



ces

**CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO II
EL MERCADO LABORAL
EN CASTILLA Y LEÓN
EN 2013**

CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO II

EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN EN 2013

Actividad e inactividad

El análisis de las variables básicas del mercado de trabajo de Castilla y León, se lleva a cabo principalmente con la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, indicándose de forma explícita los casos en los que se empleen fuentes de información alternativas o complementarias, y los datos se corresponden con las medias anuales de las correspondientes variables. Dicho análisis se estructura en cinco subapartados dedicados a analizar la actividad, la inactividad, la ocupación, el desempleo y la afiliación a la Seguridad Social.

Un año más se constata que la **población en edad de trabajar** (16 años y más) volvió a reducirse durante el año 2013, tanto en la Comunidad como en el conjunto de España y, en ambos casos, de forma más intensa que durante el año previo, debido a la reducción de jóvenes menores de 35 años. Esta población laboral en Castilla y León se redujo un 1,1% (siendo en 2013 de 2.097.900 personas) y en el conjunto nacional la reducción fue del 0,6%.

Castilla y León contaba en 2013 con 1.150.200 personas activas, de las cuales 900.200 estaban ocupadas y las restantes 250.000 estaban desempleadas.

La **población activa** de Castilla y León se ha reducido por tercer año consecutivo y en 2013 lo hizo más intensamente que los ejercicios anteriores, siendo el descenso del 2,1% (mientras el año anterior dicho descenso era del 0,6%), que, en términos absolutos, supuso una reducción de 25.100 personas. También en el conjunto nacional los activos volvieron a reducirse (por segundo año), en este último año en un 1,3%.

En el detalle por sexos se observa que la población activa de Castilla y León se distribuía entre 633.100 varones y 517.000 mujeres. Respecto al año anterior, las mujeres castellanas y leonesas aumentaron su participación laboral en 2013 un 0,2%, mientras la participación masculina se redujo un 3,9% (26.000 activos menos), por lo que la reducción total de la actividad en la Comunidad se asoció a la merma de los varones. En el conjunto nacional la reducción de población activa se extendió a ambos sexos, un 2,0% para los varones y un 0,6% para las mujeres (*tabla II.1*).

Tabla II.1 Población 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad en España y Castilla y León, 2013 (media anual, en miles de personas)

Ambos Sexos	España						Castilla y León							
	Total	Actividad	Tasas (%)			Total	Actividad	Tasas (%)						
	Total	Actividad	Paro	Empleo	Paro	Total	Actividad	Paro	Empleo	Paro	Empleo			
Total	38.189,7	22.745,3	16.750,0	5.995,3	59,6	43,9	26,4	2.097,9	1.150,2	900,2	250,0	54,8	42,9	21,7
De 16 a 19 años	1.710,9	284,3	73,4	210,9	16,6	4,3	74,2	79,6	9,8	2,8	7,0	12,3	3,5	71,6
De 20 a 24 años	2.337,4	1.388,2	667,6	720,6	59,4	28,6	51,9	112,3	58,4	31,6	26,8	52,0	28,1	45,9
De 25 a 34 años	6.274,2	5.563,8	3.899,9	1.663,9	88,7	62,2	29,9	301,8	266,3	194,4	71,8	88,2	64,4	27,0
De 35 a 54 años	14.525,3	12.510,0	9.686,4	2.823,7	86,1	66,7	22,6	749,5	640,9	523,5	117,4	85,5	69,8	18,3
55 y más años	13.341,9	2.999,1	2.422,8	576,3	22,5	18,2	19,2	854,8	174,9	147,9	27,0	20,5	17,3	15,4
Varones														
Total	18.559,2	12.284,1	9.115,8	3.168,4	66,2	49,1	25,8	1.030,4	633,1	506,3	126,9	61,4	49,1	20,0
De 16 a 19 años	876,9	162,0	44,6	117,4	18,5	5,1	72,5	40,8	6,2	2,1	4,1	15,1	5,1	66,7
De 20 a 24 años	1.184,7	733,1	346,5	386,6	61,9	29,3	52,7	57,6	33,1	18,0	15,0	57,4	31,3	45,4
De 25 a 34 años	3.152,9	2.901,5	2.025,9	875,6	92,0	64,3	30,2	154,5	139,6	104,3	35,3	90,4	67,5	25,3
De 35 a 54 años	7.311,9	6.775,1	5.319,0	1.456,1	92,7	72,7	21,5	380,7	349,1	293,1	56,0	91,7	77,0	16,0
55 y más años	6.032,9	1.712,5	1.379,8	332,7	28,4	22,9	19,4	396,6	105,2	88,9	16,4	26,5	22,4	15,6
Mujeres														
Total	19.630,5	10.461,2	7.634,2	2.827,0	53,3	38,9	27,0	1.067,6	517,0	393,9	123,2	48,4	36,9	23,8
De 16 a 19 años	834,1	122,4	28,8	93,6	14,7	3,5	76,5	38,8	3,7	0,7	2,9	9,4	1,8	79,5
De 20 a 24 años	1.152,8	655,1	321,1	334,1	56,8	27,9	51,0	54,7	25,4	13,5	11,8	46,4	24,7	46,6
De 25 a 34 años	3.121,4	2.662,3	1.874,0	788,2	85,3	60,0	29,6	147,3	126,6	90,1	36,5	86,0	61,2	28,8
De 35 a 54 años	7.213,5	5.734,8	4.367,3	1.367,5	79,5	60,5	23,8	368,8	291,8	230,4	61,4	79,1	62,5	21,0
55 y más años	7.309,0	1.286,6	1.043,0	243,6	17,6	14,3	18,9	458,2	69,6	59,0	10,6	15,2	12,9	15,2

Nota: Las diferencias en las sumas parciales se derivan de los redondeos a un único decimal.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

Por su parte, la **tasa de actividad** se redujo en 2013, tanto para Castilla y León (dónde se situó en el 54,8%, 0,6 puntos porcentuales por debajo del valor del año previo), como para el conjunto nacional (dónde fue del 59,6%, 0,4 puntos porcentuales bajo el dato de 2012).

En cuanto a las tasas de actividad por sexos en Castilla y León, en 2013 fueron del 61,4% para los hombres y del 48,4% para las mujeres; y en España, del 66,2% y 53,3% respectivamente. En comparación con 2012, en la Comunidad se redujo la tasa masculina (1,7 puntos porcentuales) mientras la femenina aumentó (0,6 puntos porcentuales) y en España éstas descendieron para ambos sexos (0,7 puntos porcentuales para los hombres y 0,1 puntos porcentuales para las mujeres). Así la tasa de actividad femenina de Castilla y León se situó 13 puntos porcentuales bajo la masculina, similar a la brecha de género de España (de 12,9 puntos porcentuales).

Por provincias, la tasa de actividad solamente creció en 2013 en Segovia (1,3 puntos porcentuales). En Zamora se estancó y en las restantes siete provincias se redujo. La reducción fue por debajo del punto porcentual negativo en Palencia, Ávila, Burgos y Valladolid y de en torno a un punto porcentual en Soria, Salamanca y León. La tasa de actividad más alta sigue siendo la de Burgos (60,2%), seguida de Valladolid (60,1%), ambas por encima de la media nacional del 59,6%. Superan la media regional las provincias de Segovia (59,2%), Soria (57,1%) y Ávila (54,9%). Por debajo de dicha media están Palencia (53,8%), Salamanca (53,6%), León (48,0%) y Zamora (46,0%).

Desagregando por sexos y provincias, la tasa de actividad masculina se ajustó en gran medida a lo reseñado para las tasas de actividad globales: Burgos, Valladolid y en el caso masculino también Segovia, sobre la media nacional masculina (66,2%), Soria, Palencia y Ávila sobre la media masculina regional (61,4%), y bajo ésta las tres provincias restantes. En cuanto a tasa de actividad femenina sólo Valladolid superó la media nacional de este sexo (53,3%) y Burgos, Segovia, Soria y Salamanca superaron la media regional femenina (que fue del 48,4%).

La brecha de género en cuanto a tasa de actividad más alta tuvo lugar en Ávila (18,10 puntos porcentuales), seguida de Palencia (15,30), Segovia (14,80), Burgos (14,20), Zamora (13,80) y Valladolid (13,20), todas ellas por encima del diferencial de Castilla y León (de 13 puntos porcentuales, el mismo que Soria) y de España (de 12,9 puntos porcentuales). León y Salamanca, ambas con una brecha de género de 10,0 puntos porcentuales, eran las únicas provincias por debajo de las medias nacional y regional.

En casi todas las Comunidades Autónomas españolas durante 2013 se redujeron las tasas de actividad. Los aumentos tuvieron lugar en las ciudades autónomas, Extremadura, Castilla-La Mancha, la Comunidad Valenciana y Asturias. Entre las Comunidades Autónomas en las que se redujo la tasa de actividad, Castilla y León tuvo la quinta menor reducción (de 0,6 puntos porcentuales) inferior a las reducciones de Andalucía, Cataluña, La Rioja y Murcia. Así, Castilla y León presentaba en 2013 la tercera menor tasa de actividad de entre las Comunidades Autónomas españolas, por encima de Galicia y Asturias.

En cuanto a la **comparación con el resto de países de la Unión Europea**, según datos de Eurostat, la tasa de actividad media de la UE-28 (computada para los trabajadores de 15 a 64 años) fue de 71,9%, registrando España (con una tasa del 74%) en 2013 la novena mayor cifra de de la UE-28.

Como ya se ha apuntado en anteriores Informes Anuales, si se computa la tasa de la población laboral por debajo de la edad de jubilación, esto es de 16 a 64 años, la divergencia entre las

tasas nacional y regional es menor (en concreto, de 1,3 puntos porcentuales) que si se computa la población de 16 y más años (una diferencia de 4,7 puntos porcentuales). En 2013 en España, la tasa de actividad de la población de 16 a 64 años (según datos de la EPA) alcanzó el 75,0% (0,1 puntos porcentuales menos que en 2012) y la de Castilla y León del 73,7% (0,3 puntos más que el año previo).

Por otra parte, en lo que se refiere a la **población inactiva** (es decir, aquellas personas de 16 y más años que no participan en el mercado laboral) hubo un total de 947.800 personas (un 0,1% más que en el año previo), mientras que en el conjunto nacional el aumento fue del 0,4%. En Castilla y León, el 40,4% de esta población inactiva son jubilados o prejubilados y el 27,0% se dedican a labores del hogar.

Ocupación

La **población ocupada** fue en 2013 en Castilla y León de 900.200 personas, esto es, 43.200 menos que durante el año anterior y en de España 16.750.000 personas (532.000 menos). Así, el año 2013 constituye el sexto ejercicio consecutivo de reducción de empleo en el conjunto de España y, específicamente, en Castilla y León. A diferencia de lo ocurrido en los años previos, en 2013 la pérdida de empleo de Castilla y León fue más intensa (del 4,6%) que la media nacional (del 3,1%). De esta forma, mientras que en España se redujo en 2013 la tasa de destrucción de empleo (dado que en 2012 fue del 4,5%), en la Comunidad se intensificó este proceso (pues el descenso en la ocupación en 2012 fue del 4,2%), *tabla II.2*.

