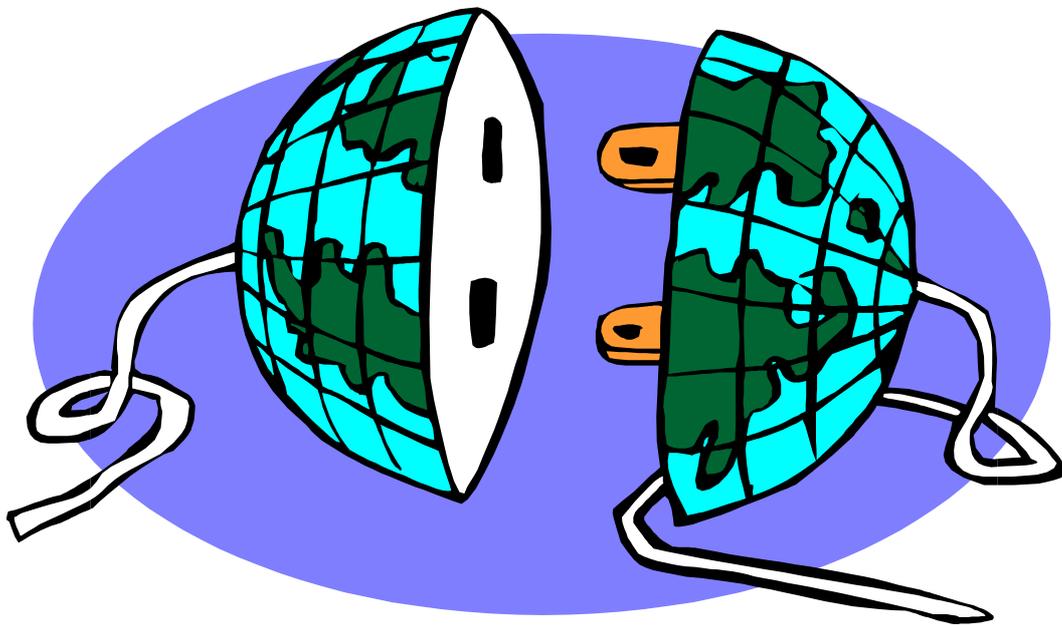


ESTUDIO DEL MERCADO DE LA PROVINCIA DE HUESCA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS COLECTIVOS EXCLUIDOS O EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIO-LABORAL



Equipo de trabajo:

D^a. Yolanda Anoro Casbas - U.G.T. Aragón.

D^a. M^a. José Bescós Barrós – CC.OO. Aragón.

D. Oscar Echalecu Pérez – Confederación Empresarios de la provincia de Huesca (CEOS-CEPYME Huesca).

D. Javier Franco Santa-Bárbara – Cámara de Comercio e Industria de la provincia de Huesca.

Huesca, diciembre de 2005

ÍNDICE

0. Introducción.....	2 Pág.
1. Descripción del mercado laboral de la provincia de Huesca.....	7 Pág.
1.1 Análisis de la población.	
1.2 Contratación en la provincia de Huesca.	
2. Perfil de los/as beneficiarios/as del proyecto A ´Ixena.....	44 Pág.
2.1 Introducción.	
2.2 Metodología.	
2.3 Análisis del perfil de los usuarios/as.	
3. Estudio de sensibilización empresarial.....	67 Pág.
3.1 Introducción.	
3.2 Metodología.	
3.3 Resultados del estudio.	
4. Futuro del mercado laboral oscense.....	91 Pág.
4.1 Introducción	
4.2 Marco referencial	
4.3 Nuevas Ocupaciones. Profesiones de nueva creación. Profesiones en desarrollo. Profesiones maduras.	
4.4 Obstáculos para la creación de nuevas ocupaciones	
5. Conclusiones.....	125 Pág
6. Bibliografía.....	133 Pág
7. Anexos.....	134 Pág.

0. INTRODUCCIÓN.

El presente estudio sobre el mercado laboral de la provincia de Huesca desde la perspectiva de los colectivos excluidos o en riesgo de exclusión sociolaboral, forma parte del proyecto A´Ixena, que se enmarca en la segunda convocatoria del Programa de Iniciativa Comunitaria Equal, aportando soluciones innovadoras para complementar las acciones llevadas a cabo en el II Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social del Reino de España (2003-2005), en consonancia con los objetivos europeos de lucha contra la pobreza y la exclusión social, así como con la Estrategia Europea del Empleo.

El objetivo general del proyecto es identificar modelos de intervención para transferir al futuro Plan de Inclusión de Aragón. La complejidad que presentan los procesos de exclusión a los que se trata de hacer frente ha ido haciendo cada vez más patente la necesidad de un abordaje multidimensional que prevea una intervención conjunta desde los distintos dispositivos. Por ello los agentes implicados en este proyecto son: los distintos Departamentos del Gobierno de Aragón, Administraciones Locales, Sindicatos, Entidades empresariales y Entidades de iniciativa social.

El área temática elegida es "Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos/as".

Dentro del proyecto A´Ixena, este estudio se enmarca concretamente en la actuación nº 3.2. "Servicio de prospección de empleo y sensibilización de empleadores/as". Dicha actuación está siendo ejecutada por CEOS-CEPYME Huesca, Cámara de Comercio e Industria de Huesca, UGT Aragón y CCOO Aragón, y cofinanciada por el Fondo Social Europeo, Instituto Aragonés de Servicios Sociales e Instituto Aragonés de la Juventud. Constituye una de las acciones desarrolladas por el equipo de prospectores/as de empleo y se ejecuta ante la necesidad imperiosa de disponer de un observatorio real que posibilite el logro de un conocimiento que permita a su vez, la creación de unas propuestas de acción futura que propicien la inserción laboral de las personas pertenecientes a colectivos excluidos de la provincia de Huesca.

El Proyecto Equal II A´Ixena es una oportunidad idónea para favorecer el acceso de personas excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral al mercado de trabajo y abandonar las posiciones paternalistas o puramente voluntaristas de intervención con estos colectivos.

La inserción por lo económico debe de ser considerada por la Administraciones, agentes sociales y entidades como un eje de acción transversal de todas las políticas que desarrollen. Es preciso que los agentes que intervienen en los procesos de inserción laboral dejen de considerar a la exclusión sociolaboral como un tema exclusivo de servicios sociales y la sitúen como objeto de todas las políticas que directamente o indirectamente inciden en este tema: funcionamiento del mercado laboral, sistema educativo, sistema de formación ocupacional, estructuras de intermediación, vivienda, etc.

El establecimiento de políticas eficaces que posibiliten la inserción sociolaboral de las personas excluidas o en riesgo de exclusión social pasa por la coordinación y

cooperación de los distintos sectores públicos y privado: administración, agentes sociales, tejido asociativo, etc., como premisa para situar a estos colectivos en un rango de igualdad real. Esta acción conjunta se puede plasmar a través de diversas fórmulas: pactos territoriales y locales, ayudas y subvenciones, apoyo público a iniciativas de interés social, empleo protegido, centros de apoyo, apoyo local, programas de intervención sociolaboral y planes de acción positiva entre otros.

Nuestro compromiso como agentes sociales orienta nuestra acción hacia la defensa de la igualdad de oportunidades y de la dignidad de cualquier ciudadano/a en el marco laboral. Esto nos obliga a romper con esta dinámica exclusivista que circula alrededor del derecho a la participación en la vida laboral y social así como a detectar y destruir cualquier discurso o actitudes discriminatorias hacia las personas excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral.

El principio básico que rige nuestra actuación es que los/as ciudadanos/as de la provincia de Huesca considerados/as como "excluidos/as" no deben padecer ninguna discriminación en razón de sus circunstancias sociales y personales. Este valor fundamental de la igualdad es el punto de partida de nuestra políticas dirigidas a favorecer la participación de las personas excluidas en todos los ámbito de la sociedad, también en el mercado laboral.

El derecho al empleo y a la formación en las mismas condiciones que el resto de los/as ciudadanos/as es básico para la garantizar la empleabilidad, la independencia social y económica de las personas excluidas, pero también lo es para su desarrollo como seres sociales.

La plena integración en el mundo del trabajo a través de una vida profesional satisfactoria facilita la inserción en todos los dominios de la sociedad. El empleo no puede ser considerado separadamente de otras cuestiones como formación, accesibilidad, participación social y política, vivienda, sensibilización, cultura, etc.

El empleo de las personas excluidas debe ser considerado como un tema de igualdad de derechos y esto implica el respeto a la igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación en la contratación, el mantenimiento del empleo, el acceso a la formación, la participación en la empresa y el desarrollo de la carrera profesional.

El acceso y el mantenimiento del puesto de trabajo, el desarrollo de la carrera profesional son elementos esenciales para que las/os trabajadoras/es oscenses pertenecientes a colectivos excluidos se sientan valoradas/os como ciudadanas/os.

Evidentemente la integración laboral no es factible si de forma previa no varían una serie de condicionantes que limitan el acceso de las personas desfavorecidas a las empresas oscenses. Una acción decididamente orientada a la integración laboral debe tener en cuenta la totalidad de los factores que inciden en el proceso de integración. Una estrategia global debe tener en cuenta como mínimo la accesibilidad del medio y de las comunicaciones, la eliminación de barreras (mentales, físicas, arquitectónicas, etc.), la dotación de equipamientos técnicos, el reforzamiento de las redes de apoyo formal e informal (familias, asociaciones, agentes sociales, compañeros de trabajo, personal especializado de la empresa, etc.), la sensibilización y la información dirigida al tejido productivo, el acceso a la formación, la rehabilitación, la normalización sanitaria y el apoyo psicosocial.

El empleo, la formación, la participación social, el derecho a unos ingresos dignos son puntos importantes que significan para las personas excluidas, más que para otras personas, una vía para mejorar su autoestima y su empleabilidad, una acreditación de su reconocimiento social y un medio para lograr una vida independiente.

Varios son los compromisos actuales de CCOO Aragón, UGT Aragón, CEOS-CEPYME HUESCA y Cámara de Comercio e Industria de Huesca en el campo de la exclusión y el empleo, en particular combatir y erradicar cualquier vestigio de discriminación hacia las/os trabajadoras/es pertenecientes a colectivos desfavorecidos, apoyo a iniciativas laborales que posibiliten la integración laboral de los/as trabajadores/as excluidos/as, informar, sensibilizar y denunciar situaciones de discriminación y segregación, diseñar y desarrollar líneas de actividad que potencien la igualdad y la participación en la sociedad en general y en la empresa en particular, de forma que se propicie su total integración sociolaboral.

Por otra parte, la experiencia nos enseña que el establecimiento de normativa legal, las subvenciones por contratación, las bonificaciones en la cuota a la seguridad social, las exenciones o reducciones fiscales, los convenios colectivos, etc., son insuficientes si no existe otros mecanismos que rompan las barreras que impiden la integración social y laboral de las/os ciudadanas/os oscenses excluidas/os.

El desconocimiento, la falta de información, la ausencia de datos que permitan construir un modelo teórico del funcionamiento del mercado laboral de la provincia de Huesca respecto a las/os trabajadoras/es pertenecientes a colectivos excluidos, es una de las razones que dificultan la inserción laboral de estas personas.

La falta de conocimiento acerca de la realidad de la economía sumergida de la provincia de Huesca, las fórmulas de rechazo y segregación en las empresas, el grado real de empleabilidad de estas personas, las barreras mentales de los/as empresarios/as y del resto de trabajadores/as es uno de los factores que más dificultan la operatividad de las líneas de trabajo orientadas a la inserción laboral de las personas desfavorecidas.

A través del "Estudio del mercado laboral de la provincia de Huesca desde la perspectiva de los colectivos excluidos o en riesgo de exclusión sociolaboral", diseñado y ejecutado por el equipo de prospectores/as de empleo del Programa Equal II A´Ixena se pretende disponer de un instrumento que permita acercarnos a una realidad que se desconoce. El objetivo es determinar las posibilidades de inserción profesional a través de la formación ocupacional de las personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social y proponer las medidas adecuadas para su integración sociolaboral utilizando la formación ocupacional como vía y herramienta.

El estudio que nos ocupa se estructurará en cinco capítulos:

- Capítulo 1: Descripción del Mercado Laboral de la provincia de Huesca.
- Capítulo 2: Perfil de los/as beneficiarios/as del Proyecto A´Ixena.
- Capítulo 3: Estudio de sensibilización empresarial.

- Capítulo 4: Futuro del mercado laboral oscense.
- Capítulo 5: Conclusiones.

- Bibliografía.

- Anexos.

A través de estos cinco capítulos pretendemos disponer de una imagen fiel de los mecanismos de funcionamiento del mercado de trabajo de la provincia de Huesca en la actualidad y a corto plazo, del perfil formativo y profesional de las personas en excluidas o en riesgo de exclusión social.

En el **Capítulo 1** abordamos un acercamiento al funcionamiento del mercado de trabajo de la provincia de Huesca, a través del estudio de cifras y datos que nos pueden facilitar una imagen fiel del mercado de trabajo de la provincia de Huesca y sus esquemas de funcionamiento. Este apartado se divide en dos puntos importantes. Por una parte, se analizan los diferentes grupos de población (inactiva, activa, ocupada y parada). Y por otra, la contratación en la provincia de Huesca, haciendo referencia a la empleabilidad en las diferentes comarcas.

En el **Capítulo 2** analizamos algunas de las características sociales, laborales y formativas de los usuarios del proyecto Equal II A´Ixena con el objeto de disponer de un perfil de referencia de las/os usuarias/os con los que se trabajará la fase de inserción laboral. El disponer de un perfil de referencia en cuanto a las variables sociales, formativas y laborales de estas personas nos permitirá determinar con mayor precisión su empleabilidad real y definir a partir de esta realidad, políticas y acciones de acción ocupacional que faciliten su inserción laboral. El conocimiento fiel de la situación de las/os trabajadoras/os pertenecientes a colectivos excluidos en Huesca es el primer paso para identificar líneas eficaces de trabajo que permitan definir acciones imaginativas que permitan la integración laboral de estas personas.

En el **Capítulo 3**, se trabaja el estudio de sensibilización hacia las empresas de la provincia de Huesca, analizando el perfil de las empresas de esta provincia desde la perspectiva de la inserción laboral de los/as usuarios/as del proyecto A´Ixena.

La ausencia de datos actualizados y reales sobre muchas de estas cuestiones no solo impide la elaboración de un diagnóstico preciso de la relación entre la exclusión social el empleo en Huesca sino que puede llevar a dar por válidos datos parciales no confrontados con la realidad objetiva y esto a su vez puede ocasionar que se diseñen erróneamente medidas de acceso al empleo dirigidas a estos colectivos.

En el **Capítulo 4** realizamos una breve prospectiva del mercado laboral oscense con el objeto de determinar cuales son los campos de actividad y las ocupaciones que, potencialmente, pueden crear unas mayores posibilidades de ocupación. Realizamos esta prospectiva tomando como referencia los nuevos yacimientos de empleo.

Somos conscientes de la enorme dificultad de realizar proyecciones a largo plazo y mucho más en el tema del mercado de trabajo, por ello hemos partido de las tendencias del mercado de trabajo y elaborando un marco referencial válido creemos posible determinar cuales serán las tendencias del mercado laboral oscense en un

futuro próximo y en qué medida estos nichos pueden ser utilizados por personas excluidas o en riesgo de exclusión.

Los avances tecnológicos, la automatización de procesos industriales, la mercantilización del mercado de trabajo, la incorporación al mercado laboral de nuevos colectivos, los cambios sociales y de pensamiento, etc., parecen influir de forma notable en el mercado de trabajo que disponemos en la actualidad e influirán notablemente en la situación del mercado laboral futuro.

Los ejercicios de prospectiva laboral y la construcción de marcos territoriales de la demanda laboral conllevan la dificultad de definir la situación general (economía, nuevas formas de pensamiento y management empresarial, situación política, situación tecnológica, relaciones internacionales, etc.) en este escenario.

En el **Capítulo 5** se señalan una serie de conclusiones generales extraídas de este extenso estudio. Así pues se relacionarán diferentes variables teniendo en cuenta el mercado laboral de la provincia de Huesca, el perfil de las empresas así como el perfil de los/as usuarios/as de este proyecto. Finalmente se describen, a modo orientativo, una serie de propuestas.

Las políticas que se adopten en un futuro para agilizar el acceso al empleo de estas personas deberán tener en cuenta estos aspectos, proporcionando respuestas adaptadas a la realidad, las necesidades, las circunstancias de estos colectivos y la naturaleza del sistema productivo de nuestra provincia.

1. DESCRIPCIÓN DEL MERCADO LABORAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA

1.1. ANÁLISIS DE LA POBLACIÓN

Los datos en que nos hemos basado para desarrollar este apartado son la Encuesta de Población Activa (EPA) de Aragón 2004 y los/as afiliados/as en la Seguridad Social hasta Junio de 2005 disgregados/as por comarcas. La EPA es una encuesta que realiza el Instituto Nacional de estadística (INE) trimestralmente.

Población Inactiva

Entendemos por población inactiva todas las personas de más 16 años no clasificadas como ocupadas ni paradas, ni como población contada aparte. Comprende a estudiantes, personas que se ocupan de su hogar, jubilados/as o prejubilados/as, pensionistas, voluntarios/as, incapacitados/as para trabajar, rentistas, etc.

La población inactiva en Aragón engloba a los grupos de población antes mencionados, cuyo número en el año 2004 en Aragón visualizando el II trimestre y el IV era de 466.200 personas y 462.100 respectivamente. Comparando estos datos con la población inactiva en Huesca durante el mismo año eran 84.500 personas en el II trimestre, alrededor de un 18% de la población inactiva en Aragón y 85.000 en el IV trimestre, presentando como podemos ver un leve descenso en el último trimestre. La media anual de la población inactiva en Aragón es del 46,68% frente a un 53,32% de población activa.

Observamos la población inactiva según sexo. En Huesca, la población inactiva cuenta, en el II trimestre de 2004, con 31.900 hombres una cifra muy por debajo de las mujeres que es de 52.500, cifra que respecto a los hombres sube en el IV trimestre del año con 32.600 y sigue siendo muy inferior a la de las mujeres que en ese trimestre se sitúa en 52.400. Las mujeres tienen una cifra más alta debido a que muchas de ellas se catalogan como personas que trabajan en su hogar, lo cual es un trabajo que no está valorado ni remunerado y por ello cuenta a esas mujeres como población inactiva.

Según el grupo de edad en Aragón, vemos que en el II trimestre del 2004 hay un total de 466.200 personas de las que 34.800 tienen entre 16 a 19 años, 28.000 personas de 20 a 24 años, 92.800 personas entre 25 a 54 años y 310.700 personas en la franja de 55 años en adelante. En el IV trimestre puede observarse un total de 462.100 personas, 4.100 menos que en el II trimestre, 33.400 de 16 a 19 años, esto es, 1.400 personas menos que el anterior trimestre, 26.200 personas de 20 a 24 años, 90.300 personas de 25 a 54 años y 312.200 personas de 55 años en adelante.

Con estos datos podemos observar que la población inactiva en Aragón descendió a finales del año 2004 en todas los tramos de edad menos en los de 55 años en adelante, que se incrementó en 1.500 personas. La franja de edad que más personas recoge es la de más de 55 años, debido esto a que es una edad característica por la prejubilación y la jubilación. La que menos personas recoge es la de 20 a 24 años ya que es una edad donde los/as jóvenes empiezan su andadura en el mercado laboral y se caracteriza por una plena actividad laboral.

La población inactiva en la provincia de Huesca la componen en un 49,4% jubilados/as, 31,9% labores del hogar, 12,2 % estudiantes, 4,2% incapacitados/as permanentes y 2,3% otro tipo de inactividad. Los porcentajes de Aragón son el 46,9% jubilados/as, 34,9% labores del hogar, 14,2% estudiantes, 2,5% incapacitados/as permanentes y el 1,6% otro tipo de inactividad.

Los tres grupos principales de población inactiva en la provincia de Huesca son: jubilados/as, personas que se dedican a las labores del hogar y estudiantes.

Población activa

La población económicamente activa la forman el conjunto de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado (la semana anterior a la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos, o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción.

La población activa se subdivide en:

- Fuerzas Armadas.
- Población activa civil, constituida por el resto de la fuerza de trabajo.

La distribución porcentual media anual en Aragón en el año 2004 situaba a la población activa en un 53,32%.

Durante el II trimestre de 2004, la población activa en Aragón ascendía a 526.200 personas, siendo la gran mayoría de ellas ocupadas (498.900) y el resto población parada (27.400). En la provincia de Huesca en el mismo período de referencia, el personal ocupado era de 84.600, mientras que el segundo era de 4.400. Si repasamos el IV trimestre podemos observar que las cifras no experimentan importantes cambios. Así, en Aragón, había 501.400 ocupados/as y 27.900 parados/as, mientras que en Huesca la cifras eran de 83.500 ocupados/as y 4.700 parados/as.

Según la distribución por sexo, podemos apreciar que hay un mayor número de hombres que pertenecen a este grupo que de mujeres, tanto en Aragón como en la provincia de Huesca. Durante el segundo trimestre, en Aragón había 315.100 hombres y 211.200 mujeres. En Huesca se contabilizaron 53.400 hombres y 35.600 mujeres. En el último trimestre las cifras son similares, en Aragón 316.100 hombres y 213.300 mujeres y en Huesca 51.500 hombres y 36.700 mujeres.

Con respecto al grupo de edad, lógicamente la población activa se concentra de manera más llamativa en la franja de 25 a 54 años. Así pues, en la provincia de Huesca, durante el II trimestre de 2004, del total de 89.000 personas en esta situación, 71.800 se situaban en el período de edad mencionado. La cifra más baja la componen las personas activas de 16 a 19 años (1.900), 5.300 fueron las personas contabilizadas de 20 a 24 años y finalmente 10.800 presentaban 55 o más años. En el IV trimestre las cifras no presentan muchas diferencias. El total se sitúa en 88.200 personas de las que 70.200 tienen de 25 a 54 años, 1.100 tienen entre 16 y 19 años , de 20 a 24 años hay 5.600 y por último, 11.200 tienen 55 años o más.

Otra distribución interesante de la población activa es el sector de actividad en el que desarrollan su trabajo. De esta manera el sector servicios destaca notablemente del resto. Le siguen el sector de industria, ligeramente por delante del sector de la construcción. La agricultura ocupa el último lugar, aunque experimenta un cierto empuje durante el último trimestre, situándose entre el sector de la industria y el de la construcción.

Revisando los datos, durante el II trimestre de 2004, del total de población activa de la provincia de Huesca (88.900), 53.200 se centran en sector servicios, 14.900 en industria, 10.400 en la construcción y 9.200 en la agricultura. 1.200 personas se hayan en el apartado "no clasificables".

En el último trimestre, 88.300 eran las personas activas. 48.200 se centran en el sector servicios y 14.500 en la industria. El sector agrícola experimenta un ascenso en este período con un total de 14.200 personas. En la construcción son 1.900 y en actividades no clasificables tan sólo 500.

La distribución porcentual media anual de 2004 de la población activa según el sector de actividad en la provincia de Huesca nos muestra los siguientes datos. Tal y como se ha señalado anteriormente el sector servicios ocupa más de la mitad de la población, 58,4%, le sigue la industria con un 17%. El sector de la construcción supone un 11,4% y el de la agricultura un 12,1%. Las actividades no clasificables son un 1,1%.

Población Ocupada

La población ocupada a la que hacemos referencia en este punto es la formada por todas aquellas personas de 16 años en adelante que están trabajando tanto por cuenta ajena (sector público y privado) como por cuenta propia (autónomos/as, empleadores/as, etc.).

La población ocupada en Huesca según datos de la EPA del año 2004 fue de 50.000 los hombres y de cerca de 40.000 las mujeres. Esto se sitúa dentro de Aragón donde existen 300.000 hombres y aproximadamente 210.000 mujeres.

Según el grupo de edad, en Aragón la franja de edad más alta en cuanto a ocupación es la de 25 a 45 años, con casi 400.000 personas. Este dato verifica la realidad ya que es la franja de edad donde la gente necesita trabajar debido a varios motivos como gastos de hipotecas, hijos/as, etc. Va seguido de las personas de 55 años en adelante con una cifra de aproximadamente 80.000, después le sigue con 25.000 personas los de 20 a 24 años debido este descenso a que muchos de ellos aún están estudiando, y por último, la franja de edad de 16 a 19 años con una pequeña cantidad de personas ocupadas, ya que en esta edad lo más común es que los jóvenes estén aún estudiando.

La población ocupada según el sector de actividad económica en Huesca durante el II trimestre se sitúa en primer lugar el sector servicios, en segundo lugar la industria, tercero construcción y cuarto agricultura. Hay una diferencia respecto al IV trimestre en el que ocupa el primer lugar el sector servicios, el segundo lugar la industria, en tercer lugar la agricultura (sube un lugar) y por último y en cuarto lugar la

construcción. Este aumento de personas ocupadas en la agricultura puede deberse a la campaña agrícola, una temporada donde los niveles de ocupación se elevan.

El sector servicios que se sitúa en primer lugar tanto en el II trimestre como en el IV, cuenta con 51.100 personas en el II trimestre lo que significa el 60% del total. Esta situación, sucede igualmente en el IV trimestre donde en servicios hay trabajando 45.800 personas.

En Aragón, los sectores de actividad siguen un orden similar al de Huesca. El sector servicios es el que más afiliados/as a la Seguridad Social tiene con 309.100 afiliados/as en el II trimestre y 295.800 en el IV trimestre seguido de industria con 114.500 personas en el II trimestre y 122.300 afiliados/as en el IV, construcción donde en el II trimestre había 45.200 y en el IV trimestre 46.200 personas y por último agricultura con 30.100 personas trabajando en II trimestre y 37.100 en el IV.

Según la media anual realizada en el año 2004 los sectores de actividad en Huesca son 59% sector servicios, 17,3% industria, 12,1% agricultura y 11,5% construcción. En Aragón la media del año 2004 es 60,9% servicios, 23,4% industria, 9,2% construcción y 6,5% agricultura. Zaragoza es la ciudad donde se concentra la mayor población de Aragón, y es por ello se concentran los servicios y la industria. En las comarcas zaragozanas y provincia de Huesca y Teruel predomina la agricultura.

Población Ocupada: Afiliados a la Seguridad Social por comarcas

La Comarca de la **Jacetania** cuenta con 5.303 personas ocupadas de alta en la Seguridad Social según datos del Instituto Aragonés de Estadística de Junio del 2005. De esas 5.303 personas si las desgregamos por sexo, 3.154 son hombres y 2.149 son mujeres.

Si lo desglosamos por regímenes de cotización en el Régimen General están afiliadas 3.441 personas; 1.913 hombres y 1.528 mujeres, al Régimen de Empleados/as de Hogar pertenecen 76 personas de las cuales 72 son mujeres y 4 hombres; en el Régimen de Autónomos hay afiliadas 1.622 personas donde 1.092 son hombres y 530 mujeres; en el Régimen Agrario por cuenta ajena hay afiliadas 40 personas, 38 hombres y 2 mujeres y, por último, el Régimen especial Agrario por cuenta propia cuenta con 124 afiliados, 107 hombres y 17 mujeres.

Relativo al sector de actividad vemos que un 67% están afiliados al sector servicios, el 19% a la construcción, el 8% a la agricultura y el 6% a la industria.

Observamos diferencias de género en agricultura donde aparecen 404 personas afiliadas de los cuales 360 son hombres y 44 mujeres, al igual que sucede en construcción con 981 personas afiliadas 904 hombres y 77 mujeres y en industria hay 326 personas de las cuales 253 son hombres y 73 mujeres. Trabajando en el sector servicios hay 1.955 mujeres frente a 1.636 hombres. En los demás sectores se ve una desigual proporción entre sexos siendo trabajos que mayoritariamente están ocupados por hombres, caso contrario al de servicios donde son las mujeres las que más se ocupan en este sector.

Analizando el Régimen General (más numeroso en cuanto a afiliados/as) vemos que los tipos de contratos que predominan son los indefinidos con 1.874 contratos y

con 1.327 los contratos temporales. Lo que analizado en porcentajes resultaría 54% indefinido, 39% temporal y 7% no consta. Dentro del Régimen General las actividades económicas que predominan son servicios con 2.489 personas afiliadas, construcción con 689, industria con 222 y agricultura con 41 afiliados/as. En sector servicios hay más mujeres afiliadas que hombres, caso contrario al de los demás sectores donde hay una minoría de mujeres.

Los sectores a los que los/as habitantes de la Jacetania están afiliados/as dentro del Régimen de Autónomos se desglosan de la siguiente manera: el 64% afiliados/as a este régimen corresponden al sector servicios, el 18% a construcción, el 12% a agricultura y el 6% a industria.

La Comarca del **Alto Gállego** cuenta con 5.121 personas ocupadas de alta en la Seguridad Social que divididas por sexo resultan 3.324 hombres y 1.797 mujeres.

Analizando los regímenes de cotización, observamos que en el Régimen General están afiliadas 4.032 personas, 2.605 hombres y 1.427 mujeres; al Régimen de Empleados/as de Hogar pertenecen 34 personas de las cuales 32 son mujeres y 2 hombres; en Autónomos hay afiliadas 986 personas donde 663 son hombres y 323 mujeres; en el Régimen Agrario por cuenta ajena hay afiliadas 24 personas, 23 hombres y 1 mujer, y por último, el Régimen especial Agrario por cuenta propia cuenta con 45 afiliados/as, 31 hombres y 14 mujeres.

Por el sector de actividad económica vemos que un 54% están afiliados/as al sector servicios, el 25% a industria, el 18% a la construcción y el 3% a la agricultura.

En cuanto a la distribución por sexo cabe destacar un mayor número de mujeres en el sector servicios y unas cifras relativamente altas de hombres en sectores como agricultura y construcción.

El Régimen General de la Seguridad Social acoge a 4.032 personas. Servicios, industria, construcción y agricultura son los sectores económicos con más afiliación a la Seguridad Social. De esas 4.032 personas, el 64% tienen un contrato indefinido frente a un 34% temporal, y sólo un 2% de los/as afiliados/as no consta el tipo de contrato que poseen.

Los habitantes del Alto Gallego ocupados como autónomos son 986. Distribuidos por sectores corresponden 66% en el sector servicios, 21% en construcción, 8% en agricultura y 5% en industria.

2.200 personas están ocupados/as y de alta en la Seguridad Social en la Comarca de **Sobrarbe**; de éstas, 1.299 son de sexo masculino y 901 de sexo femenino.

Los regímenes de actividad que más afiliados/as a la Seguridad Social recogen son el General con 1.286 personas afiliadas habiendo escasa diferencia entre sexos, el de Autónomos con una cifra de 786 personas, de las cuales 548 son hombres y 238 son mujeres; le sigue el Régimen especial Agrario por cuenta propia alcanzando una cifra de 94 afiliados/as; el Régimen de Empleados/as de Hogar hay 22 afiliados, siendo

la totalidad mujeres menos 1 hombre, y por último, Régimen especial Agrario con 12 personas todas hombres y ninguna mujer.

La Comarca de Sobrarbe se caracteriza por ser una comarca cuya actividad económica principal es servicios (58%) seguida de construcción (22%), agricultura (14%) e industria (6%). Es interesante destacar un porcentaje mínimo de mujeres en los sectores de agricultura, construcción e industria y un elevado número, superando a los hombres, en el sector servicios.

La temporalidad de los contratos de trabajo es algo que afecta a la población en general. Si analizamos esta comarca comprobamos que hay 1.286 personas con trabajando, el 58% tiene contratos temporales, el 41% indefinidos y no consta el tipo de contrato que tienen 13 personas.

Los sectores de actividad a los que pertenecen las personas que están afiliadas en el Régimen General en esta comarca son servicios, construcción, industria y agricultura.

El Régimen de Autónomos es otro régimen importante en la comarca y los afiliados a este régimen pertenecen a los siguientes sectores de actividad económica: servicios (52%), agricultura (24%), construcción (20%) e industria (4%).

Si analizamos la comarca de **La Ribagorza** nos encontramos con 4.088 personas ocupadas, 1.562 son mujeres y 2.526 son hombres.

Los regímenes principales a los que están afiliados/as los/as habitantes de la Ribagorza son el General, el de Autónomos y el Agrario por cuenta propia; el Régimen especial de Empleados/as de Hogar es el que menos afiliados/as tiene siendo la mayoría mujeres.

Los servicios con un 54%, construcción con el 19%, agricultura con 18% e industria con 9% son las actividades económicas más relevantes de la comarca. El sector servicios aglutina más de la mitad de la población ocupada de la comarca y la industria el que menos ya que en la zona no existen apenas fábricas. Destacar que en servicios trabajan muchas más mujeres que hombres. Afiliados al Régimen General según datos del Instituto Aragonés de Estadística en el año 2004 había registrados 2.440 personas cuyos contratos eran el 56% temporales y el 43% indefinidos, habiendo un 1% que no consta el tipo de contrato. Servicios y construcción son los sectores más importantes dentro de este régimen.

1.347 personas son los afiliados al régimen de autónomos en los sectores servicios (43%), agricultura (31%), construcción (20%) y por último industria (6%).

La comarca de **La Hoya de Huesca** es la comarca con más población de toda la provincia ya que en su capital, Huesca, es donde se concentra el mayor número de población.

Tiene 27.564 afiliados/as a la Seguridad Social de los/as cuales 16.198 son hombres y 11.366 son mujeres. El Régimen General tiene 22.205 afiliados (12.459 hombres y 9.746 mujeres), el de Autónomos tiene 4.828 personas dadas del alta

(3.450 hombres y 1.378 mujeres), le sigue el de Empleados/as de Hogar con 207 afiliados/as (204 mujeres y 3 hombres) y por último el Régimen Agrario por cuenta ajena y cuenta propia. En esta comarca el servicio doméstico toma más relevancia en comparación de cómo se sitúa en otras comarcas.

Servicios (70%), construcción e industria (12%) y agricultura (6%) son los sectores económicos que imperan en la comarca de La Hoya, habiendo en servicios 19.467 afiliados/as donde 10.150 son mujeres y 9.317 hombres, en construcción 3.316 personas donde 3.052 son hombres y 264 son mujeres, en industria 3.257 afiliados/as donde 2.495 son hombres y 762 son mujeres y en agricultura 1.520 personas afiliadas con 1.330 hombres y 190 mujeres.

La población ocupada que trabaja por cuenta ajena se caracteriza por tener un 52% contratos de trabajo indefinidos frente a un 32% que lo tiene temporal, el 16% no consta el tipo de contrato realizado.

De las 22.205 personas afiliadas al Régimen General 16.449 lo hacen en el sector servicios; 2.896 en industria; 2.535 en construcción y 325 en agricultura. Siendo un número menor el de mujeres en el sector servicios.

Los Trabajadores por Cuenta Propia o autónomos lo hacen 2.811 en servicios, lo que se cifra en un 59%; 871 en agricultura lo que hace un 18%; 781 en construcción con el 16% y 361 personas en industria con un 7% del total que son 4.828 personas afiliadas a este régimen.

La población ocupada en la Comarca del **Somontano** es de 8.486 personas. Cifra muy elevada respecto con otras comarcas aunque también influye la población que compone la comarca, que en este caso es muy extensa. Siendo 5.324 personas hombres y 3.162 mujeres.

Los regímenes económicos más importantes de esta comarca son como en la mayoría de los casos el General y el de Autónomos seguido de un importante número de afiliados/as al Régimen Agrario por cuenta ajena (308 personas) debido a que la comarca se caracteriza por sus bodegas lo que conlleva numerosos contratos en este régimen.

Los sectores de actividad donde más trabajan los/as habitantes del Somontano quedan reflejados en servicios con un 53% del total, industria un 21% y agricultura y construcción ambos con un 13%. Trabajando en el sector servicios hay más mujeres que hombres, al contrario que en los demás sectores donde el número de mujeres está muy por debajo al de los hombres.

En el Régimen General de la Seguridad Social predominan los sectores servicios (3.485 personas), industria (1.579 personas), construcción (781 personas) y agricultura (94 personas). Cabe destacar un notable ascenso del sexo femenino en servicios siendo 2.051 mujeres y 1.434 hombres.

El Régimen de Autónomos se divide en un 49% servicios donde predominan los hombres pero casi igualados con las mujeres, 25% agricultura, 16% construcción y 10% industria.

La Comarca del **Cinca Medio** cuenta con 8.440 personas ocupadas de alta en la Seguridad Social. Si lo desglosamos por sexo resulta que de esas 8.440 personas, 5.710 son hombres y 2.730 son mujeres.

Por regímenes de cotización, en el Régimen General están afiliadas 5.839 personas, 3.949 hombres y 1.890 mujeres, al Régimen de Empleados/as de Hogar pertenecen 41 personas, de las cuales 38 son mujeres y 3 hombres; en Autónomos hay afiliadas 2.157 personas, donde 1.431 son hombres y 726 mujeres; en el Régimen Agrario por cuenta ajena hay afiliadas 310 personas, 260 hombres y 50 mujeres, y por último, el Régimen especial Agrario por cuenta propia cuenta con 93 afiliados/as, 67 hombres y 26 mujeres.

En cuanto al sector de actividad, vemos que un 42% están afiliados al sector servicios, el 29% a industria, el 16% a construcción y el 13% a agricultura. La comarca se caracteriza por tener mucha industria, concentrada en Monzón capital de la comarca, frente a otras comarcas de la provincia de Huesca.

Analizando el Régimen General (más numeroso en cuanto a afiliados/as) vemos que los tipos de contratos que predominan son los indefinidos (3.541 lo que supone el 61%), y temporales (2.228 contratos que son el 38% del total).

Dentro del Régimen General las actividades económicas que predominan son servicios con 2.505 personas afiliadas, industria 2.176, construcción con 1.070 y agricultura con 88 afiliados/as. En sector servicios hay más mujeres afiliadas que hombres caso contrario al de los demás sectores donde hay una minoría de mujeres.

En el Régimen de Autónomos un 44% de los/as afiliados/as corresponden al sector servicios, el 30% a agricultura y construcción e industria con un 13%.

En la comarca de **La Litera** nos encontramos con 6.905 personas ocupadas, 2.154 son mujeres y 2.899 son hombres. Los regímenes principales a los que están afiliadas estas personas son el general, el de autónomos y el agrario por cuenta ajena. El Régimen especial de Empleados/as de hogar es el que menos afiliados/as tiene, siendo la mayoría mujeres y sólo dos hombres.

El 40% en servicios, el 24% en industria, el 21% en agricultura y el 15% en construcción son las actividades económicas más relevantes de la comarca. Podemos observar un reparto equilibrado entre los sectores siempre predominando el sector servicios. Vemos también que hay un alto porcentaje en agricultura debido a que hay una parte de la comarca dedicada a los cultivos frutícolas.

Afiliados al Régimen General, según datos del Instituto Aragonés de Estadística en el año 2004, había registrados 4.314 personas cuyos contratos eran el 37% temporales y el 61% indefinidos, habiendo un 2% que no consta el tipo de contrato. Servicios, industria y construcción son los sectores más importantes dentro de este régimen.

2.174 personas son autónomas en la comarca, en los sectores servicios (39%), agricultura (38%), construcción (14%) y por último industria (9%).

La comarca de **los Monegros** tiene 5.659 personas afiliadas a la Seguridad Social y por tanto ocupadas. Cuenta con un mayor número de hombres afiliados que el de mujeres, 4.184 son hombres y 1.475 mujeres. Podemos observar que el 74% son hombres y sólo el 26% son mujeres, una cifra relativamente baja si lo comparamos con otras comarcas. Todas estas personas pertenecen a regímenes distintos siendo los principales con 2.667 personas el general, el autónomo con 2.430 y el agrario por cuenta propia con 296 afiliados. Destacamos el de Empleados de Hogar con 39 personas todo mujeres y ningún hombre.

Los sectores económicos predominantes en esta comarca son la agricultura con 2.105 personas afiliadas, lo que supone un 37% del total; servicios con 1.760 afiliados/as, lo que supone el 31%; construcción con 1.184 personas, lo que hace el 21%, y por último la industria con 609 afiliados/as y el 11% del total. Con estos datos apreciamos que Los Monegros es una comarca donde la mano de obra predominante es la agricultura tanto por cuenta propia como por cuenta ajena. El sector donde menos se ocupan la población monegrina es en la industria ya que es una zona donde escasean las fábricas.

De los/as 2.667 afiliados/as al Régimen General, 1.310 tienen un contrato de trabajo indefinido lo que supone un 49% del total y 1.306 personas son temporales lo que también supone el 49% de los contratados, sólo un 2% se desconoce el tipo de contrato.

Las personas que trabajan por cuenta ajena la mayoría lo hacen en sector servicios, seguidos de construcción, industria y agricultura. La diferencia en cuanto a sexos es notable trabajando muy pocas mujeres en comparación de hombres, sin embargo en el sector servicios las mujeres superan a los hombres.

Por último la Comarca del **Bajo Cinca** nos muestra que entre su población 9.627 personas están trabajando dadas de alta en la Seguridad Social repartidos/as en 6.179 hombres y 3.448 mujeres, casi el doble de hombres que de mujeres. Además del Régimen General y del de Autónomos, tiene una gran importancia el Régimen Agrario por cuenta ajena con 960 afiliados/as y el de cuenta propia con 310 afiliados/as. Hay 56 personas, 54 hombres y 2 mujeres afiliadas en el régimen de Minería del Carbón, régimen no muy usual en las demás comarcas de la provincia de Huesca. También destacar el Régimen de Empleados/as de hogar con 24 afiliadas de las cuales todas son mujeres.

Los sectores de actividad predominantes en esta comarca son el sector servicios (4.019 afiliados/as de los/as cuales 2.184 son mujeres y 1.835 son hombres), agricultura (2.557 afiliados/as de los cuales 2.109 son hombres y 448 mujeres), industria (2.047 afiliados/as de los/as cuales 1.316 son hombres y 731 mujeres) y construcción (1.004 afiliados/as de los/as cuales 919 son hombres y 85 mujeres). Esto conforme al total de personas dadas de alta en la Seguridad Social 9.627 corresponden los siguientes porcentajes: servicios 42%, agricultura 27%, industria 21% y construcción 10%.

La economía del Bajo Cinca se basa en el sector servicios, donde se concentran casi todos en la capital de la comarca, que es Fraga. Un sector muy importante y emblemático de la comarca es la agricultura, existen numerosas explotaciones frutícolas y empresas dedicadas al tema de la fruta donde la mayor parte de la gente

trabaja en los almacenes. Esto también supone que este trabajo sea temporal, lo que dura la campaña agrícola, que depende casi siempre de la climatología que ha hecho en el año. Sin embargo los contratos de trabajo del Régimen General el 57% son indefinidos y el 42% temporales.

Dentro del Régimen General las actividades que más contratos realizan son el sector servicios con 3.004 personas contratadas a junio de 2005, 1.868 en industria, 682 en construcción y 227 en agricultura.

Otro régimen importante es el de Autónomos donde el 42% están dados de alta en agricultura, el 39% en servicios, el 12% en construcción y el 7% en industria.

Población parada o desempleada.

Se considera parada a toda persona de 16 y más años que reúna simultáneamente las siguientes condiciones: estar sin trabajo, estar buscando activamente trabajo y estar disponible para trabajar; las/os paradas/os se subdividen en los que buscan primer empleo y aquellos otros que ya han trabajado anteriormente.

A partir del I trimestre del año 2002, se aplica la nueva definición de parado/a que considera como métodos activos de búsqueda, en las cuatro semanas anteriores a la entrevista, los siguientes:

- Estar en contacto con una oficina pública de empleo con el fin de encontrar trabajo, cualquiera que sea la parte que haya tomado la iniciativa (la renovación de la inscripción por razones puramente administrativas no constituye un planteamiento activo).
- Estar en contacto con una oficina privada (oficina de empleo temporal, empresa especializada en la contratación, etc.) con el fin de encontrar trabajo.
- Enviar una candidatura directamente a los/as empleadores/as.
- Indagar a través de relaciones personales, por mediación de sindicatos, etc.
- Anunciarse o responder a anuncios de periódicos.
- Estudiar las ofertas de empleo.
- Participar en una prueba, concurso o entrevista, en el marco de un procedimiento de contratación.
- Buscar terrenos, locales o material.
- Realizar gestiones para obtener permisos, licencias o recursos financieros.

En el año 2004 en Aragón, la media anual de parados/as fue del 5,4%, mientras que los/as ocupados/as se situaron en el 94,6%.

En el II trimestre, en la provincia de Huesca había 4.400 parados/as, de los que 1.000 estaban en búsqueda de su primer trabajo. En el IV trimestre fueron 4.700 las/os paradas/os, siendo 200 las/os que buscaban su primer trabajo.

Con las cifras que nos presenta la Encuesta de Población Activa se constata una vez más que la situación de paro afecta con mayor intensidad al género femenino. Durante el II trimestre, en Huesca, había 1.600 hombres frente a 2.800 mujeres. En el último cuatrimestre la diferencia se hizo mayor, siendo 1.500 hombres los parados y 3.100 mujeres.

Según el grupo de edad, la población parada en Aragón se concentra de manera significativa en la franja de los 25 a los 54 años. A modo de ejemplo, durante el último trimestre de 2004, de los 27.900 parados/as, 20.400 pertenecían a la franja de edad mencionada. Entre 20 y 24 años había 4.500 personas, entre 16 a 19 años se contabilizaban 2.200 y de 55 años en adelante, nos encontramos con más de 800.

En cuanto a la población parada por sector de actividad, según los datos que señalamos a continuación podemos observar que el sector servicios es el que más población parada registra. En el II trimestre de 2004, de las 4.300 personas paradas en la provincia de Huesca, 2.100 pertenecían al sector servicios, 600 a la agricultura, 200 a la industria y construcción respectivamente y 1.200 en actividades no clasificables. En el IV trimestre, hay un aumento de la población parada en todos los sectores. En servicios son 2.400 los/as parados/as, en agricultura 1.000 parados/as y en industria y construcción 400 parados/as en cada sector. Finalmente, 500 es el número de personas paradas en actividades no clasificables.

Otra distinción interesante que nos muestra la Encuesta de Población Activa se refiere a la población parada según hayan o no trabajado con anterioridad y por sexo. Así, en el II trimestre del año 2004 en Huesca, de las 1.000 personas que buscaban su primer empleo, 800 eran mujeres. Y de las personas que habían trabajado con anterioridad, 2.000 eran mujeres frente a 1.400 hombres. Estos datos sufren alguna oscilación si los analizamos en el último cuatrimestre. En este período el total de parados/as que buscan primer empleo desciende a 200 personas, siendo todas ellas mujeres. 4.500 personas habían trabajado con anterioridad, repartidas entre 1.500 hombres y 2.900 mujeres.

Si tenemos en cuenta la distribución porcentual según la media anual de Aragón, señalamos los siguientes porcentajes. En cuanto a personas que han trabajado anteriormente suponen un 80,3 %, siendo 62,6% mujeres y 37,4 hombres. 19,7% constituyen el porcentaje de las personas que buscan primer empleo, de los que las mujeres ocupan el 64,2% y los hombres el 35,8%. Como se puede observar los porcentajes son similares en ambos apartados.

PARO REGISTRADO EN ARAGÓN.

Según el Instituto Aragonés de Estadística, en septiembre de 2005 el número de parados/as en Aragón era de 38.969, siendo 23.663 mujeres y 15.306 hombres. Las tres ocupaciones más solicitadas por los/as demandantes parados/as fueron:

- Peón de la industria manufacturera (3.860 hombres y 4.901 mujeres).
- Dependiente/a de comercio (461 hombres y 6.168 mujeres).
- Empleado/a administrativo/a (956 hombres y 5.418 mujeres).

