



**PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO DE
CASTELLÓN DE LA PLANA
2016 - 2019**



**Ajuntament
de Castelló**



Ajuntament
de Castelló

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO 2016 – 2019

PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO DE CASTELLÓN DE LA PLANA
2016 - 2019

AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN



Ajuntament de
CASTELLÓ DE LA PLANA



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	1
1. TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LOCAL DE EMPLEO EN CASTELLÓN DE LA PLANA	2
1.1. ÁREA URBANA CASTELLÓN DE LA PLANA EN EL CONTEXTO ESTATAL	2
1.2. EL TEJIDO PRODUCTIVO DE CASTELLÓN DE LA PLANA	8
1.3. EL MERCADO LOCAL DE EMPLEO.	13
1.3.1. POBLACIÓN: EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA	13
1.3.2. POBLACIÓN: INMIGRANTES.	16
1.3.3. MERCADO LABORAL: DEMANDA DE EMPLEO	18
1.3.4. MERCADO LABORAL: DEMANDA DE SERVICIOS EN LA ADL CASTELLÓN.	29
1.3.5. MERCADO LABORAL: OFERTA.	32
1.3.6. CONCLUSIONES.	39
2. LA VISIÓN DE LOS AGENTES SOCIECONÓMICOS LOCALES	43
2.1. ENTIDADES INTEGRANTES DEL PACTO LOCAL.	43
2.1. OTROS INTERLOCUTORES CLAVE.	47
3. ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO.	49
3.1. ANÁLISIS DE OTRAS INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO.	49
3.1.1. SELECCIÓN DE INICIATIVAS.	49
3.1.2. SÍNTESIS DE RESULTADOS.	50
3.1.3. ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS: LÍNEAS DE ACTUACIÓN	53
3.1.4. ACTUACIONES ENSAYADAS EN LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN	56
3.2. PROPUESTA INICIAL DEL AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN	60
3.3. VALIDACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.	64
4. PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO DE CASTELLÓN DE LA PLANA	65
4.1. LÍNEAS Y ACTUACIONES PRIORITARIAS.	65
LÍNEA 1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL.	65
LÍNEA 2. EMPRENDIMIENTO.	66
LÍNEA 3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	67
LÍNEA 4. FORMACIÓN	67
LÍNEA 5. EMPLEO	68
LÍNEA 6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.	69
LÍNEA 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	70



4.1. TEMPORALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES.	71
4.2. RECURSOS HUMANOS NECESARIOS.....	73
4.3. METODOLOGÍA UTILIZADA Y AGRADECIMIENTOS.....	74
ANEXOS	75
PRESENTACIÓN JORNADA TRABAJO DEL PACTO LOCAL	76
ENTREVISTA A LOS INTEGRANTES DEL PACTO LOCAL.....	92
DETALLE DE LAS INICIATIVAS ANALIZADAS	102
CONOCEMPLEO.CASTELLO.ES VERIFICACIÓN DE VIGENCIA.....	126
ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014 – 2016.....	130



INTRODUCCIÓN

Se redacta este documento por encargo del Ayuntamiento de Castellón de la Plana con objeto de trazar un **Plan Estratégico de Empleo** que establezca las líneas de actuación a desarrollar por el *Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana* durante el cuatrienio 2016 – 2019.

La definición del Plan Estratégico se aborda mediante una metodología participativa que haga posible obtener conclusiones legitimadas a través del consenso entre las entidades participantes.

Así pues, el método de trabajo incluye varias fases que se inician desde la interpretación de la realidad socioeconómica de Castellón de la Plana por dos vías: la recogida y análisis de datos locales sobre el tejido productivo y el mercado de trabajo por un lado, y la recogida mediante entrevista de las opiniones y pareceres de agentes socioeconómicos relevantes a nivel local por otro lado.

La mirada hacia el ámbito local que representa esta primera fase, da paso a una mirada hacia el entorno enfocada a la selección e investigación de iniciativas locales de empleo desarrolladas en otras partes de España. El objetivo está claro, se trata de obtener una amplia batería de actuaciones y herramientas aplicables a la dinamización y mejora de los tejidos productivos y mercados de trabajo en el escenario local.

Conocida o interpretada la realidad socioeconómica local y las herramientas disponibles, el siguiente paso es seleccionar y priorizar las actuaciones a desarrollar en el marco del Plan Estratégico de Empleo, para lo cual se establecen mecanismos participativos en dos niveles, precedidos por la difusión de la información obtenida en las fases anteriores.

Por un lado, se realiza una jornada de trabajo con las entidades integrantes del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana en la que se debaten las líneas de actuación a desarrollar en el Plan Estratégico, las actuaciones a incluir en cada línea de actuación, su priorización y el calendario de ejecución.

Por otro lado, el Consejo Rector del Pacto Local establece un plazo para que todos los grupos políticos con representación municipal realicen las propuestas que, según su parecer, deben ser tenidas en cuenta en el Plan Estratégico.

Esta última fase concluye con la incorporación de las propuestas recibidas, dando lugar al documento definitivo que debe guiar el Plan Estratégico de Empleo de Castellón de la Plana.



1. TEJIDO PRODUCTIVO Y MERCADO LOCAL DE EMPLEO EN CASTELLÓN DE LA PLANA

1.1. ÁREA URBANA CASTELLÓN DE LA PLANA EN EL CONTEXTO ESTATAL

La ciudad se incluye en el **Área Urbana Funcional** (AUF) de Castellón de la Plana definida por el INE, e integrada por siete municipios: Castellón de La Plana, Almassora, Benicàssim, Borriol, Oropesa del Mar, La Pobla Tornesa y Sant Joan de Moró, caracterizada por los siguientes indicadores.

Indicador	2010	2011	2012	2013	2014
Población residente	244.452	243.954	244.388	244.703	236.691
Proporción de población de 0-14 años (%)	15,7	15,72	15,72	15,78	15,85
Proporción de población de 15-64 años (%)	70,72	70,28	69,92	69,44	68,5
Proporción de población >65 años (%)	13,58	14	14,36	14,78	15,65
Edad mediana de la población	39,08	39,45	39,85	40,25	40,78
Proporción de nacionales sobre la población total (%)	78,23	78,5	78,62	78,88	81,78
Proporción de extranjeros sobre la población total (%)	21,77	21,5	21,38	21,12	18,22
Tamaño medio de los hogares	2,57	2,55	2,52	2,5	2,47
Proporción de hogares de una persona sobre el total (%)	23,46	23,61	24,06	24,67	25,65
Número de viviendas convencionales según Catastro	150.826	155.034	156.091	157.588	158.301
Proporción de viviendas vacías (%)	..	17,41
Tasa bruta de natalidad (‰)	10,85	10,56	9,86	9,15	..
Tasa bruta de mortalidad (‰)	6,67	6,54	6,83	7,24	..
Tasa de desempleo (%)	25,77	27,9	28,98	29,96	26,73
Proporción ocupados de 20-64 sobre la población activa (%)	74,72	72,94	71,79	70,18	73,19
Tasa de actividad (%)	61,91	60,97	59,7	59,3	60,25
Proporción empleo en servicios (NACE Rev.2 G-U) (%)	75,53	76,07	76,87	77,38	..
Proporción empleo en industria (NACE Rev.2 B-E) (%)	12,7	13,81	13,83	13,88	..
Renta neta media anual de los hogares (€)	..	22.531,35	21.586,9
Población entre 25-64 años con educación básica (%)	..	43,73
Población entre 25-64 años con educación media (%)	..	23,3
Población entre 25-64 años educación superior (%)	..	33,12

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

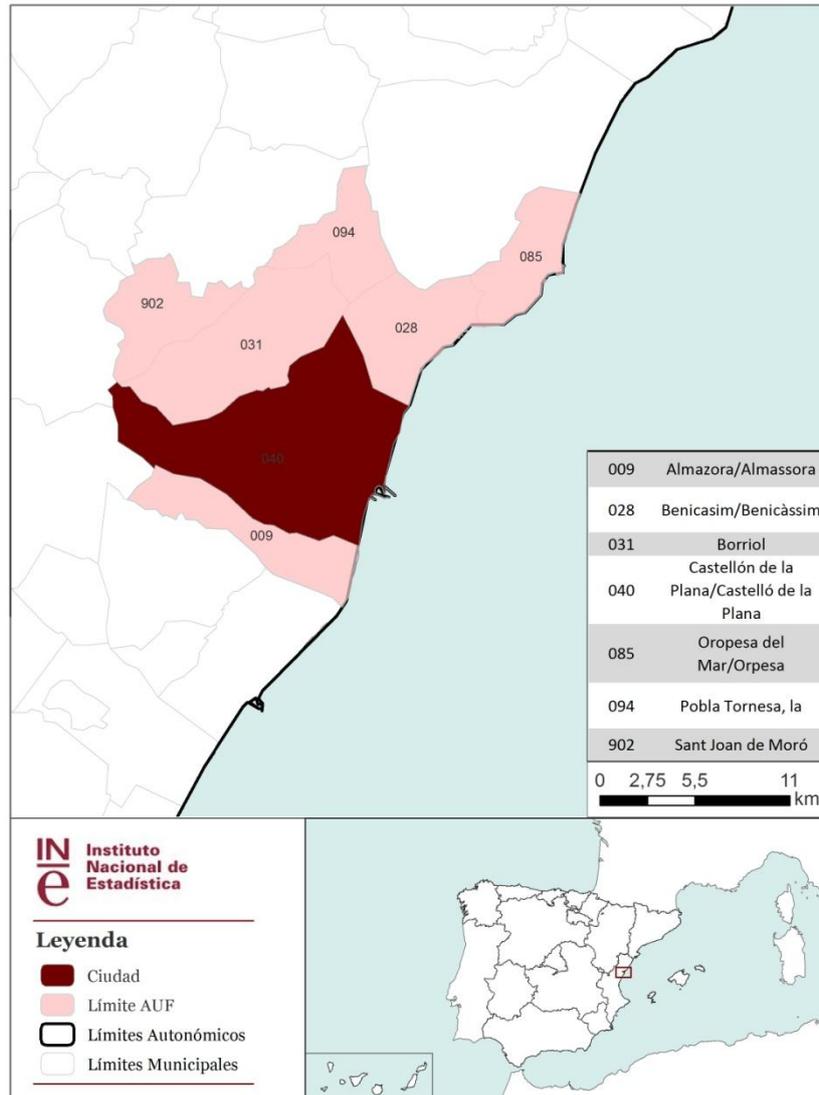
Analizando esta área urbana en la que se encuentra la ciudad de Castellón de la Plana, se observa a grandes rasgos:

- Una escasa variación en el número de habitantes durante el período 2010-2013 y una importante disminución en 2014.



- Un envejecimiento de la población a lo largo del todo el período considerado.
- Una disminución de la proporción de población extranjera que pasa de un 21,77% a un 18,22% a lo largo de todo el período.

Área Urbana Funcional de Castellón de la Plana



El INE identifica 45 AUF en el conjunto de España, con las que pueden compararse los indicadores del AUF Castellón de la Plana.

La comparación muestra otros rasgos a destacar relativos a la evolución de la población, que se añaden al ya comentado de su estancamiento en los últimos años, como son la juventud de su población y el elevado porcentaje de población extranjera.



El AUF de Castellón de la Plana se caracteriza por disponer de una **población relativamente joven** en comparación con el resto de España: en 2014 ocupa el puesto 17 en cuanto a menor edad media de la población sobre el total de las 45 áreas urbanas funcionales existentes; un año más joven que la media estatal. No obstante en los últimos años debido a que la población está envejeciendo la edad media pasa de 39,08 a 40,78 años.

EDAD MEDIA DE LA POBLACIÓN (AÑOS)	2014	2013	2012	2011	2010
AUF de Murcia	38,84	38,55	38,24	37,92	37,64
AUF de Algeciras	38,86	38,92	38,51	38,09	37,88
AUF de Almería	39,06	38,78	38,52	38,25	38,04
AUF de Jerez de la Frontera	39,54	39,22	38,92	38,58	38,32
AUF de Toledo	39,58	39,25	39,00	38,78	38,57
AUF de Cartagena	39,63	39,38	39,14	38,92	38,63
AUF de Tarragona	39,89	39,56	39,24	41,21	38,70
AUF de Huelva	39,96	39,64	39,39	39,06	38,78
AUF de Badajoz	40,09	39,78	39,55	39,25	39,05
AUF de Granada	40,23	39,94	39,70	39,38	39,14
AUF de Reus	40,27	39,85	39,55	39,32	39,16
AUF de Albacete	40,30	39,93	39,61	41,21	39,05
AUF de Marbella	40,36	40,54	40,19	39,75	39,42
AUF de Palma de Mallorca	40,38	40,23	40,02	39,77	39,52
AUF de Elche/Elx	40,41	40,21	39,85	39,51	39,16
AUF de Málaga	40,41	40,16	39,86	39,59	39,30
AUF de Jaén	40,71	40,39	40,09	39,75	39,45
AUF de Castellón de la Plana	40,78	40,25	39,85	39,45	39,08
AUF de Lleida	40,86	40,54	40,27	40,10	39,94
AUF de Madrid	41,00	40,64	40,35	40,06	39,81
AUF de Alicante/Alacant	41,30	41,01	40,71	40,44	40,14
AUF de Córdoba	41,40	41,06	40,79	40,50	40,25
AUF de Palmas de Gran Canaria, Las	41,49	41,07	40,68	40,27	39,86
AUF de Santa Cruz de Tenerife	41,60	41,29	40,92	40,48	40,17
AUF de Valencia	41,60	41,24	40,92	40,66	40,39
AUF de Cádiz	41,73	41,35	41,00	40,64	40,31
Nacional	41,81	41,25	40,77	40,31	39,86
SEGUIDO RESTO AUF Fuente: Instituto Nacional de Estadística					

En cuanto a la proporción de **población extranjera**, la AUF de Castellón de la Plana ocupa en 2014 el tercer puesto entre las 45 AUF consideradas; con un 18,22 % se sitúa 7,4 puntos por encima de la media. A pesar de este puesto la proporción de población extranjera disminuye, ya que en 2013 la AUF de Castellón de la Plana ocupaba el segundo puesto, con una proporción de población extranjera del 21,12 % (10,3 puntos por encima de la media nacional).



PORCENTAJE DE POBLACIÓN EXTRANJERA	2014	2013	2012	2011	2010
AUF de Marbella	30,55	34,34	34,02	33,55	32,82
AUF de Lleida	19,22	19,89	20,02	19,75	19,46
AUF de Castellón de la Plana/Castelló de la Plana	18,22	21,12	21,38	21,50	21,77
AUF de Tarragona	18,13	19,33	19,79	19,68	20,43
AUF de Palma de Mallorca	16,62	18,31	20,04	20,42	20,49
AUF de Reus	16,10	17,48	17,90	17,91	18,21
AUF de Madrid	13,57	14,71	15,55	16,37	16,64
AUF de Barcelona	13,52	14,24	14,57	14,66	14,92
AUF de Alicante/Alacant	12,59	13,95	13,99	13,95	14,23
AUF de Cartagena	12,52	13,65	13,66	13,53	13,74
AUF de Logroño	12,13	13,25	13,85	13,73	13,88
AUF de Elche/Elx	11,83	13,46	13,82	13,85	14,17
AUF de Murcia	11,73	12,16	12,96	13,49	13,82
Nacional	10,80	11,87	11,18	11,38	11,62

SEGUIDO RESTO AUF | Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Ambos indicadores, juventud de la población y proporción de población extranjera, se encuentran vinculados entre sí y probablemente con la **tasa de actividad**, indicador en el que la AUF de Castellón de la Plana ocupa el puesto 14, lo que la sitúa 0,6 puntos por encima de la media estatal.

POBLACIÓN ACTIVA %	2014	2013	2012	2011	2010
AUF de Palma de Mallorca	65,02	64,96	65,48	63,66	64,74
AUF de Tarragona	63,25	63,63	63,08	64,62	63,43
AUF de Madrid	62,30	62,22	64,14	64,24	65,00
AUF de Murcia	61,79	61,73	62,03	61,93	62,73
AUF de Almería	61,37	61,63	61,23	62,03	61,61
AUF de Toledo	61,31	61,98	63,05	63,36	60,34
AUF de Reus	61,17	61,38	61,20	62,58	61,30
AUF de Lleida	60,98	61,42	60,81	60,09	60,19
AUF de Barcelona	60,81	60,87	62,18	63,33	63,45
AUF de Santa Cruz de Tenerife	60,73	60,29	60,49	59,12	58,02
AUF de Albacete	60,50	60,50	58,63	61,30	60,53
AUF de Palmas de Gran Canaria, Las	60,37	60,67	60,76	59,28	58,79
AUF de Cartagena	60,34	59,98	60,29	60,29	60,90
AUF de Castellón de la Plana	60,25	59,30	59,70	60,97	61,91
AUF de Marbella	60,24	57,86	58,13	57,70	58,80
AUF de Algeciras	60,12	59,51	57,85	57,41	57,53
AUF de Elche/Elx	60,04	58,97	58,68	58,50	59,04
AUF de Granada	59,97	60,02	58,84	57,10	57,38
AUF de Pamplona/Iruña	59,94	59,96	60,69	61,42	61,35
AUF de Málaga	59,93	58,95	58,23	57,20	58,13
AUF de Valencia	59,79	59,68	59,91	60,49	60,36
AUF de Sevilla	59,78	59,52	59,64	59,53	59,02
AUF de Zaragoza	59,76	58,77	60,27	59,35	59,24
Nacional	59,60	60,02	60,40	60,33	60,28

SEGUIDO RESTO AUF | Fuente: Instituto Nacional de Estadística



Hay una elevada proporción de población en edad de trabajar como consecuencia de la juventud de la población en la AUF de Castellón de la Plana, que se traduce en una tasa de actividad superior a la media nacional, como se ha visto en el párrafo anterior.

Esta situación, aparentemente ventajosa, no se ve acompañada en la AUF por su equivalente en cuanto a oportunidades de empleo: en 2014, la AUF ocupa el puesto 18 de mayor **tasa de desempleo** (26,73 %) entre las 45 AUF existentes, lo que la sitúa 2,3 puntos por encima de la media nacional.

PORCENTAJE DESEMPLEADOS	2014	2013	2012	2011	2010
AUF de Jerez de la Frontera	41,36	41,17	40,55	31,42	30,14
AUF de Algeciras	40,17	37,98	34,71	31,30	27,60
AUF de Almería	38,30	28,63	28,52	26,51	24,04
AUF de Granada	35,69	36,34	35,10	28,92	29,16
AUF de Cádiz	34,17	30,07	28,38	26,03	29,63
AUF de Palmas de Gran Canaria, Las	33,70	37,26	36,31	31,32	29,09
AUF de Málaga	32,26	34,59	34,30	30,75	27,75
AUF de Sevilla	32,14	33,85	30,68	26,03	24,52
AUF de Huelva	31,92	34,80	36,22	32,23	27,48
AUF de Santa Cruz de Tenerife	31,29	30,92	30,64	26,57	25,53
AUF de Marbella	29,69	32,24	32,00	29,58	30,27
AUF de Córdoba	29,59	32,15	31,33	29,78	26,19
AUF de Badajoz	28,91	33,83	32,48	25,91	20,07
AUF de Jaén	28,75	37,16	32,27	24,28	22,98
AUF de Murcia	27,26	28,12	27,02	24,95	21,53
AUF de Elche/Elx	26,80	33,52	28,24	22,42	28,39
AUF de Cartagena	26,75	29,04	26,63	22,39	19,57
AUF de Castellón de la Plana/Castelló de la Plana	26,73	29,96	28,98	27,90	25,77
AUF de Reus	26,35	24,73	21,51	19,23	16,91
AUF de Albacete	25,61	27,82	28,21	19,15	19,74
AUF de Valencia	25,06	27,12	26,01	23,02	21,39
AUF de Vigo	25,05	25,38	25,22	21,55	18,75
Nacional	24,44	26,09	24,79	21,39	19,86
AUF de Alicante/Alacant	24,36	25,11	28,99	24,55	22,92
AUF de Toledo	23,31	25,35	25,35	20,33	16,31
AUF de Tarragona	22,07	27,22	24,13	21,66	20,62
AUF de Ourense	21,96	23,52	20,94	16,10	15,19
AUF de León	21,67	22,61	19,41	15,62	15,12
AUF de Palma de Mallorca	21,49	23,49	24,09	23,20	20,70
SEGUIDO RESTO AUF Fuente: Instituto Nacional de Estadística					



COMO CONCLUSIÓN

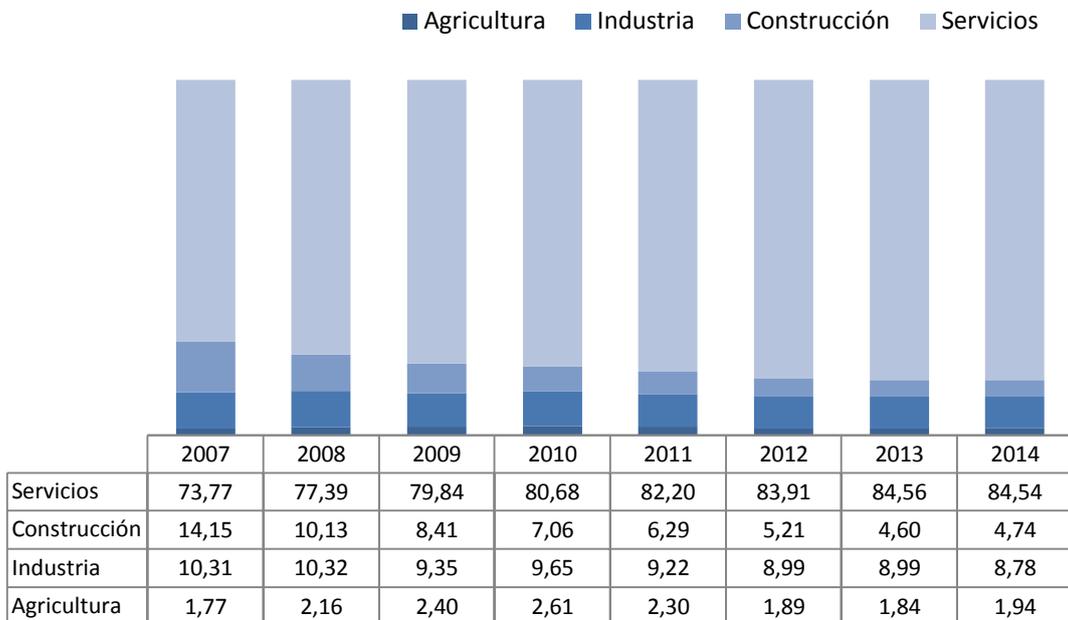
1. La población del Área Urbana Funcional de Castellón de la Plana muestra un importante retroceso en 2014 respecto a 2013.
2. En el AUF de Castellón de la Plana la población es más joven que en el conjunto de España: la edad media en la AUF es de 40,78 años cuando en España es de 41,81 años.
3. El porcentaje de población extranjera en la AUF es de los más altos registrados en toda España: el porcentaje de población extranjera en la AUF es de 18,22 % cuando en España es de 10,80 %.
4. La población activa en la AUF de Castellón de la Plana (60,25 %) es algo superior a la media de España (59,60 %).
5. La tasa de desempleo en la AUF de Castellón de la Plana (26,73 %) es sensiblemente superior a la media de España (24,44 %).



1.2. EL TEJIDO PRODUCTIVO DE CASTELLÓN DE LA PLANA.

Castellón de la Plana es una ciudad de economía decididamente volcada en el sector servicios. En 2014, según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, cerca del 85 % de las personas afiliadas a la Seguridad Social en régimen general están adscritas a este sector, porcentaje significativamente superior al registrado en 2007, antes de iniciarse la crisis económica, cuando el porcentaje de personas afiliadas en el sector servicios era inferior al 74 %.

Personas afiliadas a la SS por sector económico en Castellón de la Plana % (Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social)



Esto no significa un aumento de afiliaciones en el sector servicios (entre 2007 y 2014 se han perdido 9.000 puestos de trabajo en el sector) sino una mayor resistencia ante las dificultades si se compara con la industria y, sobre todo, la construcción, comportamiento que también puede atribuirse al sector primario aunque este último tiene una representación inferior al 2 % en las afiliaciones en régimen general de la ciudad.

La fortaleza del sector servicios en Castellón de la Plana queda igualmente patente cuando se compara con otros ámbitos geográficos, superando para el año 2014 en 10 puntos la media de la Comunidad Valenciana (74,07 %) y en 9 puntos la media del conjunto del Estado (75,57 %).

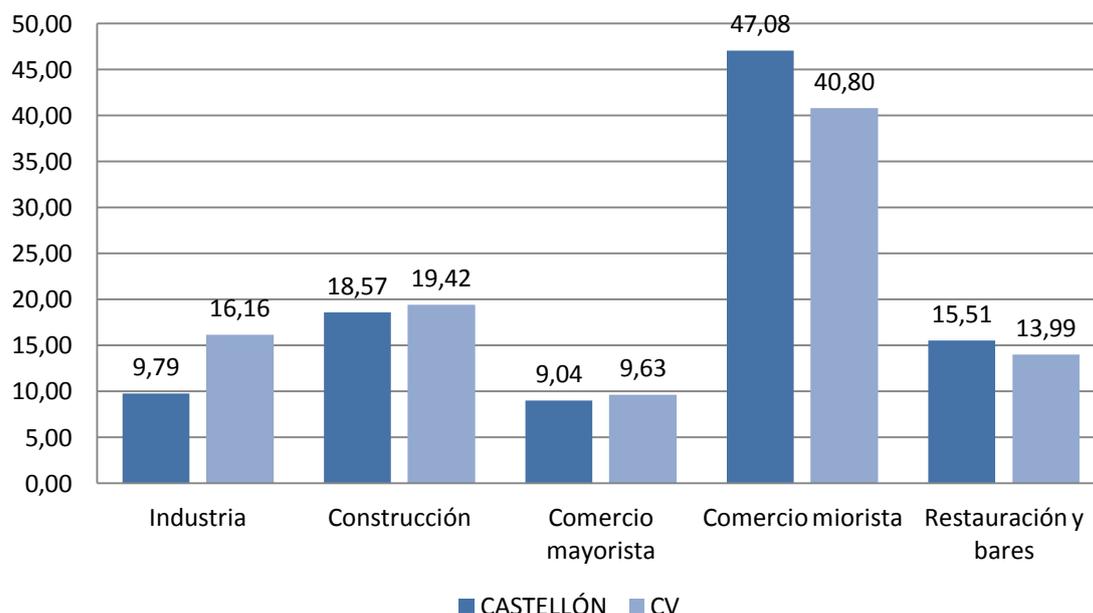


AFILIACIÓN MEDIA ANUAL DE TRABAJADORES/AS EN LA SEGURIDAD SOCIAL								
Castellón	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Agricultura	1.482	1.389	1.455	1.850	2.146	2.009	1.953	1.765
Industria	6.720	6.769	6.921	7.419	7.949	7.829	9.341	10.309
Construcción	3.628	3.465	4.007	5.060	5.815	7.040	9.166	14.145
Servicios	64.714	63.674	64.581	66.165	66.458	66.838	70.020	73.726
TOTAL	76.544	75.297	76.964	80.494	82.368	83.716	90.480	99.945
CV	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Agricultura	53.639	57.396	57.245	74.407	76.654	73.198	66.500	59.687
Industria	166.341	161.743	161.574	171.398	180.247	184.446	208.259	234.414
Construcción	55.192	53.608	58.885	72.859	90.188	105.790	128.333	173.449
Servicios	785.918	761.757	758.640	779.703	790.441	796.070	831.638	865.623
TOTAL	1.061.090	1.034.504	1.036.344	1.098.367	1.137.530	1.159.504	1.234.730	1.333.173
España	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Agricultura	871.416	885.169	914.185	1.012.874	1.026.830	1.044.850	1.003.885	980.204
Industria	1.448.366	1.473.951	1.474.445	1.575.926	1.630.566	1.655.645	1.800.941	1.937.636
Construcción	718.281	704.600	768.483	924.691	1.088.445	1.197.172	1.369.330	1.809.338
Servicios	9.399.961	9.130.105	9.081.498	9.274.469	9.328.151	9.333.447	9.574.715	9.730.979
TOTAL	12.438.024	12.193.825	12.238.611	12.787.960	13.073.992	13.231.114	13.748.871	14.458.157

Fte.: Tesorería General de la Seguridad Social

El análisis de otros indicadores confirma la relevancia del sector servicios y permite discriminar las actividades que lo integran. El número de licencias de actividad económica vigentes en 2012, según datos del anuario estadístico de La Caixa, muestra que la mayor parte de las existentes en el sector servicios corresponden al comercio minorista, seguido de restauración y bares.

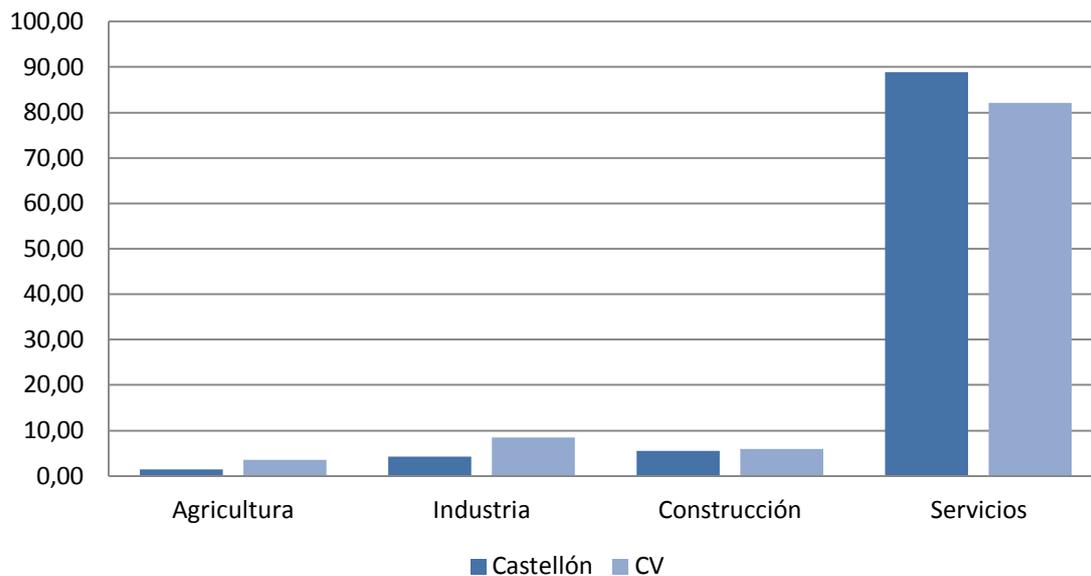
Porcentaje de licencias de actividad en Castellón de la Plana y Comunidad Valenciana (Fuente: Anuario Estadístico de La Caixa 2012)





Ambas actividades, comercio minorista y restauración y bares, presentan valores superiores a los registrados para el conjunto de la Comunidad Valenciana, coherentemente con el porcentaje de establecimientos en el sector servicios, también superior en Castellón de la Plana respecto a la media autonómica.

Porcentaje de establecimientos en Castellón de la Plana y Comunidad Valenciana (Fuente: Anuario Estadístico de La Caixa 2014)



El análisis de datos del Instituto Nacional de Estadística en su “Informe de estadísticas territoriales”, recoge datos del Directorio General de Empresas (DIRCE) que permiten discriminar un grado más en la naturaleza de los servicios ofertados en Castellón de la Plana.

NÚMERO Y PORCENTAJE DE EMPRESAS EN 2015	NÚMERO		%	
	CV	CS	CV	CS
TOTAL	339.533	12.157	--	--
INDUSTRIA	24.243	585	7,14	4,81
CONSTRUCCIÓN	41.407	1.550	12,20	12,75
COMERCIO, TRANSPORTE Y HOSTELERÍA	134.467	4.332	39,60	35,63
TOTAL SERVICIOS	139.416	5.690	41,06	46,80
INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	5.102	193	1,50	1,59
ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	8.035	320	2,37	2,63
ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	17.553	652	5,17	5,36
ACTIVIDADES PROFESIONALES Y TÉCNICAS	56.758	2.358	16,72	19,40
EDUCACIÓN, SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES	24.032	1.000	7,08	8,23
OTROS SERVICIOS PERSONALES	27.936	1.167	8,23	9,60

Fuente: INE – Directorio General de Empresas 2015



La representación geográfica del volumen del sector servicios en los municipios de la provincia (imagen a la derecha tomada del Atlas Digital de España) muestra que Castellón de la Plana tiene una sobrerrepresentación en este sector si se compara con el resto de municipios de la provincia. Con ello en Castellón de la Plana se cubren las necesidades sectoriales no sólo de la ciudad sino de un amplio territorio. Esto explica la especialización expuesta respecto al sector servicios para el que se observan porcentajes muy superiores al resto de sectores económicos analizados (industria, agricultura y construcción).



Cabe preguntarse hasta qué punto las tendencias reflejadas en los párrafos anteriores son coherentes con las reflejadas en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016.

La Estrategia identifica como actividades económicas sin buenas perspectivas a la construcción y el comercio, actividad esta última de la mayor relevancia en Castellón de la Plana; aunque entrevé ciertas oportunidades como la rehabilitación, el mantenimiento y la certificación energética en el caso de la construcción, y el emprendimiento y la puesta en marcha de franquicias solventes en el caso del comercio. Para este último se prevén igualmente oportunidades de empleo derivadas de la alta tasa de reposición a causa de la elevada edad de sus trabajadores/as.

La Estrategia define también actividades económicas que muestran indicadores positivos o mantienen buenas perspectivas y deben ser tenidas en cuenta en el ámbito de los servicios, como los servicios sociales por crecimiento de la iniciativa privada, el turismo, la logística, los servicios avanzados a empresas y las industrias química y farmacéutica.

Por último, se definen ocupaciones con mejores perspectivas para el empleo en el ámbito de la hostelería, agroalimentario, comercio exterior, construcción, nuevas tecnologías y atención a personas dependientes, entre otros campos.



Las conclusiones obtenidas en la Estrategia deben considerarse como un análisis de tendencias a nivel nacional que, en todo caso, debe contrastarse con la realidad local con objeto de contextualizar adecuadamente las propuestas del Plan.

COMO CONCLUSIÓN

1. **Castellón de la Plana es una ciudad de economía decididamente volcada en el sector servicios, la representación de este sector ha crecido desde el inicio de la crisis económica.**
2. **El porcentaje de afiliados a la Seguridad Social en el sector servicios en Castellón de la Plana supera en 10 puntos la media de la Comunidad Valenciana y en 9 puntos la media del conjunto del estado.**
3. **Las actividades de comercio minorista y restaurantes y bares son destacada mayoría entre las existentes en Castellón de la Plana.**



1.3. EL MERCADO LOCAL DE EMPLEO.

1.3.1. POBLACIÓN: EVOLUCIÓN Y ESTRUCTURA.

La población residente en Castellón de la Plana ha experimentado un aumento constante y acelerado hasta el año 2010, a partir del cual se ha estabilizado para entrar en pérdidas relevantes a partir de 2013.

En el año 2015, la población disminuye en 9.021 habitantes respecto a 2010, situándose en niveles inferiores a 2006. La pérdida de población ha sido en este período del 5,00 %; muy superior a las medias de la Comunidad (2,56 %) y España (0,84 %). Esta pérdida es más acusada entre varones, con pérdida de 6.600 efectivos frente a 3.421 de las mujeres.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR SEXO				
AÑO	TOTAL	VARONES	MUJERES	%M
2006	172.110	85.208	86.902	50,49
2007	172.624	85.204	87.420	50,64
2008	177.924	87.989	89.935	50,55
2009	180.005	88.979	91.026	50,57
2010	180.690	89.006	91.684	50,74
2011	180.114	88.478	91.636	50,88
2012	180.204	88.550	91.654	50,86
2013	180.185	88.404	91.781	50,94
2014	173.841	84.732	89.109	51,26
2015	171.669	83.406	88.263	51,41

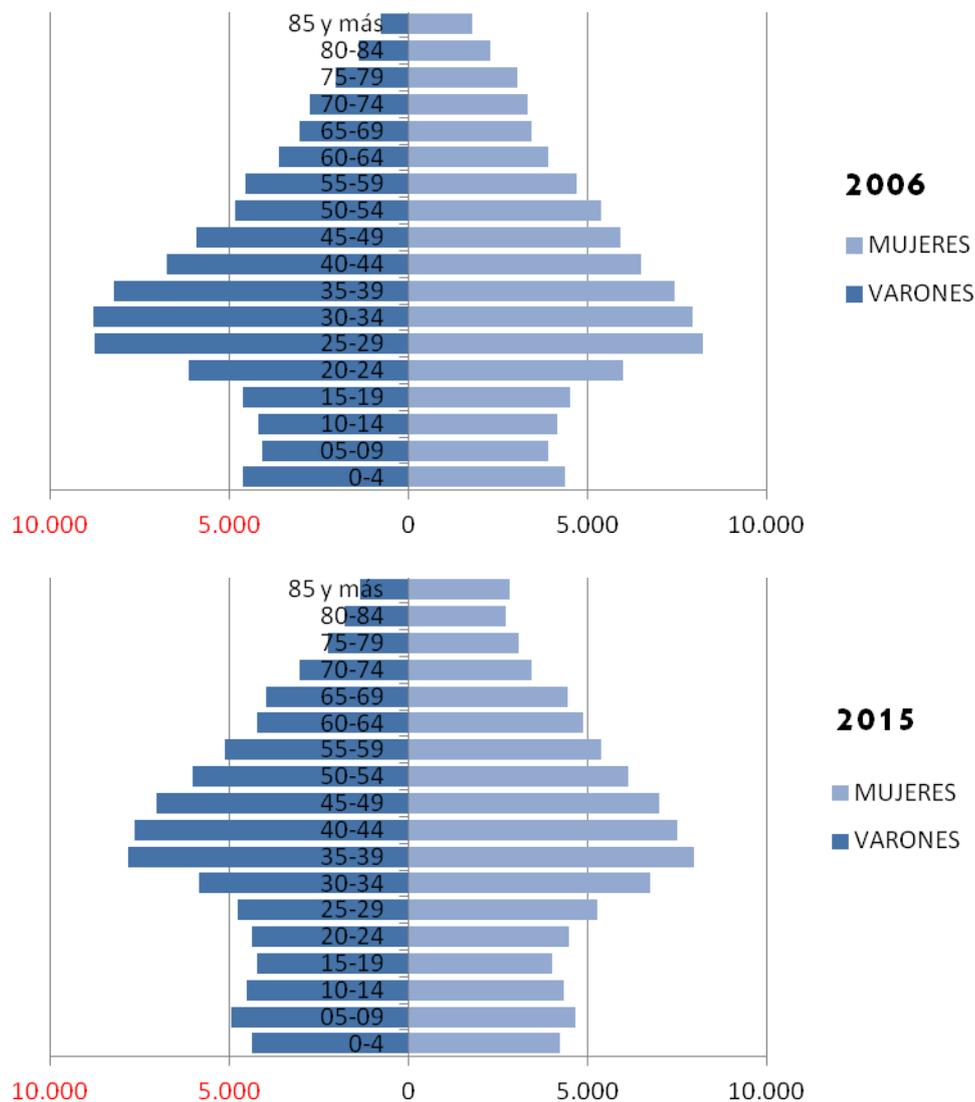
Fuente: Instituto Nacional de Estadística

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD					
	2006	2010	2014	2015	%2015/2006
0-4	9.011	10.217	8.779	8.425	93,50
05-09	8.007	9.256	9.653	9.678	120,87
10-14	8.364	8.567	8.773	8.821	105,46
15-19	9.152	9.042	8.325	8.205	89,65
20-24	12.120	11.160	8.948	8.712	71,88
25-29	17.013	14.102	10.427	9.797	57,59
30-34	16.746	17.472	13.235	11.996	71,64
35-39	15.665	16.672	16.264	15.569	99,39
40-44	13.243	15.442	15.249	15.163	114,50
45-49	11.844	13.032	14.065	14.201	119,90
50-54	10.247	11.429	12.132	12.215	119,21
55-59	9.271	9.705	10.387	10.681	115,21
60-64	7.538	8.961	9.139	9.111	120,87
65-69	6.473	7.208	8.309	8.489	131,14
70-74	6.112	5.765	6.234	6.758	110,57
75-79	5.062	5.434	5.467	5.170	102,13
80-84	3.669	4.000	4.434	4.489	122,35
85 y más	2.573	3.226	2.727	4.183	162,57

Fuente: Instituto Nacional de Estadística



El número absoluto de jóvenes ha experimentado una caída constante desde 2006 hasta la actualidad, especialmente en los segmentos comprendidos entre 20 y 34 años, en los que se ha pasado de 45.879 efectivos en 2006 a 30.505 en 2015, con pérdida de 15.374 efectivos lo que supone un 33,5 % del número inicial. La pérdida de jóvenes de este rango de edad ha sido, para el periodo considerado, notablemente superior al de la Comunidad Valenciana (24,4 %) y el conjunto de España (21,7 %).



Elaboración propia a partir de datos del INE

En tan breve espacio de tiempo, los cambios demográficos son perceptibles en la pirámide de población, con inflexión en el segmento 20-24 en 2006 que pasa al segmento 30-34 en 2015, y contracción en el segmento de 0-4 en 2015, cuando en 2006 este segmento era expansivo.



El aumento de la natalidad durante los años anteriores a la crisis, todavía se deja sentir en el segmento de 10 a 14 años y, especialmente, en el de 5 a 9 años, en el que el aumento de efectivos entre 2006 y 2014 ha sido de 1.646, lo que supone un aumento del 20 %.

En contrapartida, todos los segmentos a partir de 35 años aumentan su representación, con lo que la población está experimentando en su conjunto un intenso proceso de envejecimiento.

POBLACIÓN POR SEXO Y GRUPOS QUINQUENALES DE EDAD			
AÑO	TOTAL	VARONES	MUJERES
2015	171.669	83.406	88.263
0-4	8.425	4.374	4.051
05-09	9.678	4.944	4.734
10-14	8.821	4.524	4.297
15-19	8.205	4.244	3.961
20-24	8.712	4.371	4.341
25-29	9.797	4.784	5.013
30-34	11.996	5.839	6.157
35-39	15.569	7.833	7.736
40-44	15.163	7.674	7.489
45-49	14.201	7.050	7.151
50-54	12.215	6.031	6.184
55-59	10.681	5.128	5.553
60-64	9.111	4.223	4.888
65-69	8.489	3.965	4.524
70-74	6.758	3.041	3.717
75-79	5.170	2.251	2.919
80-84	4.489	1.769	2.720
85-89	2.776	927	1.849
90-94	1.139	363	776
95-99	242	62	180
100 y más	32	9	23

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

COMO CONCLUSIÓN

1. La población de Castellón ha iniciado un intenso retroceso cuantitativo tras años de crecimiento continuado. La pérdida de población duplica a la experimentada en la Comunidad Valenciana y es seis veces superior al del conjunto de España.
2. La pérdida de población es especialmente intensa en los segmentos que corresponden al inicio de la edad laboral (20 a 34 años), con pérdidas superiores en 9 y 11,8 puntos porcentuales a la media de la Comunidad Valenciana y de España respectivamente.
3. La población está envejeciendo en su conjunto.



1.3.2. POBLACIÓN: INMIGRANTES.

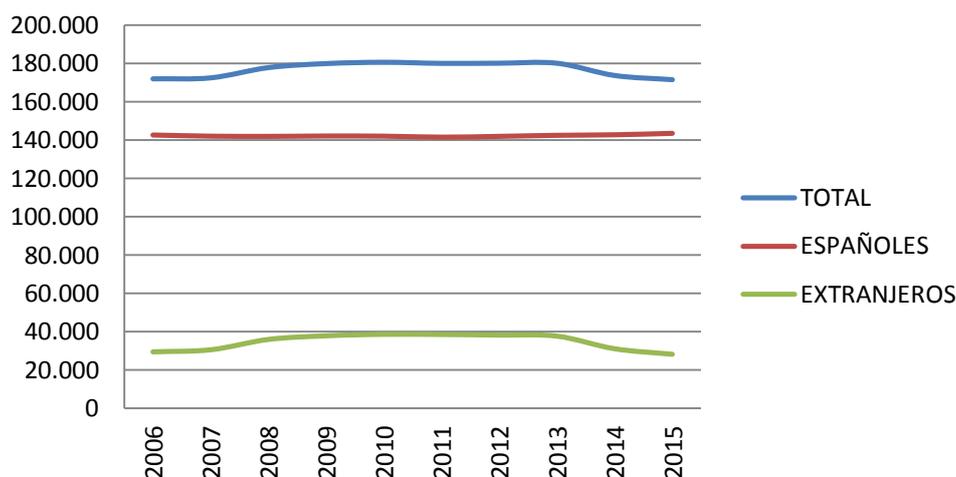
La pérdida de población de Castellón de la Plana se debe a la disminución de la población extranjera: la población de nacionalidad española se ha mantenido constante en el periodo considerado en torno a los 142.000 efectivos y muestra un moderado aumento en los últimos años, mientras que la población extranjera que ha alcanzado representación superior al 21 % sobre el total, ha disminuido hasta valores próximos al 16 %.

Esta dinámica puede obedecer en una pequeña parte a la adquisición de la nacionalidad española por parte de personas extranjeras residentes en la ciudad.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR NACIONALIDAD				
AÑO	TOTAL	ESPAÑOLA	EXTRANJERA	%EXT
2006	172.110	142.712	29.398	17,08
2007	172.624	142.133	30.491	17,66
2008	177.924	142.029	35.895	20,17
2009	180.005	142.207	37.798	21,00
2010	180.690	142.138	38.552	21,34
2011	180.114	141.643	38.471	21,36
2012	180.204	142.034	38.170	21,18
2013	180.185	142.555	37.630	20,88
2014	173.841	142.825	31.016	17,84
2015	171.669	143.546	28.123	16,38

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Evolución de la población por nacionalidad en Castellón de la Plana (Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2015)





La disminución de la población extranjera ha sido especialmente intensa entre personas de origen hispanoamericano (Colombia, Ecuador, Perú, Argentina). A partir de 2010, la pérdida de población afecta también de forma intensa a personas procedentes de Rumanía, colectivo muy mayoritario en Castellón, a personas procedentes de todos los países de Europa y, en menor medida, a personas procedentes de África.

Solo los colectivos de procedencia asiática han experimentado aumento en todo el periodo considerado.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR NACIONALIDAD					
Nacionalidad	2006	2010	2014	2015	% 2015/2010
Alemania	126	198	140	120	60,61
Francia	304	372	271	254	68,28
Italia	462	620	552	516	83,23
Reino Unido	132	156	141	144	92,31
Bulgaria	208	229	192	179	78,17
Rumanía	18.097	24.673	19.559	17.700	71,74
Resto de Europa	1.142	1.666	1.324	1.238	74,31
Marruecos	1.853	2.406	2.332	2.222	92,35
Resto África	1.642	1.958	1.850	1.771	90,45
Argentina	403	351	236	210	59,83
Bolivia	24	42	34	32	76,19
Colombia	1.591	1.768	1.129	851	48,13
Ecuador	351	337	163	115	34,12
Perú	607	832	479	340	40,87
Resto América	1.675	2.000	1.475	1.288	64,40
China	546	665	718	703	105,71
Resto Asia	226	273	411	430	157,51
Oceanía y Apátridas	9	6	10	10	166,67

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

COMO CONCLUSIÓN

1. La pérdida de oportunidades laborales está provocando el abandono de la ciudad por parte de la población extranjera.
2. La disminución de población extranjera afecta a todas las nacionalidades, incluso a los colectivos más consolidados, con excepción de la población de procedencia asiática.
3. La salida de extranjeros da lugar a una pérdida intensa de población en edad laboral y al envejecimiento de la población en su conjunto.



1.3.3. MERCADO LABORAL: DEMANDA DE EMPLEO.

El número de demandantes de empleo en Castellón de la Plana experimentó un muy fuerte aumento entre 2007 y 2010, se estabilizó entre 2011 y 2013 y está experimentando un retroceso significativo en 2014 y 2015.

La pérdida del número de demandantes de empleo, no obstante, es muy inferior al que se observa en el conjunto de la Comunidad Valenciana: el número de demandantes de empleo en el año 2015 en Castellón de la Plana es un 190 % superior al existente en 2007, cuando en el conjunto de la Comunidad Valenciana, el número de demandantes de empleo en 2015 es un 114 % superior al existente en 2007.

POR SEXO, el aumento de demandantes fue especialmente intenso entre varones durante los primeros años de la crisis, para descender progresivamente a partir del máximo alcanzado en 2009.

Por el contrario, el aumento de mujeres demandantes ha sido más moderado pero se ha extendido más en el tiempo, de forma que, a partir de 2014, hay más mujeres demandantes de empleo que varones lo que indica la mayor dificultad de este colectivo para acceder a un puesto de trabajo.

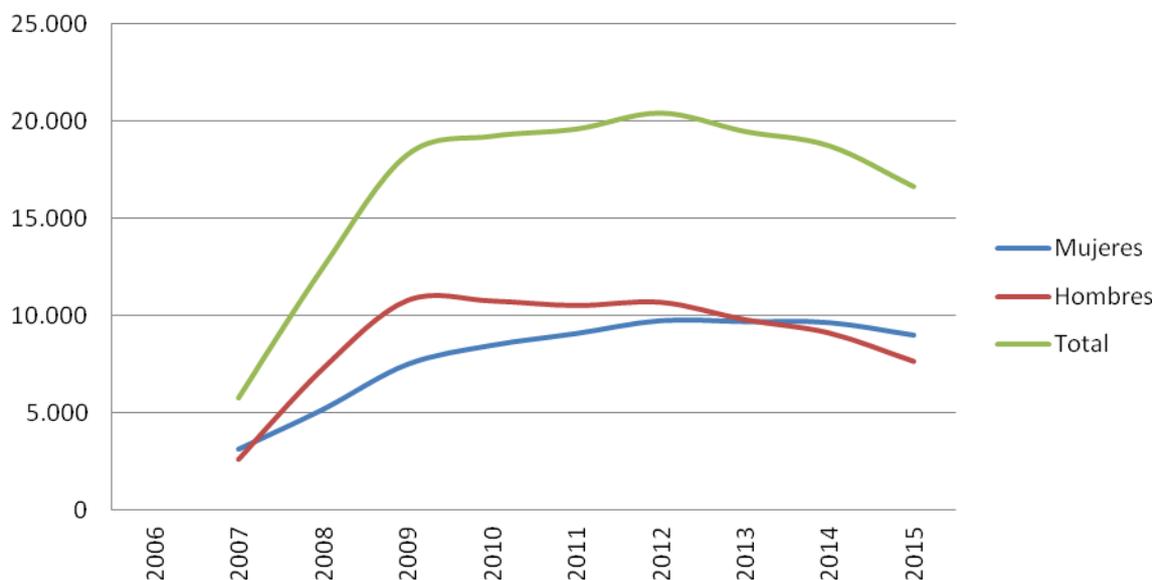
DEMANDANTES DE EMPLEO POR SEXO			
PERIODO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
dic-07	3.144	2.595	5.739
dic-08	5.178	7.285	12.463
dic-09	7.476	10.800	18.276
dic-10	8.449	10.777	19.226
dic-11	9.052	10.540	19.592
dic-12	9.710	10.711	20.421
dic-13	9.664	9.812	19.476
dic-14	9.611	9.122	18.733
dic-15	8.971	7.659	16.630

Fuente: SERVEF

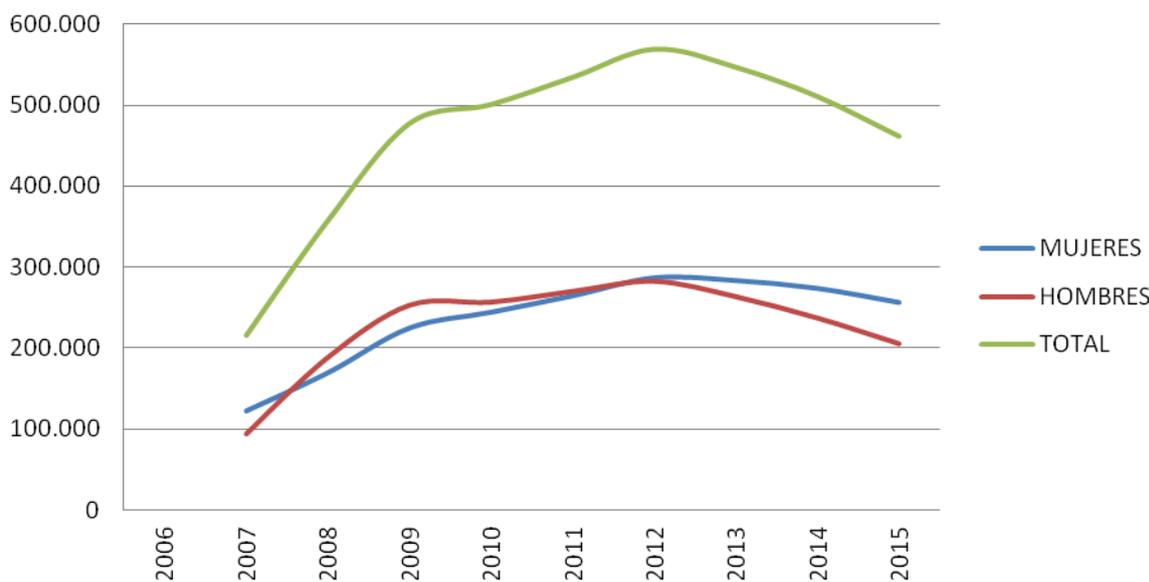
A grandes rasgos, el comportamiento de la demanda de empleo por sexo es semejante en Castellón de la Plana y el conjunto de la Comunidad Valenciana, si bien se observa un mayor impacto durante los primeros años de la crisis y una recuperación más lenta para Castellón de la Plana.



EVOLUCIÓN Nº DEMANDANTES DE EMPLEO POR SEXO CASTELLÓN DE LA PLANA (SERVEF)



EVOLUCIÓN Nº DEMANDANTES DE EMPLEO POR SEXO COMUNIDAD VALENCIANA (SERVEF)



POR GRUPOS DE EDAD, la evolución del número de demandantes de empleo muestra rasgos diferenciales.

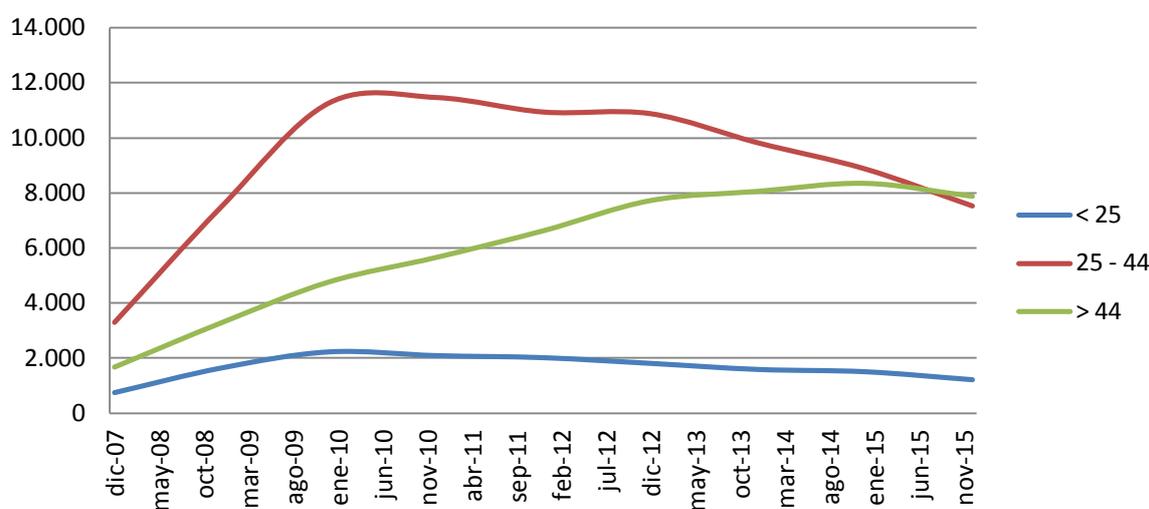
El segmento de edad intermedia, entre 25 y 44 años de edad, fue el más duramente afectado a inicios de la crisis; el número de personas demandantes de empleo de esta edad se multiplicó por 3,4 en sólo 3 años: entre 2007 y 2009 el número de demandantes pasó de 3.303 a 11.270.



A partir de 2010 la demanda en este segmento se estabilizó para iniciar un descenso en 2011 que continúa hasta el presente.

El segmento de mayor edad entre los considerados, más de 44 años, no fue tan duramente afectado a inicios de la crisis; sin embargo el aumento en la demanda ha sido constante hasta 2014 y apenas muestra signos de remisión en 2015, año en que ha sobrepasado en número absoluto al número de demandantes del segmento intermedio.

Demandantes de empleo por grupos de edad en Castellón de la Plana (SERVEF)



Por su parte, el segmento más joven entre las personas demandantes de empleo, menos de 25 años de edad, mostró un aumento moderado a inicios de la crisis, para disminuir progresivamente a partir de 2008 y hasta la actualidad. El comportamiento de este grupo probablemente esté condicionado por la mayor permanencia en el sistema educativo y descenso del abandono escolar temprano ante la falta de oportunidades laborales.

La fuerte reducción del abandono escolar temprano viene produciéndose en los últimos años hasta situarse en el 21,9% en 2014 para el conjunto de España, un nivel históricamente bajo dado que en 2007 se situaba en el 31%, aunque todavía muy por encima de la media europea situada en el 11,1%.¹

Para este año, la tasa de abandono escolar en la Comunidad Valenciana se sitúa en el 23,4% (28,3 % en hombres y 18,0% en mujeres).

¹ Sistema Estatal de Indicadores de la Educación 2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Instituto Nacional de Evaluación Educativa Subdirección General de Estadísticas y Estudios.



DEMANDANTES DE EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD (%)			
PERIODO	< 25	25 - 44	> 44
dic-06	13,17	57,55	29,27
dic-07	13,28	60,31	26,41
dic-08	12,24	61,67	26,09
dic-09	10,93	59,65	29,42
dic-10	10,34	55,84	33,82
dic-11	8,91	53,28	37,81
dic-12	8,91	53,28	37,81
dic-13	8,20	50,44	41,36
dic-14	8,09	47,38	44,54
dic-15	7,37	45,29	47,35

Fuente: SERVEF

El análisis de datos con mayor discriminación para los grupos de edad, disponibles entre 2007 y 2012, muestra que la proporción de demandantes de empleo menores de 20 años ha disminuido cerca de un 60 % entre 2007 y 2012, mientras que esta proporción ha aumentado en un 32,5 y 34,1 para los grupos de edad de 45 a 49 años y 50 a 59 años respectivamente.

A la vista de estos datos, puede decirse que el segmento de edad con mayor dificultad de acceso al empleo es el de mayores de 44 años.

PORCENTAJE DEMANDANTES EMPLEO POR EDAD											
AÑO	< 20	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	> 59	TOTAL
2012	1,97	6,86	9,99	13,01	14,30	13,19	12,97	11,82	10,19	5,70	100
2011	2,66	7,57	10,69	13,87	14,31	12,98	12,19	11,08	9,37	5,28	100
2010	3,25	8,04	12,09	15,09	14,68	12,52	11,13	10,14	8,27	4,78	100
2009	3,57	8,96	13,39	15,95	14,29	11,99	10,45	9,16	7,50	4,74	100
2008	4,29	9,38	13,99	15,85	13,91	11,66	9,84	8,62	7,38	5,07	100
2007	4,82	8,11	13,17	15,41	13,49	11,26	9,79	8,82	8,79	6,35	100
% VARIACIÓN 2007 - 2012	-59,19	-15,42	-24,13	-15,58	6,01	17,22	32,54	34,10	15,91	-10,28	

Elaboración propia a partir de datos del SERVEF

El comportamiento de los diferentes segmentos de edad en Castellón de la Plana muestra pautas similares a las observadas para el conjunto de la Comunidad Valenciana.

POR SEXO Y EDAD, el análisis de la evolución en la demanda de empleo pone de manifiesto un mayor número de mujeres demandantes frente a los hombres en los segmentos de 25 a 44 años y de más de 44 años.



No obstante, se observa una disminución progresiva del número de mujeres demandantes en el grupo de 25 a 44 años, aunque de menor intensidad que el de los hombres en este grupo de edad (disminución del 15 % frente al 31 % entre 2013 y 2015); mientras que en el grupo de mujeres mayores de 44 años el aumento de mujeres demandantes es constante pese a que el de hombres muestra tendencia a la baja, constituyendo así el único colectivo cuya demanda de empleo continúa al alza.

DEMANDANTES DE EMPLEO POR GRUPOS DE SEXO Y EDAD CASTELLÓN DE LA PLANA									
	< 25 años			25 – 44 años			< 44 años		
	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
dic-13	856	742	1.598	4.750	5.073	9.823	4.206	3.849	8.055
dic-14	840	675	1.515	4.068	4.807	8.875	4.214	4.129	8.343
dic-15	667	558	1.225	3.261	4.270	7.531	3.731	4.143	7.874

Fuente: SERVEF

DEMANDANTES DE EMPLEO POR GRUPOS DE SEXO Y EDAD COMUNIDAD VALENCIANA									
	< 25 años			25 – 44 años			< 44 años		
	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales	Hombres	Mujeres	Totales
dic-13	24.317	21.138	45.455	123.046	139.431	262.477	116.471	122.957	239.428
dic-14	21.278	18.904	40.182	104.318	128.826	233.144	111.807	126.031	237.838
dic-15	16.898	15.085	31.983	85.842	116.244	202.086	102.936	124.985	227.921

Fuente: SERVEF

El comportamiento frente al desempleo en los diferentes grupos de sexo y edad se reproduce en términos generales en la Comunidad Valenciana, si bien, en este ámbito, el grupo de mujeres demandantes de más de 44 años muestra una ligera recuperación en 2015 que no se observa en Castellón de la Plana.

En lo referente al **NIVEL FORMATIVO**, como promedio, más del 76 % de demandantes de empleo corresponden a personas que cuentan sólo con la primera etapa de la educación secundaria, siendo el problema más acentuado entre los/as que no tienen graduado escolar (60 % de los demandantes de empleo) que entre los/as que cuentan con esta titulación (17 % de los demandantes de empleo).

También puede señalarse la elevada proporción de demandantes con titulación media o superior en formación profesional en artes plásticas, diseño y deportivas (9,4 % de los/as demandantes de empleo).



DEMANDANTES DE EMPLEO POR NIVEL FORMATIVO (%)																				
	11	12	21	22	23	31	32	33	34	41	51	52	53	54	55	56	59	60	61	80
dic-07	1,2	0,3	0,3	51,1	25,4	0,0	5,5	4,7	0,0	0,0	3,7	0,1	0,0	3,1	4,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2
dic-08	1,3	0,3	0,2	57,4	21,5	0,0	4,8	4,1	0,0	0,0	3,9	3,9	0,0	0,0	2,8	3,5	0,0	0,0	0,1	0,2
dic-09	1,1	0,3	0,1	58,9	20,0	0,0	4,5	4,1	0,0	0,0	4,2	4,2	0,0	0,0	2,8	3,6	0,0	0,0	0,1	0,1
dic-10	1,2	0,2	0,1	62,0	16,3	0,0	4,6	4,6	0,0	0,0	4,3	4,3	0,0	0,0	2,9	3,5	0,0	0,0	0,0	0,1
dic-11	1,3	0,2	0,1	62,7	14,5	0,0	4,6	4,7	0,0	0,0	4,6	4,6	0,0	0,0	3,1	3,8	0,0	0,0	0,1	0,1
dic-12	1,0	0,6	0,0	60,8	13,2	0,0	5,3	5,2	0,0	0,0	5,2	5,2	0,0	0,0	3,6	4,4	0,0	0,1	0,3	0,1
dic-13	0,8	0,5	0,0	60,4	13,5	0,0	5,1	5,5	0,0	0,0	5,3	0,0	0,0	3,5	4,5	0,0	0,1	0,5	0,1	0,1
dic-14	0,8	0,4	0,0	62,0	13,2	0,0	5,2	5,5	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	3,1	3,8	0,0	0,3	0,5	0,1	0,1
dic-15	0,9	0,5	0,1	61,7	13,5	0,0	5,4	5,5	0,0	0,0	4,7	0,0	0,0	2,6	3,9	0,0	0,4	0,6	0,1	0,1
MEDIA	1,0	0,4	0,1	59,7	16,8	0,0	5,0	4,9	0,0	0,0	4,5	2,5	0,0	1,4	3,5	2,1	0,1	0,2	0,1	0,1

Fuente: SERVEF

NIVEL FORMATIVO
11 ESTUDIOS PRIMARIOS INCOMPLETOS
12 ESTUDIOS PRIMARIOS COMPLETOS
21 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE NO PRECISAN DE UNA TITULACIÓN ACADÉMICA DE LA 1ª ETAPA DE SECUNDARIA PARA SU REALIZACIÓN (MÁS DE 300 HORAS).
22 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA SIN TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE.
23 PRIMERA ETAPA DE EDUCACIÓN SECUNDARIA CON TÍTULO DE GRADUADO ESCOLAR O EQUIVALENTE.
31 PROGRAMAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE PRECISAN DE UNA TITULACIÓN DE ESTUDIOS SECUNDARIOS DE PRIMERA ETAPA PARA SU REALIZACIÓN (MÁS DE 300 HORAS).
32 ENSEÑANZAS DE BACHILLERATO
33 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y DEPORTIVAS.
34 ENSEÑANZAS DE GRADO MEDIO DE MÚSICA Y DANZA
41 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE PRECISAN DE UNA TITULACIÓN DE ESTUDIOS SECUNDARIOS DE 2ª ETAPA PARA SU REALIZACIÓN (MÁS DE 300 HORAS).
51 ENSEÑANZAS DE GRADO SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA Y EQUIVALENTES, ARTES PLÁSTICAS Y DISEÑO Y DEPORTIVAS.
52 TÍTULOS PROPIOS DE LAS UNIVERSIDADES Y OTRAS ENSEÑANZAS QUE PRECISAN DEL TÍTULO DE BACHILLER (2 Y MÁS AÑOS).
53 ENSEÑANZAS PARA LA FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL QUE PRECISAN DE UNA FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR PARA SU REALIZACIÓN (MÁS DE 300 HORAS).
54 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE PRIMER CICLO Y EQUIVALENTES O PERSONAS QUE HAN APROBADO 3 CURSOS COMPLETOS DE UNA LICENCIATURA O CRÉDITOS EQUIVALENTES (DIPLOMADOS)
55 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE 1 ER Y 2º CICLO, DE SÓLO SEGUNDO CICLO Y EQUIVALENTES (LICENCIADOS)
56 ESTUDIOS OFICIALES DE ESPECIALIZACIÓN PROFESIONAL.
59 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS DE GRADO
60 ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS OFICIALES DE MÁSTER
61 DOCTORADO UNIVERSITARIO.
80 SIN ESTUDIOS

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, identifica como retos destacados el desempleo de larga duración, el bajo nivel de cualificación de los/as



desempleados/as y el reducido ritmo de acceso al empleo de las personas que se encuentran en paro o inactivas.

Adicionalmente, la Estrategia centra la atención en los problemas específicos de algunos colectivos como son los/as jóvenes, plenamente coincidentes con los datos encontrados para Castellón de la Plana. El número de jóvenes tiende a disminuir, tanto por la caída de la tasa de natalidad como por retorno de personas extranjeras, y respecto a su tasa de actividad disminuye por una mayor permanencia en los estudios.

El segundo colectivo en el que la Estrategia centra una atención preferente es el de mayores de 55 años², segmento de población en el que se observa, a diferencia del anterior, un aumento de la población activa acompañada del aumento de la tasa de desempleo; este colectivo se ve afectado de forma intensa por el desempleo de larga duración.

La Estrategia analiza también las necesidades formativas para adaptar la demanda a la evolución prevista de las actividades económicas.

Especial atención merecen las necesidades de formación transversal, identificándose como preferentes los idiomas, la informática y diversas competencias generales (trabajo en equipo, habilidades sociales) y valores individuales (responsabilidad, seriedad); haciendo también hincapié en la necesidad de reciclar a desempleados (graduado, ESO).

Entre las transversales, la Estrategia incluye la necesidad de formar en competencias genéricas relacionadas con el emprendimiento y otras relacionadas con el funcionamiento básico de la empresa (gestión, análisis financiero, mercado exterior, marketing, contabilidad básica...).

POR SECTOR ECONÓMICO, el mayor volumen de demandantes de empleo corresponde al sector servicios, lo que es coherente con la estructura económica vista para la ciudad.

Tanto el sector servicios, como construcción e industria, experimentaron un fuerte aumento de la demanda de empleo a inicios de la crisis. No obstante la demanda en construcción e industria se reduce a partir de 2009 mientras que en el sector servicios continúa en aumento hasta 2012, efecto posiblemente derivado de la migración desde los dos primeros sectores hacia el sector servicios.

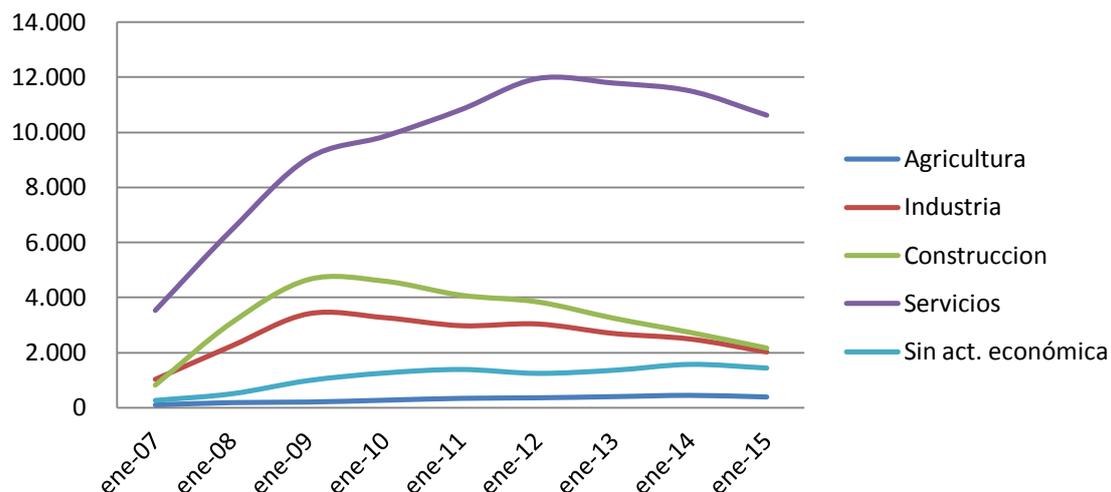
² En Castellón de la Plana el segmento desfavorecido por edad se inicia a los 44 años como se ha visto.



DEMANDANTES DE EMPLEO POR SECTOR ECONÓMICO (%)					
	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN AC. EC.
dic-07	1,59	17,93	14,48	61,40	4,60
dic-08	1,40	17,97	24,83	51,77	4,04
dic-09	1,07	18,60	25,45	49,50	5,37
dic-10	1,37	16,96	23,91	51,22	6,54
dic-11	1,69	15,15	20,86	55,22	7,07
dic-12	1,72	14,84	18,83	58,51	6,09
dic-13	2,03	13,80	16,70	60,51	6,97
dic-14	2,36	13,28	14,61	61,38	8,38
dic-15	2,30	12,15	13,07	63,84	8,64
PROMEDIO	1,73	15,63	19,19	57,04	6,41

Fuente: SERVEF

Demandantes de empleo por sector económico en Castellón de la Plana (SERVEF)

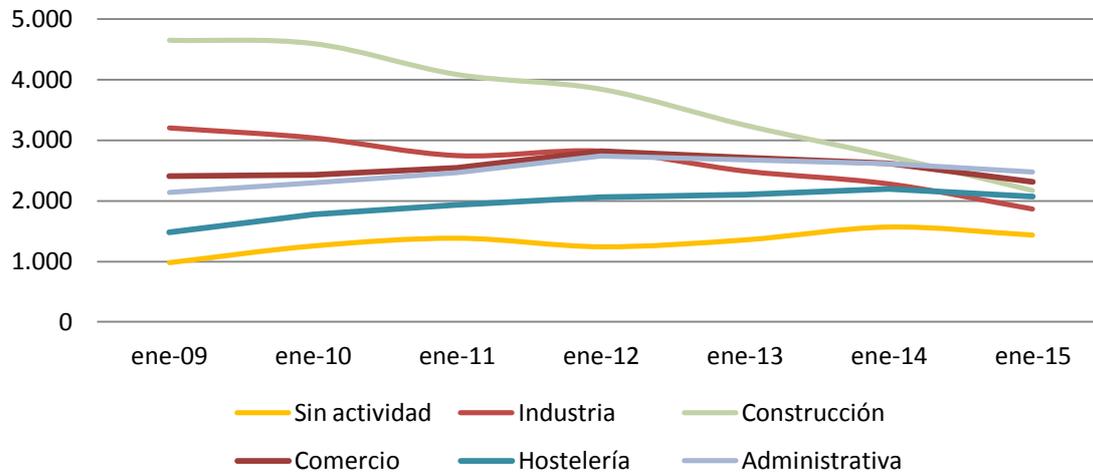


POR ACTIVIDAD ECONÓMICA, se observa una caída constante en la demanda de empleo en industria manufacturera y construcción, esta última tras un aumento en los años iniciales de la crisis.

El comercio presenta una demanda alta pero uniforme a lo largo del periodo considerado que contrasta con la demanda en hostelería, actualmente de similar magnitud a la de comercio, que ha presentado un aumento fuerte y constante durante los últimos años.



Demanda en principales actividades económicas en Castellón de la Plana (SERVEF)



EVOLUCIÓN DEL Nº DE DEMANDANTES DE EMPLEO POR ACTIVIDAD ECONÓMICA (%)																						
PERIODO	SIN ACTIVIDAD ECONOMICA	AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA	INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	INDUSTRIA MANUFACTURERA	SUMINISTRO DE ENERGIA Y AIRE ACOND.	AGUA, SANEAMIENTO, RESIDUOS	CONSTRUCCION	COMERCIO Y REPARACION VEHICULOS	TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	HOSTELERIA	INFORMACION Y COMUNICACIONES	ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	ACT. PROFESIONALES, CIENTIF. Y TECNICAS	ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUX.	ADMINISTRACION PÚBLICA Y SEG. SOCIAL	EDUCACION	ACTIVIDADES SANITARIAS Y SERV. SOC.	T. ARTISTICAS, RECREATIVAS Y ENTR.0	OTROS SERVICIOS	ACTI. DE LOS HOGARES COMO EMPLEADOR	ACT. DE ORGANIZACIONES EXTRATERRIT.
dic-09	5,4	1,1	0,1	17,6	0,1	0,9	25,5	13,2	2,7	8,1	1,0	0,5	0,6	3,4	11,7	1,8	1,2	1,8	1,3	2,0	0,3	0,0
dic-10	6,5	1,4	0,1	15,8	0,1	0,9	23,9	12,6	2,5	9,3	0,9	0,5	0,5	3,7	12,0	2,0	1,2	2,2	1,4	2,0	0,5	0,0
dic-11	7,1	1,7	0,1	14,0	0,1	0,9	20,9	13,0	2,4	9,9	0,9	1,0	0,4	3,7	12,6	2,6	1,4	2,7	1,6	2,3	0,7	0,0
dic-12	6,1	1,7	0,1	13,8	0,1	0,8	18,8	13,8	2,5	10,1	1,0	1,0	0,4	3,9	13,4	2,5	1,7	2,9	1,9	2,6	0,7	0,0
dic-13	7,0	2,0	0,1	12,8	0,1	0,8	16,7	13,9	2,5	10,8	1,0	1,1	0,5	3,8	13,7	2,5	1,8	3,1	1,9	2,7	1,2	0,0
dic-14	8,4	2,4	0,1	12,2	0,1	0,9	14,6	14,0	2,2	11,7	0,9	0,9	0,6	3,7	14,0	2,5	1,7	2,8	1,9	2,5	2,0	0,0
dic-15	8,6	2,3	0,1	11,2	0,1	0,8	13,1	13,9	2,2	12,4	0,9	0,6	0,6	3,5	14,9	2,7	1,7	3,1	1,9	2,7	2,7	0,0

Fuente: SERVEF

POR OCUPACIÓN, cabe destacar el fuerte impacto de la crisis sobre los/as trabajadores/as cualificados/as de la industria y la construcción cuyo peso, no obstante, disminuye progresivamente, así como sobre los/as trabajadores/as de los servicios de restauración y venta que, a diferencia de la anterior, constituye una ocupación cada vez más demandada.



Igual mención merece la relevancia cuantitativa de los/as demandantes de empleo no cualificados/as, cuya presencia ha ido en constante aumento desde 2007 hasta la actualidad, cuando este tipo de ocupación constituye uno de cada cuatro demandantes de empleo. En general, ocupaciones cualificadas como técnicos/as y profesionales de apoyo y operadores/as de instalaciones y maquinaria, muestran un progresivo descenso en la demanda.

DEMANDANTES DE EMPLEO POR OCUPACIÓN (%)										
	Ocupaciones militares	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales	Técnicos; profesionales de apoyo	Contables y administrativos	Servicios de restauración y vendedores	Trabajadores cualificados primario	Trabajadores cualificados industria y construcción	Operadores de instalaciones y maquinaria	Ocupaciones elementales
dic-07	0,09	1,95	5,28	10,65	12,42	18,92	1,71	16,19	10,32	22,48
dic-08	0,05	1,41	4,27	8,67	9,97	14,31	1,17	27,23	12,66	20,26
dic-09	0,02	1,24	4,28	8,45	9,89	15,13	1,18	26,46	12,62	20,73
dic-10	0,01	1,31	4,19	8,19	10,15	16,48	1,32	25,26	11,66	21,46
dic-11	0,02	1,42	5,58	7,67	9,75	19,53	1,22	23,04	10,32	21,44
dic-12	0,00	1,33	6,58	8,08	10,29	20,24	1,25	21,75	9,95	20,52
dic-13	0,03	1,17	6,52	8,08	10,39	21,03	1,32	20,31	9,42	21,74
dic-14	0,03	1,12	5,79	7,76	10,11	21,57	1,42	19,00	8,67	24,54
dic-15	0,04	1,02	5,81	7,68	9,90	22,70	1,35	17,07	8,12	26,31
Fuente: SERVEF										

COMO CONCLUSIÓN

1. El impacto inicial de la crisis económica sobre el empleo fue más intenso en Castellón de la Plana que en el conjunto de la Comunidad Valenciana. Por el contrario, la recuperación actual está siendo más lenta en la ciudad que en el conjunto de la comunidad autónoma.



2. El sexo sigue siendo un factor de discriminación: se observa un descenso en el número de demandantes de empleo varones, mientras que esto no se percibe claramente en el caso de las mujeres.
3. La edad condiciona el acceso al empleo: el descenso de demandantes en los grupos de edad jóvenes (< 25 años) e intermedios (25 a 44 años) no se da en los grupos de mayor edad (> 44 años).
4. El tándem edad - sexo causa una dificultad aguda para la obtención de empleo: sólo el grupo de demandantes de empleo “mujer de más de 44 años” continúa aumentando en la actualidad, cuando los demandantes del resto de grupos por sexo y edad tienden a disminuir.
5. La demanda de empleo se concentra en el sector servicios, posiblemente como consecuencia de la migración desde construcción e industria.
6. El aumento de la demanda en el sector servicios se concentra en las actividades comerciales y, sobre todo, en las actividades de hostelería, cuya demanda experimenta un constante aumento.
7. El nivel formativo se muestra como factor determinante: la mayor parte de los/as demandantes de empleo no cuentan con graduado escolar y demandan ocupaciones no cualificadas.

**1.3.4. MERCADO LABORAL: DEMANDA DE SERVICIOS EN LA ADL CASTELLÓN.****FLUJO DE USUARIOS/AS EN LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL.**

La Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Castellón de la Plana recibe anualmente más de 10.000 consultas presenciales, alcanzándose valores máximos en 2009, cuando se dobló el número de personas usuarias registradas respecto al año precedente.

Nº ATENCIONES REALIZADAS EN LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL									
AÑO	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ENERO	716	784	1.107	1.427	1.250	952	1.130	980	983
FEBRERO	788	619	1.359	1.637	1.370	1.058	970	908	1.220
MARZO	641	591	1.288	1.264	1.170	900	811	637	1.029
ABRIL	544	883	1.571	1.250	880	973	1.082	719	1.029
MAYO	626	662	1.605	1.323	1.196	1.213	630	793	812
JUNIO	588	693	1.538	1.098	1.077	815	700	741	858
JULIO	630	721	1.238	1.123	1.144	780	629	759	893
AGOSTO	374	496	873	841	774	631	549	610	769
SEPTIEMBRE	628	784	2.000	1.304	1.269	1.050	931	1360	1.002
OCTUBRE	832	846	1.874	1.309	1.065	1.091	985	1475	912
NOVIEMBRE	904	802	1.480	1.344	1.160	1.067	1.044	1382	910
DICIEMBRE	451	645	965	750	960	670	651	834	520
TOTAL	7.722	8.526	16.898	14.670	13.315	11.200	10.112	11.198	10.937

Fuente: ADL Ayuntamiento de Castellón de la Plana

Anualmente, más de 2.000 personas utilizan los servicios de **itinerarios de inserción** que ofrece la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Castellón de La Plana.

El número de usuarios/as muestra ligeras variaciones interanuales y son más numerosos los hombres que las mujeres salvo en 2014 cuando ambos sexos se igualan.

PERSONAS ATENDIDAS EN ITINERARIOS DE LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL					
AÑO	2011	2012	2013	2014	2015
HOMBRES	1.637	1.213	1.235	1.300	1.357
MUJERES	1.031	931	1.060	1.295	1.047
TOTAL	2.668	2.144	2.295	2.596	2.404

Fuente: ADL Ayuntamiento de Castellón de la Plana

En cuanto a su distribución por sexo y edad, se observa un predominio de personas usuarias de más de 35 años sobre las de edad inferior. El número de mujeres usuarias de los itinerarios muestra un descenso en 2015 respecto a 2014 en todos los grupos de edad pese a que, como se ha visto, el número de mujeres demandantes de empleo es superior al de hombres.

Dado que los servicios prestados muestran especial atención a la igualdad de oportunidades, particularmente en tema de género, cabe suponer que la situación



obedece a la mayor dificultad de las mujeres para el acceso no sólo al empleo sino a los recursos para encontrarlo.

PERSONAS ATENDIDAS EN ITINERARIOS POR GRUPOS DE SEXO Y EDAD												
	16-30 años			31-35 años			36-45 años			> 45 años		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
2014	313	306	619	227	216	443	394	402	796	366	371	737
2015	237	183	420	298	192	490	338	317	655	484	355	839

Fuente: ADL Ayuntamiento de Castellón de la Plana

COLECTIVOS MÁS DESFAVORECIDOS.

Alrededor del 40 % de las personas usuarias de los itinerarios corresponden a 3 colectivos desfavorecidos: inmigrantes, discapacitados/as y personas en riesgo de exclusión derivadas por los Servicios Sociales.

Como sucede con el total de personas usuarias, el número de integrantes de colectivos desfavorecidos muestra ligeras variaciones interanuales, siendo mayor el número de usuarios hombres entre las personas inmigrantes y discapacitadas, y mayor el número de mujeres en el colectivo derivado por los Servicios Sociales, que corresponde a personas afectadas por grave exclusión social.

POBLACIÓN INMIGRANTE			
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2010	247	243	490
2011	235	181	416
2012	268	261	529
2013	221	228	449
2014	254	238	492
2015	256	229	485
PERSONAS DISCAPACITADAS			
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2010	103	88	191
2011	94	66	160
2012	80	52	132
2013	62	53	115
2014	67	63	130
2015	84	82	166
PERSONAS DERIVADAS POR SERVICIOS SOCIALES			
AÑO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
2010	145	190	335
2011	132	145	277
2012	125	152	277
2013	121	143	264
2014	137	153	290
2015	150	161	311

Fuente: ADL Ayuntamiento de Castellón de la Plana



COMO CONCLUSIÓN

1. La demanda de información en la ADL se duplica en 2009 respecto al año anterior, manteniéndose por encima de las 10.000 consultas anuales.
2. El número de personas usuarias de los itinerarios de la Agencia de Desarrollo Local se mantiene relativamente constante e independiente del número de demandantes de empleo.
3. Entre las personas usuarias de los itinerarios, predominan las de edad superior a 35 años sobre las de menor edad.
4. Al menos un 40 % de las personas usuarias de los itinerarios se incluyen en tres colectivos desfavorecidos específicos: inmigrantes, discapacitados y personas en riesgo de exclusión.
5. Los datos permiten intuir problemas específicos de las mujeres, tanto por su aparente dificultad de acceso a los servicios como por su mayor representación entre las personas usuarias afectadas por grave exclusión social.



1.3.5. MERCADO LABORAL: OFERTA.

El **NÚMERO DE AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL** en Castellón de la Plana ha experimentado un importante y continuado retroceso entre 2006 y 2013, con pérdida en este periodo de más de 22.500 afiliaciones, lo que supone la pérdida de casi uno de cada cuatro afiliados/as (23 %).

Esta tendencia revierte a partir de 2014, siendo la ganancia entre diciembre de 2013 y diciembre de 2015 de 5.112 afiliaciones.

Por régimen de afiliación, las tendencias descritas son aplicables al régimen general, observándose, para el régimen de autónomos, una pérdida inicial en las altas (años 2007 a 2012) que se estabiliza a partir de entonces y hasta la actualidad.

Cabe destacar el aumento en las altas del régimen del hogar a partir de 2012 como consecuencia de cambios legislativos que afectan a este grupo.

AFILIADOS/AS A LA SEGURIDAD SOCIAL						
PERIODO	GENERAL	AGRARIO	HOGAR	MAR	AUTÓNOM	TOTAL
dic-06	83.116	868	433	1.884	11.542	97.843
dic-07	84.864	767	466	1.429	12.432	99.958
dic-08	75.956	907	456	1.257	11.904	90.480
dic-09	69.991	1.125	438	1.235	10.927	83.716
dic-10	68.621	1.392	436	1.213	10.706	82.368
dic-11	66.999	1.181	427	1.244	10.643	80.494
dic-12	63.367	749	393	1.972	10.483	76.964
dic-13	61.626	780	1.935	419	10.537	75.297
dic-14	62.716	844	1.970	439	10.575	76.544
dic-15	66.511	820	2.037	441	10.600	80.409

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

El impacto de la crisis económica ha sido y es notablemente más intenso en Castellón de la Plana que en el conjunto de la Comunidad Valenciana y de España si se atiende a la evolución de personas afiliadas a la Seguridad Social.

Los valores mínimos de afiliación en los tres ámbitos territoriales se alcanzaron en 2013, año en el que Castellón de la Plana sólo conservaba el 77 % de las afiliaciones existentes en 2006, cuando este valor fue del 80 % en el conjunto de la Comunidad Valenciana y del 87 % en el conjunto de España.



En el año 2015 la situación ha mejorado, aunque de nuevo es posible comprobar la mala situación que atraviesa Castellón de la Plana respecto a los otros ámbitos territoriales considerados: en 2015 Castellón de la Plana cuenta con el 82 % de las afiliaciones registradas en 2006, cuando este valor es del 86 % en la Comunidad Valenciana y del 92 % en el conjunto de España.

PERSONAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL (2006 = 100)			
	España	Comunidad Valenciana	Castellón de la Plana
dic-06	100	100	100
dic-07	102	101	102
dic-08	98	93	92
dic-09	94	88	86
dic-10	93	86	84
dic-11	91	84	82
dic-12	87	80	79
dic-13	87	80	77
dic-14	89	83	78
dic-15	92	86	82

Elaboración propia a partir de datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

Resulta inevitable establecer relación entre la mala situación del empleo en Castellón de la Plana y la evolución demográfica comentada en apartados precedentes.

En lo referente al **NÚMERO DE CONTRATOS**, la caída fue radical e inmediata al inicio de la crisis, bajando desde valores de 5.000 hasta 3.500 contratos para el mes de referencia (diciembre) que se ha mantenido estable hasta 2013, cuando ha empezado a repuntar para alcanzar en 2015 valores superiores a los existentes en 2007.

Las tendencias son parejas para ambos **SEXOS**, si bien el número absoluto de contratos es mayor para hombres que para mujeres, con diferencias que oscilan entre 4 y 12 puntos según año; salvo para los años 2008 y 2009, a inicios de la crisis, cuando fue mayor el número de contratos a mujeres que a hombres.

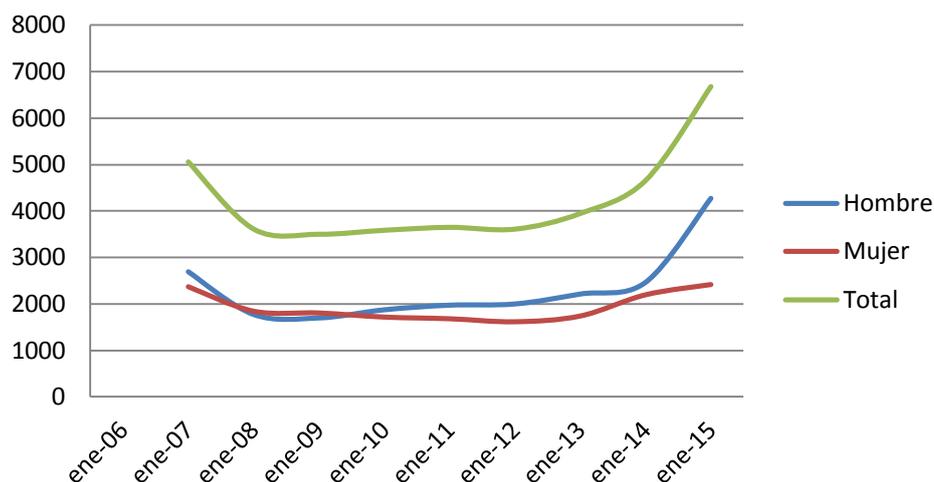
En 2015 se observa un fuerte repunte, totalmente anómalo, en la contratación de hombres.



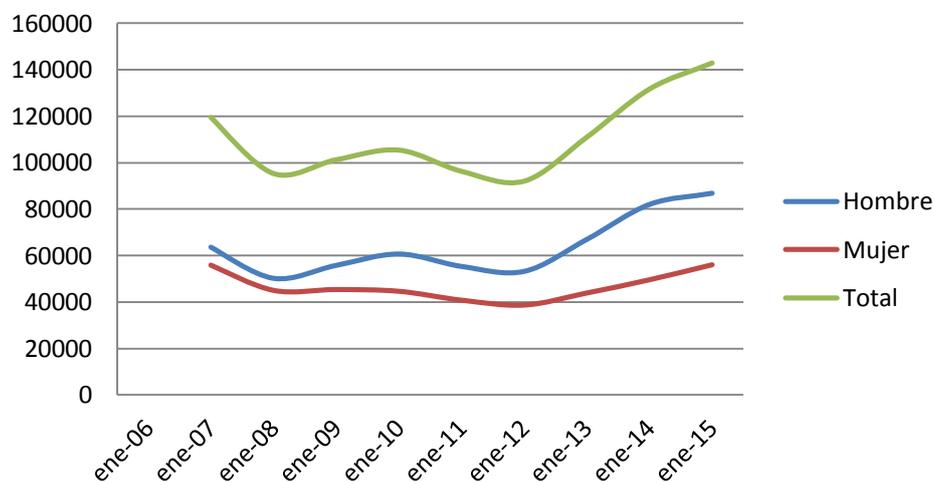
CONTRATOS POR SEXO (MES DICIEMBRE)			
PERIODO	HOMBRE	MUJER	TOTAL
dic-07	2.694	2.369	5.063
dic-08	1.777	1.841	3.618
dic-09	1.703	1.803	3.506
dic-10	1.878	1.714	3.592
dic-11	1.977	1.678	3.655
dic-12	2.003	1.613	3.616
dic-13	2.216	1.737	3.953
dic-14	2.467	2.195	4.662
dic-15	4.268	2.416	6.684

Fuente: SERVEF

Contratos por sexo en Castellón de la Plana (SERVEF)



Contratos por sexo en Comunidad Valenciana (SERVEF)





CONTRATOS EN EL MES (2007 =100)		
	Castellón de la Plana	Comunidad Valenciana
dic-07	100	100
dic-08	71	80
dic-09	69	85
dic-10	71	88
dic-11	72	81
dic-12	71	77
dic-13	78	93
dic-14	92	110
dic-15	132	120
Elaboración propia a partir de datos del SERVEF		

La evolución del número de contratos respecto a 2007 ha sido muy inferior en Castellón de la Plana que en el conjunto de la Comunidad Valenciana, lo que evidencia de nuevo el mayor impacto de la crisis y las dificultades de recuperación de la ciudad en comparación con su entorno geográfico. Esta tendencia se observa en todos los años de la serie considerada con la excepción de 2015, cuando en Castellón de la Plana se produce un importante aumento de contratos respecto al año anterior.

POR EDAD, en 2015, más del 60 % de los contratos se dirigen a demandantes de 25 a 44 años y sólo un 18,6 % se dirigen a mayores de 44 años pese a que, como se ha visto, ambos segmentos de edad cuentan con un número similar de demandantes de empleo.

La ratio entre el número de contratos y el número de demandantes de empleo es, para los grupos de edad considerados:

< 25 años	1,03 contratos/demandante
25 – 44 años	0,49 contratos/demandante
> 44 años	0,14 contratos/demandante

POR SEXO Y EDAD, en el segmento de edad comprendido entre 25 y 44 años son más numerosos los contratos dirigidos a hombres que a mujeres, con diferencias que oscilan entre menos de un punto y cerca de diez puntos según año.

En el segmento joven (menos de 25 años) las diferencias son escasas a favor de hombres o mujeres según el año.



En el segmento de mayor edad (más de 44 años), hay una ligera ventaja del número de contratos a mujeres sobre los realizados a hombres, salvo en 2013 y 2014 cuando la relación se invierte.

Nº DE CONTRATOS POR SEXO Y GRUPO DE EDAD						
	Hombre			Mujer		
	<25	25-44	>44	<25	25-44	>44
dic-07	831	1.544	319	842	1.211	316
dic-08	459	1.068	250	507	1.041	293
dic-09	391	1.063	249	475	1.040	288
dic-10	426	1.218	234	457	959	298
dic-11	340	1.375	262	391	1.007	280
dic-12	424	1.363	216	309	1.008	296
dic-13	456	1.468	292	367	1.082	288
dic-14	459	1.627	381	467	1.354	374
dic-15	638	1.994	557	629	1.715	579

Fuente: SERVEF

POR SECTOR ECONÓMICO, alrededor del 85 % de los contratos en 2014 corresponden a servicios, siendo parejos el resto de sectores. Los contratos en construcción han descendido desde 2008, con un brusco salto a la baja en 2012.

En 2015, se produce un inusual incremento de contratos, centrados en el sector primario, en Castellón de la Plana. Analizadas las series por municipios, se observa que un elevado número de contratos en el primario que en 2014 se realizaban en municipios vecinos, pasan a realizarse en 2015 en Castellón de la Plana. Este cambio de emplazamiento de contrataciones en el sector primario justifica por sí solo el elevado número de contrataciones visto para Castellón de la Plana en 2015.

PORCENTAJE DE CONTRATOS POR SECTOR ECONÓMICO				
PERIODO	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
dic-07	1,13	4,29	17,01	77,58
dic-08	0,80	3,59	17,91	77,69
dic-09	1,20	4,48	10,27	84,06
dic-10	0,95	4,20	9,91	84,94
dic-11	1,04	3,26	10,21	85,50
dic-12	0,25	4,34	4,62	90,79
dic-13	0,99	3,44	5,69	89,88
dic-14	4,68	5,62	4,23	85,48
dic-15	25,64	3,52	3,86	66,98

Fuente: SERVEF



POR OCUPACIÓN, las más contratadas en Castellón de la Plana son las relacionadas con hostelería y comercio (alrededor del 30 %), seguidas inmediatamente por las ocupaciones no cualificadas (alrededor del 27 %).

En valores superiores al 10 % y en alza, se encuentran los perfiles técnicos y profesionales, y en valores superiores al 7 % se encuentran los administrativos y trabajadores/as cualificados/as de la industria y la construcción.

CONTRATOS POR OCUPACIÓN (%)									
	Directores y gerentes	Técnicos y profesionales	Técnicos; profesionales de apoyo	Contables y administrativos	Servicios de restauración y vendedores	Trabajadores cualificados primario	Trabajadores cualificados industrias y construcción	Operadores de instalaciones y maquinaria	Ocupaciones elementales
dic-07	0,36	4,69	9,81	9,04	26,92	0,44	13,67	8,07	27,02
dic-08	0,41	5,61	8,90	8,93	31,48	0,58	15,64	5,25	23,19
dic-09	0,26	4,88	10,10	7,56	35,48	1,25	10,38	3,88	26,21
dic-10	0,39	6,29	8,85	9,60	31,57	4,32	8,74	4,23	26,00
dic-11	0,08	6,05	8,67	13,60	25,94	4,35	10,51	3,45	27,36
dic-12	0,25	6,91	7,25	12,06	27,46	2,16	6,06	5,39	32,47
dic-13	0,20	4,81	5,79	9,51	31,95	1,57	7,11	5,77	33,29
dic-14	0,34	8,71	5,43	8,97	33,98	4,25	7,79	4,03	26,51
dic-15	0,18	11,29	12,04	8,72	28,53	1,05	7,77	5,10	25,31
Fuente: SERVEF									



Entre las ocupaciones más contratadas en 2015, a nivel comarcal, destacan los/as camareros/as y asalariados/as con un 17 % de los contratos registrados, seguidos del personal de limpieza con más de un 7 % de los contratos registrados.

LA PLANA ALTA OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS 2015		
Ocupación	Nº	%
Camareros asalariados	12.046	17,37
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	5.014	7,23
Vendedores en tiendas y almacenes	3.780	5,45
Peones de las industrias manufactureras	2.907	4,19
Peones del transporte de mercancías y descargadores	2.823	4,07
Ayudantes de cocina	2.522	3,64
Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	1.925	2,78
Albañiles	1.656	2,39
Cocineros asalariados	1.265	1,82
Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1.229	1,77
Fuente: SERVEF		

COMO CONCLUSIÓN

1. El número de afiliados a la Seguridad Social aumenta en Castellón de la Plana a partir de 2014 por primera vez desde el inicio de la crisis. Esta recuperación es sensiblemente inferior a las registradas en la Comunidad Valenciana y España.
2. El número de contratos crece en Castellón de la Plana a partir de 2014 por primera vez desde el inicio de la crisis. Igualmente, esta recuperación es sensiblemente inferior a la registrada para la Comunidad Valenciana y España salvo en 2015, cuando parece que interviene un factor casual.
3. Proporcionalmente, el mayor porcentaje de contratos se dirige a demandantes de menos de 25 años; los/as demandantes de más de 44 años apenas son contratados.
4. En el segmento con mayor número de contratos en términos absolutos (25 a 44 años) son más contratados los hombres que las mujeres.
5. La inmensa mayoría de contratos realizados en Castellón de la Plana se realizan en el sector servicios y, dentro de este sector, en las ocupaciones relacionadas con hostelería, personal de limpieza y comercio.



1.3.6. CONCLUSIONES.

CARACTERÍSTICAS DEL ÁREA URBANA FUNCIONAL DE CASTELLÓN DE LA PLANA RESPECTO AL CONJUNTO DE ESPAÑA.

La población del Área Urbana Funcional de Castellón de la Plana muestra un importante retroceso en 2014 respecto a 2013.

En el AUF de Castellón de la Plana la población es más joven que en el conjunto de España: la edad media en la AUF es de 40,78 años cuando en España es de 41,81 años.

El porcentaje de población extranjera en la AUF es de los más altos registrados en toda España: el porcentaje de población extranjera en la AUF es de 18,22 % cuando en España es de 10,80 %.

La población activa en la AUF de Castellón de la Plana (60,25 %) es algo superior a la media de España (59,60 %).

La tasa de desempleo en la AUF de Castellón de la Plana (26,73 %) es sensiblemente superior a la media de España (24,44 %).

CARACTERÍSTICAS DEL TEJIDO PRODUCTIVO DE CASTELLÓN DE LA PLANA.

Castellón de la Plana es una ciudad de economía decididamente volcada en el sector servicios, la representación de este sector ha crecido desde el inicio de la crisis económica.

El porcentaje de afiliación a la Seguridad Social en el sector servicios en Castellón de la Plana supera en 10 puntos la media de la Comunidad Valenciana y en 9 puntos la media del conjunto del estado.

Las actividades de comercio minorista y restaurantes y bares son destacada mayoría entre las existentes en Castellón de la plana.

CARACTERÍSTICAS DEMOGFRÁFICAS DE CASTELLÓN DE LA PLANA.

La población de Castellón de la plana disminuye tras años de crecimiento continuado; este descenso duplica al registrado en la Comunidad Valenciana y es seis veces superior al registrado en el conjunto de España.



La pérdida de población es especialmente intensa en los segmentos correspondientes al inicio de la edad laboral (20 a 34 años) con pérdidas superiores en 9 y 11,8 puntos porcentuales respecto a las medias de la Comunidad Valenciana y de España respectivamente, lo que conlleva un intenso envejecimiento de la población.

La pérdida de población en general y de jóvenes en particular, obedece mayormente a la partida de población extranjera ante la falta de oportunidades laborales que afecta especialmente a Castellón debido a su elevada proporción de inmigrantes.

La disminución de población extranjera afecta a todas las nacionalidades, incluso a los colectivos más consolidados, con excepción de la población de procedencia asiática.

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LOCAL DE EMPLEO EN CASTELLÓN DE LA PLANA.

DEMANDA DE EMPLEO.

El impacto inicial de la crisis económica sobre el empleo fue más intenso en Castellón de la Plana que en el conjunto de la Comunidad Valenciana y la recuperación que se observa en la actualidad está siendo más lenta en la ciudad que en el conjunto de la comunidad autónoma.

El sexo sigue siendo un factor de discriminación: se observa un descenso en el número de demandantes de empleo varones, que todavía no es claramente perceptible en mujeres.

La edad condiciona el acceso al empleo: el descenso de demandantes en los grupos de edad jóvenes (< 25 años) e intermedios (25 a 44 años) no se observa en los grupos de mayor edad (> 44 años).

El tándem edad - sexo causa una dificultad aguda para la obtención de empleo: sólo el grupo de demandantes de empleo “mujer de más de 44 años” continúa aumentando en la actualidad, cuando los demandantes del resto de grupos por sexo y edad tienden a disminuir.

La demanda de empleo se concentra en el sector servicios, posiblemente como consecuencia de la migración desde construcción e industria.



El aumento de la demanda en el sector servicios se concentra en las actividades comerciales y, sobre todo, en las actividades de hostelería, cuya demanda experimenta un constante aumento.

El nivel formativo se muestra como factor determinante: la mayor parte de los/as demandantes de empleo no cuentan con graduado escolar y demandan ocupaciones no cualificadas.

DEMANDA DE SERVICIOS EN LA AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL.

La demanda de información en la ADL se mantiene por encima de las 10.000 consultas anuales.

El número de personas usuarias de los itinerarios inserción realizados por la Agencia de Desarrollo Local se mantiene relativamente constante e independiente del número de demandantes de empleo.

Entre las personas usuarias de los itinerarios, predominan las de edad superior a 35 años sobre las de menor edad.

Al menos un 40 % de las personas usuarias de los itinerarios se incluyen en tres colectivos desfavorecidos específicos: inmigrantes, discapacitados/as y personas en riesgo de exclusión.

Los datos permiten intuir problemas específicos de las mujeres, tanto por su aparente dificultad de acceso a los servicios como por su mayor representación entre las personas usuarias afectadas por grave exclusión social.

OFERTA DE EMPLEO.

El número de afiliaciones a la Seguridad Social aumenta en Castellón de la Plana a partir de 2014 por primera vez desde el inicio de la crisis. Esta recuperación es sensiblemente inferior a las registradas en la Comunidad Valenciana y España.

El número de contratos crece en Castellón de la Plana a partir de 2014 por primera vez desde el inicio de la crisis. Igualmente, esta recuperación es sensiblemente inferior a la registrada para la Comunidad Valenciana y España salvo en 2015, cuando parece que interviene un factor casual.



Proporcionalmente, el mayor porcentaje de contratos se dirige a demandantes de menos de 25 años; los/as demandantes de más de 44 años apenas son contratados/as.

En el segmento con mayor número de contratos en términos absolutos (25 a 44 años) son más contratados los hombres que las mujeres.

La inmensa mayoría de contratos realizados en Castellón de la Plana se realizan en el sector servicios y, dentro de este sector, en las ocupaciones relacionadas con hostelería, personal de limpieza y comercio.



2. LA VISIÓN DE LOS AGENTES SOCIECONÓMICOS LOCALES

Coherentemente con la metodología participativa diseñada para la elaboración del Plan Estratégico de Empleo de Castellón de la Plana, se han realizado entrevistas a las entidades integrantes del Pacto Local por el Empleo y otras entidades clave de la ciudad capaces de aportar ideas enriquecedoras desde su experiencia.

2.1. ENTIDADES INTEGRANTES DEL PACTO LOCAL.

Se han realizado entrevistas en formato abierto aunque guiadas mediante un cuestionario, a los representantes de las entidades integrantes del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana, a saber:

Ayuntamiento de Castellón de la Plana.

CCOO - Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano.

UGT - Unión General de Trabajadores.

CEC - Confederación de Empresarios de Castellón.

La entrevista perseguía información sobre programas o actuaciones que desarrolla cada entidad actualmente y en etapas anteriores, las previsiones de futuro para la entidad, el rol que consideran deben desempeñar en el Pacto Local y las acciones que por su interés deben desarrollarse a través del Pacto Local, así como cualquier otro tema de interés a juicio de las personas entrevistadas.

2.1.1. Programas o actividades desarrolladas por las entidades en etapas anteriores.

En periodo anterior, todas las entidades consideran que la orientación y asesoramiento, así como la formación para el empleo son puntos fuertes entre las actividades que desarrollan.

La orientación y asesoramiento se ha trabajado en el marco de diferentes instrumentos europeos como el programa de Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo (OPEA) incluido en el Fondo Social Europeo.

Igualmente, se ha trabajado con recursos propios a través de técnicos/as de orientación integrados en la estructura de la entidad.



En el caso de la CEC, desde el año 2003 funcionaba como centro asociado del SERVEF, permitiéndoles trabajar con personas con elevado nivel de motivación para el empleo.

En cuanto a la formación para el empleo, todas las entidades han realizado numerosos cursos en etapas anteriores, acompañados frecuentemente con prácticas no laborales, en los que se destaca la adaptación de los mismos debido al conocimiento por parte de las entidades de las necesidades de las empresas.

La intermediación laboral se ha realizado utilizando los módulos de prácticas como instrumento, en ocasiones incentivada por ser el objetivo último de la formación.

El seguimiento y acompañamiento, así como las medidas de compensación no han sido instrumentos ampliamente utilizados por las entidades.

En cuanto al asesoramiento para el autoempleo, sólo una de las entidades lo considera punto fuerte, realizando actividades dirigidas a la información, ayudan a los/as emprendedores/as y les derivan a otros recursos que complementan su trabajo, como los CEEI.

2.1.2. Programas o actividades desarrolladas por las entidades en la actualidad.

El Ayuntamiento de Castellón continúa ofertando itinerarios de orientación, en cuanto al resto de entidades, sólo una de ellas mantiene actuaciones de orientación y asesoramiento permanente mientras que el resto establecen programas anuales variables.

El cambio legislativo introducido por el RDL 4/2015 ha supuesto un cambio en las condiciones en las que las entidades integrantes de Tripartito acceden a los recursos destinados a la formación para el empleo. Las actividades de formación para el empleo han caído de forma relevante dado que entidades están todavía adaptándose a las nuevas condiciones, tanto a través de la presentación de proyectos en libre concurrencia a través de sus fundaciones para impartir certificados de profesionalidad y módulos transversales, como desarrollando o intensificando la formación propia dirigida a particulares (oposiciones, junta cualificadora...) como a la formación bonificada en empresa.

Todas las entidades consideran que la formación para el empleo continúa siendo un punto fuerte entre las actividades que desarrollan.



2.1.3. Rol a desempeñar por las entidades en el Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana.

Las entidades integrantes del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana aportan la experiencia adquirida en su actividad. Como puntos a destacar, las entidades piensan que:

- Tienen experiencia en el asesoramiento y contacto directo con trabajadores/as.
- Conocen la problemática de trabajadores/as y personas desocupadas.
- Conocen bien las necesidades de las empresas.

El Ayuntamiento de Castellón, como entidad promotora del Pacto Local, asume un rol de liderazgo, dinamizándolo, organizando la planificación conjunta de actuaciones y procurando vías para la captación de recursos.

2.1.4. Actuaciones consideradas por las entidades como de interés para el Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana.

Se subraya la importancia de la orientación como fase previa a la formación.

Igualmente, se considera importante la formación para el reciclaje profesional (formación a lo largo de toda la vida), no sólo centrarse en la formación dirigida a personas desempleadas.

Debe trabajarse el empleo con carácter integral y consensuado, contar con los agentes sociales y los representantes de los partidos.

Se plantea la necesidad de elaborar y poner en marcha un Plan Estratégico de Empleo que facilite el impulso del Pacto Local y el acceso a recursos a través de proyectos europeos.

2.1.5. Otros datos de interés.

Es de elevado interés disponer de un observatorio común de la formación para el empleo.

Las estadísticas SERVEF no encierran toda la realidad, dado que muchas personas desempleadas no contabilizan como paradas porque cuando acaban de cobrar la prestación, desmotivadas, dejan de renovar como demandantes.

Es importante cotejar datos con la EPA y la afiliación a la Seguridad Social, así como estudiar la economía sumergida y favorecer actuaciones para que aflore.

Las acciones de empleo deberían gestionarse a través del Pacto Local.



Debe reactivarse el Pacto local a través de planes estratégicos que establezcan prioridades: los pactos se han vinculado a situaciones de crisis cuando deberían funcionar como herramientas estratégicas para definir el futuro y plantear alternativas.

En la etapa anterior del Pacto Local sólo se trabajaba con colectivos en riesgo de exclusión, este objetivo debe revisarse.

Es conveniente tener en cuenta el área metropolitana de Castellón, incluyendo también a Vila-real, Almassora y Benicàssim, ya que hay movilidad laboral y económica entre estas localidades constituyendo un único mercado local de empleo.



2.1. OTROS INTERLOCUTORES CLAVE.

Se mantuvieron entrevistas con otros interlocutores clave de Castellón no incluidos en el Pacto Local con el objeto de recoger sus opiniones sobre las necesidades del mercado local de empleo y sobre la utilidad de la formación para el empleo.

Las entidades entrevistadas de Castellón fueron las siguientes:

Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE).

Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)

Cámara de Comercio de Castellón.

A continuación se destacan algunas de las consideraciones de más interés realizadas por interlocutores clave, en algunas de ellas con coincidencia y otras realizadas por cada uno desde su experiencia de muchos años en el tema; por su interés para el Pacto Local por el Empleo pueden subrayarse las siguientes:

Sobre el mercado laboral pueden destacarse las siguientes:

- Es conveniente tener en cuenta un ámbito geográfico con influencia para el análisis e intervención sobre el mercado de trabajo de Castellón de la Plana: un área metropolitana que no sólo contemple la ciudad, sino que tenga en consideración así mismo otras ciudades como Vila-real, Borriol, Burriana y Almassora, con las que se mantiene una amplia movilidad de relaciones, y también en el ámbito laboral.
- Debería desarrollarse un Plan Estratégico de ciudad que identifique los recursos locales productivos y sea capaz de predecir la evolución futura de las actividades económicas: hacia dónde van los diferentes sectores económicos en Castellón para anticipar las necesidades de formación.
- Además de los datos oficiales sobre el mercado laboral, deben estudiarse en paralelo aspectos menos conocidos como la subcontratación, el empleo en precario y la economía sumergida.

En cuanto a su visión sobre la formación para el empleo, destacar:



- Las acciones de formación deben encaminarse a mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas, deben ser realistas y prácticas y que sean transferibles al puesto de trabajo.
- La formación para el empleo es de buena calidad tanto en lo referente a su programación, calidad de los proyectos y recursos asignados, pero esta buena calidad contrasta con su escasa adecuación a las necesidades reales de las empresas, cuando la inserción real depende de éstas. Hay dificultades para que coincidan la demanda y la oferta de formación, especialmente cuando se trata de formación reglada.
- Es de vital importancia establecer mecanismos para llegar a las empresas, por ejemplo crear bolsas de empresas dispuestas a que les envíen candidatos para ocupar ofertas de trabajo.
- Deben realizarse entrevistas con informantes clave de las empresas, preferentemente de perfil técnico, que son conocedores de la aplicación directa de la formación y de los problemas en mayor medida que los perfiles gerentes.
- Los Certificados de Profesionalidad no son conocidos por las empresas; la fractura entre empresas y certificados resta valor a éstos, por lo que es necesario realizar un esfuerzo para poner en valor los certificados en el ámbito de la empresa.

Por otra parte, desde las entidades se señala que el desarrollo económico de la ciudad necesita de un apoyo al emprendimiento, basado en el conocimiento de los recursos existentes y de la tendencia de los sectores económicos, y apoyado en los recursos disponibles para la formación.



3. ELABORACIÓN DE UNA PROPUESTA PARA EL PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Empleo de Castellón de la Plana se recurre al análisis de iniciativas locales de empleo desarrolladas en otras partes de España con objeto de inventariar líneas de trabajo, actuaciones y herramientas aplicables para la dinamización del tejido productivo y el mercado de trabajo.

Esta labor de benchmarking, junto con el conocimiento de las características del territorio alcanzado en la fase de análisis y a través de la participación de los agentes socioeconómicos clave, ha de permitir la elaboración de un Plan Estratégico consensuado y adaptado a las necesidades de la ciudad.

3.1. ANÁLISIS DE OTRAS INICIATIVAS LOCALES DE EMPLEO.

3.1.1. SELECCIÓN DE INICIATIVAS.

Se **identifican iniciativas locales de empleo relevantes** obteniendo referencias del Ayuntamiento de Castellón y filtrando las buenas prácticas en el área de empleo aportadas por las entidades integrantes de la Red RETOS.

La identificación de iniciativas locales se complementa con una búsqueda a través de Internet, que permite enlazar con memorias de jornadas desarrolladas por la Federación Española de Municipios y Provincias, donde se obtiene el listado de ciudades participantes en el Foro “Ciudades para el Empleo”.

Se revisa la actividad actual de las entidades locales localizadas por ambas vías y se identifican aquellas que mantienen activas actuaciones de desarrollo socio-económico enfocadas al empleo, localizando y volcando la información disponible on-line.

Tras este proceso, se seleccionan las siguientes iniciativas por su relevancia:

- Avilés acuerda 2012 - 2015
- Estrategia innovación Bilbao 2014 – 2020
- Acuerdo economía, empleo y desarrollo sostenible Gijón más 2012 – 2015



A las que se añaden otras por afinidad de localización geográfica, condiciones demográficas o paralelismo de objetivos con Castellón de la Plana.

- Plan territorial empleo Badajoz 2010
- Plan estratégico Burgos 2014 – 2020
- Plan de actuación emprendimiento y empleo joven Gandía 2013 – 2014
- Plan de crecimiento y empleo Las Palmas (LPA Re-activa) 2013 – 2015
- Acuerdo empleo León 2012 – 2015

Cada una de estas iniciativas se estudia prestando especial atención a:

- Objetivos.
- Puntos fuertes.
- Innovación.
- Posibilidad de transferencia de buenas prácticas.

3.1.2. SÍNTESIS DE RESULTADOS.

Se observa una clara tendencia a abordar los Planes de Empleo desde un **marco integrado** de desarrollo económico, social y cultural, buscando una especialización productiva basada en los puntos fuertes y singularidades de los recursos locales.

Frecuentemente, estos planes integrados incluyen **un eje de empleo** dirigido a la mejora de la empleabilidad de la población laboral en general y de los demandantes de empleo en particular, lo que se logra a través de la adquisición de competencias sectoriales vinculadas a actividades económicas cuidadosamente seleccionadas por su proyección presente o futura, y la adquisición de competencias transversales tanto de actitud personal como de herramientas vehiculares, especialmente informática e idiomas.

Las iniciativas analizadas aportan **aspectos conceptuales y metodológicos** útiles para la realización de diagnósticos certeros: la ciudad no se concibe como un recipiente cerrado sino como parte integrante de una red productiva nacional y transnacional. Coherentemente con esta concepción, siguiendo técnicas procedentes del mundo empresarial, deben identificarse los recursos que permiten la especialización y diferenciación necesaria para el desarrollo de una economía competitiva, base de un mercado laboral saneado.



Así pues, es necesario familiarizarse con nuevos conceptos ya incluidos en la Estrategia Europea como son el Crecimiento inteligente (o especialización inteligente) y el entorno innovador, que suceden a los ya clásicos conceptos de triple o cuádruple hélice habitualmente utilizados en los planes de desarrollo regional.

Igualmente, es corriente la combinación de **técnicas de análisis** ya extendidas, como el análisis DAFO y el panel de expertos con variantes de estas últimas como la “auditoría de opinión” y nuevas técnicas posibilitadas por el mejor acceso a la información como el benchmarking regional o el análisis de macro tendencias.

Las iniciativas analizadas, tanto las de tipo integrado, como las centradas exclusivamente en la inserción laboral de las personas desempleadas, muestran algunos **rasgos estratégicos comunes**, entre los que destacan al menos dos:

- La **focalización de los recursos** disponibles para la ejecución de los Planes en un número limitado de actividades económicas, por las que se apuesta tras la realización de un estudio de mercado laboral o, si es posible, de potencialidades locales y macro tendencias. La concentración de recursos puede lograr un mayor impacto y visibilidad del Plan.
- Atención creciente a la **cultura emprendedora** potenciando un entorno amigable para nuevas PYMEs y autónomos, así como una formación diseñada de acuerdo a las necesidades de los emprendedores.

En cuanto a las acciones concretas para la implementación de los Planes (**herramientas**), se encuentran pocas novedades respecto a las que se vienen utilizando desde años atrás:

Abundan las **acciones formativas**, bien sean dirigidas a la obtención de un certificado oficial o a la obtención de capacidades necesarias para el desempeño de ocupaciones no regladas; así como formación transversal, en ocasiones impartidas en breves módulos ineficaces para el fin perseguido.

Igualmente, son comunes los **planes de empleo** en los que las entidades locales financian la contratación de personas en actividades que combinan formación sectorial y transversal con un desempeño laboral de interés común, bien sea por contratación directa o a través de convenios con entidades sin ánimo de lucro.



Las **ayudas directas a la contratación** por empresas privadas también están presentes, siendo común la figura del “cheque empleo” bajo diversas condiciones de acceso tanto por parte de la persona desempleada como del tipo de empresa receptora.

La **orientación** pre-laboral o laboral a través de itinerarios u otras modalidades (orientación en grupo, escuelas de segunda oportunidad, prevención vía sensibilización, etc.) muestra pocos cambios respecto a las prácticas ya aplicadas.

Este tipo de prácticas, ya consolidadas, pueden enriquecerse incorporando matices o variantes en ocasiones determinantes para los logros conseguidos; no obstante, es un adecuado direccionamiento hacia las actividades significativas desde el punto de vista laboral (diagnóstico), así como el apoyo a estas actividades, lo que permite un **margen de innovación** y de aseguramiento del éxito.

En esta línea, los Planes de empleo cuentan frecuentemente con medidas dirigidas a la creación o consolidación de **observatorios** y otras medidas complementarias o protagonistas, como son las **técnicas participativas** que incorporan al empresariado, el fomento de la **cooperación inter-empresarial** entre pares o entre PYMEs y grandes empresas (tractoras) y otras fórmulas que permiten definir las necesidades de la oferta en lo referente a la cualificación de los demandantes de empleo.

Frecuentemente, estas necesidades de cualificación no coinciden con la oferta formativa reglada o, sencillamente, disponible. En esta línea se encuentran iniciativas dirigidas a cursos de **formación ad-hoc** (la formación a la carta), así como acciones dirigidas a la **revisión de las competencias profesionales regladas**. La Estrategia Española por el Empleo se posiciona claramente a este respecto flexibilizando la formación en la empresa y previniendo mecanismos de actualización de las familias profesionales.

Como se comenta más arriba, son frecuentes, tanto en los Planes integrados como en los Planes temáticos de empleo, las **líneas de actuación facilitadoras del autoempleo y el emprendimiento**.

Estas medidas suelen combinar **acciones de sensibilización o de formación** (formación al emprendimiento y el autoempleo, formación en cultura emprendedora, intraemprendimiento en las PYMES) con otras dirigidas al **asesoramiento inicial** o a la facilitación de trámites para iniciar un negocio (ventanilla única, revisión de ordenanzas,



simplificación de la tramitación administrativa), a la **financiación inicial del autoempleo** (becas para emprendedores desempleados, cobertura temporal de la cotización) o de las PYMEs incipientes (fondos de capital semilla, microcréditos, business angels, préstamo participativo, crowdfunding y mecenazgo entre otras).

En las iniciativas mejor dotadas económicamente aparecen **infraestructuras de preincubación, incubación y aceleración de iniciativas empresariales**; tendentes en las iniciativas integradas a la inclusión de las PYMEs emergentes en clúster o en redes empresariales consolidadas.

Cualquiera de las acciones comentadas es susceptible de focalización, bien hacia actividades económicas pre-seleccionadas, bien hacia colectivos preferentes por su mayor dificultad para el acceso al mercado de trabajo.

Igualmente, merecen mención las acciones dirigidas a facilitar el acceso al mercado de trabajo mediante la **eliminación de barreras** como son las guías de recursos sanitarios y de atención a la dependencia o las guías de recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

3.1.3. ANÁLISIS DE LAS INICIATIVAS: LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

Aunque de muy diversa tipología y a pesar de que se utiliza terminología diferente para hacer referencia a líneas de actuación y actividades, es posible establecer una estructura común en el conjunto de iniciativas analizadas.

Todas ellas cuentan con una sección enfocada al conocimiento del mercado laboral y/o la realidad socioeconómica de su ámbito de actuación, así como con secciones dirigidas a la dinamización empresarial y el emprendimiento, a la innovación y el conocimiento y a la formación y el empleo.

Igualmente, suelen aparecer secciones dirigidas a la sostenibilidad medioambiental y a la cohesión y el bienestar social, recogidas estas últimas en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa o Territorial.

Por último, se presentan secciones relacionadas con la gestión de las iniciativas, que recogen puntos como la financiación, comunicación, seguimiento y medición.



Una estructura tipo obedecería al siguiente esquema:

1. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO.
2. DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRENDIMIENTO.
3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.
4. FORMACIÓN Y EMPLEO.
5. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En la página siguiente se muestra una tabla que recoge las líneas o ejes de actuación en que se estructuran las iniciativas locales analizadas.



SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN
EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS

		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
DIAGNÓSTICO	Análisis socioeconómico	X							
	Acercamiento a la realidad socioeconómica			X					
	Observatorio socioeconómico						X		
	Diagnóstico del empleo							X	
	Análisis de la realidad socio – económica – laboral				X				
	Colectivos prioritarios y cohesión territorial								X
	Análisis de estrategias y políticas generales							X	
	Cultura					X			
	Bilbao, ciudad del talento		X						
EMPREDIMIENTO	Promoción de la ciudad y desarrollo económico	X							
	Desarrollo empresarial			X					
	Bilbao, ciudad emprendedora		X						
	Desarrollo industrial: impulso a las pymes					X			
	Actuaciones Transversales (emprendimiento)				X				
	Agroalimentación					X			
	Centro de servicios a empresas					X			
	Cooperación empresarial/clusterización		X						
	Referente logístico					X			
	Internacionalización		X						
INNOVACIÓN	Sociedad del conocimiento e innovación	X							
	Posicionamiento de “Bilbao, ciudad innovadora”		X						
	Innovación, desarrollo y transf. tecnológica en las empresas		X						
	Innovación			X					
	Educación y centros de I+d+i					X			
FORMACIÓN Y EMPLEO	Formación y empleo	X							
	Mejora de la empleabilidad			X					
	Formación y empleo						X		
	Planes de empleo							X	
	Programas de empleo							X	
	Actuaciones Sectoriales (formación)				X				
	Formación y empleo								X
MA Y RST	Sostenibilidad medioambiental	X							
	Energía y sostenibilidad					X			
	Cohesión social	X							
	Responsabilidad social territorial			X					
	Sanidad								
G Y C	Instrumentos de gestión								X
	Financiación		X						
	Plan de comunicación					X			
	Seguimiento y evaluación	X		X	X	X			X



3.1.4. ACTUACIONES ENSAYADAS EN LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN.

Se incluye un listado de actuaciones desarrolladas en las iniciativas locales de empleo analizadas, agrupadas según la estructura de líneas de actuación previstas para la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Castellón de La Plana.

ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL.

- Espacios de debate.
- Orientación, acompañamiento e intermediación laboral.
- Itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social
- Escuela de Segunda Oportunidad.
- Calificación profesional inicial.
- Agencia de colocación.
- Formación a la carta / cursos a medida.
- Formación para la inserción.
- Formación dual.
- Formación orientada a la certificación de profesionalidad.
- Formación específica sin certificación de profesionalidad.
- Formación continua.
- Formación técnica especializada en sectores emergentes o estratégicos.
- Formación y reciclaje sectorial: hostelería, comercio.
- Formación transversal y Cultura Laboral.
- Lenguas extranjeras: formación y movilidad.
- Tecnologías de la información y las comunicaciones: formación.
- Enseñanzas para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.

EMPLEO.

- Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.
- Plan Local de Formación con itinerarios de inserción.
- Plan municipal de contratación de personas desempleadas.
- Programas de empleo.
- Planes de empleo.
- Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios.
- Contratación por el Ayuntamiento de desempleados para obras y servicios de interés general.
- Incentivos contratación de interés general: entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción.



- Ayudas a la contratación por cuenta ajena de personas de los programas municipales.
- Apoyo a iniciativas empresariales o de autoempleo surgidas de programas municipales.
- Reinserción laboral mediante mejora de su empleabilidad y actuación de carácter económico
- Ayudas complementarias para conciliación y transporte.
- Becas de formación.
- Cheque empleo / cheque trabajo.

AUTOEMPLEO Y PROYECTOS EMPRESARIALES.

- Formación en autoempleo y emprendimiento, cultura emprendedora.
- Orientación y sensibilización para el autoempleo.
- Información, asesoramiento y acompañamiento a la creación de empresas.
- Aceleración de empresas innovadoras.
- Facilitación de iniciativas empresariales: licencias actividad, permisos urbanísticos, ordenanzas, ventanilla única, oficina virtual, aval técnico a empresas, exención de garantías en contratos públicos, agilización pago proveedores, facilitación de empresas locales en concursos y adjudicaciones.
- Infraestructuras y servicios (incubación...)
- Foros y eventos: ferias, jornadas, premios, Intraemprendimiento en las PYMES.
- Financiación: becas para emprendedores, préstamos participativos, créditos, microcréditos, crowdfunding, ayudas económicas, fondo de capital semilla, Business Angels, mecenazgo para la I+D+i, captación de inversiones, incentivos para el establecimiento como autónomos.
- Desarrollo Sectorial Comercio: organizar, sensibilizar y formar al tejido empresarial
- Dinamización de zonas comerciales, campañas, promociones, nuevas tecnologías, subvenciones a mejoras, integración comercio – hostelería.
- Desarrollo Sectorial Turismo: plan estratégico, promoción, marca, desestacionalización a través de infraestructuras de transporte (autopistas, aeropuerto), puesta en valor de recursos, formación.

CALIDAD, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD.

Relacionadas con el análisis socioeconómico.

- Observatorio.
- Foros.
- Estudios finalistas.
- Productos

Relacionadas con el conocimiento y la innovación.



- Innovación industrial: Centro Tecnológico + Universidad = Clúster sostenibilidad.
- Modernización administrativa: firma electrónica y cooperación interadministrativa.
- Plataforma de Contratación Pública electrónica, Plataforma de Facturación Electrónica.
- E-Inclusión: accesibilidad de los contenidos a personas con discapacidad.
- Participación en redes nacionales y transnacionales como estrategia de Desarrollo.
- Apoyo a la participación de empresas en convocatorias supramunicipales I+D+i.
- Proyectos de innovación pública.
- Programas de compra pública innovadora.
- Modernización e innovación del sector servicios: comercio y hostelería (TIC).
- Formación y reciclaje sectorial.
- Apoyo a proyectos de I+D+i.
- Sistemas avanzados de evaluación, seguimiento y monitorización de las ayudas públicas.

Relacionadas con la sostenibilidad y la responsabilidad social

- Compromiso con la Responsabilidad Social RST.
- Red RETOS para intercambio experiencias.
- Apoyo a la consolidación de las empresas de inserción.
- Coordinación entre empresas de inserción y áreas municipales de acompañamiento.
- Experimentación de mercados sociales de empleo.
- Colaboración con empresa privada para empresas sociales.
- Igualdad de oportunidades.
- Implantación planes de igualdad en administraciones.
- Empleo social.
- Plan de integración de inmigrantes.
- Creación de centro de integración social (CEIS).
- Red de Servicios Sociales en el Municipio.
- Cláusulas sociales en contratación pública.
- Salario Social y los proyectos por la inclusión.
- Espacios de aprendizaje en la comunidad.
- Apoyo a los procesos de autonomía personal.
- Accesibilidad urbana.
- Atención a las personas mayores.
- Atención y cuidados de las personas dependientes.
- Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).
- Guía de recursos sanitarios y de atención a la dependencia.



- Promoción de servicios que faciliten la conciliación.
- Becas conciliación.
- Flexibilización horarios.
- Becas comedor.
- Guarderías 0 a 3 años.
- Guía de recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
- Agenda Local 21 y Buenas Prácticas Medioambientales.
- Participación y Ciudadanía.

Otras líneas de trabajo reflejadas en las iniciativas locales analizadas son:

POSICIONAMIENTO

- Carta del territorio: documento estratégico que ayude a posicionar la ciudad.
- Pacto Avilés por el Comercio: Ayuntamiento y Unión de Comerciantes.
- Desarrollo Turístico: puesta en valor de recursos, creación de servicios y Mancomunidad.
- Definición y desarrollo de los sectores estratégicos.
- Impulso de los clústeres.
- Fomento de las dinámicas intersectoriales.
- Promoción de la cooperación con otras ciudades.

INTERNACIONALIZACIÓN

- Formación de las personas y las organizaciones para el acceso a nuevos mercados.
- Apoyo a las PYMES en sus procesos de reflexión sobre la internacionalización.
- Misiones comerciales directas y/o inversas.
- Incentivos a la creación y consolidación de consorcios entre empresas.
- Promoción de acuerdos de colaboración entre grandes empresas y PYMES.
- Desarrollo de observatorios estratégicos sectoriales de la internacionalización.
- Atracción de inversión productiva y financiera.



3.2. PROPUESTA INICIAL DEL AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN

La estructura planificada por la Agencia de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Castellón incluye tanto líneas o ejes de actuación como la estructura administrativa que debe soportarlas.

Esta diferenciación queda clara en el esquema propuesto, donde se marcan de azul las áreas correspondientes a gestión.

LÍNEAS PROPUESTAS POR EL AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN	ACTUACIONES	CORRESPONDENCIA CON LA ESTRUCTURA TIPO
ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD	Nóminas Contratos Presupuestos Contratos menores Contabilidad Impuestos Estadísticas	GESTIÓN
TRAMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN PROYECTOS	Tramitación y gestión de proyectos Justificación y memoria	
ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL	Cursos ocupacional Promoción empleo Coordinación personal cursos	FORMACIÓN Y EMPLEO
COORDINACIÓN PROYECTOS DE EMPLEO	Taller Empleo Lanzaderas de Empleo Plan de Empleo Rural Escuela Taller Salario Joven Garantía Juvenil	
AUTOEMPLEO Y PROYECTOS EMPRESARIALES	Actuaciones autoempleo Simulador de empresas Huertos urbanos Coordinación nuevos proyectos Convenios colaboración	DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRENDIMIENTO
CALIDAD, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	Observatorio Responsabilidad Social Territorial Foro de Innovación Seguimiento y evaluación Captación ideas innovadoras Búsqueda de subvenciones Proyectos europeos Socios comunitarios Impulso comercio, turismo, nuevos mercados	ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO
		CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
		SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
INTERPRETE LENGUA DE SIGNOS	Asociaciones, hospitales, gestiones	



La comparación de la estructura propuesta para la ADL del Ayuntamiento de Castellón con la “estructura tipo para los Planes de Empleo” obtenidas a través del análisis de iniciativas locales de empleo, muestra su coherencia con las mismas e indica las líneas o ejes de atención preferente.

Las siguientes tablas muestran el encaje de la estructura ADL con la “estructura tipo” de los planes de empleo.

**ENCAJE CON ESTRUCTURA ADL CASTELLÓN
DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN
EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS**

	AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN	CASTELLÓN
DIAGNÓSTICO	Análisis socioeconómico	X							
	Acercamiento a la realidad socioeconómica			X					
	Observatorio socioeconómico					X			
	Diagnóstico del empleo						X		
	Análisis de la realidad socio – económica – laboral				X				
	Colectivos prioritarios y cohesión territorial							X	
	Análisis de estrategias y políticas generales						X		
	Calidad, innovación y sostenibilidad (observatorio)								X
	Calidad, innovación y sost, (captación ideas innovadoras)								X
EMPRESARIADO	Promoción de la ciudad y desarrollo económico	X							
	Desarrollo empresarial			X					
	Bilbao, ciudad emprendedora		X						
	Desarrollo industrial: impulso a las pymes					X			
	Actuaciones Transversales (emprendimiento)				X				
	Agroalimentación					X			
	Centro de servicios a empresas					X			
	Cooperación empresarial/clusterización		X						
	Referente logístico					X			
	Autoempleo y proy. Empr. (Autoempleo – Sim. Empr.)								X
	Autoempleo y proy. Empr. (Convenios – nuevos proyec.)								X
INNOVACIÓN	Sociedad del conocimiento e innovación	X							
	Posicionamiento de “Bilbao, ciudad innovadora”		X						
	Innovación, desarrollo y transf. Tec. en las empresas		X						
	Innovación			X					
	Educación y centros de I+d+i					X			
	Calidad, innovación y sost. (proyec. europeos - partners)								X
	Calidad, innovación y sost. (com., tur., nuevos mercados)								X
Calidad, innovación y sost. (foro de innovación)								X	



**ENCAJE CON ESTRUCTURA ADL CASTELLÓN
DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN
EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS**

		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN	CASTELLÓN
FORMACIÓN Y EMPLEO	Formación y empleo	X								
	Mejora de la empleabilidad			X						
	Formación y empleo						X			
	Planes de empleo							X		
	Programas de empleo							X		
	Actuaciones Sectoriales (formación)				X					
	Formación y empleo								X	
	Orientación y formación laboral									X
	Coordinación proyectos de empleo									X
MA Y RST	Sostenibilidad medioambiental	X								
	Energía y sostenibilidad					X				
	Huertos urbanos									X
	Cohesión social	X								
	Responsabilidad social territorial			X						
	Sanidad									
	Interprete lengua de signos y discapacidad									X

**ENCAJE CON ESTRUCTURA ADL CASTELLÓN
EN OTROS EJES DESTACADOS Y ÁREAS DE GESTIÓN**

	AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN	CASTELLÓN
Cultura					X				
Bilbao, ciudad del talento		X							
Internacionalización		X							
Instrumentos de gestión								X	
Administración y contabilidad (incluye estadísticas)									X
Tramitación y justificación de proyectos									X
Financiación		X							
Calidad, innovación y sost. (búsqueda de subvenciones)									X
Plan de comunicación					X				
Seguimiento y evaluación	X		X	X	X			X	



De este modo, el Plan Estratégico de Empleo para el Ayuntamiento de Castellón puede sintetizarse en cuatro líneas básicas de actuación coherentes con la estructura prevista para la Agencia de Desarrollo Local, a las que se unirían las funciones específicas administrativas o de apoyo que se considere conveniente, siendo previsible entre estas la función de seguimiento y medición.

1. ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL.
2. EMPLEO.
3. AUTOEMPLEO Y PROYECTOS EMPRESARIALES.
4. CALIDAD, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD.

La línea 4 “calidad, innovación y sostenibilidad”, reúne actuaciones que se enfocan bajo tres líneas diferentes en otras iniciativas locales de empleo:

- Diagnóstico socioeconómico.
- Innovación.
- Sostenibilidad y responsabilidad social.

Esta situación añade complejidad a la línea de actuación; sin embargo constituye una clara oportunidad para la integración de actuaciones relacionadas:

- El diagnóstico como herramienta para la detección de oportunidades de innovación.
- La sostenibilidad y la responsabilidad social como motores de innovación.



3.3. VALIDACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO.

Utilizando la información obtenida en las fases anteriores como elementos para guiar la reflexión, se valida la estructura y contenidos del Plan Estratégico de Empleo en dos fases.

1. Jornada de trabajo realizada el 27 de enero de 2016 en la que participan representantes de todas las entidades integrantes del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana, en la que se seleccionan las líneas y actuaciones prioritarias a desarrollar en el marco del Plan Estratégico de Empleo.
2. Período participativo establecido entre el 11 y el 29 de enero de 2016, durante el cual el Consejo Rector del Pacto Local invita a todos los grupos políticos con representación en el Ayuntamiento de Castellón a realizar propuestas que se tuvieron en consideración en la redacción de los contenidos del Plan Estratégico.



4. PLAN ESTRATÉGICO DE EMPLEO DE CASTELLÓN DE LA PLANA.

4.1. LÍNEAS Y ACTUACIONES PRIORITARIAS.

El Plan Estratégico de Empleo se organiza en 7 líneas de actuación dirigidas a mantener un conocimiento continuo de las condiciones sociales y laborales en el ámbito local a través del observatorio, dinamizar la economía apoyando el emprendimiento, el conocimiento y la innovación, favorecer la integración en el mercado laboral de los colectivos desfavorecidos mediante la mejora de la cualificación a través de la formación y ofreciendo oportunidades de empleo; todo ello conservando un enfoque sostenible y socialmente responsable.

El desarrollo del Plan se sujetará a un seguimiento continuo que permita una evaluación periódica con objeto de identificar desviaciones sobre los objetivos marcados y facilitar acciones correctoras para optimizar los resultados.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

LÍNEA 1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL.

LÍNEA 2. EMPRENDIMIENTO.

LÍNEA 3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.

LÍNEA 4. FORMACIÓN.

LÍNEA 5. EMPLEO.

LÍNEA 6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

LÍNEA 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Cada una de las líneas de actuación definidas incluye un conjunto de actuaciones que se ejecutarán o se verán impulsadas a lo largo del periodo de vigencia del Plan.

LÍNEA 1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL.

EL Observatorio Socioeconómico y Laboral, debe ser el instrumento encargado de recopilar y elaborar datos e información de contenido socioeconómico que permitan



delimitar y priorizar estrategias para la mejora del mercado laboral y la potenciación del desarrollo local.

La recopilación y elaboración de datos sobre diferentes variables: demografía, formación, oferta y demanda laboral, tejido empresarial, etc. junto con las aportaciones de los agentes económicos y sociales fruto de su experiencia y conocimiento de la realidad local, son las bases sobre las que realizar estudios específicos que proporcionen información sobre las tendencias de la economía en el ámbito local, de modo que sea posible anticiparse a las necesidades formativas de las empresas e identificar las oportunidades para los emprendedores.

- Análisis de tejido empresarial y mercado laboral.
- Foros.
- Estudios específicos.

LÍNEA 2. EMPRENDIMIENTO.

Los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia y las personas que impulsan una nueva iniciativa empresarial, son opciones valiosas para establecerse en el mercado laboral, aportando adicionalmente un alto valor añadido por su potencial de creación de riqueza y dinamización de la economía.

Es por ello que el Plan Estratégico de Empleo desplegará un conjunto de actuaciones que doten de mayor solidez a las iniciativas empresariales a través del fomento de la cultura emprendedora, la formación en autoempleo y emprendimiento, la información y la facilitación durante las fases iniciales y de consolidación de las iniciativas empresariales.

- Formación en autoempleo y emprendimiento, cultura emprendedora.
- Orientación y sensibilización para el autoempleo.
- Información, asesoramiento y acompañamiento a la creación de empresas.
- Gestión de subvenciones, ayudas e incentivos.
- Estudio de propuestas sobre microfinanciación para emprendimiento y moneda local.
- Fomento de microcréditos.
- Aceleración de empresas innovadoras.



- Infraestructuras y servicios (incubación de empresas).
- Foros y eventos: desarrollo de jornadas y premios a iniciativas emprendedoras.

LÍNEA 3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.

La innovación y el conocimiento son aspectos esenciales tanto en los procesos de creación de nuevas empresas, como en el mantenimiento y la mejora de la competitividad de empresas o sectores económicos ya establecidos.

De forma coherente con esta idea, el Pacto Local potenciará actuaciones dirigidas a facilitar el acceso por parte de las personas emprendedoras y del empresariado de sectores estratégicos a las tendencias y tecnologías más innovadoras.

- Participación en redes nacionales y transnacionales.
- Proyectos europeos.
- Foro de innovación.
- Apoyo a proyectos de I+d+i.
- Formación y reciclaje sectorial: píldoras de formación.
- Modernización e innovación del sector servicios.

LÍNEA 4. FORMACIÓN.

Mejorar el nivel de formación de las personas trabajadoras y en situación de desempleo del municipio es un factor determinante no sólo en el acceso al mercado laboral, sino también en otros aspectos como la permanencia y estabilidad en el empleo o la mejora de las condiciones de trabajo.

El Plan Estratégico promoverá actuaciones de formación para el empleo y la reorientación profesional dirigidas a mejorar el perfil de las personas demandantes de empleo, con especial atención a los colectivos más desfavorecidos, considerando los recursos formativos ya existentes, identificando carencias y estableciendo actividades de formación complementarias.

Las actuaciones de formación se complementarán con programas de orientación, acompañamiento e intermediación laboral.



- Espacios de debate.
- Orientación, acompañamiento e intermediación laboral.
- Itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social.
- Escuela de Segunda Oportunidad.
- Agencia de colocación.
- Formación a la carta
- Formación en sectores tradicionales con incorporación de TIC.
- Formación en nuevos sectores de actividad: energías renovables, eficiencia energética, agroecología, etc.
- Formación para el empleo.
- Formación transversal: lenguas extranjeras y tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Enseñanzas para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.

LÍNEA 5. EMPLEO.

La inserción en el mercado de trabajo debe reforzarse, especialmente en el caso de los colectivos más desfavorecidos, mediante la implementación de itinerarios integrales de inserción laboral que incluyan programas que doten de experiencia profesional a las personas desempleadas y faciliten su contratación, estableciendo para ello una estrecha colaboración con el tejido empresarial local.

- Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.
- Pasaporte para el empleo.
- Lanzadera de empleo.
- Plan Local de Formación con itinerarios de inserción.
- Plan municipal de contratación de personas desempleadas.
- Plan de empleo juvenil.
- Empleo verde.



- Programas de empleo: Planes de Empleo, Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios.
- Contratación por el Ayuntamiento de desempleados para obras y servicios de interés general.
- Apoyo a iniciativas empresariales o de autoempleo surgidas de programas municipales.
- Reinserción laboral mediante mejora de la empleabilidad y actuación de carácter económico.
- Becas de formación.
- Cheque empleo / cheque trabajo.

LÍNEA 6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

El Plan Estratégico de Empleo promoverá el desarrollo del compromiso por la responsabilidad social desde el ámbito de la administración pública, empresarial y asociativo de la ciudad, procurando la inserción de colectivos desfavorecidos, la calidad del empleo y el reconocimiento de las mejores prácticas identificadas.

Igualmente, contribuirá en el marco de la Red RETOS al intercambio de experiencias sobre responsabilidad social, a nivel nacional e internacional, fomentando la participación de los integrantes del Pacto Local en iniciativas relacionadas.

Se impulsarán medidas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, consolidando la perspectiva de género e incentivando la empleabilidad de las mujeres, así como de otros colectivos desfavorecidos, para reducir y prevenir las situaciones de exclusión.

- Compromiso con la Responsabilidad Social RST.
- Desarrollo de actuaciones como Territorio Socialmente Responsable.
- Transparencia.
- Red RETOS.
- Fomento y promoción de la economía social: cooperativas, empresas de inserción.
- Igualdad de oportunidades.



- Cláusulas sociales en contratación pública.
- Políticas de compra pública responsable e innovadora.
- Salario Social y los proyectos por la inclusión.
- Becas conciliación.

LÍNEA 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Empleo es un componente esencial que debe permitir la toma de decisiones de gestión durante su vigencia, así como evaluar la transferencia de las actuaciones desarrolladas a futuros planes.

El seguimiento y evaluación es un proceso dinámico y continuo que facilitará en todo momento conocer la evolución de las acciones emprendidas respecto a los objetivos establecidos y en la que deben participar todos los integrantes del Pacto Local.

- Establecimiento de objetivos y metas.
- Diseño y seguimiento de indicadores.
- Evaluación periódica y corrección.
- Plan de comunicación.



4.1. TEMPORALIZACIÓN DE LAS ACTUACIONES.

La vigencia del Plan Estratégico de Empleo es cuatrienal, desarrollándose entre los años 2016 y 2019 ambos inclusive, con la temporalización de actuaciones reflejada en el siguiente cronograma.

LÍNEA 1. OBSERVATORIO SOCIOECONÓMICO Y LABORAL.	2016	2017	2018	2019
Análisis de mercado laboral.				
Foros.				
Estudios específicos.				
LÍNEA 2. EMPRENDIMIENTO	2016	2017	2018	2019
Formación en autoempleo y emprendimiento, cultura emprendedora.				
Orientación y sensibilización para el autoempleo.				
Información, asesoramiento y acompañamiento a la creación de empresas.				
Gestión de subvenciones, ayudas e incentivos				
Estudio de propuestas de microfinanciación emprendimiento y moneda local				
Fomento de microcréditos				
Aceleración de empresas innovadoras.				
Infraestructuras y servicios (incubación de empresas).				
Foros y eventos: desarrollo de jornadas y premios a iniciativas emprendedoras.				
LÍNEA 3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	2016	2017	2018	2019
Participación en redes nacionales y transnacionales				
Proyectos europeos				
Foro de innovación				
Apoyo a proyectos de I+d+i.				
Formación y reciclaje sectorial: píldoras de formación.				
Modernización e innovación del sector servicios.				
LÍNEA 4. FORMACIÓN	2016	2017	2018	2019
Espacios de debate.				
Orientación, acompañamiento e intermediación laboral.				
Itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social.				
Escuela de Segunda Oportunidad.				
Agencia de colocación.				
Formación a la carta				
Formación en sectores tradicionales con incorporación de TIC				
Formación en nuevos sectores de actividad: energías renovables, eficiencia energética, agroecología, etc.				
Formación para el empleo.				
Formación transversal: idiomas y tecnologías de la información y las comunicaciones.				
Enseñanzas para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.				



LÍNEA 5. EMPLEO				
Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.				
Pasaporte para el empleo				
Lanzadera de empleo				
Plan Local de Formación con itinerarios de inserción.				
Plan municipal de contratación de personas desempleadas.				
Plan de ocupación juvenil				
Empleo verde				
Programas de empleo: Planes de Empleo, Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios.				
Contratación por el Ayuntamiento de desempleados para obras y servicios de interés general.				
Apoyo a iniciativas empresariales o de autoempleo surgidas de programas municipales.				
Reinserción laboral mediante mejora de la empleabilidad y actuación de carácter económico.				
Becas de formación.				
Cheque empleo / cheque trabajo.				

LÍNEA 6. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL				
Compromiso con la Responsabilidad Social RST.				
Desarrollo de actuaciones como territorio socialmente responsable.				
Transparencia.				
Red RETOS.				
Fomento y promoción de la economía social: cooperativas, empresas de inserción.				
Igualdad de oportunidades.				
Cláusulas sociales en contratación pública.				
Políticas de compra pública responsable.				
Salario Social y los proyectos por la inclusión.				
Becas conciliación.				

LÍNEA 7. GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.				
Establecimiento de objetivos y metas.				
Diseño y seguimiento de indicadores.				
Evaluación periódica y corrección.				
Plan de comunicación.				



4.2. RECURSOS HUMANOS NECESARIOS.

Para la ejecución del Plan se asignan los siguientes recursos específicos:

LÍNEA DE ACTUACIÓN	PERSONAL
Línea 1: Observatorio socioeconómico y laboral	1 Técnico/a (A2)
	1 Auxiliar Administrativo
Línea 2: Emprendimiento	1 Coordinador/a de Unidad (A2)
	4 Técnicos/as de emprendimiento
	1 Auxiliar Administrativo/a
Línea 3: Conocimiento e innovación	1 Técnico/a (A2)
	1 Auxiliar Administrativo/a
Línea 4: Formación	1 Coordinador/a Unidad (A2)
	6 Técnicos/as de empleo
	1 Administrativo/a
	1 Auxiliar Administrativo/a
	6 Formadores
Línea 5: Empleo	1 Coordinador/a Área (A2)
	4 Técnicos/as de empleo
	1 Auxiliar Administrativo/a
	1 Monitor/a Ocupacional
Línea 6: Sostenibilidad	2 Técnicos/as (A2)
	1 Auxiliar Administrativo/a
Línea 7: Gestión, Seguimiento y Evaluación	1 Técnico/a (A2)
Asistencia Técnica Anual	
TOTALES	36 personas

El coste total de este personal para cada año, con contratos a jornada completa, asciende a 1.409.488,04 € (sueldos asimilados al convenio colectivo del Ayuntamiento de Castellón).

Para la financiación de este gasto se considera adecuado presentar proyectos a convocatorias de programas de empleo tanto a nivel de Comunidad Valenciana, administraciones nacionales y europeas.



4.3. METODOLOGÍA UTILIZADA Y AGRADECIMIENTOS.

Este Plan Estratégico de Empleo de Castellón de la Plana se ha realizado utilizando una metodología participativa, que ha tenido las siguientes fases y contenidos:

- Entrevistas en profundidad a agentes económicos y sociales relevantes en el ámbito local de entidades integrantes del pacto (CCOO, UGT, CEC, Ayto de Castellón) y de otras entidades (SEPE, SERVEF, Cámara de Comercio).
- Jornada de validación (27-01-16) en la que participan representantes de todas las entidades integrantes del Pacto Local por el Empleo de Castellón de la Plana, para la selección de las líneas y actuaciones prioritarias.
- Apertura de un período participativo (enero 2016) durante el cual el Consejo Rector del Pacto Local invitó a todos los grupos políticos con representación en el Ayuntamiento de Castellón a realizar propuestas, incorporando todas las aportadas (PSOE, Compromís y Castelló en Moviment realizaron aportaciones).
- La Comisión Permanente de Dirección, en fecha 04-04-2016, eleva la propuesta de aprobación del Plan Estratégico de Empleo al Consejo Rector del Consorcio Pacto Local por el Empleo, que se celebrará el 18 de abril de 2016.

El equipo de gobierno agradece la participación de todas las personas y entidades.



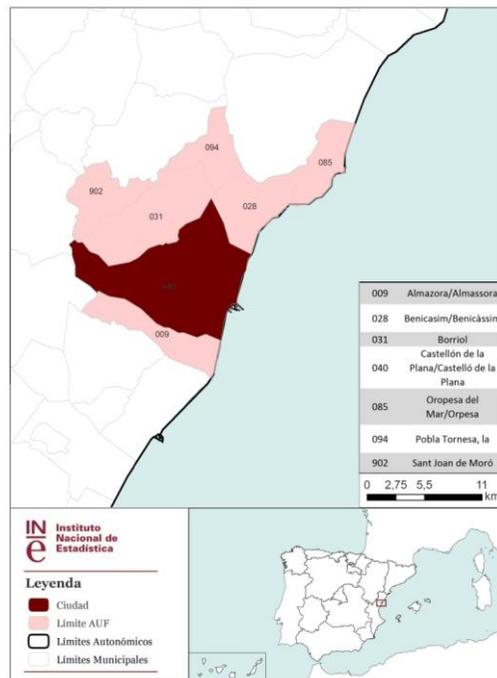
ANEXOS

PRESENTACIÓN JORNADA TRABAJO DEL PACTO LOCAL

Plan Estratégico Pacto Local de Empleo Castellón de La Plana

Rasgos del mercado laboral

Área Urbana Funcional de Castellón de la Plana



POSICIÓN EN EL CONTEXTO ESTATAL

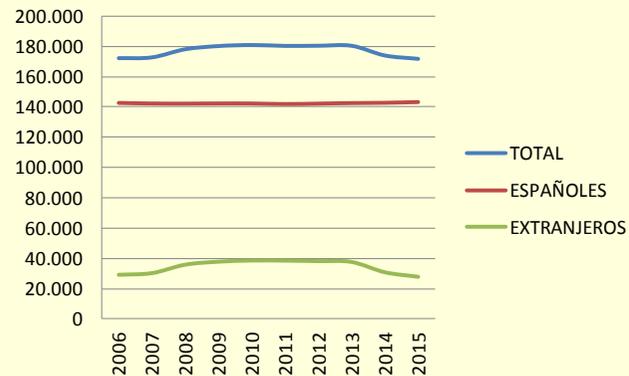
El INE define 45 áreas urbanas funcionales en España.

Castellón de La Plana es:

- La tercera con más proporción de población extranjera (7,4 puntos por encima de la media).
- La decimoctava con mayor tasa de desempleo (2,3 puntos sobre la media).
- La decimoséptima con la población más joven (un año más joven que la media).

Rasgos del mercado laboral

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EXTRANJERA



EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR NACIONALIDAD				
AÑO	TOTAL	ESPAÑOLES	EXTRANJEROS	%EXT
2006	172.110	142.712	29.398	17,08
2007	172.624	142.133	30.491	17,66
2008	177.924	142.029	35.895	20,17
2009	180.005	142.207	37.798	21,00
2010	180.690	142.138	38.552	21,34
2011	180.114	141.643	38.471	21,36
2012	180.204	142.034	38.170	21,18
2013	180.185	142.555	37.630	20,88
2014	173.841	142.825	31.016	17,84
2015	171.669	143.546	28.123	16,38

DEMOGRAFÍA

El nº de habitantes desciende desde 2011.

La población extranjera ha disminuido un 27 % desde 2006.

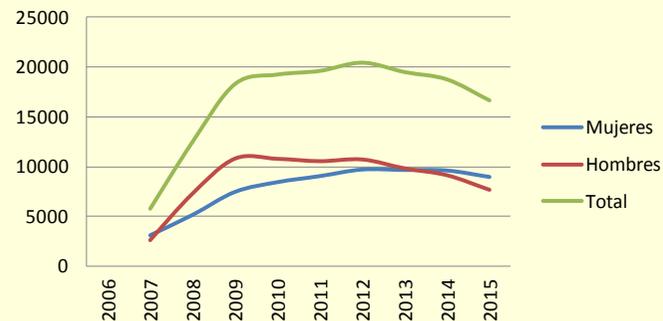
En 2015, el nº de personas entre 25 y 29 años es el 57,6 % de las que habían en 2006.

La falta de oportunidades ha conducido a la pérdida de población, en especial extranjeros y jóvenes.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR GRUPOS DE EDAD					
EDAD	2006	2010	2014	2015	%2015/2006
20-24	12.120	11.160	8.948	8.712	71,88
25-29	17.013	14.102	10.427	9.797	57,59
30-34	16.746	17.472	13.235	11.996	71,64

Rasgos del mercado laboral

EVOLUCIÓN Nº DEMANDANTES DE EMPLEO POR GÉNERO



DEMANDA DE EMPLEO (datos SERVEF)

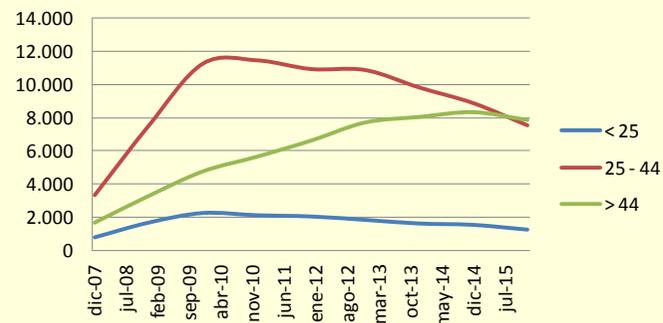
El nº de demandantes de empleo disminuye desde 2013.

La disminución en la demanda apenas se observa en el colectivo mujeres.

Las personas mayores de 44 años no se benefician de la disminución en la demanda.

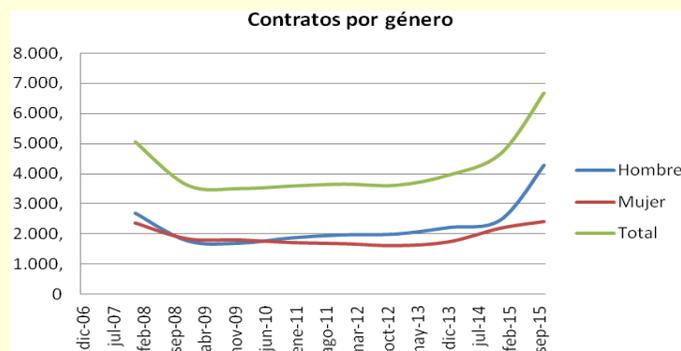
Es conveniente estudiar las tendencias con datos de la EPA.

DEMANDANTES EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD



Rasgos del mercado laboral

AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL						
PERIODO	GENERAL	AGRARIO	HOGAR	MAR	AUTÓN.	TOTAL
dic-06	83.116	868	433	1.884	11.542	97.843
dic-07	84.864	767	466	1.429	12.432	99.958
dic-08	75.956	907	456	1.257	11.904	90.480
dic-09	69.991	1.125	438	1.235	10.927	83.716
dic-10	68.621	1.392	436	1.213	10.706	82.368
dic-11	66.999	1.181	427	1.244	10.643	80.494
dic-12	63.367	749	393	1.972	10.483	76.964
dic-13	61.626	780	1.935	419	10.537	75.297
dic-14	62.716	844	1.970	439	10.575	76.544
dic-15	66.511	820	2.037	441	10.600	80.409



AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Tras la pérdida del 23 % entre 2006 y 2013, el nº de personas afiliadas a la SS muestra una tímida recuperación en 2014 que se afianza en 2015.

CONTRATACIÓN

La evolución de la contratación es coherente con los datos de afiliación.

En 2015 ha aumentado claramente la contratación de hombres, lo que no sucede en el colectivo mujeres.

Por edad, la ratio entre el número de contratos y el número de demandantes de empleo es:

- < 25 años 0,55 contratos/demandante
- 25 – 44 años 0,36 contratos/demandante
- > 44 años 0,09 contratos/demandante

Mujeres y mayores de 44 años son colectivos claramente desfavorecidos.

No se dispone de datos de contratación municipales anteriores a 2007



Rasgos del mercado laboral

CASTELLÓN DE LA PLANA CONTRATOS POR SECTOR ECONÓMICO (%)				
PERIODO	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
dic-07	1,13	4,29	17,01	77,58
dic-08	0,80	3,59	17,91	77,69
dic-09	1,20	4,48	10,27	84,06
dic-10	0,95	4,20	9,91	84,94
dic-11	1,04	3,26	10,21	85,50
dic-12	0,25	4,34	4,62	90,79
dic-13	0,99	3,44	5,69	89,88
dic-14	4,68	5,62	4,23	85,48
dic-15	28,04	3,84	4,22	73,25

CONTRATOS POR SECTOR Y OCUPACIÓN

La contratación se concentra en el sector servicios, particularmente en hostelería, seguido de limpieza y comercio.

A estudiar el dato de contratación en agricultura de diciembre de 2015 en Castellón de la Plana.

El dato de sector económico es de diciembre mientras que el dato de ocupación más contratada es media anual.

05 LA PLANA ALTA OCUPACIONES MÁS CONTRATADAS 2015		
Ocupación	Nº	%
5120 Camareros asalariados	12.046	17,37
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	5.014	7,23
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	3.780	5,45
9700 Peones de las industrias manufactureras	2.907	4,19
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	2.823	4,07
9310 Ayudantes de cocina	2.522	3,64
4221 Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	1.925	2,78
7121 Albañiles	1.656	2,39
5110 Cocineros asalariados	1.265	1,82
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1.229	1,77

Análisis de Planes Estratégicos de Empleo

ESTUDIO COMPARATIVO DE PLANES ESTRATÉGICOS DE OTROS TERRITORIOS

Se **identifican Planes locales de empleo relevantes** a partir de:

- Entidades integrantes de la Red RETOS y el foro “Ciudades para el Empleo”.
- Afinidad geográfica, condiciones demográficas o paralelismo de objetivos con Castellón de la Plana.

Seleccionándose las siguientes por su relevancia:

•Avilés acuerda	2012 - 2015
•Estrategia innovación Bilbao	2014 – 2020
•Acuerdo economía, empleo y desarrollo sostenible Gijón Más	2012 – 2015
•Plan territorial empleo Badajoz	2010
•Plan estratégico Burgos	2014 – 2020
•Plan de actuación emprendimiento y empleo joven Gandía	2013 – 2014
•Plan de crecimiento y empleo Las Palmas (LPA Re-activa)	2013 – 2015
•Acuerdo empleo León	2012 – 2015

Cada una de estas iniciativas se estudia prestando especial atención a objetivos, puntos fuertes, innovación y posibilidad de transferencia de buenas prácticas.

Análisis de Planes Estratégicos de Empleo

ESTRUCTURA DE LAS PLANES LOCALES DE EMPLEO

Puede establecerse una estructura tipo en el conjunto de iniciativas analizadas.

Todas cuentan con una línea enfocada al conocimiento del mercado laboral, así como secciones dirigidas a la dinamización empresarial y el emprendimiento, a la innovación y el conocimiento y a la formación y el empleo.

Suelen aparecer secciones dirigidas a la sostenibilidad medioambiental y a la cohesión y el bienestar social, recogidas estas últimas en el ámbito de la Responsabilidad Social corporativa o territorial.

Una estructura tipo obedecería al siguiente esquema:

1. ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO.
2. DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRENDIMIENTO.
3. CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.
4. FORMACIÓN Y EMPLEO.
5. SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Análisis Planes Estratégicos Empleo

SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
DIAGNÓSTICO	Análisis socioeconómico	X							
	Acercamiento a la realidad socioeconómica			X					
	Observatorio socioeconómico						X		
	Diagnóstico del empleo							X	
	Análisis de la realidad socio – económica – laboral				X				
	Colectivos prioritarios y cohesión territorial								X
	Análisis de estrategias y políticas generales							X	
Cultura					X				
Bilbao, ciudad del talento		X							
EMPREDIMIENTO	Promoción de la ciudad y desarrollo económico	X							
	Desarrollo empresarial			X					
	Bilbao, ciudad emprendedora		X						
	Desarrollo industrial: impulso a las pymes					X			
	Actuaciones Transversales (emprendimiento)				X				
	Agroalimentación					X			
	Centro de servicios a empresas					X			
	Cooperación empresarial/clusterización		X						
	Referente logístico					X			
Internacionalización		X							
INNOVACIÓN	Sociedad del conocimiento e innovación	X							
	Posicionamiento de “Bilbao, ciudad innovadora”		X						
	Innovación, desarrollo y transf. tecnológica en las empresas		X						
	Innovación			X					
	Educación y centros de I+d+i					X			

Análisis Planes Estratégicos Empleo

SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
FORMACIÓN Y EMPLEO	Formación y empleo	X							
	Mejora de la empleabilidad			X					
	Formación y empleo						X		
	Planes de empleo							X	
	Programas de empleo							X	
	Actuaciones Sectoriales (formación)				X				
SOSTENIBILIDAD Y RST	Formación y empleo								X
	Sostenibilidad medioambiental	X							
	Energía y sostenibilidad					X			
	Local 21 y buenas Prácticas medioambientales	X							
	Cohesión social	X							
	Responsabilidad social territorial			X					
GESTIÓN	Redes locales, nacionales y trasnacionales	X	X	X					
	Proyectos europeos	X							
	Instrumentos de gestión								X
	Financiación		X						
	Plan de comunicación					X			
	Seguimiento y evaluación	X		X	X	X			X

Estructura ADL Castellón.

LÍNEAS DE TRABAJO ADL CASTELLÓN	ACTUACIONES	ESTRUCTURA TIPO
ADMINISTRACIÓN Y CONTABILIDAD	Nóminas Contratos Presupuestos Contratos menores Contabilidad Impuestos Estadísticas	GESTIÓN
TRAMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN PROYECTOS	Tramitación y gestión de proyectos Justificación y memoria	
ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL	Cursos ocupacional Promoción empleo Coordinación personal cursos	FORMACIÓN Y EMPLEO
COORDINACIÓN PROYECTOS DE EMPLEO	Taller Empleo Lanzaderas de empleo Plan de Empleo Rural Escuela Taller Salario Joven Garantía Juvenil	
AUTOEMPLEO Y PROYECTOS EMPRESARIALES	Actuaciones autoempleo Simulador de empresas Huertos urbanos Coordinación nuevos proyectos Convenios colaboración	DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPRENDIMIENTO
CALIDAD, INNOVACIÓN Y SOSTENIBILIDAD	Observatorio Responsabilidad Social Territorial Seguimiento y evaluación Captación ideas innovadoras Búsqueda de subvenciones Proyectos europeos Foro de innovación Socios comunitarios Impulso comercio, turismo, nuevos mercados	ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO
		CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN
		SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
INTERPRETE LENGUA DE SIGNOS	Asociaciones, hospitales, gestiones	

Actuaciones de Planes de Empleo

SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJÓZ	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
DIAGNÓSTICO	Análisis socioeconómico	X							
	Acercamiento a la realidad socioeconómica			X					
	Observatorio socioeconómico						X		
	Diagnóstico del empleo							X	
	Análisis de la realidad socio – económica – laboral				X				
	Colectivos prioritarios y cohesión territorial								X
	Análisis de estrategias y políticas generales							X	

ACTUACIONES

Observatorio socioeconómico, industrial.

Foro Consultivo, Foro de intercambio de conocimiento y experiencias.

Estudios finalistas: perfiles profesionales, detección y difusión de oportunidades, establecimiento prioridades I+d+i según impacto.

Productos: mapa de necesidades formativas, catálogo de las acciones formativas ofertadas.

Actuaciones de Planes de Empleo

SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
EMPREDIMIENTO	Promoción de la ciudad y desarrollo económico	X							
	Desarrollo empresarial			X					
	Bilbao, ciudad emprendedora		X						
	Desarrollo industrial: impulso a las pymes					X			
	Actuaciones Transversales (emprendimiento)				X				
	Agroalimentación					X			
	Centro de servicios a empresas					X			
	Cooperación empresarial/clusterización		X						
	Referente logístico					X			

DESARROLLO ECONÓMICO Y EMPREDIMIENTO

Formación en autoempleo y emprendimiento, cultura emprendedora.

Orientación y sensibilización para el autoempleo.

Información, asesoramiento y acompañamiento a la creación de empresas.

Aceleración de empresas innovadoras.

Facilitación de iniciativas empresariales: licencias, permisos, ordenanzas, ventanilla única, oficina virtual, aval técnico e mpresas, exención de garantías en contratos públicos, agilización pago proveedores, facilitación de empresas locales en concursos y adjudicaciones.

Infraestructuras y servicios (incubación...)

Foros y eventos: ferias, jornadas, premios, Intraemprendimiento en las PYMES.

Financiación: becas emprendedores, préstamos participativos, créditos, microcréditos, crowdfunding, ayudas económicas, fondo de capital semilla, Business Angels, mecenazgo para la I+D+i, captación de inversiones, incentivos para el establecimiento como autónomos.

Dinamización de zonas comerciales, campañas, promociones, TIC, subvenciones a mejoras, integración comercio – hostelería.

Desarrollo Sectorial Turismo: plan estratégico, promoción, marca, desestacionalización, puesta en valor de recursos, formación.

Actuaciones de Planes de Empleo

SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
INNOVACIÓN	Sociedad del conocimiento e innovación	X							
	Posicionamiento de "Bilbao, ciudad innovadora"		X						
	Innovación, desarrollo y transf. tecnológica en las empresas		X						
	Innovación			X					
	Educación y centros de I+d+i					X			

CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

Innovación industrial: Centro Tecnológico + Universidad = Clúster sostenibilidad.

Modernización administrativa: firma electrónica y cooperación interadministrativa.

Plataforma de Contratación Pública electrónica, Plataforma de Facturación Electrónica.

E-Inclusión: accesibilidad de los contenidos a personas con discapacidad.

Participación en redes nacionales y transnacionales como estrategia de Desarrollo.

Apoyo a la participación de empresas en convocatorias supramunicipales I+D+i.

Proyectos de innovación pública.

Programas de compra pública innovadora.

Modernización e innovación del sector servicios: comercio y hostelería (TIC).

Formación y reciclaje sectorial.

Apoyo a proyectos de I+D+i.

Sistemas avanzados de evaluación, seguimiento y monitorización de las ayudas públicas.

Actuaciones de Planes de Empleo

SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJÓZ	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
FORMACIÓN Y EMPLEO	Formación y empleo	X							
	Mejora de la empleabilidad			X					
	Formación y empleo						X		
	Planes de empleo							X	
	Programas de empleo							X	
	Actuaciones Sectoriales (formación)				X				
	Formación y empleo								X

FORMACIÓN

Espacios de debate.
Orientación, acompañamiento e intermediación laboral.
Itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social
Escuela de Segunda Oportunidad.
Calificación profesional inicial.
Agencia de colocación.
Formación a la carta / cursos a medida.
Formación para la inserción.
Formación dual.
Formación orientada a la certificación de profesionalidad.
Formación específica sin certificación de profesionalidad.
Formación continua.
Formación técnica especializada en sectores emergentes o estratégicos.
Formación y reciclaje sectorial: hostelería, comercio.
Formación transversal y Cultura Laboral.
Lenguas extranjeras: formación y movilidad.
Tecnologías de la información y las comunicaciones: formación.
Enseñanzas para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.

EMPLEO

Convenios con Centros Educativos para realizar prácticas en dependencias municipales.
Plan Local de Formación con itinerarios de inserción.
Plan municipal de contratación de personas desempleadas.
Programas de empleo.
Planes de empleo.
Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios.
Contratación por el Ayuntamiento de desempleados para obras y servicios de interés general.
Incentivos contratación de interés general: entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción.
Ayudas a la contratación por cuenta ajena de personas de los programas municipales.
Apoyo a iniciativas empresariales o de autoempleo surgidas de programas municipales.
Reinserción laboral mediante mejora de su empleabilidad y actuación de carácter económico
Ayudas complementarias para conciliación y transporte.
Becas de formación.
Cheque empleo / cheque trabajo.

Actuaciones de Planes de Empleo

SÍNTESIS DE EJES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN EN LAS INICIATIVAS ANALIZADAS		AVILÉS	BILBAO	GIJÓN	BADAJOS	BURGOS	GANDÍA	LAS PALMAS	LEÓN
SOSTENIBILIDAD Y RST	Sostenibilidad medioambiental	X							
	Energía y sostenibilidad					X			
	Local 21 y buenas Prácticas medioambientales	X							
	Cohesión y bienestar social	X							
	Responsabilidad social territorial			X					
	Redes locales, nacionales y trasnacionales	X	X	X					
	Proyectos europeos	X							

SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Compromiso con la Responsabilidad Social RST.
 Red RETOS para intercambio experiencias.
 Apoyo a la consolidación de las empresas de inserción.
 Coordinación entre empresas de inserción y áreas municipales de acompañamiento.
 Experimentación de mercados sociales de empleo.
 Colaboración con empresa privada para empresas sociales.
 Igualdad de oportunidades.
 Implantación planes de igualdad en administraciones.
 Empleo social.
 Plan de integración de inmigrantes.
 Creación de centro de integración social (CEIS).
 Red de Servicios Sociales en el Municipio.
 Cláusulas sociales en contratación pública.
 Salario Social y los proyectos por la inclusión.
 Espacios de aprendizaje en la comunidad.
 Apoyo a los procesos de autonomía personal.
 Accesibilidad urbana.

Atención a las personas mayores.
 Atención y cuidados de las personas dependientes.
 Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD).
 Guía de recursos sanitarios y de atención a la dependencia.
 Promoción de servicios que faciliten la conciliación.
 Becas conciliación.
 Flexibilización horarios.
 Becas comedor.
 Guarderías 0 a 3 años.
 Guía de recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
 Prevención de Riesgos y Salud Laboral.
 Agenda Local 21 y Buenas Prácticas Medioambientales.
 Participación y Ciudadanía.



ENTREVISTA A LOS INTEGRANTES DEL PACTO LOCAL



AYUNTAMIENTO DE CASTELLÓN

Fecha: 15/01/2016

Lugar: Agencia Desarrollo Local de Castellón

Interlocutores: Jefa de la Agencia de Desarrollo Local.
Técnico de empleo.

1. Programas o actividades que desarrollan:

Período anterior:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

- Acogida: SE REALIZA
- Orientación y asesoramiento: PUNTO FUERTE, MÁS DE 2.000 ITINERARIOS AL AÑO.
- Formación para el empleo: PUNTO FUERTE: PLANES DE EMPLEO, TALLRES DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.
- Intermediación laboral: SE REALIZA
- Seguimiento y acompañamiento: Sí
- Medidas de compensación: NO
- Asesoramiento en autoempleo: NO

La Agencia de Desarrollo local del Ayuntamiento de Castellón cuenta con una amplia experiencia en el ámbito del empleo desde el año 1994, tanto en el marco de proyectos nacionales y transnacionales aplicada a distintas líneas de actuación: captación, acogida y selección de personal; orientación, Itinerarios formativos; prácticas, Inserción laboral; participación en redes de territorios socialmente responsables y redes transnacionales; realización de jornadas, congresos y productos; economía social y cláusulas sociales.

En la actualidad:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

Se mantienen las actuaciones desarrolladas en el período anterior.

2. Previsiones de futuro de su entidad:

Mantener las actuaciones desarrolladas habitualmente, ampliarlas y complementarlas en el marco de una estrategia de empleo para la ciudad.

3. Rol a desempeñar por la entidad en el Pacto:

Liderar el Pacto, aportar recursos propios y captar recursos procedentes de los fondos europeos.

4. Actuaciones de interés para el pacto:

Desde el conocimiento generado en esta área se propone avanzar mediante la realización de un primer documento diagnóstico de potencial local que permita:

- a) la presentación de un proyecto de empleo para la convocatoria de FSE.



- b) la elaboración y puesta en marcha de un Plan Estratégico de Empleo y Desarrollo Sostenible.
- c) impulsar el Pacto Local por el Empleo.

Con estas actuaciones se pretende profundizar en el desarrollo de programas e implementar medidas innovadoras de interés en el ámbito del empleo:

- a) Certificados de profesionalidad. Trabajar el ámbito de energías renovables y la rehabilitación de viviendas y edificios públicos conforme a los requerimientos de la legislación vigente.
- b) Formación a la carta. Formación teórica y práctica real en el puesto de trabajo, ajustándose totalmente a las necesidades del empresariado.
- c) Formación transversal. Flexibilidad para adaptarse a las necesidades de los usuarios.
- d) Empleo social y cláusulas sociales
- e) Emprendimiento. A través de programas innovadores como el simulador de empresas y otros.
- f) Orientación. Desarrollo de habilidades, motivación, resolución de conflictos, preparación entrevistas, búsqueda de ofertas y experimentación de nuevas fórmulas.
- g) Trabajo con empresariado.
- h) Pasaporte por el empleo. Instrumento para mejorar la operatividad y coordinación entre las entidades que realizan tareas de orientación laboral, búsqueda de empleo e inserción social en la ciudad.

5. Otros datos de interés:



COMISIONES OBRERAS PAÍS VALENCIÀ

Fecha: 21/01/2016

Lugar: Sede CCOO Castellón

Interlocutores: Secretari General.
Secretari d'Ocupació, CCOO Comarques del Nord.
Secretaria de Formación y Empleo CS CCOO PV

1. Programas o actividades que desarrollan:

Período anterior:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

En 2012 realizaron 100 cursos sólo en Castellón

- Acogida: SE HA TRABAJADO
- Orientación y asesoramiento: PUNTO FUERTE. SE HA TRABAJADO EN OPEAS.
- Formación para el empleo: PUNTO FUERTE
- Intermediación laboral: SE HAN REALIZADO EN LOS MÓDULOS DE PRÁCTICAS
- Seguimiento y acompañamiento: Sí
- Medidas de compensación: NO
- Asesoramiento en autoempleo: No

En la actualidad:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

Tienen formación propia a través de su fundación FOREM PV: por ejemplo para preparar oposiciones o exámenes para la junta cualificadora de valenciano.

También se trabaja con teleformación y certificados de profesionalidad.

- Acogida:
- Orientación y asesoramiento:
- Formación para el empleo: PUNTO FUERTE. A través de nuestra Fundación FOREM PV realizamos formación en certificados de profesionalidad, módulos transversales, preparación a oposiciones, preparación pruebas de la junta cualificadora de valencià, nuevas tecnologías, etc.
- Intermediación laboral
- Seguimiento y acompañamiento
- Medidas de compensación
- Asesoramiento en autoempleo



2. Previsiones de futuro de su entidad:

3. Rol a desempeñar por la entidad en el Pacto:

Experiencia en el asesoramiento y contacto directo con trabajadores/as.

Conocen la problemática de trabajadores/as y personas desocupadas.

4. Actuaciones de interés para el pacto:

No sólo trabajar para desempleados/as sino también para el reciclaje profesional. Consideramos muy importante la formación a lo largo de toda la vida.

Es fundamental la orientación como fase previa a la formación.

Ponen el ejemplo de lo que se ha trabajado en el Pacto de Valencia en materia de formación:

Formación transversal (idiomas)

Manejo de carretillas.

Autómatas programables.

Elaboración de una guía para jóvenes con técnicas de búsqueda de empleo.

5. Otros datos de interés:

Hay muchas personas desempleadas que no contabilizan como paradas porque cuando acaban de cobrar la prestación, desmotivados porque el SERVEF no les encuentra empleo ni les ofrece alternativa alguna, dejan de renovar como demandantes.

Es importante manejar datos también de la EPA y comparar con datos de afiliación a la Seguridad Social, también para que aflore la economía sumergida.

Interés de un observatorio común para la formación para el empleo.



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES CASTELLÓN

Fecha: 21/01/2016
Lugar: Sede UGT Castellón
Interlocutores: Secretario general.
Responsable empleo.

1. Programas o actividades que desarrollan:

Período anterior:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

- Acogida: **NO SE OFRECE ESTE SERVICIO A COLECTIVOS**
- Orientación y asesoramiento: **PUNTO FUERTE**
Sobre autoempleo y mercado de trabajo. Se ha realizado mucho esta actividad dentro de distintos programas (ORIENTA, OPEA).
- Formación para el empleo: **PUNTO FUERTE**
Se ha realizado todo tipo de cursos en el marco de la bonificada.
Al tener representación dentro de las empresas tienen un amplio conocimiento de sus necesidades.
- Intermediación laboral
- Seguimiento y acompañamiento
- Medidas de compensación
- Asesoramiento en autoempleo: **Se ha realizado.**

En la actualidad:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

En Castellón no se ha tenido en cuenta el diseño y la planificación para la realización de la formación. Ponen como un ejemplo no apropiado el Plan de empleo conjunto en el que participa la Diputación.

Las políticas activas de empleo requieren contar con financiación.

- Acogida:
- Orientación y asesoramiento:
- Formación para el empleo: **PUNTO FUERTE**
Se va a realizar en un proceso de concurrencia competitiva la formación para el empleo (antigua ocupacional y continua) a través de su Fundación Pascual Tomás y también privada para las empresas a través de su propia bonificación.
- Intermediación laboral
- Seguimiento y acompañamiento



- Medidas de compensación
- Asesoramiento en autoempleo

2. Previsiones de futuro de su entidad:

Calidad/Innovación
Sostenibilidad/RSE
Trabajo con empresa
Otras

3. Rol a desempeñar por la entidad en el Pacto:

Entienden que es necesaria la idea de especialización, no que todos hagan de todo, ven adecuado valorar los puntos fuertes de cada entidad.

Conocen bien las necesidades de las empresas.

4. Actuaciones de interés para el pacto:

Hay que trabajar el empleo con carácter integral y consensuado, contar con los agentes sociales y los representantes de los partidos.

5. Otros datos de interés:

Las acciones de empleo se tendrían que gestionar a través del Pacto.

Se ha insistido mucho en activar el pacto, se precisan planes estratégicos que establezcan prioridades. Los pactos se han vinculado sólo a situaciones de crisis y los pactos deberían funcionar como herramientas estratégicas para definir el futuro y plantear alternativas.

En la etapa anterior en el Pacto sólo se trabajaba con colectivos en riesgo de exclusión

Se debería tener en cuenta el área metropolitana de Castellón, incluyendo también a Vila-real, Almassora y Benicàssim, ya que hay movilidad laboral y económica.



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE CASTELLÓN

Fecha: 18/01/2016

Lugar: Sede CEC en María Agustina

Interlocutores: Director de relaciones laborales.

Técnico.

1. Programas o actividades que desarrollan:

- Actividades Asociativas
- Formación
- Gabinete Prevención Riesgos Laborales
- Orientación Laboral
- Información Financiera a través de Líneas ICO.
- Asesoramiento empresarial, Creación de empresas, etc.

Período anterior:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

- Acogida: NO SE OFRECE ESTE SERVICIO A COLECTIVOS

Sí entienden que realizan actividades de acogida a empresas y en temas de formación, pero en principio es la única que no lo ha realizado con colectivos.

- Orientación y asesoramiento: PUNTO FUERTE

Desde el 2003 funcionaban como centro asociado del SERVEF. En ese período recibían usuarios/as con un perfil más “adecuado” para encontrar empleo, más activos según su opinión, ya que no había tanto parado de larga duración.

Parecido en cuanto a número de usuarios/as en las dos etapas.

- Formación para el empleo: PUNTO FUERTE

Se ha realizado todo tipo de cursos.

Se realizan prácticas no laborales

- Intermediación laboral

Como centro asociado del Servef realización a los desempleados las entrevistas de demanda con la elaboración del curriculum y la elaboración de un itinerario.

Por otro lado realización de una labor de captación de ofertas y gestión de las mismas.

- Seguimiento y acompañamiento

Seguimiento de las ofertas con los candidatos hasta el cierre de las mismas.

- Medidas de compensación

- Asesoramiento en autoempleo: PUNTO FUERTE

Se realiza sin disponer de ayudas específicas para ello. Realizan acciones de orientación asesoramiento e información, ayudan a los/as emprendedores/as, así como en ocasiones les derivan a otros recursos que complementan su trabajo, como los CEEI.



Empresa de Entrenamiento empresarial

Período actual:

(Habitualmente/Punto fuerte/ No se ofrece servicio)

- Acogida: **NO A COLECTIVOS**
- Orientación y asesoramiento: **PUNTO FUERTE.**

Ahora se funciona como Agencia de colocación. Anteriormente centro asociado a Servef.

- Formación para el empleo: **PUNTO FUERTE**

Se hará menos formación que en el pasado.

- Intermediación laboral

Itinerarios y elaboración de curriculums.

- Seguimiento y acompañamiento

Seguimiento de las ofertas con los candidatos hasta el cierre de las mismas.

- Medidas de compensación
- Asesoramiento en autoempleo: **PUNTO FUERTE**

Se realiza sin disponer de ayudas específicas para ello. Realizan acciones de orientación asesoramiento e información, ayudan a los/as emprendedores/as , así como en ocasiones les derivan a otros recursos que complementan su trabajo, como los CEEI.

Empresa de Entrenamiento empresarial

- Diseño y planificación

2. Previsiones de futuro de su entidad:

Formación

Calidad/Innovación

Sostenibilidad/RSE

Trabajo con empresa

Emprendimiento

Otras

3. Rol a desempeñar por la entidad en el Pacto:

Contacto e interlocución con el empresariado de la zona.

4. Actuaciones de interés para el pacto:

Formación

Empresa de entrenamiento

Charlas, Jornadas y Seminarios

Orientación

Creación de Empresas



5. Otros datos de interés.

Es muy interesante que se dote al pacto de recursos y personal estable para poder realizar una política continuista en favor de la ocupación



DETALLE DE LAS INICIATIVAS ANALIZADAS

Avilés Acuerda. Por el Desarrollo Económico, el Empleo y la Cohesión Social, 2012-2015	
ENTIDAD-ES	Ayuntamiento de Avilés Unión General de Trabajadores Comisiones Obreras Federación Asturiana de Empresarios
PERIODO VIGENCIA	2012 - 2015
TIPO DOCUMENTO	Pacto Entidad local y agentes económicos
OBJETIVOS	Seguir avanzando en el desarrollo de una ciudad sostenible, capaz de generar mayor actividad económica, fomentar la formación y el empleo, el desarrollo tecnológico y la innovación, comprometerse con el cuidado medioambiental, a la vez que fortalecer la cohesión social, promoviendo la igualdad de oportunidades y la inclusión, para hacer de Avilés un territorio económica y socialmente responsable.
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO CINCO LÍNEAS DE ACTUACIÓN: <ol style="list-style-type: none"> 1. PROMOCIÓN DE LA CIUDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO 2. SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN 3. FORMACIÓN Y EMPLEO 4. SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL 5. COHESIÓN Y BIENESTAR SOCIAL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
CRITERIOS DE SELECCIÓN	PLAN DE REFERENCIA.
PUNTOS FUERTES	Se compromete con la Estrategia 2020 para un crecimiento inteligente. Cada línea incluye diversas actuaciones complementarias, las líneas igualmente interactúan entre sí generando valor añadido. A destacar la diversidad de actuaciones dirigidas al emprendimiento.

	<p>A destacar la dotación presupuestaria: 140.000.000 €.</p>
<p>BBPP</p>	<p>LÍNEA 1. PROMOCIÓN DE LA CIUDAD Y DESARROLLO ECONÓMICO</p> <p>Reorientación del observatorio.</p> <p><u>Carta del territorio</u>: documento estratégico que ayude a posicionar la ciudad.</p> <p>Pacto Avilés por el Comercio: Ayuntamiento y Unión de Comerciantes.</p> <p>Desarrollo Turístico: puesta en valor de recursos, creación de servicios y Mancomunidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>Escuela de Emprendedoras</u>: modelo integrado de atención e intervención, con un enfoque de género en todas las fases del proyecto, en todos los niveles de intervención y en todos los dispositivos ▶ Incorporación de la “cultura emprendedora” en los distintos niveles del <u>sistema educativo</u>. ▶ <u>Sensibilización al autoempleo</u> con las personas participantes en los programas de formación y empleo. ▶ Programa de <u>Acompañamiento a la creación de empresas</u>: definición y elaboración de plan de empresa. ▶ <u>Asesoramiento tecnológico</u> a nuevos proyectos empresariales. ▶ <u>Formación a la carta</u>, para la mejora de sus competencias. ▶ Participación en <u>ferias y jornadas</u>. ▶ Información en la web municipal. ▶ <u>Encuentros Empresariales</u>: intercambio de experiencias y conocimiento entre personas emprendedoras noveles y empresarios/as exitosos. ▶ <u>Exención de garantías</u> provisionales y, en contratos menores, de garantías definitivas. ▶ Se acortarán tiempos a las solicitudes de <u>concesión de licencias</u> y permisos urbanísticos. ▶ Información acerca de las medidas de apoyo y trámites para la obtención de licencias. ▶ <u>Financiación</u>: línea de préstamos participativos entre 50.000 y 100.000 euros dirigidos a apoyar la consolidación de empresas. ▶ Información a las empresas sobre los instrumentos de apoyo a la financiación empresarial que tengan a su disposición, tales como: Microcréditos, Avales, Capital semilla, Capital riesgo, Red de Business Angels, Líneas ICO..... ▶ El Ayuntamiento prestará aval técnico a empresas. ▶ Iniciativas locales de empleo: apoyo a los proyectos que gozan de un valor añadido para el municipio con aportación de recursos económicos o materiales, tales como infraestructuras o servicio.

- Promoción de Empresas de Inserción: se apoyará la consolidación de las empresas de inserción como grupo social organizado, experimentación de mercados sociales de empleo, cláusulas sociales en la contratación pública municipal, coordinación entre las empresas de inserción y las áreas municipales de acompañamiento.

LÍNEA 2. SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.

Innovación industrial: Centro Tecnológico del Acero y Materiales Metálicos + Universidad de Oviedo = Clúster de Energía, Medioambiente y Cambio Climático.

Modernización e innovación del sector servicios, del comercio, y de la hostelería: nuevas tecnologías, como la introducción del comercio electrónico, la factura digital, herramientas de gestión informatizadas.

Modernización administrativa: simplificar, rediseñar y racionalizar la tramitación administrativa, firma electrónica, cooperación interadministrativa,

Portal de la ciudadanía: ordenanza municipal reguladora de la administración electrónica, Plataforma de Contratación Pública electrónica, Plataforma de Facturación Electrónica.

E-Inclusión: herramientas para hacer totalmente accesibles los contenidos a personas con algún tipo de discapacidad.

Participación en redes nacionales y transnacionales como estrategia de Desarrollo.

LÍNEA 3. FORMACIÓN Y EMPLEO.

Mesa por la Formación: espacio de debate, reflexión y elaboración de propuestas.

Formación y cualificación para el Empleo.

Iniciativas de “garantía juvenil: cooperación entre los servicios de orientación de los centros educativos y los dispositivos de empleo, partenariados entre las empresas, entidades e instituciones públicas y privadas, participación de representantes de la juventud y/o de las organizaciones juveniles en el diseño y la implementación de las iniciativas.

La formación a la carta, en colaboración con el tejido empresarial a través de convenios.

Programa de Acompañamiento Laboral.

Acompañamiento Laboral en reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Formación para el autoempleo: talleres para la generación de ideas combinando acciones grupales y tutorías individuales.

Formación para la inserción: cualificación personal y profesional a las personas desempleadas mediante el aprendizaje de competencias genéricas y específicas.

Los contratos para la formación, los contratos en prácticas y los contratos relevo serán fórmulas para incorporar al mercado laboral a personas jóvenes.

	<p>Convenios de colaboración con los diferentes Centros Educativos a fin de que el alumnado pueda realizar prácticas en dependencias municipales.</p> <p>Formación transversal y Cultura Laboral. Desarrollo personal y competencial, flexibilidad, seguridad, polivalencia, responsabilidad, iniciativa.</p> <p>Plan municipal de contratación de personas desempleadas: personas tituladas susceptibles de formalizar contratos en prácticas, ayudas a la contratación en programas de adquisición de primera experiencia laboral, para personas jóvenes menores de 26 años, recién tituladas o con escasa cualificación.</p> <p>Formación continua</p> <p>Orientación e intermediación laboral.</p> <p>El compromiso con la Responsabilidad Social.</p> <p>Igualdad de oportunidades.</p> <p>Prevención de Riesgos y Salud Laboral.</p> <p>Instrucción para la Inclusión de Criterios Sociales en los Contratos Públicos del Ayuntamiento.</p> <p>LÍNEA 4. SOSTENIBILIDAD MEDIOAMBIENTAL</p> <p>Agenda Local 21 y Buenas Prácticas Medioambientales.</p> <p>LÍNEA 5. COHESIÓN Y BIENESTAR SOCIAL</p> <p>Espacios de aprendizaje en la comunidad.</p> <p>Red de Servicios Sociales en el Municipio.</p> <p>Salario Social y los proyectos por la inclusión.</p> <p>Apoyo a los procesos de autonomía personal.</p> <p>Avilés más accesible.</p> <p>La atención a las personas mayores.</p> <p>La atención y cuidados de las personas dependientes.</p> <p>Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)</p> <p>Participación y Ciudadanía.</p>
<p>BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN</p>	<p><u>Carta del territorio</u>: documento estratégico que ayude a posicionar la ciudad: turismo, atracción de inversiones...</p> <p>Pacto Avilés por el Comercio: Ayuntamiento y Unión de Comerciantes como sector fuerte en Castellón.</p>

	<p>A estudiar todo el paquete de medidas dirigidas al emprendimiento.</p> <p>Mesa por la Formación: espacio de debate, reflexión y elaboración de propuestas. Dirigido a la adecuación de la oferta formativa con las necesidades de las empresas.</p> <p>Paralelismo en innovación: clúster empresarial cerámico + universidad; el ayuntamiento de Avilés busca fórmulas de encuentro para integrar sus recursos.</p>
--	--

Estrategia de Innovación y Especialización Inteligente del municipio de Bilbao (iBilbao 2020)	
ENTIDAD-ES	Ayuntamiento de Bilbao
PERIODO VIGENCIA	2020
TIPO DOCUMENTO	Análisis estratégico de ciudad.
OBJETIVOS	Bilbao, una ciudad con una estructura empresarial reforzada y renovada conformada por sectores productivos consolidados y abiertos desarrollados sobre la base del conocimiento y la innovación
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	<p>Introducción</p> <p>1.1) Concepto de Estrategia de Especialización Inteligente</p> <p>1.2) Ventajas para el municipio de Bilbao de contar con una Estrategia de Innovación y Especialización Inteligente</p> <p>Análisis socioeconómico y del potencial innovador del municipio de Bilbao</p> <p>2.1) Análisis de indicadores cuantitativos</p> <p>2.2) DAFO global</p> <p>Visión 2020 sobre la innovación y la especialización inteligente del municipio de Bilbao</p> <p>3.1) Retos</p> <p>3.2) Visión 2020</p> <p>Ámbitos y sectores prioritarios para el desarrollo del municipio de Bilbao</p> <p>Líneas estratégicas para la Innovación y la Especialización Inteligente en el municipio de Bilbao</p> <p>Instrumentos a desarrollar y/o reforzar</p> <p>Gobernanza de la Estrategia de Innovación y Especialización Inteligente del municipio de Bilbao</p>

CRITERIOS DE SELECCIÓN	Localidad de referencia: modelo de gestión pública con importantes reconocimientos en ámbitos como la transparencia, la planificación estratégica, la evaluación de políticas públicas y la participación ciudadana, entre los que destacan los premios EPSA y Lee Kuan Yew.
PUNTOS FUERTES	<p>Establece un análisis comparativo con otras regiones españolas y de la Unión Europea que permite identificar fortalezas y debilidades.</p> <p>Sobre las conclusiones obtenidas aplica un análisis DAFO que permite identificar oportunidades y amenazas.</p> <p>Filtra mediante análisis de macrotendencias: globalización, equilibrio geopolítico, demografía, tecnificación, formación permanente, refuerzo del rol de las ciudades...</p> <p>Define ámbitos y sectores prioritarios.</p>
BBPP	<p>Define ejes estratégicos e instrumentos para su desarrollo.</p> <p>eje 1: Bilbao, ciudad emprendedora</p> <p>Ventanilla única, <u>formación en cultura emprendedora</u>, simplificación de la tramitación administrativa para la creación de empresas, encuentros de emprendedores, redes de mentores/as o facilitadores/as, servicios de apoyo a la consolidación de las nuevas empresas, impulso a la creación de Empresas de Base Tecnológica, fomento del <u>intraemprendimiento</u> en las PYMES, experiencias de “<u>aceleración de empresas</u>”, racionalización de los espacios y servicios de incubación.</p> <p>eje 2: Internacionalización</p> <p>Formación de las personas y las organizaciones para el acceso a nuevos mercados, apoyo a las PYMES en sus procesos de reflexión sobre la internacionalización, misiones comerciales directas y/o inversas, incentivos a la creación y consolidación de consorcios entre empresas, promoción de acuerdos de <u>colaboración entre grandes empresas y PYMES</u>, desarrollo de observatorios estratégicos sectoriales de la internacionalización, atracción de inversión productiva y financiera.</p> <p>eje 3: Cooperación empresarial/clusterización.</p> <p>Definición y desarrollo de los sectores estratégicos, impulso de los clústeres, fomento de las dinámicas intersectoriales, promoción de la cooperación con otras ciudades.</p> <p>eje 4: Innovación, desarrollo y transferencia tecnológica en las empresas.</p> <p>Valorizar la I+D+i entre el tejido empresarial, apoyo a proyectos de I+D+i, programas de compra pública innovadora, apoyo a la participación de las empresas en convocatorias supramunicipales vinculadas a la I+D+i, proyectos de innovación pública.</p> <p>eje 5: Bilbao, ciudad del talento.</p>

	<p>Aprendizaje permanente, formación como motor de la innovación en la PYMES, Diagnósticos sobre los perfiles profesionales, atracción del talento internacional, movilidad de personas entre empresas y universidades., participación de las y los jóvenes en programas de formación, experiencias prácticas e intercambios internacionales, nuevas fórmulas formativas que permitan desarrollar aptitudes y actitudes propicias para el desarrollo de la creatividad, participación en redes de conocimiento.</p> <p>eje 6: Financiación</p> <p>Mecanismos públicos basados en riesgo compartido y financiación reintegrable, convenios con entidades financieras para facilitar el acceso de las PYMES, concesión de avales por parte de las Sociedades de Garantía Reciproca (SGR), capital-riesgo público, privado y mixtas, préstamos participativos, Business Angels y Capital Semilla, microcréditos sociales, crowdfunding, mecenazgo para la I+D+i, sistemas avanzados de evaluación, seguimiento y monitorización de las ayudas públicas.</p> <p>eje 7: Posicionamiento de “Bilbao, ciudad innovadora”</p>
<p>BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN</p>	<p>Conceptuales: especialización inteligente, entorno innovador.</p> <p>Metodológicas: DAFO, análisis macrotendencias...</p> <p>Estratégicas: focalización de recursos</p> <p>Herramientas diversas dirigidas al emprendimiento.</p> <p>Ventanilla única.</p> <p>Formación en cultura emprendedora.</p> <p>Simplificación de la tramitación administrativa para la creación de empresas.</p> <p>Intraemprendimiento en las PYMES.</p> <p>Experiencias de aceleración de empresas.</p> <p>Formación de las personas y las organizaciones para el acceso a nuevos mercados.</p> <p>Diagnósticos sobre los perfiles profesionales.</p> <p>Fórmulas de financiación a emprendedores y PYMES.</p>

**Acuerdo Para el impulso de la actividad económica, la creación de empleo y el desarrollo sostenible
GIJÓN MÁS 2012 - 2015**

ENTIDAD-ES

Ayuntamiento de Gijón.

	<p>CCOO Unión Comarcal de Gijón. FADE Federación Asturiana de Empresarios UGT Asturias</p>
PERIODO VIGENCIA	2012 - 2015
TIPO DOCUMENTO	Planificación cuatrienal integrada
OBJETIVOS	<p>Revertir los efectos de la crisis económica. Fomentar la creación de puestos de trabajo y de empresas.</p>
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	<p>Cinco ejes que se desarrollan en diversos programas. Seguimiento y evaluación.</p> <p>EJE I ACERCAMIENTO A LA REALIDAD SOCIOECONÓMICA EJE II DESARROLLO EMPRESARIAL EJE III INNOVACIÓN EJE IV MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD EJE V RESPONSABILIDAD SOCIAL TERRITORIAL</p> <p>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>
CRITERIOS DE SELECCIÓN	Plan de referencia en España y foros internacionales.
PUNTOS FUERTES	<p>CREACIÓN DE SINERGIAS SOCIO-ECONÓMICAS.</p> <p>Potencia el tejido empresarial desde diversos frentes con especial mención a los sectores con mayor proyección (comercio, hostelería y turismo), incluye ayudas económicas y aborda la empleabilidad de los demandantes.</p> <p>Establece planes de formación complementarios a los ofrecidos por otras administraciones e introduce ayudas y becas.</p> <p>Desarrolla diversas herramientas para la orientación, intermediación y autoempleo.</p> <p>Las actuaciones de formación e inserción se focalizan de acuerdo a las conclusiones del EJE 1.</p>

BBPP

EJE I

Define las bases del observatorio y lo dota económicamente (80.000 €/año)

El Foro Consultivo es un órgano de participación con objetivos mínimos establecidos (16.000 €/año)

Gijón Abierto es transparencia y participación a través de Web y redes sociales (150.000 €/año)

EJE II

Ubicaciones empresariales es gestión inmobiliaria y urbanística (2.000.000 €/año)

Servicios a las empresas son actuaciones encaminadas a facilitar la tramitación y reducir cargas (ventanilla única, oficina virtual, revisión ordenanzas, agilidad pago proveedores, servicios terciarios, transporte...) (175.000 €/año)

Promoción del crecimiento empresarial son servicios a empresas en consolidación: asesoramiento, financiación, crédito, networking, ferias, captación de inversiones (1.000.000 a 2.000.000 €/año)

Emprendimiento: difusión de la cultura y adquisición de capacidades emprendedoras, detección y difusión de oportunidades, asesoramiento integral, orientación para el autoempleo con programa formativo modular, acompañamiento proyectos innovadores, ayudas económicas, premios (1.200.000 €/año)

Desarrollo Sectorial Comercio y Hostelería: organizar, sensibilizar y formar al tejido empresarial, dinamizar zonas comerciales, campañas, promociones, nuevas tecnologías, subvenciones a mejoras, integración comercio – hostelería (940.000 €/año)

Desarrollo Sectorial Turismo: plan estratégico, promoción, marca, desestacionalización a través de infraestructuras de transporte (autopistas, aeropuerto), puesta en valor de recursos, formación (2.700.000 €/año)

EJE III

Innovación incluye: Fondo de capital semilla, espacios de alquiler, milla del conocimiento, plataformas empresariales, investigación, industrias creativas, transmisión conocimiento... (1.600.000 €/año)

EJE IV

Planes de empleo: Plan Gijón Inserta es colaboración con la iniciativa privada para la contratación de demandantes formados en la ocupación, grupos desfavorecidos, contratación inicial por el Ayuntamiento (100 personas / año) – experiencia piloto contratación a los 9 meses por empresa privada durante, al menos, seis meses. Requiere de un equipo de gestión. Se complementa con programas similares regionales o nacionales. (4.000.000 a 9.000.000 €/año).

Ayudas a la contratación: Ayudas a la contratación por cuenta ajena de personas de los programas municipales – Subvenciones a la contratación por entidades sin ánimo de lucro 9 a 12 meses (1.500.000 €/año).

Programas de formación: Plan Local de Formación con itinerarios de inserción – actividades formativas con compromiso de contratación (demandantes) + transversales (ocupados) - ayudas complementarias para conciliación y

	<p>transporte – Cursos a Medida – Becas de formación – Convenios (1.150.000 €/año).</p> <p>Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios: Potenciación de programas y de iniciativas empresariales o de autoempleo surgidas de éstos (2.600.000 €/año).</p> <p>Escuela de Segunda Oportunidad (E2O): estructura fija para jóvenes en riesgo de exclusión socio-laboral (330.000 €/año).</p> <p>Orientación laboral: estructura fija al Programa de Orientación Laboral como punto de entrada a todos los proyectos de empleo y formación municipales – orientación profesional – espacio TIC – intermediación – movilidad – hoja de ruta hacia el autoempleo, círculos de autoempleo – eventos (1.000.000 €/año)</p> <p>EJE V</p> <p>Fomento de la corresponsabilidad: trabajo en red – RSC – empleo de calidad – reconocimiento – colaboración con empresa privada para empresas sociales – cláusulas sociales en contratación pública – Red RETOS para intercambio experiencias (1.130.000 €/año).</p> <p>Prevención Riesgos Laborales: seguimiento – formación e información (130.000 €/año).</p> <p>Igualdad de oportunidades: implantación planes de igualdad en administraciones – promoción en empresa privada – promoción de servicios que faciliten la conciliación (servicio 11 x 12) – becas conciliación – flexibilización horarios – becas comedor – guarderías 0 a 3 años – fomento transversal (600.000 €/año)</p>
<p>BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN</p>	<p>Apuesta por sectores o actividades con proyección de futuro de acuerdo a diagnóstico con el objeto de focalizar los recursos.</p> <p>La valoración de las BBPP que integran el Acuerdo debe incluir el análisis de viabilidad económica, dado que todas ellas cuentan con una buena dotación económica.</p> <p>Se preseleccionan como exportables a Castellón de La Plana:</p> <p>Desarrollo Sectorial Comercio y Hostelería.</p> <p>Desarrollo Sectorial Turismo.</p> <p>Las BBPP del eje IV Mejora de la empleabilidad, son importables aunque comunes en otros programas, pe Gandía.</p> <p>A destacar: Escuela de Segunda Oportunidad.</p>

Plan Estratégico BURGOS 2020

ENTIDAD-ES

Asociación Plan Estratégico Ciudad de Burgos 2020

	<p>Ayuntamiento de Burgos Junta de Castilla y León Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos... Redacta: The Boston Consulting Group</p>
PERIODO VIGENCIA	2020
TIPO DOCUMENTO	<p>Plan estratégico integral Metodología basada en Benchmarking regional</p>
OBJETIVOS	<p>Potenciar la puesta en valor de los recursos. Creación de empleo. Internacionalización.</p>
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	<p>Metodología, exposición de herramientas: Selección de macrotendencias mundiales. Benchmarking regional Auditoría de creencias Líneas estratégicas: Cultura. Agroalimentación. Desarrollo industrial: impulso a las pymes. Burgos como centro de servicios a empresas. Referente logístico. Educación y centros de I+d+i. Energía y sostenibilidad. Sanidad. Cohesión social, accesibilidad y gobernanza. Contexto actual y enfoque.</p>

	<p>Implantación y seguimiento: se crea estructura específica. Plan de comunicación. Cronograma.</p>
CRITERIOS DE SELECCIÓN	<p>Paralelismos con Castellón de La plana. Ciudad media capital de provincia (igual nº habitantes que CS). Existencia de aeropuerto. Existencia de universidad.</p>
PUNTOS FUERTES	<p>Estima el impacto del Plan en términos de valor añadido bruto al PIB y creación de empleo.</p> <p>Aspectos metodológicos.</p> <p>Estudio y selección de <u>macrotendencias mundiales</u> (90) socio demográficas (terra). empresariales, inversoras (econo) tecnológicas (tech) macrotendencias (meta)</p> <p>Cada una de las cuales puede suponer una oportunidad o un riesgo. Se seleccionan las aplicables a Burgos (21). <u>Benchmarking regional</u> para seleccionar BBPP aplicables a Burgos (se incluyen Bilbao y Madrid). <u>Auditoría de creencias</u>: entrevistas a agentes sociales y económicos más representativos.</p>
BBPP	<p>Se basa en la creación de organismos, clústeres, observatorios...</p> <p>Línea cultura: creación de organismo PromoBurgos creación de clúster de empresas culturales y creativas</p> <p>Línea industria: observatorio industrial y centro transferencia conocimiento.</p> <p>Línea empresas: potenciación imagen ciudad (deslocalización).</p> <p>Línea logística: creación de Plataforma Logística de Burgos</p> <p>Línea I+d+i: formación y reciclaje sectorial. Internacionalización de la Universidad. creación de másteres y premios.</p>

	<p>establecimiento prioridades I+d+i según impacto. parque tecnológico como nexo Universidad – Empresa. planta de biomasa. movilidad – potenciación coche eléctrico. recuperación zonas degradadas.</p> <p>Línea sanidad: especialización a través Centros de Referencia.</p> <p>Línea social: Plan de integración de inmigrantes. creación de centro de integración social (CEIS).</p>
BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN	<p>Herramientas metodológicas: análisis de macro tendencias. Auditoría de creencias.</p> <p>Línea cultura: potenciación recursos: patrimonio, gastronomía, enología, Camino Santiago, solicitud patrimonio de la Humanidad. Dotación de contenidos a infraestructuras existentes. Potenciación del aeropuerto. Flexibilización horarios comerciales. Formación en turismo.</p>

**Plan de Actuación para la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven
AYUNTAMIENTO DE GANDIA.- 2013/14**

ENTIDAD-ES	<p>Ajuntament de Gandía Ha contado con las aportaciones y el consenso de los integrantes del Consejo Económico y Social de la ciudad.</p>
PERIODO VIGENCIA	2013 - 2014
TIPO DOCUMENTO	Plan de actuación a desarrollar en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven del Gobierno de España.
OBJETIVOS	Medidas orientadas a facilitar la creación de empleo, que refuerzan y complementan las que ya se están adoptando

	desde la administración central y autonómica.
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	<p>Desarrolla un paquete de medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa para la cualificación profesional inicial • Plan de formación para el acceso al empleo • Mejora del conocimiento de herramientas tecnológicas • Fomento del emprendimiento y del autoempleo • Estímulos a la contratación: cheque empleo • Medidas para favorecer la igualdad de oportunidades en el Acceso al empleo- empleo social • Colaboración público privada en la búsqueda de un puesto de trabajo.- agencia de colocación • Orientación y acompañamiento de jóvenes para el acceso al Empleo • Observatorio socioeconómico de Gandía
CRITERIOS DE SELECCIÓN	<p>Paralelismos con Castellón de La Plana:</p> <p>Pertenencia a misma CCAA.</p> <p>Ciudad media.</p> <p>Objetivos.</p>
PUNTOS FUERTES	Cada medida se desarrolla en una tabla de contenidos muy concretos: destinatarios, objetivos, descripción de la actividad, recursos económicos y humanos asignados y número de beneficiarios.
BBPP	<p>Programa para la cualificación profesional inicial. (8.530 €)</p> <p>Prevención mediante sensibilización en familias y entornos del menor.</p> <p>Intervenciones de orientación laboral en escuelas.</p> <p>Programas de Cualificación Profesional Inicial.</p> <p>Plan de formación para el acceso al empleo. (3.890 €)</p> <p>Recualificación desde dos líneas de trabajo básicas:</p> <p>- Orientando la educación y la formación formales hacia la reactivación de las actividades industriales en sectores tradicionales, ocupaciones emergentes como el de NTIC, energías renovables y cultura y los sectores básicos de la ciudad: el comercio y sobre todo el turismo.</p>

- Desarrollo de determinadas competencias y actitudes clave del capital humano, más acordes con los nuevos requerimientos de los puestos de trabajo.

Mejora del conocimiento de herramientas tecnológicas.

(5.000 €)

Aula de programación y desarrollo de contenidos

Fomento del emprendimiento y del autoempleo.

(25.000 €)

Ayudas para la creación de empresas constituidas por trabajadores/as autónomas: bonificación directa de la cuota de alta de trabajador/a autónomo durante un periodo de 6 meses.

Programa de aceleración de empresas innovadoras desde la definición y concreción del proyecto empresarial hasta la elaboración del plan de negocio y puesta en marcha de la actividad.

Estímulos a la contratación: cheque empleo.

(48.000 €)

Subvención directa que se concede a toda empresa cuyo centro de trabajo esté radicado en Gandía, que contrate a una persona desempleada portadora de este cheque

Medidas para favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo - empleo social.

(328.500 €)

Programa de empleo directo: contratación por el Ayuntamiento de Gandía de desempleados/as para la realización de obras y servicios de interés general.

Programa de convenios con entidades sociales: firma de convenios entre el Ayuntamiento y asociaciones de carácter social de la ciudad para la subvención en la contratación de desempleados para la ejecución de proyectos de interés general para la ciudad.

Colaboración público privada en la búsqueda de un puesto de trabajo. Agencia de colocación.

(10.000 €)

Agencia de colocación.

Para las empresas que necesiten incorporar trabajadores/as en su plantilla ofrece servicio profesional y gratuito para la selección del personal: definición de los perfiles profesionales y preselección de candidatos/as.

Orientación y acompañamiento de jóvenes para el acceso al Empleo.

(37.000 €)

	<p>a) Orientación laboral individual y personalizada. b) Programa de Orientación laboral en grupo. c) Programa de Orientación en centros escolares.</p> <p>Observatorio socioeconómico de Gandía. (2.000 €) Base de Datos On-line. Informes de coyuntura económica y social. Publicaciones, estudios e investigaciones en diferentes ámbitos de interés. Foros de intercambio de conocimiento y experiencias.</p>
BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN	<p>En su mayor parte se trata de medidas escasamente novedosas. El Plan concentra los recursos en la contratación de desempleados con especiales dificultades de acceso bien de forma directa o a través de convenios con entidades. BBPP a considerar son: Fomento del emprendimiento y del autoempleo. Estímulos a la contratación: cheque empleo.</p>

LPA RE-Activa Plan de Crecimiento y Empleo 2013 - 2015

ENTIDAD-ES	Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria
PERIODO VIGENCIA	2013 - 2015
TIPO DOCUMENTO	Estrategia de re-activación de la economía local.
OBJETIVOS	Favorecer la inserción de los desempleados en el ámbito laboral y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo.
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	<p>Realiza un diagnóstico y análisis de las estrategias y políticas generales, obtiene propuestas que materializa a través de Planes y Programas de empleo.</p> <p>1. Diagnóstico del empleo 1.1. Entorno económico y social de Las Palmas de Gran Canaria</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 1.2. Indicadores socioeconómicos 1.3. Población y mercado laboral 2. Estrategias y políticas generales <ul style="list-style-type: none"> 2.1. Introducción 2.2. RIS 3 2.3. Las regiones ultra periféricas de la Unión Europea 2.4. Economía azul 2.5. Turismo 2.6. Plan para la internacionalización 3. Nuestra propuesta <ul style="list-style-type: none"> 3.1. Ciudad de Mar 3.2. Turismo 3.3. Plan para la internacionalización de la Ciudad (PIC) 4. Planes de empleo <ul style="list-style-type: none"> 4.1. Áreas prioritarias 4.2. Ejes estratégicos 5. Programas de empleo <ul style="list-style-type: none"> 5.1. Programa de empleo azul 5.2. Programa de empleo en turismo 5.3. Programa de empleo internacional 6. Capacidad del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria 7. Presupuesto
CRITERIOS DE SELECCIÓN	Paralelismo de objetivos con Castellón de La Plana.
A DESTACAR	Clara identificación de los recursos endógenos a desarrollar. Apuesta firme de concentración de recursos focalizando las actuaciones hacia el sector servicios potenciando el turismo y la internacionalización con el mar como eje integrador, lo que se interpreta como sectores emergentes que sustituyen a otros en declive.

	<p>El mar es eje también de innovación (energías, biotecnología) y comercio (actividad portuaria).</p>
<p>BBPP</p>	<p>PLAN DE EMPLEO. Se concentra en tres sectores estratégicos o emergentes: turismo, economía azul, internacionalización. Que se implementan a través de 4 ejes y 15 líneas estratégicas.</p> <p>Eje 1. LPA Inserta. Formación y empleabilidad. Formación orientada a la certificación de profesionalidad. Formación específica sin certificación de profesionalidad. Ocupaciones no recogidas en las certificaciones. Orientación e intermediación laboral. Coordinación entre servicios de orientación laboral. Ayudas a la contratación. Ayudas a la contratación tales como el cheque trabajo o la formación dual.</p> <p>Eje 2. LPA Compite. Competitividad y productividad. Lenguas extranjeras: formación y movilidad de desempleados para el aprendizaje de idiomas. Tecnologías de la información y las comunicaciones: formación. Formación técnica especializada: formación específica en sectores emergentes o estratégicos.</p> <p>Eje 3. LPA Emprende. Emprendimiento y autoempleo. Formación y asesoramiento al emprendimiento y autoempleo. Becas para emprendedores desempleados. Fondos de capital semilla, microcréditos, business angels y préstamo participativo. Puesta en marcha y consolidación de infraestructuras de preincubación, incubación y aceleración de iniciativas empresariales. Servicios de información, asesoramiento, acompañamiento e incubación de los Viveros y Centros de Empresas.</p> <p>Eje 4. LPA HUB Inversión e Internacionalización. Actividades para posicionar a la Ciudad como plataforma logística, comercial y de negocios. Proyectos de cooperación al desarrollo generadores de empleo y actividad económica en la Ciudad. Actividades y proyectos generadores de empleo que puedan financiarse de la UE y del sector privado. Movilidad de desempleados/as y /as a otros países para la realización de prácticas en empresas y formación especializada.</p> <p>PROGRAMAS DE EMPLEO. Las líneas estratégicas definidas se materializan en acciones cuantificadas en torno a tres programas de empleo. 5.1. Programa de empleo azul.</p>

	<p>5.2. Programa de turismo.</p> <p>5.3. Programa de internacionalización.</p>
BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN	<p>Combina todo el abanico de actuaciones disponibles para concentrarles en tres actividades económicas.</p> <p>La focalización de recursos en actividades por las que se apuesta como de proyección futura, teniendo en cuenta los recursos locales y las macrotendencias, pueden lograr un mayor impacto, visibilidad del plan y plusvalías derivadas de las sinergias.</p> <p>La combinación de recursos procedentes de diversas fuentes (estado, región, UE, ámbito privado) hacia las actividades focalizadas fortalece los programas y dan coherencia al Plan.</p> <p>BBPP a destacar:</p> <p>Formación y asesoramiento al emprendimiento y autoempleo. Becas para emprendedores desempleados.</p> <p>Fórmulas de financiación emprendedores: fondos de capital semilla, microcréditos, business angels y préstamo participativo.</p>

Plan Territorial de Empleo de la ciudad de Badajoz

ENTIDAD-ES	<p>Ayuntamiento de Badajoz.</p> <p>Agentes económicos y sociales de Badajoz.</p>
PERIODO VIGENCIA	2012
TIPO DOCUMENTO	Diagnóstico, acuerdo entre entidades y batería de medidas sectoriales y transversales a fomentar; no dispone de estimación de recursos necesarios.
OBJETIVOS	<p>Favorecer la creación y consolidación de empleo partiendo de las necesidades del mercado laboral.</p> <p>Elevar los niveles formativos ofreciendo una formación ajustada a las necesidades del mercado laboral.</p> <p>Mejorar el tejido empresarial fomentando la coordinación intra e inter sectorial así como la cooperación entre administraciones.</p>
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	<p>1. PRESENTACIÓN DEL PLAN TERRITORIAL DE EMPLEO</p> <p>1.2. Análisis de la realidad socio – económica – laboral</p> <p>1.3. Antecedentes: El Pacto Local por el Empleo de la Ciudad de Badajoz</p>

	<p>1.4. Proceso de Elaboración y entidades participantes</p> <p>2. OBJETIVOS</p> <p>3. LINEAS DE ACTUACIÓN</p> <p>3.1. Actuaciones Sectoriales</p> <p>3.2. Actuaciones Transversales</p> <p>4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</p>
CRITERIOS DE SELECCIÓN	Paralelismos con Castellón de La Plana: ciudad media, capital de provincia y objetivos del Plan.
A DESTACAR	Escasa conexión entre diagnóstico y acciones con reparto de recursos “proporcional al número de parados” en lugar de “proporcional a las necesidades de la oferta”.
BBPP	<p>Se establecen 44 acciones algunas de ellas muy específicas de la localidad. Se recogen sólo las más relevantes:</p> <p>Líneas sectoriales.</p> <p>Cursos de Enseñanzas Iniciales de Escolarización para adultos para la obtención del Título de la E.S.O.</p> <p>Cursos de preparación para la obtención directa del título de graduado en E.S.O.</p> <p>Creación de Empresas de Experiencia en diferentes sectores de actividad (según estudio de necesidades).</p> <p>Creación de la guía de recursos sanitarios y de atención a la dependencia de la ciudad de Badajoz.</p> <p>Analizar procesos de concurso y adjudicación con el fin de elevar la presencia de empresas locales en la prestación de servicios civiles a las bases militares.</p> <p>Acciones de formación y reciclaje para los profesionales de la hostelería.</p> <p>Cursos de Reciclaje en el sector del comercio.</p> <p>Líneas Transversales:</p> <p>Programa anual de fomento del emprendimiento local.</p> <p>Reducir los tiempos de tramitación y obtención de permisos relacionados con empresas por parte de las instituciones responsables.</p> <p>Creación de la guía de recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la ciudad de Badajoz.</p>
BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN	<p>Estudio de la herramienta “Empresas de Experiencia”.</p> <p>Guía de recursos sanitarios y de atención a la dependencia.</p>

	Guía de recursos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
--	---

ACUERDO – EMPLEO LEÓN	
ENTIDAD-ES	Junta de Castilla – León
PERIODO VIGENCIA	2012 - 2015
TIPO DOCUMENTO	Programa de incentivos regionales.
OBJETIVOS	<p>Los objetivos en consonancia con la Estrategia Europea y la Estrategia Española de Empleo, son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la generación de empleo estable y de calidad, con políticas que incentiven la actividad económica y en colectivos con especiales dificultades de acceso de empleo. • Estimular la creación de empresas, dando valor al autónomo y a las formas de economía social. • Situar la formación como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de los trabajadores/as, así como la acreditación de la experiencia laboral y de los aprendizajes no formales. • Potenciar la atención personalizada, tanto a desempleados como al trabajador ocupado. • Incorporar actuaciones y discriminaciones positivas en materia de igualdad.
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	<p>1.- INTRODUCCIÓN</p> <p>2.- OBJETIVOS</p> <p>3.- COLECTIVOS PRIORITARIOS Y COHESIÓN TERRITORIAL</p> <p>4.- ACTUACIONES</p> <p>1.- Actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena.</p> <p>2.- Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia.</p> <p>3.- Actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social y Personas con Discapacidad.</p> <p>4.- Actuaciones en materia de fomento del empleo local.</p> <p>5.- Actuaciones en materia de prácticas no laborales.</p> <p>6.- Actuaciones en materia de formación profesional para el empleo y cualificación profesional.</p>

	<p>7.- Actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores/as y empresas.</p> <p>8.- Actuaciones Extraordinarias dirigidas a trabajadores/as y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a trabajadores/as excedentes de determinados sectores.</p> <p>9.- Actuaciones en materia de servicios de Integración y Empleo y apoyo económico para colectivos determinados.</p> <p>5.- INSTRUMENTOS DE GESTIÓN.</p> <p>6.- ÁMBITO TEMPORAL. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.</p>
<p>CRITERIOS DE SELECCIÓN</p>	<p>Se fundamenta en la Estrategia Española para el Empleo.</p>
<p>PUNTOS FUERTES</p>	<p>Establece colectivos prioritarios a nivel general: menores de 30 años en situación de desempleo y desempleados de larga duración y colectivos específicos con resto de situación desfavorecida.</p> <p>Establece sectores prioritarios, entre los que se encuentra la economía social.</p>
<p>BBPP</p>	<p>4.- ACTUACIONES</p> <p>Las medidas, en función de los objetivos a conseguir se estructuran en bloques:</p> <p>1.- Actuaciones en materia de fomento de empleo por cuenta ajena.</p> <p>Incentivos a la contratación indefinida, a la transformación en indefinidos de contratos temporales, a la contratación temporal en determinados supuestos y a la contratación para la realización de proyectos de interés general y social por parte de entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción.</p> <p>2.- Actuaciones en materia de fomento del empleo por cuenta propia.</p> <p>Incentivos para el establecimiento como trabajadores/as autónomos/as y líneas de ayuda, con carácter retornable.</p> <p>3.- Actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social y Personas con Discapacidad.</p> <p>Apoyo a la inversión y financiación de las empresas de Economía Social, fomento de la incorporación de socios en Cooperativas y Sociedades Laborales, promoción y difusión de la Economía Social, fomento y Promoción del Asociacionismo, incentivos a la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y a la contratación de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción</p> <p>4.- Actuaciones en materia de fomento del empleo local.</p> <p>Subvenciones a las entidades locales para la contratación de desempleados.</p> <p>5.- Actuaciones en materia de prácticas no laborales.</p>

	<p>Para titulados universitarios y de formación profesional, por alumno y hora.</p> <p>6.- Actuaciones en materia de formación profesional para el empleo y cualificación profesional.</p> <p>Potenciar la red de centros integrados</p> <p>Elaborar un mapa de necesidades formativas a corto y medio plazo.</p> <p>Elaborar un catálogo de las acciones formativas ofertadas.</p> <p>Potenciar las acciones formativas vinculadas al Sistema Nacional de Cualificaciones</p> <p>Fomentar e implantar sistemas de calidad en los Centros Integrados y en los de Referencia Nacional</p> <p>Desarrollar el procedimiento de expedición de certificados de Profesionalidad</p> <p>Impulsar la formación en el ámbito de la empresa, convirtiendo la formación continua en práctica habitual y aumentando la cualificación de los trabajadores/as.</p> <p>Diseñar y ejecutar acciones formativas en relación con las nuevas Tecnologías</p> <p>Promover la formación de emprendedores.</p> <p>Potenciar el Observatorio Regional de Empleo.</p> <p>7.- Actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores/as y empresas.</p> <p>Se incentivarán los itinerarios integrados para colectivos en riesgo de exclusión social</p> <p>8.- Actuaciones Extraordinarias dirigidas a trabajadores/as y/o empresas afectados por suspensiones de carácter colectivo o dirigidas a trabajadores/as excedentes de determinados sectores</p> <p>--</p> <p>9.- Actuaciones en materia de servicios de Integración y Empleo y apoyo económico para colectivos determinados.</p> <p>Se articulará un programa extraordinario para procurar la reinserción laboral de trabajadores/as mediante la actuación personal y directa sobre el trabajador para mejorar su empleabilidad y conseguir un empleo, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico</p>
BBPP POSIBILIDAD IMPORTACIÓN	Básicamente es un plan regional de incentivos y subvenciones.

CONOCEMPLEO.CASTELLO.ES VERIFICACIÓN DE VIGENCIA

La Web <http://conocempleo.castello.es> aloja diferentes **documentos de interés** entre los que se encuentran los siguientes:

- Entidades de formación y empleo que realizan itinerarios personalizados de inserción en Castellón
- Pasaporte por el empleo
- Mapa de recursos formativos
- Asesoramiento en acceso a nuevos mercados: mapa de recursos para el empresariado de Castellón de la Plana.
- Estudio del mercado laboral local de Castellón de la Plana.
- Recursos de formación y mercado de trabajo
- Análisis de la situación de la formación para el empleo en la ciudad de Castellón, a partir de un trabajo de campo con el empresariado y la red local Castellón Emplea.

Se trata de documentos fruto de trabajos realizados anteriormente en el marco del Pacto local y otras instancias que deben tenerse en cuenta para futuros análisis del mercado local de empleo o desarrollo de planes estratégicos de ciudad.

Algunos de estos documentos son mapas de recursos que, dado el tiempo transcurrido desde su elaboración, conviene revisar su vigencia.

01. Entidades de formación y empleo que realizan itinerarios personalizados de inserción en Castellón.

Se contemplan nueve entidades cuyas páginas web se revisan encontrando que ocho de ellas continúan prestando los servicios recogidos en el documento u otros equivalentes:

- AGENCIA DESARROLLO LOCAL.
- UJI.
- CÁMARA DE COMERCIO.
- UGT.
- TOTS UNITS.

- CARITAS.
- CRUZ ROJA.
- CEC.

Con posterioridad a la realización del Mapa de recursos, uno de ellos (UGT) informa en su web que la atención se presta a través del “foro de tele orientación”.

Respecto a los dos restantes:

CCOO no conserva el dominio específico orientación en internet.

CEC la página específica de orientación y empleo han cambiado la dirección que figura en el documento, pasando a ser www.cecorienta.es.

02. Mapa de recursos formativos.

Incluye también nueve entidades, de las que seis continúan prestando los servicios recogidos en el documento u otros similares:

- AGENCIA DESARROLLO LOCAL.
- CÁMARA DE COMERCIO.
- CCOO.
- CRUZ ROJA.
- UGT.
- CEC.

Uno de ellos (UGT) mantiene formación, aunque en el momento de la revisión de vigencia en la web no se informa de cursos abiertos en Castellón ciudad ni provincia.

En lo que respecta a la CEC, las actividades formativas se difunden en la sección noticias como carteles anunciadores de la formación a realizar.

En cuanto a las tres entidades restantes:

- ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE MUJERES EMPRESARIAS.

Su web actúa como carta de presentación de la entidad pero no informa de acciones concretas que realiza.

- CARITAS DIOCESANA SEGORBE-CASTELLÓ

La sección de formación de su web dispone de información fija sobre la formación que ofrece la entidad (última actualización 2008).

- TOTS UNITS.

Dispone de página web propia: <http://www.totsunits.org> con información general de los programas de formación prelaboral y ocupacional que realiza.

03. Mapa de recursos para el empresariado de Castellón de la Plana.

El documento recoge nueve entidades que prestan servicios al empresariado y cuya sede se localiza en Castellón de la Plana.

Siete de ellas continúan los servicios recogidos en el documento u otros de similares características:

- IMPIVA
- Centro Europeo de Empresas Innovadoras (CEEI) Canal Castellón.
- Cámara de Comercio, Industria y Navegación de Castellón.
- Sociedad de Garantía Recíproca de la Comunitat Valenciana (SGR).
- Parque científico, tecnológico y empresarial de la UJI (Espaitec).
- Asociación Española de Fabricantes de Azulejos y Pavimentos Cerámicos (ASCER).
- Confederación de Empresarios de Castellón (CEC).

En lo referente a la CEC, la sección de Apoyo a la Creación de nuevas empresas ha cambiado la dirección que aparece en el documento, pasando a ser www.cecemprende.es.

En cuanto a las dos entidades restantes:

- Confederación Castellonense de la Pequeña y Mediana Empresa (PYMEC).

Se encuentra en concurso de acreedores.

- Obra social Bancaja.

La última actividad de emprendedores registrada data de 2013

Por otra parte, el documento recoge nueve recursos accesibles a través de internet considerados de utilidad para el empresariado.



Ocho de los recursos revisados mantienen su operatividad.

- Portal PYME.
- Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial (CDTI).
- Seguridad Social. Empresarios.
- Portal CIRCE.
- Portal Europeo para las PYMEs.
- Buscador de ayudas.
- Comisión Europea. Tu Europa.
- Instituto Valenciano de la Exportación (IVEX).

El CDTI ha cambiado la url:

http://www.cdti.es/index.asp?MP=8&MS=129&MN=1&r=1680*1050

Respecto al recurso restante:

- Plan de Continuidad Empresarial.

El dominio tiene actualmente contenidos no relacionados con el objetivo del documento.

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO 2014 – 2016

LA ESTRATEGIA IDENTIFICA COMO RETOS DESTACADOS:

- DESEMPLEO DE LARGA DURACIÓN

% desempleados más de 1 año / más de 2 años

- BAJO NIVEL DE CUALIFICACIÓN DESEMPLEADOS

% desempleados formación primaria / formación secundaria

Igual % en desempleados menores de 30 años

La baja cualificación se asocia a mayor paro y mayor paro de larga duración, dificultad de reincorporación especialmente cuando se cambia de actividad u ocupación.

- RITMO REDUCIDO DE ACCESO DESDE EL PARO O LA INACTIVIDAD.

% de acceso que acceden en el primer trimestre.

Este menor dinamismo afecta más a jóvenes.

PROBLEMAS ESPECÍFICOS DE ALGUNOS COLECTIVOS.

Jóvenes

- DISMINUYE EL NÚMERO DE JÓVENES MENORES DE 20 AÑOS.

Tasa anual de disminución del -2,3%.

Número absoluto de jóvenes.

Causas: menor tamaño de las cohortes y descenso de población extranjera joven (desde 2009).

- DESCENSO DE LA TASA DE ACTIVIDAD ENTRE JÓVENES.

Causas: permanencia en los estudios y descenso abandono escolar.

- TASA DE PARO ESTABLE POR DEBAJO MEDIA UE.

Tasa de paro en menores de 25 años respecto a la de los adultos (2) igual desde el inicio de la crisis.

- TASA DE EMPLEO JOVEN HISTÓRICAMENTE BAJA.

18,3%, frente al 41,9% en 2007. La mitad que la media UE.

- FRENO EN EL DESCENSO DE LA TASA DE EMPLEO DESDE 2013.

Desde el primer trimestre de 2013 el número de jóvenes menores de 25 años en paro ha descendido un 14,3 %.

La proporción de parados sobre el total de la población joven no supera el 25% y muestra tendencia decreciente.

- AUMENTO DE JÓVENES PARADOS DE LARGA DURACIÓN.

50,6% para los menores de 25 años y 56,5% entre 25 y 30 años. Un 26,9% de los jóvenes menores de 25 años son parados de larga duración.

Antes de la crisis el 14,3% de los parados menores de 25 años llevaban más de un año buscando empleo. Un 2,7% de los jóvenes de esa edad.

- AUMENTO DE LA PROPORCIÓN DE NINIS.

Máximo en 2012 del 18,8%. Ha descendido en 2013 al 18,6%.

Causas de la estabilización: fuerte reducción del abandono escolar temprano: 23,5 % en 2013 frente a 31 % en 2007 (UE 11,9 %).

- MEJORA DE LA FORMACIÓN POR REDUCCIÓN ABANDONO Y REINCORPORACIÓN.

Contrato de formación y aprendizaje.

Contrato de prácticas entre los menores de 30 años.

- INCORPORACIÓN COMO TRABAJADORES/AS POR CUENTA PROPIA.

Las altas iniciales en Autónomos de los menores de 30 años repuntaron en 2013 un 35%.

Las altas de jóvenes menores de 30 años aumentan su proporción en el total de nuevas altas, hasta superar el 60%.

Los jóvenes hasta 30 años han aumentado su peso en el total de afiliados al RETA hasta el 9,2% al final de 2013, frente al 8,8% de un año antes.

Mayores de 55 años

- AUMENTO DE LA POBLACIÓN ACTIVA.

Desde 2007 a 2013 se incorporan 600.500 activos (73,3% mujeres).

- AUMENTO TASA DESEMPLEO.

Hay más ocupados pero no compensan el aumento de activos.

Tasas de desempleo del 19,8% en 2014 (20,3% hombres y 19,1% mujeres). Aunque se sitúa por debajo de la media nacional del 25,9%.

- FUERTE INCIDENCIA DEL PARO DE LARGA DURACIÓN.

% desempleados más de 1 año / más de 2 años (igual ambos géneros).

ACTIVIDADES ECONÓMICAS CON MEJORES PERSPECTIVAS

a) Actividades sin buenas perspectivas:

- CONSTRUCCIÓN.

Paralizada la obra nueva.

Posibilidades: programas de rehabilitación y mantenimiento.

nuevas exigencias legales de certificación energética.

- COMERCIO

Disminución de contratos.

Autoempleo con crecimiento por encima del total de autónomos.

Posibilidades: aumento del emprendimiento

puesta en marcha de franquicias solventes.

Reto: alta tasa de reposición, a causa de la elevada edad de sus trabajadores/as. Supone una oportunidad y la necesidad de cualificación de los/as nuevos/as trabajadores/as.

b) Actividades que muestran indicadores positivos:

- SERVICIOS SOCIALES

Relacionada con la salud y calidad de vida en la iniciativa privada ante el retroceso de la iniciativa pública.

- AUTOMOCIÓN

Claros signos de recuperación y un notable aumento de las exportaciones.

- CALZADO Y TEXTIL

Dinámica positiva con perspectivas en perfiles más cualificados.

c) Actividades que han resistido la crisis y mantienen buenas perspectivas:

- SECTOR AGROALIMENTARIO

Cambios como la introducción de nuevos métodos, nuevos productos, la búsqueda de nuevos mercados y nueva mentalidad ecológica.

- ACTIVIDAD TURÍSTICA

Se está centrando en nuevos productos (turismo de naturaleza, de aventura, de congresos, etc.). Consolidación de la demanda externa y política de bajada de precios.

El trabajador por cuenta propia tiene gran peso en esta lo que se concreta en apertura de nuevos negocios.

- LOGÍSTICA

Comercio y exportaciones, influencia en la competitividad de las empresas por ahorro en costes de aprovisionamiento y distribución.

- **SERVICIOS AVANZADOS A LAS EMPRESAS**

Evolución positiva en los últimos años, tecnología, informática y servicios financieros.

- **INDUSTRIA QUÍMICA Y FARMACÉUTICA**

Nivel tecnológico.

OCUPACIONES CON MEJORES PERSPECTIVAS PARA EL EMPLEO

- **HOSTELERÍA**

Camarero, cocinero, jefe de sala, ayudante de cocina, preparador de catering y personal de limpieza

Monitores de actividades acuáticas y rurales, animadores turísticos.

Especializaciones en cocina, gastronomía y dietética.

Dominio de idiomas, principalmente el inglés.

- **ACTIVIDAD AGROALIMENTARIA**

Ingeniero agrónomo, trabajador agrícola cualificado, trabajador de la elaboración del vino, técnico en maquinaria agrícola, técnico fitosanitario, trabajador cualificado de conservas, zumos y vegetales congelados.

Peón agrícola. No se exige cualificación, pero sí ciertas actitudes como capacidad de aprender, implicación en el trabajo, flexibilidad y polivalencia.

- **COMERCIO EXTERIOR**

Analista financiero

Técnico comercial

Los idiomas son conocimientos exigidos.

- **CONSTRUCCIÓN**



Instaladores especializados en domótica y energías renovables (certificación energética); profesionales del diseño de arquitectura urbana sostenible y de gestión de calidad medioambiental.

Dificultades para encontrar trabajadores/as formados/as y adaptados/as a las nuevas competencias y cambios normativos en ocupaciones relacionadas con las instalaciones, reparaciones y mantenimiento de viviendas.

- **NUEVAS TECNOLOGÍAS**

Asesor y gestor de empresas, experto en redes sociales, programador web y diseñador gráfico; creativo, diseñador y consultor de marketing; community manager; gestor de ahorro energético, gestión de residuos y medio ambiente; técnico especializado y programador de sistemas informáticos (help desk); analista y controlador financiero; especialista en tecnología ink-jet; técnico de control numérico computarizado; técnico de ingeniería de las telecomunicaciones.

Empleo por cuenta y por cuenta propia.

- **OTROS**

Técnicos de la formación profesional principalmente formados en áreas electro-mecánicas y similares.

Salud, la mejora de la calidad de vida y la atención a personas mayores y dependientes: ayudante a domicilio, auxiliar de clínica y geriatría, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, médicos especialistas.

NECESIDADES FORMATIVAS

a) Necesidades transversales:

Idiomas más demandados tradicionalmente (inglés, alemán, francés), así como los relacionados con las economías emergentes (chino, ruso, portugués, japonés).

La formación en informática (Tecnologías de la información y las comunicaciones, internet).

Competencias generales (trabajo en equipo, habilidades sociales)

Valores individuales y sociales (responsabilidad, seriedad).

Reciclaje de trabajadores/as desempleados/as (obtención del título en ESO, polivalencia).

Gestión de empresas, análisis financiero, mercados exteriores, marketing, contabilidad básica, obligaciones fiscales y tributarias, negociación de créditos y otros sistemas de financiación, subvenciones y los organismos y Administraciones competentes a los que dirigirse.

Necesidades genéricas relacionadas con el área del emprendimiento.

Community manager, habilidades tecnológicas.

Microformaciones muy especializadas.

b) Necesidades sectoriales:

En el sector agroalimentario: tratamiento fitosanitario, cultivo ecológico, biotecnología, nuevos métodos de cultivo.

Comercio: atención al cliente, técnicas de ventas, gestión comercial, comercio exterior y comercio electrónico.

Industria: mantenimiento, automoción, automatismos, soldadura, fontanería y tratamientos químicos.

Energía: eficiencia energética, biomasa, instalaciones y mantenimiento.

Construcción: rehabilitación de edificios.

Medio ambiente: mantenimiento de plantas de reciclaje residuos y gestión hídrica.

Turismo y hostelería: calidad y atención al público y guías de turismo.



También se ha detectado una necesidad tanto de información como de formación para la creación de las pequeñas empresas de turismo rural, ecológicas, microempresas de productos artesanales diferenciados, etc., cuyos promotores necesitan tener idea de la gestión económica, financiera, tributaria, para la puesta en marcha y la continuidad del negocio.

Servicios a la comunidad: atención socio-sanitaria, gestión cultural y gerontología.

Salud: laboratorio, biotecnología y biomedicina.

Logística: logística comercial, gestión del transporte y almacenaje.

DEFINE OBJETIVOS ESPECÍFICOS QUE PUEDEN SER DE DOS TIPOS:

a) Objetivos estratégicos o prioritarios,

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil.
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo (desempleados de larga duración, mayores de 55 años y beneficiarios del PREPARA).
- Mejorar la calidad de la Formación Profesional para el Empleo.
- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.
- Impulsar el emprendimiento.

b) Objetivos estructurales.

Se han determinado 29 objetivos estructurales agrupados en seis Ejes:

Eje 1. Orientación

- 1.1 Informar sobre el mercado de trabajo.
- 1.2 Diagnóstico individualizado.
- 1.3 Gestión de itinerarios individuales personalizados.
- 1.4 Gestión y cobertura de ofertas de empleo.

- 1.5. Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.

Eje 2. Formación

- 2.1 Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo.
- 2.2 Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo.
- 2.3 Promover la formación acreditable.
- 2.4 Promover la formación en alternancia.
- 2.5 Reconocimiento de las competencias profesionales.
- 2.6 Colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.
- 2.7 Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación.

Eje 3. Oportunidades de empleo

- 3.1 Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades.
- 3.2 Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo.
- 3.3 Aflorar empleo en economía sumergida.
- 3.4 Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas perceptoras de prestaciones por desempleo.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo

- 4.1 Remover obstáculos en el acceso al empleo.
- 4.2 Promover la movilidad funcional y sectorial.
- 4.3 Promover la movilidad geográfica.
- 4.4 Conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.



Eje 5. Emprendimiento

- 5.1 Formación y asesoramiento a emprendedores.
- 5.2 Apoyo a las iniciativas empresariales.
- 5.3 Promover el desarrollo territorial.
- 5.4 Fomentar la cultura emprendedora.
- 5.5 Fomento del empleo autónomo.

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo

- 6.1 Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el Sistema Nacional de Empleo.
- 6.2 Impulsar la colaboración público-privada.
- 6.3 Mejorar la calidad de los servicios en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- 6.4 Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del Sistema Nacional de Empleo.



**Ajuntament
de Castelló**