

Martes, 18 de octubre de 2022

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Zona Centro

ANUNCIO. Aprobación del Plan de Empleo de la Mancomunidad de Municipios Zona Centro.

Por acuerdo de la Asamblea de la Mancomunidad de Municipios Zona Centro de fecha 28 de junio de 2022, se aprobó Plan de Empleo de la Mancomunidad de Municipios Zona Centro, con la siguiente literalidad:

- Ver Anexo "Plan Empleo" adjunto.

Lo que se hace público para general conocimiento y demás efectos.

Miajadas, 13 de octubre de 2022

Antonio Díaz Alías

PRESIDENTE



Martes, 18 de octubre de 2022



<< PLAN DE EMPLEO MANCOMUNIDAD ZONA CENTRO

INDICE:

- 1.- ANTECEDENTES
- 2.- OBJETIVOS QUE PERSIGUE EL PLAN DE EMPLEO
- 3.- MEDIDAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE EMPLEO
- 4.- RECURSOS DEL PLAN DE EMPLEO
- 5.- PLAN DE ACCIÓN
- 6.- GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN DEL PLAN

1.- ANTECEDENTES:

Analizadas las magnitudes económicas de la mancomunidad Zona Centro, se pone de manifiesto la necesidad de redactar un Plan de Empleo. Reflejo de ello es este documento que contiene actuaciones concretas para favorecer la creación de empleo de calidad en el territorio, así como mejorar y adecuar la formación y la capacitación de los trabajadores y trabajadoras, y propiciar condiciones para el emprendimiento, la innovación y consolidación del tejido productivo.

La mancomunidad Zona Centro tiene recursos suficientes para poner en marcha un desarrollo territorial basado en los recursos de la zona que tienen sus características propias, imagen de identidad de la misma. Para lograr los objetivos es necesario involucrar a todos los ciudadanos y ciudadanas ya que la participación social en las políticas públicas es clave para impulsar este desarrollo, por lo que este plan se ha tratado de elaborar de la forma más participativa y abierta posible.

En la planificación de las medidas de desarrollo económico y empresarial, debe existir un perfecto equilibrio entre lo social, lo económico y lo ambiental, para que sea sostenible. Se trata de planificar acciones y dirigir las, para obtener unos resultados concretos en busca de alcanzar unos objetivos comunes, estructurados y estratégicos en un tiempo determinado.

El Plan de Empleo debe convertirse en la base de una política activa de desarrollo local y promoción económica, dirigida a gestionar el proceso de mejora del mercado de trabajo de nuestro territorio, a través de la implicación y participación de toda la ciudadanía ya que el desempleo no es sólo una cuestión de las personas desempleadas, sino que es un problema de toda la sociedad. Desde este punto de vista, el Plan de Empleo debe ser un plan conjunto de todas las partes implicadas, administración local, autonómica y nacional, así como de todos los agentes económicos, sociales, sindicatos, organizaciones empresariales y asociaciones ciudadanas.

El Plan de Empleo debe contener las propuestas adecuadas a la realidad actual, para lo cual, ha sido necesario realizar un análisis de sus políticas de empleo, la situación en cuanto a salud, vivienda, educación, infraestructuras, empresas, organización política, etc., para determinar con ello en qué ámbitos es prioritario actuar, qué recursos queremos comprometer y qué obstáculos habrá que superar, adecuando las propuestas del plan a las necesidades reales de ese territorio en el momento social, económico y político actual.

Además, a la hora de definir las propuestas que deben generar empleo en el territorio, deben tenerse en cuenta los sectores estratégicos que la mancomunidad pretende desarrollar e impulsar en el territorio, diversificando la economía. Estos sectores estratégicos para la el territorio son la agroalimentación, la agricultura, el comercio, pero también la tecnología, el emprendimiento social y el empleo verde.

Debe ser un modelo que se adapte al modelo de desarrollo sostenible del territorio teniendo en cuenta el actual contexto de territorio y casuística rural.

Para la elaboración de este plan, se ha partido de varias premisas que se consideran importantes sobre las que debe basarse el desarrollo del territorio:

- El plan debe adaptarse a un modelo de desarrollo sostenible, teniendo la consideración del capital social como factor estratégico de desarrollo.
- La importancia de lo local en un mundo globalizado.
- La importancia de la economía social, como fuente de empleo.
- La aplicación de la perspectiva de género al plan y otras condiciones de igualdad de oportunidades y fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



- La capacidad de adaptación de las empresas y trabajadores a un cambio permanente.
- El dialogo social.
- El desarrollo de la cooperación y colaboración entre empresas, administraciones y agentes sociales y económicos.

El Plan de Empleo se dirige a fomentar la creación de empleo en el territorio en general, pero pretenderá también atender de forma prioritaria a los colectivos a quienes resulta más difícil el acceso al mercado laboral de nuestro territorio, entre los que podemos destacar:

- Jóvenes, especialmente los que buscan su primer empleo o no han finalizado la enseñanza obligatoria.
- Mayores de 45 años.
- Personas en desempleo de larga duración.
- Personas con discapacidad.
- Y otros colectivos amenazados de exclusión social.

