

PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN JUVENIL DE ARAGÓN (PLAN FIJA)

Memoria de actividades Plan FIJA

CEOE Aragón

2020



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Marco.....	4
1.2 Objetivos del programa.....	4
1.3 Destinatarios.....	4
1.4 Actuaciones y acciones.....	5
1.5 Indicadores	5
1.6 Becas.....	5
2. COLECTIVO JUVENIL.....	6
2.1 Inscripción y orientación	6
2.2 Información y asistencia en la Garantía Juvenil	10
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	28
8. BALANCE GLOBAL.....	29
8.1 Respuesta social.....	29
8.2 Respuesta empresarial	30

8.3. Inserción laboral.....	31
9. CONCLUSIONES	34

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Marco

El Plan FIJA (Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón) es un programa de empleo juvenil y formación dual, financiado por el Instituto Aragonés de Empleo, que en sus inicios tuvo carácter pionero en cuanto a los objetivos generales y su metodología.

A lo largo de los años ha mantenido su finalidad, adaptándose al perfil de los jóvenes desempleados y a la situación del mercado laboral en Aragón, extendiendo sus servicios para atender a uno de los colectivos más afectados por el desempleo, los jóvenes menores de 30 años.

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.

El INAEM y CEOE Aragón coinciden en la necesidad de promover, participar y apoyar la realización del Plan FIJA para el año 2020 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 2020 alcanzar los siguientes indicadores:

- Jóvenes inscritos y orientados: ≥ 560
- Ofertas de empleo gestionadas: ≥ 175
- Contratos formalizados: ≥ 125
- Jóvenes contratados tutorizados: ≥ 250
- Porcentaje de inserción laboral de las finalizaciones: $\geq 40\%$

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 búsqueda de empleo y/o mejora de su empleabilidad.

Difusión y captación de jóvenes

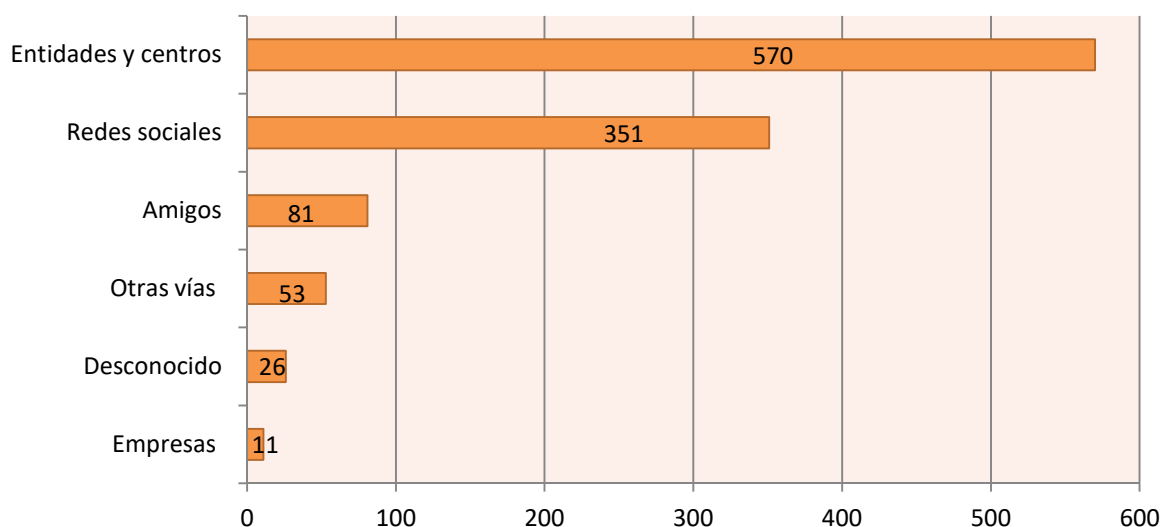
Se han inscrito en el programa a lo largo del presente año 1092 nuevos jóvenes, cifra ligeramente superior a la del año 2019. Tradicionalmente, el colectivo juvenil ha conocido el servicio a través de las siguientes fuentes: entorno social (amigos y familia), orientadores y tutores formativos o laborales, y a través de acciones de difusión (charlas y jornadas técnicas). Éstas durante el 2020, con motivo del COVID, se concentraron en los meses de enero, febrero y marzo (primer trimestre), siendo muy residual las celebradas el resto del año y con un aforo muy limitado, establecido reglamentariamente.

Si en años anteriores ya se había notado el incremento del uso de las redes sociales para informar y captar a jóvenes, a partir del estado de alarma y el confinamiento, se ha convertido en el medio principal de difusión del programa entre los jóvenes, así como el de inscripción a través de la página web.

Las redes a las que hacemos referencia son 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.

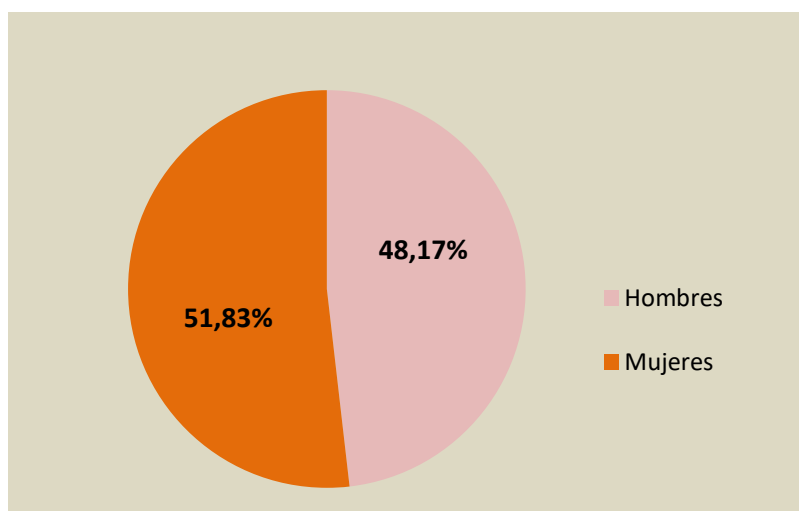
En el siguiente gráfico se muestra la distribución de los jóvenes inscritos en el presente año en función de la fuente de reclutamiento.

Nº de nuevos inscritos por procedencia

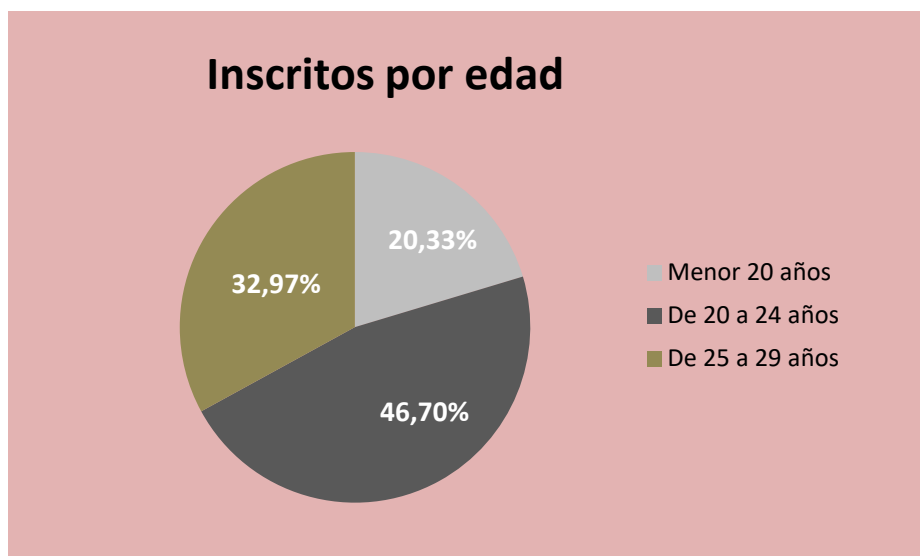


Características de los inscritos

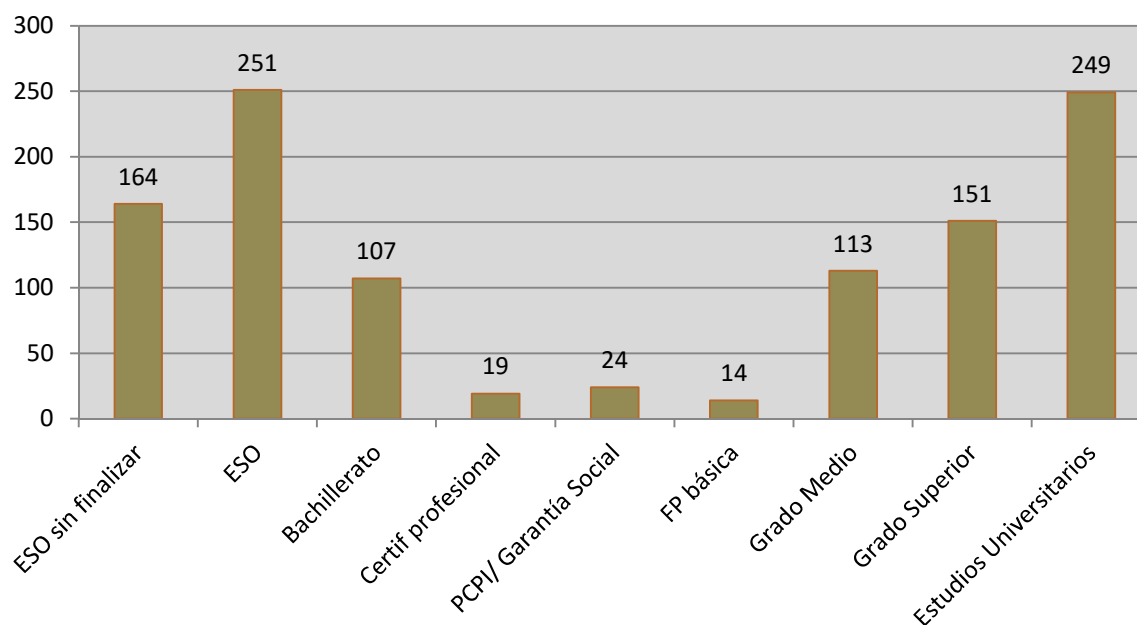
Por primera vez el número de mujeres que se inscriben es superior al de hombres. En años anteriores, el porcentaje de hombres era superior al menos en 7-8 puntos.



