

PLAN DE FORMACIÓN E INSERCIÓN JUVENIL DE ARAGÓN

Memoria de actividades Plan FIJA

CEOE Aragón

2021



AV. RANILLAS, 20. EDIFICIO CREA. 50018 ZARAGOZA

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.....	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	12
4. INSERCIÓN LABORAL.....	14
4.1 Contratos iniciales	15
4.2 Prórrogas de contratos	20
5. SEGUIMIENTO Y TUTORIZACIÓN LABORAL	22
6. FINALIZACIONES DE CONTRATO	24
7. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS	26
8. BALANCE GLOBAL.....	27

8.1 Respuesta social.....	27
8.2 Respuesta empresarial	28
8.3. Inserción laboral.....	28
9. CONCLUSIONES	31

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Marco

El Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA) es un programa de formación dual y empleo juvenil de la Comunidad Autónoma de Aragón. Ha tenido carácter pionero en cuanto a los objetivos y metodología, siendo reconocido como buenas prácticas en el ámbito europeo.

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.

A lo largo de los años 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 uno de los colectivos más afectados por el desempleo, los jóvenes menores de 30 años. Con ello, se ha alcanzado su objetivo de potenciar el empleo juvenil e incrementar la cualificación profesional de los jóvenes desempleados.

El INAEM y CEOE Aragón coinciden en la necesidad de promover, participar y apoyar la realización del Plan FIJA para el año 2021 al objeto de impulsar la contratación de jóvenes desempleados, apoyándose para ello, entre otras, en la mejora de la cualificación profesional a través de acciones formativas específicamente destinadas a su inserción directa en las empresa que les contraten, especialmente aquellas que permitan la formación dual, o el autoempleo.

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 la entidad beneficiaria tiene como objetivo la consecución de los siguientes indicadores:

- Jóvenes inscritos y orientados: ≥ 800
- Ofertas de empleo gestionadas: ≥ 250
- Contratos formalizados: ≥ 160
- Jóvenes contratados tutorizados: ≥ 280
- 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 desempleados, residentes en Aragón, y que están en búsqueda de empleo y/o mejora de su empleabilidad.

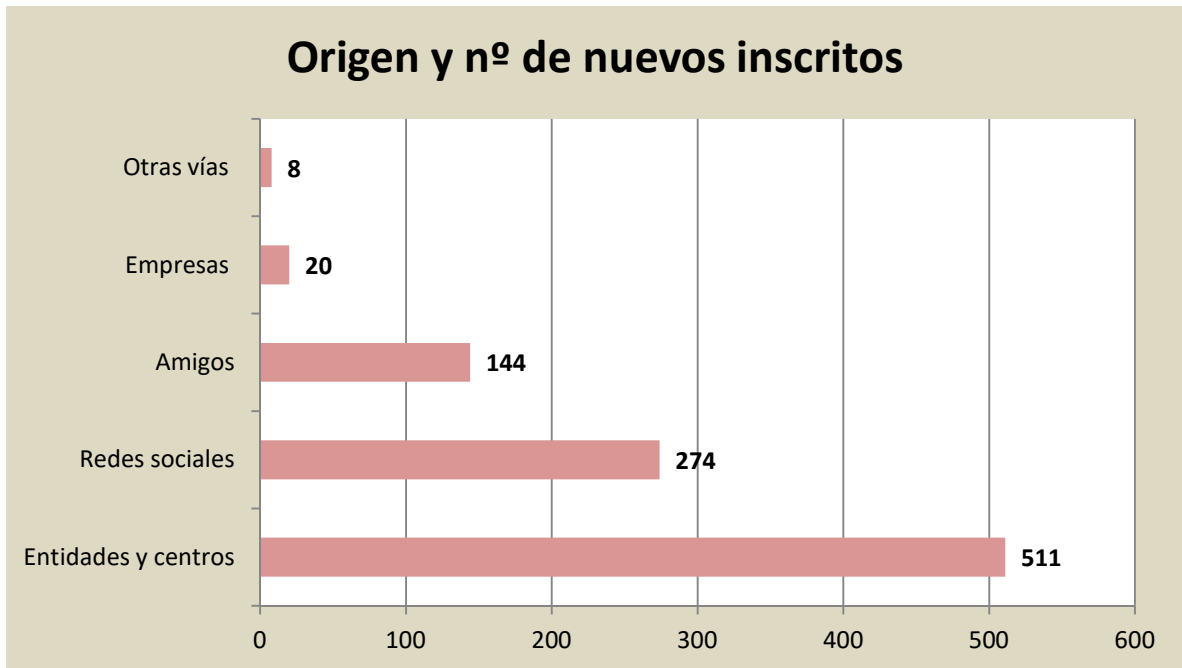
Difusión y captación de jóvenes

Se han inscrito en el programa a lo largo del presente año 957 nuevos jóvenes. El colectivo juvenil, tradicionalmente, 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 2021 y con motivo del COVID, se han realizado virtualmente, minorando el número de asistentes y la interacción con ellos.

Si en años anteriores ya se había notado el incremento del uso de las redes sociales para informar y captar a jóvenes, a partir de la restricción de aforos 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.

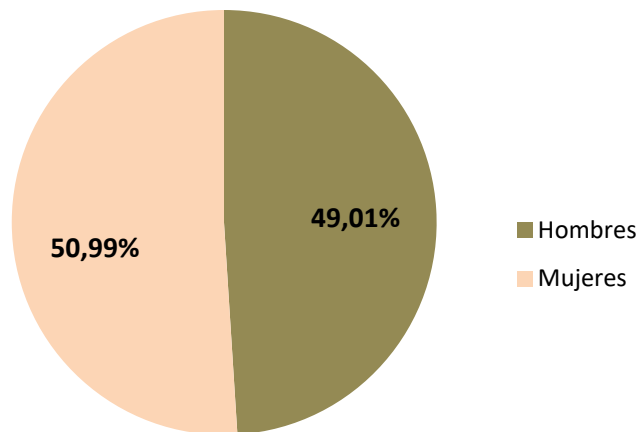
En el siguiente gráfico se muestra el número de jóvenes inscritos en el presente año en función de la fuente de reclutamiento.



Características de los inscritos

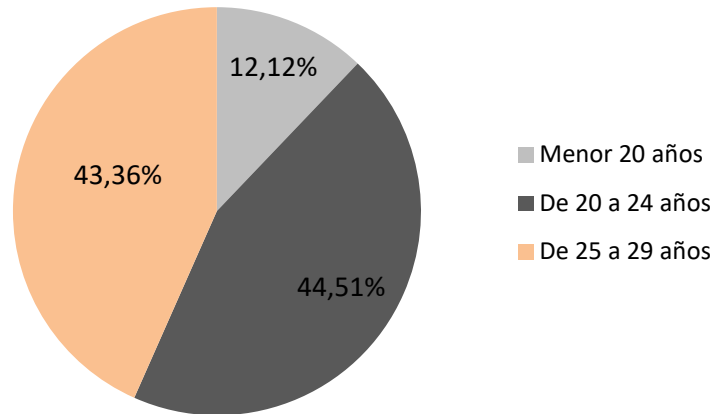
Por segundo año consecutivo el número de mujeres que se inscriben es superior. En años anteriores el porcentaje de hombres era superior al menos en 7-8 puntos.