Tabla II.2 Ocupados en España y Castilla y León, 2007-2013
(media anual, en miles de personas)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Castilla y León	1.073,00	1.068,10	1.017,40	998	984,6	943,4	900,2
España	20.356,00	20.257,60	18.888,00	18.456,50	18.104,60	17.282,00	16.750,00

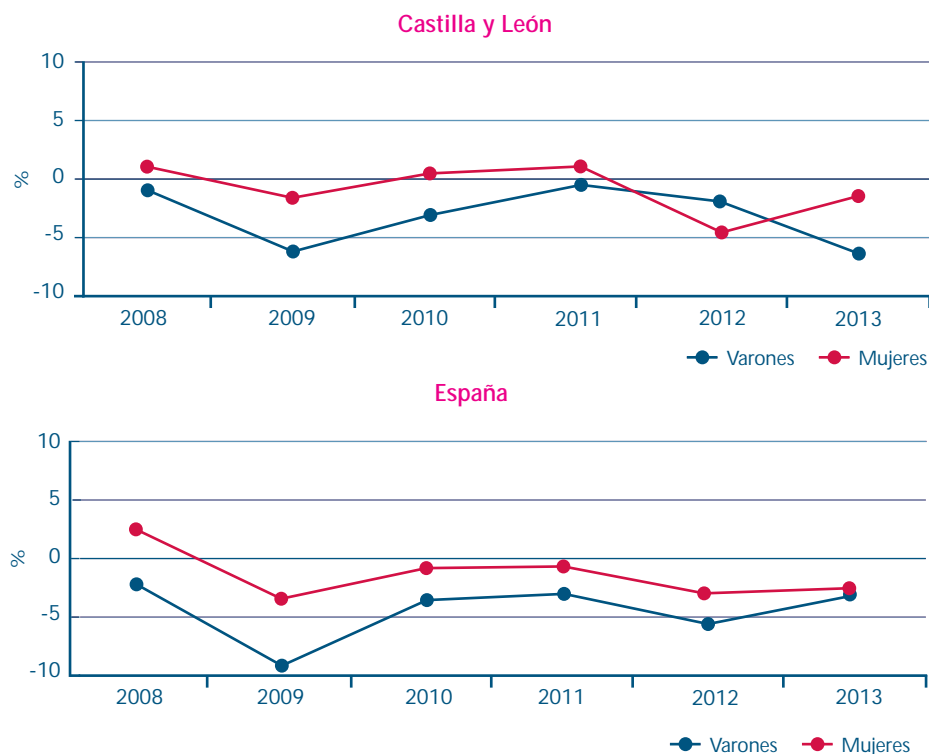
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

La **tasa de empleo** se redujo en Castilla y León en 1,5 puntos porcentuales, adoptando un valor del 42,9% en 2013, mientras la reducción del conjunto nacional fue de 1,1 puntos porcentuales, colocándose en el 43,9%.

En Castilla y León, al igual que ocurrió en 2012, la destrucción de empleo en 2013 afectó a ambos sexos, pero de manera más intensa para los hombres. Así, de los 43.200 puestos de trabajo netos perdidos en la Comunidad, 35.800 habían sido ocupados por varones (descenso del 6,6%) y los restantes 7.400 por mujeres (reducción del 1,8%). En España, para las mujeres la reducción de la ocupación fue del 2,7% (superior a la de la Comunidad para este sexo) y para los varones fue del 3,4% (descenso más moderado que el de Castilla y León), por tanto esta diferencia ha sido suficiente para que en términos globales se destruyera menos empleo total en España que en la Comunidad (*figura II.1*).

Las tasas de empleo de ambos entornos reflejaron los descensos descritos para la población ocupada: en el caso masculino se redujo 2,8 puntos porcentuales en Castilla y León y 1,3 puntos porcentuales en España y en el femenino 0,3 puntos porcentuales en la Comunidad y 0,9 puntos porcentuales en el conjunto nacional.

Figura II.1 Variación del empleo por sexos en Castilla y León y en España, 2008-2013 (tasas de variación sobre el año previo)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

En lo que se refiere a la desagregación de la ocupación por grupos de edad, tanto en Castilla y León como en España, al igual que ocurriera en los ejercicios precedentes, las reducciones de empleos fueron más intensas cuanto menor era la edad del grupo considerado. Para el grupo de 55 y más años el empleo descendió más en España que en la Comunidad y para el de 20 a 24 años se redujo de manera similar en ambos entornos. En las restantes cohortes, la destrucción de empleo fue más intensa en la Comunidad. En términos absolutos, la cohorte de 25 a 34 años fue la principal responsable del descenso en la ocupación en ambos entornos geográficos, ya que en España este grupo explicó el 62,0% de la pérdida total de empleos y en Castilla y León el 52,3%.

Por sexos y grupos de edad, se observa que el 85% de la destrucción de empleo de Castilla y León en 2013 se explicó por las reducciones acaecidas en los grupos masculinos de 25 a 34 años y de 35 a 54 años y en el grupo femenino de 25 a 34 años.

Todas las provincias de Castilla y León redujeron su volumen de ocupados durante 2013 y con reducciones por encima de la media nacional (del 3,1%), excepto en Segovia, que generó empleo neto en un 1,0%. Así, Ávila (con una reducción del 3,5%), Valladolid (con un 3,6% menos) y Palencia (4,1% menos) estuvieron bajo la reducción media regional (del 4,6%) y por encima de ésta se situaron Zamora y Soria (ambas con una reducción del 5,1%), León (del 5,7%), Salamanca (del 5,8%) y Burgos (del 6,2%) (*tabla II.3*).

Tabla II.3 Magnitudes básicas del mercado de trabajo en España, Castilla y León y sus provincias, 2013
(miles en medias anuales y tasas)

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	CyL	España
Ambos Sexos											
16 y más años	139,1	299,1	411,7	141,0	290,5	131,6	76,9	445,1	163,1	2.097,9	38.189,7
Activos/as	76,4	180,1	197,5	75,9	155,9	77,9	43,9	267,7	75,0	1.150,2	22.745,3
Ocupados/as	56,8	143,5	150,5	59,8	121,2	63,0	36,6	213,2	55,6	900,2	16.750,0
Parados/as	19,6	36,6	47,0	16,0	34,7	14,9	7,3	54,5	19,5	250,0	5.995,3
Tasa actividad	54,9	60,2	48,0	53,8	53,6	59,2	57,1	60,1	46,0	54,8	59,6
Tasa empleo	40,8	48,0	36,6	42,4	41,7	47,9	47,7	47,9	34,1	42,9	43,9
Tasa paro	25,6	20,3	23,8	21,1	22,3	19,1	16,6	20,4	26,0	21,7	26,4
Varones											
16 y más años	68,3	146,9	196,3	70,0	144,2	65,0	39,1	219,9	80,9	1.030,4	18.559,2
Activos	43,8	99,1	104,5	43,0	84,6	43,4	24,8	147,1	42,8	633,1	12.284,1
Ocupados	33,8	81,7	80,6	35,3	66,9	36,3	20,8	118,7	32,3	506,3	9.115,8
Parados	10,0	17,4	23,9	7,8	17,8	7,1	4,1	28,4	10,6	126,9	3.168,4
Tasa actividad	64,2	67,4	53,2	61,5	58,7	66,7	63,5	66,9	53,0	61,4	66,2
Tasa empleo	49,6	55,6	41,1	50,4	46,4	55,9	53,1	54,0	39,9	49,1	49,1
Tasa paro	22,8	17,6	22,8	18,0	21,0	16,3	16,3	19,3	24,6	20,0	25,8
Mujeres											
16 y más años	70,9	152,2	215,4	71,0	146,3	66,6	37,8	225,2	82,2	1.067,6	19.630,5
Activas	32,7	81,0	93,0	32,8	71,2	34,6	19,1	120,5	32,2	517,0	10.461,2
Ocupadas	23,0	61,9	69,9	24,5	54,3	26,7	15,9	94,4	23,3	393,9	7.634,2
Paradas	9,6	19,1	23,1	8,3	17,0	7,8	3,2	26,1	8,9	123,2	2.827,0
Tasa actividad	46,1	53,2	43,2	46,2	48,7	51,9	50,5	53,5	39,2	48,4	53,3
Tasa empleo	32,5	40,7	32,5	34,6	37,1	40,1	42,1	41,9	28,3	36,9	38,9
Tasa paro	29,5	23,6	24,8	25,2	23,8	22,6	16,8	21,7	27,6	23,8	27,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

En todas las Comunidades Autónomas españolas, se redujo la tasa de empleo en 2013, excepto en Extremadura y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (en las que creció 0,2 puntos porcentuales). Castilla y León fue la quinta Comunidad en la que más se redujo la tasa de empleo en 2013 (1,5 puntos porcentuales), sólo por debajo de la reducción de Madrid, Navarra, Cantabria y Aragón (*tabla II.4*).

Tabla II.4 Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en las Comunidades Autónomas españolas, 2013 en medias anuales (porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)

	T. Actividad (% población)		T. Empleo (% población)		T. Paro (% actividad)		Tasa de Temporalidad	
	2013	var. 13-12	2013	var. 13-12	2013	var. 13-12	2013	var. 13-12
Andalucía	58,8	-0,2	37,5	-1,2	36,3	1,7	31,7	-1,0
Aragón	58,4	-1,0	45,9	-2,4	21,3	2,8	21,3	-0,1
Asturias	52,3	0,1	39,7	-1,1	24,0	2,3	23,1	0,1
Baleares	65,8	-0,8	51,1	-0,1	22,3	-0,9	25,4	1,3
Canarias	62,4	-0,8	41,2	-1,2	34,1	1,1	29,8	1,6
Cantabria	55,9	-0,7	44,4	-2,2	20,6	2,8	20,6	0,9
Castilla y León	54,8	-0,6	42,9	-1,5	21,7	2,0	20,9	0,6
Cast.-La Mancha	58,7	0,2	41,0	-0,8	30,1	1,6	23,1	0,1
Cataluña	61,8	-0,3	47,4	-0,7	23,4	0,7	18,5	0,2
C. Valenciana	59,9	0,2	42,8	-0,5	28,6	1,0	27,3	0,2
Extremadura	56,1	0,8	37,2	0,2	33,7	0,7	33,0	-1,4
Galicia	54,6	-0,8	42,5	-1,4	22,1	1,4	22,9	-0,3
Madrid	63,1	-1,0	50,3	-1,6	20,2	1,3	16,7	-0,9
Murcia	61,7	-0,5	43,6	-1,3	29,4	1,5	31,9	-0,7
Navarra	59,4	-0,7	48,6	-1,7	18,1	1,9	20,1	-1,6
País Vasco	56,5	-0,9	47,5	-1,3	15,8	1,0	20,1	-0,9
Rioja	58,3	-0,5	46,7	-0,1	19,9	-0,6	20,5	-0,3
Ceuta y Melilla	57,7	1,5	37,5	0,2	35,0	1,3	21,1	-5,0
España	59,6	-0,4	43,9	-1,1	26,4	1,3	23,4	-0,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Teniendo en cuenta la población comprendida entre los 16 a 64 años, la tasa de empleo en Castilla y León fue en 2012 del 57,60% (1,8 puntos porcentuales inferior a la de 2012) mientras que la de España fue del 55,2% (1 punto porcentual menos que en el año anterior). La diferencia entre estas tasas de empleo de 16 a 64 años y las correspondientes a la población de 16 y más años es de 14,7 puntos porcentuales en el caso de la Comunidad y de 11,3 en España.

