

Memoria de actividades Plan FIJA



2022

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Marco.....	4
1.2 Objetivos del programa.....	4
1.3 Destinatarios.....	5
1.4 Actuaciones y acciones.....	5
1.5 Indicadores.....	5
1.6 Becas.....	6
2. COLECTIVO JUVENIL.....	6
2.1 Inscripción y orientación.....	6
2.2 Información y asistencia en la Garantía Juvenil.....	9
2.3 Participación en procesos de selección.....	10
3. COLECTIVO EMPRESARIAL.....	11
3.1 Información y asesoramiento.....	11
3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo.....	12
4. ACCIONES FORMATIVAS.....	14
5. INSERCIÓN LABORAL.....	16
5.1 Contratos iniciales.....	17
5.2 Prórrogas de contratos.....	22
6. SEGUIMIENTO Y TUTORIZACIÓN LABORAL.....	24
7. FINALIZACIONES DE CONTRATO.....	26

8. SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS	28
9. BALANCE GLOBAL.....	30
9.1 Respuesta social.....	30
9.2 Respuesta empresarial	30
9.3. Inserción laboral.....	31
10. 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 de la Comunidad Autónoma de Aragón que está financiado por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) y desarrollado por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).

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

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

El INAEM y CEOE Aragón coinciden en la necesidad de promover, participar y apoyar la realización del Plan FIJA para el año 2022 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

Impulsar la contratación 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.

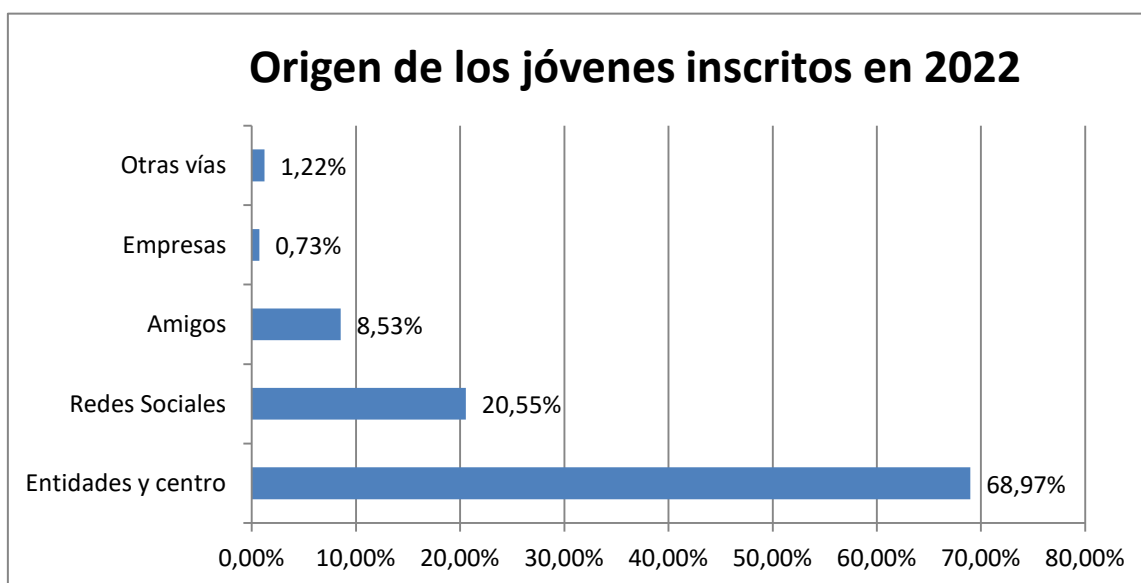
2. COLECTIVO JUVENIL

2.1 Inscripción y orientación

El plan FIJA presta sus servicios a jóvenes menores de 30 años, residentes en Aragón, y que están en búsqueda de empleo y/o mejora de su empleabilidad.

Difusión y captación de jóvenes

Tradicionalmente se han acercado al servicio a través de las recomendaciones del entorno social (amigos y familia), de orientadores laborales y formativos, así también como nuestra labor de difusión a través de charlas y jornadas.



En el último lustro las redes sociales se han convertido en un medio fundamental en la difusión del programa entre los jóvenes así como el de inscripción de participantes a través de la página web.

Conscientes de ello se están aumentando los esfuerzos por generar contenidos y tráfico en twitter, instagram y linkedin, publicando las ofertas de empleo, las jornadas y actividades, así como artículos de interés laboral en publicaciones periódicas en el blog.

Respecto al comportamiento en 2022 las redes sociales siguen creciendo y consolidan la imagen de marca:

- Instagram: el tráfico que accede desde esta aplicación es inferior que el de Twitter, pero el tiempo de permanencia y páginas visitadas es superior. Por lo que el tráfico que conduce es de calidad. En los últimos 2 meses del año se ha incrementado un 70% el número de seguidores.
- Twitter: consigue un gran alcance con un número notablemente superior de impresiones que Instagram.
- La página web ha tenido un tráfico constante durante todo el año. Si lo miramos más en detalle, observamos descensos en momentos señalados como verano o navidades y fines de semana. La presencia de bots es relativamente normal y puede afectar al posicionamiento de la web. Este año solo se ha detectado un caso y fue bloqueado. El tráfico orgánico es el más elevado, lo que nos revela que la web está bien posicionada. Al igual que el contenido de los blogs. El tráfico directo también demuestra que una parte de los usuarios la tiene guardada y entra directamente, lo que la sitúa como un referente en su búsqueda de empleo.

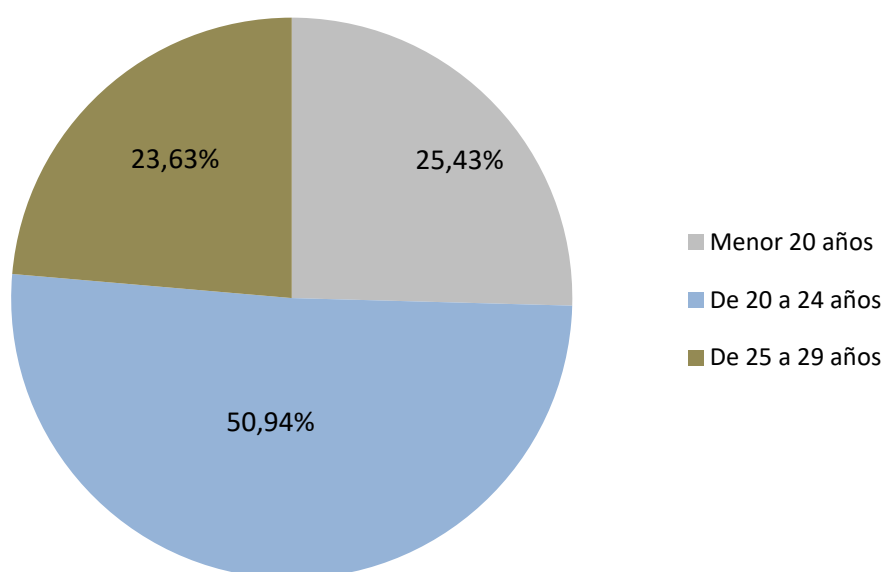
Además este año se ha trabajado en cambiar determinados aspectos de la web, en concreto se han simplificados los trámites para la inscripción on line. Todo ello se ha traducido en un incremento de las inscripciones on-line, a través de la página web del programa, y en el acceso a las ofertas de empleo publicadas en redes sociales.

En el presente año se han inscrito en el programa **1223 nuevos jóvenes** (*indicador >=800*), lo que representa un incremento del 28% respecto al año anterior.

Atendiendo al perfil, se sigue con la misma tónica que en años anteriores con el porcentaje de varones ligeramente superior al de mujeres (el 52,82% frente al 47,18%).

Respecto a la edad, el 50% pertenecen al tramo de edad intermedia y el otro 50% se distribuye entre los tramos de menores de 20 y mayores de 25.

Inscritos por edad



En los últimos años ha ascendido la edad media de los jóvenes, hecho claramente unido a la dificultad para encontrar empleo en tiempos económicamente difíciles e inciertos, con una disminución de las oportunidades de empleo que ofrecen las empresas.