Inscritos por sexo

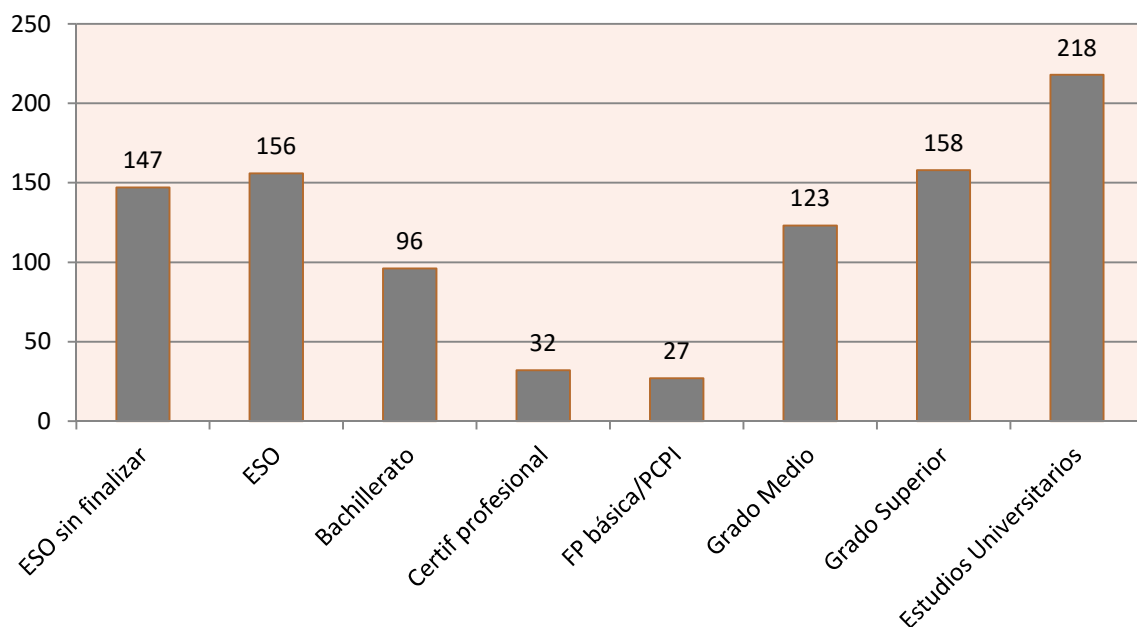


La inscripción por tramos de edad está igualada en los de 20-24 y 25-29. En los últimos años asciende la edad media de los jóvenes que se inscriben, hecho claramente unido a la dificultad para encontrar empleo en tiempos del COVID, con una disminución de las oportunidades de empleo que ofrecen las empresas, 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.

Inscritos por edad



Aunque el 41,69% carece de formación de índole profesional, se confirma la tendencia del incremento de inscritos que está en posesión de ciclos de formación profesional y de certificados de profesionalidad. 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 957 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. Tradicionalmente se celebran tanto en las instalaciones del plan como en otros centros que así lo soliciten (institutos, ayuntamientos, comarcas, entidades juveniles, etc.), si bien a lo largo del año nos hemos ido adaptando a la normativa relacionada con limitaciones de aforos, 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 para gestionar su inscripción.

2.3 Participación en procesos de selección

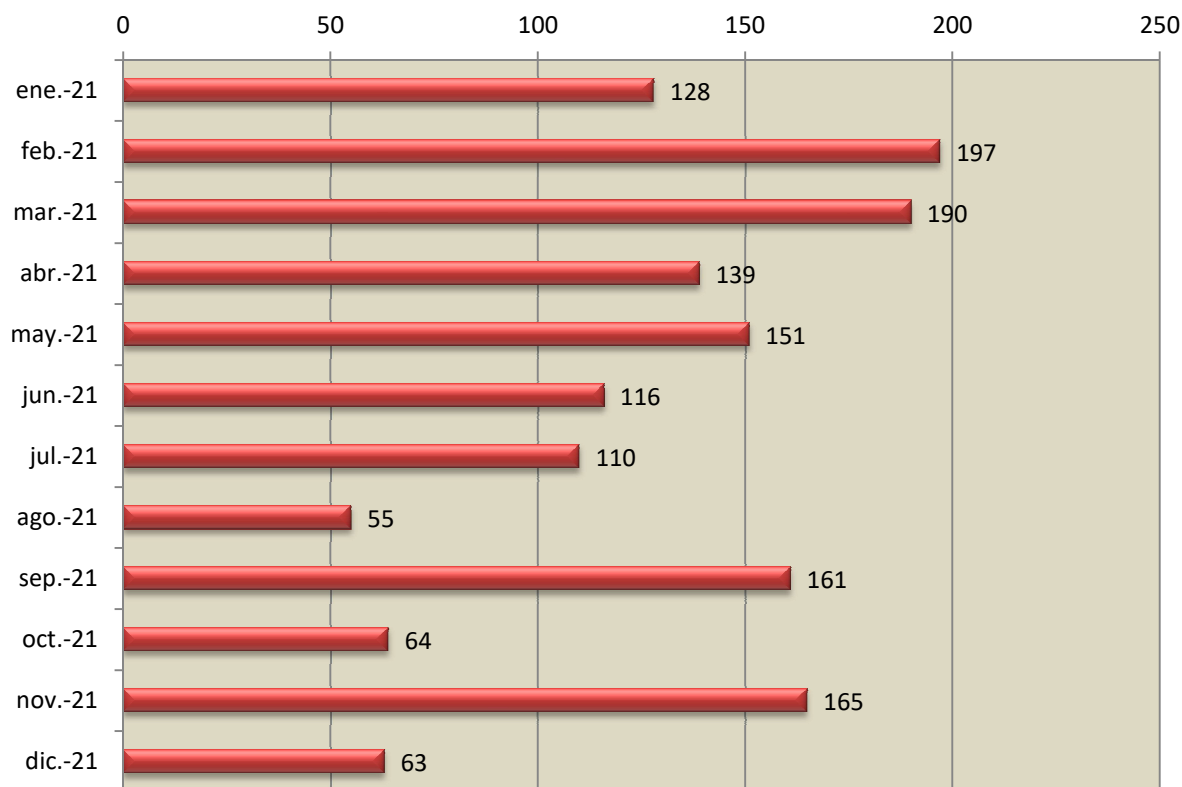
Una cuestión de importancia para poder realizar una asignación adecuada de candidatos a las ofertas de empleo es tener un conocimiento lo más exhaustivo y actualizado posible del perfil personal y profesional del joven. Es importante concienciar a los jóvenes de la necesidad de informarnos de los cambios 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, 1.539 jóvenes han sido seleccionados para participar en procesos de selección, distribuidos mensualmente según indica la gráfica siguiente.



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

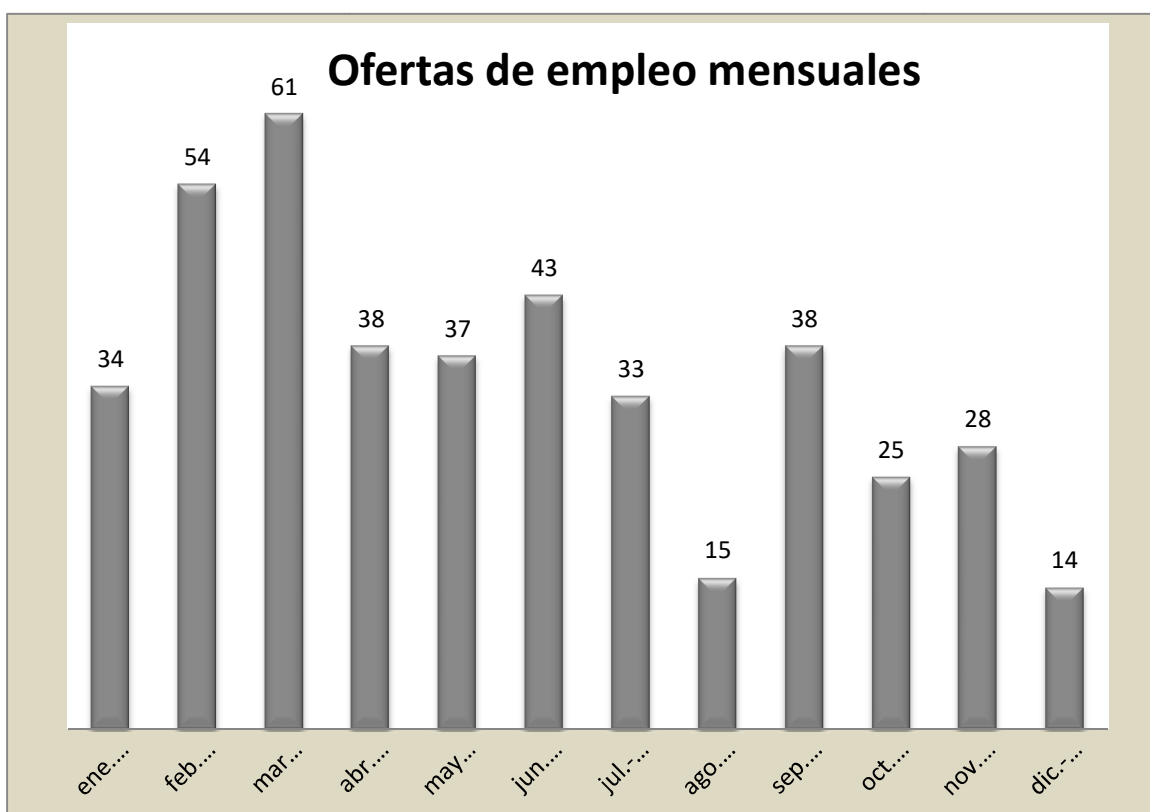
y, en especial, en materia de formación dual. Es habitual recibir consultas acerca de los contratos de formación y aprendizaje: características del contrato, obligaciones para las empresas, oferta formativa disponible, procedimiento para su tramitación y la tutoría de empresa, entre otras.