A la hora de definir las propuestas hay que tener en cuenta aquellas actuaciones que ya se estén desarrollando en el territorio para el logro de los objetivos marcados.

En relación con la formación, los sindicatos, las organizaciones empresariales y los distintos centros de formación, así como el INEM o los propios Ayuntamientos, así como otras administraciones y organismos, realizan actuaciones directas de formación a través de la ejecución de cursos, talleres, jornadas, Programas de Cualificación,... De la misma forma, estos organismos ofrecen asesoramiento y orientación hacia el empleo y el autoempleo o la viabilidad empresarial.

Además, las administraciones públicas convocan líneas de ayudas y subvenciones que fomentan la actividad empresarial y la contratación de trabajadores. Y trabajan para potenciar los servicios de empleo y formación, potenciando la colaboración y transferencia de información entre los distintos organismos.

Para ello, es importante, igualmente, destacar que la mancomunidad Zona Centro tiene como función prioritaria y asume, dentro de sus posibilidades, las necesidades del conjunto del sistema productivo, de los municipios que forman parte de la entidad, con especial atención a los ciudadanos con menores recursos, personas con mayores dificultades de incorporación profesional, personas desfavorecidas, jóvenes, etc...

El objeto de la Mancomunidad es la ejecución en común de obras y servicios determinados en el ámbito de las competencias de los municipios mancomunados en los términos recogidos en el artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, es por ello que la mancomunidad ofrece a los municipios una serie de servicios que se basan en los servicios básicos para la población que de no ser ofrecidos de forma mancomunada no serían posible estar disponible para el ciudadano. Los mismos se resumen en:

- Agencia de Empleo y Desarrollo Local.
- Gestión de depuradora de aguas residuales.
- Dinamización deportiva.
- Oficina para la igualdad.
- Oficina de información al consumidor.
- Servicios de maquinaria.
- Programa de atención a la familia.
- Recogida y tratamiento de residuos.

El plan de empleo incorpora los elementos críticos a tener en cuenta para la puesta en marcha de una política integral y poder ofrecer los servicios con la mayor garantía para el ciudadano. Asumiendo las bases, diagnóstico y líneas de acción de los municipios, pero adecuándolo a las circunstancias y características de la Mancomunidad Zona Centro.

En la intervención Mancomunada, complementaria los planes municipales de cada municipio, se establecen los siguientes objetivos, medidas y recursos necesarios para mejorar la situación de los municipios que integran la mancomunidad, evitar el desequilibrio territorial y luchar contra el despoblamiento y la falta de inserción laboral.

Para todo es necesario partir de los datos estadísticos del territorio entre los que destacan como prioridad conocer los municipios que componen la misma, así como su población:

MUNICIPIO	HABITANTES
ABERTURA	404
ALCOLLARÍN	282
CAMPO LUGAR	814
ESCURIAL	865
MADRIGALEJO	1.712
MIAJADAS	9.527

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022

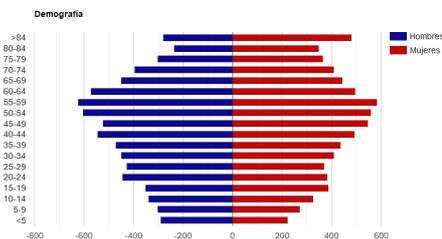


VILLAMESÍAS	259
ZORITA	1.332
TOTALES	15.195

Además es importante conocer el punto de partida de la situación desempleo de cada uno de los municipios y que se resumen en el siguiente cuadro:

Municipio	Parados Hombres	Parados Mujer	Total Parados
Abertura	19	26	45
Alcollarín	20	20	40
Campo Lugar	27	46	73
Escurial	41	52	93
Madrigalejo	47	92	139
Miajadas	363	611	974
Villamesías	20	20	40
Zorita	45	111	156
TOTAL:	582	978	1560

Exponemos igualmente el desarrollo por sexo de la población en el territorio con el siguiente gráfico:



En lo referente al **mercado de trabajo** y según el informe de evolución del paro registrado desde enero del año 2010 hasta marzo del 2022 del observatorio provincial de la Diputación de Cáceres, la Mancomunidad Zona Centro, presenta el siguiente gráfico, donde se observa una tendencia bajista los meses de verano en concreto en el mes 7 de cada año, y una posterior tendencia alcista de las tasas de paro a partir de Septiembre de cada año. El motivo de este movimiento de las tasas del paro se encuentra en que los sectores predominantes de la zona son sectores con un carácter claramente estacional y dependientes principalmente del sector primario.

Esta tendencia se muestra en cualquier año que se tome de referencia sin embargo, desde el año 2010 venimos experimentando unos niveles superiores a los años anteriores, aunque a partir 2015 se puede observar que la tendencia se ha invertido y los niveles se sitúan por debajo de años anteriores.

