



PLAN LOCAL DE EMPLEO

El Ayuntamiento de Esparragosa de la Serena pretende dotar a la localidad con un Plan Municipal de Empleo. Es un proyecto con una serie de guías, herramientas y líneas directrices que persiguen la generación, conservación y fomento del empleo y autoempleo en la localidad. **El objetivo como fin último y principal de este plan no es otro que el mantenimiento de la población de la localidad, evitando o mitigando en la medida de lo posible la emigración que pudiera producirse por la crisis y la falta de oportunidades laborales**

Este plan se estructura en 6 áreas de intervención principales, a saber:

1. Formación y Capacitación laboral
2. Fomento, Apoyo y Seguimiento del Autoempleo y los Emprendedores.
3. Agencia Local de Empleo.
4. Colaboración y Promoción de los Recursos Industriales Locales.
5. Creación de Infraestructuras Empresariales.
6. Plan de Empleo Público.

1-- Formación y Capacitación Laboral.

Durante la última década han existido planes de formación ofertados por el Sexpe o el Gobierno Regional que han preparado a la población en áreas laborales con mucha demanda o con buenas perspectivas futuras (Nuevas tecnologías, energías renovables), o en aquellas áreas donde más se movía el mercado laboral, como pudieron ser las relacionadas con la construcción. (Encofrador, carpintería, pintura, fontanería, instaladores calefacción etc.) muchas de las cuales fueron de gran eficacia a la hora de buscar empleo. Sin embargo, se han obviado las necesidades laborales cotidianas, sencillas, temporales o los trabajos de siempre, empleos tradicionales que hoy día siguen precisando de personal para realizarlos. Trabajos estos que aunque no precisan de una gran formación si necesitan una **mínima capacitación profesional** sin la cual es difícil acceder a los puestos.

En la localidad y en las poblaciones vecinas existen trabajos para los que se demandan trabajadores capacitados y que no se cubren por vecinos de la localidad por falta de capacitación de estos. Este es un frente abierto sobre el que hay que intervenir para dotar de mayores posibilidades laborales a los habitantes de Esparragosa. Sirva de ejemplo algunas de las labores tradicionales como puede ser el esquileo en la ganadería, la poda en la vid y el olivo, la asistencia domiciliaria a la 3ª edad o el servicio de hostelería para bodas, por citar a algunos. Si bien son trabajos estacionales, también es cierto que permiten encadenar unos con otros y ofrecer una opción laboral estable en el tiempo. Son trabajos que siempre han estado ahí pero que con el paso del tiempo se han ido haciendo casi minoritarios, para los que a veces resulta difícil encontrar personal adecuado.

Esta será una de las líneas de actuación, que no la única del Área de Formación y Capacitación de este Plan de Empleo Local.

2--Fomento, apoyo y seguimiento del Autoempleo y los emprendedores.

En la actual situación económica, el autoempleo es si cabe una de las opciones laborales más interesantes a la hora de buscar empleo. Desde distintas administraciones ya se venían subvencionando económicamente la creación de empresas. En estos momentos estas administraciones están proporcionando grandes ventajas y ayudas a aquellos nuevos emprendedores que se embarcan en la aventura de ser su propio jefe y poner en marcha una idea para ganarse la vida.

Desde este plan local de empleo se pretende ser el lazarillo guía para todos aquellos primeros pasos que, tanto burocráticamente como comercialmente, se han de recorrer cuando se comienza en solitario. Se pretende también detectar en nuestro entorno aquellas carencias de empresas o de servicios que pueden ser cubiertas por autónomos locales y que sean viables económicamente. Se buscarán y se ofrecerán nichos de mercado y posibilidades de negocio en la comarca y sus alrededores. Para lo que no siempre es necesario crear una gran empresa con una gran infraestructura, a veces una empresa es una sola persona con un vehículo y con unos clientes a los que atender in situ.

3--Agencia Local de Empleo:

Se pretende poner en funcionamiento una pequeña oficina local de colocación, de tal forma que esta se encargue de localizar ofertas laborales de nuestro entorno y ofrecérselas en nuestra localidad a los desempleados interesados.