Por tramos de edad, casi la mitad de los nuevos usuarios corresponde al comprendido entre los 20 y 24 años. Respecto a años anteriores la diferencia más significativa es el aumento de la edad media de los jóvenes que se inscriben, hecho claramente unido a la dificultad para encontrar empleo en tiempos del COVID, con una disminución de las oportunidades de empleo que ofrecen las empresas, el cierre de actividades y la incidencia en sectores que acaparan tanto volumen de empleo como es el sector servicios y, concretamente, hostelería y comercio.



Aunque la mayoría carecen de formación de índole profesional (52%), se han incrementado notablemente los inscritos que están en posesión de estudios universitarios, pasando a representar el 22,8% en 2020 frente al 12,46% del año anterior. La falta de oportunidades laborales se ha cebado con el colectivo juvenil en general, necesitando apoyo y acompañamiento para la búsqueda de empleo.



Orientación laboral

En el periodo han recibido orientación los 1092 nuevos inscritos, así como todos los

jóvenes que lo han requerido y que se inscribieron en años anteriores y están en búsqueda de empleo.

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.). Si bien hasta mediados de marzo se celebraron de forma presencial, a lo largo del resto del año nos hemos ido adaptando a la normativa relacionada con limitaciones de aforos, reuniones, etc. Los medios tecnológicos y las sesiones telemáticas han ido ganando terreno.

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, 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.

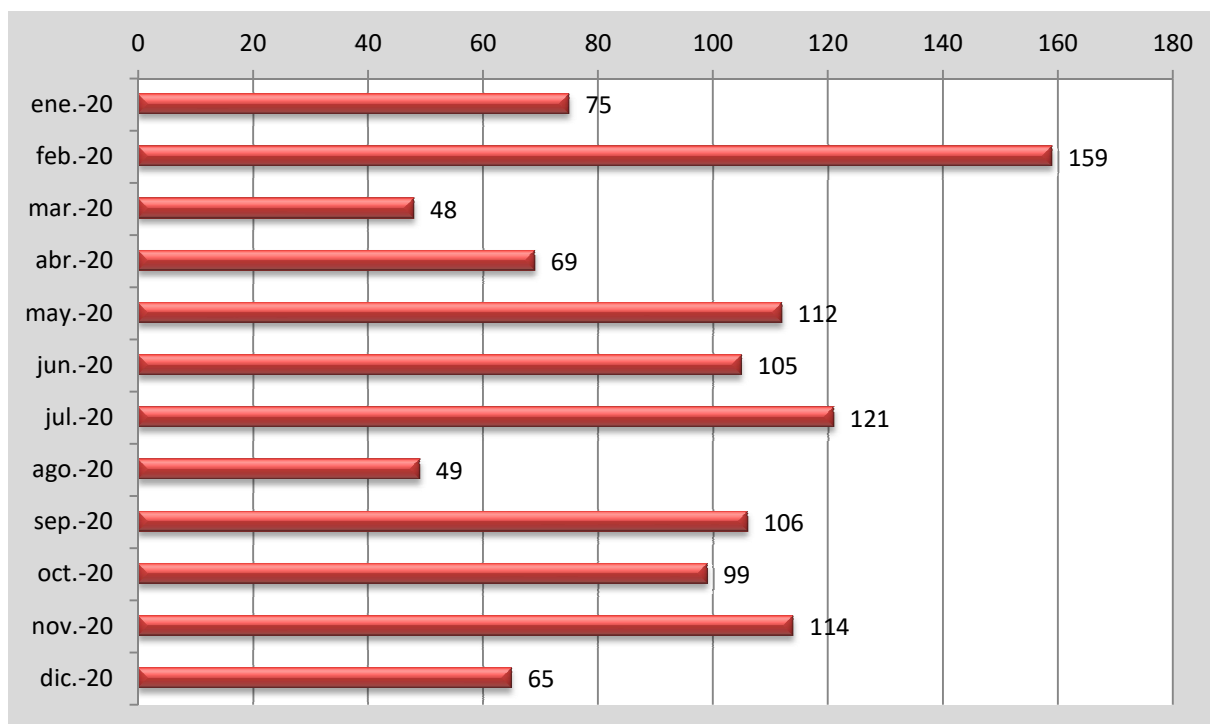
La adecuación de los candidatos al puesto es determinada por los técnicos del plan. Así que cuando un joven reúne los requisitos solicitados por la empresa y es preseleccionado para una oferta de trabajo, se le informa de las condiciones del puesto (empresa, puesto, funciones, modalidad contractual, 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 1.122 jóvenes han sido seleccionados para participar en procesos de selección, distribuidos mensualmente según indica la gráfica siguiente.



El mes de marzo supuso un punto de inflexión en la disminución del número de ofertas recibidas, lo que provocó la consiguiente caída del número de jóvenes que accedieron a procesos de selección. La tónica general ha sido una disminución mensual respecto a lo alcanzado en otros años, con especial descalabro en los meses de marzo y abril, periodo de confinamiento domiciliario en toda España.

3. COLECTIVO EMPRESARIAL

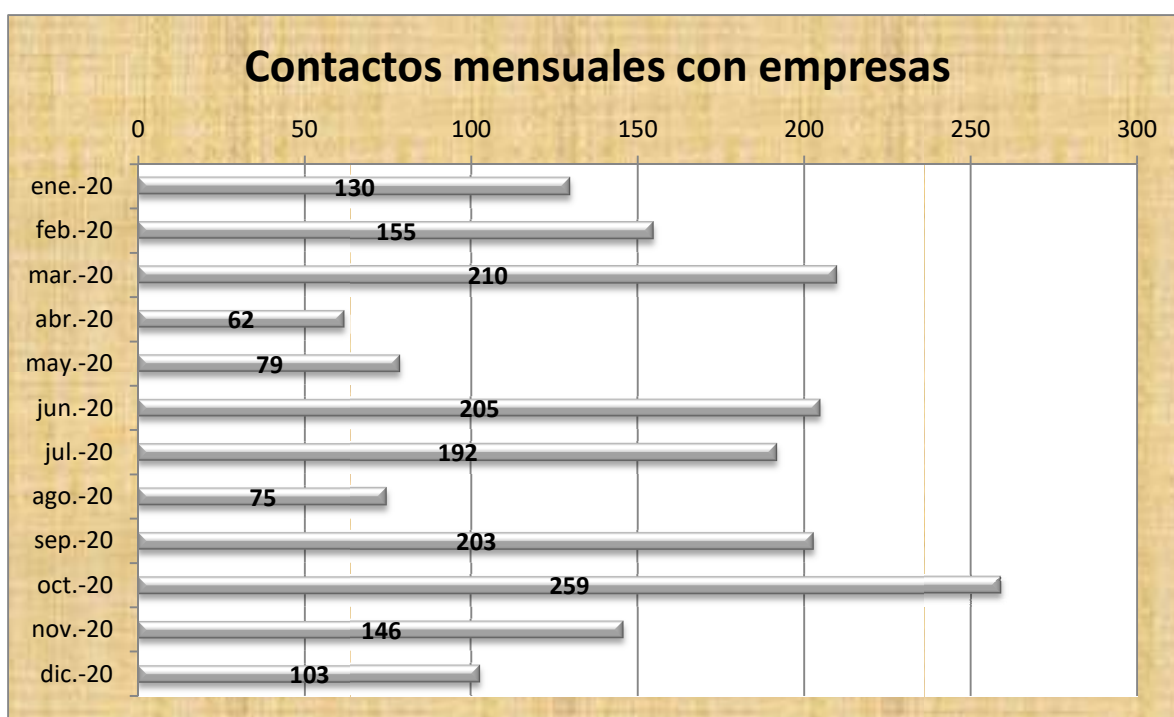
3.1 Información y asesoramiento

La participación de las empresas es clave para el éxito del programa. 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 más de 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 para su tramitación y la tutoría de empresa, entre otras.