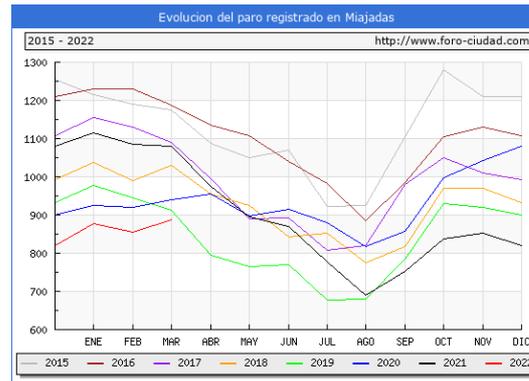
En cualquier caso, podemos afirmar que los niveles de desempleo de la zona son inferiores a la media de los datos registrados para la comunidad Autónoma de Extremadura.

Esta tendencia se muestra en el siguiente gráfico

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



Si observamos el siguiente gráfico podemos ver la evolución positiva respecto a los últimos años de los datos de desempleo que veníamos registrando desde el 2018. Sin embargo, tras el inicio de la pandemia observamos una tendencia creciente en el número de parados respecto a las cifras de años anteriores, llegando a alcanzar datos de cuatro años atrás.

Evolución de paro. Miajadas como localidad representativa de la mancomunidad.

Si analizamos con mayor profundidad los datos del desempleo por sectores, observamos que el sector comercial y el de la hostelería son los más castigados por la crisis actual, destacando que la mayor parte de los trabajadores de ambos sectores son autónomos que desarrollan su trabajo con ayuda familiar y sin más sustento económico que el generado por su propio negocio. Lamentablemente, el desempleo está aumentando como consecuencia de los despidos o ERTES derivados de las últimas decisiones tomadas a consecuencia de las medidas adoptadas para frenar la pandemia

Marzo 2022	Total Parados	Variación			
		Mensual		Anual	
		Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Total	887	+31	3.62 %	-193	-17.87 %
HOMBRES	331	+8	2.48 %	-99	-23.02 %
MUJERES	556	+23	4.32 %	-94	-14.46 %
MENORES DE 25 AÑOS:	117	+17	17.00 %	-36	-23.53 %
HOMBRES	61	+8	15.09 %	-20	-24.69 %
MUJERES	56	+9	19.15 %	-16	-22.22 %
ENTRE 25 Y 44 AÑOS	366	+14	3.98 %	-85	-18.85 %
HOMBRES	136	+1843	1,396.21 %	-48	-26.09 %
MUJERES	230	+10	4.55 %	-37	-13.86 %
MAYORES DE 45 AÑOS	404	0	0 %	-72	-15.13 %
HOMBRES	134	-4	-2.90 %	-31	-18.79 %
MUJERES	270	+4	1.50 %	-41	-13.18 %
SECTOR:					
AGRICULTURA	139	0	0 %	-17	-10.90 %
INDUSTRIA	157	+30	23.62 %	-20	-11.30 %
CONSTRUCCIÓN	41	-6	-12.77 %	-26	-38.81 %
SERVICIOS	501	+5	1.01 %	-108	-17.73 %
SIN EMPLEO ANTERIOR	49	+2	4.26 %	-22	-30.99 %

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022

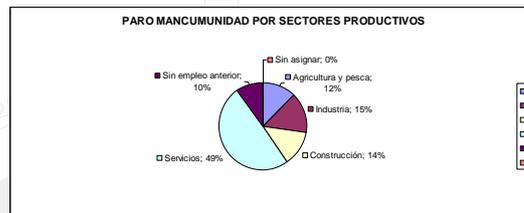


Desde el punto de vista del desempleo en función de los sectores productivos, en la siguiente gráfica se define que el sector productivo con mayor tasa de paro es el de servicios seguido del sector de industria y construcción.

La mayor tasa de paro en el sector de servicio es consecuencia de que existe un porcentaje elevado de empresas autónomas que desarrollan su actividad en torno al trabajo desarrollado por las industrias alimentarias de la zona.

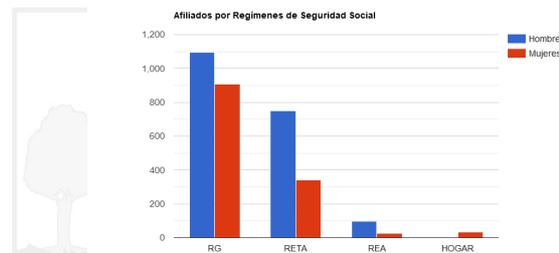
Según los datos publicados por el SEPE en el mes de Marzo el número de parados ha subido en 31 personas. De las 31 personas nuevas en de la lista del paro en Miajadas aumento en 8 hombres y 23 mujeres. El número total de parados es de 887, de los cuales 331 son hombres y 556 mujeres. Las personas mayores de 45 años con 404 parados son el grupo de edad más afectado por el paro.

Por sectores vemos que en el sector servicios es donde mayor número de parados existe en el municipio con 501 personas, seguido de la industria con 157 parados, la agricultura con 139 parados, las personas sin empleo anterior con 49 parados y por último la construcción con 41 parados.



Con respecto al número de afiliaciones, podemos indicar que según el observatorio de empleo de la diputación de Cáceres, se ha producido en el Régimen General, más concretamente en los hombres.