El COVID también ha marcado la relación con las empresas; se han mostrado preocupadas por mantenerse económicamente y tomar las medidas reglamentarias para ejercer la actividad en condiciones sin riesgo para la salud, con incertidumbre en cuanto a la contratación de personal, que se ha visto reflejada especialmente en la celebración de contratos de menor duración.

Normalmente, el contacto con ellas se realiza de una forma pro-activa, tomando la iniciativa en los contactos. A lo largo del presente año 166 empresas han formalizado contratos laborales a través del FIJA, casi un 10% superior al 2020.

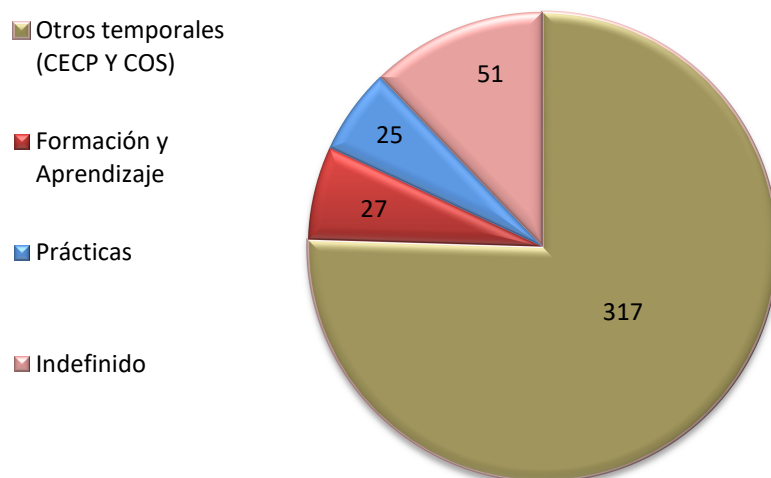
3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo

Son 420 las ofertas de empleo que se han captado y gestionado en el presente año, lo que supone un incremento del 44,82% respecto al año 2020. En el siguiente gráfico se muestra su distribución por meses.



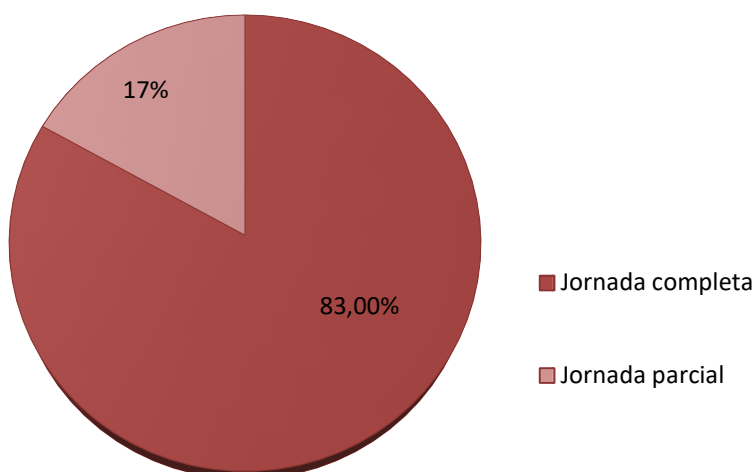
Una muy buena noticia es el incremento de las ofertas con contrato indefinido inicial. No obstante, en la mayoría de las ofertas de empleo se ofrecen contratos temporales eventuales por circunstancias de la producción. Los contratos formativos (de formación y de prácticas) siguen reduciéndose anualmente. Concretamente, el contrato para la formación y el aprendizaje, ante las dificultades para impartir la formación inherente a los mismos, sobre todo con certificados de profesionalidad.

Ofertas por modalidad de contrato



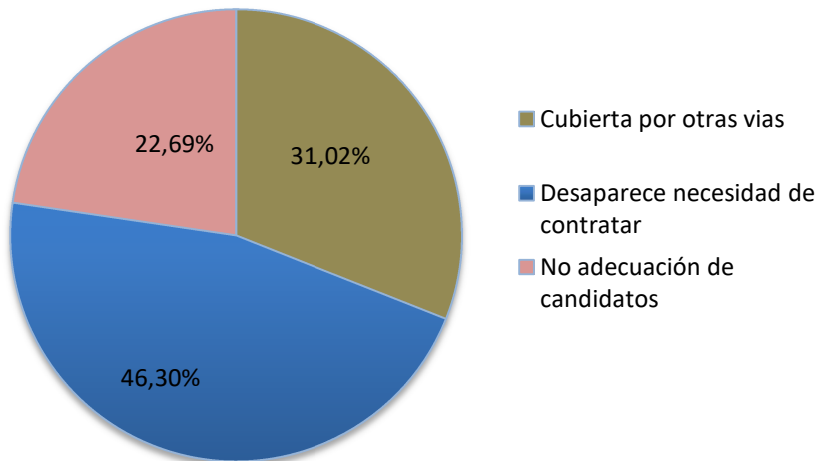
Ofertas por tipo de jornada

La mayoría de ofertas corresponden a contratos de jornada completa, aunque este año ha descendido respecto a años anteriores.



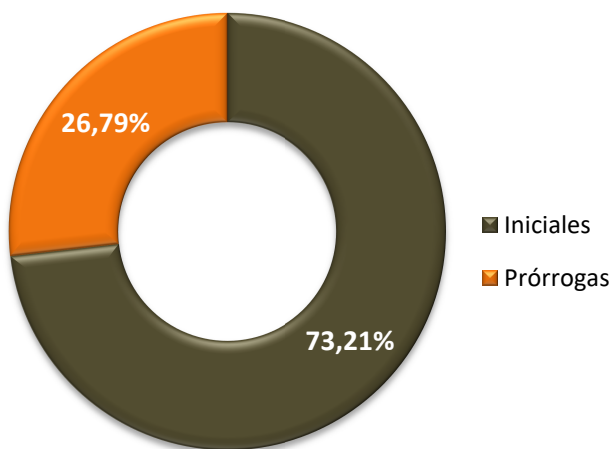
A fecha 31 de diciembre, 21 de las ofertas siguen en proceso (la empresa aún no ha tomado ninguna decisión respecto a la contratación). De las 399 ofertas que se han cerrado, el 46% han derivado en la contratación de un usuario del Plan FIJA. Las causas de las que no han culminado en una contratación se reflejan en el gráfico siguiente:

Causas ofertas sin contrato



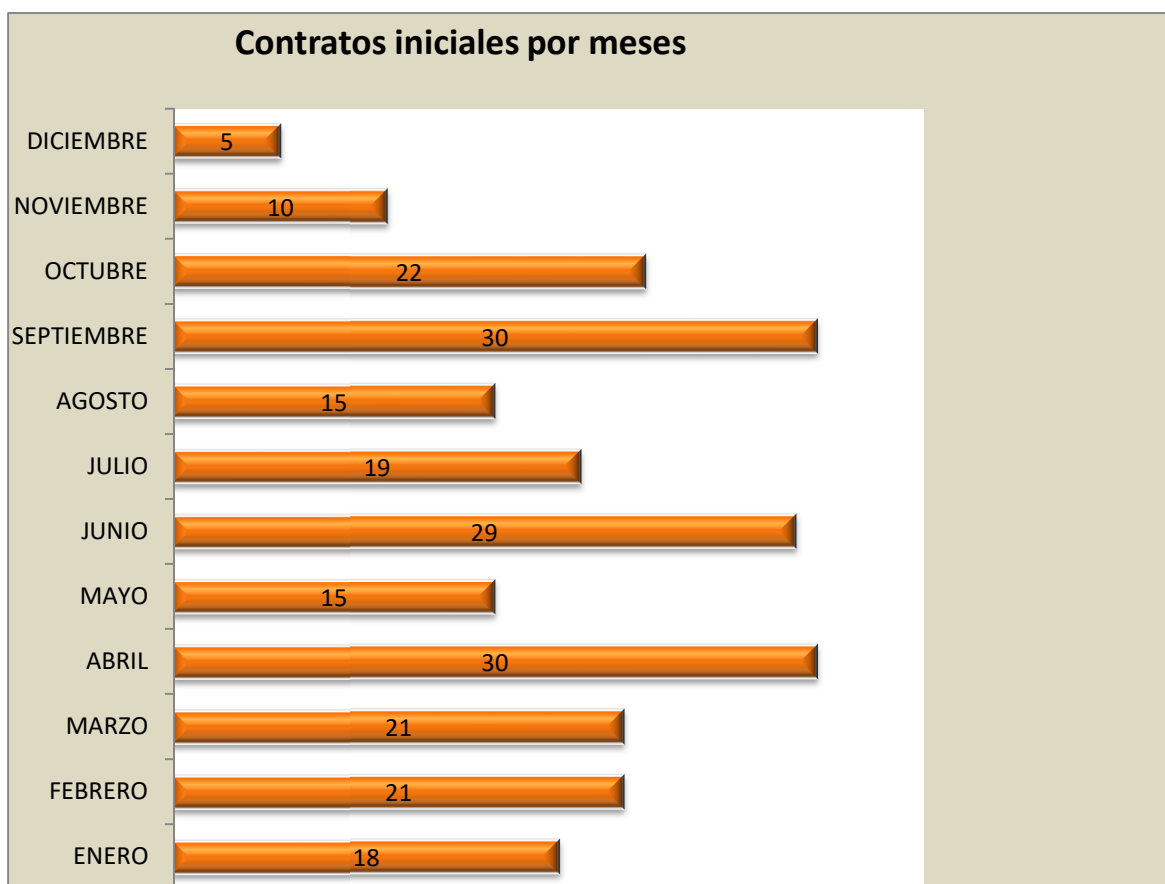
4. INSERCIÓN LABORAL

Se han formalizado un total de 321 contratos de trabajo, de los que 235 corresponden a contratos iniciales y 86 a prórrogas de contratos.



4.1 Contratos iniciales

La pandemia ha seguido marcando el ritmo del 2021 en todos los órdenes de la vida: sociedad, economía, salud, formación, etc. Su repercusión negativa viene arrastrándose desde marzo de 2020, con indicios de una prudente recuperación en términos económicos y laborales, terminando el año con la formalización de 235 contratos iniciales.



Testigos de ello somos en el Plan Fija con un incremento del 43,3% de los contratos iniciales respecto al 2020. Desde el inicio de año se ha notado la recuperación, siendo especialmente positivos en términos de empleo los meses de abril, junio y septiembre. Otro dato que nos llena de optimismo es haber alcanzando la máxima cantidad de contratos indefinidos anuales formalizados.

El 57,9% 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 39 los formalizados, que representan el 16,6% 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 la pandemia ha impedido formalizar contratos por no poder impartir la formación presencial.

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

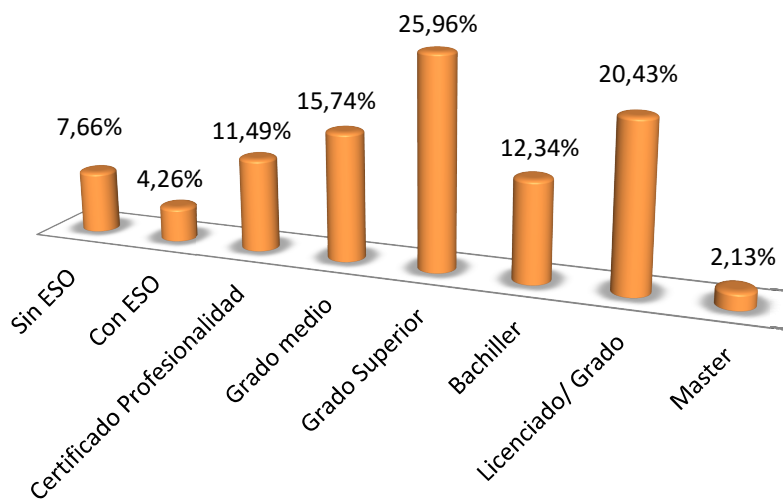
- Las empresas tienen problemas para cubrir determinados puestos de trabajo, como por ejemplo fontaneros, electricistas, climatizadores, mantenedores industriales,

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.

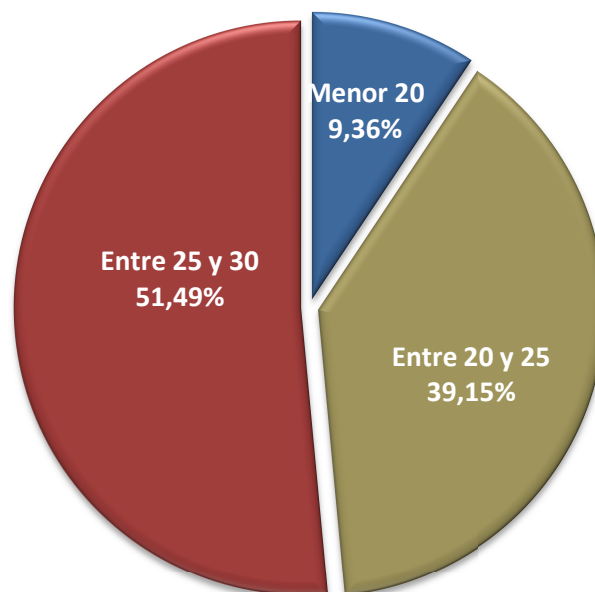
De acuerdo a la gráfica que se muestra a continuación el 24,26% de los insertados carecen de estudios de índole profesional.