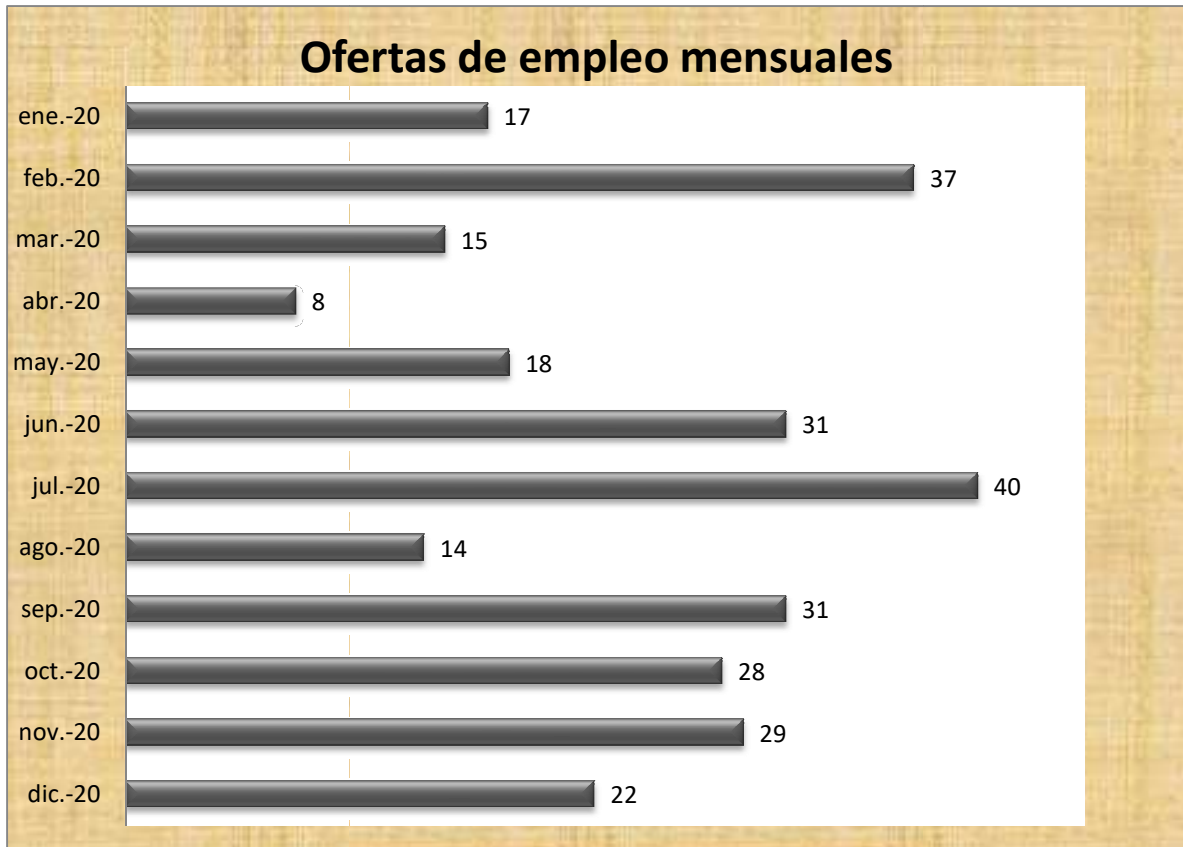
El COVID también ha marcado la relación con las empresas; se han mostrado más preocupadas por mantenerse económicamente y tomar las medidas reglamentarias para ejercer la actividad en condiciones sin riesgo para la salud que generando empleo.



Normalmente, el contacto con ellas se realiza de una forma pro-activa, tomando la iniciativa en los contactos. A lo largo del presente año 152 empresas han formalizado contratos laborales a través del FIJA.

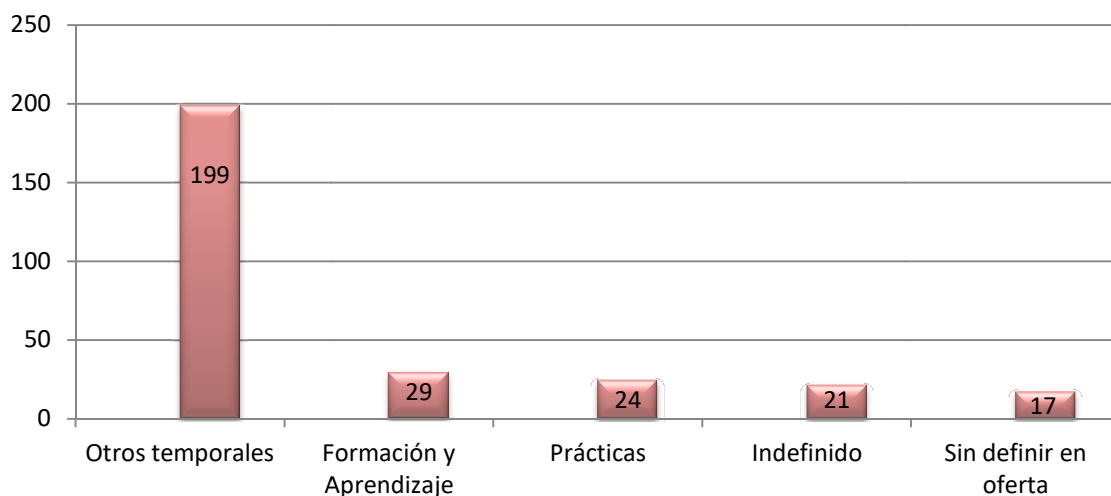
3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo

Son 290 ofertas de empleo las que se han captado y gestionado en el presente año. En el siguiente gráfico se muestra su distribución por meses.



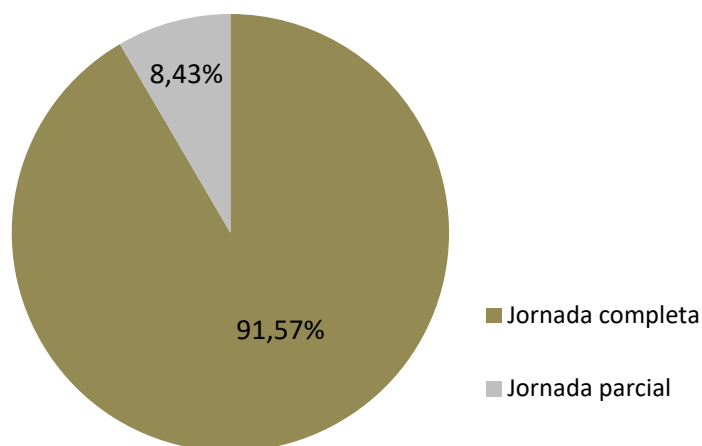
En la mayoría de las ofertas de empleo se ofrecen contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción. Los contratos formativos (de formación y de prácticas) siguen reduciéndose anualmente. Ante la prohibición de impartir formación en modalidad presencial por la pandemia, muchos contratos de formación fueron suspendidos y los trabajadores acogidos a ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo).

