas de empleo también nos ha dado visibilidad, repercutiendo positivamente en el interés de los jóvenes por el programa.

El volumen de usuarios jóvenes que el plan atiende cada año es amplio; al más del millar de nuevas incorporaciones hay que sumar los jóvenes inscritos en años anteriores que siguen demandando nuestros servicios para recibir orientación, participar en procesos de selección y encontrar empleo, así como el seguimiento laboral posterior que se realiza una vez han iniciado el contrato de trabajo.

El perfil profesional de los jóvenes participantes es heterogéneo, comprendido en un abanico que va desde los que proceden del fracaso escolar hasta los egresados universitarios. Sin embargo, y con carácter general, presentan algunos rasgos en común que justifican la necesidad de intervención con todos ellos: desconocimiento del mercado laboral, escasa cultura laboral, creencias erróneas sobre el empleo y el comportamiento del mercado, carencia de competencias personales y profesionales, escasos recursos para afrontar la búsqueda de empleo, inseguridad, miedo al fracaso, distorsión del mundo del trabajo, etc.

Tan importante como darnos a conocer entre el colectivo juvenil, es conseguir alianzas con las empresas, el otro pilar del programa, y verdaderas generadoras de empleo. Una parte importante del servicio se centra en informar y generar confianza entre el tejido empresarial, detectando sus necesidades, asesorando en materia de contratación, captando y gestionando las ofertas de empleo de manera eficiente y diligente, así como tutorizando las relaciones laborales. Esta labor de difusión permite que anualmente en torno a 100 empresas contraten por primera vez a través del servicio, a las que hay que sumar otras tantas empresas que ya han contratado en ocasiones anteriores – usuarias fidelizadas- debido a la estrecha relación que se ha ido forjando a lo largo de los años.

El alcance del programa se tiene que analizar considerando tanto los datos cualitativos, debido a su importante impacto no sólo en términos económicos sino fundamentalmente sociales, así como cuantitativos. Para asegurar y verificar el cumplimiento de los objetivos, anualmente se fijan unos indicadores de las principales actuaciones. En 2019 se han cumplido y superado con creces los resultados previstos.

INDICADORES 2019	OBJETIVO	ALCANZADO
<b>Jóvenes inscritos y orientados</b>	>=800	1.035
<b>Ofertas de empleo gestionadas</b>	>=250	344
<b>Contratos formalizados</b>	>=180	318
<b>Jóvenes contratados tutorizados</b>	>=350	423
<b>Porcentaje de inserción laboral de las finalizaciones</b>	>=50%	81.56%

El año se inició con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que ha supuesto la derogación y modificación de contratos laborales aplicables al colectivo joven, lo que ha supuesto un nuevo escenario en las modalidades contractuales formalizadas en el seno del Plan FIJA.

Las principales medidas que se han introducido, a partir del 1 de enero del 2019, son:

- Contratos de formación: reducción de la edad máxima para formalizarlos, pasando de ser de 29 a 24 años.
- Derogación de los contratos indefinidos de apoyo a emprendedores, el parcial con vinculación formativa y el primer empleo joven.
- Contratos en prácticas: supresión de las bonificaciones en Seguridad Social y aplicación del límite temporal para formalizarlos de 5 años desde la finalización de los estudios que dan lugar al contrato.

Por primera vez en 20 años el contrato más formalizado ha sido el eventual por circunstancias de la producción, permitiendo la entrada en el mercado laboral de jóvenes con perfiles heterogéneos en ocupaciones diversas, tanto del sector servicios como industrial.