En relación al resto de países de la UE, España, con una tasa de empleo del 54,4% (casi 10 puntos porcentuales menos que la media de los 28, del 64,0%) era el tercer país con una menor tasa de empleo, mejorando un puesto respecto a 2013 por la incorporación de Croacia a la UE el 1 de julio de 2013 (que con un 49,1% presenta la menor tasa de la UE), *tabla II.5*.

Tabla II.5 Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en la Unión Europea, 2013

	Actividad	Empleo	Paro	Temporalidad
UE 28	71,9	64,0	10,8	13,7
EUROZONA 17	72,1	63,4	12,0	15,2
Bélgica	67,6	61,8	8,4	8,2
Bulgaria	68,4	59,5	13,0	5,6
R. Checa	72,9	67,7	7,0	9,1
Dinamarca	78,1	72,6	7,0	8,8
Alemania	77,5	73,3	5,3	13,5
Estonia	75,1	68,5	8,6	3,5
Irlanda	69,8	60,5	13,1	10,0
Grecia	68,0	49,3	27,3	10,0
España	74,0	54,4	26,4	23,4
Francia	71,1	64,1	10,3	16,4
Croacia	59,6	49,1	17,2	14,1
Italia	63,5	55,6	12,2	13,2
Chipre	73,5	61,7	15,9	17,5
Letonia	74,0	65,1	11,9	4,3
Lituania	72,4	63,7	11,8	2,7
Luxemburgo	69,9	65,7	5,8	7,0
Hungría	65,1	58,5	10,2	10,8
Malta	64,9	60,7	6,5	7,7
Holanda	79,7	74,3	6,7	20,4
Austria	76,1	72,3	4,9	9,3
Polonia	67,0	60,0	10,3	26,8
Portugal	73,6	61,1	16,5	21,5
Rumanía	64,6	59,7	7,3	1,5
Eslovenia	70,5	63,3	10,1	16,3
Eslovaquia	69,9	59,9	14,2	6,8
Finlandia	75,2	68,9	8,2	15,3
Suecia	81,1	74,4	8,0	16,3
Reino Unido	76,7	70,8	7,5	6,1

Tasa de Paro [promedio 2013]: Porcentaje de parados sobre fuerza de trabajo de 15 a 74 años (definición recomendada por la OIT en base a metodología armonizada por la *European Union Labour Force Survey, LFS*).

Tasa de Actividad [promedio 2013]: Porcentaje de personas activas sobre la población de 15 a 64 años.

Tasa de Empleo [promedio 2013]: Porcentaje de personas ocupadas sobre la población de 15 a 64 años.

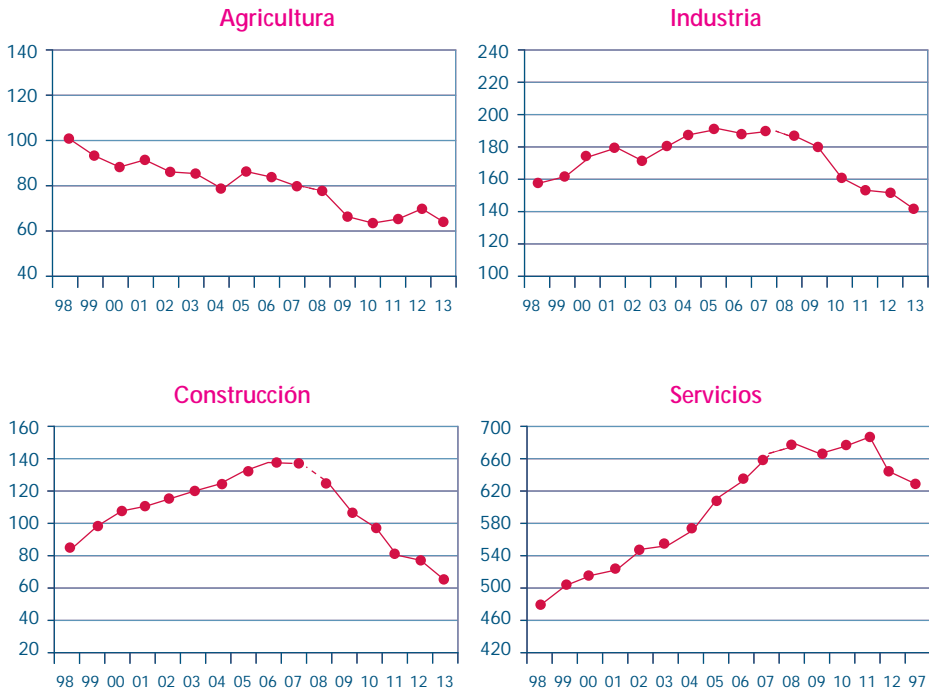
Tasa de Temporalidad [promedio 2013]: Porcentaje de personas asalariadas con contrato a término.

Fuente: Elaboración propia a partir de *Population and Social Conditions, Labour Market*. Eurostat.

EL EMPLEO POR SECTORES DE ACTIVIDAD

A lo largo del ejercicio 2013 todos los sectores productivos perdieron empleo, tanto en Castilla y León como en el conjunto nacional, aunque las pérdidas fueron más intensas en la Comunidad. El descenso del empleo en la construcción fue del 16,1% en Castilla y León y del 11,4% en España; en la industria la disminución fue del 7,6% en la Comunidad y del 5,7% en media nacional; en el sector servicios se redujo el empleo el 2,4% en la Comunidad y el 2,0% en España; y en la agricultura los descensos fueron del 5,4% y del 1,1% respectivamente. En términos absolutos la pérdida de empleo en la Comunidad fue en el sector servicios de 15.500 empleos, en la construcción de 12.500, en la industria de 11.500 y en la agricultura de 3.700 puestos de trabajo menos (*figura II.2*).

Figura II.2 Empleo en Castilla y León por sectores (CNAE-93 y CNAE-09), 1998-2013 (medias anuales en miles de personas)



Nota: Desde el año 2008 en adelante los datos se corresponden con la clasificación CNAE-2009.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Analizando los cambios sectoriales en el empleo de Castilla y León por cohortes de edad y sexo durante el año 2013 se observa que en el sector servicios los empleos perdidos afectaron a ambos sexos aunque más intensamente a los varones (10.900 empleos menos) que a las mujeres (4.600 menos), siendo la cohorte de 25 a 34 años la más afectada. En la construcción la pérdida de empleo se debió casi en su totalidad a los varones (11.800 de los 12.500 totales) y, por edades, la reducción más intensa se dio en el grupo 35 a 54 años (con 4.800 empleos menos) y en el de 25 a 34 años (con 3.900 menos). En la industria también la mayor parte de la pérdida de empleo fue masculina (10.000 frente a la reducción de los 1.500 femeninos) y se centró en las cohortes de edad central (5.100 puestos menos en el grupo de 25 a 34 años y 5.700 en el de 35 a 54 años). En la agricultura se perdieron 3.100 ocupados varones y 600 mujeres y la reducción más intensa se centró (como en años previos) en la cohorte de mayor edad, con 2.900 personas ocupadas menos (*tabla II.6*).

Tabla II.6 Ocupación por sexo, edad y rama de actividad en España y Castilla y León, 2013
(medias anuales en miles de personas)

	España						Castilla y León			
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos										
Total	16.750,0	745,1	2.292,8	1.016,2	12.695,9	900,2	65,7	139,7	65,3	629,5
De 16 a 19 años	73,4	8,1	6,0	2,5	56,9	2,8	0,4	0,6	0,1	2,1
De 20 a 24 años	667,6	37,8	68,9	26,6	534,4	31,6	2,1	6,0	2,7	20,7
De 25 a 54 años	13.586,2	551,9	1.898,9	856,3	10.279,2	717,9	46,3	115,5	54,1	502,1
55 y más años	2.422,8	147,4	319,1	130,8	1.825,5	147,9	16,9	17,9	8,5	104,6
Varones										
Total	9.115,8	567,3	1.732,3	931,9	5.884,3	506,3	52,8	110,6	60,4	282,6
De 16 a 19 años	44,6	5,9	4,8	2,3	31,6	2,1	0,4	0,5	0,1	1,5
De 20 a 24 años	346,5	30,7	51,3	25,1	239,6	18,0	1,7	4,0	2,6	9,7
De 25 a 54 años	7.344,9	423,6	1.418,6	782,2	4.720,5	397,4	37,6	90,9	49,7	219,2
55 y más años	1.379,8	107,1	257,7	122,3	892,7	88,9	13,1	15,5	8,0	52,3
Mujeres										
Total	7.634,2	177,9	560,4	84,3	6.811,6	393,9	12,9	29,1	4,9	346,9
De 16 a 19 años	28,8	2,2	1,2	0,3	25,3	0,7	-	0,2	-	0,6
De 20 a 24 años	321,1	7,2	17,6	1,6	294,8	13,5	0,5	2,0	0,1	11,0
De 25 a 54 años	6.241,4	128,3	480,2	74,1	5.558,7	320,6	8,7	24,6	4,4	283,0
55 y más años	1.043,0	40,3	61,4	8,5	932,9	59,0	3,8	2,5	0,5	52,3

Nota: Las diferencias en las sumas parciales se derivan de los redondeos a un único decimal.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

SITUACIÓN PROFESIONAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA: PERSONAS ASALARIADAS, AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL

En Castilla y León en 2013 el 77,2% de la población ocupada eran personas asalariadas, lo que supone en cifras absolutas 694.800 personas (50.100 menos que el año previo) sobre los 900.200 ocupados en la Comunidad. La tasa de asalarización (personas asalariadas en porcentaje sobre el total de ocupados) se ha reducido en 1,8 puntos porcentuales sobre 2012. Los trabajadores por cuenta propia eran 205.300 personas y unas 100 personas estaban clasificadas como “otra situación profesional”.

Centrándonos en las **personas asalariadas**, 511.300 pertenecían al sector privado y 183.500 al público. Desagregando por sexo, del total de asalariados, eran varones 363.500 (el 52,3%) y las restantes 331.400 mujeres. Con respecto a 2012, la reducción en la cifra de asalariados ha sido del 9,5% en el caso de los varones (38.000 menos) y del 3,5% en las mujeres (12.000 menos). En el sector público se han perdido 7.000 empleos (6.900 femeninos y 100 masculinos) y en el sector privado la reducción fue de 43.100 empleos (37.900 de hombres y 5.200 de mujeres).