Contratados iniciales por nivel de estudios

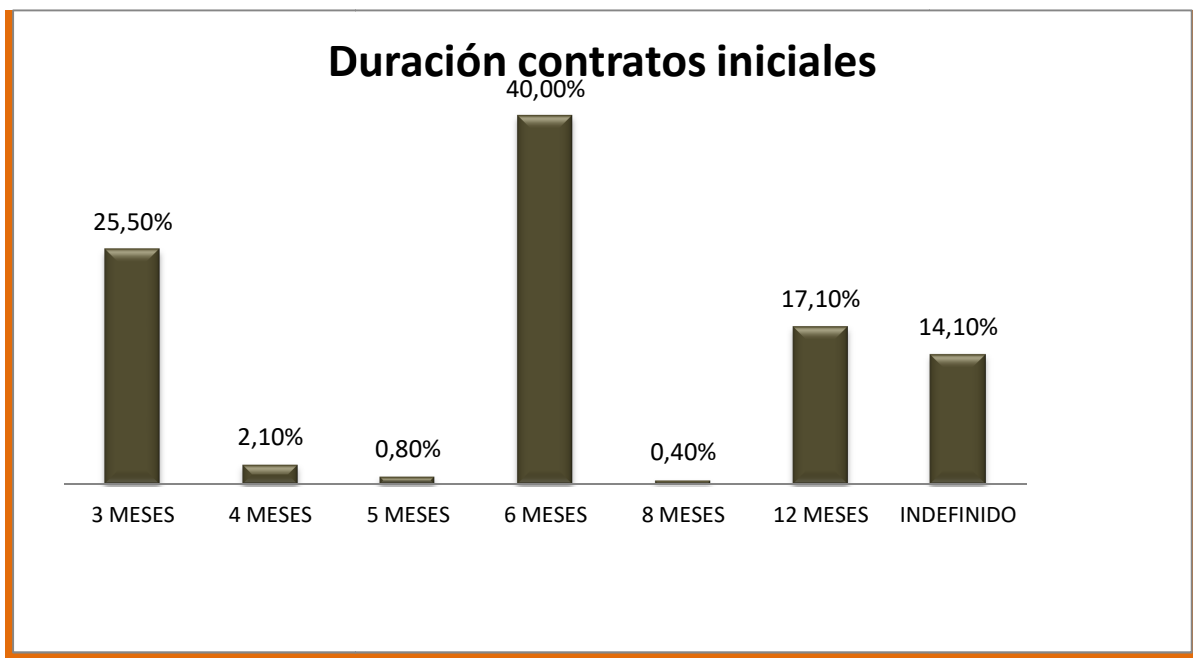


Contratados iniciales por edad

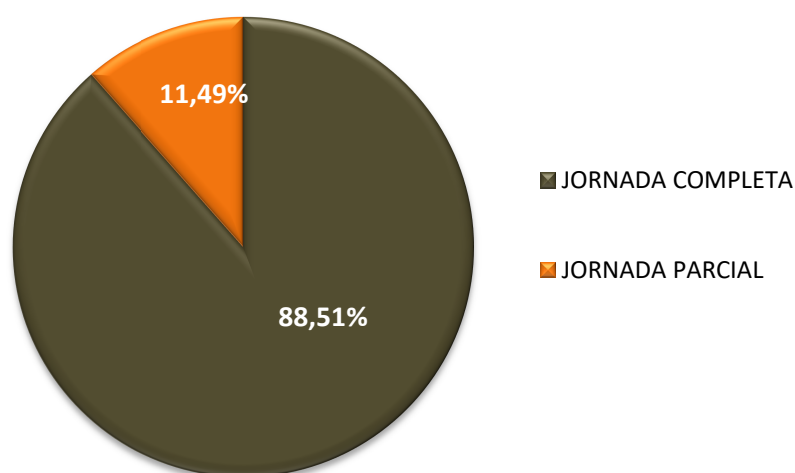
Distribuidos por sexo, el 60,43% se han formalizado con hombres y el 39,57% con mujeres. En cuanto a la edad, ha descendido la edad media de los contratados respecto al año anterior.



En cuanto a la duración de los contratos iniciales, el 40% han sido formalizados por un periodo inicial de 6 meses, seguidos por los contratos de 3 y 12 meses e indefinidos.



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, almaceneros, peones de industria manufacturera y técnicos de mantenimiento industrial.

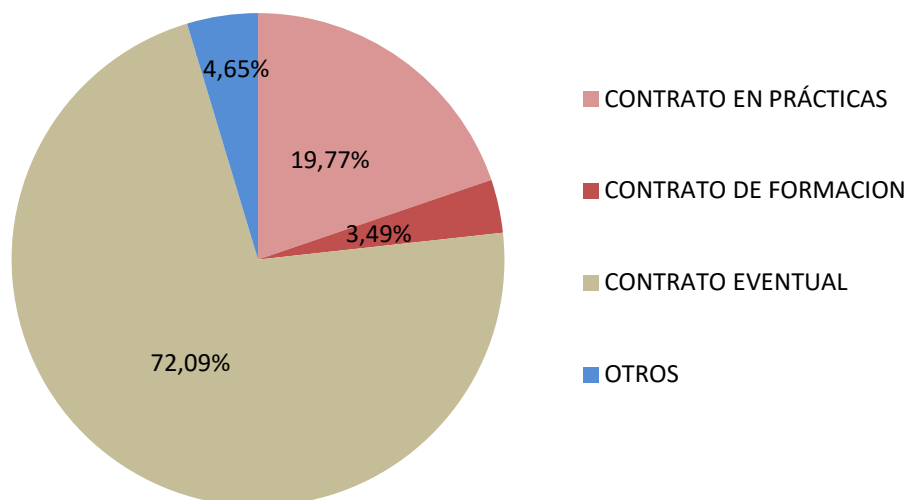
En la tabla se muestran el número de contratos formalizados por ocupaciones.

CONTRATOS INICIALES POR OCUPACIONES	NÚMERO
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO	55
ALMACENERO/A	26
OTRAS OCUPACIONES	26
PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA	24
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	19
PELUQUERO/A ESTETICISTA	16
INGENIERO/A	14
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	13
CAMARERO/A Y COCINERO/A	7
SOLDADOR/A	5
ELECTRICISTA	5
QUIMICO/A INDUSTRIAL	5
TORNERO/A	5
DISEÑADOR/A INDUSTRIAL	3
CHAPISTA PINTOR AUTOMOCIÓN	2
MECANICO/A AUTOMOCION	2
DELINEANTE/A	2
ELECTRONICO/A	2
TELEOPERADOR/A	2
PROGRAMADOR/A FAB. MECÁNICA	2
TOTAL	235

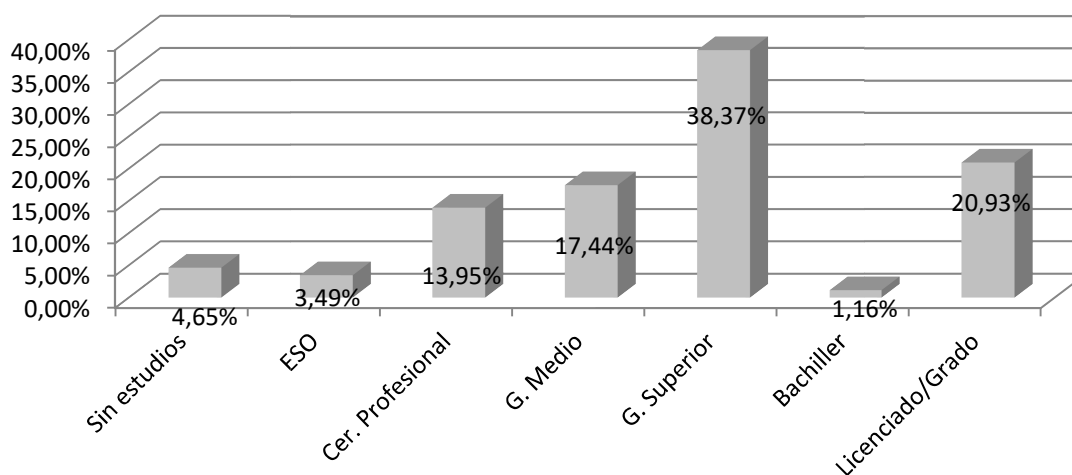
4.2 Prórrogas de contratos

La mayoría de las prórrogas corresponden a contratos eventuales, seguidas de contratos en prácticas, y de formación y aprendizaje, éstos con una duración de 12.

Prórrogas por tipo de contrato

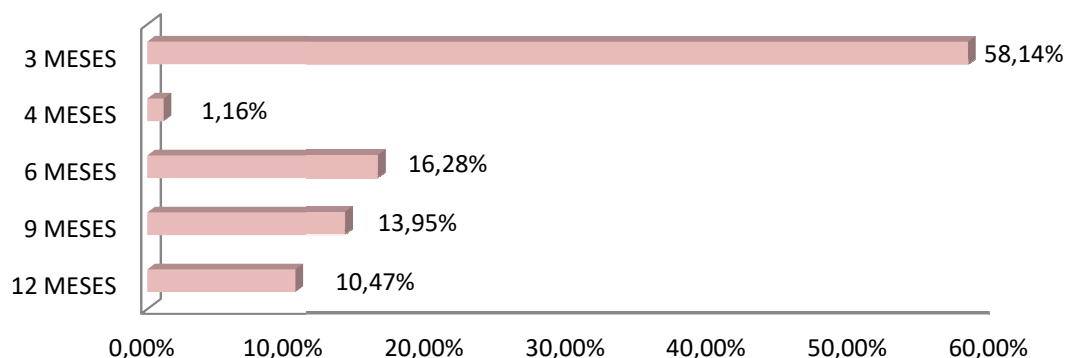


Estudios de los prorrogados



En cuanto a nivel de estudios la mayor parte de los prorrogados tienen estudios de índole profesional, sobre todo los niveles superiores: ciclos de grado superior y grados universitarios, cuya suma representan más del 50% de las prórrogas. Este dato nos viene a confirmar que los jóvenes con formación profesional tienen mayor estabilidad en el empleo, con periodos de contratación de mayor duración.