Destacamos además que existe un porcentaje importante de afiliaciones sobre todo del sexo masculino en el Régimen de autónomos, lo cual es muy importante para la zona ya que al existir muchas empresas autónomas, existe más posibilidad de generación de empleo.



Con respecto al número de empresas y a modo resumen podemos decir que la mayor concentración de las mismas se ubican en las localidades de Miajadas, Madrigalejo y Zorita, justo las localidades más grandes y con más población. Sin embargo, porcentualmente, Escorial y Campo Lugar cuentan con un mayor porcentaje de empresas en relación al nº de habitantes que Zorita.

La zona de actuación con respecto al ámbito empresarial se caracteriza por dos cuestiones importantes: La mayoría de las empresas son empresas familiares con uno o dos trabajadores.

2.- OBJETIVOS QUE PERSIGUE EL PLAN DE EMPLEO

El objetivo fundamental de este Plan Local de Empleo es la puesta en marcha y ejecución de actuaciones concretas a realizar por parte de todos los agentes implicados en el mercado laboral, dirigidas a la mejora del nivel de empleo de la mancomunidad mediante:

.-Mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, fundamentalmente favorecer la inclusión juvenil o las personas con menor probabilidad de inserción laboral.

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



- Dinamizar la colaboración interinstitucional para el fomento del empleo, mediante la contratación de agentes del territorio para evitar la despoblación en el entorno rural
- Potenciar la innovación, el desarrollo sostenible y los yacimientos de empleo, para asentar población joven y cualificada en el territorio.
- Revitalizar el desarrollo local y comarcal, impulsando la creación de nuevas empresas en torno a la innovación y fomento del empleo de la zona.
- Mejorar la oferta de formación a través de la colaboración de los agentes implicados (programas deportivos, programas de familia, prospección de empleo)
- Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el territorio mediante el desarrollo de programas de igualdad de género, e inclusión del mayor número de personas en el acceso al mercado de trabajo, fomentando la fijación de población, del mayor rango de edad posible sin distinción de sexo.
- Fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral para mejorar la inserción laboral de mujeres.
- Mejorar las infraestructuras de los municipios incorporados dentro de la mancomunidad ofreciendo servicios de maquinaria, recogida de residuos, desarrollo local, etc.

3.- MEDIDAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE EMPLEO

Para el desarrollo del plan de empleo es necesario contemplar una serie de medidas para conseguir los objetivos indicados anteriormente. Para ello debemos adoptar medidas para imbricar las necesidades de empresas y personas en situación de desempleo

La situación del mercado laboral nos obliga a poner en marcha una serie de iniciativas que permitan enfocar el desempleo como un escenario en el que interactúan, junto con otros actores, las empresas y las personas en búsqueda de empleo.

Objetivos:

- Mejorar las herramientas de acceso al mercado de trabajo de las personas desempleadas.
- Aumentar el conocimiento de las empresas respecto a los recursos humanos existentes en su entorno.
- Conocer el territorio y sus necesidades para mejorar el desarrollo del territorio.

1. Estudio de Detección de Necesidades.

Una de las propuestas coincidentes por parte de la mayoría de entidades en el proceso participativo, ha sido conocer en profundidad la realidad del mercado de trabajo en el territorio en cuanto a sus dos elementos fundamentales:

- las personas en situación de desempleo
- las empresas

Por una parte es prioritario realizar un análisis de los perfiles profesionales de los desempleados y desempleadas, así como de las opciones de formación y recualificación a su alcance.

Por otra, es necesario tener información exhaustiva sobre las demandas de las empresas en cuanto a recursos humanos actuales y futuros, para así conocer las tendencias de las ocupaciones en cuanto a factores como el volumen de contratación, la formación o la movilidad, entre otros.

Con todo esto estaremos en condiciones de diseñar de forma eficaz las acciones del Plan Local de Empleo en materia de:

- Orientación
- Formación
- Inserción

Es decir, definir el itinerario de inserción para las personas desempleadas.

Al mismo tiempo mostrará posibilidades viables de emprendimiento en la ciudad, sectores emergentes y de futuro, así como las necesidades de las empresas en otros aspectos como la innovación y el desarrollo de sinergias entre diferentes entidades.

Todo esto se logrará mediante la realización de un estudio de campo que deberá tener en cuenta los siguientes puntos:

- Recopilación y análisis de la oferta formativa y de orientación e inserción profesional disponible actualmente.

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



- Análisis y valoración de la situación actual del desempleo y del tejido empresarial.
- Identificación de sectores de actividad emergentes y con proyección.
- Realización de encuestas, cuestionarios y entrevistas a las empresas que permitan definir los perfiles profesionales demandados, así como las tendencias de las necesidades de las empresas y, por tanto, de las ocupaciones.
- Inclusión en las citadas encuestas y cuestionarios de ítems específicos que permitan medir la situación, posibilidades y necesidades de acceso al empleo de las personas con discapacidad, diferenciando entre los distintos tipos de discapacidad.
- Detección de necesidades formativas en competencias duras y blandas, técnicas y transversales.
- Valoración de las necesidades y posibilidades de acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades de inserción profesional, y más en profundidad en lo relacionado con la recualificación de:
 - o Mujeres desempleadas en profesiones tradicionalmente masculinas.
 - o Desempleados/as de larga duración de más de 45 años.
 - o Colectivos en riesgo de exclusión social.
 - o Personas con discapacidad, disgregando en función del tipo de discapacidad.
- Grado de compromiso de las empresas y entidades para actuaciones futuras.
- Actualización del estudio de forma longitudinal en paralelo a la duración del Plan de Empleo.