Orientación laboral

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.). 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 los 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

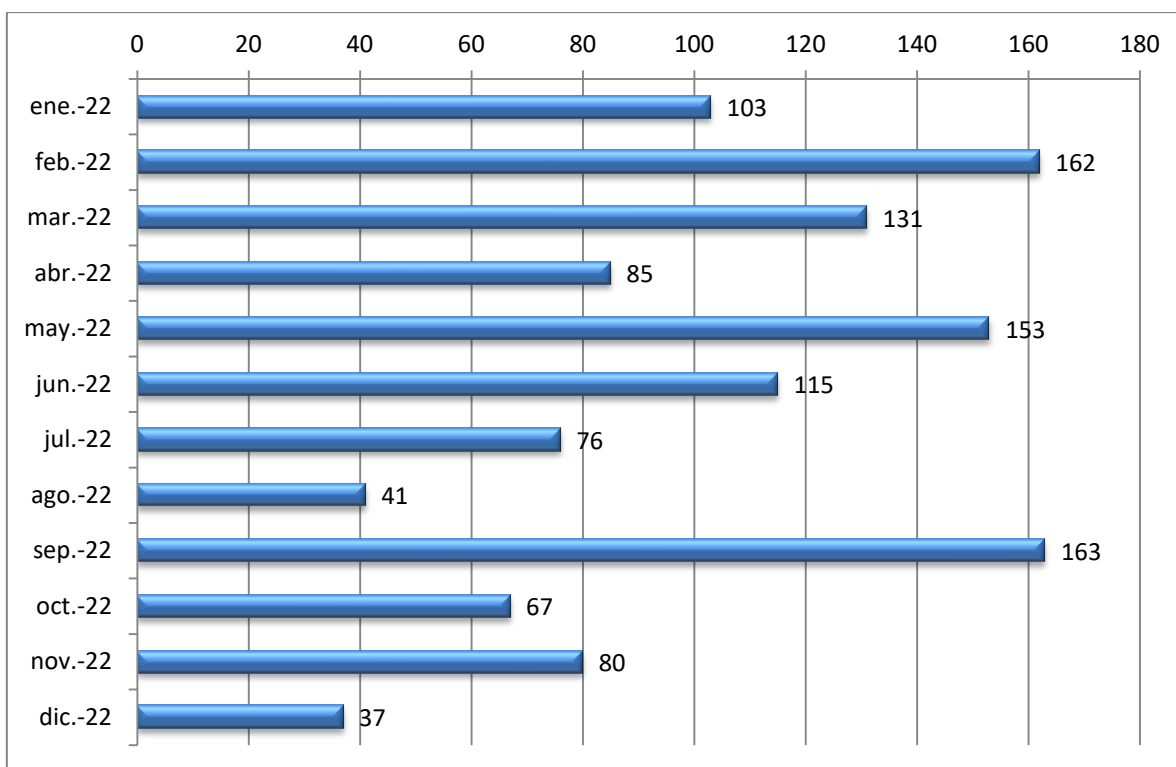
Una cuestión de importancia para poder realizar una asignación adecuada de candidatos a las ofertas de empleo es tener un conocimiento lo más exhaustivo y actualizado posible del perfil personal y profesional del joven. Es importante concienciar a los jóvenes de la necesidad de informarnos de los cambios 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, 1.213 jóvenes han sido seleccionados para participar en procesos de selección, distribuidos mensualmente según indica la gráfica siguiente. Los meses de febrero, mayo y septiembre son los que más jóvenes se han movilizado para procesos de selección, coincidiendo con el periodo de mayor número de ofertas gestionadas.



3. COLECTIVO EMPRESARIAL

3.1 Información y asesoramiento

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 llamados ahora contratos de formación en alternancia (antiguos 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.

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.

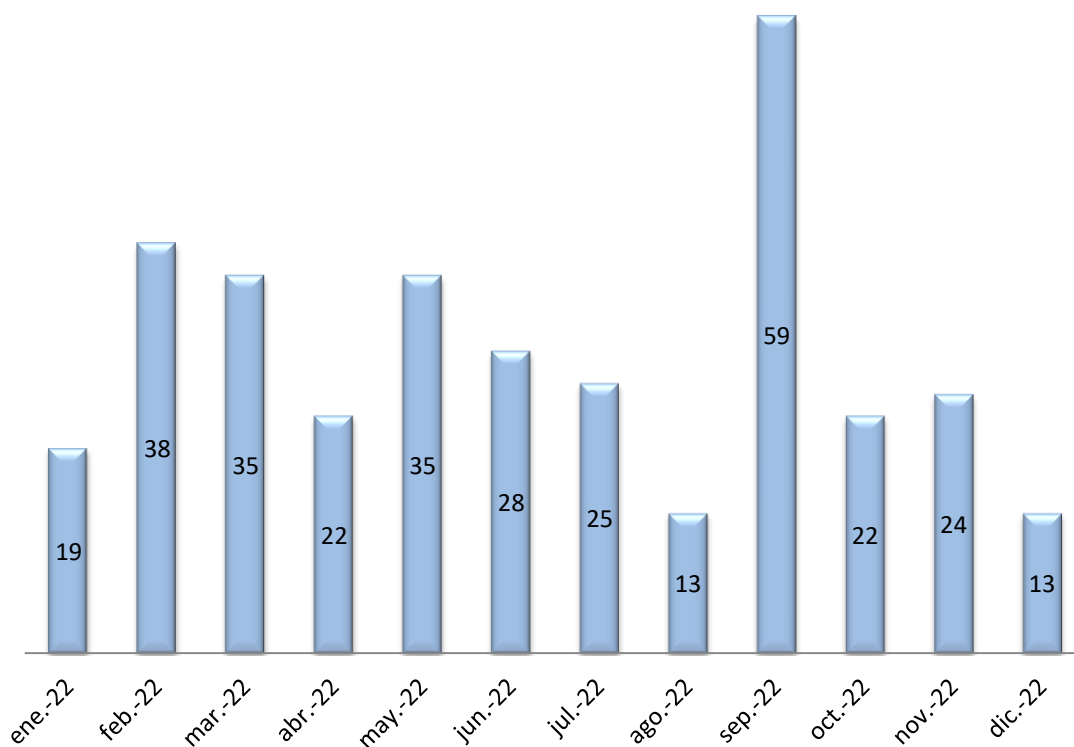
La participación de las empresas es clave para el éxito del programa. Por ello, la difusión de nuestros servicios entre el tejido empresarial aragonés es fundamental para involucrar a las empresas y captar oportunidades laborales para los jóvenes participantes.

Normalmente, el contacto con ellas se realiza de una forma pro-activa, tomando la iniciativa en los contactos. A lo largo del presente año 157 empresas han formalizado contratos laborales a través del FIJA (listado anexo I).

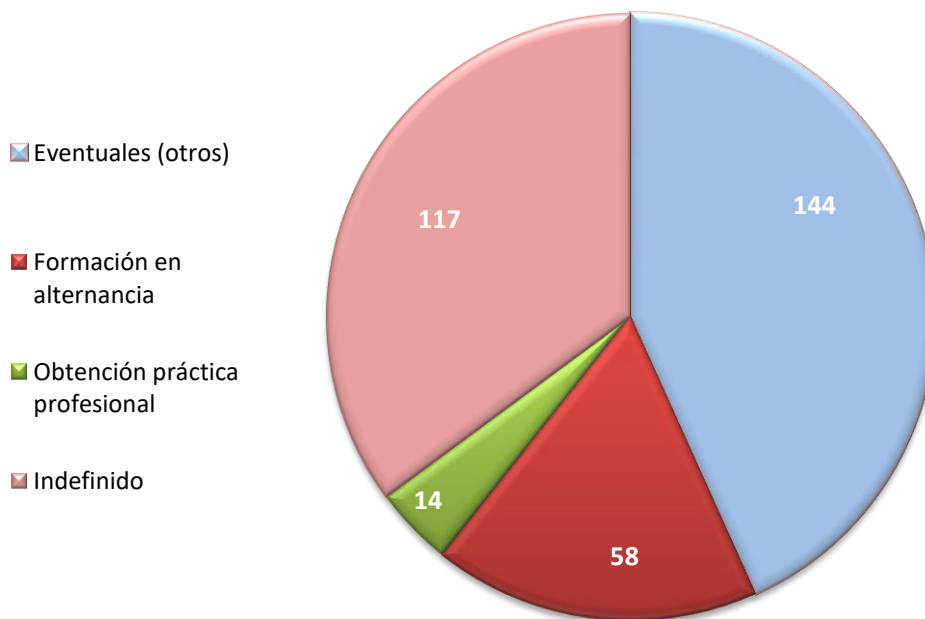
3.2 Captación y gestión de ofertas de empleo

Son **333 las ofertas de empleo** (*indicador ≥ 250*) que se han captado y gestionado en el presente año. En el siguiente gráfico se muestra su distribución por meses.

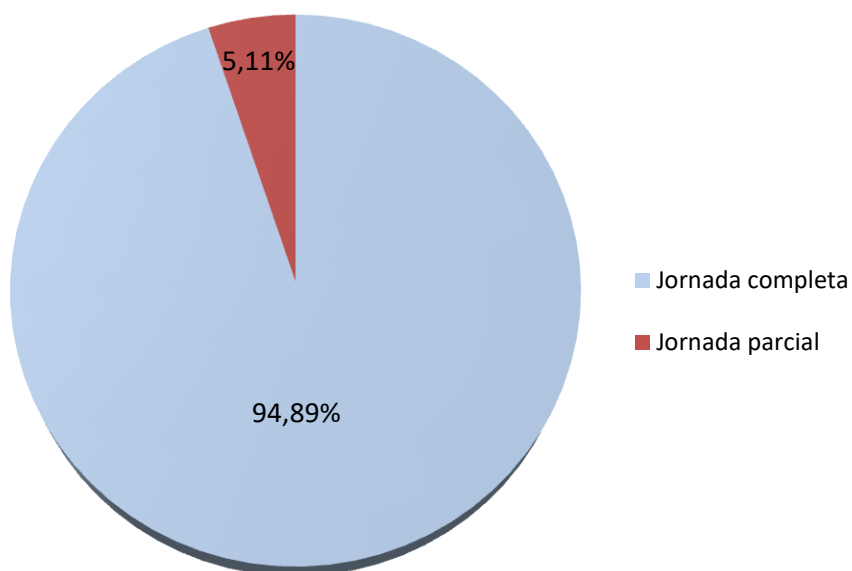
Ofertas de empleo mensuales



Una buena noticia es el incremento de las ofertas con contrato indefinido inicial, alcanzando casi al número de eventuales. Los formativos (de formación en alternancia y para la obtención de las prácticas profesional) siguen reduciéndose anualmente.