Para ello se realizará un estudio de los desempleados de la localidad para adaptar los perfiles de candidatos a perfiles de puestos de trabajo ofertados. Se mantendrán vías de comunicación abiertas y fluidas con las empresas de nuestra comarca para poder ofrecerles estos perfiles cuando estas demanden trabajadores.

Del mismo modo se pretende formar una bolsa de empleo, integrada por trabajadores agrícolas, para poder acceder a aquellos trabajos del campo, de temporada, que precisan personal en nuestra localidad y sus alrededores (desde las campañas de recogida de uvas hasta las de la fruta).

Pretende ser por tanto una agencia de colocación funcional, práctica y realista, acorde con el mercado laboral de nuestro entorno más próximo.

4--Colaboración y Promoción de los recursos locales:

Si existe una manera eficaz de mantener estable la población de una localidad y evitar el éxodo de la emigración laboral, esta no puede ser otra que manteniendo fuertes y activas las infraestructuras industriales y los recursos agrícolas y ganaderos de la población, proporcionando así a su habitantes una fuente de ingresos y puestos de trabajo estables.

Es por tanto vital desde las administraciones públicas, promocionar y proteger aquel entramado empresarial (industrial, agrícola y ganadero) que ofrece a la localidad ofertas laborales estables en el tiempo. Es por tanto de vital importancia promover la apertura y expansión de aquellos productos o servicios que nuestra localidad genera, al mismo tiempo que revalorizar aquellos que tienen una particular seña de identidad local, que los hace distintos y exclusivos con respecto a los similares de nuestro entorno. En este sentido el sector del vino, con 5 bodegas industriales y otras tantas particulares en Esparragosa, representa un canal de expansión y crecimiento industrial con muchas posibilidades de futuro.

Se pretende promocionar todos los productos elaborados por las empresas locales en diferentes mercados bajo un denominador común representado por una marca genérica, como marca de Esparragosa de la Serena.

Igualmente importante para proteger este entramado empresarial es la colaboración de la administración local en todos aquellos asuntos que estén relacionados con el resto de administraciones pública: desde la colaboración en las gestiones burocráticas hasta la información y coordinación de las ayudas y subvenciones que puedan resultar de su interés.

5--Creación de Infraestructuras Empresariales:

Esta administración, cree imprescindible dotar la localidad del las infraestructuras necesarias para que pueda germinar un mínimo tejido empresarial, para dar cabida y facilidades de instalación a aquellos emprendedores al comienzo de su andadura profesional. Es decir, facilitar la puesta en marcha de aquellos pequeños proyectos empresariales que no cuenten con todos los recursos a su alcance para ponerlos en marcha, creando así un soporte público que sirva de ayuda en los difíciles comienzos.

No es sólo un semillero de empresas, además se contempla la creación de Proempresas previamente preesbozadas, precreadas y definidas con unas líneas generales. Ello se ha iniciado ya en años anteriores con proyectos como la granja cinegética o la sala velatorio y próximamente con la construcción de la 1ª Fase del Polígono Industrial, que albergará un pequeño semillero de empresas.

6--Plan de Empleo Público.

La población de Esparragosa de la Serena posee unas características muy particulares en cuanto a la distribución por edades de sus habitantes. Tenemos una población muy joven. Teniendo en cuenta los datos del padrón de habitantes a fecha 1 de septiembre de 2012 tiene la siguiente distribución:

- Grupo 1 De 0 a 18 años tenemos192
- Grupo 2 De 18 a 45 años tenemos..... ...382
- Grupo 3 De 45 a 52 años tenemos.....86 (R.A.I.)
- Grupo 4 De 52 a 65 tenemos..... ...136 (Subsidio Agrícola)
- Grupo 5 De 65 en adelante262 (pensión contributiva y no contributiva)

Con estos datos y cualquiera con dos ojos puede comprobar cómo en nuestro pueblo la tasa de permanencia en la localidad de la población joven es muy alta con respecto a las de nuestro entorno más próximo. Es decir son muchas las personas que deciden establecerse definitivamente en nuestra localidad, que se unen para formar una familia con hijos y que optan por vivir indefinidamente en su pueblo. Son precisamente estos grupos más jóvenes la población de 18 a 45 años los más numerosos y al mismo tiempo los más desprotegidos y expuestos al problema de la emigración.