DAFO FOMENTO DE EMPLEO:

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">✦ Excesiva concentración de las actividades económicas en los municipios más grandes, lo que supone una desventaja comparativa con respecto al resto de municipios de la mancomunidad.✦ En las zonas rurales, la alta tasa de paro y de inactividad debilita sustancialmente la situación del mercado laboral, lo que implica una elevada tasa de dependencia.	<ul style="list-style-type: none">✦ Escasa población en los espacios rurales, muy envejecida y con claras dificultades para la regeneración.✦ Baja natalidad e índices de mortalidad altos, por tanto el crecimiento vegetativo está cercano a cero, ya que sigue afectando la emigración selectiva.✦ La falta de diversificación de actividades en las zonas rurales, provoca una elevada dependencia del sector primario por parte de los activos.✦ Inexistente articulación del tejido empresarial y productivo en las zonas rurales más desfavorecidas.✦ Las deficiencias en las infraestructuras viarias y energéticas no posibilitan el desarrollo de ciertas actividades económicas.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none">✦ Amplio número de personas en edad activa que se puede incorporar al mundo laboral (en los espacios rurales). En Cáceres capital la tasa de actividad es mucho más alta que en el resto de espacios.✦ Existen nichos de empleo poco explotados en nuevos yacimientos de empleo en el ámbito rural.✦ Posibilidad de conformar un desarrollo económico sostenible y endógeno en el ámbito rural✦ Importantes recursos en materias primas (ganadería fundamentalmente) susceptibles de una mejora en la explotación y el proceso de transformación	<ul style="list-style-type: none">✦ La situación geográfica central es una oportunidad para todo tipo de relaciones con el exterior (comerciales, culturales, sociales,...)✦ Las numerosas experiencias de desarrollo local que se están generando en las distintas comarcas ofrecen la posibilidad de incorporación al mercado laboral de los profesionales más cualificados formados en el territorio.✦ La creación y diversificación de actividades económicas (todos los sectores), en las zonas rurales favorecerían sustancialmente la situación que actualmente presenta el mercado

2. Medida para mejorar las redes profesionales informales entre desempleados y empresas – Plataformas online.

El porcentaje de mercado de trabajo que se intermedia mediante las redes de contactos, o mercado oculto, se ha incrementado, durante estos últimos diez años.

Por ello, se propone un refuerzo técnico para las plataforma de búsquedas de empleo puesta a disposición de la administración desde el gobierno nacional y regional, constituido como encuentros entre personas desempleadas y empresas para crear y fortalecer las redes informales entre ambos colectivos y así facilitar un conocimiento mutuo que pueda cristalizar en el establecimiento de una relación laboral, aumentar la igualdad de oportunidades para las personas que poseen redes de contactos más limitadas.

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



Los objetivos de los encuentros entre personas desempleadas, y empresas son:

- 1.- Crear y fortalecer redes informales entre ambos colectivos para generar un conocimiento mutuo que pueda cristalizar en el establecimiento de una relación laboral.
- 2.- Aumentar la igualdad de oportunidades para las personas que poseen redes de contactos más limitadas.
- 3.- Mantener el contacto con las empresas y los desempleados/as de forma continuada antes y después de los encuentros.

De cara a las personas en situación de desempleo se pretende:

- 1.- Que superen las barreras que les impiden acceder al mundo de la empresa.
- 2.- Que creen sus propias redes de contacto profesionales.
- 3.- Que conecten con empresas del entorno.
- 4.- Que obtengan un mayor partido de sus capacidades personales.

De cara a las empresas implicadas se pretende:

- 1.- Que interactúen con el colectivo que se encuentra inmerso en un proceso de búsqueda activa de empleo.
- 2.- Que colaboren en la adaptación de los curriculum personales de los desempleados/as a sus inquietudes laborales.
- 3.- Que ayuden a un mejor conocimiento de la persona que busca trabajo sobre la empresa.
- 4.- Que mejoren su conocimiento mutuo y sus redes de contactos empresariales.
- 5.- Que conozcan iniciativas de apoyo al empleo.

3. *Medidas de mejora de la empleabilidad a través de acciones de educación no formal.*

El concepto de empleabilidad puede entenderse como la capacidad individual, facultad o disposición que tenemos las personas para desarrollar, acumular, actualizar y mantener vigentes nuestras competencias, conocimientos y redes de contactos, en función de los requerimientos del cambiante mercado laboral.

De esto se desprende que existen unos factores clave que permiten a la persona el acceso al mercado de trabajo, los cuales van más allá de lo que son las habilidades propias de un oficio y las habilidades sociales básicas.