Ofertas por modalidad contractual

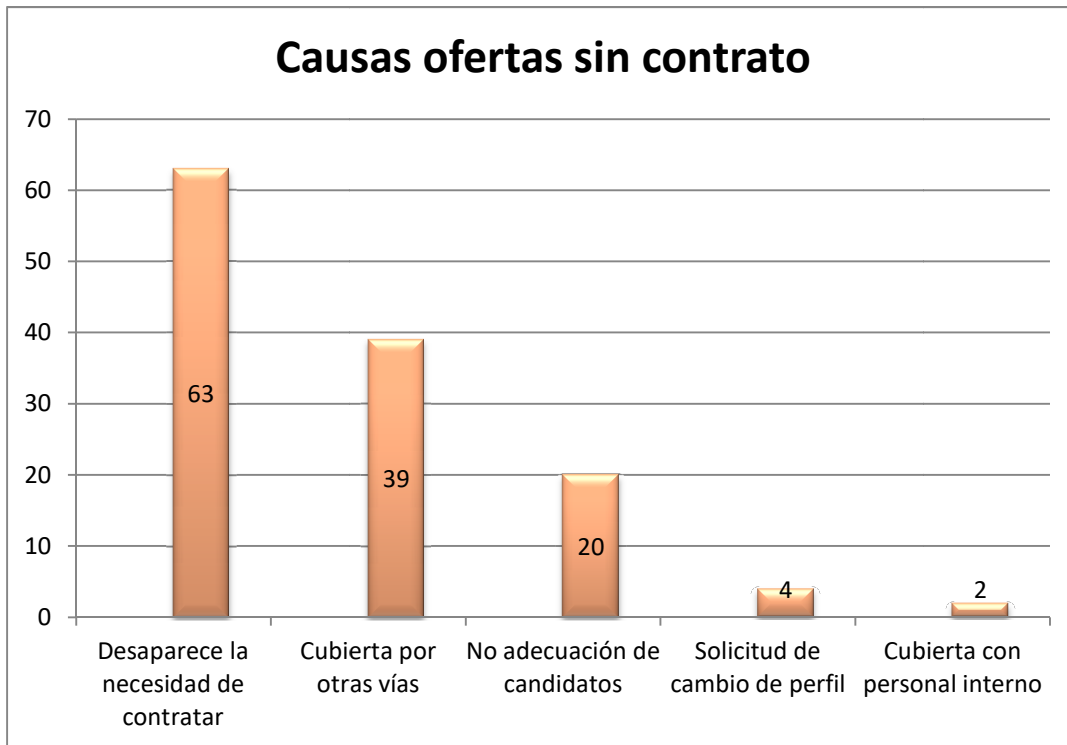


Ofertas por tipo de jornada

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

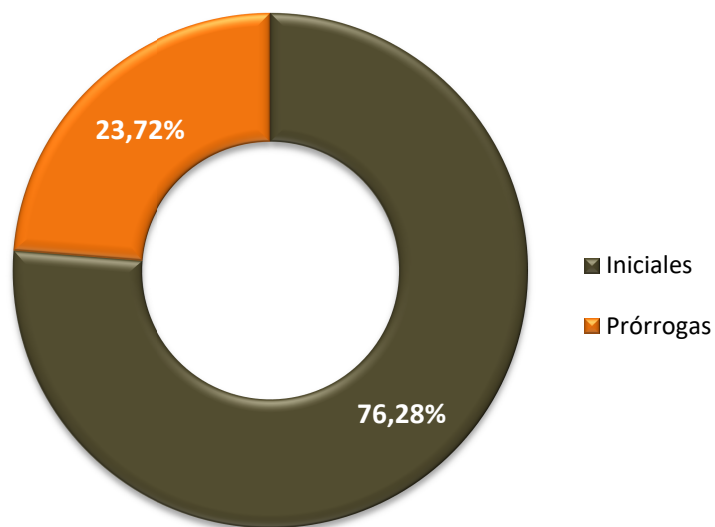


A fecha 31 de diciembre, 27 de las ofertas siguen en proceso (la empresa aún no ha tomado ninguna decisión respecto a la contratación). De las 263 ofertas que se han cerrado, el 51% han derivado en la contratación de un usuario del Plan FIJA. Las causas por las que 128 ofertas no han culminado en una contratación se reflejan en el gráfico siguiente:



4. INSERCIÓN LABORAL

Se han formalizado un total de 215 contratos de trabajo, de los que 164 corresponden a contratos iniciales y 51 a prórrogas de contratos.

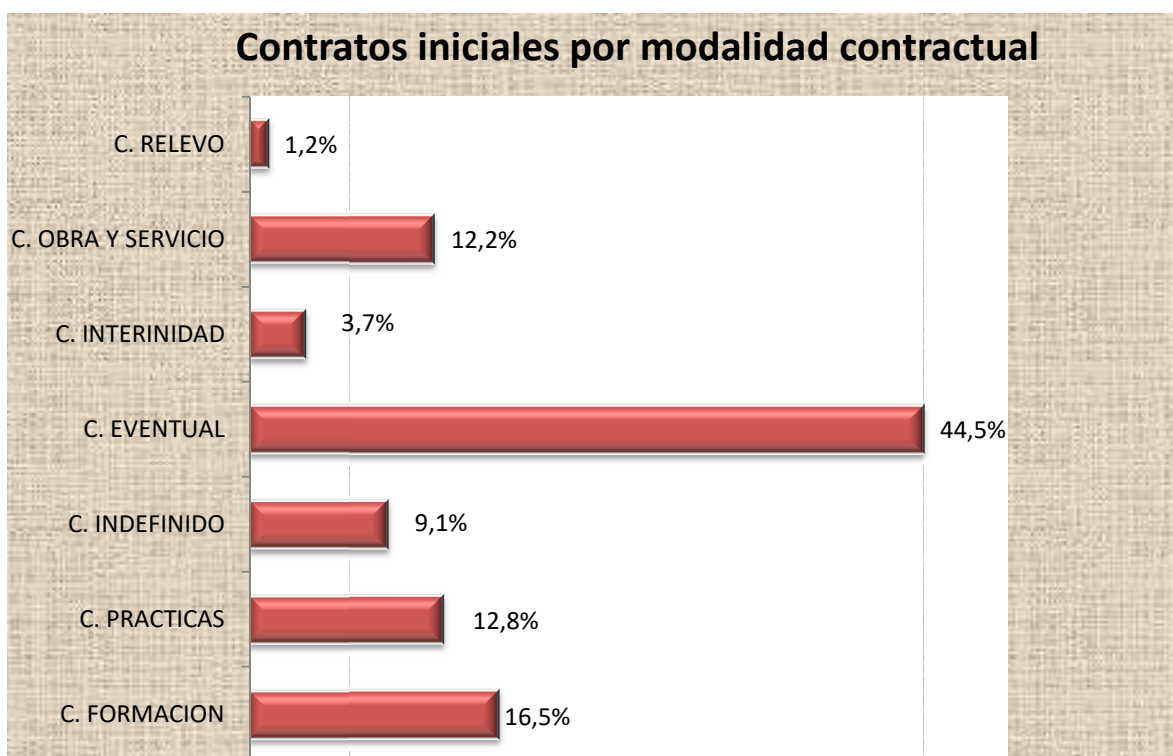


4.1 Contratos iniciales

2020 ha estado condenado por la irrupción del coronavirus a nivel mundial, con efectos en todos los órdenes de la vida: sociedad, economía, salud, formación, etc. En España es en el mes de marzo cuando se toman medidas drásticas, con el confinamiento de la población en general (a excepción de los servicios básicos).

Su repercusión negativa en el ámbito socioeconómico se ha hecho patente durante todo el año, con especial incidencia en los meses de abril y mayo. Respecto al año anterior, la contratación inicial se ha reducido un 28,4%





El 44,5% de los 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. Las empresas están recurriendo a este contrato por varias razones: perspectivas de trabajo a corto plazo, la derogación y modificación a finales de 2018 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, etc.

Los contratos de formación y aprendizaje ocupan el segundo puesto, siendo 27 los formalizados, que representan el 16,5% 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. Además, la especial situación provocada por el COVID ha impedido formalizar contratos por no poder impartir la formación presencial.

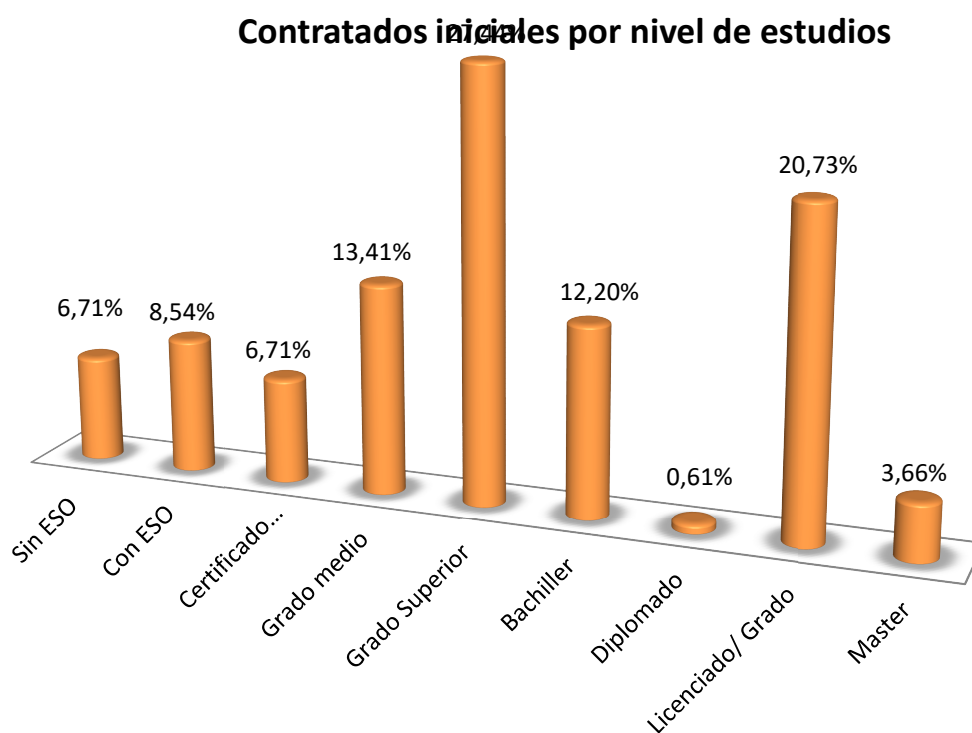
Es importante apostar por la formación dual por dos motivos fundamentales:

- 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.

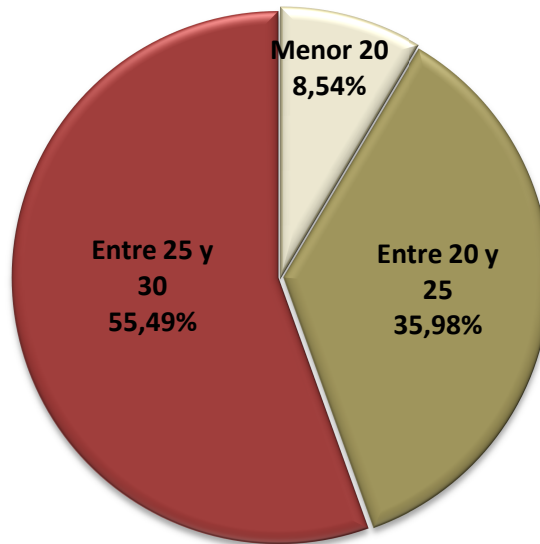
- Los contratos de formación permiten el acceso al mundo laboral a los jóvenes con baja cualificación.

De acuerdo a la gráfica que se muestra a continuación, el 27,4% de los insertados carecen de estudios de índole profesional.