Por grupo de edad y sexo la distribución de la población parada en septiembre de 2005 en Aragón es la siguiente: Menores de 20 años había 829 hombres y 724 mujeres. De 20 a 44 años hay un claro predominio femenino con una cifra de 15.585 frente a 9.235 hombres. De 45 a más de 59 años había 7.354 mujeres y 5.242 hombres.

Por sector de actividad económica y sexo, el sector servicios es el que concentra mayor número de parados/as en Aragón durante el 2004: 23.736, de los

que 16.625 son mujeres y 7.111 hombres. Le sigue en importancia numérica el sector de la industria, que cuenta con 4.024 mujeres y 3.295 hombres. En la construcción hay un claro predominio del género masculino, con un total de 3.292 hombres, mientras que 520 son mujeres. El sector con menor número de parados/as es la agricultura en el que hay 681 hombres y 338 mujeres.

En cuanto a la sección de actividad económica y sexo, hay tres secciones que predominan frente al resto. La primera la constituyen las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales con un total de 7.442 personas (2.776 hombres y 4.666 mujeres). Le sigue en número la industria manufacturera con un total de 6.921 personas (2.945 hombres y 3.976 mujeres). La tercera de las secciones más numerosa es la compuesta por comercio; reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos con 5.344 personas (1.404 hombres y 3.940 mujeres). Cabe señalar que en las tres secciones de actividad existe una mayor presencia femenina, tomando un relieve mayor en el sector del comercio.

Otro dato que se desprende del Instituto Aragonés de Estadística es que más de la mitad de parados/as tiene concluida la primera etapa de educación secundaria, esto es, de 38.969 parados/as, 22.160 tienen esta formación (9.253 hombres y 12.907 mujeres).

PARO REGISTRADO EN LA PROVINCIA DE HUESCA.

El número de personas paradas en el mes de Septiembre de 2005 en la provincia de Huesca ascendía a 5.812 (2.325 hombres y 3.487 mujeres). Comparando esta cifra con Diciembre de 2004, podemos ver que ha habido un aumento de población parada, ya que en dicho mes se registraron 4.313 personas (2.566 mujeres y 1.747 hombres).

Según el tramo de edad, la gran mayoría se sitúan entre los 20 y 44 años (3.885) de los que 1.477 son hombres y 2.408 mujeres. Mayores de 45 años son un total de 1.704 (726 hombres y 978 mujeres). Menores de 20 años había 122 hombres y 101 mujeres.

Al igual que en el caso de Aragón, por sector de actividad económica y sexo, observamos que el sector servicios es el más numeroso contando con 3.440 personas paradas, de las que la mayoría (2.498) son mujeres. A este sector le sigue numéricamente la industria (873) en la que el número de parados/as por sexo es similar (383 hombres y 491 mujeres). El sector de la construcción cuenta con 739 personas paradas de las que la gran mayoría son hombres (637). El género masculino tiene mayor presencia también en la agricultura (240 hombres frente a 95 mujeres). Por último, en el mes de septiembre se contabilizaron 425 personas, no pertenecientes a ninguno de los sectores mencionados, y que forman parte del grupo "sin empleo anterior". La gran mayoría (301) son mujeres.

Por sección de actividad económica y sexo, repetimos los datos que aparecían a nivel de Aragón. Así, la industria manufacturera es la que cuenta con un mayor número de personas, 850 (363 hombres y 487 mujeres). En segundo lugar, con 839 personas, se encuentran las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales, en los que se aprecia una notable presencia femenina (543 mujeres,

296 hombres). El comercio; reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos cuenta del mismo modo con una gran mayoría de mujeres, son 605 mujeres frente a 195 hombres.

Por nivel de formación y sexo, observamos que más de la mitad de parados/as tiene concluida la primera etapa de educación secundaria (1.803 mujeres y 1.354 hombres). Las personas que tienen otro tipo de estudios superiores son 2.026 (1.455 mujeres y 571 hombres). En ambos casos podemos ver que el número de mujeres es mayor. En cambio, en el apartado de personas sin estudios o Estudios Primarios, el número de hombres casi dobla al de mujeres (396 hombres y 224 mujeres).

De los/as 5.812 parados/as, más de la mitad (3.217) no están percibiendo ningún tipo de prestación económica. Son 2.066 (1.005 hombres y 1.061 mujeres) los/as que reciben una prestación contributiva. Otro tipo de subsidios o rentas los están percibiendo 539 personas, la mayoría mujeres (369).

Más de la mitad de las personas paradas en septiembre, llevan inscritas en el paro tres meses o menos (1.374 hombres y 1.647 mujeres).

En el ranking de las ocupaciones más solicitadas por los/as demandantes de empleo parados/as observamos que el primer lugar lo ocupa dependiente de comercio (1.161), con casi la totalidad de mujeres (1.091). Le sigue peón de la industria manufacturera con 1.097, con una ligera mayor presencia masculina (610 hombres y 487 mujeres). Son un total de 933 las personas que demandan la ocupación de personal de limpieza o limpiador en general. Como ocurre en el primer caso, la gran mayoría son mujeres (862 mujeres y 71 hombres).

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DE LA JACETANÍA.

En la Comarca de la Jacetania, en Septiembre de 2005, había un total de 444 personas paradas, de las que 293 eran mujeres y 151 hombres. Con respecto a Diciembre de 2004 hay un claro aumento del paro, ya que en dicho mes se registraron 282 parados/as (158 mujeres y 124 hombres).

Por franja de edad, menores de 20 años había 22 personas (10 mujeres y 12 hombres), entre 20 y 44 años se concentra el mayor número de personas (326; 221 mujeres y 105 hombres). De 45 y más años había 96 (62 mujeres y 34 hombres).

El sector servicios presenta 297 parados/as (219 mujeres y 78 hombres). Con un número menor le sigue la construcción, en la que había 56 personas (14 mujeres y 42 hombres). En la industria había 29 personas (19 mujeres y 10 hombres). La agricultura apenas tiene importancia en cuanto al número de personas paradas, presentando un total de 7 (1 mujer y 6 hombres). Destacamos la cifra de 55 personas en el apartado de sin empleo anterior, siendo 40 mujeres y 15 hombres.

La hostelería ocupa el primer puesto en cuanto a la distribución de la población parada por sección de actividad económica, con 75 personas (57 mujeres y 18 hombres). La construcción tenía 56 personas (14 mujeres y 42 hombres), seguida de actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales, que cuenta con 54 (39 mujeres y 15 hombres).

En cuanto al nivel formativo de este grupo de personas, casi la mitad 207 (129 mujeres y 78 hombres) tienen la primera etapa de educación secundaria. Y 194 personas (143 mujeres y 51 hombres) poseen la segunda etapa de educación secundaria u otros estudios superiores. 21 mujeres y 22 hombres son los que se señalan como sin estudios o Estudios Primarios.

En esta comarca, casi la mitad de los/as parados/as (292; 200 mujeres y 92 hombres) no reciben ninguna prestación. Un total de 152 (93 mujeres y 59 hombres) percibían algún tipo de prestación o subsidio.

Igual que ocurre con otras comarcas, la mayoría de los/as demandantes de empleo (289; 181 mujeres y 108 hombres) llevaban relativamente poco tiempo inscritos en las Oficinas, como máximo tres meses.

Repetiendo el esquema de otras comarcas, observamos que en la Comarca de la Jacetania, en las ocupaciones más demandadas hay una clara presencia femenina. De 122 personas que demandan la profesión de dependiente de comercio, 106 son mujeres. Lo mismo ocurre con personal de limpieza, en al que hay 81 mujeres y 6 hombres. Empleado administrativo fue demandada por 77 mujeres y 5 hombres.

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DEL ALTO GALLEGO.

La Comarca del Alto Gállego presentó en el mes de Septiembre de 2005 un total de 324 parados/as, 220 mujeres y 104 hombres. Comparando con datos de Diciembre de 2004 se ha producido un aumento en la población parada, ya que en el mencionado mes había 223 parados/as (122 mujeres y 101 hombres).

La mayoría tenían entre 20 y 44 años (234; 162 mujeres y 72 hombres). De 45 o más años hay un total de 81 (51 mujeres 30 hombres). Y tan sólo 9 contaban con menos de 20 años (7 mujeres y 2 hombres).

Por sector de actividad económica y sexo, el sector servicios es claramente el que cuenta con mayor número de personas, con un total de 206 (161 mujeres y 45 hombres). Con un número mucho menor, está la industria con 52 personas (31 mujeres y 21 hombres) y la construcción con un total de 34 personas (27 hombres y 7 mujeres). En la agricultura hay 5 hombres y 1 mujer, y sin empleo anterior se contabilizaron a 20 mujeres y 6 hombres.

A diferencia de otras zonas, la hostelería es la sección de actividad económica más numerosa, contando con 59 personas (46 mujeres y 13 hombres). Le sigue la industria manufacturera con 49 (30 mujeres y 19 hombres) y el comercio con 40 (33 mujeres y 7 hombres).

En cuanto al nivel de formación, 24 personas están dentro del apartado de Sin estudios o Estudios primarios (14 hombres y 10 mujeres). La primera etapa de educación secundaria la tienen 156 personas (99 mujeres y 57 hombres). 144 personas (111 mujeres y 33 hombres) han cursado otros estudios como son la segunda etapa de educación secundaria u otros estudios superiores

Del total de parados/as, la mayoría (193; 134 mujeres y 59 hombres), no perciben ningún tipo de prestación económica. El resto (131; 86 mujeres y 45 hombres), están percibiendo principalmente prestaciones contributivas u otro tipo de

subsidios. 194 personas (112 mujeres y 82 hombres) llevan inscritas en situación de paro tres meses o un tiempo menor.

En el ranking de ocupaciones más solicitadas por los/as demandantes de empleo parados/as, existe una abrumadora presencia femenina en todas ellas. De este modo, la ocupación de dependiente de comercio fue solicitada por 72 personas, de las que 69 eran mujeres. Empleado administrativo fue solicitado por 47 mujeres y 1 hombre. La ocupación de camarera de pisos (hostelería) fue solicitada por 38 mujeres y ningún hombre.

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DEL SOBRARBE.

En el mes de Septiembre de 2005 se contabilizaron un total de 131 personas paradas (82 mujeres y 49 hombres) en la Comarca del Sobrarbe. En este caso, comparando con los datos de Diciembre de 2004, se ha producido un leve descenso de la población parada, que antes era de 183 personas (107 mujeres y 76 hombres).

Con respecto al grupo de edad, la gran mayoría (103; 68 mujeres y 35 hombres) pertenecen a la franja de 20 a 44 años. 26 personas tienen 45 años o más, repartidos igualmente entre hombres y mujeres. Y dos personas son menores de 20 años (1 hombre y 1 mujer).

El sector servicios es el que contaba con mayor número de parados/as (85; 63 mujeres y 22 hombres). En la construcción había 34 personas (12 mujeres y 22 hombres). Y con menor importancia, en la industria había 6 personas (3 mujeres y 3 hombres) y en la agricultura 3 (2 hombres y 1 mujer). Las personas sin empleo anterior fueron 3 mujeres.

A diferencia de otras comarcas, la sección de actividad económica de la construcción es la que mayor número de personas presentaba (34; 12 mujeres y 22 hombres). Le seguía en número la hostelería con 23 personas (20 mujeres y 3 hombres) y las actividades inmobiliarias y de alquiler, servicios empresariales tenían 18 personas (11 mujeres y 7 hombres).

En cuanto al nivel de formación, 74 personas tienen la educación secundaria realizada o tres estudios superiores (52 mujeres y 22 hombres). La primera etapa de educación secundaria la tienen 29 mujeres y 27 hombres y sin estudios o Estudios Primarios hay una mujer.

Del total de parados/as, más de la mitad están percibiendo algún tipo de prestación o subsidio (74; 44 mujeres y 30 hombres). Existen 57 personas que no reciben prestación económica (38 mujeres y 19 hombres).

De igual manera que en otras comarcas, más de la mitad de la población parada (71; 41 mujeres y 30 hombres) está inscrita en las Oficinas de Empleo por un tiempo de tres meses o menos.

Las ocupaciones relacionadas con temas administrativos son las más demandadas por los/as parados/as en esta comarca. Así, la ocupación de empleado administrativo es demandada por 27 mujeres y 1 hombre. Dependiente de comercio ocupa el segundo lugar, con una demanda de 16 mujeres. Y la ocupación de empleado

administrativo de contabilidad es demandada por 13 personas (12 mujeres y 1 hombre).

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DE LA RIBAGORZA.

En la Comarca de la Ribagorza durante el mes de Septiembre de 2005 había 261 parados/as (164 mujeres y 97 hombres). En el mes de Diciembre de 2004, la población parada era ligeramente menor (223; 116 mujeres y 107 hombres), por lo que se ha producido un aumento del paro.

Por tramos de edad, al igual que ocurre a nivel provincial y autonómico, la mayoría de las personas se encuentran entre los 20 y 44 años (186; 121 mujeres y 65 hombres). De más de 45 años son 70 personas (39 mujeres y 31 hombres). Tan sólo 5 personas eran menores de 21 años (4 mujeres y 1 hombre).

Por sector de actividad económica y sexo, una vez más el sector servicios es el que ocupa el primer lugar, con 191 personas, de las que la mayoría son mujeres (130). Menor presencia numérica tienen los otros sectores. En industria hay 32 personas (23 mujeres y 9 hombres) y en la construcción 29 (26 hombres y 3 mujeres). En agricultura, tan sólo un hombre. Y personas sin empleo anterior se contabilizaron 8 (7 mujeres y 1 hombre).

Las personas paradas se hayan repartidas en las diferentes secciones de actividad económica. Señalamos las tres secciones más numerosas: la hostelería es la más numerosa, a diferencia de la provincia de Huesca, y contaba con 45 personas (30 mujeres y 15 hombres). Las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales contaban con 37 personas (23 mujeres y 14 hombres). Y por último, el comercio; reparación de vehículos a motor, motocicletas y ciclomotores y artículos, tenían 34 personas (29 mujeres y 5 hombres). En las tres secciones existe un mayor número de mujeres.

Más de la mitad de los/as parados/as (140; 83 mujeres y 57 hombres) tienen la primera etapa de educación secundaria. Y un número importante : 111 (76 mujeres y 35 hombres) poseen otros estudios superiores. Tan sólo 10 personas se encuentran en el apartado Sin estudios o Estudios Primarios, repartidas de igual manera entre hombres y mujeres.

A diferencia de lo que ocurría en la provincia de Huesca, en la Comarca de la Ribagorza en el mes de septiembre se contabilizaron un mayor número de personas que percibían una prestación contributiva; de los 261 parados/as, 116 (70 mujeres y 46 hombres). Las personas que no recibían prestación fueron 110 (66 mujeres y 44 hombres).

Casi la mitad de los/as parados/as (126; 76 mujeres y 50 hombres), estaban inscritos en las Oficinas de Empleo desde hacía tres meses o durante un tiempo menor.

En cuanto a las ocupaciones más solicitadas por la población parada en esta comarca destacan en primer lugar empleado administrativo con 47 (44 mujeres y 3 hombres). Dependiente de comercio ocupa el segundo lugar con 45 (40 mujeres y 5 hombres). Y por último camarero, con 45 (36 mujeres y 9 hombres). Le siguen en menor número personal de la limpieza o limpiador y peón de la industria manufacturera. En todas las ocupaciones existe claramente una mayoría de mujeres.

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DE LA HOYA DE HUESCA/PLANA DE UESCA.

En la Comarca de la Hoya de Huesca en el mes de Septiembre de 2005, había 1985 parados/as (1.180 mujeres y 805 hombres). Durante el mes de Diciembre de 2004 la población parada era menor (1.417; 837 mujeres y 580 hombres), produciéndose pues un aumento del paro.

Por grupo de edad, 81 (40 mujeres y 41 hombres) eran menores de 20 años. La mayoría de la población parada (1.329; 822 mujeres y 507 hombres) tenían entre 20 y 44 años. El grupo de 45 o más años lo componen 575 personas, de las que 318 son mujeres y 257 hombres.

La población parada se concentra de manera clara en el sector de servicios (1.321; 943 mujeres y 378 hombres). Con menor número de parados/as le siguen el sector de la construcción (233; 25 mujeres y 208 hombres), la industria con 91 mujeres y 127 hombres y con un número mucho menor la agricultura (52; 13 hombres y 39 mujeres).

La sección de actividad que cuenta con más parados/as la componen las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales (356; 243 mujeres y 113 hombres). En segundo lugar está el comercio con 275 personas (189 mujeres y 86 hombres). Y la construcción concentra a 233 personas, de las que 208 son hombres y 25 mujeres.

Por nivel de formación, sin estudios o con estudios primarios se contabilizaron a 138 personas (65 mujeres y 73 hombres). La mitad de los/as parados/as (995; 525 mujeres y 470 hombres) han finalizado la primera etapa de educación secundaria. Otros estudios de grado superior al anterior los poseían 851 personas (589 mujeres y 262 hombres).

Más de la mitad de los/as parados/as (1.129; 749 mujeres y 308 hombres) no están percibiendo ningún tipo de prestación. Otro grupo de personas que asciende a 856 (431 mujeres y 425 hombres), son preceptores de prestaciones contributivas o subsidios.

De igual manera que en todas las comarcas oscenses, un número importante de demandantes de empleo (1.005; 557 mujeres y 448 hombres) llevan no más de tres meses inscritos en las Oficinas de Empleo.

Por último, en cuanto al ranking de las ocupaciones más solicitadas por los/as demandantes parados/as la profesión de dependiente de comercio es la más demandada, especialmente por las mujeres (322 mujeres y 23 hombres). Lo mismo ocurre con la profesión de empleado administrativo que es demandada por 245 mujeres y 48 hombres. Y personal de la limpieza, que es demandado por 258 mujeres y 29 hombres.

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO.

En el mes de Septiembre de 2005 se registraron en la Comarca del Somontano de Barbastro un total de 847 parados/as (486 mujeres y 361 hombres). Comparando estos datos con el mes de Diciembre de 2004, podemos decir que ha habido un ligero aumento de la población parada, ya que en dicho mes se registraron un total de 667 parados/as (386 mujeres y 281 hombres).

La mayoría de estas personas tenían ente 20 y 44 años (521; 301 mujeres y 220 hombres). Con 45 años y más se registraron 293 personas (171 mujeres y 122 hombres). Menores de 20 años había 33; 14 mujeres y 19 hombres.

El sector servicios, al igual que en las demás comarcas de la provincia de Huesca, es el más numeroso. Hay 414 personas paradas (309 mujeres y 105 hombres). Le sigue el sector industrial con 193 personas (104 mujeres y 89 hombres) y la construcción con 13 mujeres y 93 hombres. En la agricultura hay 54 hombres y 22 mujeres en situación de paro.

La industria manufacturera es la sección económica con mayor número de parados/as (186; 102 mujeres y 84 hombres). Le sigue la construcción, con 93 hombres y 13 mujeres. Las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales concentran a 101 personas (70 mujeres y 31 hombres).

Por el nivel de formación, podemos observar que más de la mitad de los/as parados/as (505; 283 mujeres y 222 hombres) tienen la primera etapa de educación secundaria. Otros estudios de mayor grado lo tienen un total de 257 personas (179 mujeres y 78 hombres). Y 24 mujeres y 60 hombres no cuentan con estudios o tienen Estudios Primarios.

Como ocurre en otras comarcas oscenses, en la Comarca del Somontano, más de la mitad de los/as parados/as (440; 236 mujeres y 204 hombres) son preceptores/as de algún tipo de subsidio o prestación contributiva. La población parada que no percibe prestaciones con 407 personas (250 mujeres y 157 hombres).

Del mismo modo que en las demás comarcas descritas anteriormente, muchas de las personas paradas llevan poco tiempo inscritas en el paro; 362 (184 mujeres y 178 hombres) llevan menos de tres meses inscritos/as en las Oficinas de Empleo.

Por último, en cuanto al ranking de ocupaciones más solicitadas por los/as demandantes de empleo, se encuentra en primer lugar peón de la industria manufacturera con 150 demandas (81 mujeres y 69 hombres). Dependiente de comercio es demandada por 150 personas (146 mujeres y 4 hombres). Y personal de limpieza tiene 124 demandas (112 mujeres y 12 hombres).

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DEL CINCA MEDIO.

En la Comarca del Cinca Medio en el mes de Septiembre de 2005 había un total de 698 parados/as de los/as que un número importante eran mujeres; 423 mujeres y 275 hombres. Hay un aumento de población parada con respecto al mes de Diciembre de 2004, donde había 499 parados/as (296 mujeres y 203 hombres).

Por grupo de edad, 28 personas tienen menos de 20 años (9 mujeres y 19 hombres). La mayor parte de la población parada tiene de 20 a 44 años (441; 278 mujeres y 163 hombres). De 45 y más años hay 136 mujeres y 93 hombres.

La mayoría de los/as parados/as se concentran en el sector servicios (346; 272 mujeres y 74 hombres). Con mayor diferencia le sigue la industria en la que hay 150 personas (84 mujeres y 66 hombres). En la construcción hay 12 mujeres y 82 hombres y en la agricultura 18 mujeres y 41 hombres.

En cuanto a la población parada según la sección de actividad económica, 149 (84 mujeres y 65 hombres) se centralizan en la industria manufacturera. En segundo lugar va la sección del comercio, que aglutina a 92 mujeres y 19 hombres. Y la construcción en la que se inscribieron 82 hombres y 12 mujeres.

La mayoría de las personas paradas inscritas en las Oficinas de Empleo tienen la primera etapa de la educación secundaria o estudios superiores. En el primer caso se hayan 442 personas (257 mujeres y 185 hombres). Y con estudios superiores hay 169 (129 mujeres y 40 hombres) inscritos/as. Sin estudios o Estudios Primarios hay 876 personas (37 mujeres y 49 hombres).

Muchas de las personas paradas en esta comarca no están percibiendo ningún tipo de prestación (386; 254 mujeres y 132 hombres). Del mismo modo, un número importante 312 (169 mujeres y 143 hombres) perciben prestaciones o subsidios.

El tiempo de inscripción en las Oficinas de Empleo suele ser para la mayoría menor a tres meses (332; 187 mujeres y 145 hombres).

La ocupación más demandada por las personas que buscan empleo es la de peón de industria manufacturera (200; 101 mujeres y 99 hombres). Le sigue en segundo lugar personal de limpieza, con una gran mayoría de mujeres; 159 mujeres y 4 hombres. Dependiente de comercio ocupa el tercer lugar con también un claro predominio de la mujer (153 mujeres y 5 hombres).

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DE LA LITERA.

La cifra de personas desempleadas en la Comarca de La Litera en Septiembre de 2005 ascendía a 346, con una clara presencia de mujeres (236 mujeres y 110 hombres). En Diciembre de 2004 la cifra de parados/as era de 277 (190 mujeres y 87 hombres).

Por franjas de edad, 8 personas tienen menos de 20 años (4 mujeres y 4 hombres). De 20 a 44 años hay 161 mujeres y 71 hombres. También es numeroso el grupo de más de 45 años, con 71 mujeres y 35 hombres.

Por sector de actividad económica, el sector servicios cuenta con 121 mujeres y 32 hombres. Le sigue la industria con 79 mujeres y 17 hombres y en menor medida la construcción con 7 mujeres y 37 hombres. La agricultura cuenta con 24 personas (8 mujeres y 16 hombres).

Por sección de actividad económica, la industria manufacturera ocupa el primer lugar con 96 personas, de las que 79 son mujeres y 17 hombres. El comercio cuenta

con 62 personas (48 mujeres y 14 hombres) y la construcción con 44 (7 mujeres y 37 hombres).

Con respecto al nivel de formación, 30 son las personas (10 mujeres y 20 hombres) inscritas como Sin estudios o Estudios Primarios. Más de la mitad 221 (154 mujeres y 67 hombres) tienen la primera etapa de educación secundaria. Y 72 mujeres y 21 hombres poseen otros estudios superiores a los mencionados.

Un número importante de personas (180; 117 mujeres y 63 hombres) están percibiendo algún tipo de prestación económica. El resto 166 (119 mujeres y 47 hombres) no percibían prestaciones.

El tiempo de inscripción en el paro para casi la mitad los/as demandantes de empleo (168; 109 mujeres y 59 hombres) era de tres meses o inferior.

La ocupación más solicitada por los/as demandantes de empleo es la de dependiente de comercio (83; 78 mujeres y 5 hombres). Le sigue peón de la industria manufacturera con 78 personas (38 mujeres y 40 hombres) y empleado administrativo, con 54 demandas (49 mujeres y 5 hombres).

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DE LOS MONEGROS.

La Comarca de los Monegros presentaba en Septiembre de 2005 un total de 318 parados/as, de los/as que 178 eran mujeres y 140 hombres. El número de parados en el mes de Diciembre de 2004 era de 254, siendo 150 mujeres y 104 hombres.

Por grupo de edad, el menos numeroso se refiere a personas de menos de 20 años (14; 4 mujeres y 10 hombres). En la franja de 20 a 44 años hay 189 personas, siendo 119 mujeres y 70 hombres. 45 años y más tienen 115 personas (55 mujeres y 60 hombres).

Según el sector de actividad económica, el sector servicios concentra a más de la mitad de población parada (178; 131 mujeres y 47 hombres). El sector de la construcción ocupa el segundo lugar con 60 personas (5 mujeres y 55 hombres) y la industria con 38 personas, repartidos/as en igual número hombres y mujeres. Menor importancia tiene la agricultura con 16 personas (5 mujeres y 11 hombres).

Por sección de actividad económica la construcción es la que ocupa el primer lugar con 60 personas. Las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales concentran a 42 personas (27 mujeres y 15 hombres) y por último la industria manufacturera cuenta con 38 personas, distribuidas de manera equitativa entre ambos sexos.

Según el nivel de formación, la mayoría de la población parada (206; 111 mujeres y 95 hombres), tiene la primera etapa de educación secundaria. 59 mujeres y 20 hombres han finalizado otros estudios superiores. Por último, 33 personas (8 mujeres y 25 hombres) se encuentran en el apartado Sin estudios o Estudios Primarios.

En lo que se refiere al tipo de prestaciones que perciben los/as demandantes de empleo, un número importante (147; 71 mujeres y 76 hombres) están recibiendo una

prestación contributiva o subsidio. Mientras que 171 personas (107 mujeres y 64 hombres) no reciben ningún tipo de prestación.

Más de la mitad de los/as parados/as (160; 74 mujeres y 86 hombres) cuentan con una antigüedad en el paro de tres meses o menor.

El ranking de las ocupaciones más solicitadas por los/as demandantes parados/as, está liderado por la mujer en varias de las profesiones. La ocupación de peón de la industria manufacturera es demandada por 55 hombres y 36 mujeres. En cambio en la ocupación de personal de limpieza hay un claro predominio de la mujer (59 mujeres y 6 hombres) y lo mismo ocurre con dependiente de comercio, en la que hay 51 mujeres y 2 hombres.

PARO REGISTRADO EN LA COMARCA DEL BAJO CINCA.

En la Comarca del Bajo Cinca en Septiembre de 2005 había un total de 563 parados/as registrados en las oficinas de empleo. En esta comarca cabe destacar con respecto a las anteriores, que apenas existe diferencia de género en la población parada, incluso hay más hombres (292) que mujeres (271). En el mes de diciembre de 2004 la cifra de parados/as era de 399 (247 mujeres y 152 hombres).

Por edades, 24 personas (11 mujeres y 13 hombres) eran menores de 20 años. La gran mayoría de la población parada tenía entre 20 y 44 años, en total eran 392 (189 mujeres y 203 hombres). En la franja de 45 años o más, había 147 personas (71 mujeres y 76 hombres).

Por sectores de actividad económica, el sector servicios ocupa más de la mitad del total (307), habiendo una mayor presencia de la mujer (185, frente a 122 hombres). Numéricamente le sigue el sector de la agricultura con 95 personas (26 mujeres y 69 hombres). Casi a la par que la agricultura se encuentra el sector industrial, con 92 personas, distribuidas equitativamente entre los dos sexos. En el sector de la construcción había 52 hombres y 4 mujeres. Y por último, las personas inscritas en las Oficinas de Empleo que no habían tenido un empleo anterior fueron 13 (10 mujeres y 3 hombres).

Por sección de actividad económica, las actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales cuentan con 111 personas (41 mujeres y 70 hombres). En segundo lugar la sección de agricultura, ganadería, caza y selvicultura cuenta con 95 personas (26 mujeres y 69 hombres). Son un total de 79 personas las que se enmarcan dentro de la sección de comercio; reparación de vehículos a motor, motocicletas y artículos, repartidas entre 59 mujeres y 20 hombres.

En cuanto al nivel formativo, cabe señalar la existencia de un importante número de personas (186; 45 mujeres y 141 hombres) señaladas como Sin Estudios o Estudios Primarios. Aunque la mayoría (279; 154 mujeres y 125 hombres), poseen la primera etapa de educación secundaria. Un menor número (98; 72 mujeres y 26 hombres) tienen otros estudios superiores a los anteriores.

Según la percepción de prestaciones económicas, más de la mitad de los/as parados/as (346; 159 mujeres y 187 hombres) no reciben prestación. En cambio son 217 (112 mujeres y 105 hombres) los que si perciben prestaciones o subsidios.

La gran mayoría de la población parada en esta comarca (356 de 563) llevaba inscrita en el desempleo como máximo tres meses.

En el ranking de las ocupaciones más solicitadas, a diferencia de otras comarcas, observamos un mayor número de hombres que de mujeres. Así como peón de la industria manufacturera, había 107 hombres y 86 mujeres. La diferencia se hace mayor en la ocupación de peón agrícola en la que hay 119 hombres y 24 mujeres. La tercera ocupación más demandada es la de dependiente de comercio, donde existe un claro predominio de la mujer, ya que son 121 y 8 hombres.

1.2. LA CONTRATACIÓN EN LA PROVINCIA DE HUESCA.

Según datos del INEM, durante el I semestre de 2005, Huesca es la provincia de Aragón que ha experimentado el mayor incremento de contratación y de conversión de contratos temporales en fijos, mientras la prórroga de contratos temporales desciende levemente. Así, en este semestre, el número de contratos temporales ha sido de 30.577, frente a los 26.202 que se realizaron el año pasado en el mismo período.

En lo que se refiere a las modalidades contractuales, en la provincia de Huesca en este I semestre de 2005, se ha producido un aumento del número de contratos eventuales por circunstancias de la producción, pasando del 38,12% al 39,14% actual. Sin embargo, se mantiene la primacía del contrato de obra o servicio, pero su peso ha descendido ligeramente del 46,57 % al 45,49%.

Al igual que en Aragón y España, en la provincia de Huesca ha crecido la jornada a tiempo parcial, siendo la mujer la principal destinataria de este tipo de contratación. En Huesca se han registrado un total de 5.831 contratos, supone un crecimiento del 19,11% al 19,29%.

Los contratos temporales siguen siendo mayoritarios, apreciándose incluso un ligero aumento en la provincia de Huesca. Así, de los 30.577 contratos realizados en el primer semestre de 2005, 28.694 han sido temporales. Se ha producido ascenso pasando del 93,80% al 93,84%.

Huesca es la provincia aragonesa en la que más ha crecido la contratación indefinida en términos relativos y lo ha hecho vía contrato indefinido ordinario cuya utilización aumenta un 27,09%.

Huesca también ha sido la provincia que ha registrado la mayor variación relativa de conversiones de contratos temporales en fijos. En este sentido cabe señalar que ha crecido el peso de la mujer este tipo de contrataciones. Si comparamos la distribución de las conversiones durante el I semestre de 2004 y 2005, observamos este aumento de la presencia de la mujer. Durante el I semestre de 2004 la distribución de las conversiones fue de 61,36% hombres y 38,64% mujeres, mientras que en este año 2005, las conversiones a mujeres han supuesto un 40,66% y a hombres un 59,34%.

La distribución por sexo de los contratos de trabajo realizados en Aragón en los seis primeros meses del año, muestra un ligero descenso del peso de la mujer en la

contratación. El 55,60 % del total de contratos corresponden a los celebrados con hombres (54,98% en 2004) y el 44,40% con mujeres (45,02% en 2004).

En la provincia de Huesca la contratación por sexo durante este I semestre se ha distribuido de la siguiente manera: 59,99% hombres y 40,01% mujeres.

En cuanto a la contratación por edades en Aragón ha aumentado la contratación de personas mayores de 45 años. Las provincias de Huesca y Teruel muestran un mayor porcentaje de este tipo de contratos.

El sector servicios es el principal destinatario de los contratos realizados en este período, tanto en España como en Aragón y cada una de las provincias aragonesas, debido a la amplitud de actividades que engloba.

En la provincia de Huesca, la distribución de contratos según el sector de actividad ha sido la siguiente: Servicios (57,97%), Construcción (18,82%), Agricultura (14,41%) e Industria (8,80%).

La distribución porcentual por actividades en la provincia de Huesca se describe a continuación. El mayor número de contratos (18,82%) se ha registrado en la construcción, superando la media regional. Le sigue la contratación en actividades inmobiliarias (actividades inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo sin operario/a, actividades informáticas, investigación y desarrollo y otras actividades empresariales entre las que se contabilizan los contratos realizados por Empresas de Trabajo Temporal), lo que ha supuesto en Huesca un 15,62%. Por encima de la media regional se sitúa la provincia de Huesca donde la agricultura aglutina el 14,40% de la contratación en este período. La actividad de hostelería ha supuesto en Huesca un 11,17 %, siendo la provincia aragonesa con mayor volumen de contratación en esta actividad. Lo mismo ocurre en la actividad del comercio, en Huesca los contratos en esta actividad suponen un 11,10%, constituyendo un porcentaje mayor que en el resto de las provincias de Aragón. Por el contrario, la contratación en la industria manufacturera ha supuesto un 8,48% del total de contratación, siendo en porcentaje más bajo de las tres provincias aragonesas.

En cuanto a la contratación por ocupaciones, la ocupación de peón ha aglutinado en Aragón, en los seis primeros meses de 2005 el 33,32 % del total de contratos registrados. En la provincia de Huesca también ha sido la ocupación en la que se han realizado más contratos, suponiendo un 32,52% del total de contratos. La segunda ocupación más demandada en la provincia de Huesca ha sido la de trabajadores/as de servicios de restauración y servicios personales, con un 12,41%, el mayor porcentaje de las tres provincias. Trabajadores/as cualificados/as en la construcción excepto operadores/as de maquinaria, constituyen la tercera ocupación más demandada, suponiendo un porcentaje de 10,83%. En cuarto lugar la ocupación con más demanda es trabajadores/as no cualificados en servicios excepto transportes, que supone un 10,19%, el porcentaje más alto de las tres provincias. Los empleados/as de tipo administrativo constituyen la quinta ocupación con mayor número de contratos, 7,16%. En último lugar, con un porcentaje del 5,42%, se encuentra la ocupación de conductores/as y operadores/as de maquinaria móvil.

A continuación se presenta un breve análisis de los contratos realizados en cada una de las diez comarcas oscenses durante el primer semestre de 2005.

a) La contratación en la Comarca de la Jacetania.

En la Comarca de la Jacetania se han realizado un total de 2.732 contratos, produciéndose un ligero ascenso en la contratación durante el II trimestre del año. Así el número de contratos ha pasado de 1.272 a 1.460. El número de contratos indefinidos más conversiones en indefinidos supone un 9,9% de la contratación total.

Según la distribución por sexos, hay un mayor número de contratos realizados a hombres (1.621) que a mujeres (1.111).

Los contratos llevados a cabo, según la actividad económica se señalan los siguientes. Con una clara diferencia con respecto a los demás sectores, el sector servicios ha registrado 1.697 contratos. Una cifra importante de contratos se hicieron en el sector de la construcción (901). Con un número muy inferior siguen el sector de la industria con 93 contratos y la agricultura con 41.

Durante el año 2004 se registraron 5.483 contratos, de los que más de la mitad (3.873) fueron en el sector servicios, 1.354 en la construcción. Un menor número de contratos se hicieron en la agricultura e industria; 73 y 183 , respectivamente.

b) La contratación en la Comarca del Alto Gállego.

Durante el I semestre de 2005, esta Comarca en esta comarca se han registrado 3.346 contratos, con un claro predominio de la contratación masculina, ya que han sido 2.111 contratos realizados a hombres y 1.235 a mujeres. Durante el II trimestre del año se produjo un leve descenso en la contratación. El porcentaje de contratación indefinida supone un 13,3%.

En cuanto al sector de actividad económica, al igual que ocurre en el mercado aragonés y a nivel de España, el sector servicios concentra la mayor parte de los contratos, un total de 2.279. Le sigue el sector de la construcción con 858 contratos. En los sectores de la industria y de la agricultura se ha producido una contratación mucho menor; 177 y 32 contratos respectivamente.

A lo largo del año 2004, se contabilizaron un total de 5.551 contratos; la mayoría en el sector servicios (4.114). En la construcción se registraron 1.031, en la industria 376 y solamente 30 fueron los contratos hechos en la agricultura.

c) La contratación en la Comarca del Sobrarbe.

En la Comarca del Sobrarbe se presentaron 1.267 contratos en el I trimestre de 2005. Cabe señalar que el número de contratos aumentó considerablemente de un trimestre a otro (443 en el I trimestre y 824 en el II trimestre). El porcentaje de contratación indefinida se sitúa en un 11,2%.

Otro punto a destacar en la contratación de esta Comarca es que las mujeres han tenido 651 contratos y los hombres 616, existe pues una leve diferencia a favor de la contratación a mujeres.

Por sectores de actividad, el sector de la construcción es el que de un trimestre a otro ha experimentado un considerable aumento, del total de contrataciones realizadas en el semestre (311), 215 se realizaron en el segundo trimestre. El sector

servicios es el que más contrataciones realiza, con un total de 891. El resto de las actividades engloban un pequeño número, así en la agricultura se hicieron 28 contratos y en la industria 37.

En esta comarca se presentaron en el año pasado 2.475 contratos. Más de la mitad (1.797) se hicieron en servicios. En la construcción se firmaron 605 contratos. La industria y la agricultura apenas tuvo peso en la contratación, ya que se registraron 59 y 14 contratos respectivamente.

d) La contratación en la Comarca de la Ribagorza.

Los contratos que se han realizado en la Comarca de la Ribagorza durante el I semestre de 2005 han sido 1.945.

Según la distribución por sexo, hay un predominio de la contratación masculina, con 1.164 contratos, mientras que se han hecho 781 contratos a mujeres.

Un aspecto a destacar en esta comarca es el descenso de contratos indefinidos producido en el II trimestre del año, la media del semestre es del 8%. El sector servicios concentra la gran totalidad de los contratos (1.283), la construcción presentó 441 contratos y la industria y agricultura, 161 y 60 respectivamente.

A lo largo del 2004 se registraron 3.672 contrataciones en esta comarca. Como ocurre en otras zonas, el mayor volumen se concentra en el sector servicios (2.595). La construcción tuvo un número importante de contratos, en total 689. Con menores contrataciones contaron la industria (276) y la agricultura (112).

e) La contratación en la Comarca de la Hoya de Huesca.

En esta Comarca se registraron un total de 9.818 contratos, distribuidos ente 5.205 hombres y 4.613 mujeres. El porcentaje de contratación indefinida fue del 13,65. Cabe señalar que este porcentaje sufrió un descenso notable durante el II trimestre del año.

Por sectores de actividad, destaca de manera abrumadora la contratación llevada a cabo en el sector servicios (7.181 contratos). De menor importancia cuantitativa son los 1.552 contratos registrados en la construcción, 856 en la industria y 229 en la agricultura.

La Hoya de Huesca presentó el año pasado un total de 18.851 contratos. En esta comarca la inmensa mayoría de las contrataciones se realizaron en el sector servicios (14.320). Muy por debajo de esta cifra le sigue el sector de la construcción, con 2.613 contrataciones, la industria con 1.586 y por último la agricultura que registró 422 contratos.

f) La contratación en la Comarca del Somontano de Barbastro.

En el Somontano de Barbastro se llevaron a cabo 3.038 contratos, de los que 1832 fueron hechos a hombres y 1.206 a mujeres. La contratación indefinida experimentó un descenso durante el II trimestre, y la media semestral se sitúa en 13,55%.

Por sectores de actividad, la agricultura ocupa un lugar importante, el segundo en número, con 618 contratos. Los servicios concentraron 1.567 contratos, experimentando un aumento en el II trimestre de 2005. La construcción registró 473 contratos y la industria 380.

A lo largo del año 2004 se registraron en esta comarca 6.319 contratos, de los que aproximadamente la mitad (3.133) fueron en el sector servicios. La contratación en el sector agrícola fue importante, registrando un total de 1.347 contratos, seguido de la construcción con 1.164. La industria contó con el menor número de contratos (675).

g) La contratación en la Comarca del Cinca Medio.

Durante el I semestre de 2005, se realizaron un total de 2.703 contrataciones. El número de contratos realizados a hombres, dobla a la contratación femenina; fueron contratados 1.800 hombres y 903 mujeres. El porcentaje de contratación indefinida fue del 14,25 %.

La agricultura experimentó un gran número de contrataciones (345), realizadas la mayoría en el II trimestre del año (286). Los sectores de la industria y de la construcción experimentaron similar número de contrataciones; 509 y 508 respectivamente. El sector servicios fue el que concentró casi la mitad de los contratos (1.341).

4.765 contratos se registraron el año pasado en el Cinca Medio. Casi la mitad (2.354) correspondieron al sector servicios. Importante fue la cifra de contrataciones en la industria (1.012). Le siguió la construcción con 937 contratos y finalmente 462 contratos se hicieron en la agricultura.

h) La contratación en la Comarca de la Litera.

En la Comarca de la Litera se hicieron un total de 2.018 contratos. Al igual que en la Comarca del Cinca Medio, el número de contratos realizados a hombres duplicó al número de contratos hechos a mujeres, siendo 1352 y 666 respectivamente. La contratación indefinida tiene un porcentaje durante este I semestre del 15,45%.

Cabe señalar los sectores de la agricultura y de la construcción por el número de contratos; 408 en el primero y 420 en el sector industrial. Inferior es el número de contratos hechos en la construcción (376). Y como ocurre en todas las comarcas, el sector servicios concentra el mayor número de contrataciones, 814.

En la Comarca de La Litera se firmaron un total de 4.090 contratos en el año 2004. Las contrataciones se distribuyeron mayoritariamente entre los sectores de la agricultura (1.066) y servicios (1.539). Similares contrataciones hubo en los sectores de la industria y construcción; 766 y 719 respectivamente.

i) La contratación en la Comarca de Los Monegros.

En la Comarca de Los Monegros se registraron durante el I semestre de 2005 1.405 contratos.

La contratación a hombres está muy por encima de la contratación a mujeres. En este período se han realizado 1057 contratos a hombres y 348 a mujeres. La primera cifra triplica a la segunda.

En cuanto al porcentaje de contratos indefinidos, éste se sitúa en un 13,65%. Cabe destacar que durante el II trimestre la contratación indefinida descendió considerablemente.

La agricultura tiene una gran importancia en la contratación, ya que se registraron 418 contratos. En el II trimestre se registraron la mayor parte de ellos.

El sector servicios registró 505 contratos, en la actividad de la construcción se llevaron a cabo 318 contrataciones. El sector con menor peso en la contratación fue la industria, con 164 nuevos contratos.

En el año 2004 se registraron 2.190 contratos en la Comarca de Los Monegros. La agricultura concentró un número importante de contratos: 589. Sin embargo, el sector servicios fue el más numeroso (911). En la construcción se registraron 424 contratos y 266 en la industria.

j) La contratación en la Comarca del Bajo Cinca.

La contratación en la Comarca del Bajo Cinca experimentó un espectacular aumento durante el II trimestre del año. Así, del total de contratos en este I semestre (5.051), 3.751 corresponden al II trimestre y 1.300 al I trimestre.

De igual modo que en la Comarca de los Monegros, el número de contratos indefinidos disminuyó considerablemente durante el II trimestre, la media se mantiene en 10,65%.

En cuanto a la distribución de la contratación por sexo, el número de contratos realizados a hombres casi dobla al número de contrataciones que se hicieron a mujeres, siendo 3.268 y 1.783 respectivamente.

Destacamos, en cuanto a los sectores de actividad, el volumen de contratos en el sector agrícola, ya que fue la actividad en la que mayor contratación se produjo con 2.456 contratos. La gran mayoría se hicieron en el II trimestre (2.273). Por número de contratos le sigue el sector servicios, con 1.760. La industria aglutinó 469 contrataciones y 366 contratos se realizaron en el sector de la construcción.

En la Comarca del Bajo Cinca durante el año pasado se registraron 8.227 contratos. Los principales sectores de contratación fueron sector servicios (3.680) y la agricultura, donde se contabilizaron 2.746 contrataciones. En la construcción se llevaron a cabo 909 contratos y 892 en el sector industrial.

Profesiones de difícil cobertura

Por profesiones de difícil cobertura entendemos todas aquellas profesiones en las que es difícil encontrar mano de obra y en las que el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) carece de demandantes de empleo interesados en cubrir esas ofertas.

CATÁLOGO DE OCUPACIONES DE DIFÍCIL COBERTURA. SITUACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Estas profesiones denominadas de difícil cobertura surgen a raíz del nuevo reglamento de extranjería, Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, aprobado por el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, que establece en el apartado a) de su artículo 50 como requisito para la concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena a trabajadores extranjeros, "que la situación nacional de empleo permita la contratación de dichos trabajadores, entendiéndose que dicha situación permitiría la contratación de trabajadores extranjeros cuando no existan en el mercado de trabajo demandantes de empleo adecuados y disponibles para cubrir las necesidades de los empleadores".

El Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura que permitirá que los/as empleadores/as insten la tramitación de autorizaciones para residir y trabajar dirigida a trabajadores/as extranjeros/as cuando las vacantes de puestos de trabajo que necesiten cubrir lo sean en ocupaciones incluidas en el citado catálogo. En el caso de que la ocupación no esté incluida en el catálogo, el/la empleador/a deberá presentar una oferta en la oficina de empleo correspondiente.

Este catálogo contiene las ocupaciones en las que los Servicios Públicos de Empleo han encontrado dificultad para gestionar las ofertas de empleo que los/as empleadores/as les presentan cuando quieren cubrir puestos de trabajo vacantes y está desagregado por provincias con periodicidad trimestral.

Para la elaboración de este catálogo se ha tenido en cuenta los siguientes datos:

Media de demandas: media de los últimos doce meses del número de personas que se encuentran solicitando una determinada ocupación a final de cada mes. Una misma persona puede solicitar hasta seis ocupaciones.

Puestos ofertados: número de puestos de trabajo que los/as empleadores/as han ofertado a lo largo del año.

Puestos pendientes: número de puestos de trabajo para los que no se ha encontrado el/la candidata/a idóneo/a y por tanto están pendientes de cubrir en un momento determinado.

Contratos: número de contratos que se han comunicado a los Servicios Públicos de Empleo en el último año

Se incluyen automáticamente en el catálogo aquellas ocupaciones para las que la media de las demandas resulte cero. Así pues, podemos utilizar este catálogo de ocupaciones de difícil cobertura para hacernos una idea de las ocupaciones que no se pueden cubrir desde el INAEM y de las ocupaciones que en la Provincia de Huesca hay más oferta de trabajo.

A continuación se presenta el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura vigente durante el último trimestre de 2005 y para la provincia de Huesca.