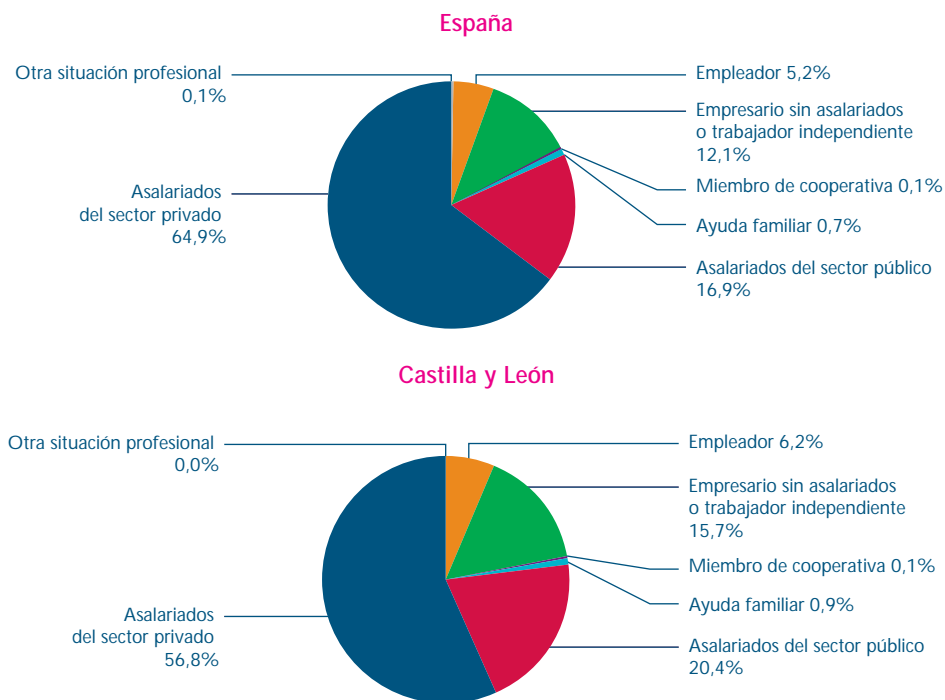
Dentro de los **trabajadores no asalariados**, los que lo eran por cuenta propia ascendieron a 205.300 personas en Castilla y León (casi 7.000 más que el año previo), de los que el 69,5% eran varones. Dentro de este colectivo, los “empresarios sin asalariados y trabajadores independientes”, fueron 141.000 personas (4.900 más que en 2012), los “empleadores” fueron 55.600 (2.300 más que en 2012), el grupo de “ayudas familiares” 7.900 personas (unas 300 menos que el año anterior) y los “miembros de cooperativas” fueron 800 (misma cifra que el año previo).

Por sexos, el aumento de los “empresarios sin asalariados y trabajadores independientes” se explicó por un incremento de 3.400 mujeres y 1.500 hombres, los “empleadores” aumentaron en 1.400 mujeres y 900 varones y la reducción del colectivo de “ayuda familiar” se explicó por el comportamiento de los varones.

En el conjunto de España, el total de personas asalariadas en 2013 era de 13.705.600 (un 81,8% del total de la población ocupada), mientras que 3.034.800 personas eran trabajadores por cuenta propia, y 9.700 pertenecían a otra situación profesional. Del total de personas asalariadas, 10.876.700 pertenecían al sector privado y las restantes 2.828.900 al sector público.

El porcentaje de asalariados del sector privado en Castilla y León (56,8%) es 8,1 puntos porcentuales inferior al de los del conjunto nacional (64,9%). Mientras, en el sector público la diferencia es de 3,5 puntos porcentuales superior en la Comunidad que en España (20,4% y 16,9% respectivamente), *figura II.3.*

Figura II.3 Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2013
(porcentajes de cada categoría sobre el total de personas ocupadas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa (los datos de asalariados del sector público no coinciden exactamente con los suministrados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas).

El ajuste del empleo en Castilla y León en 2013 afectó al empleo de tipo asalariado, ya que la reducción de 43.100 empleos se asoció, en exclusiva, a la reducción de los asalariados en 50.100 personas (siendo ésta la mayor pérdida tanto absoluta como relativa de empleo por cuenta ajena durante todo el periodo de la crisis que se inicia en 2008), mientras el grupo de no-asalariados se incrementó en 7.000. En los dos ejercicios previos el ajuste del empleo asalariado de la Comunidad fue especialmente intenso, aunque también se dieron reducciones en el grupo de no asalariados.

Al igual que viene ocurriendo en ejercicios anteriores el ajuste del empleo asalariado fue en 2013 más intenso para los varones (38.000 menos) que para las mujeres (12.100), lo que supone una reducción de empleo masculino del 9,5% en la Comunidad (del 4,3% en España) y un descenso de empleo femenino del 3,5% (del 3,2% en el conjunto nacional).

La tasa de asalarización masculina de España en 2013 fue del 77,9% y en Castilla y León del 71,8% (diferencial de 5,9 puntos porcentuales), mientras la tasa femenina fue del 86,6% en España y 84,1% en la Comunidad (brecha de 2,5 puntos porcentuales).

En cuanto a la desagregación por edades, los asalariados de la cohorte más joven (16 a 34 años) fueron los más afectados, con 28.300 asalariados menos, seguidos del grupo de edad de 35-54 años, con 23.700 menos, mientras en el grupo de mayor edad (55 y más años) se produjo un aumento de 1.900 personas. En cuanto a los casi 7.000 empleos no asalariados generados en Castilla y León en 2013, se explicaron por un aumento de 8.000 personas en el grupo de edad intermedia, otro de 1.100 en el colectivo joven y una reducción de 2.200 de los de mayor edad.

En el análisis por sectores productivos de las personas asalariadas en 2013 en Castilla y León se observa que todos los sectores productivos de la Comunidad perdieron empleo asalariado durante el año 2013. El mayor descenso se dio en el sector servicios (con 22.900 menos), seguido de la industria (13.800 menos), la construcción (10.500 empleos menos) y la agricultura (2.900 personas). En términos relativos, los cuatro sectores tuvieron un peor comportamiento del empleo asalariado en la Comunidad que en el conjunto nacional: en la construcción la pérdida fue del 21,3% (del 14,1% en España), en la agricultura del 12,9% (del 2,3% en España); en la industria del 10,2% (un 5,2% nacional) y en los servicios de un 4,3% (un 2,8% en el conjunto del país), *tabla II.7*.

El descenso de asalariados se extendió tanto al sector privado (43.100 asalariados menos) como al sector público (7.000 asalariados menos). En términos relativos, los descensos fueron del 7,8% en el sector privado (del 3,1% en el conjunto nacional) y del 3,6% en el sector público (del 6,1% en España). 2013 es, además, el segundo año consecutivo en que se pierde empleo público en nuestra Comunidad (en 2012 el descenso interanual fue del 8,1%).

Tabla II.7 Personas asalariadas en España y Castilla y León por sectores de actividad, 2013
(miles de personas en medias anuales y tasas de variación)

	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Miles						
Agricultura	416,5	322,8	93,7	19,5	16,6	2,9
Industria	2.040,4	1.533,3	507,0	121,5	96,4	25,2
Construcción	689,3	621,2	68,2	38,8	35,4	3,4
Servicios	10.559,4	4.620,2	5.939,1	514,9	215,1	299,8
Total	13.705,6	7.097,5	6.608,1	694,8	363,5	331,4
Variación absoluta anual						
Agricultura	-9,7	-2,2	-7,5	-2,9	-1,8	-1,1
Industria	-111,9	-69,3	-42,6	-13,8	-11,2	-2,6
Construcción	-113,3	-105,2	-8,0	-10,5	-9,7	-0,9
Servicios	-301,4	-141,2	-160,3	-22,9	-15,3	-7,7
Total	-536,2	-317,9	-218,3	-50,1	-38,0	-12,1

Nota: Las diferencias en las sumas parciales se derivan de los redondeos a un único decimal.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Por otra parte, una vez analizado el empleo asalariado, nos referiremos en primer lugar al colectivo de *autónomos* y en segundo lugar a la *Economía Social*, en la que junto a los miembros de cooperativas y de sociedades laborales se continúa en el análisis de datos relevantes sobre empresas de inserción y sobre centros especiales de empleo.

Como novedad en este Informe Anual se introducen, además de los datos de *Autónomos propiamente dichos* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los datos que facilita la Junta de Castilla y León sobre el colectivo de Autónomos. Según estos datos, en 2013 durante el cuarto trimestre había registrados en la Comunidad 200.968 afiliados autónomos, de los cuales un 68,28% eran hombres y un 31,72% mujeres. Por sector de actividad económica, el 20,87% de los afiliados autónomos estaban registrados en la agricultura (41.941 personas), el 6,68% en la industria (13.423 personas), el 12,63% en la construcción (25.380 personas) y el 59,82% en el sector servicios (120.224 personas).

Por su parte el **colectivo de autónomos propiamente dichos** está conformado por aquellas personas trabajadoras afiliadas a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias, excluyendo a los que figuran como *trabajadores familiares no remunerados* según concepto EPA (los también llamados *ayudas familiares*) y a los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de personas trabajadoras. Además, no se contabilizan dentro de este colectivo a los autónomos agrarios. A 31 de diciembre de 2013, Castilla y León contaba con 133.702 personas afiliadas en alta pertenecientes a la categoría de "autónomos propiamente dichos", de los cuales 94.608 eran varones (un 70,8% del total), mayoritariamente estaban ubicados en el sector servicios (74.690 personas, un 55,9% del total) y en la agricultura (37.752 personas, un 28,2%) y se concentraban en el grupo de edad de 40 a 54 años (62.715 personas, un 46,9% del total). Respecto a 2012 hubo una reducción de 1.417 personas, 1,0% menos en Castilla y León, mientras en el conjunto nacional crecieron un 0,7%.

Por grupos de edad, y a diferencia del año anterior, en Castilla y León aumentaron los autónomos del grupo de menores de 25 años en un 11,2% (un 18,1% en España). En las demás cohortes los autónomos propiamente dichos se redujeron en la Comunidad (especialmente en el grupo de 40 a 54 años, con 1.187 autónomos menos), mientras en España los autónomos aumentaron en las cohortes intermedias, reduciéndose en el grupo de 55 o más años.

Por sectores productivos, los autónomos propiamente dichos en Castilla y León únicamente se incrementaron en el sector servicios, que lo hizo en un 0,01% (11 personas más). En la industria se redujeron un 3,8%, en la construcción un 3,5% y en la agricultura un 1,7%. En España se produjo un aumento del 1,8% en los servicios y reducciones en la industria (del 2,7%), la construcción (del 2,4%) y la agricultura (del 1,5%).

En todas las provincias castellanas y leonesas se produjeron descensos en la cifra de *autónomos propiamente dichos* (con la excepción de Salamanca, que aumentó en 33 personas). La cifra de varones (94.608) continúa siendo muy superior a la de mujeres (39.094), aunque sigue la progresiva reducción en el porcentaje de varones autónomos respecto del total de este colectivo, siendo del 72,02% en 2009, del 71,57% en 2010, del 71,24% en 2011, del 71,0% en 2012, y del 70,76% en el año 2013 (*tabla II.8*).

Tabla II.8 “Autónomos propiamente dichos” en la Seguridad Social, por sexos y provincias, 2012-2013
(personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

	2012			2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Ávila	10.959	8.152	2.807	10.640	7.880	2.760
Burgos	18.702	12.799	5.903	18.577	12.687	5.890
León	24.981	16.060	8.921	24.606	15.805	8.801
Palencia	9.757	7.231	2.526	9.712	7.184	2.528
Salamanca	18.836	13.859	4.977	18.869	13.821	5.048
Segovia	9.769	7.286	2.483	9.644	7.141	2.503
Soria	5.876	4.499	1.377	5.780	4.386	1.394
Valladolid	22.417	15.874	6.543	22.333	15.723	6.610
Zamora	13.822	10.240	3.582	13.541	9.981	3.560
Castilla y León	135.119	96.000	39.119	133.702	94.608	39.094
España	1.909.916	1.269.597	640.319	1.923.955	1.271.538	652.417

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Por lo que se refiere a la Economía Social, y comenzando por el análisis de **Cooperativas y Sociedades Laborales**, según datos de la Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Junta de Castilla y León, a 31 de diciembre de 2013 estaban registradas en la Comunidad 2.083 cooperativas (10 menos que el año previo) y 1.763 Sociedades Laborales (24 menos que en la misma fecha de 2012). Detallando por clase, 1.160 (10 más que en 2012) eran de “trabajadores” (esto es, cooperativas de trabajo, de enseñanza y de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado), 576 (1 más que el año previo) de tipo Agrario, 247 (18 menos que en 2012) de Viviendas y 100 (3 menos que el año anterior) de otros tipos. Conviene recordar que para analizar las Cooperativas y Sociedades Laborales en el Capítulo II de este Informe se utilizan también los datos procedentes del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, existiendo una discordancia entre estos datos y mencionados de la Junta de Castilla y León.