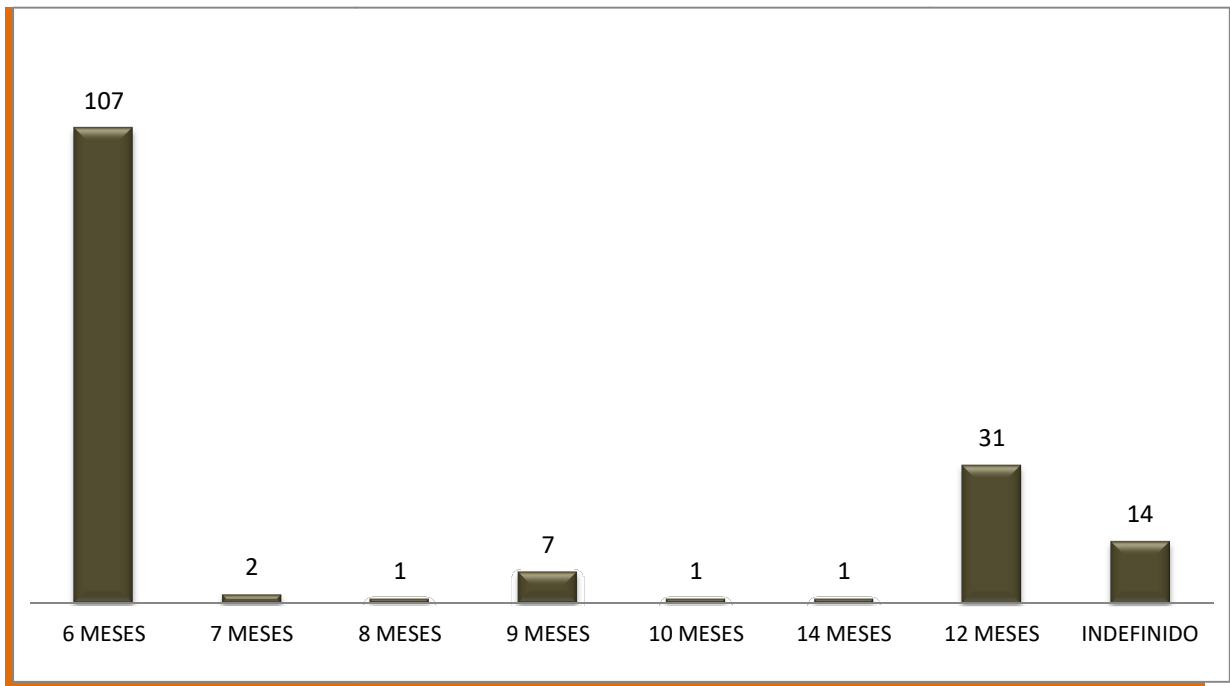


Distribuidos por sexo, el 57,93% se han formalizado con hombres y el 42,07% con mujeres, disminuyendo en 2020 la diferencia entre ellos. En cuanto a la edad, ha ascendido la edad media de los contratados, siendo el colectivo de mayores de 25 años el mayoritario.

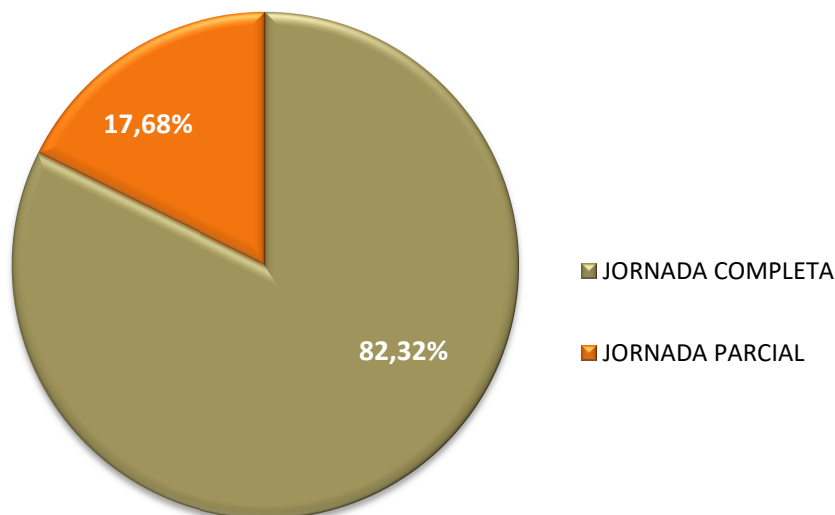
Contratados iniciales por edad



En cuanto a la duración de los contratos iniciales, el 65% han sido formalizados por un periodo inicial de 6 meses, seguidos por los contratos de 12 meses.



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 y mecánicos, seguidos de peones de industria manufacturera e ingenieros.

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

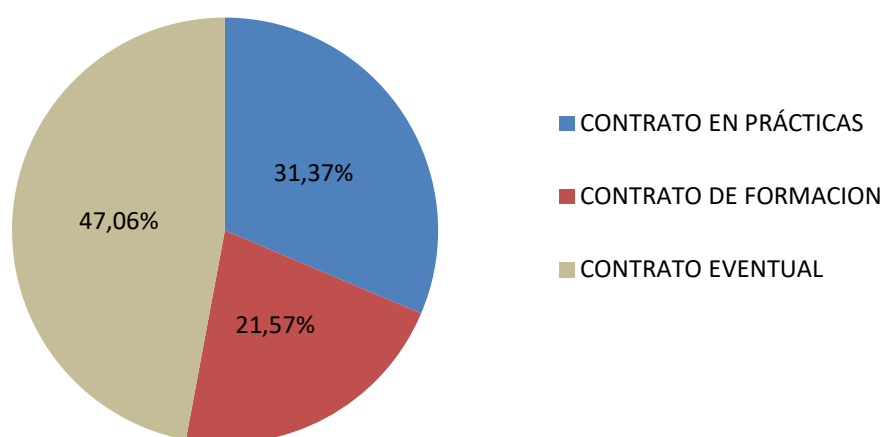
CONTRATOS INICIALES POR OCUPACIONES	NÚMERO
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A	39
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	20
PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA	9
INGENIERO/A	8
DELINEANTE	7
ELECTRICISTA-ELECTRÓNICO	7
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	7

PELUQUERO/A y ESTETICISTA	6
CAMARERO/A Y COCINERO/A	6
SOLDADOR/A	5
ALMACENERO/A	5
MECANICO/A AUTOMOCION	4
CARPINTERO/A DE MADERA	4
TORNERO/A	4
OPERARIO/A ARTES GRÁFICAS	4
QUIMICO/A	3
TÉCNICO/A LABORATORIO	2
FONTANERO/A	2
REPONEDOR/A	2
OTRAS OCUPACIONES	20
TOTAL	164

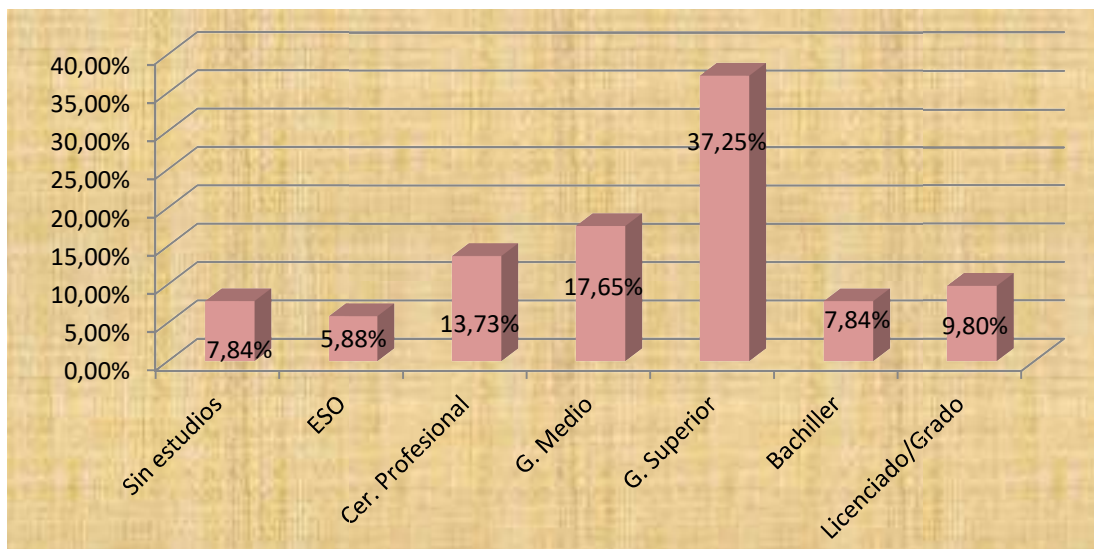
4.2 Prórrogas de contratos

La mayoría de las prórrogas corresponden a contratos eventuales, cuya duración inicial son de 6 meses, seguidas de contratos en prácticas, y formación y aprendizaje, éstos con una duración de 12. En cuanto a nivel de estudios, la mayor parte de prorrogados tienen estudios de índole profesional.