CATÁLOGO DE OCUPACIONES

OCUPACIONES
DEPORTISTA PROFESIONAL
ENTRENADOR DEPORTIVO
COCINERO, EN GENERAL
PLANCHISTA (CAFETERÍA O RESTAURACIÓN)
REPOSTERO-PASTELERO (HOSTELERÍA)
PREPARADOR DE PIZZAS
CAMARERO DE SALA O JEFE DE RANGO
JEFE DE BARRA EN BAR O CAFETERÍA
PELUQUERO DE SEÑORAS
TRABAJADOR EN VIVEROS, EN GENERAL
TRABAJADOR DE GANADO PORCINO EN INTENSIVO
PASTOR
TRABAJADOR DE LA CRÍA DE ABEJAS
CUIDADOR DE ANIMALES EN RESERVAS NATURALES Y/O PARQUES ZOOLOGICOS
ALBAÑIL
ENCOFRADOR
CARPINTERO, EN GENERAL
CARPINTERO DE ALUMINIO, METÁLICO Y PVC
FONTANERO
INSTALADOR ELECTRICISTA, EN GENERAL
INSTALADOR ELECTRICISTA DE EDIFICIOS Y VIVIENDAS
PINTOR DE VEHÍCULOS, EN GENERAL

SOLADOR-ALICATADOR, EN GENERAL
MARMOLISTA DE LA CONSTRUCCIÓN
ENCARGADO DE TALLER DE MAQUINARIA INDUSTRIAL, EN GENERAL
CANTERO ARTESANAL DE MÁRMOL O PIEDRA
TALLISTA, LABRANTE A MANO DE PIEDRAS Y/O MÁRMOL
SOLDADOR POR ARCO ELÉCTRICO, EN GENERAL
MECÁNICO-AJUSTADOR DEL AUTOMÓVIL, EN GENERAL (TURISMOS Y FURGONETAS)
ELECTRONICO-AJUSTADOR DE INSTALACIONES Y EQUIPOS INDUSTRIALES
PANADERO-PASTELERO, EN GENERAL
OPERADOR TORNERO-FRESADOR (FABRICACIÓN)
OPERADOR DE TORNO UNIVERSAL, AUTOMÁTICO Y/O REVOLVER
OPERADOR DE MÁQUINAS PLANCHADORAS DE CONFECCIÓN INDUSTRIAL
MONTADOR DE MUEBLES DE MADERA O SIMILARES
CONDUCTOR-OPERADOR DE GRÚA TORRE
CONDUCTOR-OPERADOR DE TELEFÉRICO, FUNICULAR Y/O TELESILLA, EN GENERAL
CONDUCTOR DE CAMIÓN, EN GENERAL
CONDUCTOR DE CAMIÓN T.I.R. (TRANSPORTE INTERNACIONAL)
CONDUCTOR DE CAMIÓN DE MERCANCÍAS PELIGROSAS
EMPLEADO DE HOGAR
BOTONES
LECTOR DE CONTADORES, EN GENERAL
PISTERO (PREPARADOR DE PISTAS EN LA NIEVE)

Las Ocupaciones de difícil cobertura constan de 6 grandes sectores económicos:

- Deportes: Deportista profesional y entrenador/a deportivo.
- Hostelería (especializada): cocinero/a, planchista, repostero/a, preparador/a de pizzas, camarero/a de sala, jefe/a de barra... etc.

- Ganadería: trabajador/a ganado porcino en intensivo, pastor/a, trabajador/a de la cría de abejas, cuidador/a de animales en reservas naturales... etc.
- Construcción Especializada: albañil/a, encofrador/a, fontanero/a, marmolista, etc.
- Metal: soldador/a por arco eléctrico, mecánico/a-ajustadora de instalaciones y equipos industriales, encargado/a de taller de maquinaria industrial... etc.
- Transportes: conductor/a de camión, conductor/a camión de mercancías peligrosas, conductor/a-operador/a de grúa torre, etc.
- Varios: empleada/o de hogar, peluquero/a de señoras, lector/a de contadores, botones, pistero/a, etc.

Las empresas solicitan especialmente personal cualificado. Huesca es una de las provincias donde más ha crecido la oferta de trabajo cualificado. Las empresas destacan la dificultad para cubrir sus necesidades con técnicos/as, encargados/as y oficiales que tengan un dominio profesional del puesto de trabajo en su empresa.

Los sectores en la provincia de Huesca donde es más difícil encontrar mano de obra son:

Agricultura: Se necesitan puestos de trabajo destinados a la recolección (de carácter temporal) y puestos más cualificados (podadores/as, horticultores/as, operadores/as de maquinaria agrícola, mecánicos/as de mantenimiento de maquinaria agrícola).

Industria: en actividades relacionadas con el metal y la fabricación de bienes de equipo (maquinaria, automóviles, componentes eléctricos, electrónicos, cuero, piel, etc.) relacionados con la industria auxiliar de automoción.

Construcción: Existen necesidades de empleo en el área de instalación y montaje de todo tipo de instalaciones y servicios. También hay dificultad en la cobertura de ofertas en las especialidades de albañilería y conductores de maquinaria.

Transportes: Destacan el número de ofertas de trabajo en las ocupaciones de conductores/as de camiones de todo tipo, en la logística y almacenamiento.

Las principales causas de que no se cubran estos puestos de trabajo se debe a la falta de personal dispuesto a llevarlos a cabo y cuando existe algún demandante interesado no está lo suficiente cualificado para el puesto.

Como podemos observar, las ocupaciones más demandadas por las empresas no requieren una titulación universitaria si no que requieren una amplia cualificación de trabajo en el sector. Con lo que se llega a la conclusión de que las titulaciones de Formación Profesional son más fáciles para insertarse en un empleo que las/os que son diplomadas/os o licenciadas/os universitarios.

Estamos en una época en que se necesitan personas para trabajar en oficios. La tendencia en esta sociedad ha sido de estudiar una carrera universitaria, dejando a

un lado, y calificando de menor prestigio, los estudios de Formación Profesional, con lo cual nos encontramos con que hay pocas personas cualificadas en el tema de oficios como son: soldadores/as, mecánicos/as, electricistas, fontaneros/as, encofradores/as, etc.

Estos empleos los ocupan sobre todo población inmigrante ya que este colectivo viene a desempeñar trabajos que no son cubiertos por la población autóctona. Ya sean por las duras condiciones de trabajo de algunos sectores, trabajos de muchas horas y salarios no proporcionales a las horas trabajadas.

Entre las ocupaciones de difícil cobertura no hay directivos/as de empresas, ni técnicos/as, ni profesionales, científicos/as e intelectuales. En cambio si hay artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as, operadores/as de maquinaria y especialmente peones/as, que son los que acaparan la mayor parte de la demanda y de la contratación.

SITUACIÓN DE LAS COMARCAS.

En este apartado se va a tratar, brevemente, aspectos relacionados con la situación laboral en cada comarca. Para lo cual, hemos contado con la colaboración de algunos/as Agentes de Desarrollo Local que trabajan en cada zona.

a) Comarca de la Jacetania.

En la Comarca de la Jacetania, debido al proceso migratorio de la población y la necesidad de mano de obra que tienen los sectores de turismo y de la construcción, se ha visto incrementado el número de inmigrantes provenientes de diversos lugares. Dependiendo de la nacionalidad, estas personas suelen concentrarse más en un sector u otro. El sector turístico aglutina personas llegadas de Ecuador, Colombia, Rumania y otros países del Este y de Latinoamérica. En la construcción trabajan fundamentalmente personas de nacionalidad rumana, marroquí y de países del Este.

Una de las principales dificultades que se encuentra un/a trabajador/a es la falta de formación o capacitación para desarrollar actividades profesionales (albañilería, fontanería, electricidad, etc), además de otra problemática derivada de la homologación de títulos o canje de permisos de conducir.

La mujer, en esta comarca, se caracteriza por poseer estudios universitarios, y se encuentra ante la dificultad de encontrar trabajo adaptado a su formación; hay pues una falta de adecuación entre la preparación profesional de la mujer y la demanda de la empresa. Existen además dificultades relacionadas con la conciliación de la vida personal /familiar y la laboral, ya que muchas de ellas tienen hijos/as y/o ancianos/as a su cargo y no existen suficientes servicios que cubran estas necesidades.

En la Comarca de la Jacetania existe un desarrollo de los nuevos yacimientos de empleo; se trata de actividades destinadas a satisfacer nuevas necesidades sociales. Entre ellas destacan: servicios de la vida diaria, los servicios de mejora de la calidad de vida, los servicios de cultura, nuevas tecnologías y ocio y los de protección del medio ambiente.

La creación, por parte de la Comarca, de un servicio de guarderías rurales en un futuro generará puestos de trabajo. La apertura de una residencia de la tercera edad comarcal en Jaca y otra en el Valle de Hecho, presupone la creación de varios puestos de trabajo dirigidos a mujeres principalmente.

En cuanto a los sector primario, que agrupa profesiones más tradicionales, las de tipo agrícola se concentran en el Canal de Berdún mientras que las ganaderas aparecen en la zona de Los Valles. El sector forestal, prácticamente ha desaparecido con el cierre de las serrerías de Ansó y Hecho.

El sector turístico basado fundamentalmente en los deportes de invierno, se mantiene e incluso tiene expectativas de ampliación, con la entrada de ARAMON en la participación de las pistas de esquí de Candanchú y Astún.

Algunas de las profesiones relacionadas con los nuevos yacimientos de empleo son profesiones en desarrollo: servicios a domicilio, cuidado de niños, teletrabajo, turismo de aventura, turismo rural, guías de la naturaleza y deportes de riesgo, transportes colectivos locales, trabajos selvícolas, comercios de proximidad, industrias agroalimentarias, artesanía, etc.

En lo que se refiere a las necesidades de mano de obra de la zona, el sector de la construcción y el sector servicios (principalmente en invierno en el valle del Aragón y en verano generalizado en todos los valles) son los que mayor demanda presentan. Dicha demanda se va supliendo principalmente con personas inmigrantes con poca cualificación.

En cuanto al autoempleo, el tipo de empresas que actualmente están surgiendo desarrollan actividades destinadas principalmente al sector turístico, como son: viviendas de turismo rural, centros de ocio, compañías de guías de montaña, artesanos, industrias agroalimentarias (queserías, cárnicas, etc), comercios multiservicios en pequeños municipios, etc.

b) Comarca del Sobrarbe.

A continuación se expone un breve repaso por los sectores de actividad de la comarca:

El sector primario en el Sobrarbe ha sido tradicionalmente la base de la actividad económica, con una ganadería complementada con la agricultura de subsistencia. El Sobrarbe es un territorio muy extenso (220.240 ha.) pero tiene, incluso incluyendo las praderas de siega, una escasa superficie cultivable (16.501 ha.), que supone el 7,5% del territorio. Los pastizales tienen gran importancia (24.901 ha.), el 11,3% de la superficie total, lo que indica la importancia de la actividad ganadera en la comarca. La caracterización general de la zona es de explotaciones en su mayoría mixtas, es decir, agrícola-ganaderas.

La ganadería ha sido el sustento principal de la economía en la comarca. Tiene mucha importancia tanto desde el punto de vista económico como ecológico, ya que mayoritariamente es de tipo extensivo: vacuno, ovino y algo de caprino, aunque también hay explotaciones intensivas fijas dedicadas al porcino de cría, algo de engorde y algunas granjas de vacuno lechero.

Los valles altos de montaña se dedican al vacuno de carne y ovino, en su mayoría trashumante. En cambio, en la zona del prepirineo se ubican las explotaciones de porcino, ovino y terneros de ceba.

El sector secundario o industrial es el de menor peso desde el punto de vista de generación de empleo.

La producción y distribución de energía constituye el subsector que más trascendencia ha tenido en la zona. Desde principios de siglo se introdujeron en el área industrias hidroeléctricas para la producción y distribución de energía que tiene como finalidad el abastecimiento de la gran industria. Sin embargo, la reconversión que ha tenido lugar en el sector hidroeléctrico ha motivado la pérdida de la práctica totalidad de los puestos de trabajo que en su día generaron estas empresas en la comarca del Sobrarbe.

Otro subsector industrial de la zona es el constituido por la extracción y transformación de minerales no metálicos para la fabricación de materiales de construcción como áridos y fabricación de hormigón. También existen industrias transformadoras de metales compuestas por pequeños talleres de carpintería metálica y fabricación de estructuras sólo para consumo interno.

La transformación de productos propios de la comarca no se realiza en la zona. Por un lado, la ganadería se dedica básicamente a la crianza, realizándose las fases de engorde, matadero y transformación en el Valle del Ebro o Cataluña; por otra parte la producción agrícola se limita al apoyo de la ganadería y al cultivo cerealista, carentes de transformación industrial. El sector forestal ha perdido su importancia por el bajo coste de la madera y por una mayor valoración de la importancia paisajística y turística del bosque.

El subsector de la construcción es el más activo dentro del sector industrial, aunque en general son empresas de reducidas dimensiones dedicadas sobre todo a la rehabilitación y construcción de viviendas. El desarrollo del sector turístico, especialmente el incremento de la segunda residencia, ha potenciado este subsector.

El sector terciario es el que destaca por su dimensión e importancia en la comarca dando empleo a algo más del 50% de la población, sobre todo destacan los establecimientos turísticos, las empresas de restauración y el comercio. Ambos, comercio y turismo, destacan por su dimensión, siendo el primero muy dependiente del segundo.

Respecto al comercio el mayor número de establecimientos de la zona se dedican a alimentación y bebidas (encontramos un total de 166 establecimientos comerciales siendo 52 los dedicados a la alimentación).

El reparto a nivel comarcal es muy desigual: Aínsa concentra un tercio de los comercios y es el único municipio que abarca casi todos los productos con una oferta especializada; Bielsa, Boltaña, Broto y Torla tienen un número elevado de comercios que cubren alimentación, confección, calzado y regalos principalmente. Municipios como Abizanda, Fanlo, Gistain, Palo y Pueyo de Araguás no tienen ningún comercio, al igual que casi todos los núcleos que no son cabecera municipal.

En cuanto al turismo se puede decir que es actualmente el motor de la economía del Sobrarbe, dependiendo de él subsectores como el comercio y la construcción. La demanda turística se basa en el turismo verde, en la tranquilidad y el confort climático veraniego, así como en la calidad paisajística de la comarca.

La actividad turística está centrada en la hostelería. Las actividades son monotemáticas y dirigidas a unos pocos tipos sociales, falta atender a grupos con mayor poder adquisitivo, grupos familiares, tercera edad, etc.

Esta situación genera estancias cortas y concentraciones en puntos concretos, siendo numerosos los visitantes que realizan visitas diarias y pernoctan fuera de la comarca. La falta de actividades invernales provoca una marcada estacionalidad que limita la rentabilidad económica de las iniciativas turísticas. También cabe resaltar que las actividades están dirigidas hacia un turismo muy estacional y de bajo poder adquisitivo.

Respecto a los sectores que más trabajo ofertan son por este orden: hostelería, construcción, agricultura-ganadería y comercio.

Las necesidades de mano de obra suelen coincidir con la época de mayor movimiento turístico y es la hostelería quien mayor número de contrataciones realiza, seguida del comercio, aunque la mano de obra menos estacional es la que demanda la construcción.

Respecto a las nuevas empresas, todas las que han ido surgiendo estos últimos años se encuadran en el sector servicios principalmente, tanto respecto a la oferta de alojamientos y de restauración como a ofertar actividades complementarias (empresas de turismo activo y aventura sobre todo). También hay algunas dedicadas a transformación agroalimentaria (embutidos, quesos, mermeladas, setas, etc.).

Un tema importante es el referido a los empleos que se generan en el mundo de los servicios personales y sociales (cuidado de ancianos, niños, etc.) que suelen estar realizados por personas inmigrantes.

En referencia a las empresas suelen ser en su mayoría autónomos y empresas de menos de 50 asalariados.

c) Comarca de la Ribagorza.

En cuanto a la situación de empleo de personas con dificultades, existen inmigrantes en situación de búsqueda de trabajo, normalmente con dificultad porque su situación administrativa no es legal, no poseen carnet de conducir o no es canjeable en España. Además tienen un nivel mínimo de formación pero muchos años de experiencia laboral en trabajos poco cualificados normalmente. Buscan trabajo preferentemente en núcleos "grandes" como Graus o Benasque (ecuatorianos/as, colombianos/as, rumanos/as, etc.).

Por otra parte, para las mujeres es difícil conciliar la vida personal con la profesional, existen mujeres que además de los/as hijos/as, tienen ancianos/as a su cargo. Algunas de ellas, tienen ideas o proyectos que les gustaría llevar a cabo, pero este tipo de obstáculos les frenan. No obstante, cada vez es mayor el número de mujeres que logran crear su propio puesto de trabajo a través del autoempleo. Otras

debido a su formación se incorporan a empresas de servicios para trabajar por cuenta ajena.

Podríamos citar entre las “nuevas profesiones” surgidas en la Comarca las creadas a través de la propia entidad supramunicipal, como son Agente de empleo y desarrollo local, técnico/a de juventud, auxiliar de ayuda a domicilio, monitor/a deportivo, etc. Las profesiones tradicionales corresponden al sector primario (agricultor y ganadero).

Guías de montaña, guías de patrimonio, monitores de deportes de aventura, monitores de tiempo libre, auxiliar de ayuda a domicilio y guías de pesca, entre otros, constituyen un grupo de profesiones en desarrollo.

En esta comarca no se aprecian importantes necesidades de mano de obra, pero sí existe demanda como peón agropecuario, pastor/a, y profesiones cualificadas en el sector de la construcción (encofradores/as, albañiles/as, etc)

En cuanto al autoempleo, el tipo de empresas que emergen son: propietarios/as de viviendas de turismo rural y de pequeños hoteles familiares, masajistas que trabajan a domicilio o bien prestan sus servicios en hoteles y balnearios, artesanos/as agroalimentarios, empresas de aventura, picaderos, reparaciones u otros servicios a domicilio, algún comercio, etc.

d) Comarca de la Litera.

La Comarca de La Litera se caracteriza por una baja tasa de crecimiento vegetativo, elevado nivel de envejecimiento de la población y baja densidad demográfica. La llegada de los regadíos a La Litera ha permitido mayor estabilidad demográfica y aumento de población en Altorricón, Binefar, y Esplús. Mientras que existe un claro descenso de pueblos como Baldellou, Peralta de la Sal o Alcampell. Actualmente habitan en Binefar más del 40% de la población de la comarca, seguido de Tamarite; acogiendo entre los dos casi el 64% de la población comarcal.

Los sectores con más contrataciones en la comarca son en primer lugar la agricultura (puede ser un dato engañoso porque acaba de ser la campaña de recogida de la fruta); le sigue construcción e industria, con una leve ventaja del primero; y en cuarto lugar el sector servicios.

Las necesidades de mano de obra que surgen por parte de las empresas en esta zona están relacionadas con los oficios como albañilería, electricidad, etc. Y en administrativos cualificados. Existe además un pequeño porcentaje de empresas que necesitan trabajadores/as en sectores como industria, servicios y construcción.

En relación al tema del autoempleo podemos decir que están emergiendo profesiones relacionadas con terapias alternativas, atención psicológica y perfiles técnicos (delineantes, aparejadores, etc). Por otro lado también surgen iniciativas de actividades relacionadas con el comercio y hostelería.

Las ocupaciones que tradicionalmente se llevan a cabo en la comarca de La Litera son la ganadería, agricultura (frutales y forrajes), construcción, comercio, transporte y fabricación de piensos.

Podríamos citar entre las “nuevas profesiones” surgidas por esta zona las actividades relacionadas con las energías renovables, talleres de tuning, orfebrería y terapias alternativas.

Las ocupaciones denominadas “en desarrollo” en toda la comarca son turismo rural y hostelería, todo el tema de reciclado, elaboración de productos agroalimentarios, actividades relacionadas con la psicología, gestión del ocio y turismo activo, asistencia gerontológica y a la infancia, restauración y rehabilitación del patrimonio, inmobiliarias y ganadería cinegética.

e) Comarca del Bajo Cinca.

La economía de la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca tiene una base principalmente agraria representando un 66% del total de actividad, y especialmente en la fruta dulce, lo que repercute directamente en la actividad industrial, ya que el subsector frutero es predominante dentro del sector agroalimentario.

En este proceso de producción agrícola y ganadero y su posterior comercialización se ven involucrados muchos otros agentes tales como entidades financieras, comercios, etc., por lo que es un sector que repercute directa e indirectamente a mucha población de la comarca.

El resto de industria existente en la zona no es muy notable y la mayoría, es de capital foráneo, representando un 7%. El tejido industrial está formado principalmente por pequeñas y medianas empresas sin vinculación entre ellas.

El sector servicios también repercute favorablemente en la economía de la zona representando la segunda fuente de ingresos para los habitantes de la comarca representando el 14% del total, siendo el comercio y la reparación de vehículos el mayor número de actividades. En menor cuantía se representarían las entidades financieras, hostelería, transporte y comunicaciones, etc.

Finalmente, el sector de la construcción va en aumento representando actualmente el 13% del total de la actividad económica. Es un sector impulsor del crecimiento económico, por su peso productivo, por su capacidad de arrastre de otros sectores y por su poder generador de puestos de trabajo.

Tal como se ha dicho, la Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca es fundamentalmente agraria y nos encontramos con problemas para encontrar mano de obra cualificada para las campañas frutícolas durante los meses de verano, ya que acuden muchos trabajadores temporales y bien no tienen los permisos de trabajo o se quedan poco tiempo en el municipio.

Haciendo referencia al autoempleo, las nuevas empresas están relacionadas con la prestación de servicios tales como empresas de limpieza, de Ayuda a Domicilio, nuevos comercios, etc.

2.- PERFIL DE LOS/AS BENEFICIARIOS/AS

2.1. INTRODUCCIÓN

La sociedad de hoy en día ha avanzado en muchos aspectos, dejando a un lado a todas aquellas personas que no consiguen “subirse al carro”. Esto ha originado que se agudicen las desigualdades y que dejen al otro lado del bienestar y del mundo laboral a este tipo de personas lo cual genera pobreza y exclusión.

La exclusión social se entiende como un “proceso mediante el cual los individuos o los grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad en la que viven” (Fundación Europea, 1995).

La exclusión social dificulta el acceso de ciertos individuos a acceder a trabajos formales, vivienda digna, servicios de salud adecuados, educación de calidad, y al sistema de justicia.

“(Los individuos) ... sufren exclusión social cuando: (a) sufren desventajas generalizadas en términos de educación, habilidades, empleo, vivienda, recursos financieros, etc.; (b) sus oportunidades de obtener acceso a las principales instituciones que distribuyen esas oportunidades de vida son sustancialmente menores que las del resto de la población; (c) esas desventajas y accesos disminuidos persisten a lo largo del tiempo” (G. Room, primer coordinador del Observatorio de Políticas Nacionales de Lucha contra la Exclusión Social, tomado de Abrahamson, 1997: 123).

La desigualdad existente entre los/as ciudadanos/as con empleo estable y los/as ciudadanos/as con empleo precario o con dificultades para encontrar empleo o para mantenerlo, bien por razones de edad (jóvenes y mayores de 45 años), de sexo (mujeres), de origen (inmigrantes y emigrantes retornados), y de discapacidad, verán aún más agravada su situación de pobreza y de imposibilidad de optar libremente por un empleo en España.

El concepto de exclusión social es multidimensional, y sus dimensiones pertenecen a tres áreas de gran importancia como son: los recursos, las relaciones sociales y los derechos legales, y son las siguientes:

- **PRIVACIÓN ECONÓMICA:**
 - a. Ingresos insuficientes.
 - b. Inseguridad en el empleo.
 - c. Desempleo.
 - d. Falta de acceso a los recursos.
- **PRIVACIÓN SOCIAL:**
 - e. Ruptura de los lazos sociales y familiares, fuente de capital social y de mecanismos de solidaridad orgánica y comunitaria.
 - f. Marginación social.
 - g. Alteración de los comportamientos sociales.
 - h. Falta de participación en las actividades sociales y políticas.
 - i. Deterioro de salud.

▪ **PRIVACIÓN POLÍTICA:**

- j. Carencia de poder.
- k. Falta de participación en las decisiones que afectan a su vida cotidiana.
- l. Ausencia de participación política y escasa representatividad.

No todas las personas tienen las mismas dificultades de acceso al empleo, algunas simplemente no conocen los medios para llegar al mercado laboral, pueden tener escasa formación o pueden influir factores de carácter socioeconómico, como pueden ser cargas familiares no compartidas, problemas familiares, etc.

De ahí que sea necesario analizar individual y particularmente el carácter de las carencias y dificultades de acceso a un empleo con el que cuentan estos colectivos.

A continuación se señalan algunos elementos que suelen suponer una traba al acceso al empleo:

Vivienda: La falta de vivienda, que esté en malas condiciones de habitabilidad (chabolas, ocupaciones, etc.), hacinamiento o falta de suministros básicos como pueden ser la luz, el agua o el teléfono, tienen una repercusión directa sobre la persona, su ánimo, su imagen, etc.

Cargas familiares: Tanto hijos/as como padres/madres. La franja de disponibilidad para trabajar en personas con cargas familiares es pequeña, ya que tiene que ajustar su tiempo a colegios, horarios de los padres/madres, etc.

Enfermedades, discapacidades o dependencias: El haber padecido o padecer algún tipo de enfermedad, tener alguna discapacidad o estar o haber estado sometida/o a algún tipo de dependencia (alcohol, drogas, fármacos, etc.), supone una barrera importante de acceso al mundo laboral. La enfermedad que más se detecta, sobre todo en mujeres mayores de 30 años es la depresión.

Diversas problemáticas en el hogar familiar: El hacerse cargo de ascendentes y descendentes, el ser víctimas de malos tratos en el seno de la familia, y el convivir con familiares directos con problemas de alcohol, drogadicción, ludopatía, es en la mayoría de los casos el mayor problema para encontrar y mantener un puesto de trabajo.

Actitudes: La edad y los factores socioeconómicos influyen de manera decisiva. Baja autoestima y seguridad en ellos/as mismos/as. Difícilmente se puede convencer a un/a empresario/a de los puntos fuertes de una persona si ella misma no los ve o no los cree. De igual forma estarían excluidas para un puesto de comercial o de mando personas que carezcan de seguridad de ellas mismas. Hay que valorar una serie de actitudes:

- El valor que se concede al trabajo, es decir, por qué se quiere trabajar, para tener independencia, por dinero, para desarrollarse personal y profesionalmente, etc.
- La opinión que una persona tiene de sí misma, autoestima.
- Los retos o aspiraciones que tiene en la vida.
- Actitud, aceptación, comportamiento ante las normas sociales, tolerancia, disciplina, aspecto físico.
- El interés por aprender, por trabajar, por buscar empleo.

Competencias personales y profesionales: Para desarrollar cualquier tipo de trabajo, se tiene que contar con unos conocimientos personales y profesionales en mayor o menor medida en función del puesto de trabajo a ocupar. También se necesitan una mínima formación y experiencia necesaria para cada profesión, sector o trabajo al que queramos dirigir las acciones de potenciación del empleo que realicemos.

Niveles de estudios obtenidos: Muchos de los colectivos denominados en "riesgo de exclusión" tienen únicamente estudios primarios y muchos de ellos sin terminar. Esta falta de formación básica ha de suplirse con cursos de formación básica incorporados en las acciones de formación y empleo que realizan muchas entidades.

Experiencia laboral: Uno de los déficits de estos colectivos es la escasa experiencia laboral con la que cuenta la mayoría. Muchas veces debido a que nadie les ha dado una oportunidad y otras a la imposibilidad de ocupar un puesto de trabajo por sus características físicas, sociales, etc. En el caso de las mujeres mayores de 45 años, por haber tenido restringido el mercado de trabajo y por haber tenido casi predefinido el papel de ama de casa en tiempos atrás.

GRUPOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

➤ PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se entiende por discapacidad toda restricción o ausencia, debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado como normal.

Se debe diferenciar de la minusvalía que es toda situación de desventaja sufrida por un individuo como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol dado en función de las características personales, en un determinado entorno de actividades para las cuales se encuentra limitada la persona.

La discapacidad es muy heterogénea y se manifiesta de diferentes formas: discapacidad física, intelectual, sensorial, enfermedad mental, etc.

La tasa de actividad de las personas con discapacidad es mucho menos elevada que la del resto de personas, al igual que las tasas de ocupación.

Los Centros Especiales de Empleo y las Empresas de Inserción son una vía para acceder a un empleo para este tipo de colectivos ante la dificultad de hacerlo en una empresa ordinaria.

➤ TRANSEUNTES

Estas personas se caracterizan por no tener recursos económicos, ni un lugar donde vivir, ni tienen apoyos sociales. Muchos de ellos padecen patologías mentales que suelen ir unidas a problemas de alcoholismo u otras adicciones.

Este colectivo tienen problemas de acceso a todos los servicios por lo que se dan casos de aislamiento y marginación y graves problemas de exclusión social.

➤ INMIGRANTES

Es un grupo especialmente vulnerable. El proceso migratorio está ligado a factores ambientales, económicos, sanitarios, sociales, de género, etc.

Muchos/as extranjeros/as se encuentran con el problema de que aunque tengan estudios universitarios cursados en su país, no pueden ejercer su profesión en España ya que el proceso de homologación se dilata en el tiempo. No todos/as los/as extranjeros/as pueden convalidar sus estudios (materias diferentes, falta de normativa respecto a las convalidaciones, etc.) por lo que a pesar de tener estudios universitarios no están reconocidos en nuestro país.

Se ocupan con una frecuencia mucho más elevada en trabajos que no requieren cualificación ni especialización profesional, y apenas se emplean, en comparación con los/as españoles/as y con los/as ciudadanos/as de la Unión Europea, en ocupaciones con alto nivel de cualificación.

Un problema añadido es el desconocimiento del idioma que crea dificultades a la hora de encontrar un empleo o desempeñarlo adecuadamente. Para los/as empresarios/as el idioma es una barrera que dificulta la contratación de estos colectivos.

Los inmigrantes tienen elevados niveles de desempleo, sobre todo en la población femenina y entre los/as jóvenes; trabajos temporales y elevados índices de rotación entre el empleo, el paro y la inactividad, que también afectan más a los/as jóvenes y a las mujeres.

Las nacionalidades más numerosos en la provincia de Huesca son Marruecos, Ecuador y Rumania seguido de Colombia.

➤ DESEMPLEADOS/AS DE LARGA DURACIÓN

Se denomina desempleo de larga duración cuando una persona está doce meses en situación legal de desempleo, inscrito en el Instituto Nacional de Empleo y que no perciba prestaciones de desempleo a nivel contributivo.

Los problemas que surgen cuando el tiempo que se está sin encontrar un trabajo aumenta son la desmotivación, estados depresivos, etc. Además también nos encontramos con la desconexión del mercado de trabajo con lo cual la formación, los conocimientos, etc., se quedan obsoletos con lo que demanda el mercado actual.

El desempleo largo o la inseguridad laboral tienen efectos perjudiciales para la salud y desemboca en depresiones, alteraciones del estado de ánimo, etc.

➤ MUJER

Las cargas familiares son una de las trabas más importantes con las que cuentan las mujeres para incorporarse al mercado laboral ya que les resta disponibilidad.

Pero no sólo en el caso de las familias monoparentales nos vamos a encontrar con este problema, ya que actualmente sigue siendo la mujer la que soporta mayormente la responsabilidad de estar al cargo de los/as hijos/as.

Siguen siendo las mujeres las que en la mayoría de los casos soportan la carga de los/as hijos/as, la realización de las tareas domésticas, algunas son víctimas de abusos y malos tratos en el seno de la familia y las diferencias salariales respecto a los hombres suelen ser reales.

Estos elementos son los que más suelen influir en la inempleabilidad de las mujeres, ya que determinadas carencias van a repercutir en otros factores, como pueden ser las actitudes y las competencias personales.

Las actitudes que muestran algunas mujeres pueden hacer retrasar su inserción en el mercado laboral:

- Actitudes por parte de las mujeres de pesimismo y falta de credibilidad en los proyectos de empleo y en ellas mismas.
- Mujeres "cursistas" que han realizado un gran variedad de cursos diferentes sin tener ninguna especialización concreta (limpieza, ayuda a domicilio, jardinería, hostelería, etc.) y con falta de desarrollo de competencias básicas para buscar e incorporarse a un puesto de trabajo.
- Pérdida de ofertas de trabajo por no encajar la disponibilidad de las participantes con la que demanda el sector de la oferta.
- Elementos sociales y factores socioeconómicos.

➤ **MINORÍAS ÉTNICAS**

La mayor parte de los/as gitanos/as en España están empleados/as en la economía informal: vendedores/as ambulantes, recogedores/as de basura, temporeros/as, trabajos domésticos, etc.

Muchos/as de ellos/as, viven de la economía sumergida sin asegurar, no tienen contrato de trabajo, por lo tanto en muchas ocasiones carecen de vida laboral en la Seguridad Social.

Existe una discriminación de la población gitana cuando intenta acceder a un empleo. Debido a los prejuicios y/o estereotipos existentes, en muchas ocasiones no se da a los/as gitanos/as iguales oportunidades que al resto de los ciudadanos/as.

Las mujeres gitanas tienen una tasa mayor de desempleo y sufren un elevado nivel de prejuicios por parte de los/as empleadores/as, de sus compañeros/as de trabajo y de los clientes. Muchas de estas mujeres trabajan en la venta ambulante.

Según un informe del Parlamento español (año 1999) el problema de la escasa inserción laboral de este colectivo radica en la "falta de formación laboral", en la "falta de ejemplos y modelos familiares" y en la de "ciertos hábitos culturales que tienen un efecto negativo en el acceso al empleo". Obvia la discriminación laboral tan marcada que existe.

➤ JÓVENES SIN O CON BAJA CUALIFICACIÓN

Los/as jóvenes que provienen de un fracaso escolar y que se quieren iniciar en el mundo laboral lo tienen complicado ya que necesitan una formación adecuada al puesto de trabajo a desempeñar. etc.

Jóvenes que no han terminado sus estudios y que no tienen una formación especializada, lo tienen complicado ya que en el mercado de trabajo actual hay mucha competencia.

Otros grupos sociales a los que podemos llamar en riesgo de exclusión son:

- Lo/as ex toxicómanos/as.
- Los/as ex reclusos/as, etc.

2.2. METODOLOGÍA.

El conocimiento exhaustivo de las características del colectivo de personas excluidas o en riesgo de exclusión que forman parte del proyecto, es una pieza fundamental a tener en cuenta en el campo de la prospección laboral.

Como medio para conseguir este objetivo, el equipo de prospectores/as elaboró una encuesta dirigida a cada usuario/a de los módulos formativos del proyecto, que debía ser completada por las diferentes entidades que imparten la formación.

Este instrumento de recogida de datos comprende distintas variables que consideramos de interés para tener un mayor conocimiento del/la beneficiario/a. Este documento se compone de una batería de 65 ítems, ofreciendo varias posibilidades. Existe una serie de aspectos básicos de identificación, como son sexo, edad, localidad, colectivo al que pertenece, estado civil, etc.

En cuanto al ámbito familiar hemos considerado importante poder conocer cómo se estructura éste; hijos y/o personas dependientes a cargo, núcleo de convivencia, valoración sobre la vivienda, etc. La familia es un eje fundamental en el desarrollo de la vida de cualquier persona, y de gran interés por tanto cuando hablamos de personas que tienen dificultades de inserción en ocasiones no sólo en el mundo laboral.

El terreno económico ocupa otra serie de preguntas; si percibe prestaciones económicas, economía sumergida, ayudas de terceros, etc.

El nivel formativo, la comprensión de órdenes verbales, del idioma, la formación ocupacional, entre otros, concentran otra serie de ítems significativos en el itinerario de los/as usuarios/as.

El conocimiento del área profesional constituye otro apartado clave para saber el grado de empleabilidad del/la usuario/a. En este punto se analizan cuestiones como los años de cotización a la Seguridad Social, la duración de los contratos, los motivos de las bajas laborales, entre otros.

La parte final de la encuesta versa sobre temas relacionados con las dificultades de los/as beneficiarios/as a la hora de encontrar o mantener un trabajo, así como las expectativas que tienen en cuanto a un futuro empleo.

Finalmente, hay un espacio reservado a las observaciones que la entidad responsable del cuestionario, crea conveniente reseñar.

A través de la combinación de los resultados obtenidos en las variables que se han mencionado, se puede obtener un diagnóstico bastante preciso sobre la empleabilidad de los colectivos beneficiarios del proyecto A´ixena.

Se han enviado cuestionarios a las siguientes entidades: Cruz Roja Barbastro, Cruz Roja Huesca, Cáritas Huesca, Cáritas Barbastro-Monzón, Ayuntamiento de Huesca, Feaccu Huesca, Fundación Thomas de Sabba y Cadis Huesca, ya que son las entidades que se encargan de impartir diferentes módulos formativos en las Comarcas de la provincia de Huesca.

Al cierre de este estudio, se habían recogido los datos de todos/as los/as beneficiarios/as, excepto los del Ayuntamiento de Huesca y Cáritas Diocesana Huesca y el módulo gestionado por Cadis en la localidad de Graus, ya que el mismo comenzó recientemente.

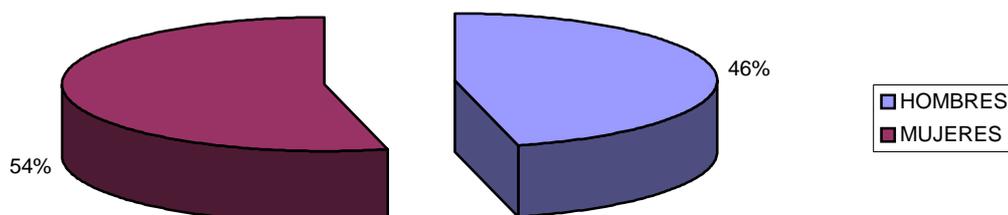
2.3. ANALISIS DEL PERFIL DE LOS/AS BENEFICIARIOS/AS.

Para analizar el perfil de los/as usuarios/as del proyecto A´ixena hemos distribuido los datos en los siguientes apartados:

- A.- Datos Personales.
- B.- Colectivo de Exclusión Social.
- C.- Prestaciones Institucionales.
- D.- Área Formativa.
- E.- Área Laboral.

A.- DATOS PERSONALES.

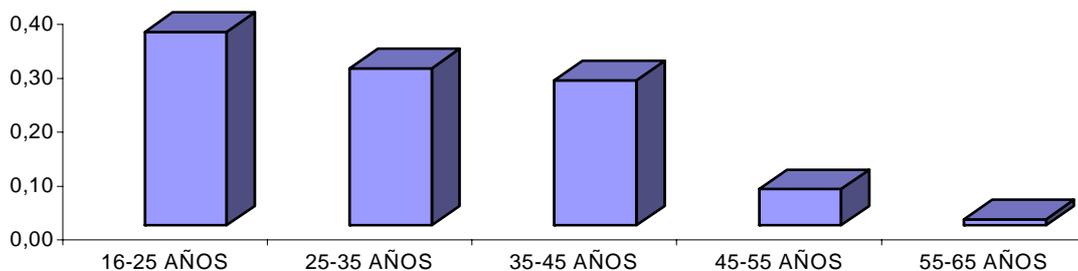
**GRÁFICO N° 1
PRINCIPIO DE IGUALDAD**



La finalidad de este punto es la comprobación del número de usuarios/as existentes por cada sexo. Del total de los cuestionarios recibidos, por parte de las entidades que aportan directamente usuarios/as, vemos que el 54% son mujeres y el 46% corresponde a hombres. El cómputo global se ha llevado a cabo sobre la totalidad de las encuestas de usuarios/as recibidas; esto quiere decir que no nos hemos centrado en analizar el porcentaje de hombres o de mujeres dentro de cada colectivo de exclusión social, sino que se ha considerado más apropiado tomar un valor más genérico.

De ello se deduce que se está cumpliendo uno de los principios básicos y fundamentales exigidos por la Unidad Administrativa del Fondo Social Europeo (en adelante, UAFSE). Este principio de "Igualdad de Género" ha sido, es y será una constante en este proyecto. Sin embargo, si analizamos los/as usuarios/as que realizan cada módulo de formación observamos que, en algunos cursos, hay un claro predominio de un género sobre otro.

**GRÁFICO N° 2
EDAD DE LOS/AS BENEFICIARIOS/AS**



El conocimiento de la edad de los/as beneficiarios/as del proyecto proporciona un dato útil de cara a las demandas de empleo que presenten las empresas. Para ello, nos hemos movido entre cinco franjas de edad, diferenciadas solamente en intervalos de diez años, al objeto de ajustarnos lo más fielmente posible y no crear unos campos muy abiertos.

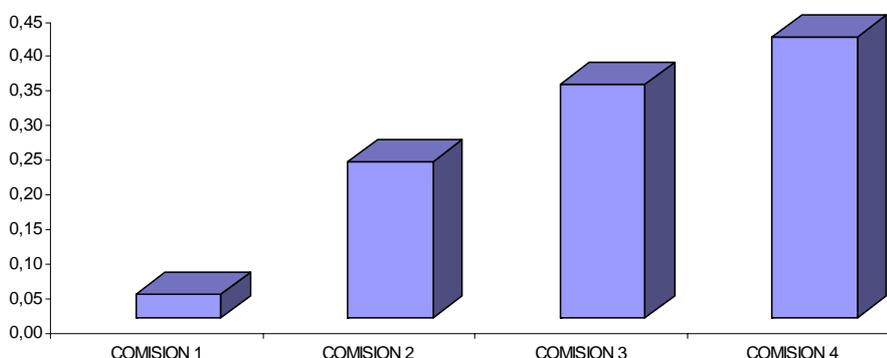
La franja entre los 16 y 25 años supone un 36% del total de usuarios/as; entre los 25 y los 35 años, el tanto por ciento es muy semejante y se computa en un 29%; entre la edad de 35 y 45 años, se concentran un 27% de los/as beneficiarios/as; posteriormente, y cuando más evidente se hace el descenso es en la franja de 45 a 55 años, únicamente con un 7%. Para terminar, con un 1%, los/as beneficiarios/as comprendidos entre los 55 años y los 65 años.

A simple vista, parece que las edades de los/as usuarios/as están bastante repartidas entre los distintos items, pero al hacer una lectura más profunda observamos entre las dos primeras franjas, esto es, entre los 16 años y los 35 años, tenemos un 65% del total de las encuestas recibidas; lo cual nos deja entrever el gran porcentaje de parados/as jóvenes que existen en la muestra de beneficiarios/as del proyecto. Este dato coincide con la realidad existente en el mercado laboral ordinario.

La franja de edad que va entre los 35 y 45 años también es bastante numerosa, pero sensiblemente inferior a las mencionadas anteriormente. Por último, el 8% de los/as usuarios/as tienen edades comprendidas entre 45 a 65 años, que por regla general tienen mayores dificultades en la inserción laboral.

En el apartado de la Nacionalidad, destaca el alto número de usuarios/as de nacionalidad española, concretamente 70 personas, frente a 2 comunitarios/as y a 16 extranjeros/as, de los/as cuales cabe reseñar sus nacionalidades (10 personas tienen nacionalidad Marroquí, 2 personas de Gambia, 1 persona de Argelia, 1 persona de Burkina Faso, 1 de Rumania y 1 de Colombia). Se aprecia que la mayor parte de los/as usuarios/as extranjeros/as proceden del norte de Africa.

**GRÁFICO Nº 3
BENEFICIARIOS-AS/COMISIÓN**

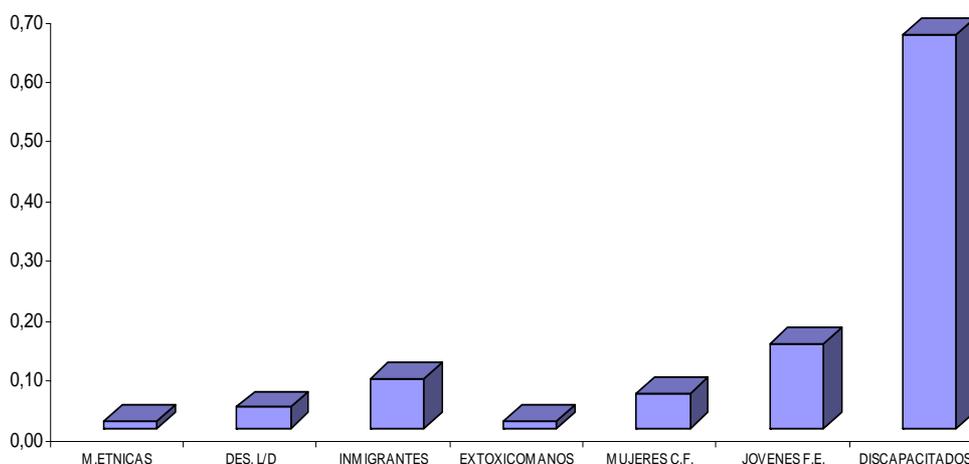


Relacionando el número de usuarios/as entre las distintas Comisiones de Inserción constituidas, comprobamos que en la Comisión N° 1 (Comarcas de La Jacetania y el Alto Gállego) el número de beneficiarios/as asciende a un 3% del total, siendo el porcentaje más bajo respecto al resto de comisiones. La Comisión de Inserción N° 2 (Comarcas del Somontano de Barbastro, La Ribagorza y del Sobrarbe), representa un 22% del total. Respecto a la Comisión de Inserción N° 3 (Comarcas de La Hoya de Huesca, Los Monegros y Huesca capital), engloba un 34% del total de usuarios/as del Proyecto. Y, por último, la Comisión de Inserción N° 4 (Comarcas del Cinca Medio, La Litera y el Bajo Cinca), que representan un 40% de la aportación total de usuarios/as al programa. Ello es debido a que la comisión aglutina tres núcleos importantes de población como son Binéfar, Fraga y Monzón.

Reseñamos un reparto equitativo de los/as beneficiarios/as entre las distintas comisiones del proyecto, exceptuando la Comisión N° 1. Se ha procurado que la distribución de los/as usuarios/as contemplara diferentes puntos de la provincia.

B.- COLECTIVO DE EXCLUSIÓN SOCIAL.

**GRÁFICO N° 4
BENEFICIARIOS-AS/COLECTIVOS**



Es interesante conocer el colectivo de exclusión social al cual pertenecen los/as beneficiarios/as ya que de allí se deducen ciertas características que pueden influir en el grado de empleabilidad.

Antes de entrar a valorar los datos de que disponemos, sería conveniente aclarar dos aspectos que pueden hacer desvirtuar, en parte, la veracidad tanto de la gráfica como de las conclusiones realizadas posteriormente. El primero de los aspectos a tener en cuenta, es que varios/as de nuestros/as usuarios/as se encuentran enmarcados en más de un colectivo en riesgo de exclusión social de los que consta este apartado. Por ello, es posible que alguna de las cifras salga duplicada debido a que, por ejemplo, una persona puede ser joven e inmigrante a la vez, o ser mujer y parada de larga duración, o estar afectado/a por más de una discapacidad, o que incluso no se haya marcado ninguna de las opciones. Se puede haber dado también el

caso contrario, usuarios/as que pudieran pertenecer a varias de las opciones barajadas, marcar exclusivamente una de ellas o un solo colectivo. Y el segundo aspecto al que hacemos referencia es que no contamos con los datos del total de usuarios/as del proyecto, por tanto no conocemos con exactitud la existencia de algún colectivo más con el que se va a trabajar, como puede ser el grupo de transeúntes.

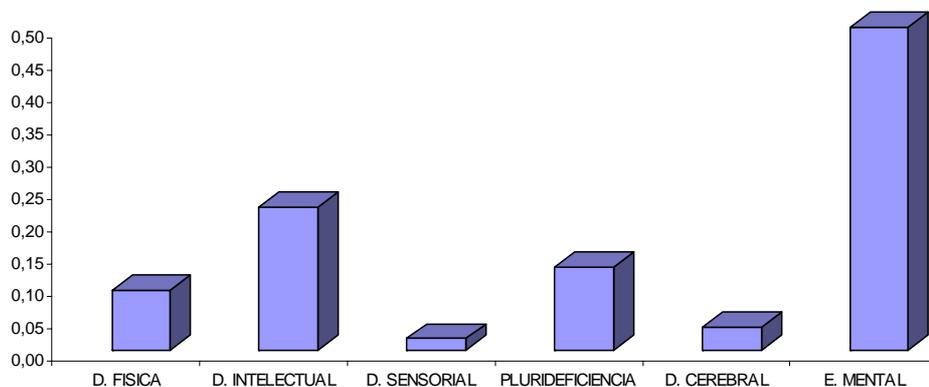
Otro aspecto que nos muestra la gráfica es que los/as usuarios/as del colectivo de minorías étnicas y del colectivo de extoxicómanos/as, representa un 1% respectivamente, lo cual equivale a una única persona en cada uno de ellos.