El objetivo de esta iniciativa es mejorar las competencias transversales integrando acciones de aprendizaje profesional y educación no formal.

Se entienden como este tipo de competencias:

- Gestión de Recursos: Tiempo, dinero, materiales y personal.
- Relaciones interpersonales: Trabajo en equipo, enseñar a otros, orientación al cliente, liderazgo, negociación y trabajar con diferentes personas.
- Gestión de información: Buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, utilización de herramientas TIC.
- Comprensión sistémica: Comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, diseñar sistemas.

Para llevarlo a cabo se propone la puesta en marcha de experiencias de carácter innovador en las que combinar las estrategias de la educación no formal con el desarrollo de una tarea prelaboral, que dote también de conocimientos y habilidades en un campo profesional determinado a la vez que se desarrolla un servicio a la comunidad.

Consiste en la realización de acciones formativas de corta duración en las que desempleados y desempleadas con diferentes perfiles profesionales, y que tengan especiales dificultades para la inserción profesional, como puedan ser las personas mayores de 45 años, comparten un trabajo práctico y unas experiencias significativas de trabajo en grupo.

Para ello será necesario el desarrollo de programas de igualdad de género, programa de familia, programa de desarrollo informático e incluso programas deportivos para dinamizar y aprovechar los recursos disponibles entre los jóvenes del territorio.

4. *Medidas para la mejora de la calidad en el empleo y la promoción de la igualdad*

- a) *Observatorio de la Contratación.*

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



Una vez puesto en funcionamiento esta herramienta va a permitir el análisis de la introducción de cláusulas sociales en las contrataciones públicas.

Estas cláusulas profundizarán, entre otros aspectos, en:

- Preservar las condiciones laborales de las personas contratadas.
- Velar por la igualdad de género en el ámbito laboral.
- Favorecer la contratación de colectivos con especiales dificultades de inserción profesional como son:
 - Las personas con discapacidad.
 - Las personas en riesgo de exclusión social.
 - Priorizar el enfoque relacionado con los factores medioambientales.

b) *Acciones formativas relacionadas con las Cláusulas Sociales.*

Para poder llevar a la práctica la inclusión de este tipo de cláusulas es necesario que el personal de las administraciones esté familiarizado con las mismas.

Se impartirán cursos de formación sobre estos contenidos dirigidos a las personas que intervienen en los procesos de contratación de las distintas administraciones.

Para ello, será necesario disponer de técnicos del territorio para poder transmitir sus conocimientos a desempleados.

c) *Acciones de divulgación de la Economía Social como forma de emprendimiento.*

Esta iniciativa se llevará a la práctica mediante la organización de jornadas específicas adscritas al Plan de Empleo, que permitan dar a conocer esta forma de emprendimiento que a la vez que genera actividad económica, genera beneficios sociales en un sentido amplio.

Así mismo, a lo largo de la duración del plan de empleo se impulsarán iniciativas divulgativas de este tipo que incluirán todas las formas de la economía social: empresas de inserción, cooperativas, centros especiales de empleo, economía alternativa y solidaria, etc.

d) *Acción formativa para emprendedores, profesionales de los servicios de empleo y formadores, sobre la Economía Social.*

Se propone realizar formación concreta para la difusión de la Economía Social y creación de cooperativas y sociedades laborales, dirigida a emprendedores, a profesionales de los servicios de Atención al Emprendedor y Creación de Empresas y a los propios formadores.

e) *Plan de Igualdad mancomunado*

La mancomunidad elaborará e implantará un Plan de Igualdad que implique de manera transversal a todas las áreas y departamentos municipales.

f) *Puesta en marcha de programas de activación directa de empleo.*

Puesta en marcha de programas de activación directa de empleo por la propia Mancomunidad mediante la contratación de trabajadores en la modalidad de mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral así como cualquier otra modalidad que refuerce los objetivos de este plan de empleo en ámbitos o sectores concretos facilitando la adquisición de habilidades y experiencia laboral. Este programa pretende optimizar los recursos de la Mancomunidad, de forma que la puesta en marcha de todas las iniciativas, programas y necesidades temporales de personal no estructural, financiados por otras administraciones, mediante transferencias o subvenciones, o con fondos propios, contribuya a la consecución de los objetivos de este plan de empleo.

4.- RECURSOS DEL PLAN DE EMPLEO

Dentro de los recursos técnicos necesarios para el desarrollo del plan de empleo de la mancomunidad debemos definir lo siguiente:

A.- Adecuar los Recursos Formativos a la realidad del Mercado del Trabajo del territorio.

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



A partir del trabajo anterior se podrá mostrar la posición de los recursos formativos del territorio respecto a las necesidades tanto de:

- las personas desempleadas
- las personas en activo y
- las empresas

Por lo tanto se deberá realizar una adaptación de la estructura formativa existente a la realidad que se desprenda del estudio de campo.

Para ello será indispensable llevar a la práctica nuevas iniciativas formativas para lo cual es ineludible el compromiso, por parte de las entidades que realizan estas acciones en la localidad, de adecuar las mismas a los nuevos requerimientos.