Duración de las prórrogas



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

PRORROGAS POR OCUPACIONES 2021	Nº
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	21
ALMACENERO	9
PELUQUERO/ESTETICISTA	8
PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA	7
OTRAS OCUPACIONES	6
TORNERO	5
INGENIERO	5
TECNICO DE LABORATORIO	4
FONTANERO	3
DISEÑADOR GRÁFICO	3
DEPENDIENTE DE COMERCIO	2
ELECTRICISTA	2
DELINEANTE	2
PEÓN METALÚRGICO	2
SOLDADOR	1
CAMARERO	1
CARPINTERO	1
MECANICO AUTOMOCION	1
OPERADOR LOGÍSTICO	1
INFORMATICO	1
REPONEDOR	1
TOTAL	86

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 406 participantes, que son los jóvenes que han estado contratados en el periodo (resultado de sumar a los 235 con contrato inicial formalizado en 2021, los 171 jóvenes cuyos contratos

fueron formalizados anteriormente y han seguido en vigor).

TUTORIZADOS POR OCUPACIONES	INICIALES 2021	ANTERIORES 2020	TOTALES
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO	55	31	86
ALMACENERO/A	26	6	32
OTRAS OCUPACIONES	26	10	36
PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA	24	7	31
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	19	21	40
PELUQUERO/A ESTETICISTA	16	16	32
INGENIERO/A	14	14	28
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	13	8	21
CAMARERO/A Y COCINERO/A	7	7	14
SOLDADOR/A	5	5	10
ELECTRICISTA	5	8	13
QUIMICO/A INDUSTRIAL	5	3	8
TORNERO/A	5	4	9
DISEÑADOR/A INDUSTRIAL	3	2	5
CHAPISTA PINTOR AUTOMOCIÓN	2	1	3
MECANICO/A AUTOMOCION	2	5	7
DELINEANTE/A	2	5	7
ELECTRONICO/A	2	0	2
TELEOPERADOR/A	2	0	2
PROGRAMADOR/A FAB. MECÁNICA	2	0	2

OPERADOR DE ARTES GRÁFICAS	0	5	5
MONITOR DE COMEDOR	0	5	5
TÉCNICO DE LABORATORIO	0	5	5
FONTANERO	0	3	3
TOTAL	235	171	406

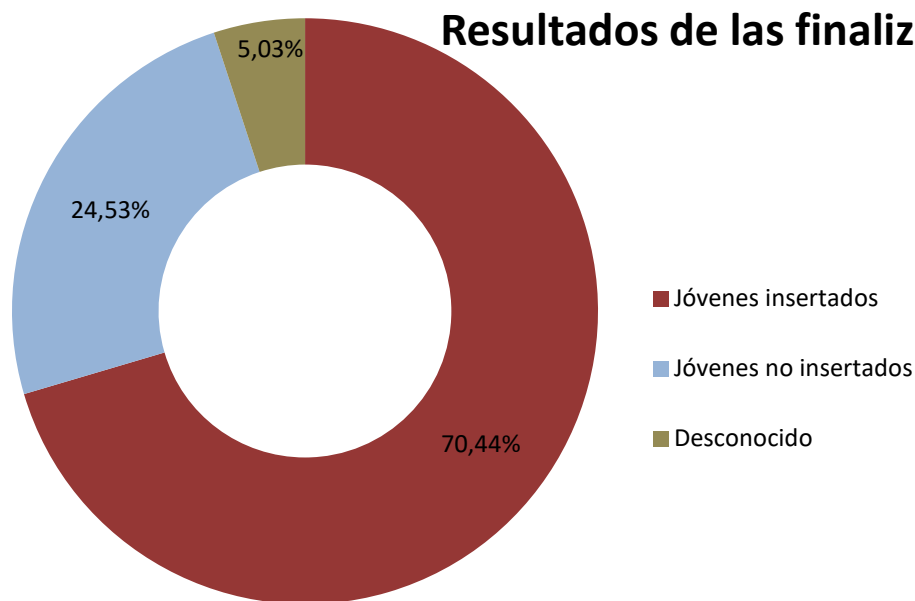
6. FINALIZACIONES DE CONTRATO

En el año 2021 han finalizado 159 contratos acogidos al programa. La duración promedio de los mismos antes de su finalización ha sido de 11,5 meses. A continuación se anexa tabla con la indicación de las ocupaciones de referencia.

FINALIZACIONES 2021 POR OCUPACIONES	Nº
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	34
MANTENIMIENTO	19
OTROS	19
PELUQUERO	12
ALMACENERO	12
INGENIERIA	11
DEPENDIENTE DE COMERCIO	7
HOSTELERIA	6
SOLDADOR	5
TORNERO	4
ELECTRICISTA	4
DELINEANTE	4
PEÓN INDUSTRIA	4
FONTANERO	3
MECANICO AUTOMOCION	3
QUIMICO INDUSTRIAL	3
CLIMATIZACION	2
DISEÑO GRÁFICO	2
ARTES GRAFICAS	1
CHAPISTA PINTOR	1

LOGISTICA	1
ELECTRONICA	1
REPONEDOR	1
TOTAL	159

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 70,44%).



Las causas por las que los jóvenes no han continuado en el mercado laboral nada más 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 trabajador 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 sobre 10
2. ¿Qué te ha parecido la información proporcionada por el plan sobre las ofertas de empleo?
Puntuación: 9 sobre 10
3. ¿Cómo valoras nuestra disponibilidad para atenderte?
Puntuación: 9,47 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: 9,34 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: 9,53 sobre 10
2. ¿Qué le ha parecido la disponibilidad del personal que le ha atendido?
Puntuación: 9,72 sobre 10
3. ¿Qué le ha parecido la adecuación de los candidatos?
Puntuación: 8,6 sobre 10
4. ¿Qué opinión tienen del plazo de respuesta en la gestión de ofertas?
Puntuación: 9,16 sobre 10
5. ¿Cómo valora en términos generales el servicio recibido?
Puntuación: 9,53 sobre 10

Todas las empresas consultadas volverían a utilizar nuestros servicios.

8. BALANCE GLOBAL

8.1 Respuesta social

A lo largo de los 22 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 23.375 los jóvenes que se han interesado e informado del programa, obteniendo una participación de 19.766 jóvenes.

De los participantes, el 60,6% son varones y el 39,4% mujeres. Tradicionalmente el porcentaje de varones siempre ha sido superior; este año 2021, por segunda vez, el número de inscritas supera al de inscritos.

El 51% 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 12.500 empresas aragonesas han sido informadas de la existencia y funcionamiento del plan, realizando visitas a más de 5.000 para informarles y asesorarles antes de tramitar las ofertas de empleo.

Fruto de estos contactos, tanto telefónicos como presenciales, se han gestionado en torno a 4.500 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 1.800. 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).

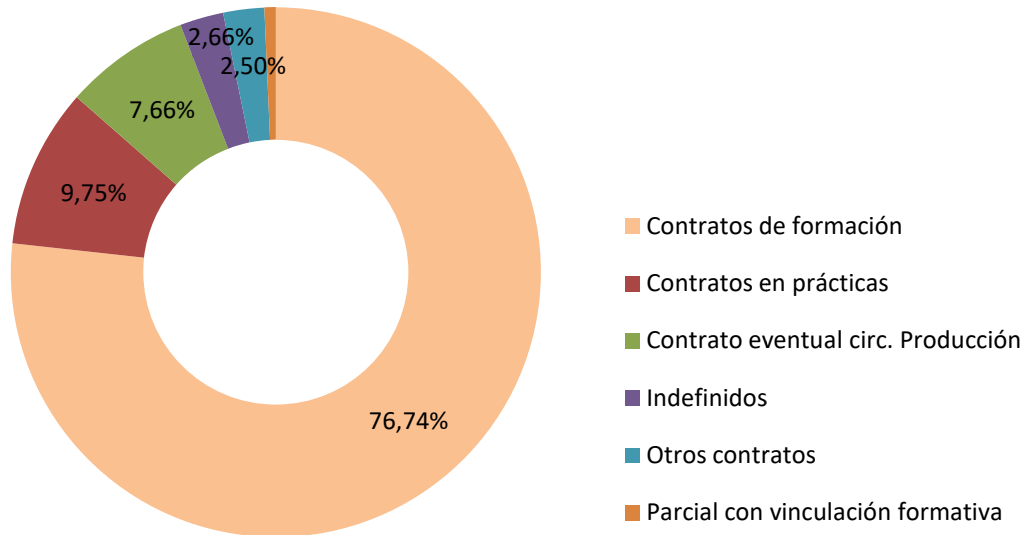
Analizando los subsectores a los que pertenecen las empresas contratantes, los más importantes son: siderometalúrgico, automoción, comercio, peluquería, hostelería y otros servicios.