Los desempleados/as de muy larga duración, esto es, con más de tres años de inscripción en la Oficina de Empleo, suponen el 4% de la totalidad de las personas. Un 6% de personas que han respondido el cuestionario se ajustan al perfil de mujeres solas con cargas familiares.

Si nos centramos en el colectivo de inmigrantes, la cifra de los/as mismos/as asciende al 8%, equivalente a 7 personas. Por el contrario, dentro del colectivo de jóvenes con fracaso escolar, vemos que el porcentaje asciende hasta el 14% de personas beneficiarios/as, un número importante donde se muestra la implicación de este colectivo por la búsqueda de empleo.

El colectivo de personas con discapacidad representa el 66% de los/as beneficiarios/as, pertenecientes a: discapacidad física, discapacidad intelectual, discapacidad sensorial, plurideficiencias, parálisis cerebral y enfermedad mental.

**GRÁFICO Nº 4 BIS
TIPOS DE DISCAPACIDAD**



Debido a que la discapacidad es uno de los factores vinculantes con el grado de empleabilidad y que existe un porcentaje elevado de usuarios/as, creemos conveniente reflejar el tipo de discapacidad que presentan los/as beneficiarios/as pertenecientes a este grupo de exclusión social.

El tipo de discapacidad predominante es la enfermedad mental, con un 50% de los/as beneficiarios/as. En segundo lugar tenemos la discapacidad intelectual, con un 22%. Respecto a las plurideficiencias, el porcentaje disminuye hasta el 13%, el 9% tienen discapacidad física, y para terminar el 4% de usuarios/as con parálisis cerebral y un 1% son personas con discapacidad sensorial.

Destacar que en algunos cuestionarios los/as beneficiarios/as han señalado varias opciones, por lo que puede haber duplicidad de datos.

C.- PRESTACIONES INSTITUCIONALES.

En cuanto a la pregunta de si reciben o no prestaciones institucionales, la respuesta ha sido escasa.

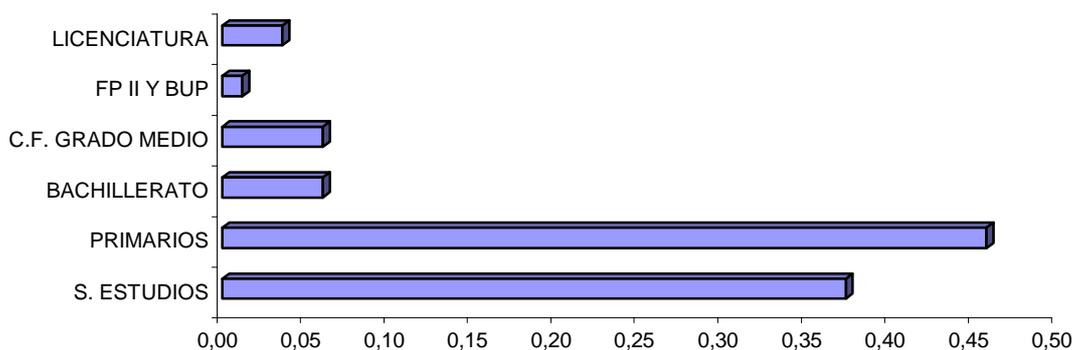
Entre los/as que sí han respondido, tenemos a 31 personas que aseguran no percibir cantidad alguna en concepto de prestación institucional, frente a solamente 10 personas que sí perciben alguna prestación, como son dos usuarios/as preceptores/as del Ingreso Aragonés de Inserción.

No todos/as los/as beneficiarios/as cumplen con los requisitos necesarios para percibir prestaciones de carácter institucional. Los/as que si las perciben, pueden compatibilizarlas con las becas de este proyecto.

D.- ÁREA FORMATIVA.

La formación es una herramienta de gran utilidad para facilitar la inserción laboral de cualquier individuo, teniendo en cuenta que cuanto más cualificado sea el puesto de trabajo, mayor formación de tipo profesional se requiere. Por ello en este apartado analizamos tanto los niveles de formación reglada, como la formación ocupacional y los conocimientos de informática. La posesión del carnet de conducir es un aspecto a tener en cuenta debido a la dispersión territorial en la provincia de Huesca así como a la centralización empresarial en la capital provincial y en las cabeceras comarcales.

**GRÁFICO Nº 5
FORMACIÓN**



La formación reglada de los/as usuarios/as es muy variada, predominando aquellos/as que no tienen ningún tipo de estudios o poseen el Certificado de Escolaridad, con un 37%, y los/as que están en posesión de estudios primarios, con un 46% de los/as beneficiarios/as del programa. La suma de estos dos ítems asciende a un 83%, lo cual nos indica el predominio de unos niveles de formación mínimos. Actualmente en el acceso al mercado laboral se exige un alto nivel de preparación

tanto a nivel de estudios como a nivel de experiencia profesional. Sin embargo, si cruzamos los datos con los que hemos recibido de los/as posibles empleadores/as, que estarían dispuestos/as a contratar personal, observamos que en principio cumplirían el perfil solicitado, ya que el nivel de exigencia, tanto de formación como de experiencia exigida es mínimo, y en un alto porcentaje no requieren ningún tipo de estudios ni de experiencia laboral previa.

Un porcentaje mucho menor de personas han realizado otro tipo de estudios. Un 6% poseen Bachillerato, también, el 6% del total de los/as usuarios/as poseen el Ciclo Formativo de Grado Medio y un 1% la titulación de F.P. II y/o B.U.P. El 3% de los/as cuestionarios recibidos por parte de los/as usuarios/as poseen una licenciatura universitaria, que en algún caso no está homologada con una titulación española.

Una vez analizada la formación reglada, es conveniente el estudio de la formación ocupacional, entendida como la que se relaciona directamente con el desempeño de un puesto de trabajo. Dicha formación ha sido dividida en 4 grandes grupos, como son: 1.- Cursos INAEM; 2.- Cursos Garantía Social; 3.- Otra Formación Ocupacional y 4.- No tiene Formación Ocupacional Complementaria.

De la recogida de datos se puede extraer que 37 personas carecen de formación ocupacional complementaria, a las cuales los módulos propuestos a realizar les pueden servir de gran ayuda para su inserción laboral. Del resto, 17 han realizado algún tipo de curso INAEM (Plan FIPA, Escuelas Taller, Casas de Oficios, etc.), y 6 personas tienen algún curso de garantía social. Las acciones formativas realizadas por estas personas son muy variadas: carpintería metálica, limpieza, habilidades sociales, orientación sociolaboral, informática, hostelería, reciclaje, jardinería, marroquinería, cestería, dependiente/a, escaparatismo, etc.

La informática constituye un elemento importante y valorado en el mercado de trabajo actual. Únicamente 21 personas tienen algún conocimiento a nivel usuario/a en esta área, frente a 51 personas que carecen de los mismos.

Estos resultados pueden explicarse por varios motivos. Bien pudiera ser porque en sus localidades de residencia nunca se ha realizado un curso de Ofimática, o por no disponer de un ordenador ni de un centro de Internet en su municipio, bien por la escasa accesibilidad existente en el medio rural, o por falta de tiempo o de interés, etc. Las Nuevas Tecnologías tienen todavía que avanzar mucho, en algunos puntos de nuestra provincia, para ofrecer un servicio adecuado a los/as usuarios/as. Un ejemplo de ello es que en muchos núcleos rurales no hay banda ancha y/o las líneas telefónicas son deficientes por lo que el acceso a Internet es complicado.

En muchos de los trabajos que ofrece el mercado laboral actual, la posesión del carnet de conducir es uno de los requisitos exigidos. Hoy en día las empresas demandan movilidad tanto funcional como geográfica.

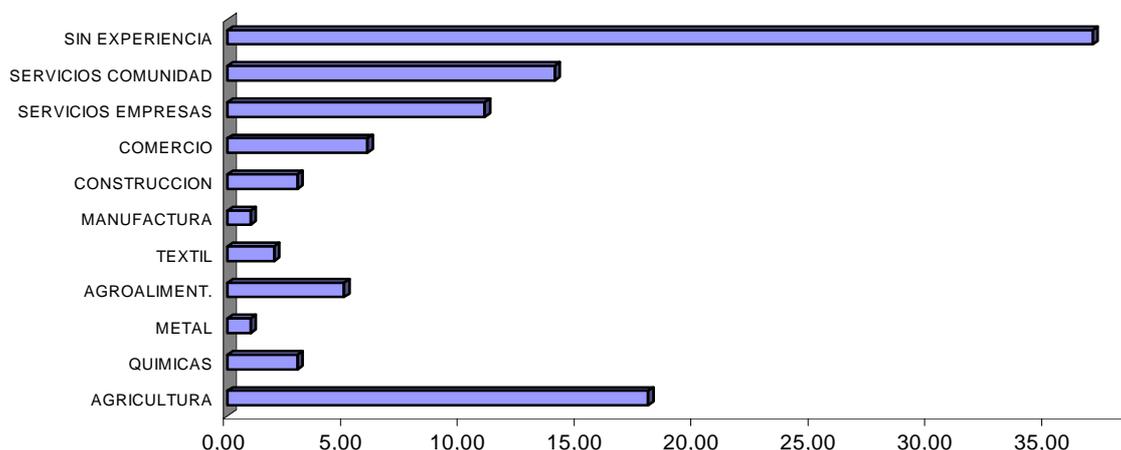
De los datos que disponemos, solamente 16 personas tienen carnet de conducir, 3 de ellas el carnet tipo A1 y una persona el tipo A2. Respecto al permiso de conducción de turismos, tipo B, contamos con 12 usuarios/as que están en posesión del mismo. El resto de usuarios/as, 63 concretamente, no poseen ningún tipo de carnet de conducir.

La segunda parte de nuestra pregunta versaba sobre la posesión de vehículo propio o la disponibilidad del mismo. En este caso, 71 de los/as beneficiarios/as han respondido en caso negativo, no poseen ningún tipo de vehículo. Y, entre los/as que poseen o pueden disponer de coche encontramos a 10 personas. El hecho de disponer de carnet de conducir de cualquiera de los tipos existentes no lleva aparejado la posesión de vehículo o su disposición.

E.- ÁREA LABORAL.

El área de la profesión habitual se relaciona con aquellos trabajos que han desempeñado los/as usuarios/as con anterioridad a su participación en este proyecto. Estos trabajos están agrupados por sectores de actividad, como se muestra en la siguiente gráfica.

**GRÁFICO Nº 6
PROFESIÓN HABITUAL**



Primeramente, decir que dentro del área de la profesión habitual, los/as beneficiarios/as han señalado más de un sector de actividad, ya que pueden tener experiencia en diversas ocupaciones. Algunos/as de ellos/as que señalaban no tener experiencia laboral, han marcado las preferencias ocupacionales que pueden llegar a desempeñar en un futuro.

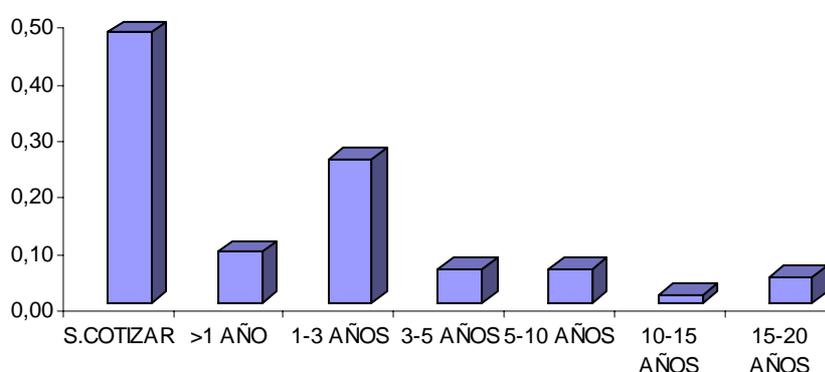
Tenemos a un 37% de los/as usuarios/as que han respondido que carecen de experiencia laboral previa. Este dato también se debe contrastar con la experiencia solicitada por las posibles empresas que ofertan puestos de trabajo, y que algunas de las cuales no exigen experiencia previa, sino que van formando al/ la trabajador/a a lo largo de su contrato laboral.

El área de profesión habitual que destaca entre todas las demás, es la que corresponde a la Agricultura/Ganadería, con un 18%. Otros sectores de actividad importantes y con buen número de usuarios/as son los Servicios a las empresas, con un 11% y los Servicios a la Comunidad, con un 14%.

El resto de las áreas de la profesión habitual desciende considerablemente y se encuentra muy equiparada entre los/as beneficiarios/as, véase, por ejemplo, sector químicas con un 3%, metal con un 1%, industrias alimentarias con un 5%, construcción con un % y el sector comercio con un 6%.

La manera de cuantificar la experiencia laboral de los/as usuarios/as del proyecto ha sido a través del tiempo de cotización a la Seguridad Social. No obstante, los trabajos realizados en la economía sumergida constituyen un porcentaje mínimo que no ha sido reflejado en la gráfica siguiente.

GRÁFICO Nº 7
AÑOS COTIZADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL



Este gráfico nos muestra que el 48% de los/as usuarios/as nunca ha cotizado a la Seguridad Social. Contrastando este resultado con la gráfica Nº 6 de la profesión habitual, se observa que los resultados coinciden.

El 25% de los/as encuestados/as han cotizado a la Seguridad Social entre 1 y 3 años. Este dato sumado al anterior (personas sin años cotizados) y al 9% de los/as beneficiarios/as que han cotizado menos de un año, da lugar a que más de las tres cuartas partes de los/as participantes en el proyecto, concretamente un 82%, no tienen una cotización superior a los tres años.

El resto de usuarios/as han cotizado un período inferior de tiempo; un 6% han cotizado entre 3 y 5 años; el mismo porcentaje de personas cotizó entre los 5 y 10 años; un 2% han cotizado entre 10 y 15 años; y para concluir un 4% cotizaron entre 15 y 20 años.

A las preguntas de la duración media de los contratos mantenidos durante los últimos 5 años, así como los motivos de la última y penúltima baja laboral, las respuestas han sido muy variadas e incluso, en ocasiones, contradictorias. La duración media de los contratos de los/as beneficiarios/as, en los últimos 5 años, ha sido muy heterogénea; 4 usuarios/as con contratos de menos de un mes; 8 personas contratados/as entre uno y tres meses; 5 personas con contratos de duración entre tres y seis meses; otros/as 5 contratados/as entre seis meses y un año; 6 más que fueron contratados/as entre uno y dos años; y por último, 6 personas que la duración media de sus últimos contratos ha sido de más de dos años.

El motivo de la última baja laboral es respondida por 42 personas, y el motivo de la penúltima baja respondida por 21 personas únicamente. No existe una concordancia entre los contratos y las bajas laborales, ya que 33 usuarios/as han tenido contratos en los últimos 5 años, cuando 41 usuarios/as han marcado el motivo de la última baja. Nos damos cuenta que al contrastar los datos aportados por las entidades se aprecian notables diferencias.

Entre los motivos aducidos como última baja laboral, para 23 de los/as usuarios/as fue el de fin de contrato, mientras que para 7 personas, la causa fue el abandono voluntario del puesto de trabajo. 2 beneficiarios/as han respondido que el motivo de causar su última baja laboral había sido la no superación del período de prueba. Por último, tenemos a 10 usuarios/as que señalan otros motivos, bien sea aparición de enfermedad, cambio de domicilio, etc.

Respecto a los motivos de la penúltima baja laboral, 15 personas causaron baja por fin de contrato; 1 persona por despido improcedente y otra más por no superación del período de prueba. El resto, esto es, 4 beneficiarios/as causaron su penúltima baja laboral por otros motivos como es el cambio de domicilio.

A efectos de contabilizar el tiempo que los/as beneficiarios/as llevan inscritos/as en la Oficina de Empleo, es decir, desempleados/as, la mayor parte de los/as mismos/as llevan inscritos/as menos de un año, esto es, 28 de los/as 51 usuarios/as.

Entre uno y dos años en desempleo se cuantifican 4 personas. Entre dos y tres años inscritos/as como demandantes/as de empleo hay 5 personas. Entre tres y cuatro años desempleado/a, ya considerados/as parados/as de larga duración, únicamente 2 usuarios/as. Entre cuatro y cinco años desempleado/a, 4 personas. Y, por último, con más de cinco años en el desempleo, 8 beneficiarios/as.

La mayor parte de los/as usuarios/as de este proyecto lleva poco tiempo registrado en las Oficinas de Empleo, hecho que puede ser debido a que se hayan dado de alta recientemente para participar en el proyecto A`Ixxena o a que hayan iniciado acciones de búsqueda activa de empleo durante el último año.

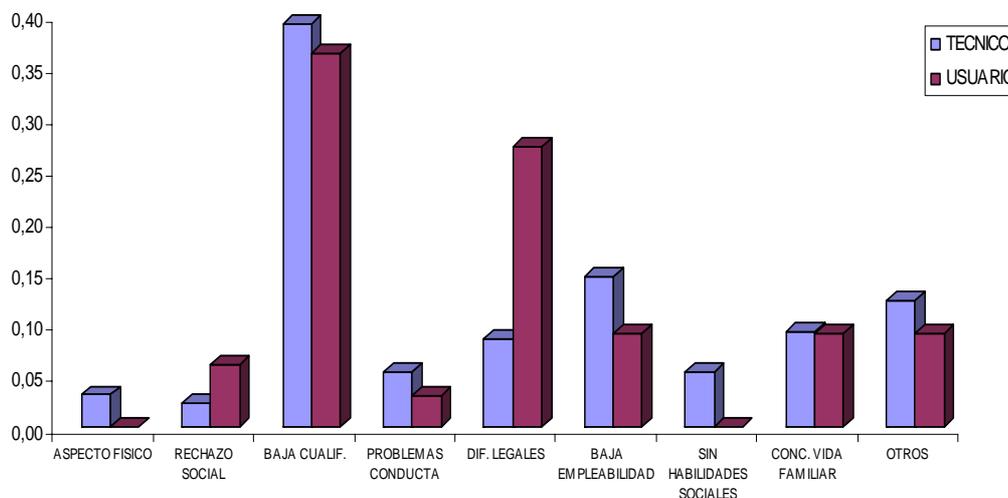
Así, de los/as 51 usuarios/as mencionados/as, nos encontramos con que 36 personas han realizado una búsqueda activa de empleo durante el último año; frente a las 15 personas que no han realizado ningún tipo de búsqueda activa de empleo. Estos datos demuestran que hay un número importante de personas que están motivadas para buscar un trabajo.

Aspecto destacado es el conocer las variables, según las cuales, tanto su técnico/a de inserción de referencia, como el/la propio/a beneficiario/a, consideran que impiden o dificultan su acceso a un puesto de trabajo.

Se ha realizado una comparativa, por variables, en las que se unen la opinión que le merece al/la técnico/a de referencia, con lo que la propia persona piensa sobre sí mismo/a y sobre el porqué de su dificultad de inserción.

Cabe señalar que esta pregunta tan sólo ha sido respondida por 35 personas, siendo menos de la mitad del total de beneficiarios/as.

GRÁFICO Nº 8
VALORACIÓN TÉCNICO-A/USUARIO-A



La primera de las variables es el aspecto físico, para el cual, los/as técnicos/as opinan que es un factor que dificulta el acceso tan sólo en un 3% de los casos, y ningún usuario/a lo ha considerado como un punto que dificulte o impida su acceso al empleo.

En la variable de rechazo social son los/as usuarios/as los que la consideran como un aspecto a tener en cuenta en su labor de inserción laboral. Los/as técnicos/as la muestran con un 2% frente al 6% valorado por el/la beneficiario/a.

La baja cualificación/escasa experiencia es la variable que se ha valorado en mayor número de casos, tanto por parte de los/as usuarios/as como de los/as técnicos/as de referencia. A través de este proyecto se pretende aumentar la cualificación profesional para favorecer el acceso al mercado de trabajo de estos colectivos. Los/as técnicos/as perciben que un 39% de los/as beneficiarios/as tienen una baja cualificación unida a una escasa experiencia que actúa como uno de los obstáculos principales para la inserción laboral. Del mismo modo opinan los/as usuarios/as, ya que este concepto aparece reflejado en un 36% de las encuestas.

Respecto a los problemas derivados de la conducta del/la beneficiario/a que afecta de manera negativa en el acceso al mercado de trabajo, para los/as técnicos/as supone un 5% de los casos, frente al 3% considerado por los/as usuarios/as.

Las dificultades legales que presentan algunos/as usuarios/as pertenecientes al colectivo de inmigrantes de este proyecto se deben a cuestiones burocráticas relacionadas con las autorizaciones de trabajo y residencia.

La baja empleabilidad es una variable que a un 9% de los/as usuarios/as les supone una dificultad o impedimento para acceder a un empleo. Sin embargo la opinión del/la técnica difiere en un 6% con la del/la propio/a usuario/a. Esto quiere decir que en algunas ocasiones la percepción que tiene la persona sobre sus actitudes puede ser distinta a la que observen los/as profesionales.

Ningún beneficiario considera que la falta de habilidades sociales suponga una dificultad para el acceso al mercado laboral. En cambio, sí que se ve reflejada esta

variable, por el/la técnico/a de referencia, con un porcentaje del 5%. En los contenidos de los módulos iniciales las habilidades sociales constituyen uno de los temas más importantes a trabajar con las personas pertenecientes a los colectivos en riesgo de exclusión social.

La única variable que nos encontramos con el mismo resultado, tanto para los/as técnicos/as como para los/as usuarios/as, es la de dificultades para conciliar la vida familiar, personal y laboral, que asciende a un 9% de la totalidad de las encuestas recibidas. Cabe mencionar que esta situación ha sido señalada únicamente por mujeres.

Y, por último, la variable otros, que incluye aspectos como, la falta de destrezas laborales, la dificultad para encontrar el empleo, dificultades de habilidades cognitivas, el control de la enfermedad, etc. Los/as técnicos/as señalan que el 12% de las personas se ven afectadas por esta situación. El 9% de los/as usuarios/as se ha visto afectado en algún momento por otro tipo de motivos como son la falta de optimismo, la situación de viudedad, ofertas no adecuadas al perfil, etc.

Además de los obstáculos de acceso al mercado laboral mencionados, los/as usuarios/as presentan una serie de necesidades, que pueden ser cubiertas a través de servicios de guardería, de conciliación de vida familiar y laboral y del servicio de acompañamiento al empleo. Estas medidas pueden favorecer la plena integración laboral.

De la totalidad de las encuestas recibidas, 40 personas han manifestado no necesitar ningún tipo de servicio de acompañamiento, mientras que 35 sí necesitan de estos servicios. El servicio de acompañamiento al empleo ha sido solicitado por 24 beneficiarios/as, todos/as ellos/as pertenecen al colectivo de personas con discapacidad.

Algunas personas con discapacidad necesitan una adaptación significativa en su puesto de trabajo, esta situación ha sido señalada por 10 usuarios/as.

El último aspecto al que hacemos referencia en este apartado es la movilidad geográfica. Suele ser difícil que la oferta laboral se encuentre en nuestro propio lugar de residencia, mucho más tratándose de localidades pequeñas, cuando la mayor parte de las empresas se localizan en las cabeceras de cada Comarca.

Entre las personas que han respondido a la cuestión sobre si estarían dispuestas a desplazarse a otra localidad por un puesto de trabajo, únicamente 3 de ellos/as se desplazarían a no más de 100 kilómetros de su residencia. Si el puesto de trabajo se encontrara a no más de 50 kilómetros, el número de personas interesadas aumenta hasta 10, al igual que si el puesto no se sitúa a más de 15 kilómetros. Para un puesto de trabajo situado a no más de 25 kilómetros de la localidad de residencia habitual, estarían dispuestos/as un total de 25 usuarios/as. Por último, 15 usuarios/as no estarían dispuestos a un desplazamiento laboral diario.

BENEFICIARIOS/AS COMISIÓN N° 1

RESUMEN DE PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EDAD			
Menos de 25			
Entre 25-50		3	3
Mayores de 50			
no consta			
TOTAL		3	3
NIVEL DE ESTUDIOS			
Sin estudios		1	1
Primarios			
Secundarios Obligatorios			
Secundarios		1	1
Universitarios		1	1
No consta			
TOTAL		3	3
SITUACION LABORAL			
Empleados		1	1
Desempleados/Empleados en Empresas de Empleo Protegido		2	2
No consta			
TOTAL		3	3
ANTIGÜEDAD EN EL PARO			
Menos de 6 meses			
Entre 6 m y 1 año			
Entre 1 y 2 años			
más de 2 años		2	2
no consta			
TOTAL		2	2
DISCAPACIDAD			
Física			
Sensorial			
Psíquica			
Enfermedad Mental			
Plurideficiencias			
Sin discapacidad			
no consta			
TOTAL			
COLECTIVO AL QUE PERTENECEN			
INMIGRANTES		1	1
MINORIAS ETNICAS			
DESEMPLEADOS LARGA DURACIÓN			
MUJERES CARGAS FAMILIARES		2	2
DISCAPACITADOS			
JÓVENES SIN O CON BAJA CUALIFICACIÓN			
TRANSEUNTES			
PRECEPTORES PRESTACIONES SOCIALES			
EX TOXICOMANOS			
OTROS			
TOTAL		3	3
TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS		3	3

BENEFICIARIOS/AS COMISIÓN Nº 2

RESUMEN DE PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EDAD			
Menos de 25	10	3	13
Entre 25-50	3	3	6
Mayores de 50	1		1
no consta			
TOTAL	14	6	20
NIVEL DE ESTUDIOS			
Sin estudios	3	1	4
Primarios	10	3	13
Secundarios Obligatorios			
Secundarios	1	1	2
Universitarios		1	1
No consta			
TOTAL	14	6	20
SITUACION LABORAL			
Empleados			
Desempleados/Empleados en Empresas de Empleo Protegido	14	6	20
No consta			
TOTAL	14	6	20
ANTIGÜEDAD EN EL PARO			
Menos de 6 meses	9	1	10
Entre 6 m y 1 año			
Entre 1 y 2 años			
más de 2 años	3	2	5
no consta	2	3	5
TOTAL	14	6	20
DISCAPACIDAD			
Física			
Sensorial			
Psíquica	1	2	3
Enfermedad Mental	3	2	5
Plurideficiencias	1		1
Sin discapacidad			
no consta		1	1
TOTAL	5	5	10
COLECTIVO AL QUE PERTENECEN			
INMIGRANTES	8	1	9
MINORIAS ETNICAS			
DESEMPLEADOS LARGA DURACIÓN			
MUJERES CARGAS FAMILIARES			
DISCAPACITADOS	5	5	10
JÓVENES SIN O CON BAJA CUALIFICACIÓN	1		1
TRANSEUNTES			
PRECEPTORES PRESTACIONES SOCIALES			
EX TOXICOMANOS			
OTROS			
TOTAL	14	6	20
TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS	14	6	20

BENEFICIARIOS/AS COMISIÓN Nº 3

RESUMEN DE PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EDAD			
Menos de 25	7	2	9
Entre 25-50	11	8	19
Mayores de 50		2	2
no consta			
TOTAL	18	12	30
NIVEL DE ESTUDIOS			
Sin estudios	10	5	15
Primarios	5	2	7
Secundarios Obligatorios		2	2
Secundarios	2	3	5
Universitarios			
No consta	1		1
TOTAL	18	12	30
SITUACION LABORAL			
Empleados			
Desempleados/Empleados en Empresas de Empleo Protegido	18	12	30
No consta			
TOTAL	18	12	30
ANTIGÜEDAD EN EL PARO			
Menos de 6 meses			
Entre 6 m y 1 año	1	5	6
Entre 1 y 2 años		1	1
más de 2 años	3	2	5
no consta	14	4	18
TOTAL	18	12	30
DISCAPACIDAD			
Física	3	1	4
Sensorial	1		1
Psíquica	5		5
Enfermedad Mental	8	6	14
Plurideficiencias	5	1	6
Sin discapacidad			
no consta			
TOTAL	22	8	30
COLECTIVO AL QUE PERTENECEN			
INMIGRANTES		4	4
MINORIAS ETNICAS			
DESEMPLEADOS LARGA DURACIÓN			
MUJERES CARGAS FAMILIARES			
DISCAPACITADOS	18	8	26
JÓVENES SIN O CON BAJA CUALIFICACIÓN			
TRANSEUNTES			
PRECEPTORES PRESTACIONES SOCIALES			
EX TOXICOMANOS			
OTROS			
TOTAL	18	12	30
TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS	18	12	30

BENEFICIARIOS/AS COMISIÓN Nº 4

RESUMEN DE PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EDAD			
Menos de 25	3	6	9
Entre 25-50	5	20	25
Mayores de 50	1	1	2
no consta			
TOTAL	9	27	36
NIVEL DE ESTUDIOS			
Sin estudios	2	7	9
Primarios	4	14	18
Secundarios Obligatorios			
Secundarios	2	1	3
Universitarios	1	1	2
No consta		4	4
TOTAL	9	27	36
SITUACION LABORAL			
Empleados			
Desempleados/Empleados en Empresas de Empleo Protegido	9	27	36
No consta			
TOTAL	9	27	36
ANTIGÜEDAD EN EL PARO			
Menos de 6 meses			
Entre 6 m y 1 año	2	10	12
Entre 1 y 2 años		3	3
más de 2 años		7	7
no consta	7	7	14
TOTAL	9	27	36
DISCAPACIDAD			
Física			
Sensorial			
Psíquica	2	2	4
Enfermedad Mental	6	4	10
Plurideficiencias			
Sin discapacidad		15	15
no consta		2	2
TOTAL	8	23	31
COLECTIVO AL QUE PERTENECEN			
INMIGRANTES		3	3
MINORIAS ETNICAS		1	1
DESEMPLEADOS LARGA DURACIÓN		3	3
MUJERES CARGAS FAMILIARES		6	6
DISCAPACITADOS	8	8	16
JÓVENES SIN O CON BAJA CUALIFICACIÓN		2	2
TRANSEUNTES			
PRECEPTORES PRESTACIONES SOCIALES			
EX TOXICOMANOS		1	1
OTROS			
TOTAL	8	24	32
TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS	9	27	36

BENEFICIARIOS/AS TOTALES

RESUMEN DE PERSONAS BENEFICIARIAS DIRECTAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
EDAD			
Menos de 25	30	11	31
Entre 25-50	19	34	53
Mayores de 50	2	3	5
no consta			
TOTAL	41	48	89
NIVEL DE ESTUDIOS			
Sin estudios	15	7	22
Primarios	19	5	24
Secundarios Obligatorios		2	2
Secundarios	4	5	9
Universitarios	1	2	3
No consta		4	4
TOTAL	39	25	64
SITUACION LABORAL			
Empleados		1	1
Desempleados/Empleados en Empresas de Empleo Protegido	41	47	88
No consta			
TOTAL	41	48	89
ANTIGÜEDAD EN EL PARO			
Menos de 6 meses	9	1	10
Entre 6 m y 1 año	3	15	18
Entre 1 y 2 años		4	4
más de 2 años	6	13	19
no consta	21	11	32
TOTAL	39	44	83
DISCAPACIDAD			
Física	3	1	4
Sensorial	1		1
Psíquica	8	4	12
Enfermedad Mental	17	12	29
Plurideficiencias	6	1	7
Sin discapacidad		15	15
no consta		3	3
TOTAL	35	36	71
COLECTIVO AL QUE PERTENECEN			
INMIGRANTES	8	9	17
MINORIAS ETNICAS		1	1
DESEMPLEADOS LARGA DURACIÓN		3	3
MUJERES CARGAS FAMILIARES		8	8
DISCAPACITADOS	23	21	44
JÓVENES SIN O CON BAJA CUALIFICACIÓN	1	2	3
TRANSEUNTES			
PRECEPTORES PRESTACIONES SOCIALES			
EX TOXICOMANOS		1	1
OTROS			
TOTAL	32	45	77
TOTAL PERSONAS BENEFICIARIAS	41	48	89

3 ESTUDIO DEL GRADO DE SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL.

3.1- INTRODUCCIÓN.

El estudio parte de la voluntad de los/as prospectores/as laborales de satisfacer previamente la necesidad de estudiar y analizar el entorno o la situación empresarial en la provincia de Huesca. Entorno entendido como aquello que nos rodea, afecta y condiciona para la implantación de cualquier política de actuación. En este sentido, el análisis previo del entorno será el marco referencial, en el cual nos tengamos que mover, para la divulgar la sensibilización empresarial hacia las personas pertenecientes a grupos de exclusión social o en peligro de exclusión. Y como tal, se espera que las conclusiones que deriven de este informe, puedan ser utilizadas como criterio, en la toma de decisiones de las distintas entidades que colaboran en este proyecto.

Este capítulo recoge la metodología aplicada a través de cuestionarios, se refleja los resultados obtenidos en la recogida de datos, se cuantifica la empleabilidad ofertada por la muestra y por último se hace mención al tipo de colaboración pactado con las distintas empresas.

Teniendo muy presente que la necesidad de realizar este estudio parte de la idea de que no solo nos importa cómo afecta el entorno sino cómo vamos a contribuir a que este mejore.

3.2- METODOLOGÍA.

Las técnicas a utilizar para la realización de este estudio se componen de la combinación de técnicas cualitativas y cuantitativas, con el fin de conseguir la máxima aproximación a la situación real.

Los datos obtenidos mediante el trabajo de campo serán contrastados y argumentados con la información obtenida de los expertos que participen en las distintas fases del estudio.

Para la ejecución de este estudio nos hemos basado en un cuestionario. El mismo, ha sido cumplimentado a partir de la información ofertada por la empresa a través de los/as directores/as de personal, comités de empresa, secciones sindicales y delegados/as. En este cuestionario se indaga sobre los distintos aspectos que conforman la realidad de la inserción laboral de las personas excluidas en la provincia de Huesca: acceso al mercado laboral, discriminación, formación, promoción profesional, calidad de los trabajos desempeñados por las personas excluidas, adaptación al puesto de trabajo.

Señalar que el método de recogida de datos tiene un carácter anónimo, con el fin de no interceder en el reflejo de la realidad. Cuanto menos identificados se sientan los/as colaboradores/as, más fácil será para estos/as, reflejar lo que realmente piensan y sienten. No obstante, el acogerse a la realización anónima es voluntaria, pudiendo el/la colaborador/a, si así lo desea, identificarse para, posteriormente, llevar a cabo la colaboración.

El proceso de obtención de información con respecto a la relación empresa-grupos de exclusión social, consta de las fases que se exponen a continuación.

Delimitación del campo de aplicación:

El campo de aplicación se delimitó a las empresas ubicadas en la provincia de Huesca. En un primer momento, se prefirió la delimitación de la elección de la muestra, siguiendo unos criterios estadísticos, entre grupos específicos de empresas, como aquellas de más de 50 trabajadores/as, aquellas que previsiblemente tengan un incremento de plantilla, aquellas que pertenezcan a sectores productivos que contraten con esta finalidad, etc.

Pero la realidad es bien distinta. Debido a la experiencia en anteriores proyectos sobre la escasa participación de las empresas en este tipo de estudios se toma la decisión de no delimitar y por lo tanto ampliar, el campo de aplicación, resultando ser una muestra de carácter universal, descartando solamente por los pocos recursos disponibles y la falta de estructura, a los/as autónomos/as que desarrollan su trabajo individualmente o con uno/a o dos trabajadores/as, independientemente a la actividad que pertenezcan.

Al final, el campo de actuación contenía un gran número de empresas, pertenecientes a distintas actividades, tanto en progresión de crecimiento como de decrecimiento, con independencia del volumen de facturación, del número de personal, ajenos/as o no a cualquier sensibilización, con representación sindical o sin ella y un largo etcétera.

Aprobación definitiva de la herramienta a utilizar para la recogida de datos: Cuestionarios.

La valoración definitiva de la mecánica de recogida de información es positiva, comprobándose la validez y fiabilidad del cuestionario, así como la idoneidad de las variables e indicadores seleccionados. Dependiendo de la situación, tanto se puede presentar de forma automatizada como en soporte papel. Siendo esta última la forma que más predomina en los envíos.

La mecánica de envío de la mayoría de cuestionarios se realiza a través del correo ordinario o postal, que incluye una carta de presentación, explicando brevemente en que consiste el proyecto A´I xen a, además del cuestionario utilizado para la recogida de datos. En menor medida, también se utilizaron otros medios de comunicación, como son las páginas web, el correo electrónico y el fax. Todo ello acompañado por llamadas telefónicas que servían de apoyo a la hora de solucionar cualquier duda que surgiera durante la realización del cuestionario.

Añadir, fuera de lo que son Asociaciones y Federaciones empresariales, el contacto con las empresas más importantes de Huesca, siguiendo el criterio económico de facturación, a través del teléfono, y con el objetivo de ofrecer un trato más personalizado, entendiéndose que las posibilidades de sensibilización de los/as responsables de estas empresas, pudieran ser más amplias y positivas que el de otras entidades más pequeñas o con menos recursos.

Sobre el cuestionario destacar que se envió, mayoritariamente, en soporte de papel, en donde se incluían 31 preguntas con sus correspondientes respuestas cerradas en la mayoría de los casos, de las cuales 15 de ellas hacen referencia a información general o estructural de la empresa, 5 recogen el punto de vista de la representación sindical, 6 reflejan la experiencia o no en la contratación de personas pertenecientes a grupos de exclusión social y para terminar 5 preguntas referentes a la voluntad del/la representante de la empresa o encargado/a de rellenar el cuestionario, de colaborar en este proyecto.

Personalizar y mantener el contacto de la empresa.

Se entiende que este estudio tiene la finalidad de ser un inicio o punto de partida para el desarrollo y ejecución del proyecto A´I Xenia, por lo tanto, se deduce que con el cuestionario, como herramienta de recogida de datos, se da el primer paso para conseguir alcanzar el objetivo propuesto. Una vez establecida la conexión inicial, con independencia del resultado, se tendrá que elaborar un programa de captación y mantenimiento de estos colaboradores. Para que surja efecto, los canales de comunicación tienen que ser lo más directos y singulares, no dando ninguna posibilidad a la existencia de obstáculos que puedan desvirtuar, mezclar o confundir la información emitida o recepcionada. Por todo ello, se decide que el/la representante de la empresa, al/la cual vamos a acudir para solicitarle colaboración va a ser el/la responsable de Recursos Humanos y en el caso en que no exista dicha función con el gerente. Cargos de gran responsabilidad y autonomía, concededores/as del mercado laboral y lo más importante, ejercen como llaves e inserción para toda persona que quiera insertarse en el mundo laboral.

Paralelamente, y con el fin de tener otro punto de vista sobre la situación o el grado de sensibilización, se contactó con las representaciones sindicales de las empresas que quieran participar en este proyecto, facilitando de esta manera un mayor diálogo social sobre la problemática existente.

3.3 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS.

Los datos extraídos de los cuestionarios rellenados por la muestra, representada por aquellas empresas que contestaron y remitieron el cuestionario, con independencia de si ofrecen su colaboración o no, muestran una realidad igual o diferente, más dinámica o estable del mercado de trabajo, que la existente en años anteriores. No obstante, los datos muestran también una serie de aspectos a tener en consideración y que caracterizan al mercado de trabajo de la provincia.

Grado de participación:

La siguiente tabla refleja, por actividades, el número de encuestas enviadas, así como las recibidas, el porcentaje y el medio utilizado para enviar las encuestas.

**TABLA N°1
NÚMERO DE ENCUESTAS ENVIADAS POR ACTIVIDAD**

Actividad/Encuestas	Encuestas enviadas	Encuestas recibidas	%	Tipo de Envío
Agricultura	16	2	12,5%	Correo postal
Químicas y plásticos	26	4	15,3%	Correo postal
Imprenta-gráficas	7	-	-	Correo postal
Academias	20	1	5%	Correo postal
Limpieza	6	-	-	Correo postal
Estaciones de servicios	34	-	-	Correo postal
Alimentación	33	11	33%	Correo postal
Maderas	61	-	-	Correo postal
Fabricantes y Expend. de pan	22	-	-	Correo postal
Hostelería	10	2	20%	Correo postal
Construcción	240	17	7,0%	Correo postal
Pastelería y bollería	21	-	-	Correo postal
Textiles y confección	11	4	36,3%	Correo postal
Metal	131	32	24,4%	Correo postal
Comercio	154	24	15,5%	Correo postal
Servicios de comunidad	70	3	2,6%	Correo postal
Transportes	93	14	15,1%	Correo postal
Totales	955	113	11,8%	Correo postal

Como podemos deducir de la tabla de encuestas recibidas, la tendencia de las empresas a participar en encuestas o en cualquier método de recogida de datos, con independencia del fin a conseguir, no despierta ni el entusiasmo ni el interés de aquellos/as a los que va dirigido para su realización.

La forma más utilizada para enviar los cuestionarios ha sido el correo postal, también, en menor medida, se han utilizado otros medios de comunicación como son el fax, el correo electrónico y el teléfono. Este último, como herramienta para motivar la realización en algunos casos o como vía de confirmación, en otros. Como se preveía el porcentaje de cartas recibidas con respecto a las enviadas ha sido muy bajo, no llegando al 11,8% de participación, algo que muestra la poca sensibilización existente en el entorno en el que nos encontramos.

**TABLA N°2
RELACIÓN DE ENCUESTAS REALIZADAS**

Encuestas recibidas	Positivas	Negativas	% positivas
113	56	57	49,55%

Lo más destacable es el aceptable grado de compromiso o de colaboración de todas aquellas empresas que optaron por remitir los cuestionarios rellenos. El 49,55% de las empresas que rellenaron el cuestionario, muestran su interés en participar, de algún modo, en alguno de los módulos u objetivos del proyecto. No obstante, también sería conveniente destacar la información que nos aportan aquellas empresas, que aunque no muestren ningún interés en convertirse en empleadores/as de los/as beneficiarios/as del proyecto han destinado parte de su tiempo a contestar a las preguntas del cuestionario. De esta forma, teniendo la información de ambos

grupos, tanto de los que participan como los que no participan, hacen que la información pueda ser contrastada.

Características de la muestra

En este punto se quiere analizar las características que tienen las empresas que componen la muestra, con el fin de encontrar factores comunes, indicios o coincidencias que puedan perfilar el tipo de empresa colaboradora y sus cualidades más predominantes. Por ello se ha creído conveniente conocer la constitución jurídica, la comarca en la cual se ubican, la actividad a la cual pertenecen, el número de trabajadores/as en plantilla, la valoración que tienen de la economía de la provincia de Huesca, si existe o no el principio de igualdad de género y en que porcentaje. El análisis recae en saber qué tipo de empresa es la que predomina en el apoyo a las necesidades socio-laborales. Consecuentemente, y una vez identificado dicho perfil, se podrá orientar futuros estudios hacia este tipo de empresas con el objeto de asegurar un alto grado de participación y sensibilización.

Forma jurídica de la empresa.

**TABLA N°3
CARACTERÍSTICAS DE CONSTITUCIÓN**

COLABORAN	AUTONOMO	S.A.L.	S.L.	S.A.	COOP.	OTRAS
SI	1,78%	1,78%	46,42%	41,07%	0%	8,9%
NO	1,75%	7,01%	33,33%	40,35%	1,75%	15,78%

Tanto las sociedades anónimas como las sociedades limitadas son las formas jurídicas que más predominan en la muestra, ambas suman un 87% de las empresas que han mostrado su interés en colaborar en el proyecto y con un 73% en las que no colaboran.

Muestra por comarcas.

**TABLA N°4
PARTICIPACIÓN POR COMARCAS**

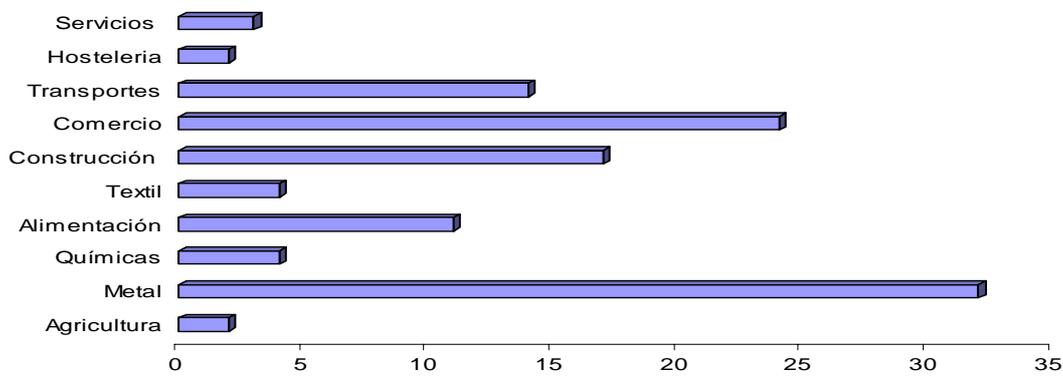
UBICACION	PARTICIPACION %	COLABORAN	NO COLABORAN	COMISIONES
Jacetania	9,73%	4	7	22,99%
Alto Gállego	6,19%	3	4	
Ribagorza	7,07%	3	5	13,26%
Sobrarbe	0%	-	-	
Somontano	6,19%	1	6	
Hoya Huesca	46,01%	33	19	50,43%
Monegros	4,42%	3	2	20,33%
Cinca Medio	6,19%	3	4	
Litera	7,07%	4	4	
Bajo Cinca	7,07%	2	6	

Es interesante cuantificar las empresas que han participado en la realización de los cuestionarios, agrupadas por comarcas y a su vez estas, agrupadas por comisiones,

reflejado en tanto por cien. Como se podía prever, y dado la concentración poblacional y empresarial en la capital de la provincia, la comarca de la Hoya de Huesca es la primera en porcentaje de participación con unas diferencias bastante considerables con respecto a otras comarcas. El resto de comarcas se mueven en el mismo rango de porcentajes, muy por debajo de la Hoya de Huesca, siendo las más avanzadas La Jacetania y La Ribagorza con el 9,73% y 7,07%, respectivamente. Añadir, que la comarca del Sobrarbe, no aparece con ninguna encuesta entregada, lo que puede derivarse de una baja concentración empresarial o a una escasa sensibilización empresarial hacia la inserción.

Actividad de las empresas de la muestra.

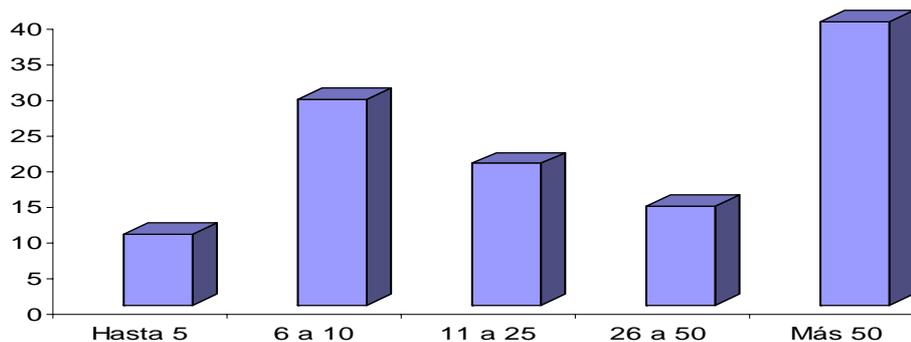
**GRÁFICO Nº1
ACTIVIDADES DE LAS EMPRESAS COLABORADORAS**



Las empresas pertenecientes a los sectores de metal y comercio en general, ocupan las primeras posiciones en participación de este estudio. Esto puede obedecer a que son dos de las tres actividades más representativas, en cuanto a número, en la provincia de Huesca. Seguidas del sector construcción y transporte, alimentados por la gran dificultad que tienen para encontrar mano de obra. A reseñar el sector hostelería con gran importancia en la economía oscense, tanto cuantitativa como cualitativamente, pero que proporcionalmente no lo demuestra en la colaboración en este estudio.