Los contratos de formación y aprendizaje ocupan el segundo puesto con 71 contratos, que representan el 31% de la contratación inicial anual. Durante años, ha sido la fórmula más idónea para incorporar en el mercado a jóvenes sin formación, ya que les permite cualificarse profesionalmente alternando la formación con la práctica profesional a través del desempeño de un trabajo remunerado. Además, el índice de permanencia en la misma empresa una vez finalizados los contratos es muy elevado. Es por ello que desde los inicios del programa, se ha promovido de forma muy especial esta modalidad contractual, avalándonos los 3.249 jóvenes insertados con este contrato en más de 40 ocupaciones

Lamentablemente, cada año el número de estos contratos se va reduciendo a pesar del elevado número de jóvenes que no tiene estudios profesionales y la falta de mano de obra cualificada en determinadas ocupaciones. Las causas de ello son, entre otras, la falta de oferta formativa para formalizarlos y la reducción de la edad máxima para que los jóvenes puedan firmarlos, pasando de 29 a 24 años. Tradicionalmente a través de estos contratos se han cualificado en oficios que el mercado demanda: mecánico de automoción, electricista, fontanero, tornero-fresador, carpintero de madera, operario de artes graficas, soldador, mantenedor industrial, etc.

Es por ello que detectamos la necesidad de promover la puesta en marcha de programas formativos en modalidad dual, ligados a certificados de profesionalidad, que den respuesta a estas necesidades, siendo la puerta de entrada de muchos jóvenes en el mercado de trabajo.

En términos cuantitativos la repercusión más negativa del RDL 28/2018 ha recaído en los contratos en prácticas, pasando de firmar 85 en 2018 a 41 en 2019, lo que supone una reducción superior al 50%, y perjudicando la incorporación de recién graduados en el mercado laboral.

Siguen faltando técnicos medios y superiores para cubrir ofertas en ocupaciones ligadas al sector servicios y sobretodo en el industrial (electromecánicos de mantenimiento industrial, mecanizadores, soldadores, mecánicos, etc). Su permanencia en la empresa una vez finalizado su contrato en prácticas también ha tenido un ratio muy elevado.

Podemos concluir que a pesar de que los resultados alcanzados nos animan a ser optimistas, es necesario seguir trabajando por el colectivo juvenil en general y, en especial, por los de baja cualificación. Promover y fomentar el compromiso de las empresas es crucial. En este sentido es clave dar un impulso a los contratos de formación y aprendizaje, revisando y ampliando la oferta formativa disponible.

Para aquellos que tienen formación profesional, la falta de experiencia es el principal handicap para la entrada en el mercado de trabajo. El contrato en prácticas les permite trabajar en lo que se han formado, poniendo en valor la cualificación alcanzada y adquiriendo experiencia laboral. En este sentido sería conveniente reflexionar sobre la conveniencia de volver a incentivar estos contratos, de manera que sean atractivos para las empresas.

Anexo 1

<b>EMPRESAS CONTRATANTES AÑO 2019</b>
ACCESORI MACHINE AGRICOLE SL
AFICHE VISUAL SL
ALFREDO SANJUAN SA
AGROZARAGOZA TALLERES SC
AGUAZU-DTC PUBLICIDAD Y SERVICIOS SL
ALEGRE COMPONENTES AGRICOLAS E INDUSTRIALES SL
ALEJANDRO PELUQUEROS SL
ALMAQ SA
APILCHRIS SL
AQUA TRATAMIENTO INDUSTRIAL Y SANITARIO DEL AGUA SLL
ARAGRUSER SL
ASCENSORES LIMARLIFT SL
AUGUSTA ARAGON SA
BAKERY DONUTS IBERIA SAU
BLAS FAUSTO AYBAR CUARTERO
CARMEN LORAS
CARRERAS GRUPO LOGISTICO SA
CASA CICLON SL
CASALE GESTION DE RESIDUOS SL
CERO REPARACIONES SL
CHAEI SL
CHEMIK AUTOMATION SL
CHEMIK TARAZONA SL
CITY HOSTELERA SL
CLIMAGE SL
CLINICA DEHESA SL
COLEGIO OFICIAL DE AGENTES COMERCIALES DE ZARAGOZA
COMERCIAL CHOCOLATES LACASA SA
COMUNITER SL
CORRALES DE COLETAJE SL
CORTEWEB SL
DASIT SA
DECATHLON ESPAÑA SAU
DEXIBERICA SOLUCIONES INDUSTRIALES SAU
FACI METALEST SL
DIJON GOURMET ZGZ SL
EBROACERO SA
ECOACTIVA DE MEDIO AMBIENTE SA
ECONOMISTAS Y ASESORES COSO 15, SA
EIMAN ELECTRICIDAD INSTALACION Y MANTENIMIENTO SL