Por su parte el ayuntamiento se compromete también a adaptar sus recursos formativos a las necesidades que afloran, para las personas desempleadas y a impulsar nuevas iniciativas formativas.

Las nuevas acciones formativas deberán contemplar la perspectiva de género, así como facilitar la incorporación a las mismas, la adaptación de los medios didácticos y de los horarios a personas con discapacidad. De igual forma se introducirán los módulos transversales de sensibilización en igualdad y medio ambiente.

B.- Definir el grado de compromiso de las empresas y entidades en cuanto a la realización de prácticas y contrataciones para las personas participantes en las iniciativas del Plan de Empleo.

Para aumentar las posibilidades de inserción, así como la cualificación y recualificación de las personas en situación de desempleo, será necesario realizar programas de prácticas, en diferentes formatos, en las empresas.

De igual forma también va a ser imprescindible brindar la oportunidad de acceder al empleo formalizado mediante un contrato laboral a las personas que participen en las iniciativas del Plan de Empleo.

También va a permitir la mejora de la competitividad de las empresas al aumentar el grado de conocimiento de los recursos humanos existentes, así como la incorporación a sus plantillas de los y las mejores profesionales.

Por todo esto es preciso que quede perfectamente definido el compromiso de las empresas y entidades para la realización de prácticas y formalización de contratos laborales.

C.- Realizar contratos de 6-12 meses a personas del territorio para el desarrollo de los programas previstos para el desarrollo del territorio.

Debido a los elevados niveles de desempleo y del aumento en exigencias formativas y de cualificación profesional de las ocupaciones, nos encontramos con situaciones en las que se precisa una alternativa de inserción profesional lo más inmediata posible.

La iniciativa que satisface este tipo de necesidades mediante la facilitación de contratos laborales que se ajustan a los perfiles profesionales de las personas desempleadas en el territorio.

Dichos contratos pueden ser gestionados gracias a la financiación de ayudas y subvenciones de los distintos organismos públicos y fondos propios de la entidad.

Recursos específicos para el desarrollo de las acciones:

A.- Cuota económica de cada localidad para el mantenimiento de la estructura mancomunada, en función de los servicios ofrecidos en su localidad.

B.- Solicitud de ayudas a la Junta de Extremadura para los siguientes programas:

- B.1.- Programa de Atención a las Familias.
- B.2.- Programa de Prevención con Familias y Menores en Riesgo Social.
- B.3.- Apoyo al Programa de Dinamización Deportiva.
- B.4.- Programa de Colaboración Económica con las Entidades Locales de Conciliación y Corresponsabilidad (programa diviértete, ludotecas)
- B.5.- Cualquier otro programa o ayudas que sean compatibles con los servicios y competencias propios de la Mancomunidad.

C.- Solicitud de ayudas a la Diputación de Cáceres:

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



C.1.- Ayudas destinadas a la contratación para llevar a cabo actividades culturales, turísticas, deportivas y lúdicas en las Entidades Locales.

C.2.- Plan Activa de Mancomunidades de Empleo.

C.3.- Cualquier otro programa o ayudas que sean compatibles con los servicios y competencias propios de la Mancomunidad.

5.-PLAN DE ACCIÓN: ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN PLANIFICADA Y MEDIDAS A ADOPTAR:

Analizados los perfiles profesionales del colectivo de parados del territorio, las necesidades socio-laborales de la zona, las prioridades comarcales en las áreas industriales, comerciales, turísticas, de servicios sociales, sector primario etc. Para ello, se plantean y establecen las líneas estratégicas del plan de empleo de la Mancomunidad Zona Centro, tomando como punto de partida los ámbitos de empleo-formación, de emprendimiento y auto-empleo, de apoyo a la contratación y dinamización y potenciación de la pequeña y mediana empresa.

El plan de acción, contará con los recursos Mancomunados y municipales, de los apoyos y colaboraciones de entes participantes en el mismo y de otros organismos que se impliquen en la promoción y desarrollo Mancomunada y Municipal. Se trata de poner en marcha y coordinar una intervención que posibilite un desarrollo integral del territorio considerando sus debilidades, potencialidades y fortalezas.

1) ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN:

1.1) ÁMBITO DE EMPLEO- FORMACIÓN:

Objetivo: Proporcionar al colectivo de parados/as una formación específica vinculadas y dirigidas a las posibles ofertas de trabajo. Mejorar su empleabilidad.

Acciones:

Primera: Actualización trimestral de la base de datos de las personas desocupadas del territorio.

Segunda: Se informará periódicamente al colectivo de parados de los cursos de formación ocupacional y de formación en el puesto de trabajo promovidos por los diferentes organismos.

Para la puesta en marcha de esta acción se implicaría a todos los organismos participantes así como a todos los municipios, para que estos cursos se adapten a las necesidades manifestadas por nuestro tejido empresarial y comercial considerando igualmente los perfiles y necesidades de formación expresadas por el colectivo de parados

Tercera: Promover programas de formación de técnicos, vinculados a nichos de empleo detectados. (Necesidades objetivas manifestadas por las empresas, centros educativos y sistema de Servicios Sociales, Ayuntamientos, asociaciones y ADICOMT).