Plantilla de las empresas de la muestra.

**GRÁFICO Nº 2
Nº TRABAJADORES/AS DE LAS EMPRESAS DE LA MUESTRA**

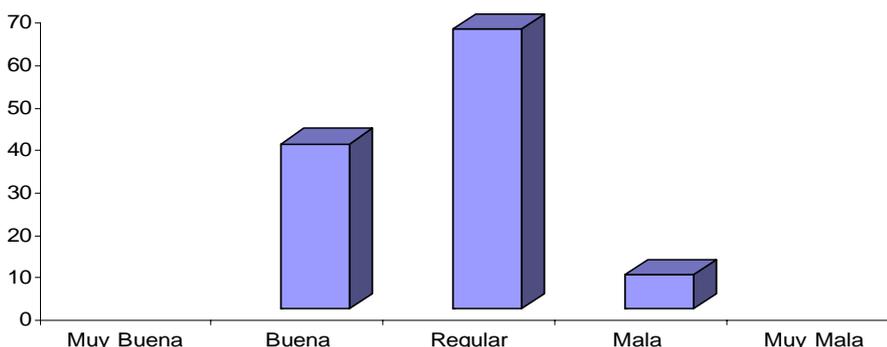


En los criterios de la muestra se quiso dar prioridad y un trato más personalizado, a aquellas empresas con un volumen importante de trabajadores/as, pensando en que las posibilidades de colaborar en el proyecto pudieran ser mayores, con respecto a otras empresas más pequeñas. Algunos factores que pueden ayudar a conseguir un compromiso de colaboración hacia la inserción son, la experiencia, las políticas de Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.), las infraestructuras, los recursos disponibles, la cualificación del personal. Esto es la consecuencia de que en este gráfico, las empresas con más de 50 trabajadores, ocupen el primer puesto en colaboración o disponibilidad.

Valoración situación económica.

Esta valoración tiene un carácter general, por lo que no se puede entender que tenga relación con la actividad y con la situación de la empresa participante, sino con la macroeconomía o el entorno que, muchas veces, puede determinar sobre las actuaciones de las empresas.

**GRÁFICO Nº 3
VALORACIÓN DE LA ECONOMÍA OSCENSE**



El gráfico recoge, claramente, lo que opina el/la empresario/a sobre la situación actual de la economía en la provincia de Huesca. El 68,09% califica el momento coyuntural de la economía oscense como regular, tan sólo un 23,40% es optimista y el 8,51% la valora negativamente. En líneas generales y comprobando estudios realizados con anterioridad se puede corroborar que, año tras año, se mantiene la valoración de la economía oscense como regular, algo que en un futuro inmediato puede influir negativamente. Así mismo, una visión pesimista por parte del mundo empresarial, afecta o puede ser contraproducente para las expectativas de inversión, y si no se invierte, no se crean nuevos puestos de trabajo, provocando un estancamiento de la economía comarcal y provincial.

Principio de igualdad de género en la muestra.

Una de las finalidades de este punto y una vez conocidas las dimensiones de las plantillas de trabajadores/as de las empresas colaboradoras, es la de analizar la aplicación del principio de igualdad de género como un inicio para calificar el grado de sensibilización de la muestra. El esquema a seguir es el de analizar el porcentaje de hombres y mujeres existente dentro de cada grupo de exclusión social. En primer

lugar, se señala el porcentaje de hombres y mujeres que hay en la muestra utilizada y dentro de ésta, por grupos de exclusión social, como jóvenes 18-30 años, inmigrantes, parados/as de larga duración, minorías étnicas, ex reclusos/as y ex toxicómanos/as. En un segundo lugar, analizamos las plantillas para conocer el porcentaje de personas en riesgo de exclusión social que hay en cada empresa.

TABLA N° 5
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE GÉNERO, POR GRUPOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL

General	N° Trabajadores/as	Porcentaje/Total
Hombres	2.642	67,11%
Mujeres	1.295	32,89%
Total plantilla	3.937	100%
Grupo Jóvenes 18-30	N° Trabajadores /as	Porcentaje/Subtotal
Jóvenes varones	456	64,86%
Jóvenes mujeres	247	35,14%
Total plantilla	703	100%
Inmigrantes	N° Trabajadores/as	Porcentaje/Subtotal
Hombres	236	66,48%
Mujeres	119	33,52%
Total plantilla	355	100%
Discapacitados/as	N° Trabajadores/as	Porcentaje/Subtotal
Hombres	29	93,55%
Mujeres	2	6,45%
Total plantilla	31	100%
Parados/as larga duración	N° Trabajadores/as	Porcentaje/Subtotal
Parados larga duración	6	85,71%
Paradas larga duración	1	14,29%
Total plantilla	7	100%
Minorías étnicas	N° Trabajadores/as	Porcentaje/Subtotal
Gitanos	1	33,33%
Gitanas	2	66,67%
Total	3	100%
Ex reclusos/as	N° Trabajadores/as	Porcentaje/Subtotal
Ex reclusos	1	100%
Ex reclusas	0	0%
Total	1	100%
Ex toxicómanos/as	N° Trabajadores/as	Porcentaje/Subtotal
Ex toxicómanos	1	100%
Ex toxicómanas	0	0%
Total plantilla	1	100%

La comparativa de la aplicación de igualdad de género por grupo social deja entrever la desigualdad existente a la hora de acceder al puesto de trabajo, entre la mujer y el hombre. En general, para una muestra de 3.937 puestos de trabajo, el 67,11% están ocupados por el sexo masculino y el resto, un 32,89%, por el sexo femenino. Estas desigualdades en los porcentajes de contratación por género se

mantienen en diferentes grupos de exclusión social, entre los que se encuentra el grupo de jóvenes de 18 a 30 años, que se cuantifica en 703 puestos de trabajo, de los cuales, el 64,86 % está ocupado por chicos y el 36,14% por chicas. En el grupo de inmigrantes la tónica es la misma, con un 66,48% de trabajos ocupados por hombres y el 34,52% por mujeres. Donde existe un claro predominio de hombres es en el colectivo de personas con discapacidad y en el de parados/as de larga duración, con un 93,55% y 85,71% respectivamente. En el resto de los colectivos, los porcentajes son más extremos debido a la poca participación de éstos en las contrataciones de las empresas pertenecientes a la muestra.

Participación de los grupos de exclusión.

El porcentaje que supone cada grupo de exclusión social, en el total de los/as trabajadores/as pertenecientes a las empresas de colaboradoras, nos da el primer dato sobre la participación de estos en las plantillas de las empresas. De esta manera podemos realizar la primera medición sobre la sensibilización que en estos momentos se está aplicando en las empresas ubicadas en la provincia de Huesca. Conocer estos porcentajes nos proporciona una visión actualizada del grado de sensibilización del entorno empresarial.

**TABLA Nº 6
COMPOSICIÓN DE PLANTILLAS CON RESPECTO A GRUPOS SOCIALES**

Grupos sociales	Nº Trabajadores	Porcentajes
Jóvenes de 18-30	703	17,86%
Inmigrantes	355	9,01%
Discapacitados/as	31	0,78%
Parados/as de larga duración	6	0,15%
Minorías étnicas (Gitanos/as)	3	0,07%
Ex reclusos/as	1	0,02%
Ex toxicómanos/as	1	0,02%

En general, las plantillas de las empresas se componen de un 82,14% de trabajadores/as no pertenecientes a grupos de exclusión social, el 17,86% pertenecientes a jóvenes de 18 a 30 años; un porcentaje bajo que califica a las plantillas como maduras o veteranas, pudiendo generar reticencias hacia los avances tecnológicos, y hacia la transformación de una cultura empresarial más adaptada al entorno social y económico actual, la antítesis de la cultura de empresa familiar. El colectivo de inmigrantes, con un porcentaje de un 9,01% concentrados/as en aquellas actividades o especialidades que nuestro mercado laboral no cubre. Destacan dos sectores de una gran importancia en la economía nacional y provincial, que aprovechan los flujos migratorios para cubrir las carencias de mano de obra, y que son el sector de la construcción y la hostelería.

Las personas con discapacidad suponen un 0,78%. Las únicas empresas que participan de dicha contratación son aquellas que debido al número de trabajadores/as están obligadas por ley a contratar un 2% de su plantilla con personas que padecen algún tipo de discapacidad. Por regla general, las personas que ocupan estos puestos suelen tener unos niveles de discapacidad física o sensorial baja. No obstante, también hay empresas que no cumplen con dicha normativa.

Los/as parados/as de larga duración ocupan el 0,15% de las contrataciones. No tenemos constancia de que las empresas hayan contratado al resto de grupos de exclusión social que aparecen en la muestra seleccionada.

En definitiva, se puede afirmar, que las empresas oscenses pertenecientes a la muestra, poseen un ratio de participación muy bajo en la contratación de personas pertenecientes a grupos de exclusión social. Por lo tanto, es necesario implantar políticas y acciones de sensibilización dirigidas a los/as empresarios/as y personas afines a la empresa, con el objeto de incrementar el porcentaje la participación de las personas excluidas, en las plantillas de las empresas ubicadas en la provincia de Huesca.

Situación de la empleabilidad de la muestra recogida.

La previsión de contratación es una de las importantes tareas que tiene todo departamento de personal de cualquier empresa. En este punto se recoge la previsión de contratar que tienen las empresas, así como el tipo de contrato y en qué trimestre se podrán hacer efectivas. Esto llevará a tener una idea más real de las alternativas que ofrece el mercado de trabajo.

La contratación implica un aumento de producción, este incremento es debido la mayoría de las ocasiones a un crecimiento de las ventas, que viene dado por un producto-servicio competitivo, una eficaz estrategia de marketing y un entorno macroeconómico favorecedor. En la previsión de la contratación influyen diversos factores y es muy complejo establecer estimaciones a corto-medio plazo.

Estimación de contratación.

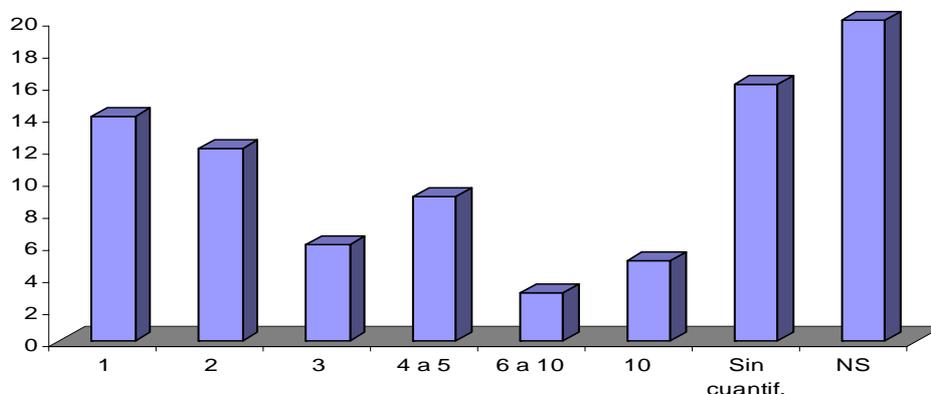
**TABLA N° 7
DISPOSICIÓN A CONTRATAR**

	Sí, seguro	Posible, sí	Posible, no	No, seguro	No sabe
Empresas colaboradoras	10	26	8	5	3
Empresas no colaboradoras	7	18	16	5	7

La relación que existe entre contratar y participar en el proyecto, se muestra en la anterior tabla. Entre las empresas que han manifestado su voluntad de participar en algún módulo del proyecto, el 69% tiene intención de contratar durante el año 2.006. Sin embargo, el 47% de las empresas que no van a colaborar en la contratación de beneficiarios/as de este proyecto, sí tienen intención de contratar trabajadores/as para el próximo año. Como se puede apreciar las empresas colaboradoras tienen una mayor estimación de contratación que las empresas no colaboradoras.

El número de personas que se estima contratar se refleja en el siguiente gráfico

**GRÁFICO Nº 4
EXPECTATIVA DE CONTRATACIÓN**



Alrededor de un 43% de las empresas no saben o no pueden cuantificar el número de personas que necesitarán contratar en un futuro inmediato. Estos resultados obedecen a un entorno empresarial incierto que depende de las variables económicas que actúan en cada momento.

Tipos de contratos utilizados.

Aquellas empresas que están dispuestas a contratar personal lo harán a través de un contrato temporal, que puede ser por obra o servicio determinado, por circunstancias de la producción y/o por interinidad o sustitución. Normalmente, suele utilizarse por una duración de 6 meses, como el paso previo al contrato indefinido. De cada 100 contratos que se realicen, 60 van a ser contratos por estas causas temporales. Este tipo de contrato es muy utilizado por aquellas empresas que tienen mucha rotación de personal.

Muy por debajo le sigue el contrato temporal de reparto de empleo, a tiempo parcial, de relevo o sustitución por jubilación anticipada. Hay que comentar que este tipo de contratos suelen ser utilizados para amortizar puestos de trabajo. El porcentaje es de un 1,16% de utilización de este tipo de contratos. Con el mismo porcentaje mencionado anteriormente se sitúan los contratos formativos, bien en prácticas o bien en aprendizaje. En ambos casos su objeto es adquirir experiencia laboral. Sobre los contratos indefinidos, destacar la poca aceptación que tienen como contratación inicial.

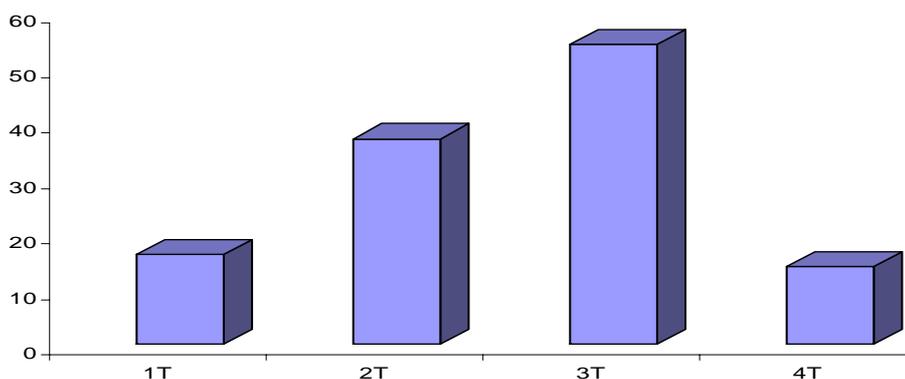
Periodos anuales más susceptibles para contratar.

En el cuestionario se recoge la pregunta de en que época del año es más susceptible de incrementar el número de contratos. Habrá que tener en cuenta las siguientes matizaciones, que dependen de situaciones especiales o extraordinarias, pero que son reales:

A) Aquellas empresas donde su producción es lineal y constante, no tienen un trimestre concreto, sino que en cualquier época del año pueden necesitar contratar nuevo personal. Se suele dar el caso, cuando tienen pedidos retrasados o cuando no han llegado a los objetivos marcados, realizar las contrataciones durante el 4º trimestre del año.

B) Aquellas empresas dependientes del turismo de la zona. La medición de las contrataciones no se medirá por trimestres, sino por fechas vacacionales, como pueden ser Semana Santa, el período estival y Navidad.

TABLA Nº 5
TRIMESTRES PARA LA CONTRATACIÓN



El tercer trimestre, que engloba los meses de Julio, Agosto y Septiembre, es el período donde el 44,63% de las empresas que contestaron a este cuestionario, son más susceptibles de contratar. En primer lugar, la mayoría de las empresas conceden a los/as trabajadores/as el disfrute de las vacaciones durante este trimestre, con lo cual muchas contrataciones se realizan para sustituir a las personas que están disfrutando de este derecho. En segundo lugar, después de las vacaciones, hacia mediados del mes de Septiembre, la mayoría de las empresas empiezan a analizar la relación entre lo realizado y lo esperado. Normalmente hay diferencias que se deberán de subsanar durante los meses posteriores haciendo factible el incremento de trabajo y consecuentemente las nuevas contrataciones. Por esto, y por otras causas menos relevantes, el tercer trimestre del año se convierte en el más susceptible para la contratación. Aunque no hay que olvidar, que el 30,58% de las empresas pertenecientes a la muestra, prefiere el segundo trimestre para contratar trabajadores/as, esto conlleva a una densidad de contratos realizados durante el segundo y tercer trimestre del año, que asciende al 75,21%. Es importante conocer en que época del año las empresas están más predispuestas a contratar a trabajadores/as. Para aquellas personas que están buscando trabajo o entidades que colaboran en la búsqueda, esta información les ayudará a organizarse mejor sabiendo en que época es más conveniente formarse y buscar trabajo.

Representación sindical.

En el proyecto A´Ixena participan los Agentes sociales, compuestos por CEOS-CEPYME Huesca, UGT Aragón y CCOO Aragón y la Cámara de Comercio e Industria de Huesca. En todo momento el trabajo de los agentes sociales ha sido consensuado, con el único objetivo de reflejar la realidad laboral orientada a la contratación de personas excluidas, existente en la provincia de Huesca. Teniendo en cuenta este fin, se intentó que las representaciones sindicales fueran partícipes en la recogida de datos, dedicando un apartado del cuestionario exclusivamente para ser cumplimentado por estos.

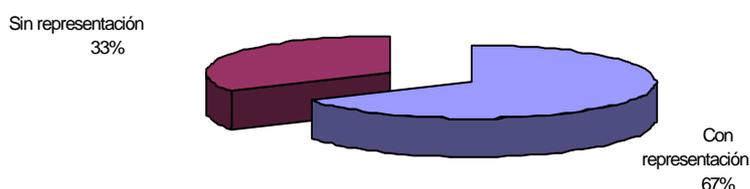
En general, se puede calificar el binomio de colaboración como positivo, unos con el deber de contratar o insertar y otros con el deber de informar y apoyar cualquier gestión de este tipo.

**TABLA Nº 7
RELACIÓN DE CUESTIONARIOS**

	Enviadas	Recibidas	Colaboran	%
Recibidas	629	81	52	12,87%
Disposición a participar	81	52	29	64,19%

A la parte sindical se mandaron 629 encuestas, entre delegados/as sindicales, comités de empresa y federaciones sindicales. Los criterios que se han seguido a la hora de enviar los cuestionarios fueron los siguientes: representación sindical de UGT y CCOO, empresas de más de tres delegados/as, sectores con capacidad de absorber mano de obra, la Administración con la opción de introducir cláusulas sociales en sus convenios, entidades bancarias por la obra social, etc.

**GRÁFICO Nº 6
REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LA MUESTRA**



El 67% de las empresas de la muestra tienen representación sindical, un dato interesante para tenerlo en cuenta a lo largo del proceso de inserción. Debido a este peso tan representativo de los sindicatos en las empresas de la provincia de Huesca, es interesante su colaboración en cualquier fase de la inserción socio-laboral de los/as beneficiarios/as del proyecto A´lxena, tanto en la realización de estudios, como en las negociaciones de los convenios colectivos, impulsando otro de grado de sensibilización dentro de las plantillas de los/as trabajadores/as, etc.

La representación sindical debe centrar su estrategia en dos grandes líneas de actuación: una interna, encaminada a conseguir una mayor sensibilización de todos los efectivos sindicales sobre las personas pertenecientes a grupos de exclusión social o en riesgo de exclusión en el entorno del trabajo; y una externa, encaminada a conseguir aumentar la colaboración y la cooperación con las organizaciones del sector en una

estrategia dirigida a eliminar obstáculos que dificultan la integración social y laboral de estas personas.

Sobre la participación de la representación sindical en la recogida de datos, cabría destacar, en primer lugar, si estarían dispuestos a colaborar en el proceso de inserción laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión social en su empresa, siendo los resultados muy positivos. El 56,33% de la representación sindical indicó su disposición a colaborar, el 38,02% mostró su incertidumbre por no saber o no contestar y solamente un 5,63% expuso su negativa a este tipo de participación.

En segundo lugar y profundizando aun más en esta problemática social, sería conveniente conocer qué actuaciones estarían dispuestas a realizar las representaciones sindicales para favorecer la inserción laboral de las personas excluidas o en riesgo de exclusión social, las alternativas son variadas. Un porcentaje alto, concretamente el 35,06% no sabe que actuaciones llevar a cabo o no contesta. Un 19,48% opinan que podría involucrarse y apoyar a la dirección de la empresa en el proceso. Alrededor de un 13% estarían dispuestas a colaborar en proyectos de inserción social, como es el caso del proyecto A 'Ixena. Le seguiría tanto la opción de colaborar mediante el programa de mediadores sociales de la empresa como facilitar la inserción laboral de personas excluidas mediante negociación colectiva, con un 10,38% y 9,09% respectivamente.

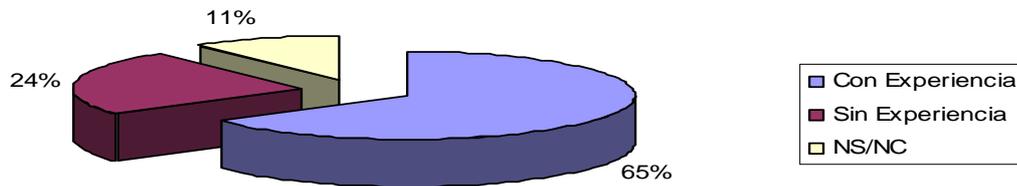
Dichas actuaciones pueden ser válidas para este fin, pero se entiende que donde más se requiere estas aportaciones son en la negociación de los convenios colectivos a todos los niveles, como al mantenimiento de una colaboración estrecha y eficiente entre los/as empresarios/as y sindicatos.

Experiencia con los grupos de exclusión social.

Tanto las empresas como las propias personas que las componen actúan dependiendo de las experiencias vividas con anterioridad. Por eso, es conveniente conocer si las empresas de la muestra han tenido algún tipo de experiencia en la contratación de personas pertenecientes a grupos de exclusión social. En el caso en que hubiese existido una relación laboral, sería conveniente y a la vez interesante, conocer el tipo de trabajo desarrollado o la categoría profesional, si la persona cumplió con las expectativas creadas por parte del/la empresario/a, si la contratación se debe a alguna política de empresa, etc.

En primer lugar hay que constatar qué porcentaje de empresas ha tenido algún tipo de experiencia en la contratación de grupos de exclusión social, esto nos dará una estimación de la predisposición a colaborar en este proyecto. Se prevé que las empresas con experiencia y con una valoración positiva de esta contratación, serán las menos reticentes a la hora de participar y colaborar. Por el contrario, las empresas sin experiencia o con ella, pero con una valoración negativa facilitarán una participación más limitada o ésta será nula.

**GRÁFICO Nº 7
EXPERIENCIA EN CONTRATACIÓN**

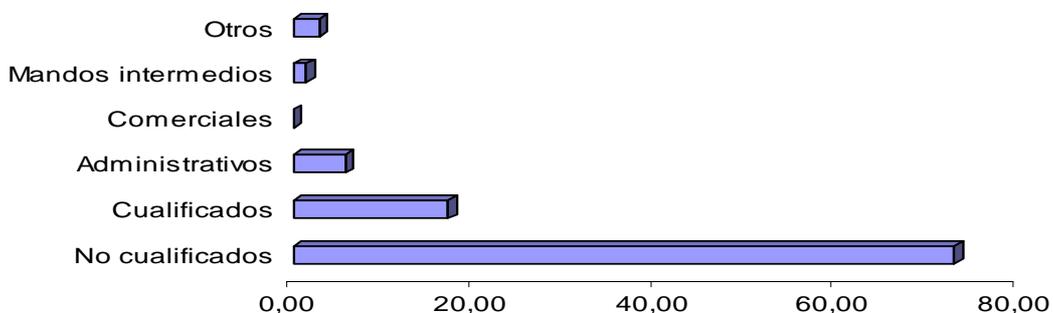


Como podemos apreciar en el gráfico anterior el 65% de las empresas ha tenido algún tipo de experiencia en la contratación de personas pertenecientes a grupos de exclusión social. Por lo tanto, partimos de la base de que hay un porcentaje elevado de empresas que ya han tenido contacto con este tipo de colectivos. Este dato puede ser debido a la necesidad de contratar mano de obra a consecuencia de las dificultades para encontrar trabajadores/as. El 85% de las experiencias en contratación han sido con personas inmigrantes, siendo escaso el porcentaje de contratación de otros grupos.

Alrededor del 25% de la muestra no ha tenido ninguna experiencia contratando a este tipo de personas y un 10% no sabe o no contesta.

Una vez conocido el porcentaje de empresas que ha contratado a personas pertenecientes a grupos de exclusión social, sería muy interesante saber qué tipo de trabajo han ocupado durante su relación laboral y nos dará un idea global de las características que tendrán las posibles ofertas de trabajo que se presenten a los/as beneficiarios/as del proyecto A´lxena.

**GRÁFICO Nº 8
CATEGORÍAS UTILIZADAS**



Como podemos ver en la gráfica anterior, el tipo de trabajo que más han desempeñado anteriormente los/as beneficiarios/as del proyecto, son los trabajos no cualificados, entendidos éstos, como aquellos que no precisan una formación teórica ni

práctica para el desarrollo adecuado del oficio. Coinciden con las categorías inferiores, como son, mozos, peones, pinches, aprendices y un largo etcétera. Se caracterizan por ser oficios duros, donde existe una gran rotación, obedecen a la falta de mano de obra y se les suele aplicar contratos temporales.

Sobre la valoración que hace la empresa que ya ha contratado a personas excluidas o en riesgo de exclusión, hay diferentes opiniones. La predominante es que la contratación ha satisfecho las expectativas creadas, con un 38,23%. Le sigue la valoración empresarial, en unos casos positiva y en otros negativa con un 33,82%. En los polos opuestos se encuentra la satisfacción plena o francamente positiva, donde el/la trabajador/a ha realizado el trabajo por encima de sus posibilidades, con un 14,70% y con un 8,82%, las empresas que tienen la evaluación negativa del trabajo desempeñado por estas personas. Como conclusión, destacar que la experiencia que han tenido las empresas en la contratación de grupos de exclusión social ha sido positiva.

Las causas que pueden provocar una u otra percepción del trabajo pueden ser debidas a múltiples variantes. Podemos decir que el 52% de las empresas optó por calificar de positiva su experiencia; calificándola tanto como "francamente positiva" o "como correcta". Esta valoración puede deberse a:

- Un plan de acompañamiento y seguimiento interno, con el 23,52%.
- Su diligencia a la hora de trabajar y de adaptarse al entorno, con el 20,58%.
- Un plan de acompañamiento y seguimiento concertado con la administración, con el 4,41%.

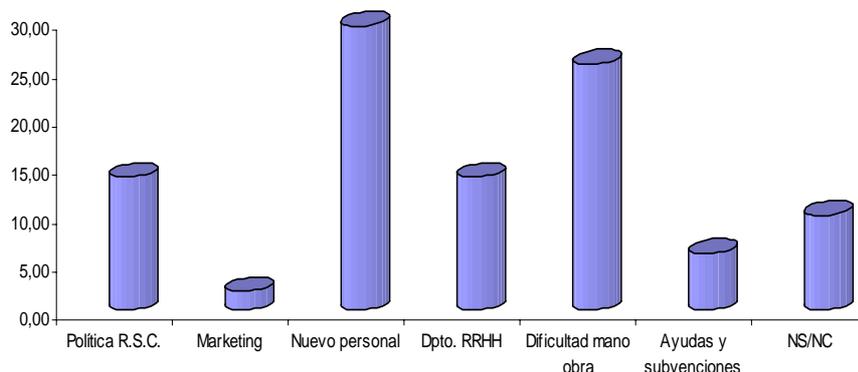
Reseñar que el 50% desconocía o no contesta a la causa de su evaluación positiva.

En el otro extremo, en referencia a las valoraciones negativas, se puede decir que suponen un 8,82% del total, siendo las posibles causas las siguientes:

- El 22% son por causas personales del/la trabajador/a. Su falta de compromiso, el idioma, la ausencia de actitud de trabajo, las prestaciones o ayudas a las cuales se acogen o en algunos casos la conflictividad.
- El 8% se debe a que el/la trabajador/a no sea considerado/a apto/a para su inserción laboral.
- El 6% se debe a que el/la trabajador/a no había seguido ningún itinerario de inserción socio-laboral.
- Y el 60% de las empresas no han contestado.

En la descripción de los puestos de trabajo ofertados se mencionaron las causas que derivan a estas contrataciones. En aquellas empresas donde existen departamentos de RRHH o en aquellas empresas donde sea el/la propio/a gerente, quien gestione dicho departamento, deben de seguir una política que englobe esta actuación, por ello se necesita saber qué es lo que propicia la contratación de estas personas.

**GRÁFICO Nº 9
CAUSAS DE LA PARTICIPACIÓN**



Hay que reseñar que el 55% de la contratación de este tipo de personas se debe a la necesidad de nuevo personal y a la dificultad de encontrar mano de obra. Si no existiera esta carencia o falta de trabajadores/as, el/la empresario/a ¿contrataría a estos colectivos?. Habría que distinguir entre dos situaciones que pueden provocar la inserción, la sensibilización del/la empresario/a y la dificultad para encontrar mano de obra. De momento, nuestro objetivo prioritario es la sensibilización, aunque sabemos que vendrá ayudado, en buena medida, por un entorno que se caracteriza en algunas actividades, por una oferta superior a la demanda.

Sensibilización empresarial.

En anteriores preguntas se ha querido indagar y reflejar la necesidad de personal en un futuro inmediato así como su cuantificación. Esta información ha sido el marco o la base en la que se va a mover el proyecto. Pero lo interesante es saber primero si hay necesidad de contratar personal, en el caso en que sea afirmativo, sería indagar el número de esas contrataciones y una vez dada esta situación, lo interesante sería saber de las nuevas contrataciones, cuantas se podrían cubrir con beneficiarios del proyecto A Íxena. Esta pregunta se introdujo en el cuestionario, siendo esta los resultados obtenidos;

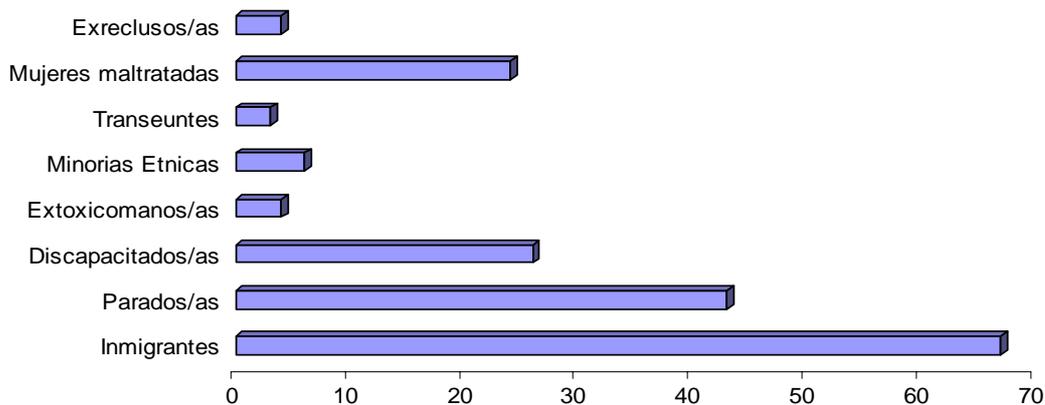
Nº Empresas/ Situaciones	Contratarían	No contratarían	NS/NC
Nº encuestas	55	13	29
% porcentajes	56,70%	13,40%	29,89%

El 56,70% de las empresas de la muestra en el caso en que precisasen nuevo personal, estarían dispuestos a contratar a las personas de exclusión social, el 29,89% no sabe o no contesta y el 13,40% dice que no contrataría.

El 35% de las empresas son contrarias a este tipo de personas por problemas de conducta y de adaptación con el grupo de trabajo. Con un porcentaje más bajo, alrededor del 25%, prefieren en igualdad de conocimientos y experiencia contratar a personas no excluidas. El 20% opina que contratando a este tipo de personas bajaría la productividad y por último, en otros, destacaría que estas personas no están cualificadas, no se adecuan a las necesidades y no son constantes.

Así y de forma más positiva, el 56,70% contratarían a estos colectivos, sin llegar a afirmar que exista una actitud sensible, sino más bien a una dificultad para encontrar mano de obra. Dentro de estas contrataciones hay grupos de exclusión que tienen más demandas de contratación que otros, la mayoría de las veces, dependiendo del grado de adaptabilidad que tienen al puesto de trabajo. Cuanto más diversas sean las posibilidades de adaptación, más opciones tendrán para acceder al mercado laboral. Por lo tanto la aceptación laboral también va por grupos, reflejado en el siguiente gráfico;

GRÁFICO N° 10
GRUPOS DE EXCLUSIÓN MÁS DEMANDADOS O ACEPTADOS

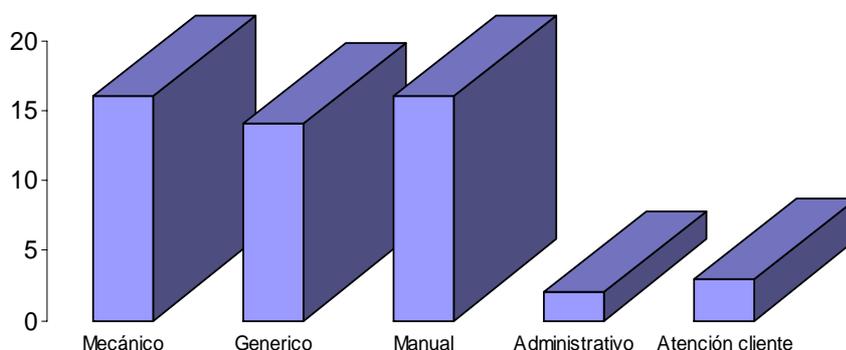


En el caso de contratar beneficiarios/as del programa A´lxena, las empresas se declinan o tienen preferencia por los siguientes grupos: en 67 encuestas se ha señalado al grupo de inmigrantes, en 43 a parados/as de larga duración, en 26 a personas con discapacidad, especificando que dentro de este grupo los/as discapacitados/as físicos/as son los/as más demandados/as con un 60% y con el 30% los/as discapacitados/as sensoriales, entre los dos suman, el 90%. Tanto los/as discapacitados/as psíquicos/as como los/as enfermos mentales tienen muy poca aceptación siendo los resultados escasos. Le siguen las mujeres maltratadas, con 24 encuestas y ya por debajo de 10 encuestas se encuentran las minorías étnicas, ex toxicómanos/as, ex reclusos/as y transeúntes.

Perfil del puesto de trabajo a ofrecer.

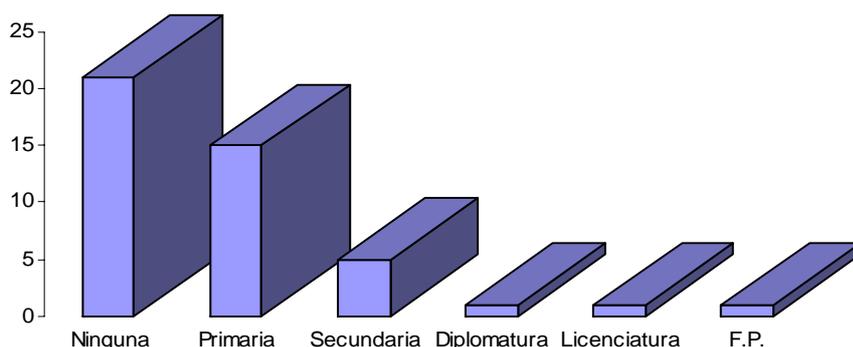
Conocer las características del puesto de trabajo es muy útil para saber las competencias que debe reunir el/la candidata/a a ocuparlo. Los puestos de trabajo hacen a las personas cambiar u orientarse hacia otras ramas del conocimiento. Elegimos estudiar, teniendo en cuenta las exigencias futuras del mercado de trabajo, pero como éste es cambiante, en la mayoría de los casos el trabajo no tiene nada que ver con los estudios cursados. Quién tiene una baja formación debe adaptarse a lo que ofrece el mercado, formándose para ello. Por eso, lo normal suele ser que las personas se adapten al puesto de trabajo. Pocas veces se crea un puesto de trabajo pensando en una persona determinada. Es importante saber qué tipo de trabajos ofrecen las empresas para estos colectivos con el fin de planificar un itinerario individualizado de inserción acorde con las características del puesto de trabajo.

**GRÁFICO Nº 11
TIPO DE TRABAJO**



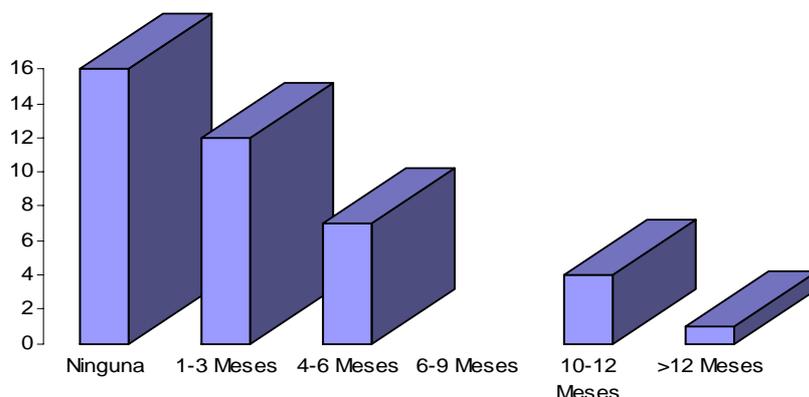
El predominio de la demanda de la muestra se basa en trabajos mecánicos, genéricos y manuales, pertenecientes en su conjunto, a las categorías profesionales de obreros/as o peones/as, que directamente o a través de los medios de trabajo modifican, transforman o cambian de estado el objeto de trabajo. Se encargan directamente de la instalación y funcionamiento correcto de los medios de trabajo, cambian de lugar los objetos y medios de trabajo, etc. Sobre la demanda de técnicos/as, entendiéndose por estos/as los/as que realizan el trabajo analítico, constructivo-organizativo y de control, se puede apreciar en el gráfico que es escasa. Reseñar la aparición de trabajos administrativos como de atención al cliente, con unos porcentajes muy bajos.

**GRÁFICO Nº 12
FORMACIÓN MÍNIMA**



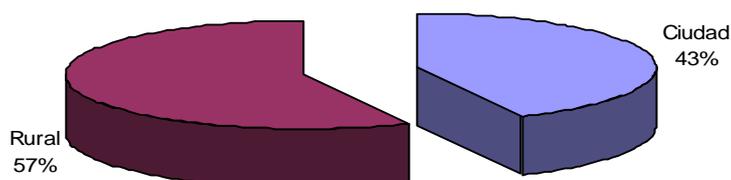
Una de las herramientas que utiliza toda empresa para disminuir las diferencias existentes entre lo que hay y lo que desearíamos que hubiera, es la formación. La formación entendida como un requisito previo para optar a algunos trabajos y en otros, para estar paralelamente adecuados a un entorno cambiante. En este caso existe una relación muy clarificadora; cuanto más cualificado es el trabajo ofertado más formación se exige o se requiere para su realización. La gráfica nos muestra que en la mayoría de las veces, el trabajo ofrecido a los/as beneficiarios/as de este proyecto no requerirá de una formación previa o si se requiere, ésta será mínima.

**GRÁFICO N° 13
EXPERIENCIA REQUERIDA**



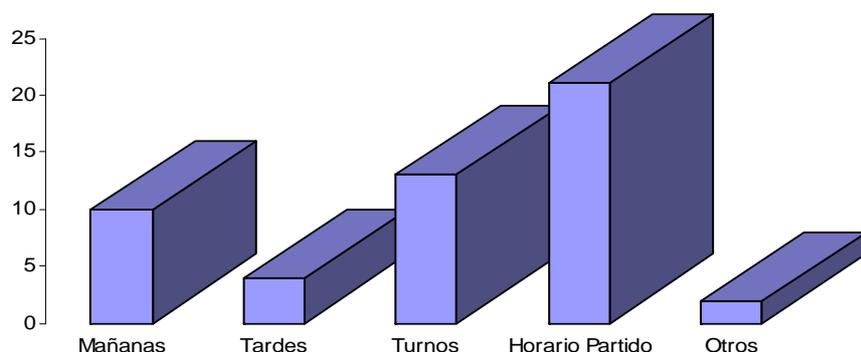
En ocasiones la experiencia suple la falta de formación, sobre todo en aquellos trabajos relacionados con la formación profesional y la labor comercial o de ventas. Pero se sigue confirmando que cuanto más cualificado es un trabajo más experiencia se requiere, sobre todo en aquellos trabajos técnicos en los que aparte de una formación universitaria es necesario años de experiencia en puestos similares. Pero este no es el caso de la gráfica, dado que para los posibles puestos ofertados, en mayor medida no se requiere de experiencia y en otros, ésta es mínima. Esto puede obedecer a un entorno caracterizado, en algunas ocupaciones o sectores, por la falta de mano de obra que produce una menor exigencia a la hora de contratar nuevo personal.

**GRÁFICO N° 14
UBICACIÓN**



Como se puede comprobar las respuestas obtenidas son muy parecidas. Los porcentajes apuntan dónde se desarrollará el trabajo ofertado, siendo en un 57% en un entorno rural o fuera de la ciudad y con un 43% dentro de centros urbanos. En los entornos rurales predominan más las empresas con un carácter familiar caracterizadas porque los miembros de la familia ocupan diferentes puestos en distintos niveles de trabajo dentro de la propia empresa.

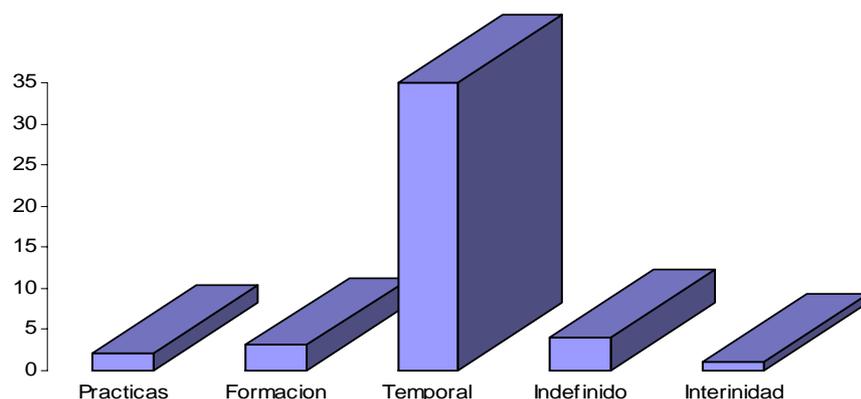
**GRÁFICO Nº 15
HORARIO OFRECIDO**



El horario partido, trabajar tanto por la mañana como por la tarde, con unos horarios ordenados y cómodos, es el más predominante entre las vacantes reseñadas por los/as futuros/as empleadores/as. El horario distribuido por turnos es más frecuente en el sector industrial y el horario matutino, preferido por la mayoría de las personas que acceden al mundo laboral.

El horario se ha convertido en un requisito imprescindible para hacer que el puesto de trabajo sea más atractivo o menos. La calidad de vida nos lleva a priorizar algo tan elemental como el tiempo, después de haber satisfecho todas aquellas necesidades materiales.

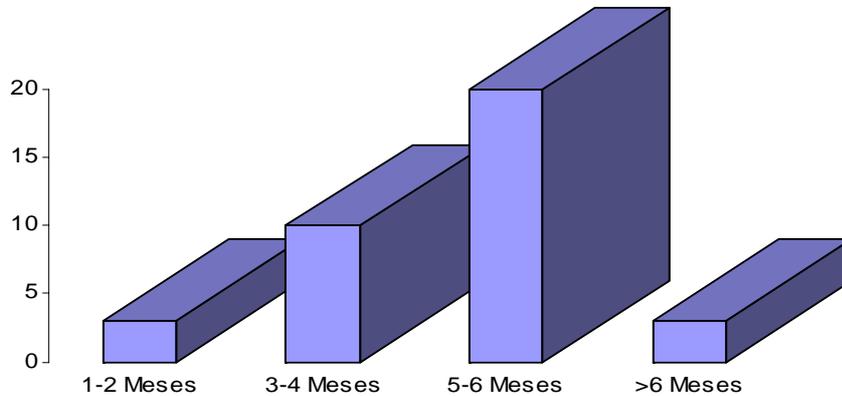
**GRÁFICO Nº 16
MODELO CONTRACTUAL**



Las empresas colaboradoras no tienen ninguna duda, en el caso de que opten por contratar algún/a beneficiario/a del proyecto A´Ixena, sobre el tipo de contrato de trabajo que realizarían. No sería otro que el contrato temporal, en sus dos versiones, contrato de obra o servicio determinado y el eventual por circunstancias de la producción. Este modelo de contratación tiene ventajas e inconvenientes, en primer lugar la gran ventaja es que no permiten a la empresa contratar indefinidamente a los/as trabajadores/as y, por tanto reducir el riesgo que podría significar tener personas contratadas y no tener trabajo. Y la gran desventaja para los/as

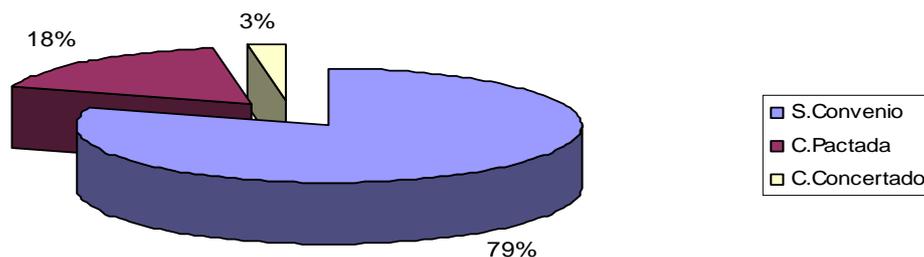
beneficiarios/as es su incertidumbre de futuro. Lo que para unos/as son ventajas para otros/as son inconvenientes.

**GRÁFICO N° 17
DURACIÓN DEL CONTRATO**



Según la normativa laboral, los contratos de trabajo temporales tienen una fecha de inicio y otra de final. Frecuentemente, la fecha de finalización corresponde a la legalmente establecida para la modalidad contractual utilizada. El contrato más utilizado por los/as empresarios/as es el eventual por circunstancias de la producción, que tiene una duración máxima de 6 meses en periodos de 12, no obstante, en algunos convenios se puede llegar hasta los 9 meses. La duración de los contratos que más predomina, según la gráfica, es la que oscila entre los 5 y 6 meses, coincidiendo con la duración máxima de este tipo de contrato.

**GRÁFICO N° 18
CRITERIO SALARIAL**



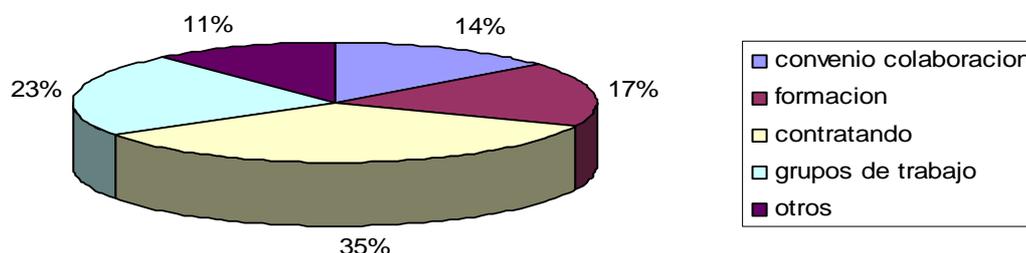
El criterio para retribuir a los/as beneficiarios/as vendrá definido, en el 79% de las ocasiones a través del convenio colectivo, independientemente del ámbito que pertenecen. El 18% de los/as empresarios/as optarían por ofrecer una cantidad pactada por ambas partes y en menor medida, a través de una cuantía concertada.