En 2013 se constituyeron en Castilla y León 35 nuevas Cooperativas (en el año previo fueron 36 las constituciones). De ellas, 18 fueron de trabajo (frente a las 5 del año previo), 7 de explotación comunitaria de la tierra (13 el año antes), 4 agrarias (3 el año 2012), 4 de viviendas (frente a las 13 del año anterior) y 2 de servicios profesionales (1 en 2012). Es necesario recordar que la información disponible no permite conocer el empleo generado en el momento de constitución de estas cooperativas (es decir, los socios que tuvieran en el momento de la constitución de las mismas la condición de socios de trabajo o socios trabajadores), ni el empleo generado con posterioridad.

En lo que se refiere a las sociedades laborales en 2013, se registraron en la Comunidad 49 (10 más que en 2012), de las que la mayoría (31 de las 49 totales) pertenecían al sector de los servicios. En cuanto al empleo directo generado por estas sociedades lo conformaron 152

“socios trabajadores” (42 más que en 2012), la mayoría de los cuales eran hombres (114 del total) y pertenecían al sector servicios (86 del total). Recordemos que, al igual que para las cooperativas, los datos para las sociedades laborales se refieren a socios en el momento de su constitución, pero no las posibles personas asalariadas que hayan podido incorporarse posteriormente.

En relación a las **Empresas de Inserción** (sociedades mercantiles o sociedades cooperativas legalmente constituidas que, debidamente calificadas por los organismos autonómicos competentes en la materia, realicen cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario), de acuerdo a los datos de la Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo, la Comunidad contaba en 2013 con 11 entidades correspondientes a la categoría de inserción, 5 de las cuales se ubicaban en Burgos, 4 en Salamanca y 1 en León y otra en Zamora (esta última nueva en 2013). Estas entidades empleaban a 161 personas (11 menos que en 2012), de las cuales 91 correspondían a la categoría de trabajadores en inserción, de los que 49 eran hombres y 42 mujeres.

Según datos de la *Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, en 2013 fueron suscritos en Castilla y León 50 contratos de trabajo acogidos a medidas de fomento de la contratación realizados al colectivo de trabajadores en Empresas de Inserción (1 menos que en 2012) siendo la totalidad temporales y se distribuyeron entre 33 masculinos y 27 femeninos y se centraron principalmente, al igual que el año previo, en la cohorte de edad central (de 25 a 44 años).

En cuanto a los **Centros Especiales de Empleo (CEE)**, según datos de la Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo, en 2013 había en Castilla y León 192 CEE (2 más que en 2012) que ejercían su labor en 222 centros laborales y daban empleo a 4.031 personas con discapacidad (159 más que en 2012). León contaba con 68 CEE que empleaban a 1.118 personas con discapacidad y Valladolid con 37 CEE y 1.078 trabajadores.

Por otra parte, de acuerdo a los datos del *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*, en 2013 se firmaron un total de 3.477 contratos de personas con discapacidad en CEE en nuestra Comunidad (un 44,9% más que en 2012), de los que la mayor parte fueron contratos de obra o servicio (1.720, esto es un 68% más que en 2012).

TEMPORALIDAD

Podemos sintetizar la dinámica de la reducción del empleo asalariado en Castilla y León en los últimos años de crisis económica de la manera siguiente: durante 2008 y 2009 la pérdida de empleos por cuenta ajena recayó en los trabajadores temporales; en 2010 y 2011 se extendió también a los trabajadores indefinidos, incluso más intensamente que a los temporales; en 2012 afectó también al sector público (que perdió empleo por cuenta ajena tanto temporal como indefinido y más intensamente que en el sector privado); finalmente en 2013 la pérdida de empleo asalariado afectó especialmente a los de tipo indefinido (pues la caída de 2013 ha sido la mayor en el período de crisis), pero también, aunque en menor medida, a los temporales y tanto a los trabajadores del sector privado como a los del público. Concretamente en

Castilla y León en 2013 se perdieron 43.700 puestos indefinidos y 6.400 temporales, descensos del 7,4% y del 4,2%, respectivamente. En el conjunto nacional el descenso de indefinidos (del 3,4%) fue inferior que la correspondiente a los temporales (del 4,8%).

En Castilla y León durante 2013, el descenso de indefinidos se explicó por la pérdida de 37.300 trabajadores en el sector privado y 6.400 en el sector público. En los temporales se produjo una reducción de 5.800 trabajadores del sector privado y de 600 del público. En términos relativos el descenso de indefinidos privados de Castilla y León fue del 8,5% (del 3,1% en España), de indefinidos públicos del 4,2% (del 4,6% en el conjunto nacional); el de temporales privados del 5,1% (del 3,1% en España); y el de temporales públicos del 1,5% (del 12,1% en el conjunto del país) (*tabla II.9*).

Tabla II.9 Personas Asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, Castilla y León, 2013 (miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

	Total asalariados/as	Total		Sector Privado		Sector Público	
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Cifras absolutas 2013 (miles)							
Varones	363,5	297,2	66,4	223,3	52,7	73,9	13,7
Mujeres	331,4	252,7	78,6	179,6	55,7	73,2	22,9
Total	694,9	549,9	145,0	402,9	108,4	147,0	36,6
Variación absoluta sobre el año 2012 (miles)							
Varones	-38,0	-34,8	-3,1	-33,4	-4,5	-1,4	1,4
Mujeres	-12,1	-8,9	-3,2	-3,9	-1,3	-5,0	-1,9
Total	-50,0	-43,7	-6,3	-37,3	-5,8	-6,4	-0,6
Tasas de variación sobre el año 2012 (%)							
Varones	-9,5	-10,5	-4,5	-13,0	-7,9	-1,9	11,0
Mujeres	-3,5	-3,4	-3,9	-2,1	-2,2	-6,4	-7,7
Total	-6,7	-7,4	-4,2	-8,5	-5,1	-4,2	-1,5
Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2013 (%)							
Varones	100,0	81,8	18,3	80,9	19,1	84,4	15,6
Mujeres	100,0	76,3	23,7	76,3	23,7	76,2	23,8
Total	100,0	79,1	20,9	78,8	21,2	80,1	19,9
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2012 (puntos porcentuales)							
Varones	-	-	0,9	-	0,9	-	1,6
Mujeres	-	-	-0,1	-	0,0	-	-0,2
Total	-	-	0,6	-	0,6	-	0,4

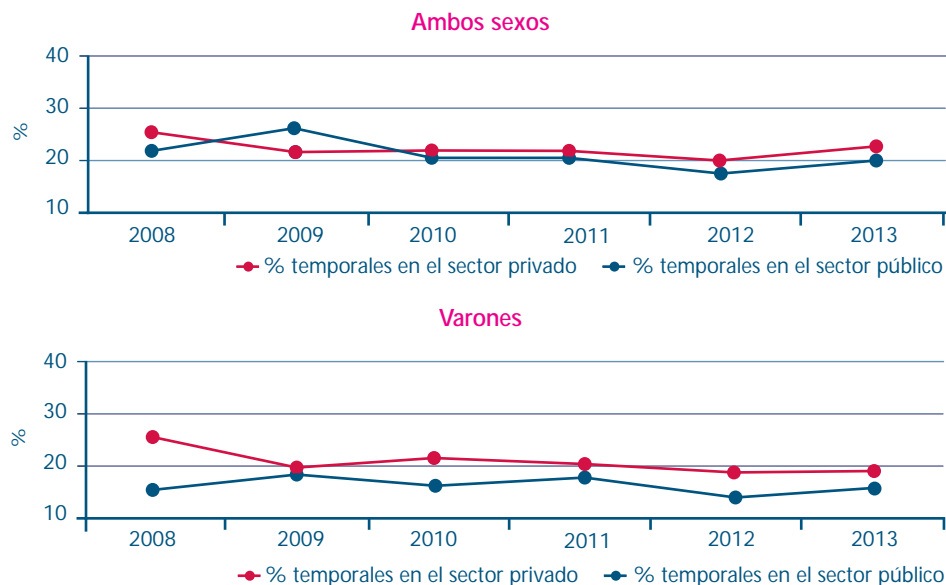
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

En cuanto a la **tasa de temporalidad**, en Castilla y León se situó en 2013 en el 20,9% (0,6 puntos porcentuales sobre la de 2012) y en España fue del 23,4% (0,3 puntos porcentuales menos que el año anterior). El motivo de este comportamiento diferencial se encuentra en que en 2013 en la Comunidad los asalariados indefinidos disminuyeron más que los temporales y, por consiguiente, que el total, mientras que en España se produjo el fenómeno contrario.

Por sectores institucionales, la tasa de temporalidad en Castilla y León se incrementó tanto en el sector privado (0,6 puntos porcentuales más, colocándose en el 21,2%) como en el público (0,4 puntos porcentuales más, situándose en 19,9%). En España, la tasa de temporalidad del sector privado se mantuvo constante en el 24,4% y en el sector público se redujo 1,3 puntos porcentuales, situándose en el 19,5%.

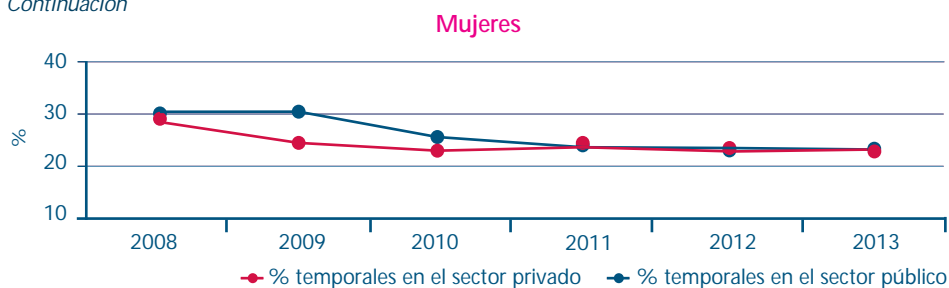
En cuanto a la desagregación por sexos, en Castilla y León la tasa de temporalidad masculina aumentó 0,9 puntos porcentuales, colocándose en el 18,3%, y la femenina se redujo 1 punto porcentual, pasando al 23,7%. En España, la tasa masculina aumentó 0,2 puntos porcentuales, colocándose en el 22,5% y la femenina se redujo 0,8 puntos porcentuales, situándose en 24,3%, (figura II.4).

Figura II.4 Evolución de la temporalidad en Castilla y León, 2008-2013 (tasas)



Continúa

Continuación



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

En el análisis por Comunidades Autónomas se observa que, a diferencia del año 2012 (en que la tasa de temporalidad se redujo en todas las Comunidades Autónomas salvo en La Rioja), en 2013 creció en ocho Comunidades Autónomas y se redujo en las diez restantes (incluidas Ceuta y Melilla). Castilla y León, en concreto, fue la cuarta Comunidad en la que más aumentó dicha tasa de temporalidad (0,6 puntos porcentuales), sin embargo, en cuanto a los niveles de temporalidad, Castilla y León ha pasado de ser en 2012 la cuarta Comunidad Autónoma con menor tasa de temporalidad a ser, en 2013, la séptima con menor tasa.