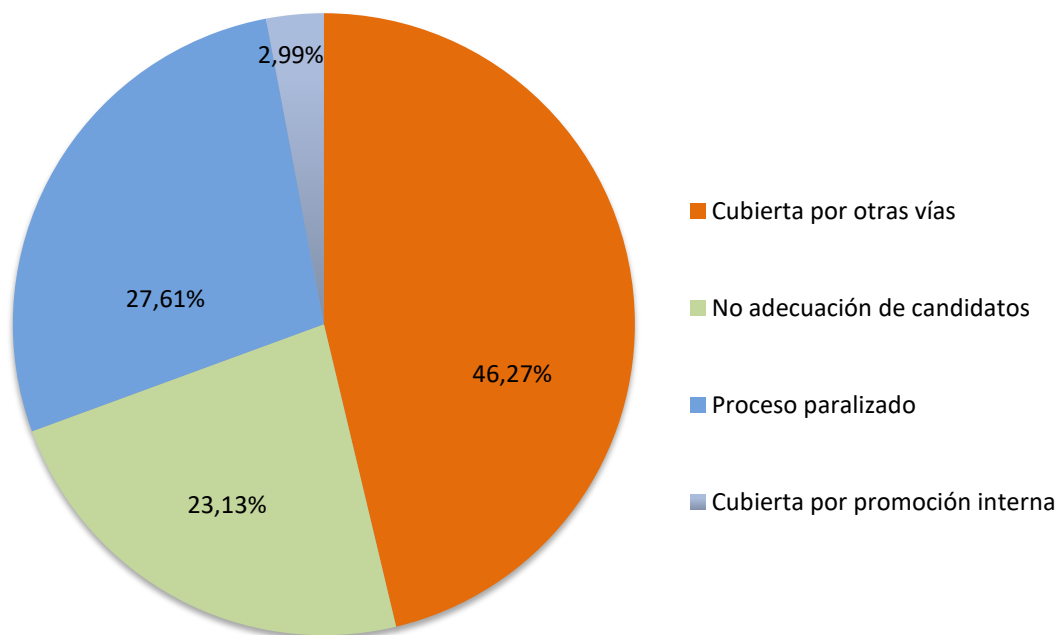
Ofertas por tipo de jornada



A fecha 31 de diciembre 18 de las ofertas siguen en proceso (la empresa aún no ha tomado ninguna decisión respecto a la contratación). De las 315 ofertas que se han

cerrado el 58% 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. ACCIONES FORMATIVAS

La adquisición de competencias profesionales incrementa la empleabilidad y las oportunidades tanto de insertarse laboralmente como de conseguir empleos más estables. Con ese objetivo, en los meses de octubre y noviembre, se han impartido desde el FIJA tres “microformaciones”; se han elegido materias altamente demandadas por las empresas, con abundantes ofertas de empleo e idóneas para el colectivo joven de baja cualificación.

1. Operador de Carretilla elevadora frontal y retráctil

Los objetivos son acreditar a los operarios de carretillas elevadoras frontales y

retráctiles según la única norma reglamentaria publicada por un organismo acreditado así como cubrir la necesidad formativa por parte de las empresas de formar a los operarios en los riesgos propios de sus puestos de trabajo.

La duración del curso es de 24 horas, distribuidas en 10h de contenidos teóricos y las otras 14h de prácticos.

Los 11 alumnos participantes han obtenido satisfactoriamente el carné de carretillero y el diploma del curso.

2. Picking de almacenes logísticos y aplicación informática.

Los objetivos son capacitar al alumno para el desempeño de la correcta gestión de las mercancías y control del almacén, la especialización logística, operativa y redes de transporte, así como un adecuado y eficaz control de las mercancías desde la recepción hasta su posterior salida del almacén.

El curso facilita el aprendizaje y uso de aplicaciones informáticas empleadas para la gestión en pequeños y medianos almacenes. Se desarrollan casos prácticos muy similares a los casos que se pueden producir en diferentes tipos de gestión de almacén.

La duración del curso ha sido de 20 horas teórico-prácticas, y han asistido 10 alumnos que han obtenido su correspondiente diploma.

3. Excel profesional

Los objetivos son la aplicación y diseño de funciones avanzadas de Excel, trabajo con datos externos e interconexión de Excel y Access.

Crear informes profesionales de tabla dinámica sobre los datos obtenidos. Desarrollar bases de datos, formularios e informes. Crear y utilizar diversas plantillas de fórmulas y funciones.

El programa ha tenido una duración de 20 horas y han participado 5 alumnos.

Valoración de las acciones formativas

Una vez han finalizado los cursos, en el último día de clase, se han pasado a los alumnos encuestas de valoración cuyos principales resultados han sido:

Ítems a valorar	Nota media		
	Alumnos carretilla	Alumnos picking	Alumnos excel
Organización del curso			
El curso ha estado bien organizado	9,8	9,33	9,83
Le han informado del programa y contenidos	9,8	9,56	9,83
Le han informado del calendario	9,8	9,44	9,83
Le han informado sobre los derechos y deberes	9,8	9,22	9,67
El programa del curso de ha cumplido en totalidad	9,8	9	9,83
Contenidos del curso			
Han respondido a mis necesidades formativas	9,4	8,67	9,67
Combinación adecuada de teoría y práctica	9,4	7,78	9,83
Satisfacción con formación teórica	9,8	9,22	9,67
Satisfacción de la formación práctica	9,4	8,44	9,67
Acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el curso			
Contribuye a mi incorporación al mercado laboral	80%	100%	100%
Adquiero nuevas habilidades/capacidades para el trabajo	100%	100%	100%
He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera	100%	100%	100%
Ha favorecido mi desarrollo personal	100%	100%	100%

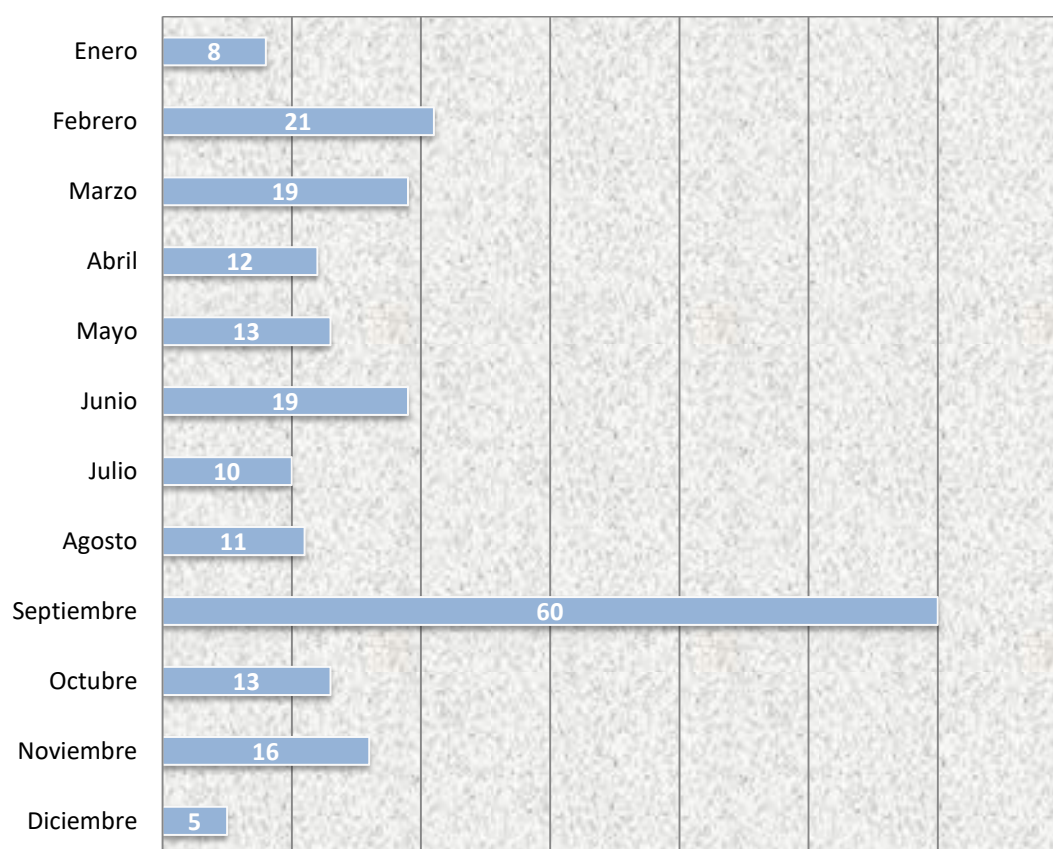
5. INSERCIÓN LABORAL

En el año 2022 la economía ha ido remontando tímidamente, pero con peor perspectiva de lo previsto como consecuencia de los efectos de la guerra de Ucrania, el incremento de los costes energéticos y la inflación. Además, la reforma laboral, que entró en vigor el 30 de marzo, produjo en un primer momento un cierto desconcierto al modificar las modalidades contractuales y los principios de contratación.