En resumen se podría ratificar que las características del puesto que se va a ofertar a los/as beneficiarios/as de este proyecto obedecen a la siguiente tabla:

Características	Nivel
Grupos de exclusión	Inmigrantes, Parados/as L/D, Personas con Discapacidad
Tipos de trabajo	Mecánico, general y manual
Formación	Ninguna o mínima
Experiencia	Ninguna o 1 a 3 meses
Ubicación o entorno	Rural
Horario	Horario Partido
Contrato	Eventual por C/P
Duración	6 meses
Criterio Salarial	Por convenio colectivo

Colaboración en este programa.

GRÁFICO Nº 19
MÓDULOS DE CONTRATACIÓN

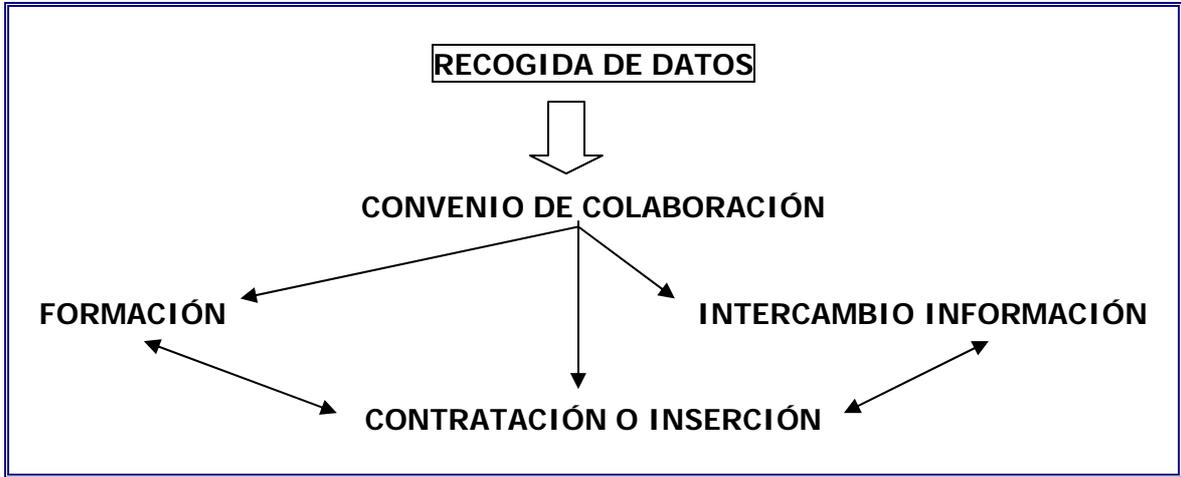


En este marco, las empresas han ofrecido su participación para colaborar en las distintas propuestas planteadas por el grupo de prospectores/as, con el objetivo final de inserción de los/as beneficiarios/as del proyecto A Íxena.

Cualquier participación en dicho proyecto se reflejará en un convenio de colaboración, el cual recogerá las distintas formas de participación como son: la responsabilidad de impartir formación a los/as beneficiarios/as, pertenecer como miembros activos de los grupos de trabajo o comité de expertos/as, incentivar las contrataciones de las personas pertenecientes a grupos de exclusión social y cualquier otra participación que no se haya reflejado en el cuestionario pero que tenga una utilidad positiva, a la hora de conseguir el objetivo de la inserción.

El 11% de las empresas ha decidido participar en un módulo distinto a los señalados en el cuestionario; el 14% valoró la posibilidad de firmar un convenio de colaboración en el cual se reflejen sus funciones específicas. La formación como

herramienta de adaptación al entorno es ofrecida por el 17% de las empresas, el 23% opta por participar en el intercambio de información, en este grupo es frecuente encontrarnos con grandes empresas. Y por ultimo, el 35% de los/as participantes decidió colaborar ofreciendo contratos a los/as beneficiarios/as del proyecto, algo muy importante debido a que es el objetivo final.



Como se puede apreciar en el anterior esquema tanto la formación como el intercambio de información pueden derivar en posibles contrataciones, debido a que son herramientas que favorecen el acceso al mercado de trabajo.

4. FUTURO DEL MERCADO LABORAL OSCENSE.

4.1. - Introducción

El análisis prospectivo de las tendencias futuras del mercado de trabajo de la provincia de Huesca, centrándonos en las ocupaciones que en un futuro inmediato pueden tener un cierto auge, constituye el Capítulo 4 del “Estudio del mercado laboral de la provincia de Huesca desde la perspectiva de los colectivos excluidos o en riesgo de exclusión sociolaboral”.

El objetivo que pretendemos alcanzar en esta fase del estudio es, siempre con un carácter cualitativo, dotarnos de un inventario de ocupaciones que pueden ser el motor de creación de empleo en la provincia, centrándonos en un horizonte temporal a corto y medio plazo e identificar la relación que estas ocupaciones pueden tener con la mejora de la situación de las tasas de desempleo, con especial atención a la posibilidad de la mejora de la situación de personas en riesgo de exclusión sociolaboral.

Somos conscientes de la enorme dificultad de realizar proyecciones a largo plazo y mucho más en el tema del mercado de trabajo de la provincia de Huesca, no obstante orientándonos a partir de las tendencias actuales del mercado de trabajo de nuestra provincia y elaborando un marco referencial válido creemos posible determinar cuáles serán las tendencias del mercado de trabajo, en el área de nuevas ocupaciones en un futuro próximo.

Los avances tecnológicos, la automatización de procesos industriales, la mercantilización del mercado de trabajo, la incorporación al mercado laboral de nuevos colectivos, la deslocalización, los cambios sociales y de pensamiento, etc., parecen influir de forma notable en el mercado de trabajo que disponemos en la actualidad e influirán notablemente en la situación del mercado de trabajo en fechas próximas.

Los ejercicios de prospección laboral y la construcción de marcos territoriales de la demanda laboral a medio plazo conllevan la dificultad de definir la situación general (economía, nuevas formas de pensamiento, situación política, situación tecnológica, relaciones internacionales, etc.) en este escenario.

4.2.- Marco referencial en que nos hemos basado para realizar la prospectiva del mercado de trabajo en la provincia de Huesca en un futuro.

Es muy arriesgado elaborar una proyección acerca de cómo funcionará el mercado de trabajo de la provincia de Huesca en un futuro próximo y qué posibilidades de generación de empleo tiene, pero sí creemos posible realizar una aproximación real al mercado laboral de la provincia basándonos en una serie de premisas generales que describan un marco general.

Las premisas base que influirán de forma decisiva en el mercado de trabajo a corto-medio plazo, son las siguientes:

- Mercado único europeo (U.E. de los 25): libre circulación de personas, mercancías, servicios y capitales, maduración de los mercados y de la demanda de los nuevos 10 países.

- Mercado mundial: globalización de los mercados, etc.
- Desregularización monetaria legal: libertad del capital internacional para acudir allí donde disponga de mejores oportunidades de beneficio, mercado financiero mundial, etc.
- Mundialización del mercado de trabajo: emigraciones hacia países con mayor nivel de vida, estructuras económicas cada vez más globalizadas, administraciones nacionales y de comunidades autónomas cada vez más fraccionadas e impotentes para alterar esta situación.
- Ausencia de modelo social referencial satisfactorio: tras el fracaso estrepitoso del modelo comunista no logran imponerse los modelos neoliberales debido al rechazo social que despiertan.
- Liberalización de la protección social ejercida por el estado, mayor abanico de contingencias protegidas y prestaciones sociales de menor cuantía económica.
- Flexibilización de la producción como uno de los valores de la industria, convivencia de grandes grupos empresariales con economía a escala y pymes con gran agilidad y capacidad de adaptación al cambio.
- Jornada de trabajo en torno a las 40 horas semanales. Incremento del cómputo horario anual como respuesta a la competencia de los países del Este, Asia, etc.
- Aumento de la población activa, incorporación al mercado de trabajo de las mujeres y población inmigrantes.
- Predominio del sector terciario de la estructura productiva.
- Mayor implantación de la jornada laboral parcial.
- Compatibilización de estructuras productivas con la sostenibilidad social y medioambiental.
- Desarrollo avanzado de algunos de los Nuevos Yacimientos de Empleo descritos en el Libro Blanco.
- Desplazamiento de producciones maduras hacia países del Este, norte de Africa, Asia, etc.
- Mayor presencia de emigrantes, sociedad y plantillas productivas multirraciales, multiétnicas, multiculturales y multireligiosas.
- Sistema educativo reglado con mayor coordinación con las necesidades productivas reales.
- Sistema de formación ocupacional más ligado a las necesidades del mercado laboral.

- Mejora y posibilidades de tránsito entre los tres subsistemas de formación profesional (reglada, ocupacional y continua).
- Incremento del valor de la gestión del conocimiento frente al valor de la tecnología y la información.
- Incremento del peso del factor comunicaciones en el valor añadido que la provincia de Huesca puede aportar a las empresas que localicen su producción en esta provincia.
- Fuerte descenso del índice de natalidad en Europa, en particular en España y en particular en Aragón y Huesca, envejecimiento notable de la población en esta provincia.
- Disfunciones y distintas velocidades de desarrollo entre progreso técnico, económico y social.
- Disfunciones entre crecimiento económico y crecimiento de la oferta de empleo.
- Desplazamiento del centro de equilibrio de Europa hacia el Este: desplazamiento de los fondos europeos hacia los países del Este en la Unión Europea.
- Tasa de desempleo en Huesca menor que la media europea, nacional debido no a la dinámica productiva sino a la escasez de mano de obra. Esta realidad será especialmente grave en algunas comarcas.
- Grupos de desempleados/as cronificados/as en esta situación, grandes colectivos con una grave dificultad para acceder al mercado de trabajo.
- Mejora de las infraestructuras aragonesas en comunicaciones: eje norte-sur, ejes secundarios (Lérida–Huesca-Pamplona), telecomunicaciones, etc.
- Despegue del teletrabajo como nueva fórmula de relación laboral.
- Mayor desarrollo tecnológico de la Pyme de la provincia de Huesca.
- Sectores industriales muy maduros en fase de cierre final de explotaciones: textiles, fundiciones sin valor añadido, manufacturados manuales, etc.
- Aparición de nuevas actividades económicas ligadas al aprovechamiento de los recursos ociosos en Aragón: espacios naturales, espacios urbanos degradados, patrimonio cultural, etc.
- Acceso al mercado de trabajo de una nueva generación con mayor preparación y que maneja herramientas informáticas, telecomunicaciones, idiomas, etc.
- Mayor presencia de la mujer en la empresa.

Aunque la definición del marco está basado en la prospectiva estrictamente personal del equipo que hemos elaborado este estudio, creemos útil recordar que hemos aprovechado, de forma directa o indirecta una serie de opiniones de expertos/as en este tema a los/las que se deben hipótesis, sugerencias y consejos.

No se pretende, mediante la elaboración de este escenario de la provincia de Huesca, definir la situación en el futuro sino comprender cómo puede ser el futuro cercano con el objeto de explicar el funcionamiento del mercado de trabajo.

4.3. Nuevas ocupaciones. Profesiones de nueva creación. Profesiones en desarrollo. Profesiones maduras.

Con el objeto de facilitar y simplificar la “visualización” de la vida de las ocupaciones, hemos seguido el esquema de la adaptación a éstas de la “teoría del ciclo vital”. Este modelo de entender una ocupación es uno de los más utilizados hoy en día para comprender el mecanismo de nacimiento, evolución y desaparición de una ocupación profesional.

La Teoría del Ciclo Vital de productos y servicios segmenta la vida útil de éstos en tres estadios o fases:

- Fase de nacimiento (producto/servicio nuevo): el producto/servicio no existía de forma previa en el mercado y en esta fase inicial se desarrolla a un elevado ritmo.

Al objeto de este estudio asimilamos la fase de nacimiento de un producto o servicio con las **ocupaciones de nueva creación**.

- Fase de desarrollo (producto/servicio emergente): el producto/servicio se encuentra asentado en el mercado y responde a una demanda real. El producto/servicio es sometido a actualizaciones y modificaciones con el objeto de mantenerlo con vida en el mercado. Se desarrolla con una tasa superior a la media.

Al objeto de este estudio asimilamos la fase de desarrollo de un producto o servicio con lo que denominamos **ocupaciones en desarrollo**.

- Fase de madurez (producto/servicio maduro): el producto/servicio lleva bastante tiempo en el mercado y hace tiempo que comienza a verse superado, atacado y sustituido en el mercado por otros productos por lo que va perdiendo participación en el mercado o desaparece de él. En ocasiones el producto maduro puede ser revalorizado mediante alguna innovación, volviendo de nuevo a empezar su andadura en condiciones más ventajosas que las precedentes, incluso volviendo a una fase emergente o nueva.

Al objeto de este estudio asimilamos la fase de madurez de un producto o servicio con lo que denominamos **profesiones maduras o tradicionales**.

Hemos partido de este modelo de desarrollo de productos/servicios para desarrollar un modelo paralelo de profesiones. Siguiendo este modelo podemos clasificar las ocupaciones en tres grandes grupos:

- Ocupaciones nuevas.
- Ocupaciones en desarrollo.
- Ocupaciones maduras o tradicionales.

Ocupaciones Nuevas.

Entendemos por ocupaciones nuevas aquellas que no existen todavía, o que están naciendo en la actualidad y cuyo crecimiento en un futuro cercano será significativo. A corto plazo serán las ocupaciones que más pueden influir en la generación de empleo.

La importancia de las nuevas ocupaciones es enorme para cualquier sociedad. Se trata de puestos de trabajo creados a partir de actividades emergentes. No se trata de la transformación de unos puestos de trabajo en otros, sino de la creación neta de nuevas ocupaciones.

Las nuevas ocupaciones no se crean en la escuela ni en los sistemas reglados de formación sino que se generan a partir de las novedades y los cambios que, día a día, surgen en el proceso productivo. Las nuevas ocupaciones, por la experiencia que se ha podido ir recabando sobre ellas, se aprenden en el trabajo, es decir, desempeñándolas o aprendiendo al lado de personas que ejercen estas ocupaciones u otras similares.

Son los/las jóvenes, en la mayoría de los casos, el colectivo más preparado para ejercer estas nuevas ocupaciones, no tanto por la formación técnica que han recibido para ejercerlas sino por la educación orientada a lo nuevo, al cambio, a la adaptación a las nuevas condiciones.

Un análisis conceptual del término "nuevos yacimientos de empleo" rebela que no se trata de una idea nueva, sino de una realidad que ya estamos viviendo.

Siguiendo la clasificación de los nuevos yacimientos de empleo que realiza la Comisión Europea éstos se agrupan en los siguientes ámbitos:

Servicios a Domicilio; Cuidado de Niños; Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación; Ayuda a los Jóvenes en Dificultad y la Inserción; La Mejora de la Vivienda; La Seguridad; Los Transportes Colectivos Locales; La Revalorización de los Espacios Públicos Urbanos; Los Comercios de Proximidad; El Turismo; El Sector Audiovisual; La Valorización del Patrimonio Cultural; El Desarrollo Cultural Local; La Gestión del Agua; La Protección y el Mantenimiento de las Zonas Naturales; y La Normativa, el Control de la Contaminación y las Instalaciones Correspondientes.

Estos 17 nuevos yacimientos de empleo no son un bloque homogéneo, tienen grandes diferencias entre sí. Algunos de ellos poseen un carácter sectorial (por ejemplo el turismo, medio ambiente, etc.), los hay que en realidad no dejan de ser una actualización de actividades maduras (vivienda, rehabilitación de cascos antiguos, etc.), otros son horizontales para el conjunto de la economía (nuevas tecnologías, comunicaciones, etc.).

En la provincia de Huesca, las transformaciones económicas, tecnológicas, culturales y políticas que han tenido lugar durante las dos últimas décadas han modificado de forma espectacular las estructuras socioeconómicas.

Esta provincia se ha venido acercando a los modelos y pautas de comportamiento característicos de los territorios miembros de la Unión Europea, pero, a pesar de ello, no deja de ser un elemento diferenciador el que todas estas transformaciones se han llevado a cabo en un periodo muy corto de tiempo y que ha habido que realizarlas de forma simultánea.

Una de las áreas donde estas especificidades sociales y económicas oscenses se manifiestan es en la configuración y estructura general del sector servicios y los ámbitos de actividad de los nuevos yacimientos de empleo. En la provincia de Huesca, al igual que en Aragón y España, el sector servicios ha ido ganando terreno, tanto en términos de facturación global como en términos de empleo.

Algunas de las transformaciones sociales y de la toma de conciencia de determinados problemas sociales han comenzado con un cierto retraso respecto a los países europeos más desarrollados, pero en la actualidad se manifiestan de forma acelerada y posiblemente con una incidencia social y económica relativamente mayor que en otros territorios.

A la hora de realizar una prospección cualitativa del mercado de trabajo en la provincia de Huesca, nos hemos basado en el esquema de trabajo marcado por el Libro Blanco a través de los 17 yacimientos de empleo. Hemos decidido pues, analizar cada "yacimiento de empleo" y analizar la situación potencial de la provincia de Huesca en un futuro próximo respecto a cada uno de ellos.

De forma previa a realizar un inventario de nuevas ocupaciones vamos a proceder a realizar un somero análisis de las condiciones y factores que pueden influir favorablemente o desfavorablemente en la creación de empleo en cada nueva rama de actividad.

A) Factores que pueden influir favorable/desfavorablemente en la creación de nuevas ocupaciones.

Dado el enorme interés que para nuestra provincia tiene, de cara a un correcto funcionamiento del mercado de trabajo, la aparición de nuevas ramas de actividad que posibiliten el surgimiento de nuevas ocupaciones, realizaremos un breve inventario de los factores que pueden influir (favorable o desfavorablemente) en la aparición y consolidación de estas nuevas actividades. Ordenaremos este breve inventario siguiendo, como criterio taxonómico, la clasificación de los nuevos yacimientos de empleo propuestos por el Libro Blanco.

1. - Servicios a domicilio para personas mayores

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Alto índice de envejecimiento de la población en la provincia de Huesca.

- Incorporación de O.N.G.s a una actividad económica.
- Alto porcentaje de incorporación de mujeres en este sector de actividad.
- Dificultad, debido a nuestro actual modelo social, de compaginar la vida laboral activa y el cuidado de personas dependientes.
- Alto índice de creación de empleo a tiempo parcial lo que favorece la inserción laboral de determinados colectivos que no tienen una disponibilidad temporal total.
- Servicio que supone una mejora en la calidad de vida de las personas mayores.
- Colaboración entre las diversas administraciones aragonesas.
- Sector productivo con un desarrollo actual que permite presuponer unas potencialidades en cuanto a generación de empleo más que notables.
- Nuevos conceptos de atención integral a colectivos como personas con discapacidad.
- Presencia de nuevas tecnologías en este sector (teleasistencia).

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Aislamiento de las zonas rurales, dificultades de comunicación.
- Sector económico potencialmente muy dependiente de la administración.
- Cultura de no entrada en el hogar familiar a extraños/as.
- Existencia de una necesidad social pero dentro de un mercado, en muchas ocasiones incapaz de retribuir el servicio.
- Elevado grado de economía sumergida dentro del sector que puede dificultar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo normalizados.

2. - Servicios de atención a la infancia prestados en guarderías o a domicilio.

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Nuevas zonas urbanizadas que concentran parejas jóvenes con hijos/as.
- Alto porcentaje de incorporación de mujeres en este sector de actividad.
- Demanda creciente de socialización de los niños/as.
- Integración de niños/as de diferentes orígenes, culturas, etc, que favorezcan futuras actitudes de tolerancia.
- Creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo.
- Innovaciones pedagógicas en los sistemas educativos de la infancia.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Excesiva dependencia de las posturas políticas de cada administración.
- Escasez de promotores de estas iniciativas debido a la escasa rentabilidad actual.
- Enormes diferencias de calidad del servicio prestado, falta de homogeneización.

- Cultura de no entrada en el hogar a extraños/as, en el caso de servicios a domicilio.

3. - Nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Impacto muy favorable en los sistemas productivos actuales.
- Impacto muy favorable en los sistemas organizativos actuales.
- Incorporación a los sistemas de trabajo de prácticamente la totalidad de los sectores económicos.
- "Obligatoriedad" de trabajar con estas nuevas tecnologías.
- Disminución de costes en procesos administrativos, de producción, etc.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Problemas en un futuro inmediato de implantación de nuevas tecnologías en Pymes.
- Coste de las nuevas tecnologías en su etapa inicial.
- Escasa cooperación entre la administración y el sector privado a la hora de compartir sistemas tecnológicos comunes.
- Escasa difusión e interiorización de la cultura de gestión centrada en la I+D+i (Investigación+Desarrollo+Innovación) en la provincia de Huesca.

4. - Ayuda a los/las jóvenes con dificultades de inserción

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Alto nivel de fracaso escolar en enseñanzas regladas.
- Alto nivel de desempleo en los/las jóvenes.
- Interés de la administración aragonesa y de la provincia de Huesca por paliar el desempleo juvenil.
- La existencia de un número cada vez mayor de jóvenes en riesgo de exclusión social.
- Fracaso relativo de la mayoría de los sistemas de inserción social de jóvenes con dificultades.
- Mayor duración temporal de la etapa de juventud.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Falta de financiación estable de los programas de inserción sociolaboral de los/as jóvenes.
- Falta de coordinación entre administración y O.N.G.s, duplicación de servicios.

- Lagunas legislativas que dificultan el surgimiento de iniciativas que permitan desarrollar .
- Iniciativas de inserción sociolaboral juvenil.
- Desmotivación de los/as jóvenes.
- Estigmatización social de determinados colectivos juveniles.

5. - Mejora de la calidad de la vivienda

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Existencia de cascos antiguos en la totalidad de las localidades de la provincia.
- Existencia de viviendas deterioradas en el ámbito rural que dificultan la fijación de la población en estas áreas.
- Separación del espacio urbano en distintas zonas: zona residencial, zona de negocios, zona recreativa, zona de servicios, etc, con las necesidades de recuperación de espacios en zonas céntricas que esto conlleva.
- Cambio de la estructura familiar, paso a modelos familiares de 1 y 2 personas con las nuevas necesidades de vivienda que esto conlleva.
- Mantenimiento del boom inmobiliario en los valles pirenaicos y en el prepirineo.
- Interés notable de las inmobiliarias por la recuperación de suelo urbano en zonas deterioradas (casi siempre cascos antiguos) para su dedicación a servicios, oficinas representativas, etc.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Falta de personal cualificado para rehabilitar vivienda antigua.
- Inexistencia de sistemas formativos que capaciten a trabajadores para este servicio.
- Ausencia de un enfoque integrado en la provincia de Huesca de rehabilitación de viviendas (desarrollo local, fijación de población, etc.).
- Falta de coordinación de las diferentes administraciones implicadas.
- Modelos de crecimiento urbano orientados a la expansión, no a la recuperación de espacios urbanos deteriorados.

6. - Seguridad

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Nueva normativa legal que regula la actividad.
- Sensación de inseguridad en algunas de las principales ciudades aragonesas.
- Posible aumento de la delincuencia.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Rigidez administrativa.
- Insuficiente cooperación y coordinación entre sector público y privado (banca, mercados públicos, concesiones administrativas, etc.).
- Modificaciones normativas que dificulten el acceso de la iniciativa privada a este sector.

7. - Transportes colectivos locales

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Innovaciones tecnológicas en transporte urbano.
- Extrapolación del concepto de transporte urbano al de transporte metropolitano (en particular en Huesca capital), con el consiguiente aumento de las necesidades del servicio.
- Imposibilidad de mantener y gestionar el actual modelo de transporte público en algunas comarcas y necesidad de plantear nuevos modelos.
- Cambio en los tipos de desplazamientos urbanos y metropolitanos.
- Cambio en la mentalidad de los/las ciudadanos/as acerca del uso del transporte particular.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Altos costes de inversión en nuevas alternativas de transporte urbano e interurbano.
- Fuerza de intereses sectoriales (consumo de derivados de petróleo, etc.).
- Insuficiente cooperación entre sector público y privado.
- Estructuras de transporte diseñadas conforme al modelo actual, con alto coste de cambio.

8. - Aprovechamiento de los espacios públicos urbanos

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Concienciación e interés de los/as ciudadanos/as acerca de su patrimonio cultural.
- Renovación de cascos antiguos y otras zonas urbanas degradadas.
- Creación de nuevos equipamientos colectivos que respondan a las necesidades de los/las ciudadanos/as del nuevo milenio.
- Existencia de planes integrales de acondicionamiento de espacios degradados en ciudades aragonesas.
- Reconversión de uso en espacios urbanos infrautilizados.
- Nuevas necesidades sociales que implican un aumento en las necesidades de espacio urbano para satisfacerlas.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Insuficiente cooperación y coordinación entre sector público y privado.
- Dificultad de financiación de estos proyectos.
- Dudosa rentabilidad económica.
- Intereses económicos de inmobiliarias y empresas constructoras.

9. - Comercios de proximidad, pequeño comercio

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Valor añadido de la proximidad.
- Valor añadido de la especialización.
- Valor añadido del trato personalizado.
- Aparición de las primeras centrales de compras entre minoristas de diversos sectores.
- Mayor distancia a los grandes centros comerciales.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Mayor coste del servicio lo que conlleva menor rentabilidad que las grandes superficies.
- Transformación en los hábitos de consumo.
- Normativa legal excesivamente rígida (horarios, etc.).
- Tradicional falta de innovación en el sector comercial minorista en Aragón.
- Flexibilidad legal hacia la apertura de grandes superficies.

10. - Turismo

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Proyectos de desarrollo local de muchas comarcas oscenses basadas en fórmulas de turismo rural, grandes infraestructuras de turismo de calidad, complejos y resorts hoteleros.
- Recuperación de espacios históricos, naturales, artísticos, de interés geológico, etc.
- Mejora del nivel educativo del/la aragonés/a e interés por nuevos temas: historia, economía local, productos oscenses, etc.
- Aumento en la disponibilidad de tiempo de los/las trabajadores/as, fórmulas de trabajo con mayor tiempo de ocio.
- Incremento de la oferta en nuevos productos turísticos: turismo de aventura, turismo rural, turismo verde, turismo histórico y cultural, turismo ecológico.
- Marco geográfico afortunado en Huesca para su explotación turística.

- Fórmulas de turismo para colectivos que tradicionalmente no disfrutaban de esta fórmula de ocio: tercera edad, turismo escolar, minusválidos/as, etc.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Financiación inicial de algunos proyectos.
- Falta de colaboración entre sector privado y público.
- Práctica inexistencia de sistemas de control de la calidad del servicio.
- Falta de coordinación técnica y política entre administraciones locales limitrofes.
- Estacionalidad de la actividad turística en la mayor parte de los casos.

11. - Sector audiovisual

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Innovación tecnológica que facilita nuevas fórmulas de comunicación accesible a un mayor número de aragoneses/as.
- Interés creciente del/la ciudadano/a aragonés/a por la información.
- Cambio de una televisión analógica a una televisión digital terrestre.
- Existencia de TV autonómicas, locales, cable, etc.
- Demanda creciente de utilización de medios audiovisuales para diversas áreas de actividad: comercialización, formación, etc.
- Mejora del nivel educativo de las nuevas generaciones de aragoneses.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Insuficiencia de infraestructuras.
- Competencias profesionales nuevas no respaldadas por el sistema educativo actual.
- Dificultad de financiación privada de estos proyectos.

12. - Conservación y Restauración del Patrimonio cultural

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Interés ciudadano y de la administración por recuperar el patrimonio cultural de la provincia de Huesca.
- Aparición de nuevas fórmulas y técnicas que permiten recuperar el patrimonio cultural con mayores garantías y a un menor coste.
- Aumento del tiempo libre de los/las habitantes medios de la provincia de Huesca y utilización de parte de este tiempo libre en el conocimiento y disfrute de su patrimonio cultural.
- Demanda cultural creciente por parte del turismo.
- Potencial del sector como instrumento de desarrollo local.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Estado de abandono del patrimonio cultural aragonés que hace muy costosa su recuperación.
- Elevado coste de las inversiones necesarias para recuperar el patrimonio cultural oscense.
- Dificultad de autosostenimiento financiero del patrimonio cultural aragonés recuperado a partir de actividades posteriores.
- Baja proporción de gastos destinado en los presupuestos de las administraciones en la conservación y la restauración del patrimonio histórico.

13. - Desarrollo cultural local

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Aumento del tiempo libre del/la habitante medio de la provincia de Huesca.
- Productos culturales aragoneses con imagen propia.
- Adaptación al entorno local.
- Programas de desarrollo local (nuevos usos, nuevas actividades, crecimiento endógeno basado en recursos locales, turismo, etc.) basados en la cultura local.
- Interés del/la ciudadano/a por conocer y conservar la cultura local.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Coordinación escasa entre diversas administraciones.
- Tradicional desinterés por lo propio.
- Problemas de difusión de la oferta.

14. - Tratamiento de los residuos

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Nuevo marco legal que conlleva obligaciones en materia de tratamiento y eliminación de residuos para particulares, empresas, administraciones locales, etc.
- Mayor nivel educativo y cívico del/la aragonés/a medio y mejor comprensión de los problemas y necesidades medioambientales.
- Necesidad de un mejor aprovechamiento de las posibilidades económicas de los residuos.
- Evolución de los modos de consumo: consumo ecológico, envases, etc.
- Experiencias reales de trabajo en comunidades vecinas como Navarra que están dando resultados satisfactorios en lo económico, en lo social y en lo ambiental.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Elevadas inversiones iniciales.
- Tecnologías de recuperación y eliminación de los residuos en fase no madura.
- Escasa red comercial para los productos reciclados y elevado coste de estos.

15. - Gestión del agua

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Nuevas actividades y servicios de ocio en torno al agua.
- Mayor sensibilización medioambiental de la administración y el/la ciudadano/a.
- Mejor aprovechamiento de los recursos hídricos oscenses: cursos de ríos y sus riberas, pantanos, etc.
- Innovación tecnológica en materia de aprovechamiento hídrico, mejora en los sistemas de riego, etc.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Coste de las inversiones de proyectos relacionados con el aprovechamiento y la gestión del agua.
- Escasa sensibilidad medioambiental de una pequeña parte de organismos públicos, empresas y ciudadanos/as que producen un gran daño medioambiental.

16. – Protección y mantenimiento de zonas actividad

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Índice de envejecimiento de la población de la provincia de Huesca elevado, despoblamiento y abandono de muchas áreas con interés natural.
- Actividades turísticas y de ocio con un fuerte componente económico ligadas a la existencia de zonas naturales en buen estado de conservación.
- Mantenimiento del éxodo rural.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Problemas administrativos para realizar determinadas actividades en determinados espacios.
- Ausencia de grandes proyectos integrales de desarrollo rural en Huesca que se mantengan en el tiempo.
- Actitud y forma de pensamiento del/la ciudadano/a medio, dificultad de imponer fórmulas de pago por usos de espacios naturales.

- Coste de proyectos de mantenimiento y protección de zonas naturales y escasa rentabilidad económica inicial de este tipo de proyectos.

17. - Regulación y control de la contaminación

Factores que pueden favorecer la creación de empleo en este sector de actividad:

- Innovaciones tecnológicas que permitan una mejor regulación y control de los problemas medioambientales.
- Creciente interés de la administración y del/la ciudadano/a por regular y controlar los problemas de contaminación.
- Creciente nivel de contaminación (productos tóxicos, agua, contaminación acústica, etc.) que dificulta el nacimiento y la consolidación de actividades económicas basadas en nuevas fórmulas de desarrollo.

Factores que pueden dificultar la creación de empleo en este sector de actividad:

- Respuesta lenta de administraciones y empresa privada al problema de la contaminación.
- Sobrecoste de productos para el/la consumidor/a final si se cargan a estos el coste de la eliminación de la contaminación.
- Inexistencia de una conciencia medioambiental madura en la población aragonesa. Falta de sensibilización acerca de la problemática medioambiental.

INVENTARIO DE NUEVAS OCUPACIONES

Mediante este inventario de nuevas ocupaciones pretendemos disponer de un muestrario de las nuevas ocupaciones que surgirán de aquí a corto-medio plazo. No pretendemos elaborar un completo inventario de profesiones sino disponer de un muestrario de ocupaciones que nos ofrezca pistas acerca de hacia qué cauces discurrirá el mercado de trabajo en un futuro próximo.

En todo momento nos referimos a ocupaciones, y evitamos utilizar el término profesiones. Entendemos por "ocupación" un conjunto de tareas que generalmente suele ser desarrollado por una sola profesión o grupo de categorías profesionales.

1. - Servicios a domicilio.

Técnico/a y/o Especialista de Cocina Geriátrico; Técnico/a Auxiliar Geriátrico; Técnico/a y/o Especialista Auxiliar de Ayuda a Domicilio; Técnico/a y/o Especialista Cuidador/a Geriátrico de Ancianos/as no Válidos/as; Especialista Cuidador/a de Enfermos/as Encamados/as, Personas Mayores no Válidas, etc.; Especialista Cuidador-a/Limpiador-a Geriátrico; Experto/a en Enfermería Geriátrica; Técnico/a y/o Especialista Acompañante en Actividades; Experto/a y/o Técnico/a Dinamizador/a de Colectivos de Personas Mayores; Experto/a Gestor/a Especializado/a en temas propios

del Colectivo de Mayores; Experto/a en Psicología Geriátrica; Técnico/a Auxiliar de Enfermería Geriátrica; Experto/a y/o Rehabilitador/a de Autonomía Personal de Personas Mayores; Técnico/a Guía Turístico Geriátrico; Experto/a Fisioterapeuta; Técnico/a Masajista Geriátrico; Experto/a Médico/a Geriátrico; Experto/a Monitor/a Deportivo Geriátrico; Técnico/a Monitor/a de Actividad Física Geriátrica.

2. - Cuidado de menores.

Especialista cuidador-a/limpiador-a de niños/as; Técnico/a Cuidador/a; Experto/a Educador/a Conductual Infantil; Técnico/a Auxiliar Educativo; Experto/a Monitor/a Predeportivo; Técnico/a en Pretecnologías Deportivas Infantiles; Experto/a Educador/a en Pretecnologías Artísticas; Experto/a Educador/a de Psicomotricidad; Experto/a Pediatra; Técnico/a Paramédico/a Especializado/a en Cuidados Infantiles; Experto/a Psicólogo/a Infantil; Técnicos/as Monitores/as Conductuales (generación de hábitos de relación, higiene, esfuerzo, etc.); Técnicos/as Animadores/as Infantiles; Experto/a de Trabajo Social Infantil.

3. - Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.

Experto/a y/o Técnico/a Formador/a a Distancia; Experto/a Tutor/a de Formación a Distancia; Experto/a Médico/a Especialista en Telemedicina; Experto/a Médico/a Especialista en Telediagnóstico y teleasistencia; Experto/a y/o Técnico/a Servidor/a de Internet; Experto/a de Teleinformación; Técnicos/as de Servicios de Información a Distancia; Experto/a y/o Técnico/a en Telemarketing; Experto/a en Diseño de Campañas Comerciales mediante Telemarketing; Especialista Operador/a de Telemarketing; Experto/a en Redes: internet, infovía, etc.; Experto/a en Intranet; Técnico/a en Redes Locales; Técnico/a Comercial Telemarketing; Experto/a contable, Asesor/a Laboral y otros Técnicos/as de Gestión Empresarial a Distancia; Experto/a Programador/a; Experto/a Creador/a de Lenguajes Informáticos; Experto/a, Técnico/a y Especialista en diversas fórmulas de Teletrabajo (grabadores/as de datos, interpretes, analistas, etc.).

4. - La ayuda a los/las jóvenes en dificultades y la inserción de colectivos desfavorecidos.

Experto/a y/o Técnico/a Auxiliar de Educador/a de Calle; Experto/a Educador/a en Habilidades Sociales; Experto/a y/o Técnico/a en Apoyo Escolar; Experto/a Asesor/a Educativo/a; Experto/a de Apoyo Formativo; Experto/a en Formación Compensatoria; Experto/a Educador/a Conductual Juvenil; Experto/a y/o Técnico/a Monitor/a de Formación Ocupacional de las más diversas áreas especializados/as en formación a colectivos en riesgo de exclusión social y/o marginales juveniles; Experto/a y/o Técnico/a Mediador/a Juvenil; Experto/a Agente de Inserción Sociolaboral; Experto/a Mediador/a Familiar; Experto/a y/o Técnico/a de Apoyo en Gestión de Pisos de Acogida Juvenil; Experto/a y/o Técnico/a en Ocio Juvenil; Experto/a y/o Técnico/a Monitor/a en Actividades de Ocio y Tiempo Libre Juvenil; Experto/a en Trabajo Social Especializado/a en Grupos Marginales Concretos; Experto/a Gestor/a de Empresas de Inserción Social; Experto/a Personal Técnico de Empresas de Inserción Social; Experto/a Sociólogo/a y/o Técnico/a de Campo especializado/a en el estudio de colectivos en riesgo de exclusión social y/o marginales; Experto/a Psicólogo/a

especializado/a en problemática juvenil; Experto/a y/o Técnico/a Dinamizador/a Juvenil; Experto/a en Gestión y Evaluación de proyectos sociales alternativos.

5. - La mejora de la vivienda.

Experto/a en diseño urbano; Experto/a Sociólogo/a Especializado/a en Redes Urbanas; Técnico/a y/o Especialista Albañil/la, Oficial/la y/o Peón especializado/a en rehabilitación de edificios antiguos, deteriorados, etc.; Técnico/a Captador/a Inmobiliario Especializado/a en Vivienda Rehabilitada; Técnico/a de Gremios (fontaneros, electricistas, etc.) especializado/a en la rehabilitación de edificios de cascos antiguos; Técnico/a Cantero/a; Técnico/a Tejador/a; Técnico/a Carpintero/a Tradicional; Técnico/a Restaurador-a/Conservador-a de Pintura; Técnico/a Restaurador-a/Conservador-a de Madera; Restauradores-as/Conservadores-as de Piedra; Técnico/a (varios en oficios ligados a técnicas de construcción actualmente casi en situación de desaparición); Experto/a en Recuperación de Espacios Deteriorados; Técnico/a de Tratamiento y Mantenimiento de Estructuras e infraestructuras antiguas; Técnico/a de Tratamiento de Superficies (protectores basados en polímeros, protectores contra fenómenos meteorológicos, contaminación, etc.).

6. - La seguridad.

Técnicos/as de Televigilancia; Experto/a en Diseño de Sistemas de Seguridad; Técnico/a Instalador/a de Servicios de Teleasistencia; Técnico/a Guardia Jurado; Especialista Vigilante/a de Instalaciones Industriales, de Centros y Zonas Comerciales y de Espacios Naturales; Especialista Conductor/a de Seguridad; Técnico/a en Seguridad Generalista, en Seguridad de Transportes, en Seguridad de Grandes Concentraciones Humanas; Técnico/a Vigilante/a de Acogida/Recepción; Experto/a Coordinador/a de Equipos de Seguridad; Técnico/a Formador/a en Técnicas de Seguridad; Expertos/as Auditores/as de Seguridad; Técnico/a de Evaluación de Sistemas de Seguridad.

7. - Los transportes colectivos locales.

Especialista Conductor de Transportes Colectivos destinados a determinados colectivos (infancia, tercera edad, personas con discapacidad, etc.); Experto/a y/o Técnico/a Logista de Transporte Colectivo Urbano y/o Metropolitano; Técnico/a Coordinador/a de Redes de Transporte Colectivo; Técnico/a Mecánico/a de Mantenimiento de Vehículos de Transporte dotados de nuevas alternativas motrices.

8. - La revalorización de los espacios públicos urbanos.

Experto/a Diseñador/a de Espacios Urbanos; Expertos/as Sociólogos/as de la Realidad Urbana; Experto/a Arquitecto; Técnico/a y/o Especialista de Recuperación y/o Mantenimiento de espacios públicos urbanos; Expertos/as y/o Técnicos/as Gestores/as y/o Dinamizadores/as de Espacios Públicos Urbanos; Técnico/a Guía de Espacios Públicos Urbanos; Experto/a en Gestión de Trafico Rodado; Geoeconomista Urbano.

9. - Comercio de proximidad.

Experto/a en Merchandising; Experto/a en Sistemas de Franquicias; Técnico/a Responsable de Establecimientos en Sistemas de Franquicias; Técnico/a y/o Especialista Dependiente/a Especializado/a en Productos Concretos; Técnico/a Dependiente/a de Establecimiento Comercial por Encargo; Técnicos/as en Atención al Cliente; Experto/a en Central de Compras de Comercio Minorista; Expertos/as Auditores/as en Redes Comerciales; Experto/a Logista de Redes Comerciales Minorista; Técnico/a Comercial de Producto de Alto Valor Añadido; Técnico/a Mensajero/a Comercial; Técnicos/as Comerciales a través de internet y otras redes informáticas.

10. - El turismo.

Especialista y/o Técnico/a Acompañante de Turismo Rural; Técnico/a Monitor/a Deportivo Especializado/a en Deportes de Aventura; Técnico/a Acompañante de Turismo de Aventura; Técnico/a Acompañante de Turismo Verde; Técnico/a Monitor/a de Descubrimiento de Naturaleza, espacios naturales, etc.; Técnico/a Acompañante de Turismo Cultural; Experto/a Guía Turístico Especializado/a en Ramas Concretas; Experto/a Intérprete Cualificado en Idiomas No Usuales; Técnico/a Guía de Turismo Virtual; Experto/a Logista Turístico; Experto/a en Gestión de Empresas Turísticas.

11. - El sector audiovisual.

Experto/a y/o Técnico/a en Biblioteconomía Telemática; Técnico/a en Biblioteconomía Alternativa; Técnico/a Productor/a de Filmografía de Nuevas Tecnologías; Experto/a Animador/a a través de la Informática; Técnico/a Distribución Virtual de Filmografía; Experto/a Creador/a de Nuevos Géneros; Experto/a Productor/a y/o Distribuidor/a de Televisión Temática; Técnico/a de Instalación de Televisión por cable; Técnico/a Comercial Televisión Temática, por cable, por satélite, etc.

12. - La revalorización del patrimonio cultural.

Experto/a y/o Técnico/a en Creación y Mantenimiento de Lugares de Interés Cultural; Experto/a y/o Técnico/a Restaurador de Lugares de Interés Cultural; Especialista Auxiliar de Restauración/Recuperación del Patrimonio Cultural; Expertos/as Restauradores/as de Lugares de Interés Histórico; Experto/a Dinamizador/a del Uso del Patrimonio Cultural; Técnico/a Mantenedor/a de Museos de Nuevas Temáticas: industriales, económicos, deportivos; Experto/a Evaluador/a de Necesidades Culturales; Experto/a Programadores/as de Actividades Culturales Alternativas (nuevas temáticas, nuevas formas de expresión, nuevas tecnologías, etc.); Técnico/a en Tutela de Bienes Culturales.

13. - El desarrollo cultural local.

Experto/a Investigador/a de Música Popular y Folklore; Experto/a Investigador/a de Cocina Popular; Experto/a Investigador/a de Artesanía Popular y Pretecnologías Industriales; Experto/a y/o Técnico/a Monitor/a de Cultura Local; Técnico/a Mantenedor/a de Cultura Local; Experto/a Agente de Desarrollo Cultural;

Técnicos/as de Revitalización de Formas Culturales Locales en Desuso; Especialista en Manifestaciones Culturales Locales; Experto/a en Dinamización Cultural del Territorio; Experto/a en Gestión Cultural.

14. - La gestión de los residuos.

Experto/a y/o Técnico/a en Gestión de Residuos; Experto/a en Sistemas de Eliminación no tóxica; Técnico/a en Selección de Residuos; Especialista de Recogida Selectiva de Residuos; Experto/a y/o Técnico/a en Tratamiento de Residuos; Experto/a en Estabilización y Recuperación de Áreas Degradadas (vertederos no controlados, canteras, minas a cielo abierto, etc.); Técnicos/as en Reaprovechamiento y/o Eliminación de Residuos; Experto/a y/o Técnico/a en Gestión, Tratamiento y Eliminación de residuos tóxicos; Experto/a y/o Técnico/a en Recuperación de Espacios Alterados por vertederos no controlados.

15. - La gestión del agua.

Experto/a en Gestión de Recursos Hídricos; Experto/a y/o Técnico/a en Diseño, Evaluación y Gestión de Infraestructuras Hídricas; Experto/a Investigador/a en Recursos Hídricos; Experto/a en Gestión de Actividades Económicas basadas en la explotación de superficies de agua; Técnicos/as en Gestión Turística de Superficies de Agua; Experto/a y/o Técnico/a en Gestión y Administración de Riegos.

16. - La protección y el mantenimiento de las zonas naturales.

Técnico/a Guarda de Zonas Naturales Protegidas y de Interés; Experto/a y/o Técnico/a Monitor/a Medioambiental; Experto/a Intérprete de la Naturaleza; Experto/a Gestor de Parques y Reservas Naturales; Técnico Orientador/a Natural; Técnico/a y/o Especialista de Mantenimiento de Zonas Naturales; Experto/a en Evaluación de Riesgos Naturales; Experto/a proyectista de Infraestructuras Medioambientales; Experto/a Proyectista en Recuperación de Infraestructuras Ferroviarias en Abandono como vías verdes; Experto/a de Inspección Medioambiental; Experto/a en Barreras Anticontaminación Acústica; Experto/a en Prevención de Contaminación Electromagnética; Experto/a en Recuperación de Zonas Naturales; Experto/a Meteorólogo/a de Riesgos; Experto/a Auditor/a Medioambiental; Experto/a Proyectista en Áreas Naturales Protegidas; Experto/a y/o Técnico/a en Rediseño de Áreas Naturales Protegidas; Experto/a y/o Técnico/a en Censo y Seguimiento de Especies Protegidas; Experto/a en Diseño y Construcción de Instalaciones en Montaña y otros suelos inestables.

17. - La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

Experto/a Investigador/a en Tecnologías Menos Contaminantes; Experto/a y/o Técnico/a en Desarrollo de Tecnologías Menos Contaminantes; Experto/a Investigador/a en Tecnologías de Economía de la Energía; Experto/a y/o Técnico/a en Desarrollo de Tecnologías de Economía de la Energía; Experto/a en Control y Auditoría de la Contaminación; Experto/a y/o Técnico/a en Eliminación de Contaminación

Acústica en Zonas Urbanas, Zonas Protegidas; Experto/a en Diseño de Sistemas Industriales no Contaminantes; Técnico/a en Montaje y Mantenimiento de Sistemas Industriales no Contaminantes.

OCUPACIONES EN DESARROLLO.

Entendemos por profesiones en desarrollo aquellas profesiones u ocupaciones existentes en la actualidad pero cuyo contenido, en competencias y tareas, no está totalmente definido o que para mantenerse en el mercado de trabajo deben evolucionar en un futuro cercano. Se trata de profesiones que todavía pueden generar un alto número de puestos de trabajo.

Creemos que en un futuro cercano España, y en particular la provincia de Huesca, se verá obligada a adaptar al mercado su estructura productiva, en particular a reducir su estructura productiva en sectores productivos que generan escaso valor añadido frente a sus necesidades de inversión: textiles, fundiciones.

Tendencias de las ocupaciones en desarrollo.