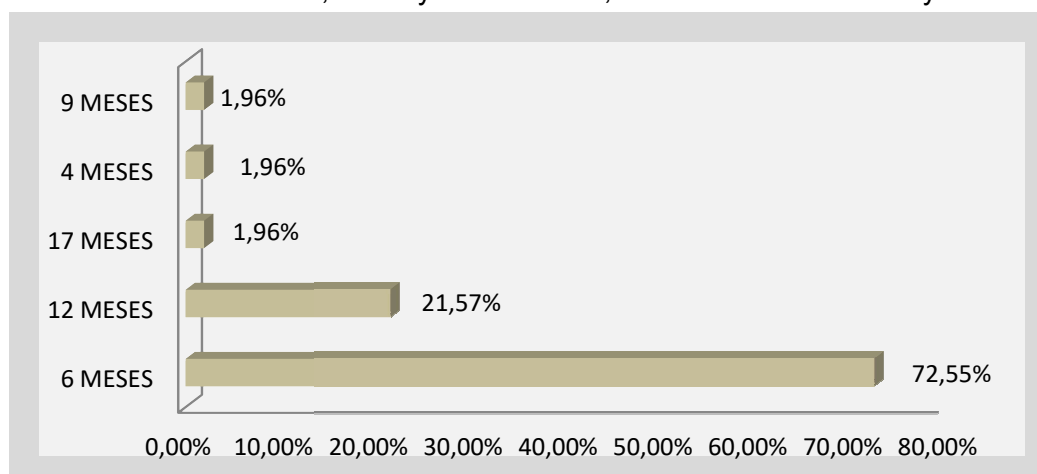
Prórrogas por tipo de contrato



Estudios de los prorrogados



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



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

PRORROGAS POR OCUPACIONES 2020	Nº
PELUQUERO/A Y ESTETICISTA	11
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO	7
MECANICO/A DE AUTOMOCION	4
ELECTRICISTA- ELECTRONICO/A	4

SOLDADOR/A	3
INGENIERO/A	3
ALMACENERO/A	3
CHAPISTA PINTOR	2
MECÁNICO/A AJUSTADOR	2
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	2
CLIMATIZADOR/A	1
DELINEANTE	1
TORNERO/A	2
QUÍMICO/A INDUSTRIAL	2
PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA	1
DISEÑADOR/A GRÁFICO/A	1
ALBAÑIL	1
OTRAS OCUPACIONES	1
TOTAL	51

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 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 368 participantes, que son los jóvenes que han estado contratados en el periodo (resultado de sumar a los 164 con contrato inicial formalizado en 2020, los 204 jóvenes cuyos contratos fueron formalizados anteriormente y han seguido en vigor).

TUTORIZADOS POR OCUPACIONES	INICIALES 2020	ANTERIORES 2020	TOTALES
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO	39	29	68
PELUQUERO/A Y ESTETICISTA	6	26	32
CAMARERO/A Y COCINERO/A	6	9	15
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	6	15	21
MECANICO/A DE AUTOMOCION	4	10	14
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	20	21	41
OTRAS OCUPACIONES	21	2	23

ALMACENERO/A	5	11	16
QUIMICO/A	3	9	12
SOLDADOR/A	5	3	8
FONTANERO/A	2	3	5
CHAPISTA-PINTOR/A DE VEHÍCULOS	0	3	3
ELECTRICISTA- ELECTRONICO/A	7	15	22
OPERARIO/A DE ARTES GRÁFICAS	4	7	11
FABRICACIÓN MECÁNICA	0	7	7
PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA	9	8	17
INGENIERO/A	8	10	18
DELINEANTE	4	3	7
PROGRAMACIÓN FABRICACION MECÁNICA	0	8	8
REPONEDOR/A	2	2	4
TORNERO/A	4	1	5
CARPINTERO/A	4	1	5
DISEÑO INDUSTRIAL	3	1	4
TECNICO/A DE LABORATORIO	2	0	2
TOTAL	164	204	368

6. FINALIZACIONES DE CONTRATO

En el año 2020 han finalizado 145 contratos acogidos al programa. La duración promedio de los mismos antes de su finalización ha sido de 14 meses.

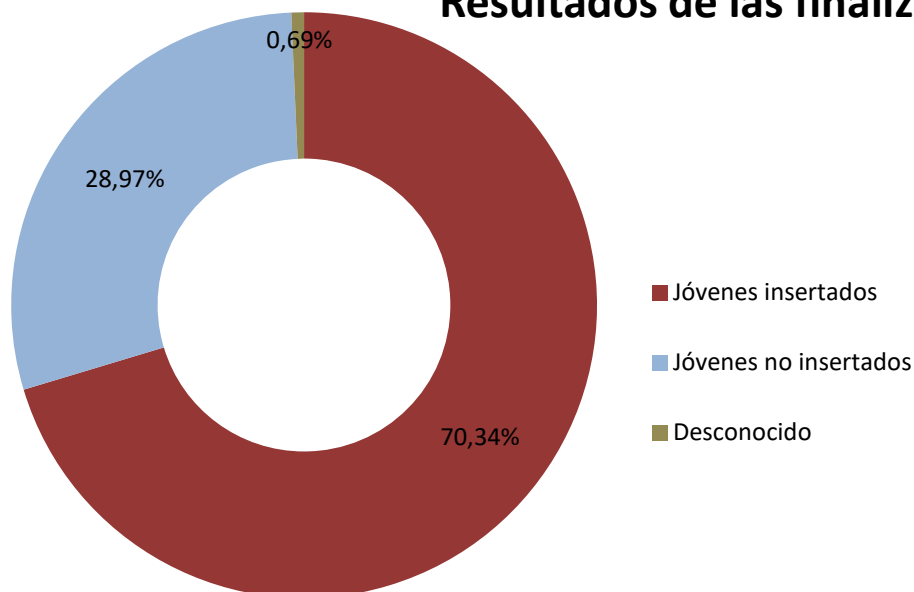
A continuación se anexa tabla con la indicación de las ocupaciones de referencia.

FINALIZACIONES 2020 POR OCUPACIONES	Nº
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	25
MANTENEDOR INDUSTRIAL	18
ELECTRICISTA / ELECTRÓNICO	15
PELUQUERO	11
DEPENDIENTE DE COMERCIO	9
ALMACENERO	9
QUIMICO INDUSTRIAL	8
MECANICO DE AUTOMOCION	7
FABRICACION MECÁNICA	7
PROGRAMACIÓN DE FABRICACIÓN	7
PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA	6
INGENIERO	4
OPERADOR DE ARTES GRAFICAS	4
CAMARERO Y COCINERO	3
FONTANERO	3
CLIMATIZADOR	2
SOLDADOR	1
DELINEANTE	1
CHAPISTA PINTOR	1
TORNERO	1

OTROS	3
TOTAL	145

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 70,34%).

Resultados de las finalizaciones



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. La empresa tiene trabajadores en ERTE y legalmente no puede incorporarlo.
3. Descontento de la empresa con el rendimiento del trabajador, ya sea por falta de aptitud o actitud.

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 sobre 10
2. ¿Qué te ha parecido la información proporcionada por el plan sobre las ofertas de empleo?
Puntuación: 8,4 sobre 10
3. ¿Cómo valoras nuestra disponibilidad para atenderte?
Puntuación: 9 sobre 10
4. Antes de aceptar el trabajo, ¿qué nivel de conocimiento tenías de las condiciones?
Puntuación: 8,4 sobre 10
5. ¿Cuál es tu valoración sobre el apoyo que has recibido por la empresa y/o tus compañeros?
Puntuación: 8,9 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: 9,4 sobre 10
2. ¿Qué le ha parecido la disponibilidad del personal que le ha atendido?
Puntuación: 9,8 sobre 10
3. ¿Qué le ha parecido la adecuación de los candidatos?
Puntuación: 8,4 sobre 10
4. ¿Qué opinión tienen del plazo de respuesta en la gestión de ofertas?
Puntuación: 8,7 sobre 10
5. ¿Cómo valora en términos generales el servicio recibido?
Puntuación: 9,6 sobre 10

Todas las empresas consultadas volverían a utilizar nuestros servicios.

8. BALANCE GLOBAL

8.1 Respuesta social

A lo largo de los 21 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 22.418 los jóvenes que se han interesado e informado del programa, obteniendo una participación de 18.809 jóvenes.

De los participantes, el 61,2% son varones y el 38,8% mujeres. Tradicionalmente el porcentaje de varones siempre ha sido superior; este año 2021, por primera vez, el número de inscritas supera al de inscritos.

El 55,2% 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 12.400 empresas aragonesas han sido informadas de la existencia y funcionamiento del plan, realizando visitas a casi 5.000 para informarles y asesorarles antes de tramitar las ofertas de empleo.