8.3. Inserción laboral

Se han formalizado 6.202 contratos, de los que 4.320 son iniciales (69,65%) y los 1.882 restantes prórrogas de contratos.

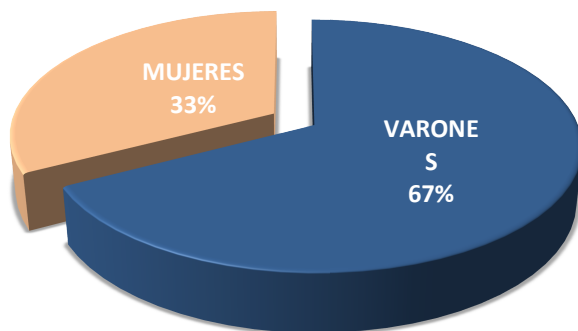
De los contratos iniciales 3315 son contratos para la formación y el aprendizaje, 421 contratos en prácticas, 331 eventuales por circunstancias de la producción, 115 indefinidos

y 30 de tiempo parcial con vinculación formativa y 108 otros contratos (interinidad, obra y servicio, relevo).

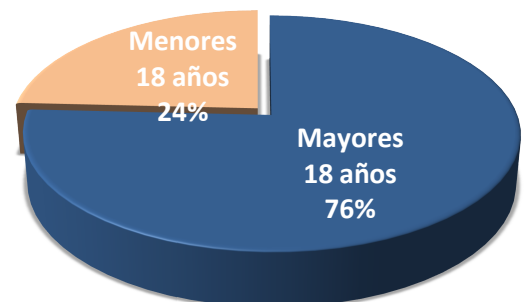


Desde 1.999 se han insertado laboralmente 4320 jóvenes, en más de 1.800 empresas contratantes y formalizándose 6202 contratos (iniciales más prórrogas). Casi la mitad de jóvenes contratados presenta baja cualificación, no llegando a finalizar la Escolaridad Secundaria Obligatoria (el 47%), con poca o ninguna experiencia laboral y con escasas habilidades personales y profesionales.

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 INICIALES ACUMULADOS POR OCUPACIONES	Nº
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	392
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A	390
CAMARERO/A	321
PELUQUERO/A	287
MECANICO/A DE VEHÍCULOS	279
ELECTRICISTA	276
SOLDADOR/A	271
CARPINTERO/A METALICO	234
FONTANERO/A	232
CARPINTERO/ A DE MADERA	198
OPERADOR/A DE ARTES GRAFICAS	181
DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS	175
CHAPISTA-PINTOR DE VEHÍCULOS	169
OTROS	115
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	113
ALMACENERO/A	110
CALDERERO/A	108
TORNERO/A	86
INGENIERO/A	50
PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA	44
PANADERO/A	33
ALBAÑIL	31
QUÍMICO/A INDUSTRIAL	31
OPERARIO/A DE MAQUINA PARA CONFECCION COLCHONES	24
OPERADOR/A DE FABRICACIÓN MECÁNICA	23
DELINEANTE/A	15
CARROCERO/A	14
MAQ. CONFECCION INDUSTRIAL	14
DISEÑADOR/A INDUSTRIAL	13
PLANCHADOR/A INDUSTRIAL	12
PROGRAMADOR/A FABRICACION MECÁNICA	11
MATARIFE	10
CLIMATIZADOR/A	10
OPERADOR/A LOGISTICO	10
ELECTRONICO/A	9
INFORMATICO/A	8
PEON METAL	7
REPONEDOR/A	5
EDUCADOR/A INFANTIL	3
TELEOPERDOR/A	3
TÉCNICO/A DE LABORATORIO	3
TOTAL	4320

9. CONCLUSIONES

Después de un 2020 demoledor, tanto en costes económicos como humanos, el año 2021 ha venido marcado por la incertidumbre, los cambios y la necesidad de ser flexible para adaptarse a los tiempos. Las empresas han hecho un esfuerzo enorme por mantenerse y recuperar poco a poco la actividad y el empleo.

Así mismo, son los jóvenes, junto con los trabajadores de baja cualificación y los trabajadores temporales, los que se han visto más afectados por el impacto negativo de la crisis y, en menor medida, las mujeres.

En este contexto, el Plan FIJA ha estado orientando y asesorando a unos y a otros, haciendo nuestra intermediación más necesaria que nunca. Hemos tenido que anticiparnos a sus necesidades para poder estar a la altura en cada momento. No ha sido fácil; la situación requería mucha flexibilidad, capacidad de respuesta rápida y mucha agilidad en las gestiones, y todo ello acompañado de tremendas incertidumbres. No en vano es un año en el que se han gestionado muchas ofertas de empleo con dispar resultado.

A nivel interno hemos ejercido nuestras actividades con responsabilidad, adaptando los protocolos a la normativa vigente en cada momento. Las nuevas tecnologías combinadas con los medios presenciales han buscado la máxima “cercanía” con los usuarios, ya fueran jóvenes o empresas.

Este año se han inscrito 957 jóvenes, cifra algo inferior a otros años. En cuanto a la edad la diferencia significativa es que se han reducido los inscritos más jóvenes, de 16-19 años. Esta situación responde a la elevada inactividad de los muy jóvenes ante la ausencia de oportunidades de empleo como consecuencia de la pandemia, vinculado a la prolongación de los periodos de estudio.

En este sentido, y según el *informe de Jóvenes y Mercado de trabajo de diciembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social*, “en estos momentos la mayoría de los jóvenes se encuentra cursando estudios, especialmente el tramo de edad de los jóvenes de 16 a 19 años. De los que únicamente el 16,5% están en el mercado de trabajo, situación que se invierte para los de 25 a 29 años, en los que la mayoría, el 85,6% están en el mercado de trabajo”.

Entre los jóvenes inscritos el nivel de estudios es bajo, con un 41,69% sin cualificación de índole profesional. Se hace patente que a menor nivel de estudios mayor tasa de paro.

La participación de 1539 jóvenes en procesos de selección da cuenta del incremento del volumen de ofertas de empleo que se han gestionado, siendo 420 a lo largo de todo el año. Aunque este año se ha incrementado el número de las que ofrecían contrato indefinido inicial, 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.

El 46% se han cerrado con la contratación de un usuario del programa, porcentaje algo inferior a otros años. 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.

Los trabajadores jóvenes se caracterizan por presentar unos niveles de temporalidad sensiblemente más elevados, de forma que su acceso al empleo se produce mayoritariamente mediante modalidades de contratación temporal. Así el 57,9% de los contratos formalizados corresponden a eventuales por circunstancias de la producción, permitiendo 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.

A continuación han sido los contratos de formación y aprendizaje los más formalizados, a pesar de tener una duración inicial mínima de 12 meses y de estar paralizada parte de la formación presencial (sobre todo ligada a los certificados de profesionalidad).

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 24,26% de los contratados.

Las ocupaciones con mayor volumen de contratación han sido empleados administrativos, almaceneros, peones de industria manufacturera y técnicos de mantenimiento industrial.

Son 406 los jóvenes que han estado contratados y, por consiguiente, tutorizados en el año. La delicada situación nos ha demandado reforzar el seguimiento laboral e incrementar las acciones de asesoramiento, tanto a jóvenes como a las 166 empresas contratantes.