<b>EL CORTE INGLES SA</b>
<b>ELECTRICIDAD CELMA SL</b>
<b>ELECTRICIDAD FERNANDO MILLAN SL</b>
<b>ELECTRICOS ARAGON 2000 SL</b>
<b>ELECTROACUSTICA BARREU SL</b>
<b>EQUIPAMIENTOS INDUSTRIALES EBROMAQUINAS SL</b>
<b>ERNESTO CANCER SL</b>
<b>ERNESTO LAHORA LOPEZ</b>
<b>ESPASA CALPE SL</b>
<b>ESPRINET IBERICA SLU</b>
<b>ESTANTERIAS JOMASI SL</b>
<b>ESTECFORM SL</b>
<b>ESTETICAR SL</b>
<b>EXCAVACIONES GRASA SL</b>
<b>EXIDE TECHNOLOGIES SLU</b>
<b>FERMIN MARCO MARCUELLO</b>
<b>FUNDACION AITIIP</b>
<b>GASTRO EL JARDIN DE JORGE SL</b>
<b>GESTORÍA ADMINISTRATIVA DOMINGUEZ SL</b>
<b>GLOBAL REPAR SL</b>
<b>GLORIA LATORRE FERRER</b>
<b>GOTOR LIMPIEZAS Y DESAGÜES SL</b>
<b>GOYA AUTOMOCION SA</b>
<b>GRAFICAS Z SL</b>
<b>GROUNDFORCE CARGO SLU</b>
<b>GRUPO METALGRAFICO SA</b>
<b>GRUPO METALGRAFICO SA</b>
<b>GRUPO ZENA OIZZA .COM.P.A</b>
<b>HAP JET WASH SL</b>
<b>HOSDECORA SOLUCIONES HOSTELERAS SL</b>
<b>HOSTELERA MULARROYA SL</b>
<b>IBER PRECIS SL</b>
<b>ILKOR 98 SL</b>
<b>INDUSTRIAS ARAGONESAS DEL ALUMINIO SA</b>
<b>INDUSTRIAS MARJO SL</b>
<b>INDUSTRIAS QUIMICAS DEL EBRO SA</b>
<b>INSTALACIONES D&amp;J SL</b>
<b>INSTALACIONES ROYO BOROBIA SL</b>
<b>ISAAC BOLEA AGUARON</b>
<b>IVAN VAL ARANDA</b>
<b>JIT HANDLING SL</b>
<b>JORGE VILLARROYA CAPABLO</b>
<b>JOSE ANTONIO GUIU ESPINOSA</b>