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

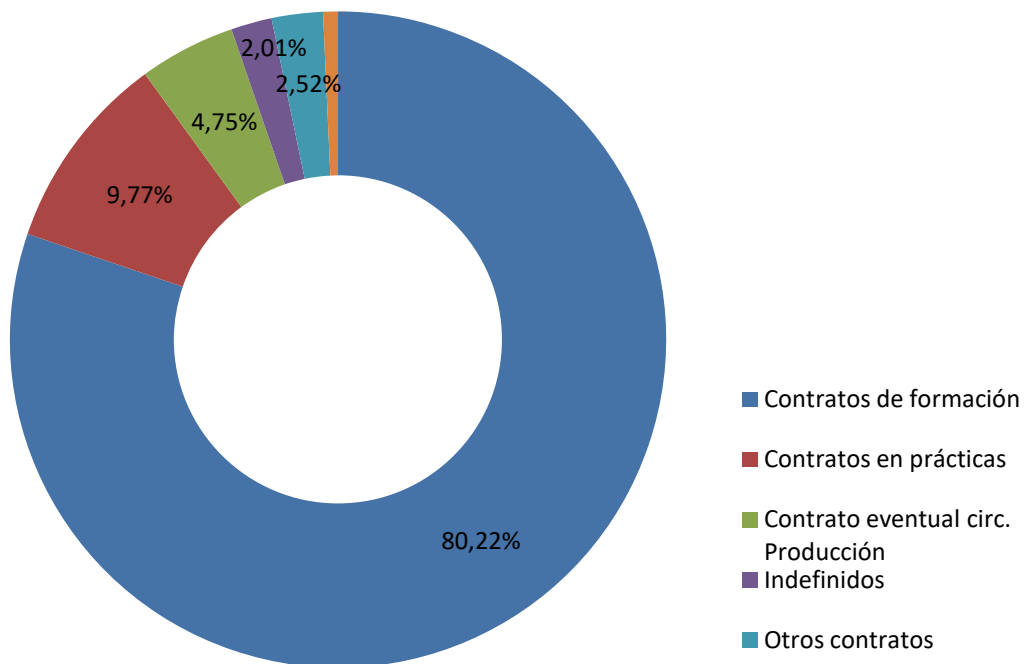
El número de empresas que ha contratado a través del Plan Fija superan las 1.700. Fruto de la labor de difusión y prospección, cada año sumamos en torno a 90-100 empresas nuevas contratantes, que suponen en torno al 50% de las empresas contratantes cada año (el otro 50% son empresas que ya han contratado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

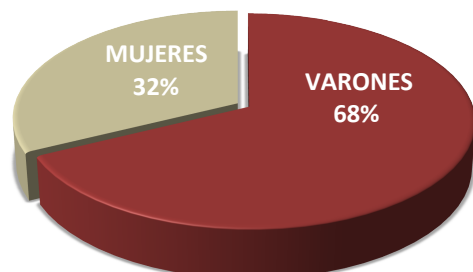
Se han formalizado 5.881 contratos, de los que 4.085 son iniciales (69,45%) y los 1.796 restantes prórrogas de contratos.

De los contratos iniciales 3.276 son contratos para la formación y el aprendizaje, 399 contratos en prácticas, 195 eventuales por circunstancias de la producción, 82 indefinidos y 30 de tiempo parcial con vinculación formativa y 103 otros contratos (interinidad, obra y servicio, relevo).



Desde 1.999 se han insertado laboralmente 4085 jóvenes, en más de 1.700 empresas contratantes y formalizándose 5.881 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.

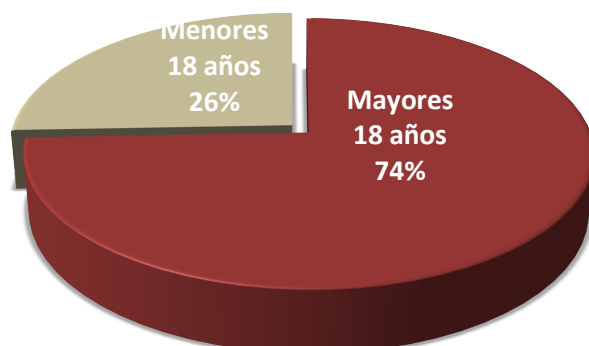
Contratados por sexo



Nivel escolaridad obligatoria



Contratados por edad



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

CONTRATOS INICIALES ACUMULADOS	Nº
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	379
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A	335
CAMARERO/A Y COCINERO/A	314
MECANICO/A DE VEHÍCULOS	277
ELECTRICISTA	271
PELUQUERO/A Y ESTETICISTA	271
SOLDADOR/A	266
CARPINTERO/A METALICO/A	234
FONTANERO/A	230
CARPINTERO/A DE MADERA	196
OPERADOR/A DE ARTES GRAFICAS	181
DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS	175
CHAPISTA-PINTOR/A DE VEHÍCULOS	167
CALDERERO/A	108
OTRAS OCUPACIONES	98
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	94
ALMACENERO/A	84
TORNERO/A	81
INGENIERO/A	36
PANADERO/A	33
ALBAÑIL	31
PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA	27
QUÍMICO/A	26
OPERARIO/A DE MAQUINA PARA CONFECCION COLCHONES	24
FABRICACION MECÁNICA	23
MAQUINISTA CONFECCION INDUSTRIAL	14
CARROCERO/A	14
DELINEANTE	13
PLANCHADOR/A INDUSTRIAL	12
MATARIFE	10
OPERADOR/A LOGISTICO	10
CLIMATIZADOR/A	10
DISEÑADOR/A INDUSTRIAL	10

PROGRAMADOR/A FABRICACION MECÁNICA	9
INFORMÁTICO/A	7
ELECTRÓNICO/A	7
REPONEDOR/A	5
EDUCADOR/A INFANTIL	3
TOTAL	4085

9. CONCLUSIONES

Hablar del año 2020 es hablar de pandemia, confinamiento, cierres de empresas, expedientes de regulación de empleo, en definitiva, un año difícil para toda la sociedad y para la economía en términos globales.

A lo largo del año, ejerciendo nuestras funciones con responsabilidad, nos hemos ido adaptando a la normativa COVID, introduciendo las nuevas tecnologías y buscando la máxima “cercanía” con los usuarios, ya fueran jóvenes o empresas.

El 16 de marzo marcó un antes y un después; de un inicio de año caracterizado por la buena tendencia del 2019, a la paralización de los procesos de selección que teníamos abiertos, anulando las contrataciones previstas en fechas próximas y cayendo en picado la recepción y gestión ofertas de empleo.

Durante los meses de abril y mayo, contra todo pronóstico, disminuyeron las inscripciones de jóvenes en el programa. Parece que la pandemia ejerció un efecto paralizante hasta en la búsqueda de empleo. Por el contrario, fueron meses de intensa labor tutorial. La nueva y extensa reglamentación sobre las medidas COVID, los expedientes de regulación de empleo (ERTES), las suspensiones de contratos temporales, etc, hizo que se dispararan las consultas laborales de los contratados y las empresas contratantes. Fueron momentos de incertidumbre.

En los meses sucesivos, se fueron incrementando las inscripciones de jóvenes, superando a cierre del año las del año pasado. El 2020 ha sido el primer año en el que el número de mujeres inscritas ha superado al de hombres. También se ha incrementado la edad, con casi el 50% de los nuevos inscritos mayores de 25 años.

Por otro lado, el hecho de que los estudiantes de los ciclos profesionales no hayan podido hacer las FCT (formación en centros de trabajo) en las empresas ha incrementado su

necesidad de buscar apoyo en la búsqueda de empleo. Así mismo, cabe destacar un incremento de aquellos que están en posesión de estudios universitarios (el 22,8% frente al 12,46% del 2019).

Las inscripciones de jóvenes realizadas a través de nuestra página web se ha incrementado notablemente en detrimento de las presenciales. La metodología de orientación se ha adaptado a los nuevos tiempos, pasando a ser casi todas las acciones individuales y recurriendo al uso de las nuevas tecnologías y programas como team, zoom, etc.

El COVID también ha marcado la relación con las empresas; en el segundo trimestre del año han estado centradas en el mantenimiento de la actividad económica, la aplicación de la nueva normativa en materia de prevención y salud de los trabajadores, y en la reglamentación de los ERTES.

A partir de junio se fueron recuperando las ofertas de empleo, siendo julio el mejor mes en términos numéricos. La mayoría de ellas ofrecían trabajos temporales, a jornada completa, con incertidumbre sobre el futuro pero con intención de permanencia en la empresa si las perspectivas eran positivas.

La mayoría de las ofertas, el 51%, se han cerrado con la contratación de un usuario del programa. La causa principal por la que se han cerrado ofertas sin contratación es porque ha desaparecido la necesidad de contratar, fruto de la incertidumbre económica.

La contratación inicial también se ha visto afectada, con una reducción del 28,4% en la formalización de contratos iniciales respecto al año pasado. De los 215 contratos formalizados, el 76% son iniciales y el 24% prórrogas de contratos.

El 44,5% de los 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. Las empresas están recurriendo a este contrato por varias razones: perspectivas de trabajo a corto plazo, la derogación y modificación a finales de 2018 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, etc.

Respecto a años anteriores, ha descendido significativamente la celebración de contratos de formación. Los principales motivos son: duración inicial mínima de 12 meses, paralización de la formación presencial e inexistencia de oferta formativa.

Una mayor parte de los contratados tienen formación de tipo profesional, concretamente ciclos formativos de grado superior y estudios universitarios. Por contra, carecen de formación profesional el 27,4% de los contratados.

Las ocupaciones con mayor volumen de contratación han sido empleados administrativos y mecánicos, seguidos de peones de industria manufacturera e ingenieros.

Son 368 los jóvenes que han estado contratados y, por consiguiente, tutorizados en el año. La suspensión de los contratos temporales y la entrada en ERTES nos ha demandado reforzar el seguimiento laboral e incrementar las acciones de asesoramiento, tanto a jóvenes como a las 152 empresas contratantes.