A pesar de la mala situación económica, el 70,44% 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. Descontento de la empresa con el rendimiento del trabajador, ya sea por falta de aptitud o actitud.
3. El trabajador no desea continuar trabajando en la empresa

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 2021 se han cumplido y superado con creces los resultados previstos.

INDICADORES 2021	OBJETIVO	ALCANZADO
Jóvenes inscritos	>=800	957
Ofertas de empleo gestionadas	>=250	420
Contratos formalizados	>=160	321
Jóvenes contratados tutorizados	>=280	406
Porcentaje de inserción laboral de las finalizaciones	>=50%	70,44%

El 2022 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.

La reforma laboral con la nueva redacción y contenido de los contratos formativos, que entrarán en vigor a partir del 31 de marzo de 2022, nos hace estar preparados para los cambios y para atender las consiguientes dudas por parte de las empresas.

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).

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 2021

ACCESORI MACHINE AGRICOLE ESPAÑA SL

ACCIONA INFRAESTRUCTURAS SA

ADECCO ETT SA

AIREON TELECOM SLU

ALFREDO SANJUAN SA

ALL TRUCK PLAZA SL

AMAZON DATA SERVICES SPAIN SL

ANVELA SL

APILCHRIS SL

ARAGONESA DE MOLDE SL

ARAGRUSER SL

ASOCIACIÓN DEPORTIVA Y CULTURAL OCEANO ATLÁNTICO

AUGUSTA ARAGON SA

AVES NOBLES Y DERIVADOS SL

AYORAL INTERNATIONAL STORIES SA

BASE SISTEMAS Y SUMINISTROS SA

BEASAGAR ASESORES SL

BIOLOGIA Y NUTRICION SAU

BLOQUETECH SL

BM SPORTCH IB SL

BRICOLAJE BRICOMAN SL

BSH ELECTRODOMESTICOS ESPAÑA SA

BUJIOL SL

CARNICAS CINCO VILLAS SA

CARRERAS GRUPO LOGISTICO SA

CARRETILLAS ELEVADORAS SGLIFT SL

CASTILLERO AUDITORES SLP

CERLER ELECTRÓNICA SA

CERTEST BIOTEC SL

CHEMIK TARAZONA SL

CISTERNAS AGUDO SL

CITY HOTELERA SL

CLARANUTS SL

COCORA ESTETICA SL

COFERDROZA SCL

CORRALES DECOLETAJE SL

CRIT INTERIM ETT SL

DECATHLON ESPAÑA SA

DIMODES SA

DMI SL

EBRO RESTAURACIONES SL

ECOFRUIT 1998 SL

EFELEC ENERGY SL

EL CORTE INGLES SA
ELCONA ELECTRIFICACIONES Y SISTEMAS SL
ELECTROINGENIERIA INDUSTRIAL XCLC SL
ELECTRONICA ARA SL
ELECTRONICA CERLER SA
EQUIMODAL SL
EQUIPAMIENTOS INDUSTRIALES EBROMAQUINAS SL
ESPRINET IBERICA SLU
ESPUBLICO SERVICIOS PARA LA ADMINISTRACION SA
ESTECFORM SL
ESTUDENER ENERGÍAS RENOVABLES SL
EUROPEAN MASK FACTORY SL
FABRICAIR ESPAÑA SL
FAYCOM PRODUCCION Y COMERCIALIZACION SAU
FEM SL
FERNANDO OLIVAN GIMENO
FRIO CALOR GAS INDUSTRIAL Y HOGAR SL
FUNDACION ADUNARE
GASOLEOS VIRGEN DE LA OLIVA SL
GI GROUP SPAIN ETT SL
GRAFICAS Z SL
GROUNDFORCE CARGO SLU
GRUMETAL SA
HAP JET WASH SL
HIBERSIS SL
IBER PRECIS SL
IBERIAN SUSTAINABLE ENERGIES GROUP SL
IKEA SA
ILUCALFI SL
ILUNION SERVICIOS INDUSTRIALES ARAGON SL
IMPLASER 99 SL
INDEPENDENCIA 24 ABOGADOS SLP
INDUSTRIAS MARJO SL
INDUSTRIAS QUIMICAS DEL EBRO SA
INDUSTRIAS RELAX SL
INGENIERIA Y APLICACIONES SOLARES ZARAGOZA 2005 SL
INSTALACIONES D&J SL
INTEGRACIÓN DE SOLUCIONES AUTOMATIZADAS SLU
INTERNATIONAL CASTING PRODUCTS SL
ISAAC BOLEA AGUARON
ISABEL IBORTE GIL
JORGE VILLARROYA CAPABLO
JOSE MARIA SANCHEZ IBÁÑEZ
JUAN CARLOS BORRAZ RODRIGUEZ
JUMOSOL FRUITS SL
JUYAO ZARAGOZA SL
KALFRISA SL

KINGS CORNER FORMACION SL

KPMG CES

KPMG SA

LA ESQUINITA DEL CICLON SL

LASO SL

LEROY MERLIN ESPAÑA SLU

LOGIFRUIT SL

LOPEZ SIGLOXXI, SL

LOZANO TRANSPORTES SA

M^a ISABEL LABAT MARTINEZ

M^a JOSÉ MARTIN HIJAZO

M^a TERESA MIRANDA GALLEGO

MACOR CALEFACCION SL

MAJOREL SP SOLUTIONS SA

MANIPULADOS MONTEVEDADO SL

MANN HUMMEL IBERICA SAU

MARIA BLANCA VISIEDO DE BALLA

MARIA ISABEL LABAT MARTINEZ

MARIA LUISA OLIVAN LALIEN

MARTA OLGA MARTIN GROS

MAYORAL INTERNATIONAL STORES SA

MAZ MUTUA COLABORADORA CON LA SEGURIDAD SOCIAL N° 11

MECANIZADOS PG SOLUTIONS SL

MECANIZADOS Y MONTAJES DE LA MADERA SL

MERCADONA SA

MIASA ZUERA SL

MILLAN VICENTE SL

MOLDES CENTROVIA SL

MONTAJES ELECTRICOS GARCIA SL

MONTAJES ELÉCTRICOS MORON SL

MONTAJES GAHER SL

MONTAL ALIMENTACION SL

MOVICONTROL ELECTRONICA SL

MUNDO MADERA SL

MY LITTLE MOON FORMACIÓN SLU

NOROTO SAU

NOVAPAN SL

OCASIÓN PLUS SL

OGILVY & MATHER PUBLICIDAD MADRID SA

OPTIMA MARKET CONSULTING SL

PASTESANA 2000 SL

PEDRO VILLAR CARRAMIÑANO

PLATAFORMA EUROPA 98 SL

PLATAFORMA EUROPA SA

PRODUCTOS QP SA

PROMA HISPANIA SA

RENACENS ET VITA SL

RENTACUBICA SL

RIGAN SPORTS AND LEISURE SL

RIVAS Y ROBLEDANO ADMINISTRADORES ASOCIADOS SL

SAGATU ASOCIADOS COMERCIAL HOTELERA SL

SAINT GOBAIN PLACO IBERICA SA

SEGUIMEDIA SL

SERVICIOS PROFESIONALES INDEPENDENCIA SL

SERVITRECE ETT SL

SIC GRUPO NEOLAN SL

SINDER SL

SITIOS SC

SMART OPERATIONS SL

SOCIEDAD ARAGONESA DE ESPECIALIDADES QUIMICAS SA

SOLUCIONES Y ASESORAMIENTO EN TELECOMUNICACIONES SL

SONEY SA

TAKTIC BUSINESS TECHNOLOGY SL

TALLERES RC AUTOMOCION ZARAGOZA SLU

TECNICOS DE ALARMAS SA

TECNOVEN SERVICIOS Y TECNOLOGÍA SL

TEMPORING ETT SL

TERMINAL MARÍTIMA DE ZARAGOZA SL

TORRASPAPEL SA

TWEREOS STARCH & SWEETNENERS IBERIA SA

UNITED PETFOOD SPAIN SL

VALDEJALON SOLAR INSTALACIONES SL

VALMET TECNOLOGIA ZARAGOZA SL

VERKER RECURSOS HUMANOS

VULCANIZADOS VULCABAN ARAGON SL

WORLD´S COCONUT TRADING SL