Tanto el grupo 3 como el 4 poseen unas coberturas sociales que les protegen de situaciones de exclusión laboral y el grupo 5 posee una cobertura definitiva con su pensión. Sin embargo es el grupo 2 de 18 a 45 años es el que más depende de un puesto de trabajo para salir adelante, pues no poseen una cobertura social especial diseñada para ellos. A ello hay que añadir que el 80% de los que forma el grupo 1 (menores de edad) dependen íntegramente para vivir de los ingresos del grupo 2 (sus padres). Además hay que tener en cuenta que el grupo 2 está formado por aquellas personas y familias que tienen que hacer frente a todos aquellos gastos que conlleva tener una familia propia, como son la adquisición de vivienda e hipoteca, recopilación del mobiliario, adquisición de vehículo, creación de una empresa, educación de sus hijos etc.. En líneas generales los grupos 3,4 y 5 tienen casi completados todos los gastos destinados a estas adquisiciones, generalmente una vida medianamente orientada y unos recursos más o menos estables.

En resumen es el grupo de vecinos comprendido entre 18 y 45 años el que soporta la mayor carga en una población como la nuestra y los que más expuestos están al daño que puede ocasionar el desempleo. Es por tanto un grupo al que desde esta administración local se le debe prestar un mayor apoyo en cuanto al ámbito laboral.

Para ello desde este Plan local de Empleo se pretende promover el acceso a este grupo de edad a los puestos de trabajo de esta administración local, fijando criterios de selección de personal acordes con dicho objetivo. Intentando de este modo dotar de más oportunidades a aquel grupo de población que más riesgos corre. Se elaborarán en la correspondiente comisión de contratación unas bases directrices acordes con dicho plan.

TABLA DE PONDERACIÓN DE LOS CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA LA SELECCIÓN DE CANDIDATOS A LOS PUESTOS DE EMPLEO MUNICIPALES, DE ACUERDO CON EL PLAN DE EMPLEO 2012-2015.

Aprobado por Pleno el 8 de Abril de 2013.

Modificado por la Comisión de Contratación el 26 de Octubre de 2015.

Unidad Familiar Independiente Básica (U.F.I.B): la forman el Padre y/o Madre con los hijos menores de 18 años y mayores que conviven diariamente con ellos. Residen diariamente en una vivienda diferente e independiente de la del resto de sus familiares, con los que no conviven habitualmente.

Unidad Familiar Independiente Extensa (U.F.I.E): la forman el Padre y/o Madre con los hijos menores y mayores de 18 años, así como abuelos y/o tíos con los que conviven asiduamente.

REQUISITOS PARA PODER PARTICIPAR EN LA SELECCIÓN:

1. Mayor de 18 años en la fecha de solicitud.
2. Estar desempleado en el momento de presentar la solicitud (no tener trabajo) (APORTAR CERTIFICADO DEL SEXPE DE ESTAR DESEMPLEADO).

CRITERIOS DE VALORACIÓN Y PONDERACIÓN

1. Residencia real y efectiva en la localidad durante al menos los 2 meses anteriores a la fecha de solicitud.

(5 puntos)

2. No haber rechazado una oferta de empleo en el Ayuntamiento en los últimos 4 años anteriores a la solicitud.

(3 puntos)

3. Número de meses transcurridos desde la última vez que trabajo en el Ayuntamiento (incluido AEPSA). No se contará como tiempo trabajado los contratos que no superen los tres meses excepto los trabajos en AEPSA.

De 0 a 36 meses 0,06 puntos por mes, hasta un máximo de 2 puntos.

Más de 36 meses 0,10 puntos por mes, hasta un máximo de 5 puntos.

4. No haber trabajado más de un mes en el Ayuntamiento. (Excepto AEPSA)

(1,5 puntos)

5. El solicitante es cabeza de una familia (U.F.I.B) Unidad Familiar Independiente Básica.

(1 punto)

6. El solicitante es miembro de una (U.F.I.E) Unidad Familiar Independiente Extensa.

(0,5 puntos)

7. Hijos del solicitante menores de 18 años.

(0,4 puntos por hijo)

En caso de parejas divorciadas o separadas, se computará **0,2 puntos por hijo**, que no resida en el domicilio, siempre y cuando colabore en su manutención y se pueda demostrar con documentación dicha manutención. (SE DEBERÁ APORTAR DE DICHA MANUNTENCIÓN)

8. Hijos del solicitante mayores de 18 años, realizando estudios que no perciban becas o la hayan percibido en el año en vigor.

(0,2 puntos por hijo)

8. Miembros de la unidad familiar mayores de 18 años, no estudiantes, que residen en la unidad familiar. Se baremará tomando el coeficiente económico familiar:

C.E.F. = 3 puntos dividido entre el Nº de Miembros de la Unidad Familiar mayores de 18 años (no estudiantes)

PUNTOS FINALES

FORMULA

PORCENTAJE SITUACIÓN

PUNTOS

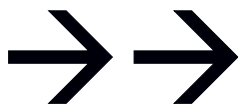
CEF) x (% situación

0%: Por miembro de la unidad familiar que este trabajando (APORTAR DOCUMENTACIÓN QUE ACREDITE DICHA SITUACIÓN)

Suma de los resultados de aplicar esta formula ---(CEF) x (% situación)-- a cada miembro de la unidad familiar mayor de 18 años no estudiante

A ese resultado (CEF) se le aplicará la siguiente Tabla de Porcentajes

25%:Por miembro de la unidad familiar que este trabajando media jornada (APORTAR DOCUMENTACIÓN QUE ACREDITE DICHA SITUACIÓN)



50%: Por miembro de la unidad familiar que este percibiendo prestación por desempleo (paro) y/o pensión (discapacidad, jubilación, minusvalía...) (APORTAR DOCUMENTACIÓN QUE ACREDITE DICHA SITUACIÓN, ASÍ COMO EL IMPORTE PERCIBIDO)

75%: Por miembro de la unidad familiar que este percibiendo algún tipo de ayuda familiar, como puede ser el subsidio, trabajos relacionados con el AEPSA, (Trabajos en las calles, peonadas etc.) (APORTAR DOCUMENTACIÓN QUE ACREDITE DICHA SITUACIÓN, ASÍ COMO EL IMPORTE PERCIBIDO)

100%: Por miembro de la unidad familiar que no tenga ningún ingreso. (APORTAR DOCUMENTACIÓN QUE ACREDITE DICHA SITUACIÓN, ASÍ COMO EL IMPORTE PERCIBIDO)

NOTA: Las orfandades no se computarán como ingresos familiares

10. Edad del solicitante comprendida entre 18 y 45 años.

(1 punto)

11. Edad del solicitante mayor de 45 años.

(0,5 punto)

12. Esfuerzo económico que afronta el solicitante o cónyuge por alquiler o hipoteca en la que reside la unidad familiar. (APORTAR DOCUMENTACIÓN QUE ACREDITE EL PAGO DE DICHO ESFUERZO ECONÓMICO)

Se considerará alquiler con ayuda, (el alquiler de renta antigua menor de 100 Euros mensuales.)

- Alquiler sin ayuda o hipoteca: 1 punto

- Alquiler con ayuda: 0,5 puntos.

13. No ser beneficiario del antiguo REA (Régimen Especial Agrario) o de la nueva Renta Agraria

(1 punto)

14. Penalización de 2,5 puntos por falsedad en documentos, omitir información etc.

15. Cualificación: La Comisión establece que para aquellos trabajos cualificados que precisen formación para su desempeño, se aplicará la selección del personal con criterios de formación y preparación para el puesto, y en caso de empate se aplicará el Plan de Empleo Local.

(APORTAR TITULACIÓN EN SU CASO)

Formación reglada: Se valorará la formación y méritos académicos, en caso de empate se aplicará la tabla de ponderación de los criterios de valoración de acuerdo con el Plan de Empleo Local.

Formación no reglada: Se aplicará el criterio anterior según la necesidad y características del puesto de trabajo.

16. En caso de empate se priorizará aquel candidato con más cargas familiares, y si persiste el empate, se tendrá en cuenta aquellos con el menor C.E.F.

17. En caso de renunciar a un puesto de trabajo servirá como justificación:

1.- Estar pendiente de un contrato de trabajo con quince días de posterioridad a la fecha de contratación prevista por el Ayuntamiento, lo cual habrá que justificar con Contrato.

2.- Enfermedad. (Presentar informe Médico).

En Esparragosa de la Serena, a 26 de Octubre de 2015.