A pesar de la mala situación económica, el 70,34% de los jóvenes que han finalizado su contrato acogido al Plan FIJA se han quedado en la empresa con contratos mayoritariamente indefinidos. Las causas principales de los que no han continuado contratados son 3:

1. Disminución de la carga de trabajo en las empresas, no pudiendo asumir los costes de la nueva contratación.
2. La empresa tiene trabajadores en ERTE y legalmente no puede incorporarlo.
3. Descontento de la empresa con el rendimiento del trabajador, ya sea por falta de aptitud o actitud.

La satisfacción de los usuarios, jóvenes contratados y empresas contratantes, ha sido elevada, con una media de valoración de 9 sobre 10. El 100% volvería a usar nuestros servicios y los recomendaría.

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 2020 se han cumplido y superado con creces los resultados previstos.

INDICADORES 2020	OBJETIVO	ALCANZADO
Jóvenes inscritos	>=560	1.092
Ofertas de empleo gestionadas	>=175	290
Contratos formalizados	>=125	215
Jóvenes contratados tutorizados	>=250	368
Porcentaje de inserción laboral de las finalizaciones	>=40%	70,34%

El 2021 empieza caracterizado por una mezcla de incertidumbre y esperanza. Desde el programa hemos adaptado las metodologías para llegar al máximo número posible de usuarios, jóvenes y empresas, sin perder calidad del servicio. El uso de las nuevas tecnologías, la orientación personalizada y adaptada al perfil del joven y la intensa prospección de empleo va a marcar un año no exento de dificultades.

Lamentablemente, cada año el número de estos contratos de formación y aprendizaje 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 principales son la falta de oferta formativa y, coyunturalmente, su duración mínima de 12 meses es demasiado larga para tiempos de crisis económica e incertidumbre en las perspectivas de actividad.

Seguimos insistiendo en la necesidad de reforzar la oferta formativa para poder celebrar contratos de formación. Tradicionalmente, se han cualificado trabajadores en oficios que el mercado demanda: mecánico de automoción, electricista, fontanero, tornero-fresador, carpintero de madera, operario de artes graficas, soldador, mantenedor industrial, etc.

Siguen faltando técnicos medios y superiores para cubrir ofertas en ocupaciones ligadas al sector industrial (electromecánicos de mantenimiento industrial, mecanizadores, soldadores, mecánicos, etc).

Para remontar los efectos negativos del COVID en el empleo, y especialmente en el juvenil, es imprescindible reforzar programas que les ofrezcan herramientas y acompañamiento en la búsqueda de empleo, así como pongan en valor las competencias de los jóvenes ante la mirada de las empresas.

Anexo 1

EMPRESAS CONTRATANTES AÑO 2020

3 MACHINERY AXIS GROUP SL
ACCESORI MACHINE AGRICOLES ESPAÑA SL
AD SALA ZARAGOZA FS
ADECCO ETT SA
ALFREDO SANJUAN SA
ANVELA SL
APA COLEGIO TÍO JORGE
APILCHRIS SL
ARAGON ROAD SERVICES SL
ARAGONESA DE AUTOMATIZACION Y CONTROL SL
ARAGRUSER SL
AUDINFOR SYSTEM SL
BLAS FAUSTO AYBAR CUARTERO
BLOQUETECH SL
BM SPORTECH IB SL
BOCATERÍA BOCATART, S.L.
BUJIOL SL
CALADERO SL
CARLOS JUEZ ARRUGA
CARMEN LORAS
CARRERAS GRUPO LOGISTICO SA
CASALÉ GESTIÓN DE RESIDUOS, S.L.
CASTILLERO AUDITORES SLP
C-DOS QUESOS, S.L.
CEOE ZARAGOZA
CERTEST BIOTEC SL
CHEMIK TARAZONA SL
CHUBB PARSI SL
CLIMAGE SL
COFERDROZA SCL
COMERCIAL CHOCOLATES LACASA SA
COPROTER SL
CORTEWEB SL
DAVID JOSE FELEZ CERRO
DECTHLON ESPAÑA SA
DISMAFRIO SL
DMI SL
EAST WEST COMPANY SPAIN SL
EL CORTE INGLES SA
ELECTRICOS ARAGON 2000 SL
ELECTROACUSTICA BARREU SL
EQUIPAMIENTOS Y CIMENTACIONES ARAGON SL
EQUIPE ZONE SL

ESPRINET IBERICA SLU
ESTETIZAR SL
ESTUDIOS ZARAGOZA SL
EUROPEAN MASK FACTORY SL
EXIDE TECHNOLOGIES SLU
FADISMETAL PM SL
FCC MEDIO AMBIENTE SAU
FERROVIAL SERVICIOS AUXILIARES SA
FOTICOS SL
FRIO CALOR GAS INDUSTRIAL Y HOGAR SL
FUNDACION EL TRANVIA
GASTRO EL JARDIN DE JORGE SL
GESTORIA ADMINISTRATIVA DOMINGUEZ SL
GESTORIA EURO-ARAGON SL
GI GROUP SPAIN ETT SL
GOYA AUTOMOCION SA
GRAFICAS Z SL
GREMISA ASISTENCIAL SL
GROUNDFORCE CARGO SLU
GRUPO EDITORIAL LUIS VIVES
GRUPO METALGRÁFICO SA
HOSDECORA SOLUCIONES HOSTELERAS SL
IBER PRECIS SL
IBERALBION AIE
IDNAMIC SL
ILUCALFI SL
INDEPENDENCIA 24 ABOGADOS SLP
INDUSTRIAS ARAGONESAS DEL ALUMINIO SA
INDUSTRIAS MARJO SL
INDUSTRIAS QUIMICAS DEL EBRO SA
INDUSTRIAS RELAX SL
INGALZA SA
INGENIERIA Y APLICACIONES SOLARES ZARAGOZA 2005 SL
INSTALACIONES D&J SL
INYECCION DE TERMOPLASTICOS ORSAN SL
ISAAC BOLEA AGUARON
ISABEL IBORTE GIL
ITESAL SL
JORGE VILLARROYA CAPABLO
JOSE ADRIAN GAY ARANDA
KAESER COMPRESORES SL
KALFRISA SL
KINGS CORNER FORMACION SL
KPMG CES SL
KPMG SL
LA ZARAGOZANA SA

LABORATORIOS SAPHIR SA
LAGUENS Y PEREZ SLU
LOGIFRUIT SL
M^a TERESA MIRANDA GALLEGO
MAESSA TELECOMUNICACIONES, INGENIERIA, INSTALACIONES Y
SERVICIOS SA
MAGAPOR SL
MAJOREL SP SOLUTIONS SA
MAKE UP & NAILS STUDIO SL
MANN HUMMEL IBERICA SA
MANTENIMIENTOS Y TRASLADOS DE ACTIVOS INDUSTRIALES SL
MARIA BLANCA VISIEDO DE BALLA
MARIA JOSE MARTIN HIJAZO
MARKLEEN MANAGEMENT SL
MAZ MUTUA COLABORADORA CON LA SEG. SOCIAL N° 11
MECANIZACION Y MANTENIMIENTO JOMAR SL
MECANIZADOS Y MONTAJES EN MADERA SL
METALICAS GARCU SL
MILLAN VICENTE SL
M^o ALEXANDRA SERRANO TORRIJO
MOLDES CENTROVIA SL
MONTAJES ELECTRICOS GARCIA SL
MONTAJES TEMON SL
NOROTO SAU
NUSCI ARAGON SL
OPEL ESPAÑA SLU
OPTIMA FACILITY SERVICES SL
ORGANIZACIÓN ARAGONESA DE MANTENIMIENTOS SL
ORONA S.COOP
PASTESANA 2000 SL
PIKOLIN SA
PLATAFORMA EUROPA SA
PLAY-SPORT 2009 SL
PREFABRICADOS AGRÍCOLAS E INDUSTRIALES SA
QUALIMAX INTERNACIONAL SL
QUILEZ BAILO ZARAGOZA SL
REASCENS ET VITA SL
RIMASA 2006 SL
SERTECU WATER SL
SERVICIOS AUXILIARES DE TELECOMUNICACIONES SL
SEUR ALMACENAJE ZARAGOZA SA
SILVIA MOLINER LAZARO
SITIOS SC
SOLUCIONES TECNOLOGICAS INTEGRADAS SL
SUPERMERCADOS EL ARBOL SA
TABERNA EL CLAVEL SL

TALLERES ENRIQUE GALINDO SLU
TALLERES GRUYMA SL
TECNICAS Y GESTION SL
TEREOS STARCH & SWEETNERS IBERIA SA
TOMAS MARTIN GUIJO
TRACOEN IMPORT-EXPORT SL
TRANS SESE SL
TRANSPORTADORES UNIVERSALES SA
TRANSPORTES MALTRANA SL
VALMET TECNOLOGIC ZARAGOZA SL
VEOLIA GRUPO NORTE SAU
VIVA AQUASERVICE SAU
VOLVO TRUCK CENTER SL
VULCANIZADOS BALDAJOS SL
WERKHAUS SLSCS
WORLDPATHOL SL
YANG QIONGHUI
ZASEL SL
ZENIT ULTRALIGHT SYSTEMS SL