A pesar de ello no ha sido mal año para la contratación al amparo del Plan FIJA, formalizándose un total **de 259 contratos de trabajo** (*indicador ≥ 160*), de los que 207 corresponden a contratos iniciales y 52 a prórrogas de contratos.

5.1 Contratos iniciales

En la siguiente gráfica se muestran el número de contratos formalizados mensualmente a lo largo del 2022. El mes de septiembre ha concentrado gran parte de los contratos formativos en alternancia coincidiendo con el periodo del inicio del curso escolar.



Contratos iniciales por modalidad contractual

El Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo establece cambios que afectan directamente a la contratación laboral.

Las modalidades contractuales quedan de la siguiente manera:

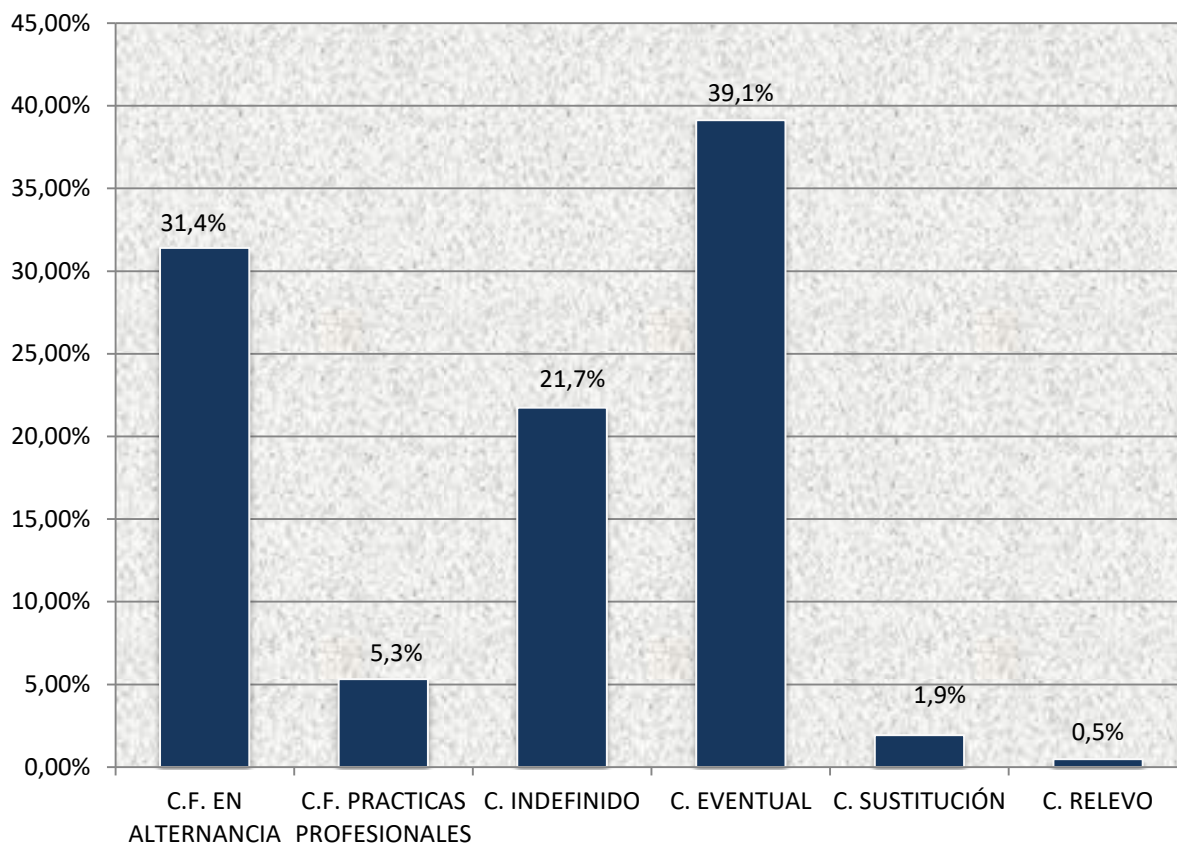
1. Contrato indefinido
2. Contrato temporal
 - a. Contrato por circunstancias de la producción
 - b. Contrato por sustitución de persona trabajadora
3. Contrato fijo discontinuo
4. Contratos formativos
 - a. Contrato de formación en alternancia
 - b. Contrato para la práctica profesional

Un dato que nos llena de optimismo es haber alcanzando la mayor contratación indefinida anual en los años de vigencia del Plan FIJA. Los contratos de formación en alternancia también han tenido buena acogida con 65 formalizados, que representan el 31,4% de la contratación total. A lo largo de estos años han hecho posible cualificar profesionalmente a 3380 jóvenes que han pasado por el programa, convirtiéndose en un referente en materia de formación dual. En oposición, este año el contrato formativo de prácticas profesionales ha sido residual con sólo 11 contratos (frente a 22 del año 2021).

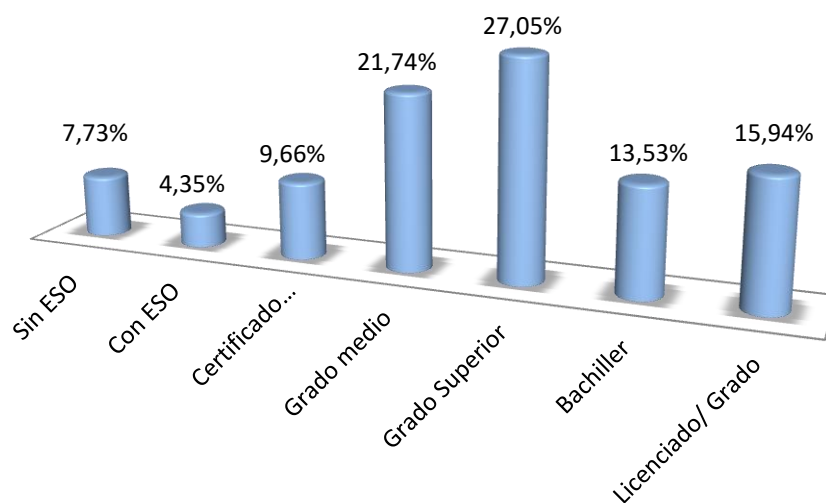
Es importante apostar por la formación dual por dos motivos fundamentales:

- La problemática existente tanto para cubrir los puestos de trabajo ligados a oficios tradicionales como por ejemplo fontaneros, electricistas, climatizadores, mantenedores industriales, torneros, mecánicos, soldadores, etc, así como los tecnológicos, y la contratación dual serían un adecuado vehículo para dar entrada a este tipo de profesionales.
- Los contratos de formación en alternancia permiten el acceso al mundo laboral a los jóvenes con baja cualificación.

El 39,1% 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.

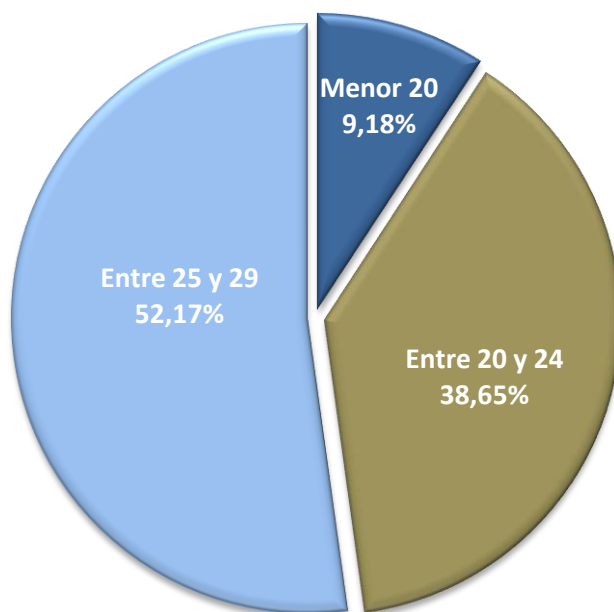


De acuerdo a la gráfica que se muestra a continuación el 25,6% de los insertados carecen de estudios de índole profesional. Los que mejor comportamiento han tenido en términos de empleo han sido los grados superiores y los grados medios de formación profesional.



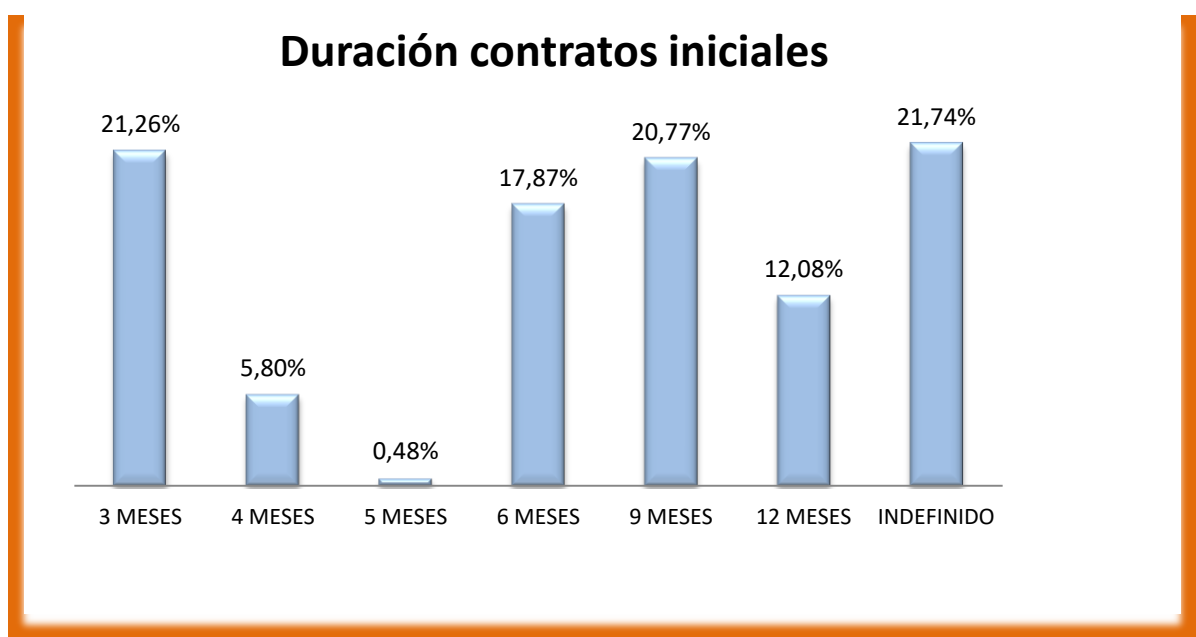
Distribuidos por sexo, el 64,73% se han formalizado con hombres y el 35,27% con mujeres. En cuanto a la edad, la mitad de los contratados pertenecen al tramo de edad entre 25 y 30 años.

Contratados iniciales por edad

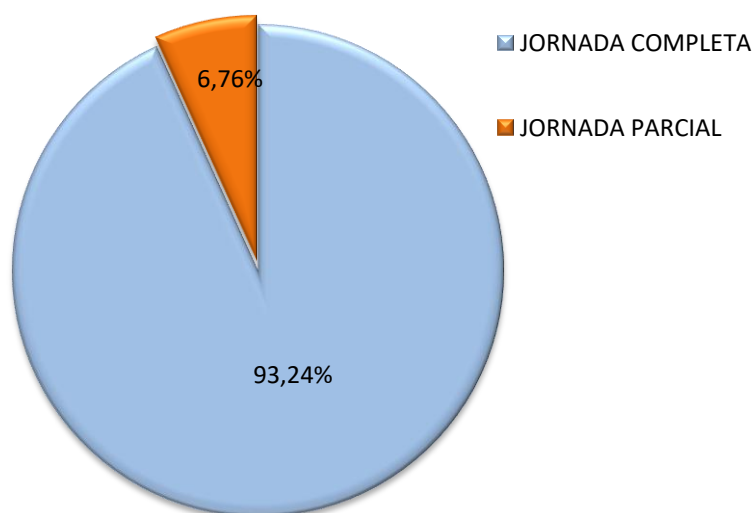


Casi el 55% de los contratos iniciales tienen una duración superior a 9 meses

Duración contratos iniciales



Además, la mayoría se han formalizado a jornada completa.



Los contratos se reparten equilibradamente entre el sector industrial y el de servicios, con una mayor variedad de ocupaciones dentro del industrial. Algunas de las ocupaciones del sector industrial como soldadores, mecanizadores, mantenedores, 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 empleado/as administrativos, peluqueros/as, mecánicos y electricistas.

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

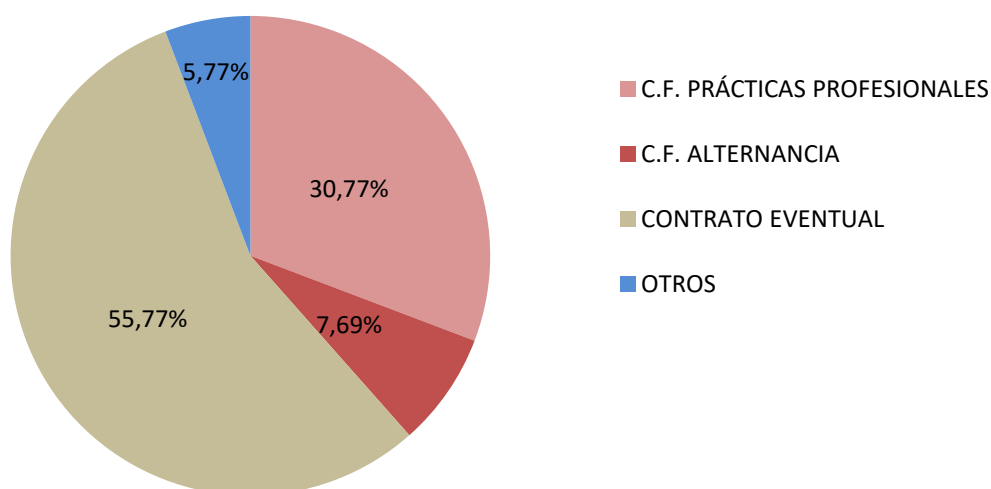
CONTRATOS INICIALES 2022 POR OCUPACIONES	NÚMERO
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO	43
PELUQUERO/A - ESTETICISTA	22
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	20
ELECTRICISTA	18
ALMACENERO/A	13

PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA	11
PEÓN METALÚRGICO	9
CAMARERO/A Y COCINERO/A	8
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	7
PROGRAMADOR/A FAB. MECÁNICA	6
INFORMÁTICO/A	5
QUIMICO/A INDUSTRIAL	4
SOLDADOR/A	3
MECANICO/A AUTOMOCION	3
CHAPISTA PINTOR AUTOMOCIÓN	3
TÉCNICO/A DE MARKETING	3
DELINEANTE/A	2
INGENIERO/A	2
FONTANERO/A	2
OTRAS OCUPACIONES	23
TOTAL	207

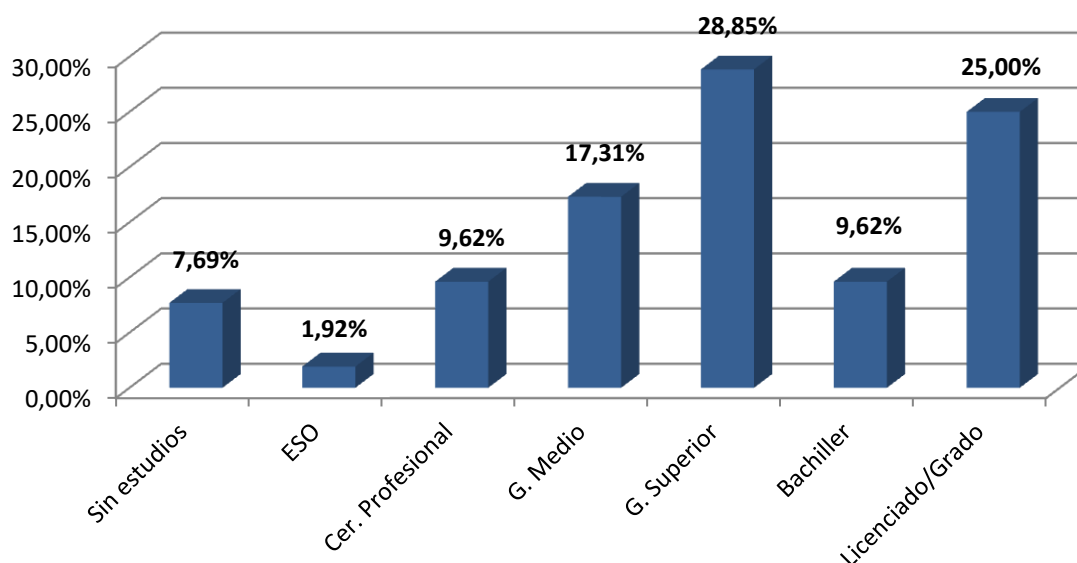
5.2 Prórrogas de contratos

La mayoría de las prórrogas corresponden a contratos eventuales seguidas de los contratos formativos.

Prórrogas por tipo de contrato

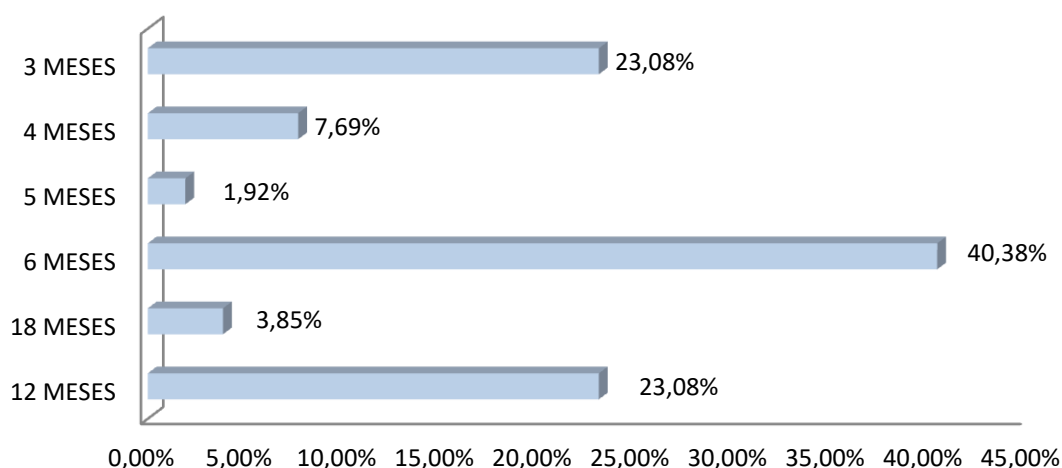


Estudios de los prorrogados



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.

Duración de las prórrogas



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

PRORROGAS 2022 POR OCUPACIONES	Nº
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	11
ALMACENERO	4
PELUQUERO/ESTETICISTA	4
PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA	6
OTRAS OCUPACIONES	3
DISEÑADOR GRÁFICO	1
DEPENDIENTE DE COMERCIO	1
ELECTRICISTA	6
DELINEANTE	1
PEÓN METALÚRGICO	1
SOLDADOR	2
CAMARERO	1
ELECTRONICO	2
MECANICO AUTOMOCION	2
MANTENEDOR INDUSTRIAL	2
INFORMATICO	1
CAHPISTA-PINTOR DE AUTOMOCIÓN	1
INGENIERO	3
TOTAL	52

6. 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, 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. 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.

Son **364 los jóvenes tutorizados** (*indicador* >= 280) durante el presente año, que son los jóvenes que han estado contratados en el periodo (resultado de sumar a los 207 con contrato inicial formalizado en 2022, los 157 jóvenes cuyos contratos fueron formalizados anteriormente y han seguido en vigor).

TUTORIZADOS POR OCUPACIONES	II NIALES 2022	ANTERIORES 2022	TOTALES
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO	43	36	79
ALMACENERO/A	13	12	25
OTRAS OCUPACIONES	23	10	33
PEÓN INDUSTRIA MANUFACTURERA	11	13	24
PEÓN METALÚRGICO	9	1	10
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	20	17	37
PELUQUERO/A ESTETICISTA	22	10	32
INGENIERO/A	2	10	12
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	7	5	12
CAMARERO/A Y COCINERO/A	8	3	11
SOLDADOR/A	3	2	5

ELECTRICISTA	18	4	22
QUIMICO/A INDUSTRIAL	4	5	9
TORNERO/A	0	3	3
DISEÑADOR/A GRÁFICO	0	5	5
CHAPISTA PINTOR AUTOMOCIÓN	3	1	4
MECANICO/A AUTOMOCION	3	4	7
DELINEANTE/A	2	2	4
COMERCIAL	0	3	3
PROGRAMADOR/A FAB. MECÁNICA	6	5	11
INFORMATICO	5	1	6
TÉCNICO DE MARKETING	3	0	3
TÉCNICO DE LABORATORIO	0	5	5
FONTANERO	2	0	2
TOTAL	207	157	364

7. FINALIZACIONES DE CONTRATO

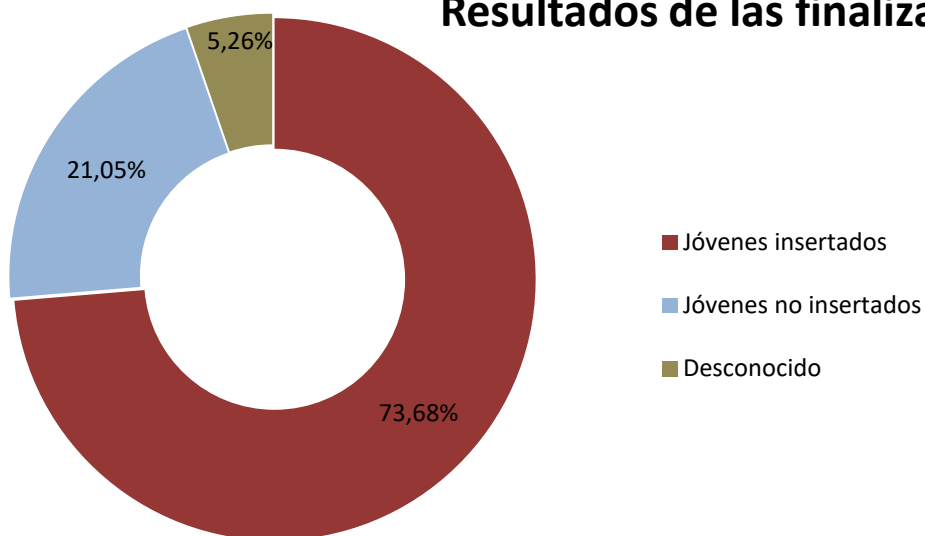
En el año 2022 han finalizado 133 contratos acogidos al programa. La duración promedio de los mismos antes de su finalización ha sido de 10 meses. A continuación se anexa tabla con la indicación de las ocupaciones de referencia.

FINALIZACIONES 2022 POR OCUPACIONES	Nº
EMPLEADO ADMINISTRATIVO	38
OTROS	20
MANTENIMIENTO	15
PEÓN INDUSTRIA	12

ALMACENERO	7
DEPENDIENTE DE COMERCIO	6
TORNERO	4
PELUQUERO	4
ELECTRICISTA	3
QUIMICO INDUSTRIAL	3
TECNICO DE LABORATORIO	3
SOLDADOR	2
MECANICO AUTOMOCION	2
DISEÑO GRÁFICO	2
INFORMATICA	2
INGENIERIA	2
PROGRAMACIÓN FAB. MECÁNICA	2
HOSTELERIA	1
CARPINTERO	1
CHAPISTA PINTOR	1
FONTANERO	1
ELECTRONICA	1
DELINEANTE	1
Total	133

EL **73,68%** de los jóvenes que han finalizado contrato (*indicador $\geq 50\%$*) en el periodo se han quedado trabajando en la empresa y/o en la misma ocupación.

Resultados de las finalizaciones



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.

8. 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: 9,1 sobre 10

2. ¿Qué te ha parecido la información proporcionada por el plan sobre las ofertas de empleo?

Puntuación: 9,2 sobre 10

3. ¿Cómo valoras nuestra disponibilidad para atenderte?

Puntuación: 9,5 sobre 10

4. Antes de aceptar el trabajo, ¿qué nivel de conocimiento tenías de las condiciones?

Puntuación: 8,2 sobre 10

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

Puntuación: 8,3 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: 10 sobre 10

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

Puntuación: 10 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: 9,5 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.

9. BALANCE GLOBAL

9.1 Respuesta social

El Plan FIJA ha conseguido ser 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 del programa a lo largo del 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 25.823 los jóvenes que se han interesado e informado del programa, obteniendo una participación de 20.946 jóvenes.

De los participantes, el 59,5% son varones y el 40,5% mujeres. Tradicionalmente el porcentaje de varones siempre ha sido ligeramente superior al de mujeres.

El 47% 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.

9.2 Respuesta empresarial

Más de 12.800 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 5.100 ofertas de empleo (solicitando uno o varios puestos de trabajo en cada una de ellas).

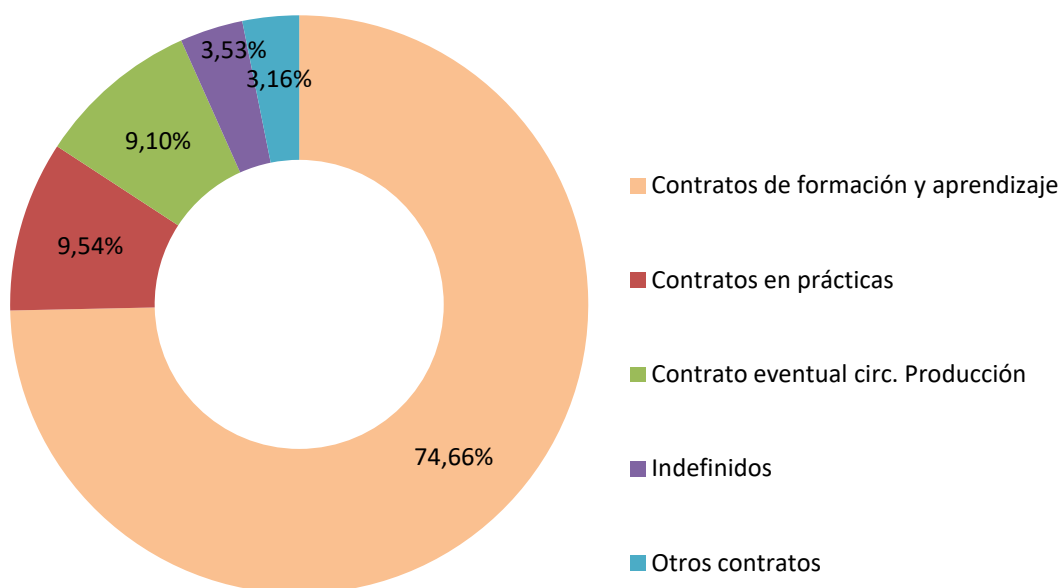
El número de empresas que han contratado a través del Plan Fija superan las 2000. Fruto de la labor de difusión y prospección, cada año sumamos en torno a 80-100 empresas nuevas contratantes, que suponen en torno al 50% de las empresas contratantes cada año (el otro 50% son empresas que ya han contratado 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.

9.3. Inserción laboral

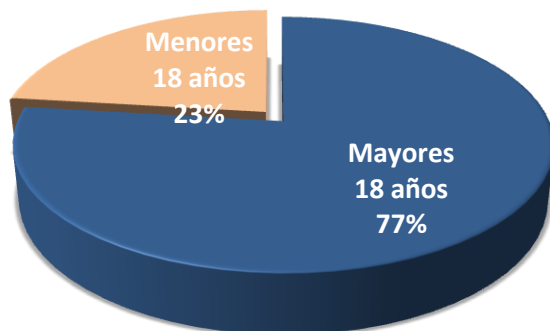
Se han formalizado 6.461 contratos, de los que 4.527 son iniciales (70%) y los 1.934 restantes prórrogas de contratos.

De los contratos iniciales 3380 son contratos para la formación y el aprendizaje, 432 contratos en prácticas, 412 eventuales por circunstancias de la producción, 160 indefinidos y 143 otros contratos (interinidad, obra y servicio, relevo).

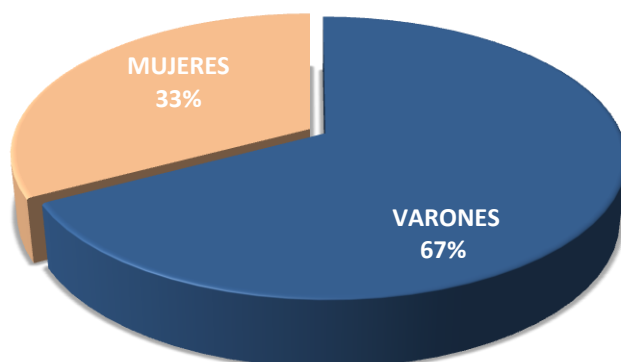


Casi la mitad de jóvenes contratados presenta baja cualificación, no llegando a finalizar la Escolaridad Secundaria Obligatoria (el 45%), con poca o ninguna experiencia laboral y con escasas habilidades personales y profesionales.

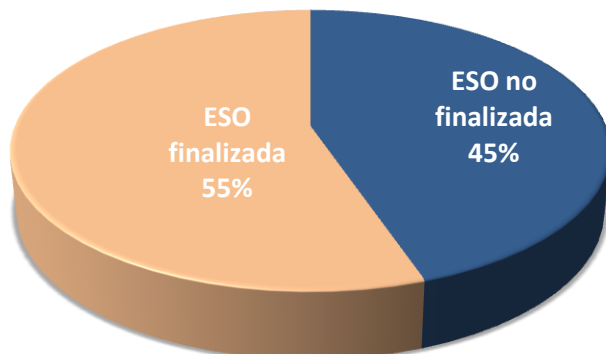
Contratados por edad



Contratados por sexo



Nivel escolaridad obligatoria



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

CONTRATOS INICIALES	Número
DEPENDIENTE/A DE COMERCIO	400
EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A	433
CAMARERO/A Y COCINERO/A	329
PELUQUERO/A Y ESTETICISTA	309
MECANICO/A DE VEHÍCULOS	281
ELECTRICISTA	294
SOLDADOR/A	274
CARPINTERO/A METALICO	234
FONTANERO/A	233
CARPINTERO/A DE MADERA	198
OPERADOR/A DE ARTES GRAFICAS	181
DEPENDIENTE/A DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS	175
CHAPISTA-PINTOR DE VEHÍCULOS	172
OTRAS OCUPACIONES	135
MANTENEDOR/A INDUSTRIAL	133
ALMACENERO/A	122
CALDERERO/A	108
TORNERO/A	86
INGENIERO/A	52
PEON INDUSTRIA MANUFACTURERA	57
PANADERO/A	34
ALBAÑIL	31
QUÍMICO/A INDUSTRIAL	35
OPERARIO/A DE MAQUINA PARA CONFECCION COLCHONES	24
OPERADOR/A DE FABRICACIÓN MECÁNICA	24
DELINEANTE/A	17
CARROCERO/A	14
MAQUINISTA DE CONFECCION INDUSTRIAL	14
DISEÑADOR/A INDUSTRIAL	13
PLANCHADOR/A INDUSTRIAL	12
PROGRAMADOR/A FABRICACION MECÁNICA	17
MATARIFE	10
CLIMATIZADOR/A	10

OPERADOR/A LOGISTICO	12
ELECTRONICO/A	9
INFORMATICO/A	13
PEON METALÚGICO	14
REPONEDOR/A	5
EDUCADOR/A INFANTIL	3
TELEOPERDOR/A	3
TÉCNICO/A DE MARKETING	3
TÉCNICO/A DE LABORATORIO	4
TOTAL	4527

10. CONCLUSIONES

En los últimos años la economía ha venido marcada por el impacto de la pandemia. Después de la gran caída de actividad en 2020, se inició a lo largo del 2021 una recuperación económica que fue ganando intensidad. Sin embargo, el año 2022 ha estado marcado por una guerra en Ucrania que derivó en un incremento de los costes de producción, un repunte de los precios de la energía y una inflación disparada lo que se tradujo en un enfriamiento del consumo.

A pesar de la ralentización del crecimiento económico, en 2022 el Plan FIJA ha tenido una buena acogida entre los jóvenes demandantes de empleo y las empresas con necesidades de incorporar personal.

Se han inscrito en nuestro programa 1223 nuevos jóvenes, lo que representa un incremento del 28% respecto al año anterior. Han repercutido 2 factores:

- las redes sociales; la simplificación del formato de inscripción web y la difusión de las ofertas de empleo han incrementado el tráfico y el interés de los jóvenes aragoneses.
- la buena aceptación de las charlas de difusión del programa en Institutos y centros de formación y la participación en jornadas.

Conscientes de ello se están aumentando los esfuerzos por generar contenidos y tráfico en twitter, instagram y linkedin, publicando las ofertas de empleo, las jornadas y actividades, así como artículos de interés laboral en publicaciones periódicas en el blog.

Por otro lado, la fidelización de las empresas con nuestro programa se traduce en una gestión de ofertas de empleo constante a lo largo de los años. La captación se produce tanto de forma proactiva tomando la iniciativa en la búsqueda de oportunidades laborales para jóvenes, como reactiva, siendo las empresas las que se dirigen a nosotros para confiarnos la preselección de candidatos. Se han gestionado 333 ofertas, de las que el 43% corresponden a contratos eventuales, el 22% a formativos y el 35% a indefinidos, lo que supone un incremento de estos últimos respecto a años anteriores.

El 94,89% son ofertas a tiempo completo ya que se gestionan para jóvenes cuya actividad principal va a ser trabajar.

En términos de empleo sigue siendo un hecho el desajuste entre la oferta y la demanda; el 24% de las ofertas que se han cerrado sin cubrir ha sido debido a la inexistencia de candidatos adecuados al perfil solicitado. Evidenciamos:

- La escasez de mano de obra con cualificaciones intermedias y superiores, tanto en el sector industrial como en servicios.
- El incremento de la solicitud de competencias digitales aplicables a diversos puestos y funciones: tratamiento de información, coordinación, gestión, control, verificación, etc.
- Las competencias lingüísticas siguen siendo una asignatura pendiente, especialmente el idioma inglés.

Las empresas buscan jóvenes con un requerimiento de cualificación especializada mínima. Los jóvenes carentes de competencias profesionales, ya sea por falta de conocimientos adquiridos por la vía formal o por la experiencia, lo tienen muy complicado para insertarse en el mercado de trabajo.

Con el ánimo de mejorar la empleabilidad de los jóvenes de baja cualificación se han programado desde el Plan FIJA 3 “microformaciones”:

4. Operador de Carretilla elevadora frontal y retráctil
5. Picking de almacenes logísticos y aplicación informática.
6. Excel profesional

Su diseño, contenido y duración han tratado de:

- Incrementar de forma expés la empleabilidad
- Dotar de las competencias que demandan actualmente las empresas
- Favorecer la implicación de los participantes

Los jóvenes participantes han manifestado su elevada satisfacción con los contenidos, la impartición y con la utilidad de las mismas en su empleabilidad e incremento de competencias.

La planificación y puesta en marcha de estas acciones formativas ha evidenciado la falta de motivación generalizada del colectivo de baja cualificación hacia la formación. Se ha tenido que realizar una intensa labor de difusión y seguimiento en la fase de inscripción en los cursos para obtener resultados positivos.

En materia de contratación, el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, ha supuesto:

- La simplificación de las modalidades contractuales
- Presunción de que la contratación es indefinida a jornada completa.
- Contratación eventual es residual (necesidades eventuales y sustitución de trabajadores)
- Modificación en las características de los contratos formativos, que además cambian de denominación para pasar a llamarse contrato de formación en alternancia (antiguos de formación y aprendizaje) y contratos de formación para la práctica profesional (contratos en prácticas).

El 2022 ha sido un año favorable en términos de empleo para los jóvenes acogidos al Plan FIJA. Se han celebrado un total de 259 contratos de trabajo, de los que 207 corresponden a contratos iniciales y 52 a prórrogas de contratos.

De los contratos iniciales formalizados el 39% han sido contratos eventuales, el 37% formativos y el 27% indefinidos. La mayor diferencia respecto a otros años es el incremento de contratos indefinidos (consecuencia lógica de la reforma laboral) y la reducción de los contratos para la práctica profesional (el 50% respecto al 2021).

De cara al empleo el mejor comportamiento lo han tenido los técnicos medios y superiores de Formación Profesional. Por contra, el 25,6% de los insertados no tienen formación de carácter profesional.