Con el objeto de segmentar estas ocupaciones vamos a seguir la pauta de clasificarlas según las áreas de actividad con mejores posibilidades de crear y mantener ocupaciones en desarrollo.

1. - Idiomas:

En un futuro cercano, en el marco europeo, el conocimiento de dos o tres lenguas se convertirá en una realidad y una necesidad para aquellos/as que pretendan aprovechar todas las oportunidades que ofrezca el espacio europeo y la sociedad mundial.

Entre los idiomas más solicitados se encontrarán el inglés, el alemán (cada año con más peso a medida que aumenta su área de influencia hacia el este), el español (llave frente a toda Iberoamérica), el ruso y otras lenguas eslavas (el nuevo mercado europeo), el chino (país emergente).

No sólo cobrarán nueva importancia las ocupaciones relacionadas con los idiomas en todos los aspectos: traducciones técnicas, literarias, enseñanza, publicaciones, etc., sino también las nuevas tecnologías audiovisuales utilizadas en su difusión y aprendizaje.

2. - Formación:

La investigación y la innovación cobran más importancia de cara a lograr productos de un mayor valor añadido a partir de materias primas de bajo coste: semiconductores de silicio, derivados del petróleo, etc.

Todas las profesiones ligadas directamente a la formación: educadores/as, formadores/as, monitores/as, programadores/as de actividades formativas, coordinadores/as de actividades formativas, evaluadores/as, etc., junto con ocupaciones entroncadas con estas: orientadores/as, recicladores/as de recursos

humanos, etc., se vislumbran como grandes nichos de generación de empleo a corto plazo.

Cobrarán enorme importancia las nuevas ocupaciones ligadas a las nuevas formas de formación: educación a distancia, tutorías, cursos especiales, teletrabajo, nuevos medios audiovisuales, etc.

3. – Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (N.T.I.C.):

Las Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación ya no consistirán sólo en la aplicación de las tecnologías electrónicas a la recogida y elaboración de informaciones sino que orientarán su futuro hacia la gestión del conocimiento. Las N.T.I.C. permitirán no sólo realizar trabajos completos con abundancia de datos y con gran precisión (contabilidades con millones de datos, gestionar un almacén, realizar estudios de simulación de objetos o dirigir maquinas-herramientas mediante CNC), sino que permitirán la toma de decisiones, la mejora de la gestión, etc.

Las N.T.I.C. no sólo son un grupo de tecnologías en sí mismas sino que están penetrando prácticamente en todos los sectores de la vida económica y social, de hecho la informática es el "grupo de conocimiento" de más amplia difusión horizontal que actualmente existe en el mundo occidental.

El ordenador sustituye a las máquinas menos precisas y veloces en todos los trabajos administrativos y técnicos, en la banca y seguros, en la administración, en la industria, el ordenador ha dejado de ser una nueva tecnología y ha cobrado el mismo valor que hace 30 años tenían el bolígrafo y el papel.

Independientemente de la difusión horizontal de la informática, existe una amplia difusión vertical de este grupo de conocimientos. Las ocupaciones en "informática" cubren una amplia gama de profesiones que van desde los/as grabadores/as que introducen datos para su posterior tratamiento, hasta los/las programadores/as, técnicos/as de semiconductores, teóricos/as que formulan nuevos modelos de ordenador, etc.

Es precisamente esta amplitud de campo lo que hace muy difícil estimar todos los puestos de trabajo que se pueden generar en el área de la informática pero en general se puede estimar que tendrán un enorme auge los siguientes campos de ocupación:

- construcción de hardware.
- elaboración de software.
- servicios de asistencia técnica y mantenimiento de hardware.
- servicios de asesoramiento técnico.
- auditorías informáticas, análisis de sistemas.
- seguridad informática.

- grabadores/as de datos.
- tratamiento de elevado número de datos (grandes corporaciones, administraciones, estadística, etc.).
- distribución y comercialización de hardware y software.
- redes: internet, infovía, etc.
- intranet y redes locales.

Todavía en la provincia de Huesca no se ha producido con la informática un fenómeno similar al que ocurrió a mediados de los 80 con los idiomas, al aumentar el número de personas que manejan un idioma o dos, éstos dejan de constituir un requisito para conseguir un puesto de trabajo y pasan a ser un complemento más a valorar. Los conocimientos de informática a nivel de usuario, no garantizarán la consecución de un puesto de trabajo, ya que estos conocimientos no bastan para la consecución de un puesto de trabajo sino que se presuponen como uno más de los requisitos imprescindibles.

4. - Medio ambiente:

La cada vez mayor sensibilización de la población en temas medioambientales, los graves problemas ambientales que actualmente padecemos (lluvia ácida, cambio climático, acumulaciones de residuos tóxicos, agujero en la capa de ozono, etc.) y las cada vez más severas y necesarias normativas medioambientales son el germen de una transformación/creación de ocupaciones que, con un horizonte cercano veremos nacer.

Aguas, áreas protegidas, aire, energía, industria verde, residuos sólidos urbanos, residuos tóxicos, evaluación de impacto ambiental, etc., serán los nuevos sectores de actividad que dentro de muy pocos años serán generadores de una enorme variedad de nuevas ocupaciones.

5. - Sector financiero:

El mercado único (europeo y mundial) está produciendo una intensificación de las actividades financieras más allá de los límites territoriales de cada país.

En la Europa cercana en el tiempo, una gran empresa o será una empresa internacional o ya no será una gran empresa, el tamaño europeo ya no será competitivo frente al mercado mundial. Las empresas medianas y alguna de las pequeñas deberán buscar alianzas y colaboraciones tecnológicas, de distribución, etc., para sobrevivir.

Toda actividad económica necesita de diversas áreas para su realización: área comercial, financiera, producción, recursos humanos, etc. La producción de bienes y servicios seguirá siendo la base de todo el proceso productivo, pero en la última década otras funciones como la comercial y la financiación han asumido una importancia creciente, importancia que seguirá aumentando en años venideros. Una vez solventado los problemas técnicos de producir, el secreto del ciclo económico reside en vender y en financiar.

Este cambio, en la importancia de las distintas áreas en el proceso económico, reside en el ajuste de producción en todo el mundo, esto ha llevado a un más alto grado de competencia interna e internacional. De forma pareja se ha producido la internacionalización de los capitales, lo que ha aumentado las oportunidades, aún a costa de complicar los análisis y las estrategias financieras.

Es el área financiera la que proporciona los elementos de juicio para toda decisión de carácter financiero que afecte a una empresa, a una ONG, a un sector del mercado o a las inversiones particulares de cualquier ciudadano/a.

El gran mercado europeo precisará de personal especializado en el área financiera (y productos afines como seguros) con conocimientos que abarquen todos los sectores productivos, desde la banca a los componentes del automóvil. La Europa actualmente emergente, y suponemos más consolidada en poco tiempo, precisará de nuevas ocupaciones nuevas: desde el/la consultor/a bancario/a polivalente al analista experto/a en contabilidad financiera y presupuestaria, desde el/la experto/a en pequeñas inversiones al asesor/a en productos de seguros, desde el/la experto/a en mercados de futuros hasta el/la asesor/a financiero/a de pymes.

6. - Comercio y marketing:

El área comercial de una empresa es una de las que más puestos de trabajo está generando, puestos de trabajo que, además, están sometidos a fuertes innovaciones.

Cada vez el éxito de un producto o un servicio depende más de la red comercial y de distribución que del producto o el servicio en sí.

Entre todas las nuevas áreas profesionales emergentes en el comercio creemos importante resaltar dos: el área de actividad de las franquicias y la de las grandes y medianas superficies.

La franquicia, en esencia, consiste en un contrato de colaboración entre un/a productor/a de bienes –el/la franquiciador/a- y un/a distribuidor/a –el/la franquiciado/a-, según el cual el/la primero/a concede al segundo/a el derecho de entrar a formar parte de su cadena de distribución.

Las ventajas de esta fórmula comercial consisten en:

- Para el/la franquiciado/a:

- Máxima reducción del riesgo en la fase inicial del lanzamiento de una actividad comercial, en la medida de que dispone de un producto o servicio lanzado con éxito al mercado.

- Beneficio resultante del “saber hacer” del/la franquiciador/a, de la publicidad, de los estudios de mercado de la marca franquiciadora, etc.

- Para el/la franquiciador/a:

- Elimina los problemas relacionados con la comercialización de sus productos, controla el hacer, la presentación, etc., de sus distribuidores/as.
- Dispone de una completa red comercial, de puntos de venta conforme él/ella desea, invirtiendo unos recursos económicos no elevados.
- Recibe el derecho de entrada, previsto en el contrato de franquicia y el cobro de los cánones que se han establecido.
- Es previsible que ésta fórmula comercial se haya implantado e incluso marque el ritmo en sectores de distribución como textil joven.
- Las grandes y medianas superficies se están mostrando en la actualidad como el dinamizador comercial de grandes áreas ciudadanas.

7. - Creación de empleo y de empresas:

Con el objeto de enfrentar y paliar el problema del desempleo, las administraciones nacionales y locales de España intentan facilitar en todos los aspectos el proceso de creación de nuevos puestos de trabajo.

Esta rama de actividad es especialmente importante porque a través de ella se intenta compensar la pérdida de puestos de trabajo en ramas de actividad en declive.

La creación de empleo es, en la actualidad, la base de toda una serie de nuevas ocupaciones que, partiendo del análisis de las potencialidades locales del mercado de trabajo y de la iniciativa empresarial existente, y relacionándolas con el análisis del mercado de trabajo local nacional e internacional y con la situación económica en estos ámbitos, elaboran alternativas de futuro.

A mediados de la década de los 80 se comprendió que no es posible afrontar la situación de elevada tasa de desempleo con los esquemas caducos de asistencialismo, sino que era evidente la necesidad de políticas activas de creación de empleo. Era evidente la necesidad de métodos de potenciación de empleo económicamente más rentables y socialmente más eficaces.

La reducción del desempleo y la creación de empresas, como actividad económica, está resultando ser una fuente de nuevas ocupaciones relacionadas directamente con el trabajo social, los recursos humanos, la consultoría de empresas y de forma indirecta con la formación, la ingeniería, etc.

La actividad de generar actividad (creación de empresas, empleo, establecimiento de condiciones favorables para el desarrollo económico, etc.), en la actualidad está financiada por fondos públicos (administración local y autonómica y fondos europeos) ya que son los mayores interesados en un cambio positivo de la situación actual, pero ya se perciben tímidos intentos de la iniciativa privada para introducirse en este campo de actividad.

La actividad de creación de empleo y empresas abarca muchos ámbitos: la formación ocupacional, la readaptación del personal a nuevos sistemas productivos, la creación de industriales, la creación y mantenimiento de hoteles de empresas, la

promoción de iniciativas empresariales endógenas, la inserción laboral de desempleados/as, la tutoría de empresas nacientes, la formación en técnicas de gestión empresarial, etc.

La actividad de generar actividad económica abarca todos los sectores: el público, el privado, agentes sociales, etc., y de no ocurrir un cambio radical en la estructura productiva y en el mercado de trabajo aragonés que permita cesar en esta actividad, las previsiones a corto plazo son de un notable aumento.

8. – Investigación+Desarrollo+Innovación:

La Investigación+Desarrollo+Innovación (I+D+I) ha dejado de considerarse como algo valioso en sí mismo y ha pasado a considerarse su valor en función de las aportaciones prácticas que realiza al proceso productivo.

La actividad de la investigación, a lo largo del tiempo ha ido adquiriendo importancia de forma independiente del proceso productivo, sobre todo durante el último siglo debido al apoyo que las distintas administraciones otorgaban a esta actividad.

Es a partir de las últimas décadas cuando la investigación ha vuelto a estar íntimamente ligada al proceso productivo, y están siendo las grandes empresas y grandes corporaciones las entidades que más recursos destinan a esta actividad. Grandes laboratorios farmacéuticos, industria militar, exploración del espacio, informática, automoción, nuevos materiales, bioingeniería, etc., son ramas de actividad donde la investigación y el desarrollo son claves de cara a mantener estas ramas de actividad.

Cada vez son más los sectores productivos aragoneses, con particular intensidad el de automoción, que precisan de un soporte de investigación y desarrollo que permita mantener el proceso productivo a un nivel competitivo.

9. – Salud:

La cada vez mayor dedicación de recursos económicos y humanos a la salud como área de actividad es una característica propia de los países basados en el modelo del estado de bienestar.

Fenómenos sociales especialmente acentuados en Aragón como el envejecimiento de la población y la atención a la dependencia como nuevo derecho ciudadano, obliga a arbitrar estructuras de atención y asistencia a los/as ancianos/as. La asistencia a los/as ancianos/as cada vez se transfiere más del núcleo familiar a la sociedad.

Actividades como la prevención, que en un pasado cercano no ocupaban un lugar privilegiado dentro del área de la salud, desde hace un tiempo está ocupando cada vez más recursos y se va posicionando en un lugar cercano al que le corresponde.

Además de médicos/as especializados/as en distintas ramas, cada vez es más acuciante la necesidad de personal técnico especializado en sectores muy concretos de

la rama sanitaria: geriatría, prevención y sensibilización, salud mental, medicina nuclear, cirugía no invasiva, etc.

10. - Calidad total:

El sistema productivo español y también el de la provincia de Huesca, se está basando en una serie de principios o axiomas reconocidos por el sistema económico como son: organizaciones flexibles, descentralización, mínima estructura burocrática, calidad total, etc.

Las estructuras productivas aragonesas, en su inmensa mayoría están superando modelos tayloristas y fordistas que han dominado la industria y también los servicios durante este siglo.

El concepto de calidad total es el más relevante dentro del proceso productivo y en torno a él se programa éste, pero la calidad total sólo es posible si todos los/las trabajadores/as de una empresa, y no sólo los/las directivos/as y técnicos/as, se dedican a ella.

El desafío de la calidad total no se limita a grandes empresas industriales, cada vez más afecta a los servicios, así como a las Pymes que desean ser proveedores/as de grandes empresas, de la administración o que desean ocupar un puesto significativo en el mercado.

La calidad total significa descentralización y aligeramiento de la estructura directiva, significa flexibilidad del/la trabajador/a para adaptarse a los cambios continuos de las tecnologías y de los modelos de consumo, significa participación activa del/la trabajador/a en el proceso productivo, significa compartir el pensamiento del generalista y del especialista, ser capaz de captar el problema en su conjunto.

11. - Agricultura biológica/medio ambiente:

La agricultura es un sector al que tradicionalmente se le relacionaba con la idea de protección y equilibrio del medio ambiente y del territorio, en franca oposición a la actividad industrial y de urbanización intensiva a las que se asociaba con la idea de contaminación y destrucción de los recursos naturales.

En realidad, la agricultura en Aragón ha llegado a alcanzar, en algunas zonas, una situación en la que realmente no sólo no protegía el medio ambiente sino que lo ha llegado a deteriorar: eliminación de biotopos, consumo abusivo de insecticidas y otros productos químicos tóxicos, agotamiento de acuíferos, reforestación, etc.; es lógico pues, que una parte de las actividades medioambientales tengan por objeto la agricultura y el establecimiento de nuevos modelos de explotación agrícola.

Actualmente, ya están teniendo una notable salida comercial toda una serie de productos agrícolas basados en sistemas de producción naturales. Este nuevo sistema de agricultura ecológica tiende a reducir considerablemente, si no a eliminar, el uso de productos químicos contaminantes, adoptando técnicas de cultivo naturales, biológicas y la utilización controlada de las nuevas biotecnologías.

El pujante desarrollo de este sector de actividad se debe a los niveles de saturación que ha alcanzado la contaminación agrícola, pero, principalmente, es debida a la cada vez mayor sensibilización de la opinión pública hacia los daños producidos a la salud por aporte de productos alimenticios demasiado "químicos", lo que ha suscitado la demanda de productos agroalimentarios naturales.

En Francia o Alemania, en la actualidad, los productos agroalimentarios basados en una agricultura ecológica suponen aproximadamente un 20% del consumo y están muy alejados de los valores de consumo en nuestra comunidad autónoma, no obstante marcan claramente las tendencias de consumo para un futuro cercano.

Incluso en nuestra comunidad ya se perciben unas tímidas iniciativas comerciales en torno a este tipo de productos, pero la ausencia de una falta de legislación específica al respecto puede hacer que la especulación comercial se lance a comercializar como productos ecológicos.

Las perspectivas de mercado son inmejorables para este tipo de productos y sería una lástima que la administración de nuestra comunidad no regulase y controlase de forma severa este mercado.

Estos nuevos productos agroalimentarios basados en una explotación ecológica de la tierra está planteando, y planteará, de una forma más acentuada en un futuro cercano, serios problemas de reconversión. Se precisará, a corto plazo, personal cualificado en este tipo de explotación, personal que hoy en día es prácticamente inexistente.

La demanda de profesiones típicas de la agricultura ecológica, como pueden ser técnicos/as de micropropagación, técnicos/as de integración de sistemas, seleccionadores/as de plantas bioresistentes, técnicos/as en selección y cría de insectos, en enriquecimiento natural de los terrenos agrícolas, etc., será segura en un corto plazo de tiempo.

Por otra parte el medioambiente, como concepto general de campo de actividad, es otro de los grandes sectores emergentes capaz de generar gran número de nuevas ocupaciones.

En campo de las ocupaciones en desarrollo, el área de actividad medioambiental en Aragón se encuentra centrada en los temas concretos de residuos sólidos urbanos, residuos industriales y tóxicos, la recuperación de vertederos incontrolados, la gestión y el uso del agua, etc.

INVENTARIO DE OCUPACIONES EN DESARROLLO

De cara a inventariar las profesiones que consideramos en desarrollo vamos a seguir como modelo de agrupamiento en actividades, el anteriormente utilizado para enunciar las ramas de actividad con mayor capacidad de creación y mantenimiento de ocupaciones en desarrollo, aun siendo conocedores que, en ocasiones, el incorporar determinadas profesiones a determinadas ramas de actividad hemos utilizado un proceso de asignación muy forzado.

1. Idiomas, formación y comunicación.

Monitor/a Ocupacional; Formador/a de Formación Continua y/o a Distancia; Experto/a en el Cambio; Formador/a de Formadores/as; Técnicos/as en Telecomunicaciones y/o en Multimedia; Orientador/a Escolar y/o Laboral; Evaluador/a de Necesidades Formativas (de empresas, de ONGs, de otros colectivos, etc.); Técnico/a en Información; Técnicos/as en Reinserción, en Reeducción, etc.; Expertos/as en Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Enseñanza; Técnico/a Sociolaboral; Técnicos/as en Relaciones Públicas; Bibliotecario/a Informatizado; Gerentes/as de Centros Formativos; Profesores/as de Lenguas Extranjeras Minoritarias (ruso, chino, árabe, etc.); Periodistas Especializados/as; Realizador/a y/o Técnico/a Electrónico/a de TV de Alta Definición; Cámara Operador TV; Operador/a GVM; Director/a de Espectáculo; Técnico/a de Láser Aplicado al Espectáculo; Técnico/a de Efectos Especiales; Técnico/a de Sala de Control de Emisora de Radio; Experto/a en Tecnologías de la Moda; Técnico/a en Diseño; Diseñador/a Artístico; Experto/a en Arte (clasificador/a, auditor/a, certificador/a, tasador/a, etc.); Director/a Creativo/a; Creativo/a Textos; Profesor/a de Lenguas Minoritarias; Profesor/a de Idiomas Mediante Técnicas Audiovisuales; Profesor/a de Idiomas Especializado/a en Áreas Técnicas, Comerciales, de Gestión, etc.; Traductor-a/intérprete de Lenguas Minoritarias; Experto/a en Historia del Arte.

2. Actividad financiera.

Broker de Seguros; Asegurador/a de Profesiones Liberales; Aseguradores/as de Relaciones Comerciales de Riesgo; Consultor/a Financiero/a de Microinversores y/o Familiar; Gestor/a de Fondos Familiares y/o de Pequeños Patrimonios; Gestor/a de Tesorería de Pymes; Técnico/a de Leasing Operativo; Técnico/a en Forfaiting.

3. Turismo y tiempo libre.

Organizador/a de Jornadas, Seminarios, Congresos, de Recepciones, etc.; Técnico/a Turístico; Gestor/a de Infraestructuras Turísticas; Animador/a Turístico y/o Urbano; Animador/a-Guía de Turismo Rural; Monitor/a de Bricolaje y de otros kits de Montaje para Autoconsumo; Experto/a en Desarrollo de Turismo Rural; Azafata/o Técnica de Congresos; Experto/a en Turismo Temático (deporte, historia, naturaleza, etc.).

4. Comercio y marketing.

Gestor/a de Franquicias; Director/a de Marca; Director/a de Nuevos Productos; Técnico/a en Relaciones Comerciales U.E.; Técnico/a en Previsiones Comerciales de Largo Alcance; Técnico/a Marketing.

5. Creación de empresas y empleo.

Agente de Desarrollo Local; Orientador/a Laboral; Adaptador/a de Medios Productivos; Dinamizador/a Empresarial; Analistas Presupuestarios para Pymes de Nueva Creación; Gestor/a de Riesgos para Pymes de Nueva Creación; Gestor/a de

Previsiones Estratégicas para Pymes; Formador/a de Emprendedores; Educador/a en Hábitos de Trabajo; Técnico/a y/o Especialista en Formación en Recursos Humanos; Especialista en Selección y Desarrollo de Recursos Humanos; Especialista en Financiación de Pymes de Nueva Creación; Técnico/a en Informatización/Automatización de Sistemas Productivos de Pymes; Expertos/as en Reciclado/Reflotado de Empresas.

6. Salud y servicios sociales.

Médico/a Deportivo, y/o Homeópata, y/o Geriatra, y/o Dietista, y/o de Prevención, y/o Especialista en Enfermedades Somáticas, y/o Paraplejista, y/o Estomatólogo, y/o de Urgencias; Terapeuta Ocupacional; Gerente/a de Establecimiento Sanitario; Técnico/a de Aparatos de Diagnóstico Informatizado (ecografías, TACs, etc.); Enfermero/a y Auxiliar de Ayuda a Domicilio; Trabajador/a Social Especializado/a en Asistencia a Domicilio; Estadístico/a Sanitario/a; Técnico/a en Asistencia Psiquiátrica a Domicilio; Acupuntor/a; Técnico/a de Gestión de ONGs; Operador/a Social; Consultor/a en Gestión de ONGs.

7. Investigación/calidad total.

Ingeniero/a de Gestión de Sistemas; Ingeniero/a Auditor/a de Calidad; Ingeniero/a Genético/a; Integrador/a de Redes; Proyectista CAD; Proyectista FAO; Mantenedor/a de Sistemas de Robótica; Técnico/a en Fibra Óptica, y/o en Corte Láser, y/o en Creación y Gobierno de Redes de Teletrabajo; Proyectista y Gestor/a de Bancos de Datos; Técnico/a en Seguridad Informática; Experto/a en Simulación de Cargas en Estructuras; Experto/a en Ensayos y Análisis no Destructivos de diversos tipos de materiales y estructuras; Ingeniero/a en GIS (graphic information system); Ingeniero/a Especializado/a en Comunicaciones Móviles; Experto/a en Simulación Organizativa de grandes corporaciones, administraciones, etc.; Bioinformático/a; Ingenieros/as en Nuevos Materiales.

8. Agricultura biológica/medio ambiente.

Técnico/a de ahorro energético, y/o de Centrales de Energía a partir de biomasa, y/o en Gestión de Residuos, y/o en Tratamiento y Eliminación de Residuos Industriales Tóxicos, y/o en Tratamiento y Gestión de Fangos, y/o en Tratamiento de Aguas Negras, y/o en Descontaminación de Grandes Masas de Agua: embalses, grandes ríos, lagos; Personal vario de Restauración Ambiental; Cartógrafo/a Digitalizado; Evaluador/a de Impacto Ambiental; Auditor/a de Impacto Ambiental; Personal vario de Trabajo Forestal; Guarda de Espacios Naturales; Naturalista; Criador/a de Insectos contra la Lucha de Plagas; Divulgador/a Agrobiológico; Experto/a en Recuperación de Suelos Agrícolas Empobrecidos; Técnico/a en Micropropagación; Criador de Nuevas Especies (avestruces, etc.); Tecnólogo/a Bioalimentario; Técnico/a en Control del Aire; Geoquímica Ambiental; Técnico/a en Saneamiento de Zonas Contaminadas; Proyectista de Vertederos de Residuos Urbanos, tóxicos, etc.; Técnico/a de Gestión y Control de Vertederos, y/o en Tratamiento de RSU, y/o en Reciclaje de RSU, y/o en Plantas Incineradoras de RSU; Operarios/as de Plantas de Reciclaje de RSU, y/o de Plantas Incineradoras de RSU; Técnico/a en Separación y Clasificación de RSU (densidad, centrifugados, magnetismo, etc.); Operario/a en Separación y

Clasificación de RSU; Técnico/a en Gestión y Eliminación de Residuos Sanitarios; Operario/a de Gestión y Eliminación de Residuos Sanitarios, y/o de Agricultura Biológica, y/o de Industria Agroalimentaria Natural; Viverista.

OCUPACIONES TRADICIONALES.

Consideramos interesante enumerar una serie de profesiones que, a pesar de estar enmarcadas en el epígrafe de profesiones maduras o tradicionales, es muy probable que seguirán manteniendo un algo grado de demanda en años venideros.

Al igual que hemos hecho anteriormente, en los inventarios de profesiones nuevas y de profesiones en desarrollo, creemos interesante agrupar las profesiones maduras con alto grado de demanda en un futuro próximo en distintos ramos de actividad.

Los grupos de actividad en los que agrupamos las profesiones son los siguientes:

- Área agraria e industrias agroalimentarias.
- Área administración, oficinas, seguros y finanzas.
- Área automoción.
- Área comercio.
- Área de educación/formación e investigación.
- Área de Turismo y Hostelería.
- Área de servicios generales a las empresas.
- Área de construcción y obras públicas.
- Área de producción de bienes de equipo, industria pesada, construcciones metálicas, montaje e instalación.
- Área de mantenimiento y reparación.
- Área de industria textil, químicas, madera.
- Área de Sanidad y Servicios a la Comunidad.
- Área de Transportes y Telecomunicaciones.

1. Área agraria e industrias agroalimentarias.

Ingenieros/as Agrícolas de Explotaciones Intensivas; Apicultor/a; Reparador-a/ Mantenimiento de Maquinaria Pesada Agrícola; Cultivador/a Hidropónico; Técnico/a Comercial de Productos Agroalimentarios; Jardinero/a, Operario/a de Ornamentales; Peón/a Forestal; Trabajador/a Forestal Cualificado/a; Viverista Forestal; Tractorista/

Manipulador de Maquinaria Agrícola; Viticultor/a; Podador/a de Frutales; Operario/a de Cualificación Media de Industrias Agroalimentarias, y/o de Despiece de Canales; Elaborador-a/Manipulador-a de Productos Cárnicos; Carnicero/a; Elaborador-a/Manipulador-a de Productos Lácteos; Elaborador-a/Manipulador-a de Productos Congelados/Conservas; Pescadero/a; Panadero/a; Repostero-a/Pastelero-a; Elaborador/a de Productos Preparados y Precocinados; Técnico/a de Calidad de Industrias Agroalimentarias.

2. Área administración, oficinas, seguros y finanzas, servicios a la comunidad y personales.

Administrativo/a con Conocimientos Avanzados de Ofimática, y/o con Conocimientos Avanzados de Informática de Gestión; Interpretes Comerciales y/o Técnicos; Comerciales de Productos Financieros; Peluquero/a; Esteticien; Gestor/a de Reciclaje de Residuos Sólidos Urbanos; Monitor/a en Educación Medioambiental; Auxiliar de Ayuda a Domicilio; Vigilante/a Jurado; Documentalista; Monitor/a Deportivo/a; Técnico/a en Riesgos y Protección; Animador/a Sociocultural.

3. Área automoción.

Mecánico/a General Automóvil; Mecánico/a Inyección (gasolina/diesel); Mecánico/a Diesel; Chapista General; Chapista Fibra de Vidrio.

4. Área comercio.

Escaparatista; Vendedor/a Técnico/a Mayorista; Vendedor/a Técnico/a Minorista; Técnico/a en Marketing.

5. Área de educación/formación e investigación.

Formador/a de Formadores/as; Pedagogos/as; Técnico/a en Medios Audiovisuales Aplicados a la Formación; Técnicos/as en Formación a Distancia; Educadores/as Infantiles; Educadores/as de Colectivos Minoritarios de Diverso Tipo.

6. Área de Turismo y Hostelería.

Cocinero/a; Ayudante/a de Cocina; Animador/a Turístico; Barman; Camarera/o de Pisos; Promotor/a Turístico.

7. Área de servicios generales a las empresas.

Audidores/as de Calidad; Técnicos/as en Calidad; Comunicación Redes Locales; Asesores/as en Temas Laborales, Fiscales, Ingeniería, Organización, etc.; Experto/a en Multimedia Aplicada a la Empresa; Técnico/a en Gestión Empresarial; Comercial Técnico; Técnico/a en Telemarketing.

8. Área de construcción y obras públicas.

Albañil/la; Caravistero/a; Replanteo Tabiquería; Encofrador/a; Ferrallista; Operador/a de Maquinaria de Construcción y/o de Maquinaria Pesada de Obras Públicas; Instalador/a de Agua, Calefacción y Gas; Fontanero/a; Calefactor; Soldador-a/Alicatador-a; Escayolista/Yesaire; Encargado/a de Obra Urbana; Técnico/a en Prevención; Técnico/a en Mantenimiento de Maquinaria de Construcción y Obras Públicas; Operador/a de Dumper, Retroexcavadora; Operador/a de Grúa Torre; Jefe/a de Obra Civil.

9. Área de producción de bienes de equipo, industria pesada, construcciones metálicas, montaje e instalación.

Oficial/a Estructuras Metálicas; Calderero/a-Tubero/a; Carpintero/a de Aluminio y/o de Plástico PVC; Operario/a Montador/a de Estructuras Metálicas; Chapista Industrial; Tubero/a Industrial; Trazador/a Calderero/a; Calderero/a Industrial, de Alta Presión, de Acero Inoxidable, etc.; Soldador/a Montador/a de Estructuras Metálicas; Soldador/a Electrodo; Soldador/a Semiautomática MAG; Soldador/a de Oxiacetilénica, y/o Eléctrico al Arco de Soportes en Espesores Gruesos, y/o MIG en Inoxidable y Aluminio, y/o TIG en Aceros, en Inoxidable y Aluminios; Otros tipos de Soldadores/as Especializados/as.

10. Área de mantenimiento y reparación.

Calderero/a de Mantenimiento Industrial; Mantenedor-a/Reparador-a de Edificios; Mantenedor/a de Instalaciones Eléctricas, y/o de Instalaciones de Fontanería; Electricista de Mantenimiento Industrial; Técnico/a de Mantenimiento Informático; Técnico/a de Mantenimiento Oleoneumático; Técnico/a de Mantenimiento de Automatas Programables; Electromecánico/a de Mantenimiento Industrial; Mecánico/a de Mantenimiento de Maquinaria Pesada de Obras Públicas.

11. Área de industria textil, cuero y piel.

Aparador/a de Calzado de Cuero; Técnico/a de Escalado y Estudio de Marcadas por Ordenador; Maquinista de Confección Industrial; Cortador/a de Calzado; Control de Calidad en Textil de Alto Valor Añadido; Maquinista de Terminaciones de Textil de Alto Valor Añadido: costuras termoselladas, etc.

12. Área de industria químicas, madera.

Técnicos/as en Tratamiento, Eliminación de Residuos Sólidos; Analista de Procesos Químicos; Analista de Calidad; Operario/a de Incineración de Residuos Sólidos Urbanos; Operador/a de Planta Química; Operador/a de Planta Pasta Celulosa; Operador/a Inyección de Plásticos; Técnico/a en Control Medioambiental Industrial; Auditores/as de Calidad; Restaurador-a/Recuperador-a de Muebles; Ebanista; Carpintero/a; Tapicero/a de Muebles; Barnizador/a, Lacador/a, Operario/a de Acabados; Montador/a de Mueble; Instalador/a-Montador/a de Mobiliario Comercial.

13. Área de Sanidad y Servicios a la Comunidad.

Enfermero/a Generalista; Enfermero/a Geriátrico; Técnicos/as Médicos/as en Prevención; Mecánico/a Dental; Técnico/a en Terapias Alternativas.

14. Área de Transportes y Telecomunicaciones.

Técnico/a Electrónico/a en Telecomunicaciones; Técnico/a Fibras Ópticas; Conductores C-1, C-2 y E; Conductor/a de Toros y Carretillas Elevadoras; Conductor/a Mecánico/a de Vehículos Pesados Diesel; Técnico/a en Manipulación y Transporte de Mercancías Peligrosas; Logista de Transportes.

4.4. Obstáculos Estructurales que pueden dificultar la Creación de Nuevas Ocupaciones en la Provincia de Huesca.

Un detenido estudio de los factores favorables y desfavorables de los grupos de actividades que potencialmente pueden generar más puestos de trabajo en la provincia de Huesca, permite observar que nuestra provincia no reúne muchas de condiciones estructurales que pueden facilitar la creación de puesto de trabajo en un futuro próximo. Muchos de los condicionantes estructurales no dependen tanto de las Administraciones aragonesas sino del Estado español o la Unión Europea, pero en su mano está el luchar por cambiar estos condicionantes estructurales negativos.

Hemos creído interesante introducir, en el contenido de este estudio, un breve inventario de los obstáculos de orden estructural que, a nuestro juicio, dificultarán a corto plazo la creación de empleo en Aragón, y especialmente en la provincia de Huesca.

A) Obstáculos procedentes del actual marco legal.

- Desarrollo deficiente de las distintas fórmulas de empleo protegido.
- Inexistencia de un estatuto jurídico adaptado a las entidades nacidas de una asociación entre el sector privado y el público que permita un desarrollo económico.
- La compartimentación estricta de actividades por parte de Hacienda que dificulta la aparición de ocupaciones polivalentes.
- La escasa ayuda diferencial ofrecida por la Administración (autónoma y local) a las actividades económicas emergentes capaces de generar nuevas ocupaciones.
- La obsolescencia de los sistemas de homologación pública para empresas especializadas en algunas actividades económicas que dificultan el acceso a la actividad a empresas de nueva creación.
- La inoperancia de programas ambiciosos de desarrollo local que abarquen varios ejercicios cuando éstos están sujetos a presupuestos anuales de la administración.

- La falta de coordinación entre la administración estatal, la administración de la comunidad autónoma y las administraciones locales.

B) Obstáculos económico-financieros.

- La escasa rentabilidad de algunas actividades emergentes en su fase inicial.
- El coste de la inversión inicial y la dificultad del acceso al mercado financiero para las nuevas empresas que exploten las nuevas ramas de actividad.
- El coste excesivo de la mano de obra no cualificada.

C) Obstáculos relacionados con la escasa formación y cualificación profesional del trabajador oscense estandar.

- La falta de coordinación entre el sistema educativo de la provincia de Huesca (formación reglada y en menor medida formación ocupacional y continua) y las necesidades de la empresa.
- La dificultad de reconversión de algunos sectores productivos de industria en declive.
- La tardía adaptación de las cualificaciones profesionales y de las condiciones de trabajo en algunos sectores productivos.
- La dificultad de difusión de las nuevas tecnologías y trasferencias de nuevos métodos, especialmente notable en las Pymes aragonesas.
- Escasez de recursos económicos destinados a formación por las Pymes aragonesas.

D) Obstáculos relacionados con la estructura productiva de la provincia de Huesca.

- Atomización excesiva de la estructura productiva, escasez de grandes empresas
- Excesiva dependencia de algunos sectores. Peligro de monocultivos productivos en algunas comarcas.
- Existencia de un tejido industrial obsoleto en tecnología, escasa inversión en inmovilizado nuevo adaptado a las nuevas tecnologías
- Deficiente red de comunicaciones lo que origina un tejido industrial no disperso por el territorio aragonés sino concentrado en varios polos

5.- CONCLUSIONES.

A continuación se recogen, a modo de reflexión final, las principales conclusiones obtenidas en los distintos capítulos de este estudio. La necesidad de realizar este estudio, parte de la idea de que no sólo nos importa cómo afecta el entorno sino cómo vamos a contribuir a que éste mejore.

El entorno geográfico de la provincia de Huesca es principalmente rural. Presenta una dispersión de los municipios tan importante que genera dificultades en las infraestructuras de comunicación. La capital de la provincia es la que presenta una mayor masa poblacional, con alrededor de un 23% del total, le siguen las cabeceras comarcales y por último una gran cantidad de municipios con una población inferior a 500 habitantes. La provincia de Huesca destaca por una situación geográfica privilegiada, tanto por redes de comunicación, al ser su ubicación equidistante con las dos ciudades más importantes del país, Madrid y Barcelona, como por sus recursos naturales que son aprovechados turísticamente.

La población, así como la actividad formativa y laboral, se concentra fundamentalmente en la capital de provincia o en núcleos con mayor número de habitantes. Muchas personas y, especialmente los colectivos en riesgo de exclusión, tienen más dificultades en el desarrollo de su itinerario de inserción social y laboral, ya que en el acceso a la información así como a los cursos formativos y al mundo laboral aparecen mayores obstáculos, como son falta de comunicaciones, falta de oferta formativa en sus zonas de residencia, etc.

La actividad económica de la provincia de Huesca se concentra fundamentalmente en los siguientes sectores: servicios (hostelería y turismo), construcción, metal y agricultura. El sector industrial se mantiene y, dentro de éste, descienden las ramas textil y química debido a la deslocalización en la toma de decisiones y a la alta competitividad existente en la oferta. El empleo es el motor de cualquier economía tanto a nivel provincial, como autonómico o nacional. Por ello, la opinión del tejido empresarial, como generador de empleo, siempre ha de tenerse en cuenta. En este sentido, la valoración económica por parte de las empresas participantes en el estudio es algo pesimista, hecho que puede crear un cierto temor a la hora de realizar nuevas inversiones, que afectará directamente a la incorporación de nuevo personal.

Por otra parte, hay que destacar el peso de la contratación en la construcción, ya que ha superado incluso la media regional. Las actividades inmobiliarias, alquiler de maquinaria y equipo sin operario, actividades informáticas, investigación y desarrollo y otras actividades empresariales entre las que se contabilizan los contratos realizados por Empresas de Trabajo Temporal, tienen un gran peso en la contratación laboral. Así mismo, la actividad agrícola ocupa un alto porcentaje de contratos realizados en este año 2005. Significativa también ha sido la contratación en la provincia de Huesca en las actividades del comercio y en la hostelería, ya que en ambas, superan la media regional. La industria manufacturera es la que menor número de contratos ha registrado.

La ocupación que más contrataciones ha tenido, con una acusada diferencia sobre las demás, en este primer semestre de 2005 ha sido la de peón de agricultura, construcción, industria manufacturera y transportes. Le siguen, muy por debajo, los trabajadores de servicios de la restauración y servicios personales. La tercera y cuarta

ocupación que ha registrado mayor número de contratos apenas registra diferencias cuantitativas; conductores y operadores de maquinaria móvil y trabajadores no cualificados en servicios. Por último, los/as empleados/as de tipo administrativo también suponen un volumen importante en la contratación, ocupando el quinto lugar.

El perfil predominante de la empresa oscense tiene las siguientes características: concentración geográfica en la capital y, en menor medida, en las cabeceras comarcales; actividades relacionadas con el sector del metal, de la construcción, la industria y el turismo; pequeñas y medianas empresas cuya media de plantilla no supera los/as 50 trabajadores/as; y pertenecientes a las denominadas empresas familiares.

Las empresas que han respondido a los cuestionarios se caracterizan por estar constituidas en sociedades, tener su ubicación en la capital y pertenecer a las actividades de metal, comercio, construcción y transporte, sectores que en los últimos años tienen dificultades para encontrar mano de obra.

El porcentaje de participación del tejido empresarial de la provincia de Huesca rondó el 12%, presuponiendo que existe un bajo grado de sensibilización con respecto a estos colectivos. Es necesario poner especial atención en sensibilizar a las empresas, labor que conlleva importantes dificultades. El cambio de mentalidades es un proceso que se desarrolla a lo largo del tiempo y en el que existen variables de tipo económico, social y personal que influyen de manera determinante.

Analizadas las plantillas de las empresas colaboradoras en la recogida de datos, con respecto a la igualdad de acceso al mercado laboral de hombres y mujeres, se puede afirmar que los porcentajes no varían con respecto a estudios realizados con anterioridad. Es bastante común la existencia de empresas donde el total de sus trabajadores/as pertenecen a un sólo género (hombres o mujeres), no existiendo las empresas que dentro de su centro de trabajo tengan una igualdad de género. Sigue existiendo la exclusividad de género para ciertas actividades; para hombres, todo lo relacionado con la actividad del metal, agricultura y para las mujeres, comercio, hostelería y limpieza.

Con respecto a la contratación, las empresas han mostrado sus preferencias por un determinado grupo de exclusión social. Han optado por elegir aquellos que, a priori, pueden tener un alto grado de empleabilidad. Los/as inmigrantes, los/as parados/as de larga duración, personas con discapacidad física y sensorial y las mujeres maltratadas son, por este orden, los grupos preferidos por las empresas.

Normalmente, la contratación se concentra en el segundo y tercer trimestre del año, debido a diferentes causas como: el disfrute de las vacaciones, el auge del turismo, etc. Por ello sería conveniente, que los módulos de recualificación de este proyecto, finalizaran durante la época en la que más contrataciones se estima que puedan producirse.

Las empresas que participaron en la recogida de datos tienen muy claro qué tipo de trabajo ofertarían a estos colectivos de exclusión, trabajos no cualificados, entendidos como aquellos que no requieren ninguna formación ni experiencia para el desarrollo normal de la actividad. Existen empresas que han manifestado su disponibilidad para colaborar en la formación del/la futuro/a trabajador/a.

Uno de los datos que nos aporta este estudio, es que las grandes empresas han manifestado su predisposición para cualquier tipo de colaboración, exceptuando la contratación. Las empresas de gran tamaño pertenecientes a actividades o sectores de relevancia en el marco provincial, tienen un nivel bajo de contratación. No amortizan las bajas naturales que se producen y se caracterizan por su deslocalización en la toma de decisiones, ya puede ser a nivel nacional como internacional. Por lo tanto, y dada esta situación, habrá que buscar otro tipo de colaboración que sea positiva para conseguir el objetivo del proyecto.

El perfil del/la usuario/a de nuestro proyecto presenta las siguientes características. La mayoría de ellos/as son jóvenes, dato positivo a la hora de la inserción en la empresa. El colectivo de personas con discapacidad es el más numeroso, donde la enfermedad mental y la discapacidad intelectual tienen gran relevancia. Por otra parte, este tipo de personas sufren un mayor rechazo social y unas mayores dificultades en el acceso al mundo laboral. Muchos/as de los/as beneficiarios/as no perciben ningún tipo de prestación institucional, por lo que puede existir una mayor motivación en la búsqueda de trabajo. La mayoría de estas personas tienen unos niveles de formación básicos. Así mismo, no poseen carnet de conducir ni vehículo propio, requisito cada vez más valorado por las empresas.

Los/as usuarios/as pertenecen a diferentes grupos, como son: inmigrantes, parados de larga duración, personas con discapacidad, mujeres desempleadas, jóvenes sin cualificación, ex toxicómanos/as, transeúntes. Convendría diferenciar entre aquellos grupos que su inclusión, en esta problemática social, tiene un carácter temporal o aquellos, que su permanencia es definitiva, es decir, las diferencias entre personas con discapacidad y el resto de los colectivos de exclusión social. Esta puede ser una de las causas por las cuales los/as futuros/as empleadores/as han declinado más por unos colectivos que por otros. Las personas pertenecientes al grupo de inmigrantes, parados/as de larga duración y mujeres desempleadas han sido los más demandados para ocupar los puestos ofertados en un principio.

Otra característica común de los/as beneficiarios/as del proyecto es la falta de experiencia profesional, lo cual puede llevar a un desconocimiento del funcionamiento del mundo laboral (horarios, convivencia con otras personas, etc.). Las personas que han tenido experiencia en el mundo laboral, lo han hecho a través de contratos temporales, hecho que refleja la realidad laboral no sólo para estos colectivos, sino para la población en general. Un dato que puede demostrar la motivación de los/as usuarios/as es que un número importante de los/as mismos/as han realizado acciones de búsqueda de empleo.

La baja cualificación, la escasa experiencia, así como la baja empleabilidad son factores que dificultan la inserción laboral de estas personas, señalado por la mayoría de los/as técnicos/as. Los/as usuarios/as señalan estos mismos factores como obstáculos en su proceso de inserción laboral. Por ello, se diseñaron unos módulos formativos iniciales encaminados a que la persona adquiriera una serie de habilidades que le preparan para el acceso al mercado de trabajo.

Una de las causas por las cuales aparece y se agrava la situación de exclusión social en ciertos colectivos, obedece a un factor relacionado con la oferta y la demanda existente, cuando la oferta es superior a la demanda surgen distintos tipos de discriminación que afectan con más fuerza a colectivos sociales más débiles. Cuantas

más alternativas de elección existen, mayor es el nivel de exigencia. De este estudio se desprende que la relación oferta-demanda sigue siendo desigual pero es más frecuente, sobre todo en trabajos de poca cualificación, que la oferta sea superior a la demanda. Por lo tanto, hoy por hoy, el mercado laboral es favorable y, consecuentemente, ayuda a que el proceso de inserción sea más fácil. Según los cuestionarios de recogida de datos, en la mayoría de los casos los/as empleadores/as han optado por la contratación, debido a una imperiosa necesidad de mano de obra que hay que satisfacer. Habría que preguntarse si verdaderamente se debe a una sensibilización empresarial o por el contrario a una necesidad temporal, dos conceptos diferentes pero con el mismo fin.

En la provincia de Huesca, al igual que en otras provincias del resto de España, la mayor parte de las ocupaciones demandadas por las empresas exigen una especialización que se obtiene a través de la experiencia profesional y/o de una formación específica. La baja cualificación de las personas constituye una de las principales dificultades en el acceso al mercado de trabajo, especialmente si se suma a la falta de habilidades sociales. Estos son algunos de los factores que hacen que los/as beneficiarios/as del proyecto tengan unos bajos niveles de empleabilidad.

La inserción laboral en la empresa ordinaria es el objetivo principal que se pretende alcanzar en el proyecto A´ixena. Mediante su incorporación al mercado laboral, adquieren confianza en sus capacidades y obtienen los medios necesarios para su autonomía personal. Sin embargo, no todos/as los/as beneficiarios/as podrán ejercer su actividad laboral en este tipo de empresas en un período relativamente breve de tiempo, como es el de ejecución del proyecto. Por ello, es importante la búsqueda y puesta en marcha de otras vías como son:

- Las empresas de inserción y los centros especiales de empleo, que son interesantes alternativas siempre que se consideren como un puente para el acceso al mercado ordinario, evitando que se conviertan en empresas finalistas.

- El autoempleo debe tenerse en consideración como una fórmula para la inserción de este tipo de colectivos. Hoy en día existen diversas medidas que favorecen la aparición de nuevos/as emprendedores/as. Las cooperativas, las sociedades mercantiles, las comunidades de bienes, etc., son algunos de los tipos de empleo autónomo.

- El teletrabajo, aprovechando la oferta de telecentros existentes en la provincia de Huesca. Este tipo de trabajo tiene algunas ventajas e inconvenientes, pero puede ser una vía interesante durante un periodo determinado de tiempo. Entre las ventajas que este tipo de empleo ofrece, podemos destacar una mayor flexibilidad de horarios, mayor autonomía en la organización del propio trabajo, el ahorro de tiempo y dinero en los desplazamientos, conciliación de vida familiar y laboral, y la oportunidad de trabajar de forma autónoma con una inversión pequeña, en comparación con otros tipos de actividades empresariales. Entre los principales inconvenientes destacar el aislamiento social y el peligro de que este trabajo se desarrolle dentro de la economía sumergida.