Cuarta: Establecer un cronograma específico para la formación de los desocupados dentro del territorio.

1.2) ÁMBITO DEL EMPRENDIMIENTO Y AUTO-EMPLEO:

Objetivo: Apoyar e incentivar las iniciativas empresariales, bien sea de autoempleo o cualquier otra forma jurídica (cooperativas, sociedades laborales etc.) ligado a nuevos yacimientos de empleo y sectores de interés Municipal, poniendo en marcha un servicio que oriente, asesore y acompañe en la puesta en marcha de iniciativas empresariales.

Acciones:

Primera: Poner en marcha un curso de formación para el autoempleo anualmente.

Segunda: Crear un servicio de asesoramiento integral y permanente para la constitución de la empresa, contemplando análisis de viabilidad y Plan de Empresa, la asistencia técnica de especialidades propias del sector, así como la asistencia técnica sobre trámites, ayudas y fórmulas de financiación. (Vinculado al servicio de Agencia de Empleo y Desarrollo Local de la mancomunidad).

Tercera: Información técnica Municipal. Asignación de un Técnico Mancomunado que transmita la información recabada sobre subvenciones a todos los niveles de la Administración e iniciativas privadas, así como las ayudas fomentadas por los diferentes organismos.

Cuarta: Creación de semillero de empresas para nuevos emprendedores: Habilitar un espacio Municipal que posibilite el inicio de desarrollo empresariales (polígonos industriales)

Mancomunidad de Municipios Zona Centro



Martes, 18 de octubre de 2022



Quinta: Impulsar la creación de una Asociación para la inserción laboral, al objeto de ofrecer sus servicios a la comunidad.

1.3) AMBITO DE CONTRATACION:

Objetivo: Proporcionar apoyo económico a las iniciativas empresariales/municipales, para la realización de contratos de trabajo en el marco del Plan de Empleo Mancomunado.

Acciones:

Primera: Contratar a personal dentro de la mancomunidad con periodos comprendidos entre 6-12 meses para el desarrollo de los proyectos elaborados, fundamentado en el conocimiento del territorio y las necesidades del mismo.

Segunda: Prever partidas presupuestarias específicas para la contratación de personal en paro al objeto de realizar trabajos de programas financiados con otras entidades (programas de apoyo a dinamización deportiva, programa de familia, etc..)

Tercera: Creación de una bolsa de empleo Mancomunado en coordinación con los municipios de la mancomunidad, pero ajustando su oferta y su acción formativa a los perfiles del colectivo de desempleados de la zona y a las necesidades expresadas por el estudio previo realizado sobre el territorio. Considerando igualmente las necesidades detectadas en el sistema de Servicios Sociales e igualdad, tanto en el sector primario como el comercio, servicios en general etc,

6.- GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

1) CREACIÓN DE UN GRUPO DE SEGUIMIENTO PARA EL EMPLEO:

Se creará un grupo de seguimiento para el empleo, al objeto de hacer un seguimiento y evaluación de la ejecución del Plan de Empleo Mancomunado.

2) INDICADORES DE EVALUACIÓN:

Tanto la evaluación de impacto como la de resultados se basarán en el análisis de la variables que concretan todos y cada uno de los objetivos señalados.

Considerando fundamentalmente si se ha cumplido o no el objetivo final del Plan: La contención de la tasa de desempleo, las contrataciones realizadas, las acciones de formación profesional ejecutadas, número de empresas creadas, etc.

3) SEGUIMIENTO DEL PLAN

El grupo de seguimiento determinará los procedimientos para hacer un mejor seguimiento de objetivos y acciones definidas en el Plan.

Como conclusión, se determina que:

1.- Es necesario que el mismo sea desarrollado por técnicos del territorio por su conocimiento del mismo y mayor implicación de los entes sociales que forman parte del desarrollo territorial.

2.- Que una vez puesto en marcha el Plan de Empleo se pretende alcanzar un compromiso por parte de todos los agentes implicados para poner en marcha las actuaciones a desarrollar dentro de su competencia para, posteriormente establecer unos medios de evaluación de los resultados y propuestas de mejora o nuevos objetivos para adaptar el plan a los nuevos escenarios.

3.- Todas aquellas propuestas trasladadas a las distintas entidades u organismos (ayuntamientos, áreas municipales, asociaciones, empresarios, etc.), se incorporarán, una vez valorada su viabilidad económica y coherencia con este plan de empleo, al mismo, y serán también objeto de seguimiento y evaluación.

Para ello, se propone una revisión de las actuaciones a través de los técnicos AEDL de la mancomunidad en consonancia con todos los entes participantes del mismo y una valoración final cuando haya transcurrido el primer año para su revisión, adaptación, valoración de las actuaciones ejecutadas y preparación de las nuevas actuaciones para el siguiente periodo, así como las posteriores revisiones anuales. >>

Mancomunidad de Municipios Zona Centro