<b>JOSE RAMON RUIZ DIEZ</b>
<b>KATTIA YAQUELINE MEDINA LADERA</b>
<b>KPMG SL</b>
<b>LA ESQUINITA DEL CICLON SL</b>
<b>LA RESTAURACIÓN DEL CICLON SL</b>
<b>LACOR TEXTIL SL</b>
<b>LEROY MERLIN ESPAÑA SLU</b>
<b>M<sup>a</sup> ALEXANDRA SERRANO TORRIJO</b>
<b>MACOR CALEFACCION SL</b>
<b>MAESSA TELECOMUNICACIONES, INGENEIRIA, INSTALACIONES Y SERVICIOS SA</b>
<b>MAGAPOR SL</b>
<b>MANN HUMMEL IBERICA SA</b>
<b>MANUFACTURAS MARVI SL</b>
<b>MARCO ANTONIO CIRAC CARRION</b>
<b>MARENA SL</b>
<b>MARIA BEGOÑA LOPEZ BAQUEDANO</b>
<b>MARIA BEGOÑA SORIANO RODRIGO</b>
<b>MARIA BLANCA VISIEDO DE BALLA</b>
<b>MARIA JOSE MARTIN HIJAZO</b>
<b>MARIA TERESA BORAO ARTAZOS</b>
<b>MARIA YUS SL</b>
<b>MARMOLES CASTAN SL</b>
<b>MARTA OLGA MARTIN GROS</b>
<b>MECANICAS SANTA ISABEL SL</b>
<b>MECANIZACION Y MANTENIMIENTO JOMAR SL</b>
<b>MECANIZADOS E HIDRAÚLICA SL</b>
<b>MENSAJERIAS REUNIDAS WORDLWIDE SL</b>
<b>METALICAS GARCU SL</b>
<b>MIGUEL ANGEL ESCUER AZON</b>
<b>MIGUEL ANGEL PEREZ MIRANDA</b>
<b>MIGUEL PICAZO RUIZ</b>
<b>MILAGROS EN HOSTELERÍA SL</b>
<b>MOLCUAR SL</b>
<b>MONTAJES E INGENIERIA ELECTRICA JL HERRERO SL</b>
<b>MONTAJES ELECTRICOS GARCIA SL</b>
<b>MONTQUITERIA SL</b>
<b>MOVICONTROL ELECTRONICA SL</b>
<b>MS MOTOR AUTOMÓVILES ARAGÓN SLU</b>
<b>MYPA MOLDES SL</b>
<b>NEUMATICOS ELIAS COMPETICION SL</b>
<b>NOROTO, SAV</b>
<b>NORTEK SA</b>

<b>NVIRO PROYECTOS Y EQUIPOS LIMPIEZA VIAL SL</b>
<b>ORTEGA ROSELL &amp; ASOCIADOS SL</b>
<b>OSCA TRATTORIA SL</b>
<b>PASTESANA 2000 SL</b>
<b>PAULA NOELIA DURAN CHANDIA</b>
<b>PELUQUERIA NEW LOOK SL</b>
<b>PEREZ BARRAU SL</b>
<b>PLASTICOS E INGENIRIA MORTE SL</b>
<b>PLAY-SPORT 2009 SL</b>
<b>PREFABRICADOS AGRICOLAS E INDUSTRIALES SA</b>
<b>PRIMARK TIENDAS SL</b>
<b>PRIMOR CAN SL</b>
<b>QUIMICA PARA LAS FASES DEL AGUA SL</b>
<b>RENASCENS ET VITA SL</b>
<b>ROBERTO MELENDEZ QUERO</b>
<b>ROSA MARIA MARTINEZ SANCHO</b>
<b>SAIM MANTENIMIENTO SL</b>
<b>SALTOKI SUMINISTROS ZARAGOZA SL</b>
<b>SISTEMAS DE IMPRESIÓN INDUSTRIAS GRÁFICAS SL</b>
<b>SITIOS SC</b>
<b>SOCIEDAD ARAGONESA DE ESPECIALIDADES QUIMICAS SA</b>
<b>SOLUCIONES CREATIVAS DIGITALES SL</b>
<b>SUPERMERCADOS EL ARBOL SA</b>
<b>TALLERES ENRIQUE GALINDO SLU</b>
<b>TALLERES FERRER ASIN SL</b>
<b>TARTANA ZAPATOS SL</b>
<b>TECNICAS Y GESTION SL</b>
<b>TECNOLOGIA MECANICA DE PRECISIÓN SEGI SL</b>
<b>TELEHILO SL</b>
<b>TEREOS STARCH &amp; SWEETNERS IBERIA SA</b>
<b>TEVA PHARMA SLU</b>
<b>TORRASPAPEL SA</b>
<b>TRACOEN IMPORT-EXPORT SL</b>
<b>TRANSPORTES JOVITRANS SL</b>
<b>VALMET TECNOLOGIC ZARAGOZA SL</b>
<b>VALVANERA OCHOA LATORRE</b>
<b>VERALIA SPAIN SA</b>
<b>VESTAS EOLICA SL</b>
<b>VOLVO TRUCK CENTER DL</b>
<b>VULCANIZADOS VULCABAN ARAGON SL</b>
<b>WARAK CONSULTING SLU</b>
<b>WERKHAUS SLSCS</b>

**ZARVIGAS SL**