Aunque ha primado la contratación eventual, el 55% de los contratos tienen una duración inicial igual o superior a 9 meses y se han celebrado a jornada completa (93,24%).

Las prórrogas de contratos se van reduciendo anualmente. Este año es motivado por el incremento de contratos indefinidos. La mayoría de las prórrogas se han formalizado por 6 meses, seguidas por las de 12 y 3 meses de duración.

Un factor determinante en los buenos resultados de la inserción laboral es la tutorización y seguimiento en el empleo de los jóvenes trabajadores. Especial relevancia tiene con los jóvenes de baja cualificación y escasa o nula experiencia laboral. La intensidad se ajusta al perfil del trabajador y a su demanda. Muchas de las intervenciones son motivadas por dudas en materia laboral (contratación, nóminas, derechos y deberes, etc) o por el clima laboral. Este año han sido tutorizados 364 trabajadores. Una vez finalizados los contratos acogidos al Plan FIJA el 73,68% se han quedado trabajando.

Para tomar el pulso del programa es de vital importancia conocer la valoración de nuestros usuarios “jóvenes contratados” y “empresas contratantes”. Encuestamos su opinión sobre los factores que consideramos relevantes. Estamos satisfechos con la valoración obtenida.

Anualmente se fijan unos indicadores de las principales actuaciones. En 2022 se han cumplido y superado con creces los resultados previstos.

INDICADORES 2022	OBJETIVO	ALCANZADO
Jóvenes inscritos	>=800	1223
Ofertas de empleo gestionadas	>=250	333
Contratos formalizados	>=160	259
Jóvenes contratados tutorizados	>=280	364
Porcentaje de inserción laboral de las finalizaciones	>=50%	73,68%

Echando la vista al 2023, con carácter urgente se deberían de abordar los siguientes retos:

1. Incrementar el número de titulados en Formación Profesional
2. Recualificar determinados perfiles en competencias tecnológicas y lingüísticas
3. Mejorar la orientación profesional en aras a reducir los abandonos de F.P.
4. Entrenamiento de las competencias soft

En particular en el Plan FIJA, la orientación personalizada y adaptada al perfil del joven, la intensa prospección de empleo y la tutorización intensiva con los más desfavorecidos en términos de empleo van a marcar un año no exento de dificultades.

Seguimos insistiendo en la necesidad de reforzar la oferta formativa para poder celebrar contratos de formación en alternancia. 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.

Es imprescindible seguir apostando por el empleo juvenil. **Necesitamos hacer visibles a los jóvenes trabajadores.** Son claves reforzar la orientación profesional, dotar de cualificación acorde a las necesidades del mercado y acompañar a los jóvenes más desfavorecidos en la búsqueda de empleo y en la integración laboral en la empresa.

Anexo 1

EMPRESAS CONTRATANTES AÑO 2022

ADECCO ETT SA
ALCAMPO SA
ANTONIO FORT AGESTA
APILCHRIS SL
AQUARA SAU
ARA PROFÍ SL
ARCO MET 7 SL
ARIÑO DUGLASS SA
ARQUISOCIAL SL
ARTAL VEHÍCULOS ZARAGOZA SL
ASEA BROWN BOVERI SA
ASESORIA ALONZO MERCADO SL
AUGUSTA ARAGON SA
BANCO BILBAO VIZCAYA ARTENTARIA SA
BEBINTER SA
BIRKA COMPOSITES GROUP
BISTRO&CAFÉ LA CLANDESTINA SL
BLOQUETECH SL
BM SPORTECH IB SL
BTV SL
BUENA VENTURA RESORTS SL
CAMBRONERO INDUSTRIAS METALICAS SA
CAR ET BUS MAINTENACE IBERICA SL
CARRERAS GRUPO LOGISTICA SA
CARRETILLAS ELEVADORAS SGLIFT SLU
CERTEST BIOTEC SL
CHEMIK TARAZONA SL
CHERRY LIV, SLU
CINCO VILLAS SERVICIOS INMOBILIARIOS SL
COCORA ESTETICA SL

COPERSAM GREY SL
COPO ZARAGOZA SAU
CORRALES DECOLETAJE SL
COSMETICOS ORS SL
COSMETICOS PAQUITA ORS SL
DANIEL HERNANDEZ AMIGOT
DECATHLON ESPAÑA SA
DECIMAS SL
DELOITTE CONSULTING SL
DESARROLLO BRETON SLU
ECOINTEGRAL INGENIERIA SL
EIFFAGE ENERGIA SLU
ELCONA ELECTRIFICACIONES Y SISTEMAS SL
ELECTRICOS ARAGON 2000 SL
ENRIQUE SEGURA SL
EQUIPAMIENTOS INDUSTRIALES EBROMAQUINAS SL
ERCROS SA
ESPERANZA SUAREZ GALLEGO
ESPRINET IBERICA SLU
ETERNAL-ROYALE SL
FARMARIC ZARAGOZA SL
FARMAVAZQUEZ SL
FAYCOM PRODUCCION Y COMERCIALIZACION SAU
FCC MEDIO AMBIENTE SAU
FEMDL COLEGIO BAJO ARAGON MARIANISTAS
FRANCISCO ARANDA NAVARRO
FUNDACION LA CARIDAD
FUNDACION SAN VALERO
FUNDACION UNIVERSIDAD SAN JORGE
GENERAL DE TRANSPORTADORES Y MAQUINARIA SL
GESTURVINA
GRAFICAS Z SL
GROUNDFORCE CARGO SLU

GRUPO LOS SITIOS INFRAESTRUCTURAS SL

HOSTELERA MULARROYA SL

HOTEL MARIVELLA SL

IBER PRECIS SL

IBERLUZ MONTAJES SL

IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD SL

IMPLASER 99 SLL

INDUSTRIAS MARJO SL

INDUSTRIAS QP SA

INDUSTRIAS QUIMICAS DEL EBRO SA

INGENIERIA Y CLIMATIZACION ZARAGOZA SL

INGENIEROS EMETRES SLP

INMHO GESTION DE LA PROPIEDAD SLU

INOVA INGENIEROS SLP

INSTALAZA SA

INVERSOLANS SL

INYECCION DE TERMOPLASTICOS ORSAN SL

ISAAC BOLEA AGUARON

ISMELDA ALONZO MERCADO

JAMYVAR SL

JORGE VILLANUEVA CAPABLO

KIROS IBERIA SL

KPMG CES SL

KPMG SA

LA ESQUINITA DEL CICLON SL

LASO SL

LECITRAILER SA

LEVITEC SISTEMAS SL

LIDIA SAMBORED BARRIENDOS

LOGIFRUIT SL

LOPEZ SIGLO XXI, SL

LUSH COSMETICS SL

M^a TERESA MIRANDO GALLEGO

MACOR CALEFACCION SL
MANN HUMMEL IBERICA SAU
MARIA CARMEN MARTIN
MARIA ESTHER MARTINEZ PEREZ
MARIA GRACIA HERNANDO
MARINA CASADO PER
MARTA OLGA MARTIN GROS
MECANIZADOS PG SOLUTIONS SL
MECANIZADOS Y MONTAJES DE LA MADERA SL
MERAKI SIGLO XXI SL
MERCADONA SA
METÁLICAS GARCU SL
MIASA ZUERA SL
MINUE NAILS & BEAUTY
MOLDES CENTROVIA SL
MONDO IBERICA SA
MONTAJES ELECTRICOS GARCIA SL
MONTAJES GAHER SL
MONZON Y GAVIN SL
MOVICONTROL ELECTRONICA SL
MOWI IBERIA SA
MYPA MOLDES SL
NETLLAR SL
NOROTO SAU
NUREL SA
OMNITEC SYSTEM SL
PALS E HIJOS IMPORT SL
PASTESANA 2000 SL
PELUQUERÍA COLLARADA SL
PINEDA ASESORES Y ABOGADOS SL
PROMA HISPANIA SA
RANDSTAD EMPLEO ETT SA
RAQUEL GALLARDO DEL MAZO

REFORMAS NOAL SL
RESTABEL FRANQUICIAS SL
RUEDA PEÑA SC
SABAH SALUD DL
SCHOOL&GO SL
SEFER MONTAJES SL
SINDER SL
SOL Y LUNA PELUQUEROS
SOLUCIONES Y ASESORAMIENTO EN TELECOMUNICACIONES SL
(SOASTEL)
SONEY SA
TALLERES URIOL SA
TEMPS MULTWORK SLU
TEREOS STARCH&SWEETENERS IBERIA SAU
TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS SA
TMZ TRPQUELADORAS SL
TOTAAL CONCEPT PROFESIONAL SL
TRANS SESE SL
TRANSFER SOCIEDAD DE MARCAS VIALES SL
TRANSPORTES Y LOGISTICA TAMDIS SL
TRIPLE CERO HIDRACOLOR SL
ULLASTRES EXTERNALIZACION DE SERVICIOS SA
UNITED PETFOOD SPAIN SL
URBANO BERNABE MULTISERVICIOS SL
VALDEJALON SOLAR INSTALACIONES SL
VALMET TECHNOLOGIES ZARAGOZA SLU
VEHICULOS DE ARAGON SL
VELIHUR SL
YUDIGAR SLU