Las prácticas profesionales en empresas son una medida que pueden favorecer el acceso al mercado de trabajo ordinario. Según el Decreto 51/2000 del 14 de Marzo, por el que se regulan las prácticas profesionales en empresas enmarcadas dentro del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón, el INAEM, las entidades gestoras

de formación UGT, CCOO y CREA pueden facilitar prácticas en empresas una vez finalizado el módulo formativo. En muchos casos el trabajador/a comienza en un programa de prácticas y acaba siendo contratado/a por la empresa. Es una interesante vía dentro de este programa, especialmente con los colectivos beneficiarios del proyecto, ya que tienen más dificultades de insertarse en el mercado laboral que otras personas. Es importante que las empresas les brinden una oportunidad para que demuestren el desempeño de su puesto de trabajo, evitando así los prejuicios existentes.

El engranaje de las ofertas de las empresas con las personas beneficiarias va a ser una labor de todas las entidades participantes en este proyecto, así como de otros organismos que, en algún punto del itinerario de inserción, pudieran participar. Todos/as los/as profesionales que trabajamos en el campo de la inserción (trabajadores/as sociales, orientadores/as laborales, técnicos/as de empleo, prospectores/as laborales, etc.) y las diferentes entidades que colaboran en el proyecto, debemos ser partícipes de la inserción laboral de los colectivos en riesgo de exclusión. El logro de la inserción sociolaboral depende de todos/as, desde el/la profesional que realiza la acogida hasta el/la técnico/a que lleva a cabo el seguimiento en el empleo.

En este sentido, destacar que la sensibilización a las empresas, así como a los/as trabajadores/as, es fundamental. Se debe acabar con los estereotipos que se tienen sobre las personas con dificultades de inserción. Hay que modificar las mentalidades. Y, en la medida de lo posible, sería interesante que las empresas pudieran realizar modificaciones en sus puestos de trabajo actuales o de nueva creación. Para ello, se deben proporcionar instrumentos y fórmulas que faciliten estos cambios.

Los/as delegados/as sindicales pueden ser un punto de apoyo y de referencia en el proceso de inserción de las personas en riesgo de exclusión, favoreciendo su adaptación y sensibilizando a compañeros/as de trabajo. Los servicios de acompañamiento al empleo como, por ejemplo, los servicios de conciliación de vida familiar y laboral así como el empleo con apoyo, deben fomentarse como medidas favorecedoras de este proceso de inserción. Por otra parte, la adquisición de nuevos elementos que eleven los niveles de empleabilidad de los/as beneficiarios/as va a ser imprescindible para poder acceder al mercado de trabajo, altamente competitivo.

Actualmente, están surgiendo nuevas ocupaciones relacionadas con los idiomas, formación, nuevas tecnologías, medioambiente, sector financiero, comercio y marketing, I+D+I, salud, calidad total, etc., que en los próximos años experimentarán un mayor auge. El mercado de trabajo avanza, con lo cual en un futuro no muy lejano surgirán ocupaciones nuevas relacionadas con la atención a terceros, nuevas tecnologías de la información y la comunicación, servicios sociales, seguridad, transportes, pequeño comercio, turismo, conservación y restauración del patrimonio, medioambiente, etc.

La situación del mercado laboral es, en la actualidad, excesivamente cambiante, y previsiblemente seguirá evolucionando a un ritmo mucho más rápido. La empresa oscense cada vez valora más sus recursos humanos, y por esto mismo cada vez es más exigente. En un futuro eminente las características del/la empleado/a demandado/a por la empresa será próximo al siguiente perfil: Joven, entre 35 y 40 años, sin cargas familiares, con movilidad geográfica y funcional, con conocimientos

teóricos generales de alto nivel y una formación profesional complementaria específica, polivalente, con manejo de herramientas informáticas, con alta capacidad de adaptación, con conocimientos de idiomas, capaz de asumir responsabilidades, planificar programas y actividades y con motivación para el desarrollo del puesto.

Para finalizar, queremos reiterar el objetivo de este estudio, que es establecer un punto de partida, un elemento importante para la constitución de una metodología de trabajo enfocada al logro de la inserción laboral de los colectivos en riesgo de exclusión del Proyecto A´Ixxena. Se pretende un acercamiento a la realidad del mercado laboral de la provincia de Huesca, siendo conscientes de que esa realidad es cambiante y dinámica. Por ello, los datos recogidos en las encuestas a empresas, así como los que se analizan de los/a beneficiarios/as, lógicamente experimentarán modificaciones en el transcurso de la ejecución de este proyecto. De este modo, se prevé un aumento del número de empresas y delegados/as sindicales que establezcan compromisos relacionados especialmente con la última fase del itinerario individualizado de inserción de los/as usuarios/as. Así mismo, las personas beneficiarias elevarán sus niveles de empleabilidad a través de los módulos de iniciación.



El equipo redactor de este estudio expone a continuación una serie de recomendaciones, a modo orientativo, que pudieran llevarse a cabo para mejorar el acceso al mercado de trabajo de los colectivos en riesgo de exclusión.

Con el objeto de elevar el nivel de empleabilidad de las personas en riesgo de exclusión se proponen las siguientes líneas de actuación:

- Eliminar situaciones de analfabetismo funcional en personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.
- Adecuar la oferta de formación ocupacional a las necesidades reales del mercado.
- Establecer medidas de acompañamiento que faciliten el acceso y la realización de acciones formativas, como una mayor flexibilidad de horarios, servicios de conciliación de vida familiar y laboral, adaptaciones en la metodología del/la docente, etc.
- Desarrollar una cultura de la movilidad funcional y geográfica.
- Vincular, de una forma efectiva, las prestaciones sociales no contributivas, en particular el Ingreso Aragonés de Inserción (I.A.I.) a la realización de actividades como la formación, la búsqueda activa de empleo, la adquisición de habilidades sociales, etc., que faciliten de una forma real su inserción sociolaboral.
- Desarrollar una cultura de aceptación y motivación hacia el trabajo en las personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.

- Cualificar profesionalmente, en nuevas actividades, a personas en riesgo de exclusión social que están preparados/as en profesiones o sectores en declive.
- Discriminar positivamente la contratación (indefinida y temporal) de personas pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión social.
- Crear empresas de inserción participadas por la Administración que sirvan de plataforma a otras empresas normalizadas, o permitan ofrecer un puesto de trabajo a personas que tienen muy difícil su inserción en el mercado de trabajo normalizado.
- Facilitar, a empresas que contraten a un porcentaje mínimo de personas en riesgo de exclusión social, su acceso a contrataciones oficiales.
- Aprovechar las oportunidades dadas por las nuevas tecnologías: intermediación virtual, espacios de trabajo adaptados, teletrabajo, etc.

En relación al colectivo de personas con discapacidad, se propone:

- Hacer cumplir la legislación vigente en cuanto a las cuotas de reserva de puestos de trabajo dirigidos a personas con discapacidad, según el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 07 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos y otras normas de desarrollo.
- Regular el "empleo con apoyo", incluyendo incentivos y ayudas.
- Aumentar las ayudas económicas a los/as empresarios/as para adaptaciones del puesto de trabajo.

En relación al empleo protegido, sería recomendable:

- Identificar nichos de mercado dependientes de las administraciones susceptibles de ser ocupados por empresas generadoras de empleo protegido (empresas de inserción, centros especiales de empleo, talleres ocupacionales, etc.).
- Crear y fortalecer un mercado protegido para los centros especiales de empleo y las empresas de inserción emergentes.
- Dotar a las empresas de inserción y a los centros especiales de empleo de modelos de gestión y de producción que les permitan optar a concursos de las administraciones oscenses.
- Establecer compromisos con las administraciones de Huesca y provincia orientados a facilitar la apertura de nuevas empresas de empleo protegido mediante diversas fórmulas (cesión de suelo, creación de mercados protegidos, implantación de cláusulas sociales, apoyo directo mediante subvenciones y otras ayudas económicas, exenciones fiscales locales, etc.), este compromiso debería materializarse a través de futuros Pactos Locales de Empleo firmados entre las administraciones locales y los agentes sociales.

Por otra parte, consideramos relevante la implementación de las cláusulas sociales en las administraciones oscenses que se puede materializar a través del desarrollo de las siguientes líneas de trabajo:

- Fomentar la utilización de los mercados y los contratos de trabajo dependientes de las Administraciones.

- Implicar a las Administraciones y a la economía lucrativa en la consecución de objetivos sociales y en la contratación de personas en situación de exclusión.

- Dar un soporte legal y jurídico así como asesorar legalmente a las administraciones que opten por introducir cláusulas sociales en sus pliegos

- Definir tipos de cláusulas sociales susceptibles de ser utilizadas por las administraciones de la provincia de Huesca, de forma que faciliten los procesos de inserción sociolaboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral.

Una correcta política de desarrollo de las cláusulas sociales puede permitir:

- Transformar las políticas de corte asistencial, reactivas, pasivas y proteccionistas por otras políticas proactivas y dinámicas. Estas nuevas políticas dinamizarían también el tejido social de la provincia y la cultura de muchas entidades que trabajan en el campo de la lucha contra la exclusión.

- Evolucionar desde la subsidiaridad del sector económico hacia una corresponsabilidad entre administraciones públicas, agentes sociales, tejido empresarial con y sin ánimo de lucro y entidades del tejido social oscense.

- Mejorar la rentabilidad, en términos sociales y económicos, de las políticas de inserción sociolaboral que se desarrollan en Huesca

Otras propuestas a tener en cuenta son:

- Fomentar la ejecución de medidas concretas, que favorezcan la igualdad de género a lo largo de todo el proceso de desarrollo del itinerario individualizado de inserción, tanto en el diseño de acciones formativas, como en las medidas de acompañamiento y en el acceso al mercado de trabajo.

- Incluir, por parte de las representaciones sindicales, en todas las plataformas negociadoras de convenios colectivos, referencias explícitas a la obligación que tienen las empresas ordinarias de cumplir con distintas normativas y/o problemas sociales, así como favorecer la igualdad de género y otras medidas que faciliten la integración sociolaboral de colectivos desfavorecidos.

- Motivar la adopción de actitudes empresariales responsables a través de la Responsabilidad Social Corporativa (R.S.C.). Es un concepto por el que las empresas integran voluntariamente la preocupación por temas sociales y medioambientales en sus operaciones empresariales y en sus interacciones con terceros. Se trata del modo de añadir valor a su empresa mediante un análisis más detenido de algunos de los aspectos sociales y medioambientales de las actividades empresariales. En este ámbito social debería entrar la mejora para la inserción sociolaboral de las personas excluidas.

- Adaptar, tanto las acciones formativas futuras, como para cualquier propuesta de autoempleo o empleo ordinario o protegido a los nuevos yacimientos de empleo que se han incluido en este estudio.

6. BIBLIOGRAFÍA.

- CAI Servicios de Estudios.
- Página web del Instituto Aragonés de Empleo.
- Encuesta de Población Activa 2004. Instituto Aragonés de Estadística.
- La contratación laboral en Aragón en el primer semestre de 2005. UGT Aragón.
- Página Web INEM.
- Observatorio ocupacional del Servicio Público de Empleo Estatal 2003.
- Página Web Instituto Aragonés de Estadística.

7. ANEXOS.

ENCUESTA PROYECTO A IXENA EQUAL

Las respuestas a este cuestionario son voluntarias, los datos son confidenciales. Los datos proporcionados únicamente serán tratados en nuestra base de datos, respetando la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de Diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, con la finalidad exclusiva de conocer las características sociales, formativas y laborales de los/as potenciales usuarios/as del proyecto A Ixena, para el estudio sobre la situación del mercado laboral y a las oportunidades que existen para la contratación de personas pertenecientes a grupos de exclusión social.

****Rellenar un cuestionario por cada usuario/a**

1.- SEXO (Marcar con una cruz)

- A) HOMBRE
 B) MUJER

2.- EDAD

- A) ENTRE 16 Y 25 AÑOS
 B) ENTRE 25 Y 35 AÑOS
 C) ENTRE 35 Y 45 AÑOS
 D) ENTRE 45 Y 55 AÑOS
 E) ENTRE 55 Y 65 AÑOS

3.- NACIONALIDAD

- A) ESPAÑOLA
 B) COMUNITARIO/A
 B) EXTRANJERO/A. Determinar nacionalidad:
.....

4.- LOCALIDAD DE RESIDENCIA

- A) RESIDE EN HUESCA CAPITAL
 B) RESIDE EN HUESCA PROVINCIA (Detallar población:
.....)
 C) CARECE DE DOMICILIO ESTABLE (Transeúntes, Temporeros, Otros...)

5.- EN EL CASO SER EXTRANJERO, ¿DISPONE DE AUTORIZACIÓN DE RESIDENCIA Y/O TRABAJO?

- A) NO
 B) SI (Determinar tipo de autorización:.....)
(Determinar fecha de caducidad:.....)
(Determinar si tiene limitación por sector de actividad y provincia:
.....)

6.- COLECTIVO EN RIESGO DE EXCLUSION SOCIAL AL QUE PERTENECE

- A) MINORIAS ETNICAS
- B) PERCEPTORES/AS I.A.I.
- C) DESEMPLEADO/A DE MUY LARGA DURACION (MAS DE 3 AÑOS)
- D) INMIGRANTES
- E) EXTÓXICOMANOS/AS
- F) EXRECLUSOS/AS
- G) MUJERES SOLAS CON CARGAS FAMILIARES
- H) DISCAPACIDAD (FÍSICA, PSÍQUICA, SENSORIAL, PLURIDEFICIENCIAS...)
(Especificar:.....)
- I) JOVENES FRACASO ESCOLAR
- J) TRANSEÚNTES
- K) OTROS (Detallar:.....)

7.- ¿TIENE RECONOCIDA UNA MINUSVALÍA?

- A) SI. Especificar grado:.....
- B) NO

8.- ESTADO CIVIL

- A) CASADO/A
- B) SOLTERO/A
- C) SEPARADO/A
- D) DIVORCIADO/A
- E) VIUDO/A
- F) PAREJA DE HECHO

9.- NUMERO DE HIJOS/AS A SU CARGO

- A) 0 HIJOS/AS
- B) 1 HIJO /A
- C) 2 HIJOS/AS
- D) 3 HIJOS/AS
- E) 4 HIJOS/AS
- F) 5 HIJOS/AS O MAS

10.- NUMERO DE PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO

- A) 0 PERSONAS
- B) 1 PERSONA
- C) 2 PERSONAS
- D) 3 O MÁS PERSONAS

11.- NÚMERO DE PERSONAS QUE RESIDEN, DE FORMA HABITUAL, EN EL MISMO DOMICILIO (NUMERO TOTAL INCLUYENDO LA PERSONA OBJETO DEL ESTUDIO)

- A) 1 PERSONA
- B) 2 PERSONAS

- C) 3 PERSONAS
- D) 4 PERSONAS
- E) 5 PERSONAS
- F) 6 PERSONAS
- G) 7 O MÁS PERSONAS

12.- ¿SE COMPARTE VIVIENDA CON PERSONAS NO PERTENECIENTES A LA UNIDAD FAMILIAR?

- A) NO
- B) SI

13.- VIVIENDA

- A) EN PROPIEDAD
- B) EN ALQUILER
- C) EN CESIÓN / USUFRUCTO

14.- VALORACIÓN CUALITATIVA DE LA VIVIENDA POR PARTE DEL EQUIPO QUE HA ELABORADO ESTE ESTUDIO

- A) REÚNE CONDICIONES MÍNIMAS DE HABITABILIDAD
- B) NO REÚNE CONDICIONES MÍNIMAS DE HABITABILIDAD

15.- DISPONE DE TELÉFONO FIJO

- A) SI
- B) NO

16.- DISPONE DE TELÉFONO MOVIL

- A) SI
- B) NO

17.- ¿PERCIBE PRESTACIÓN DE INGRESO ARAGONÉS DE INSERCIÓN (I.A.I)? Y

- A) NO PERCIBE NINGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE IAI
- B) SI PERCIBE ALGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE IAI

EN CASO DE PERCIBIR ALGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE I.A.I., SU IMPORTE ES:

18.-INGRESOS ECONOMÍA SUMERGIDA

- A) NO INGRESA NINGUNA CANTIDAD POR TRABAJOS EN ECONOMÍA SUMERGIDA
- B) SI INGRESA ALGUNA CANTIDAD POR TRABAJOS EN ECONOMÍA SUMERGIDA

EN CASO DE INGRESAR ALGUNA CANTIDAD POR TRABAJOS EN ECONOMIA SUMERGIDA, SU IMPORTE EN CIFRAS REDONDAS ES:

19.-PRESTACIONES INSTITUCIONALES

- A) NO PERCIBE NINGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE PRESTACIÓN INSTITUCIONAL
- B) SI PERCIBE ALGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE PRESTACIÓN INSTITUCIONAL

EN CASO DE INGRESAR ALGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE PRESTACIÓN INSTITUCIONAL, SU IMPORTE EN CIFRAS REDONDAS ES:

20.- AYUDAS ECONÓMICAS DE TERCEROS (FAMILIARES, AMIGOS...)

- A) NO PERCIBE NINGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE AYUDAS ECONÓMICAS DE TERCEROS (FAMILIARES, AMIGOS, VECINOS...)
- B) SI PERCIBE ALGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE AYUDAS ECONÓMICAS DE TERCEROS (FAMILIARES, AMIGOS, VECINOS...)

EN CASO DE PERCIBIR ALGUNA CANTIDAD EN CONCEPTO DE AYUDAS ECONOMICAS DE TERCEROS (FAMILIARES, AMIGOS, VECINOS...), SU IMPORTE EN CIFRAS REDONDAS ES:

21.- OTRAS AYUDAS EN ESPECIE DE TERCEROS VALORADAS EN EUROS

- A) NO PERCIBE NINGUNA AYUDA EN ESPECIE DE TERCEROS (FAMILIARES, AMIGOS, VECINOS...)
- B) SI PERCIBE ALGUNA AYUDA EN ESPECIE DE TERCEROS (FAMILIARES, AMIGOS, VECINOS...)

EN CASO DE PERCIBIR ALGUNA AYUDA EN ESPECIE DE TERCEROS (FAMILIARES, AMIGOS, VECINOS...), SU VALOR ECONOMICO EN CIFRAS REDONDAS ES:

22.- TOTAL INGRESOS

- A) NO PERCIBEN NINGUNA CANTIDAD NI AYUDA DE LA ADMINISTRACIÓN NI DE TERCEROS
- B) SI PERCIBEN ALGUNA CANTIDAD Y/O AYUDA DE LA ADMINISTRACIÓN Y/O DE TERCEROS

EN CASO DE PERCIBIR ALGUNA CANTIDAD Y/O AYUDA DE LA ADMINISTRACIÓN Y/O DE TERCEROS, EL IMPORTE TOTAL, EN CIFRAS REDONDAS ES:

23.- NIVEL FORMATIVO (FORMACIÓN REGLADA)

- A) CERTIFICADO DE ESCOLARIDAD O SIN ESTUDIOS
- B) PRIMARIOS COMPLETOS
- C) GARANTIA SOCIAL
- D) BACHILLERATO
- E) CICLO FORMATIVO GRADO MEDIO

- F) CICLO FORMATIVO GRADO SUPERIOR
- G) FP II / BUP
- H) DIPLOMATURA UNIVERSITARIA
- I) LICENCIATURA UNIVERSITARIA
- J) ESTUDIOS EN PAIS DE ORIGEN RECONOCIDOS EN ESPAÑA BAJO EL RANGO DE.....

24.- ¿POSEE PERMISO DE CONDUCIR?

- A) POSEE PERMISO TIPO A1
- B) POSEE PERMISO TIPO A
- C) POSEE PERMISO TIPO B
- D) POSEE PERMISO TIPO C1
- E) POSEE PERMISO TIPO C
- F) POSEE PERMISO TIPO D
- G) NO POSEE PERMISO DE CONDUCIR

25.- ¿POSEE VEHÍCULO PROPIO?

- A) POSEE COCHE O FURGONETA
- B) POSEE MOTOCICLETA
- C) POSEE CICLOMOTOR
- D) POSEE OTROS TIPOS DE VEHICULO (CAMION...)
- E) NO POSEE NINGUN TIPO DE VEHICULO

26.- ¿POSEE ALGÚN CARNET PROFESIONAL?

- A) MANIPULADOR DE ALIMENTOS
- B) OTROS CARNETS PROFESIONALES (INSTALADOR ELECTRICISTA, BINGO...)
- C) NO POSEE NINGUN CARNET PROFESIONAL

27.- GRADO DE CONOCIMIENTO DEL IDIOMA CASTELLANO

- A) NO HABLA CASTELLANO
- B) HABLA CASTELLANO CON DIFICULTAD PERO NO LO ESCRIBE NI LO LEE
- C) HABLA, ESCRIBE Y LEE CASTELLANO CON DIFICULTAD
- D) HABLA, ESCRIBE Y LEE CASTELLANO CON FACILIDAD
- E) DOMINA EL CASTELLANO

28.- ¿TIENE PROBLEMAS PARA COMPRENDER ORDENES VERBALES COMPLEJAS?

- A) SI TIENE PROBLEMAS PARA COMPRENDER ORDENES VERBALES COMPLEJAS
- B) NO TIENE PROBLEMAS PARA COMPRENDER ORDENES VERBALES COMPLEJAS

29.- ¿TIENE PROBLEMAS PARA COMPRENDER ORDENES ESCRITAS COMPLEJAS?

- A) SI TIENE PROBLEMAS PARA COMPRENDER ORDENES ESCRITAS COMPLEJAS
- B) NO TIENE PROBLEMAS PARA COMPRENDER ORDENES ESCRITAS COMPLEJAS

30.- ¿TIENE CONOCIMIENTOS DE IDIOMAS?

- A) INGLÉS
- B) FRANCÉS
- C) ÁRABE
- D) OTROS..... (Detallar:.....)
- E) NO CONOCE OTROS IDIOMAS

31.- FORMACIÓN OCUPACIONAL

- A) CURSOS INAEM (PLAN FIPA, ESCUELAS TALLER, CASAS DE OFICIOS...)
- B) CURSOS GARANTÍA SOCIAL
- D) OTRA FORMACIÓN OCUPACIONAL
- E) NO TIENE FORMACIÓN OCUPACIONAL COMPLEMENTARIA

32.- EN CASO DE EXISTIR ESPECIFICAR

AREAS:..... Nº DE HORAS:.....
AREAS:..... Nº DE HORAS:.....

33.- ¿POSEE CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA A NIVEL USUARIO?

- A) SI TIENE CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA A NIVEL USUARIO O SUPERIOR
- B) NO TIENE CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA A NIVEL USUARIO O SUPERIOR

34.- ¿MANEJA UN TECLADO ALFANUMÉRICO?

- (A) A MÁS DE 250 P.P.M.
- (B) ENTRE 200 Y 250 P.P.M.
- (C) ENTRE 150 Y 200 P.P.M.
- (D) MENOS DE 150 P.P.M.

35.- ¿QUÉ PROGRAMAS MANEJA A NIVEL USUARIO?

Enumerar:

- 1.-
- 2.-
- 3.-
- 4.-

5.-

6.-

36.- ¿MANEJA MÁQUINAS / HERRAMIENTAS QUE SON UTILIZADAS EN EMPLEOS MUY DEMANDADOS POR EL MERCADO DE TRABAJO?

A) SI MANEJA MÁQUINAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN TRABAJOS MUY DEMANDADOS POR EL MERCADO DE TRABAJO OSCENSE (Enumerar)

.....
 B) NO MANEJA MÁQUINAS HERRAMIENTAS UTILIZADAS EN TRABAJOS MUY DEMANDADOS POR EL MERCADO DE TRABAJO OSCENSE

37.- AREA DE SU PROFESIÓN HABITUAL

- A) AGRICULTURA / GANADERÍA
- B) PRODUCCIÓN / DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, AGUA...
- C) QUÍMICAS
- D) METAL
- E) INDUSTRIAS AGROALIMENTARIAS
- F) TEXTIL
- G) INDUSTRIAS MANUFACTURERAS
- H) CONSTRUCCIÓN
- I) COMERCIO
- J) TRANSPORTE
- K) ENTIDADES FINANCIERAS Y SEGUROS
- L) SERVICIOS A LAS EMPRESAS
- M) SERVICIOS A LA COMUNIDAD
- N) OTROS (Especificar:.....)
- Ñ) SIN EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

38.- GRUPO PROFESIONAL AL QUE PERTENECE

- A) TRABAJADORES NO CUALIFICADOS / PEONES
- B) TRABAJADORES CUALIFICADOS (ESPECIALISTAS, OFICIALES...)
- C) ADMINISTRATIVOS Y ASIMILADOS
- D) COMERCIALES
- E) MANDOS INTERMEDIOS Y ASIMILADOS
- F) PERSONAL DIRECTIVO

39.- AÑOS COTIZADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CUENTA AJENA

- A) JAMÁS HA COTIZADO A LA S.S. A TRAVES DE UN TRABAJO POR CUENTA AJENA
- B) ENTRE 1 Y 3 AÑOS
- C) ENTRE 3 Y 5 AÑOS
- D) ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- E) ENTRE 10 Y 15 AÑOS
- F) ENTRE 15 Y 20 AÑOS
- G) MAS DE 20 AÑOS

40.- DURACIÓN MEDIA DE LOS CONTRATOS MANTENIDOS DURANTE LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS

- A) MENOS DE 1 MES
- B) ENTRE 1 Y 3 MESES
- C) ENTRE 3 Y 6 MESES
- D) ENTRE 6 MESES Y 1 AÑO.
- E) ENTRE 1 Y 2 AÑOS
- F) MÁS DE 2 AÑOS

41.- ¿CUAL FUE EL MOTIVO DE SU ÚLTIMA BAJA LABORAL?

- A) FIN DE CONTRATO
- B) DESPIDO PROCEDENTE
- C) DESPIDO IMPROCEDENTE
- D) ABANDONO VOLUNTARIO DEL PUESTO DE TRABAJO
- E) NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA
- F) OTROS (Determinar).....

42.- ¿CUAL FUE EL MOTIVO DE SU PENÚLTIMA BAJA LABORAL?

- A) FIN DE CONTRATO
- B) DESPIDO PROCEDENTE
- C) DESPIDO IMPROCEDENTE
- D) ABANDONO VOLUNTARIO DEL PUESTO DE TRABAJO
- E) NO SUPERACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA
- F) OTROS (Determinar).....

43.- AÑOS COTIZADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CUENTA PROPIA

- A) JAMÁS HA COTIZADO A LA S.S. A TRAVES DE UN TRABAJO POR CUENTA PROPIA
- B) ENTRE 1 Y 3 AÑOS
- C) ENTRE 3 Y 5 AÑOS
- D) ENTRE 5 Y 10 AÑOS
- E) ENTRE 10 Y 15 AÑOS
- F) ENTRE 15 Y 20 AÑOS
- G) MAS DE 20 AÑOS

44.- ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA DESEMPLEADO/A?

- A) MENOS DE UN AÑO
- B) ENTRE UNO Y DOS AÑOS
- C) ENTRE DOS Y TRES AÑOS
- D) ENTRE TRES Y CUATRO AÑOS
- E) ENTRE CUATRO Y CINCO AÑOS
- F) MAS DE CINCO AÑOS

45.-DURANTE SU ÚLTIMO PERIODO DE DESEMPLEO, ¿DESARROLLÓ TRABAJOS EN ECONOMIA SUMERGIDA?

- A) SI DESARROLLÓ TRABAJOS EN ECONOMÍA SUMERGIDA DURANTE SU ÚLTIMO PERIODO DE DESEMPLEO

- B) NO DESARROLLÓ TRABAJOS EN ECONOMÍA SUMERGIDA DURANTE SU ÚLTIMO PERIODO DESEMPLEO
- C) NO SABE / NO CONTESTA

46.- ÚLTIMO AÑO EN EL QUE TRABAJÓ EN ECONOMÍA SUMERGIDA

- A) AÑO 2005
- B) AÑO 2004
- C) AÑO 2003 O ANTES

47.- ¿HA REALIZADO UNA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO?

- A) SI HA REALIZADO UNA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO
- B) NO HA REALIZADO UNA BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO DURANTE EL ÚLTIMO AÑO

48.- ¿CUÁNTAS OFERTAS DE EMPLEO HA RESPONDIDO DURANTE LOS ÚLTIMOS 6 MESES?

- A) MÁS DE 15
- B) ENTRE 10 Y 15
- C) ENTRE 5 Y 10
- D) MENOS DE 5
- E) NINGUNA

49.- ¿CUÁNTAS ENTREVISTAS DE TRABAJO HA MANTENIDO DURANTE LOS ÚLTIMOS 6 MESES?

- A) MÁS DE 10
- B) ENTRE 5 Y 10
- C) ENTRE 1 Y 5
- D) NINGUNA

50.- VARIABLES, SEGÚN SU TÉCNICO/A DE INSERCIÓN DE REFERENCIA, QUE DIFICULTAN O IMPIDEN SU ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO

- A) ASPECTO FISICO
- B) RECHAZO SOCIAL
- C) BAJA CUALIFICACION / ESCASA EXPERIENCIA
- D) PROBLEMAS DERIVADOS DE SU CONDUCTA
- E) DIFICULTADES LEGALES
- F) BAJA EMPLEABILIDAD GENERAL
- G) FALTA DE HABILIDADES SOCIALES
- H) DIFICULTADES PARA CONCILIAR VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL
- I) OTROS (Especificar:)

51.- VARIABLES, SEGÚN EL/LA USUARIO/A, QUE DIFICULTAN O IMPIDEN SU ACCESO A UN PUESTO DE TRABAJO

- A) ASPECTO FISICO
- B) RECHAZO SOCIAL

- C) BAJA CUALIFICACION / ESCASA EXPERIENCIA
- D) PROBLEMAS DERIVADOS DE SU CONDUCTA
- E) DIFICULTADES LEGALES
- F) BAJA EMPLEABILIDAD GENERAL
- G) FALTA DE HABILIDADES SOCIALES
- H) DIFICULTADES PARA CONCILIAR VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL
- I) OTROS
(Especificar:.....)

52.- ¿ESTARÍA DISPUESTO A INCORPORARSE A UN PUESTO DE TRABAJO ADECUADO A SU NIVEL DE EMPLEABILIDAD EN UN PLAZO DE 48 HORAS?

- A) SI
- B) NO

53.- ¿PRECISARÍA ALGÚN SERVICIO DE ACOMPAÑAMIENTO PARA PODER ACCEDER Y MANTENER UN PUESTO DE TRABAJO?

- B) SI. (Determinar cual:.....)
- B) NO

54.- ¿PADECE ALGUNA DISCAPACIDAD QUE LE DIFICULTE DE UNA FORMA DETERMINANTE LA INSERCIÓN LABORAL?

- A) SI
- B) NO

55.- SI TIENE ALGUNA DISCAPACIDAD ¿PRECISA UNA ADAPTACIÓN SIGNIFICATIVA DEL PUESTO DE TRABAJO PARA DESARROLLAR LAS FUNCIONES O TAREAS PROPIAS DE SU OCUPACIÓN PRINCIPAL?

- A) SI (Especificar:.....)
- B) NO

56.- ¿SE DESPLAZARÍA DIARIAMENTE A OTRA LOCALIDAD POR UN PUESTO DE TRABAJO?

- A) SI, SI EL PUESTO DE TRABAJO NO SE SITUA A MÁS DE 100 KM.
- B) SI, SI EL PUESTO DE TRABAJO SE SITUA NO SE SITUA A MÁS DE 50 KM.
- C) SI, SI EL PUESTO DE TRABAJO SE NO SE SITUA A MÁS DE 25 KM.
- D) SI, SI EL PUESTO DE TRABAJO NO SE SITUA A MÁS DE 15 KM.
- E) NO

57.- ¿ACEPTARÍA UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL?

- A) SI, SI ES DE MÁS DE 5 HORAS
- B) SI, SI ES DE MÁS DE 3 HORAS
- C) SI, EN CUALQUIER CASO
- D) NO

58.- ¿ACEPTARÍA UN TRABAJO QUE IMPLICASE CAMBIAR DE TURNOS?

- A) SI
- B) NO

59.-¿ACEPTARÍA TRABAJAR EN FESTIVOS?

- A) SI
- B) NO

60.-¿ACEPTARÍA UN TRABAJO NOCTURNO?

- A) SI
- B) NO

61.- ¿ACEPTARÍA UN TRABAJO QUE CONLLEVASE UN ESFUERZO FÍSICO NOTABLE?

- A) SI
- B) NO

62.- ¿RECHAZARÍA ALGÚN TIPO DE TRABAJO?

- A) TRABAJOS EN ALTURA
 - B) TRABAJOS AL AIRE LIBRE
 - C) TRABAJOS QUE IMPLIQUEN CONTACTO CON ANIMALES
 - D) TRABAJO CON PERSONAS DEPENDIENTES, ANCIANOS...
 - E) OTROS.
- (Definir:.....)

63.- ¿POR QUÉ CANTIDAD MÍNIMA ACEPTARÍA UN TRABAJO DIGNO?

- A) MENOS DE 500 EUROS/MES
- B) ENTRE 500 Y 700 EUROS/MES
- C) ENTRE 700 Y 900 EUROS/MES
- D) ENTRE 900 Y 1.200 EUROS/MES
- E) MAS DE 1.200 EUROS/MES

64.- ¿ATENDIENDO A VARIABLES COMO FORMACION, EXPERIENCIA PROFESIONAL, DISPONIBILIDAD, MOTIVACION, EDAD... ¿ES FÁCIL SU INTEGRACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO?

- A) SI, CON RELATIVA DIFICULTAD
- B) SI, CON NOTABLES DIFICULTADES
- C) NO, SI NO SE MEJORAN ALGUNAS DE SUS VARIABLES DE EMPLEABILIDAD

65.- OBSERVACIONES. (Puede señalar algún aspecto que crea de interés y no se haya reflejado en el cuestionario).

.....

.....

.....

.....

.....

ESTA ENCUESTA TIENE UN CARÁCTER ANÓNIMO PERO, SI LA ENTIDAD ENTREVISTADA NO TIENE INCONVENIENTE ALGUNO, LE PEDIMOS QUE RELLENE ALGUNOS DATOS IDENTIFICATIVOS.

Nombre de la entidad:

Año de creación::

Dirección de la entidad:

Teléfono de contacto:

Persona de contacto:

Cargo que ocupa::

Colectivo/s con el /los que trabaja::

Número de usuarios/as directos/as::

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

ENCUESTA PROYECTO A IXENA
PROGRAMA DE INICIATIVA EUROPEA EQUAL

ESTA ENCUESTA TIENE UN CARÁCTER ANÓNIMO

*Les agradeceríamos que las encuestas nos las enviaran cumplimentadas a la mayor brevedad posible, con el objeto de poder tratar los datos.

1) Forma jurídica de la empresa

- Autónomo
- Sociedad civil
- Sociedad limitada
- Sociedad anónima
- Sociedad anónima laboral
- Cooperativa
- Otras formas jurídicas

2) Localización geográfica de la empresa, por comarcas

- (1) Jacetania Alto Gállego
- (2) Ribagorza Sobrarbe Somontano
- (3) Huesca capital Hoya de Huesca Monegros
- (4) Cinca Medio Litera Bajo Cinca

3) Antigüedad de la empresa

- La empresa lleva en funcionamiento menos de 1 año
- La empresa lleva en funcionamiento entre 1 y 3 años
- La empresa lleva en funcionamiento entre 3 y 5 años
- La empresa lleva en entre 5 y 10 años
- La empresa lleva en funcionamiento más de 10 años

4) Actividad económica de la empresa

- Agricultura, ganadería, silvicultura...
- Metal
- Producción y distribución de energía eléctrica, agua...
- Químicas
- Industrias agroalimentarias
- Textil
- Manufactureras
- Construcción
- Comercio
- Transporte
- Entidades financieras y seguros
- Servicios a empresas
- Servicios generales a la comunidad

5) Número de trabajadores en la empresa, desglosado por grupos.

PLANTILLA TOTAL

Hombres **Mujeres**

Jóvenes (18-30)		Jóvenes (18-30)	
Inmigrantes		Inmigrantes	
Discapacitados		Discapacitados	
Transeúntes		Transeúntes	
Ex reclusos		Ex reclusas	
Ex toxicómanos		Ex toxicómanas	
Parados de larga duración		Paradas de larga duración	
Minorías étnicas (gitanos)		Minorías étnicas (gitanas)	

6) Valoración actual de la situación económica, en la provincia de Huesca

- Muy Buena
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

7) Progresión a corto y medio plazo, de las actividades económicas más representativas (Táchese la que no proceda).

- Agricultura, ganadería, silvicultura *Crece- Mantener- Descender*
- Turismo *Crece- Mantener- Descender*
- Transportes *Crece- Mantener- Descender*
- Comercio *Crece- Mantener- Descender*
- Construcción *Crece- Mantener- Descender*
- Metal *Crece- Mantener- Descender*
- Resto de servicios *Crece- Mantener- Descender*

8) Estimación a corto / medio plazo, de la evolución de la actividad económica a la cual pertenece

- Incrementar
- Mantener
- Reducir

9) Seleccione la tendencia que han seguido los resultados de su empresa, en estos últimos 5 años

- Positivas, nos encontramos en una tendencia creciente de la cifra de negocio
- Normales, nos encontramos en una situación estable
- Negativas, nos encontramos en una tendencia decreciente de la cifra de negocio.
- No sabe / no contesta

10) Estimación de los resultados de explotación de su empresa, para el año 2.006

- Incrementar
- Mantener
- Reducir

11) ¿Su empresa tiene intención de contratar a nuevo personal para su empresa a lo largo del ejercicio 2006 y 2007?

- Sí, con toda seguridad
- Posiblemente sí
- Posiblemente no
- No, con toda seguridad
- No sabe / no contesta

12) En el supuesto de que en el ejercicio 2006 su empresa tenga intención de contratar nuevo personal en su empresa, ¿nos podría señalar el nº de personas que aproximadamente piensa contratar?

- 1 persona
- 2 personas
- 3 personas
- 4 ó 5 personas
- Entre 6 y 10 personas
- Más de 10 personas
- Sí que quiero contratar nuevo personal, pero soy incapaz de cuantificarlos
- No sabe / no contesta

13) Si su empresa contrata nuevo personal a lo largo del 2006, ¿Qué tipo de contrato considera que predominará?

- Contrato temporal formativo, o bien de practicas o bien de aprendizaje
- Contrato temporal de reparto de empleo: a tiempo parcial, de relevo o sustitución por jubilación anticipada
- Contrato temporal causal: por obra o servicio determinado, circunstancias de la producción, interinidad o lanzamiento de nueva actividad**
- Contrato temporal de fomento de empleo, trabajadores desempleados
- Contrato indefinido
- Contrato indefinido a tiempo parcial
- Contrato indefinido de trabajadores minusválidos
- Contrato indefinido de fomento de empleo. jóvenes, mayores de 45 años, mujeres
- Contrato de inserción
- No sabe / no contesta

14) Que época del año es más susceptible de incrementar el número de contratos.

- 1 Trimestre del año
- 2 Trimestre del año
- 3 Trimestre del año
- 4 Trimestre del año

15) Existe representación sindical en su empresa

- Si
- No
- No sabe / no contesta

**(En caso afirmativo, rellenar de la 16 a la 18 por representación sindical.)*

16) ¿La representación sindical de la empresa es favorable a la contratación de personas que podríamos denominar a efectos del presente estudio, “en riesgo de exclusión social”?

- Si
- No
- No sabe / no contesta

17) ¿La representación sindical de la empresa estaría dispuesta a colaborar en el proceso de inserción laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión en su empresa?

- Si
- No

No sabe / no contesta

18) ¿Qué actuaciones estaría dispuesta la representación sindical a desarrollar para favorecer la inserción de colectivos excluidos o en riesgo de exclusión en su empresa?

- Involucrar y apoyar a la dirección de la empresa en el proceso
- Colaborar mediante el Programa de “Mediadores Sociales en la Empresa”
- Tutorizar la inserción laboral de las personas excluidas o en riesgo de exclusión sociolaboral (seguimiento de practicas formativas, tutorización directa durante el periodo de prueba, acompañamiento...)
- Colaborar en proyectos de inserción sociolaboral
- Facilitar la inserción laboral de personas excluidas mediante la negociación colectiva
- Otras fórmulas de colaboración...
- No sabe / no contesta

19) ¿Ha contratado alguna vez su empresa a personas que podríamos denominar a efectos del presente estudio, “excluidas o en riesgo de exclusión social”? (a efectos del presente estudio, asimilamos a personas en riesgo de exclusión social a inmigrantes, parad@s de larga duración, discapacitad@s, ex toxicóman@s, minorías étnicas, transeúntes, jóvenes baja cualificación, ex reclus@s...)

- Si
- No
- No sabe / no contesta

**(En caso afirmativo, rellenar de la 20 a 24)*

20) Si su empresa ha contratado en el pasado a personas en riesgo de exclusión social, ¿Qué tipo de categoría profesional tenían fundamentalmente?

- Trabajadores no cualificados, o peones
- Trabajadores cualificados (oficiales, especialistas...)
- Administrativos
- Comerciales
- Mandos intermedios
- Personal directivo
- Otros _____

21) Si su empresa ha contratado personas en riesgo de exclusión social, ¿Qué experiencia tuvo con ellas en general?

- Francamente positiva
- Correcta
- Totalmente negativa
- En unos casos positiva, y en otros negativa
- No sabe / no contesta

22) Si su empresa ha contratado o esta contratando a personas en riesgo de exclusión social, ¿A que cree que se debe esta política de RRHH de su empresa?

- Responde a la política de R.S.C. que la empresa viene desarrollando
- Responde a la política de marketing social de la empresa
- Responde a la necesidad de reclutar nuevo personal en la empresa
- Responde a las decisiones de la persona responsable de los RRHH de la empresa
- Responde a las dificultades para encontrar mano de obra
- Responde a las ayudas y subvenciones

No sabe / no contesta

23) Si la empresa ha tenido experiencias positivas en la contratación de personas excluidas o en riesgo de exclusión socio-laboral ello se ha debido a..

- Existía un plan de acompañamiento y seguimiento interno
- Existía un plan de acompañamiento y seguimiento concertado con una entidad o agente social
- Existía un plan de acompañamiento y seguimiento concertado con una Administración
- Otras causas (Determinarlas).....
- No sabe / no contesta

24) Si la empresa ha tenido experiencias negativas en la contratación de personas excluidas o en riesgo de exclusión socio-laboral ello se ha debido a..

- No existía un plan de acompañamiento y seguimiento interno
- El trabajador perteneciente a un colectivo excluido o en riesgo de exclusión no estaba apto para su inserción laboral
- El trabajador perteneciente a un colectivo excluido o en riesgo de exclusión no había seguido ningún itinerario de inserción socio-laboral
- Otras causas (Determinarlas).....
- No sabe / no contesta

25) Si en el presente ejercicio su empresa precisase nuevo personal, ¿Considera que estaría dispuesta a contratar a las personas “en riesgo de exclusión social”?

- Si
- No
- No sabe / no contesta

26) En el supuesto de que su empresa precisara contratar nuevo personal, pero no tuviera intención de hacerlo con estas personas “en riesgo de exclusión social”, ¿Nos puede señalar por que NO las contrataría?

- Problema de conducta, y de adaptación con el grupo de trabajo.
- Supuesta baja de productividad.
- Son personas que ya de entrada no son bien vistas, y siempre crean recelo en los demás
- En igualdad de conocimientos y experiencia prefieren contratar a personas no excluidas
- La representación sindical prefiere que sean contratados otros perfiles
- Otros _____

27) En el caso en que contratará personas con problemas de exclusión social a que grupo pertenecería

- Inmigrantes,
- Parad@s de larga duración,
- Discapacitad@s, (
 - Enferm@s mentales
 - Psíquica
 - Físico
 - Sensorial
- Ex toxicóman@s,
- Minorías étnicas (gitan@s)
- Transeúntes,
- Mujeres maltratadas,
- Ex reclus@s...)

28) Características del puesto de trabajo que estima que podría ofrecer a este tipo de colectivos de exclusión.

CONDICIONES	OPCIONES	OBSERVACIONES
-TIPO DE TRABAJO	<input type="checkbox"/> Mecánico (procesos repetitivos, rutinarios) <input type="checkbox"/> Genérico <input type="checkbox"/> Manual (procesos donde se trabaja sin máquinas) <input type="checkbox"/> Administrativo <input type="checkbox"/> Atención al cliente <input type="checkbox"/> Presencial (solamente se requiere estar presente)	
- FORMACION MINIMA REQUERIDA	<input type="checkbox"/> Ninguna <input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Secundaria <input type="checkbox"/> Diplomatura <input type="checkbox"/> Licenciatura	
- EXPERIENCIA MINIMA REQUERIDA	<input type="checkbox"/> 1 Mes <input type="checkbox"/> > 3 meses <input type="checkbox"/> > 6 meses <input type="checkbox"/> > 9 meses <input type="checkbox"/> > 12 meses <input type="checkbox"/> > 15 meses	En algún tipo de trabajo específico;
- UBICACION	<input type="checkbox"/> Rural <input type="checkbox"/> Ciudad	
- HORARIO	<input type="checkbox"/> Mañanas <input type="checkbox"/> Tardes <input type="checkbox"/> Turnos <input type="checkbox"/> Horario partido <input type="checkbox"/> Otros	
- CONTRATO:	<input type="checkbox"/> Practicas <input type="checkbox"/> Formación <input type="checkbox"/> Temporal <input type="checkbox"/> Indefinido <input type="checkbox"/> Interinidad	
- DURACION DEL CONTRATO	<input type="checkbox"/> 1 mes <input type="checkbox"/> 2 meses <input type="checkbox"/> 3 meses <input type="checkbox"/> 4 meses <input type="checkbox"/> 5 meses <input type="checkbox"/> 6 meses <input type="checkbox"/> >6 meses	
- RETRIBUCION	<input type="checkbox"/> Según convenio. <input type="checkbox"/> Cantidad pactada. <input type="checkbox"/> Cantidad concertada.	

29) Conoce las subvenciones que dan por la contratación de distintos grupos de exclusión social (mujeres, discapacidad@s..) apoyados por la Unión Europea, por medio de su cofinanciación por el Fondo Social Europeo. Decreto 47/2004, de 9 de Marzo.

- Bastante
- Poco
- Nada

30) Le gustaría colaborar en este programa

- Sí
- No

31) En el caso afirmativo, de que modo..

- Convenio de colaboración
- Colaborando en el proceso de formación
- Contratando usuarios del proyecto
- Otros _____

Comentarios

--

ESTA ENCUESTA TIENE UN CARÁCTER ANÓNIMO PERO, SI LA EMPRESA ENTREVISTADA NO TIENE INCONVENIENTE ALGUNO, LE PEDIMOS QUE RELLENE ALGUNOS DATOS IDENTIFICATIVOS DE SU EMPRESA

Nombre de la empresa:

Actividad concreta de la empresa:

Dirección de la empresa:

Nombre y Teléfono de la persona de contacto:

Nota:

Los datos que nos ha facilitado pasarán a formar parte de la base de datos de la Actuación nº 3.2. del Proyecto Equal II A´Ixena que desarrolla la Cámara de Comercio e Industria de Huesca, CC.OO, U.G.T. Aragón y CEOS - CEPYME Huesca. El diseño, creación, existencia y mantenimiento de esta base de datos responde al único objeto de facilitar la realización del Estudio de este acto.

Usted tiene los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación según la L.O. 15/1999, mediante escrito dirigido a la Actuación nº 3.2. del Programa Equal II A´Ixena.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN