

criteris admissió ofertes Borsa de treball municipal

Protocol per un mercat laboral més digne a Sant Cugat

Malgrat els indicis de recuperació econòmica i d'ocupació al nostre territori, existeix població en risc de pobresa i exclusió social davant la qual, des de l'administració pública més propera cal prendre mesures per disminuir la desigualtat i combatre la pobresa treballant per un territori socialment sostenible.

Amb l'objectiu d'avançar cap un segell de qualitat de la ciutat en relació a les condicions laborals, l'Ajuntament de Sant Cugat treballa per conscienciar de la necessitat de millorar-les.

El 8 de juny de 2017, el Consell d'Alcaldes i Alcaldesses del Vallès Occidental va aprovar l'acord "*Per un canvi de model en la lluita contra la pobresa i la desigualtat*". En aquest acord s'inclou, entre altres aspectes, l'establiment d'un Salari Mínim Comarcal de 15.000€ bruts l'any.

Al mes de setembre de 2017, seguint la mateixa filosofia d'aquest acord comarcal i amb el compromís d'impulsar una ocupació de qualitat i el repte de sensibilitzar les empreses sancugatenques de la relació directa entre els salaris i la pobresa i desigualtat, el ple municipal va aprovar una moció on es fixava el salari de referència a Sant Cugat en 15.400€ anuals bruts per a totes aquelles contractacions públiques directes o indirectes.

Un dels acords de la moció és el de fomentar l'aplicació del salari de referència d'aquelles empreses que demanden treballadors mitjançant la borsa de treball municipal tenint en compte la jornada laboral requerida, l'horari, tipologia de contracte, perfil demandat i sou.

En aquesta línia, l'Ajuntament es proposa anar fixant de manera progressiva un criteris formals en favor d'una contractació justa i sostenible, i unes condicions laborals (i en concret les salarials) que garanteixin una ocupació de qualitat i no discriminatòria per a les persones que treballen a Sant Cugat. Des del servei de Borsa de Treball es reforcen aquelles candidatures més vulnerables per augmentar la inserció laboral i millorar l'ocupabilitat de la ciutadania del nostre municipi.

Els criteris específics que es detallen a continuació seran revisats anualment per part de l'equip tècnic en funció dels indicadors anuals i de la conjuntura econòmica amb l'objectiu d'allargar la durada del contracte i d'apropar el salari mínim d'admissió amb el de referència aprovat pel ple municipal.

Criteris per a la gestió i admissió d' ofertes laborals a la BORSA DE TREBALL (BT)

Criteris de caràcter general

- La BT no accepta ofertes que vulnereu els drets civils, com la discriminació per sexe, edat, ideologia, identitat de gènere, nacionalitat, religió i/o diversitat funcional.

- Transparència i igualtat d'oportunitats: totes les ofertes laborals que compleixen els criteris, es publiquen al web on es mantenen un mes.
- Només es publiquen aquelles ofertes que especifiquen les condicions laborals: sou, jornada laboral, durada contracte, perfil professional i funcions i tasques a realitzar.
- Suport a les empreses: la BT manté amb les empreses una comunicació fluïda i assessora en la selecció de les seves vacants, ajudant a definir el perfil professional, competències adients i condicions laborals pels llocs de feina.
- Resposta àgil: El servei d'intermediació del SOM, facilita en menys de 24 hores les noves candidatures inscrites i adients a l' empresa que ofereix les vacants.
- La BT no gestiona ofertes d'empreses de treball temporal ni ofertes on la contractació és en règim mercantil.
- Es prioritzen les ofertes per a treballar a Sant Cugat.

Criteris específics: salari mínim, durada contracte i jornada laboral

- Es gestionaran aquelles ofertes laborals que compleixin amb el salari mínim comarcal de 15.000€ bruts anuals (i per la part proporcional en el cas de jornades parcials). Excepcionalment, s'acceptaran ofertes que compleixin amb un 90% del salari de referència comarcal (13.500€ bruts anuals), sempre i quan aquestes ofertes aportin altres beneficis socials: contracte indefinit, pla de formació, programes del SOC que fomenten l' ocupació etc.
- La BT gestionarà ofertes amb contractacions de durada superior a un mes, a excepció de les vacants per cobrir llocs de feina estacionals (que s' analitzaran cas per cas). Quan l'empresa especifiqui que el contracte és d'obra i servei, es demanarà sempre una estimació de durada.
- Quant a la jornada laboral distingim tres franges: jornades de 40 hores setmanals, jornades de 20h a 40h setmanals i jornades inferiors a les 20 hores setmanals. Es prioritzaran les ofertes de més de 20 hores setmanals i en aquelles contractacions amb jornades inferiors a 20 hores setmanals no es filtraran les candidatures i es mantindran publicades a la web en un apartat específic, com a màxim 2 setmanes.