A pesar del descenso de la tasa de temporalidad en España (0,3 puntos porcentuales), nuestro país (con una tasa del 23,4%) continuó en 2013 con la segunda mayor tasa de todos los países de la Unión Europea después de Polonia (con una del 26,8%) y por tanto, muy superior a la media de la UE, del 13,7%.

Desempleo

De nuevo en 2013 el número medio de parados aumentó con respecto al año previo, tanto en Castilla y León (18.100 personas, un 7,8% más), como en España (un 3,9% más). De esta forma, en la Comunidad, 250.000 personas se encontraron en situación de desempleo en 2013 (incremento de 18.000, un 7,8% más). En España, la cifra de parados fue de 5.995.300, lo que supone un aumento del 3,9% (tabla II.10 y figura II.5).

Tabla II.10 Desempleo en España y en Castilla y León, 2013
(miles de personas y tasas de variación)

Paro	España	Castilla y León
2012	5.769,0	232,0
2013	5.995,3	250,0
I	6.202,7	262,6
II	5.977,5	244,9
III	5.904,7	241,8
IV	5.896,3	250,8

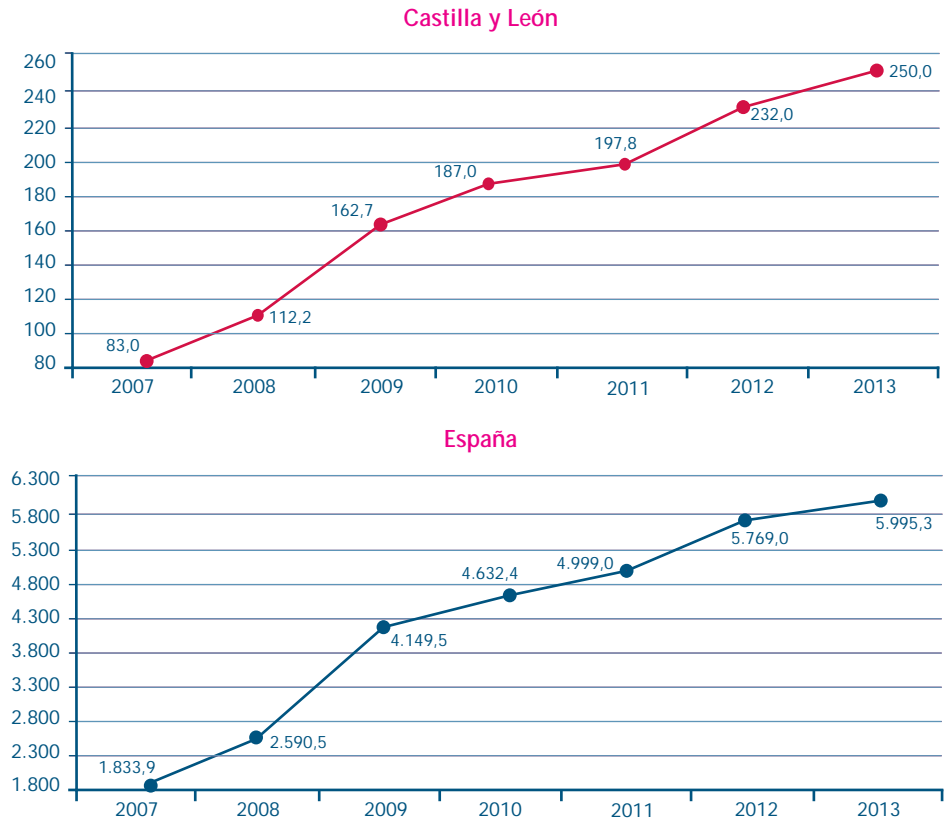
Continúa

Continuación

Paro	España	Castilla y León
	% var. s/mismo periodo del año anterior	
2013	3,9	7,8
I	10,0	16,2
II	5,0	4,7
III	2,2	6,5
IV	-1,2	4,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

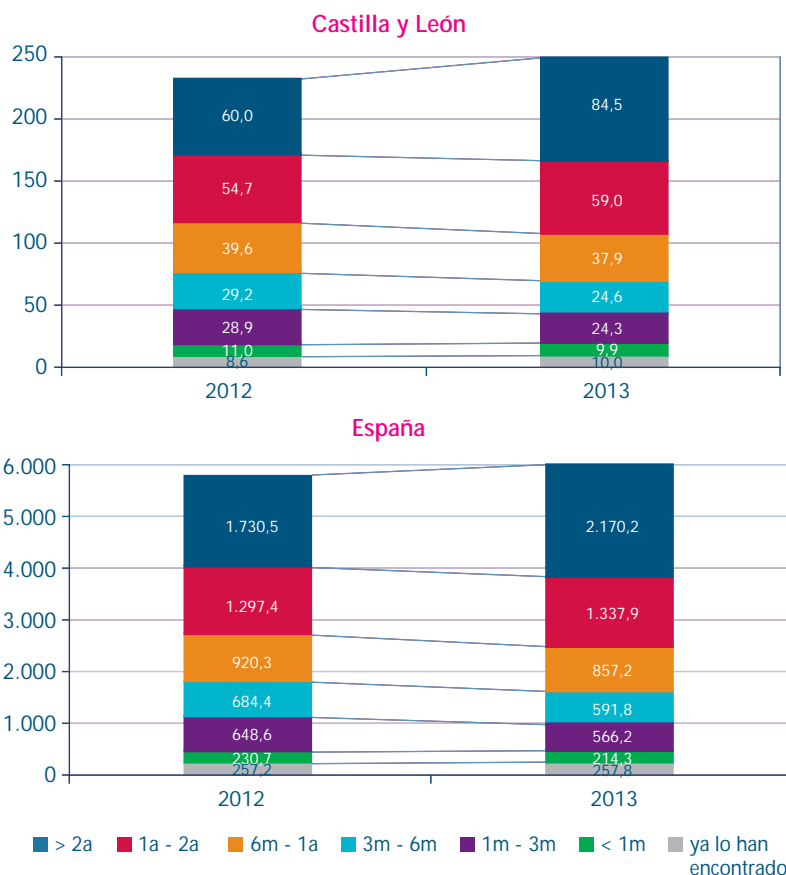
Figura II.5 Variación del paro en Castilla y León y en España, 2007-2013 (miles de personas en media anual)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

Detallando las personas paradas según el tiempo que llevaban buscando empleo, la nota más relevante del año 2013 fue el incremento de los parados de muy larga duración (aquellos que llevan más de dos años buscando empleo), que en Castilla y León aumentaron un 41% (24.600 personas más) y en España un 25,4%. Así, el porcentaje que suponen los parados que llevan buscando empleo más de un año sobre el total de desempleados (llamado, a veces, tasa de paro de larga duración) fue del 57,4% en la Comunidad (8 puntos porcentuales más que en 2012) y del 58,5% en España (6 puntos porcentuales sobre la cifra del año previo). Los parados que llevaban buscando empleo entre 1 y 2 años aumentaron en la Comunidad un 7,9% (un 3,1% en España). El grupo que llevaba buscando empleo entre 6 meses y un año se redujo un 4,4% en Castilla y León y un 6,9% en media nacional. En el resto de grupos de más corta duración buscando empleo, la reducción de Castilla y León fue del 15%, frente al 12,2% nacional (figura II.6).

Figura II.6 Personas paradas por tiempo de búsqueda de empleo en Castilla y León y en España, 2012-2013 (medias anuales, en miles)



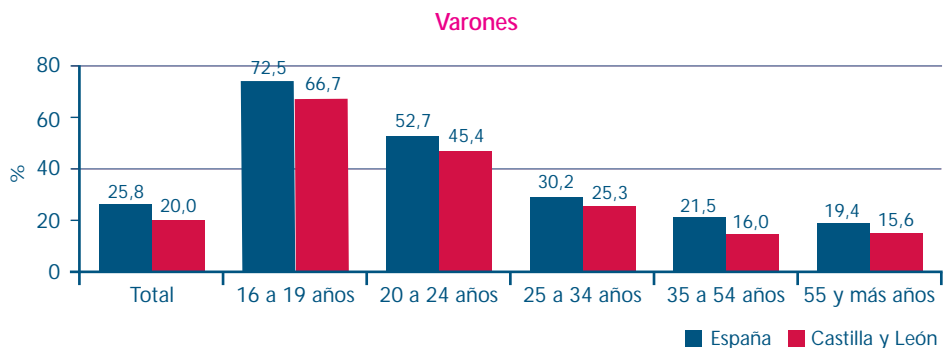
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

El desempleo masculino y el femenino volvió a aumentar en 2013 tanto en Castilla y León (donde hubo 9.800 varones y 8.300 mujeres más, lo que supone un aumento del 8,4% y del 7,2% respectivamente) como en España (con incrementos del 2,2% de parados masculinos y del 5,9% femeninos). Por grupos de edad, los incrementos de paro más intensos se dieron en la cohorte de 55 y más años (un 20,7% en Castilla y León y un 15% en España). Por sectores productivos, en la Comunidad el desempleo descendió en 1.000 personas en la industria, en 4.000 en la construcción y en 400 en el sector servicios y se incrementó en la agricultura en 2.500 personas. El colectivo de no-clasificables (porque buscaban su primer empleo o porque perdieron el último hace más de un año), se incrementó en 20.900 personas. En el conjunto de España fue el colectivo de no clasificados el que explicó la totalidad de los nuevos parados del año 2013, ya que en todos los sectores se redujeron los desempleados.

En lo que se refiere a **tasas de paro**, éstas aumentaron de nuevo en 2013, tanto en Castilla y León como en España, y, por primera vez en los años de la crisis actual, la tasa de paro aumentó más en la Comunidad (2 puntos porcentuales, situándose en el 21,7%) que la media nacional (1,3 puntos porcentuales más, alcanzando el 26,4%). Siendo conscientes de los cambios metodológicos que ha experimentado la EPA en sus 38 años de vigencia y que pueden distorsionar las comparaciones, la tasa de paro española alcanzó un pico histórico en el año 2012 que, de nuevo, se ha visto superado en 2013. En el caso de Castilla y León ha sido en 2013 cuando se ha alcanzado la mayor tasa de paro (superando la del año 1994 del 21,4%).

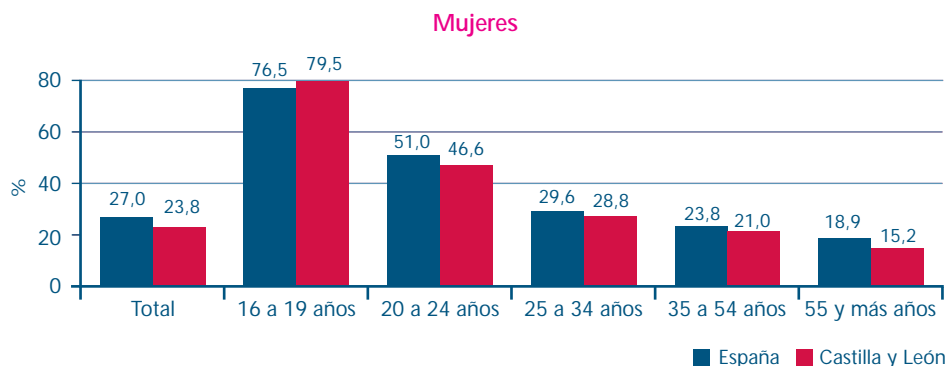
Desagregando por sexos, la tasa de paro masculina de Castilla y León aumentó en 2013 en 2,3 puntos porcentuales y la de España 1,1 puntos porcentuales, pero la tasa masculina de la Comunidad (20,0%) continúa bajo la media nacional (25,8%). Las tasas de paro femeninas aumentaron 1,6 puntos porcentuales en ambos entornos, adoptando un valor del 23,8% en Castilla y León y del 27,0% en España. La brecha de género en tasa de paro de Castilla y León fue en 2013 de 3,8 puntos porcentuales y, en el conjunto nacional de 1,2 puntos porcentuales (*figura II.7*).

Figura II.7 Tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2013



Continúa

Continuación

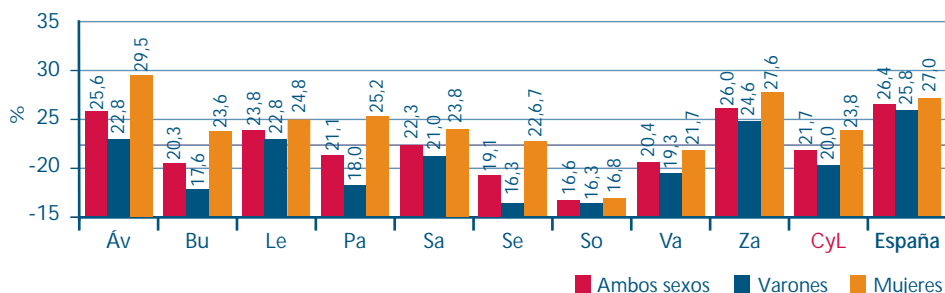


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

En lo que se refiere a las tasas de paro por provincias, se han consignado aumentos interanuales en todas ellas en 2013, con la excepción de Segovia, en la que se estancó. Los aumentos más significativos se dieron en Burgos (3 puntos porcentuales más que en año previo), Zamora (2,9 puntos porcentuales más) y Salamanca (2,5 más). Palencia y Soria (con incrementos 2,1 puntos porcentuales) superaron el aumento medio regional (de 2 puntos porcentuales). Bajo ese nivel estaba Valladolid (1,6 puntos porcentuales más) y bajo el aumento medio español (de 1,3 puntos porcentuales) Ávila (con una tasa 1,2 puntos porcentuales mayor).

Ninguna provincia de Castilla y León superó en 2013 la tasa de paro media nacional (del 26,4%). Zamora (con un 26) pasó en 2013 a encabezar la lista regional de mayores tasas de desempleo, relevando de ese puesto a Ávila (con una tasa del 25,6%). León (con un 23,8%) y Salamanca (con un 22,3%) superaban la tasa de desempleo media regional (del 21,7%). Bajo dicha media estaban las cinco restantes provincias: Palencia (21,1%), Valladolid (20,4%), Burgos (20,3%), Segovia (19,1%) y Soria (16,6%), *figura II.8*.

Figura II.8 Tasas de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2013 en medias anuales (porcentajes sobre las correspondientes poblaciones activas)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Durante 2013 en todas las Comunidades Autónomas españolas se incrementó la tasa de paro, excepto en Baleares (en la que la tasa descendió 0,9 puntos porcentuales) y en La Rioja (en la que se redujo 0,6 puntos porcentuales), aunque los incrementos fueron, en general, menos intensos que los de 2012. Los mayores aumentos en tasas de paro se dieron en Cantabria y Aragón (de 2,8 puntos porcentuales). Castilla y León (con 2 puntos porcentuales) experimentó el cuarto mayor aumento en tasas de desempleo durante 2013.

La **tasa de paro media de los 28 países de la UE** fue del 10,8% y la de los 17 países que conformaban el Eurogrupo (se situó en el 12%). Después de siete años en que la lista de países con mayor tasa de paro estuvo encabezada por España, en 2013, Grecia (con una tasa del 27,3%) ha desbancado de ese puesto a nuestro país, que tuvo una tasa del 26,4%, siendo ambos los dos únicos socios de la Unión Europea con tasas sobre el 20%. Croacia, Portugal y Chipre superaron el 15%. Bajo ese nivel, pero por encima del 10%, estaban (en orden descendente): Eslovaquia, Irlanda, Bulgaria, Italia, Letonia, Lituania, Francia, Polonia, Hungría Eslovenia, prácticamente los mismos países que el año previo. El resto de los miembros se situaron por debajo de la mencionada cota del 10%, siendo Austria el país con menor tasa de paro (un 4,9%).

Por último, la **tasa de paro de la población comprendida entre los 16 y 64 años**, en Castilla y León durante 2013 fue del 21,8% (1,9 puntos porcentuales más que en 2012) y del 26,5% en España (1,3 más que en el año anterior).

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Conviene recordar, antes del análisis de los datos de afiliación, que en 2012 tuvieron lugar dos cambios normativos importantes: la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, como un Sistema Especial de Empleados de Hogar y la integración de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario en el Régimen General, pasándose a denominar Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Los datos que presentamos en este Informe se han reestructurado de acuerdo con la normativa actual, entendiéndose que, con anterioridad al año 2012, los datos de los regímenes afectados por los cambios estarían clasificados en los epígrafes existentes en aquel momento.

Utilizando como referencia el último día de cada mes, el número medio de afiliados en alta en Castilla y León en 2013 fue de 836.900 personas, una reducción del 4,1% (35.700 afiliados menos) mientras en España el descenso fue del 3,1%.

Por regímenes observamos lo siguiente: en el Régimen General hubo un descenso de 34.400 afiliados en la Comunidad, (reducción del 5,4% y del 4,0% en España); en el Sistema Especial Agrario hubo 1.900 afiliados menos, (descenso del 12,8% y del 7,6% en el conjunto nacional); en el Sistema Especial de Empleados del Hogar hubo en la Comunidad un incremento de 3.700 afiliados (aumento del 23,3% y del 20,5% en el conjunto nacional); en la Minería del Carbón se perdieron 500 afiliados en la Comunidad (descenso del 26,2%, frente al 16,9% de España); dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (SETA) se perdieron 600 afiliados en Castilla y León (descenso del 1,8% en la Comunidad y del 1,9% en España) y los autónomos excluidos del SETA se redujeron en 2.000 personas (descenso del 1,1% y del 0,5% en el conjunto nacional).

En todas las provincias de Castilla y León en 2013, al igual que en los años previos, se produjeron descensos en el número de afiliados durante el año 2013 y todos superaron la reducción media nacional del 3,1%. La reducción más intensa se produjo en León (5,1%), seguida de los descensos de Zamora y Soria, superiores a la media regional del 4,1%, misma reducción que Burgos; en Segovia y Ávila el descenso fue del 3,9% y en Palencia, Valladolid y Salamanca los recortes fueron del 3,7%, 3,6% y 3,5%, respectivamente.

APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO

Conviene recordar que las empresas tienen la obligación de comunicar, en su caso, la apertura, reanudación o cambio de actividad y traslado de los centros de trabajo, ante la autoridad laboral competente. Esto es así independientemente del tipo de actividad que lleven a cabo, o de otras comunicaciones que deban efectuarse, o de las autorizaciones que deban otorgarse por otras autoridades.

La apertura de centros de trabajo en 2013 en la Comunidad aumentó un 5,0% respecto al año anterior. La mayoría de las aperturas de centros de trabajo continúan siendo de nueva creación (13.573, lo que representa el 89,3% del total de 15.200 aperturas), a pesar de que continúa el descenso en su peso sobre el total de aperturas (ya que por ejemplo en 2009 las aperturas de nueva creación representaban el 94,0% del total de aperturas) no así su número total, puesto que en 2013 hubo un 4,5% más de aperturas de nueva creación que en 2012 (y en 2012, el descenso respecto al año precedente fue del 15,4%).

Las de reanudación (1.115 en 2013), que suponen un 7,3% del total de las aperturas, aumentaron un 29,8%. Resulta llamativo que las aperturas por traslado y por cambio de actividad (que son los únicos tipos de aperturas que aumentaron en 2012 respecto al año precedente, en un 24,8% y un 110,9% respectivamente) son, por el contrario, los únicos tipos de aperturas que descienden en 2013 respecto a 2012 (en concreto, en un 14,1% las aperturas por traslado y en un 41,5% la aperturas por cambio de actividad). Debido al escaso peso relativo que los dos tipos de aperturas mencionados tienen (un 3,4% sobre el total de aperturas), las aperturas de centros de trabajo aumentaron un 5,0% en nuestra Comunidad (*tabla II.11*).

Tabla II.11 Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por tipo de apertura, 2012-2013

	Nueva creación			Reanudación			Traslado			Cambio de actividad			Total		
	2013	2012	% var.	2013	2012	% var.	2013	2012	% var.	2013	2012	% var.	2013	2012	% var.
Ávila	977	891	9,7	102	70	45,7	23	17	35,3	11	4	175,0	1.113	982	13,3
Burgos	1.927	1.872	2,9	150	123	22,0	59	68	-13,2	10	16	-37,5	2.146	2.079	3,2
León	2.530	2.425	4,3	190	152	25,0	114	90	26,7	15	21	-28,6	2.849	2.688	6,0
Palencia	1.419	1.200	18,3	81	31	161,3	18	22	-18,2	3	2	50,0	1.521	1.255	21,2
Salamanca	1.897	1.565	21,2	169	151	11,9	71	65	9,2	12	9	33,3	2.149	1.790	20,1
Segovia	1.267	1.408	-10,0	119	78	52,6	15	22	-31,8	7	8	-12,5	1.408	1.516	-7,1
Soria	761	716	6,3	27	37	-27,0	7	9	-22,2	1	2	-50,0	796	764	4,2
Valladolid	1.794	1.824	-1,6	198	142	39,4	100	192	-47,9	12	71	-83,1	2.104	2.229	-5,6
Zamora	1.001	1.083	-7,6	79	75	5,3	26	19	36,8	8	2	300,0	1.114	1.179	-5,5
Total	13.573	12.984	4,5	1.115	859	29,8	433	504	-14,1	79	135	-41,5	15.200	14.482	5,0

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

El empresario, como requisito previo e indispensable al inicio de sus actividades, debe solicitar su inscripción en el Sistema de la Seguridad Social a nombre del titular de la empresa. A los efectos de este apartado, se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.

Por sexto año consecutivo, en 2013 se redujo el número de empresas inscritas en la Seguridad Social, aunque con descensos menos acusados que en el año anterior: del 2,6% en Castilla y León, 1.776 empresas menos (del 4,1% en 2012 respecto al año anterior) y del 1,2% en España (del 3,2% en 2012 respecto al año precedente).

Esta reducción tuvo lugar, de nuevo, en todas las provincias de la Comunidad. León (con una reducción del 3,5%) fue la provincia con mayor reducción interanual de empresas. Por encima de la ya mencionada reducción media regional también se situaron Valladolid, Segovia y Ávila, mientras que las restantes provincias de nuestra Comunidad experimentaron reducciones que se situaban entre la reducción media regional y la reducción media nacional, con la única excepción de Zamora, que experimentó una disminución interanual del 0,8% en las empresas inscritas (tabla II.12).

Tabla II.12 Empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León por provincias, 2009-2013 (a 31 de diciembre)

		2009	2010	2011	2012	2013
Ávila	Nº	5.525	5.335	5.196	4.924	4.789
	% var.	-4,5	-3,4	-2,6	-5,2	-2,7
Burgos	Nº	11.563	11.428	11.195	10.807	10.542
	% var.	-2,2	-1,2	-2,0	-3,5	-2,5
León	Nº	14.409	14.143	13.677	13.018	12.560
	% var.	-3,6	-1,8	-3,3	-4,8	-3,5
Palencia	Nº	5.140	5.060	5.007	4.772	4.662
	% var.	-2,5	-1,6	-1,6	-1,6	-2,3
Salamanca	Nº	10.758	10.530	10.220	9.805	9.572
	% var.	-2,2	-2,1	-2,1	-2,1	-2,4
Segovia	Nº	5.847	5.766	5.533	5.360	5.205
	% var.	-3,6	-1,4	-4,0	-3,1	-2,9
Soria	Nº	3.216	3.203	3.162	3.024	2.980
	% var.	-1,0	-0,4	-1,3	-4,4	-1,5
Valladolid	Nº	16.011	15.813	15.494	14.886	14.449
	% var.	-3,1	-1,2	-2,0	-3,9	-2,9
Zamora	Nº	5.627	5.524	5.391	5.142	5.101
	% var.	-2,3	-1,8	-2,4	-4,6	-0,8

Continúa

Continuación

		2009	2010	2011	2012	2013
CyL	Nº	73.095	71.888	70.032	67.126	65.350
	% var.	-3,0	-1,7	-2,6	-4,1	-2,6
España	Nº	1.264.689	1.240.847	1.210.527	1.171.844	1.158.338
	% var.	-5,1	-1,9	-2,4	-3,2	-1,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales.

INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las tareas de intermediación de los servicios públicos de empleo en el mercado de trabajo se analizan a partir de la construcción de tres índices, tal y como se viene haciendo en los Informes Anuales de este Consejo.

Así, en primer lugar, el *índice 1* se define como el cociente entre las colocaciones de demandas activas con oferta previa y el total de las colocaciones y pretende recoger qué proporción de las colocaciones que se han producido en el mercado de trabajo han sido realmente emparejadas dentro del sistema, tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda. El *índice 1* toma un valor en 2013 en Castilla y León del 1,68% (0,92% en 2012) y del 1,90% en España (del 1,72% en el ejercicio previo).

El *índice 2* se define como el cociente entre las colocaciones de demandas activas con oferta previa y el total de colocaciones que procedían de una demanda activa. La parte superior del cociente es la misma que la del índice 1, pero la parte inferior del cociente se refiere al total de colocaciones que se generan a partir de una demanda activa (esto es, una demanda en alta o en situación de suspensión y no demandas en situación de baja). Este índice en 2013 fue del 4,34% en la Comunidad (2,40% en 2012) y del 4,97% en el conjunto nacional (4,46% el año anterior).

Por último, el *índice 3* pretende recoger una tarea intermediadora de los servicios públicos de empleo mucho menos tangible, pues se define como la ratio entre el número de las colocaciones de individuos que estaban en situación de demanda activa y el total de colocaciones. Este índice tomó unos valores del 38,75% y del 38,25% en Castilla y León y en España respectivamente en 2012, manteniéndose constante por cuarto año consecutivo en torno al 38% en ambos entornos geográficos.

Es evidente que muchas colocaciones en el mercado laboral se han producido sin la intervención directa de los servicios públicos de empleo, pero conviene recordar que los tres índices mencionados no representan la totalidad de actuaciones de intermediación, ya que desde los servicios públicos de empleo se prestan distintos servicios a empresas y trabajadores que no se reflejan con estos índices (servicios de orientación que se prestan a los desempleados que acuden a las oficinas, itinerarios individualizados que se realizan, acciones formativas que mejoran su empleabilidad, etc.).

Por otra parte, en lo que se refiere a **puestos ofertados y a las demandas de puestos de trabajo**, en 2013 los puestos ofertados aumentaron un 102,5% en Castilla y León (pues se pasa de los 8.749 de 2012 a los 17.713 de 2013) y un 19% en España (de 338.763 del año precedente a 403.274 en 2013). Ahora bien, las demandas continúan reduciéndose en la Comunidad (un 3,8% interanual, cuando el descenso en 2012 respecto al año precedente fue del 1,2%) mientras que a nivel estatal, las demandas se redujeron en un 2,1% (cuando en 2012 se produjo un aumento interanual del 1,6%). Especialmente importante es la reducción de la tensión en la Comunidad, desde 47,5 demandas por cada puesto ofertado en 2012 a 22,6 demandas en 2013. También se aprecia una fuerte convergencia con el dato del conjunto nacional: 21,7 demandas por cada oferta en 2013. Especialmente relevante resulta lo expresado si recordamos que al comienzo de la crisis (año 2007) esta cifra era de 5,2 demandas por puesto ofertado en la Comunidad, *tabla II.13*.

Tabla II.13 Puestos ofertados y demandas, 2009-2013

	Puestos ofertados	Demandas	% Puestos sobre demandas
Castilla y León			
2009	40.570	424.702	9,55
2010	23.718	412.591	5,75
2011	24.238	420.726	5,76
2012	8.749	415.838	2,10
2013	17.713	399.866	4,43
España			
2009	594.911	8.982.705	6,62
2010	606.175	8.442.868	7,18
2011	512.003	8.800.915	5,82
2012	338.763	8.943.480	3,79
2013	403.274	8.755.201	4,61

Fuente: Elaboración por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Servicio de Empleo Estatal (SEPE).

CONTRATACIÓN LABORAL

Podemos comenzar señalando que los efectos del *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero* y de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (derivada de la tramitación parlamentaria del anterior) todavía se aprecian en las estadísticas en 2013, singularmente en la desaparición de la figura contractual anteriormente denominada contrato de fomento de la contratación indefinida. Por contra, el *Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*, debido a su fecha de aprobación (y a la de su entrada en vigor, el 22 de diciembre de 2013), ha tenido un efecto muy limitado en las estadísticas de contratación de 2013.

En 2013 en Castilla y León se firmaron un total de 646.812 contratos, lo que supone un aumento del 8,5% respecto al año anterior (lo que significa el mayor incremento registrado en la serie histórica en los últimos 10 años). En el conjunto nacional, también se produjo un incremento en la contratación del 7,4% respecto a 2012.

De los 646.812 contratos registrados en la Comunidad, 47.832 eran de carácter indefinido (aumento interanual del 1,9%) y 598.980 lo eran de carácter temporal (aumento interanual del 9,1%), por lo que puede decirse que el importante progreso medido en la contratación durante 2013 es fundamentalmente debido a la evolución de la contratación temporal. Los contratos indefinidos desde inicio aumentaron un 2,0% y los convertidos un 1,7%. En el caso de la contratación temporal, son los de corta duración (hasta 6 meses) los que experimentan un mayor aumento (con un 10,9%), mientras que los indeterminados se incrementa (7,5%) y los de más de 6 meses realmente se reducen un 5,8% interanual.

Por lo que se refiere al peso de los **contratos indefinidos y temporales respecto de la contratación total**, en 2013 desciende el peso de la contratación indefinida respecto del total de contratos tanto en Castilla y León (se pasa del 7,9% de 2012 al 7,4% de 2013) como en España (del 7,9% al 7,7%). Con la excepción del ligero incremento que se produjo en el año 2012, se ha venido produciendo un descenso del peso de la contratación indefinida respecto del total de contratos tanto a nivel estatal como al de nuestra Comunidad (*tabla II.14*).

Tabla II.14 Contratación laboral en Castilla y León y España, 2009-2013

	Total	Temporales	% Temporales	Indefinidos	% Indefinidos
España					
2009	14.021.837	12.709.423	90,6	1.312.414	9,4
2010	14.417.150	13.188.936	91,5	1.228.214	8,5
2011	14.433.232	13.323.069	92,3	1.110.163	7,7
2012	13.768.993	12.683.356	92,1	1.085.637	7,9
2013	14.792.614	13.657.665	92,3	1.134.949	7,7
Castilla y León					
2009	645.082	585.131	90,7	59.951	9,3
2010	651.781	592.934	91,0	58.847	9,0
2011	646.404	597.450	92,4	48.954	7,6
2012	595.913	548.970	92,1	46.943	7,9
2013	646.812	598.980	92,6	47.832	7,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por sexos, en Castilla y León en 2013, los contratos indefinidos de los hombres se redujeron un 2,3% (lo hicieron en un 7,6% en 2012) mientras que los de las mujeres aumentaron un 6,2% (mientras que en 2012 descendieron un 0,2%). Estos datos provocan que la brecha de género en el caso de los contratos indefinidos (que ya se situó en 1,8 puntos porcentuales en 2012, lo que implicaba el dato más bajo de la década) se haya invertido en la Comunidad y

que el número de contratos indefinidos firmados por mujeres supere por primera vez a los firmados por los hombres (concretamente 1.136 más) y se sitúe en una brecha de género de 2,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres. En el caso español también se estrecha la brecha de género, pero todavía sigue siendo desfavorable a las mujeres en 28.293 contratos indefinidos (brecha de género de 2,4 puntos porcentuales a favor de los hombres).

En lo que se refiere a la **contratación temporal**, los contratos formalizados por varones castellanos y leoneses durante 2013 aumentaron un 12,0% (descenso del 9,2% en 2012) y los de las mujeres lo hicieron en un 6,1% (descenso del 7,0% en 2012). Esto provoca que la brecha de género de la contratación temporal creciera y fuera en 2013 de 4,6 puntos porcentuales a favor de las mujeres (cuando en 2012 fue de 2,0 puntos porcentuales). Así, 2013 fue el cuarto año consecutivo en el que los varones firmaron más contratos temporales que las mujeres en la Comunidad. En el conjunto nacional en 2013 aumentaron los contratos temporales en un 9,9% para los varones y en un 5,0% para las mujeres, situando la brecha de género a favor de los varones en 11,6 puntos porcentuales (9,4 puntos porcentuales en 2012).

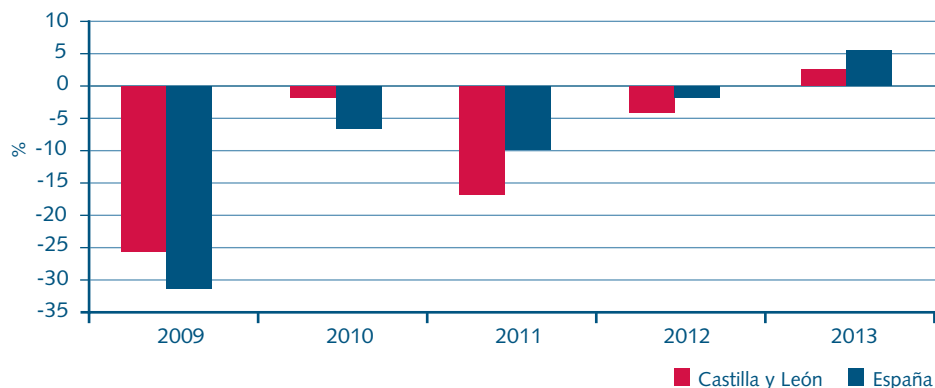
En 2013 se rompe la tendencia de descenso en la cifra de contratación indefinida que tanto para Castilla y León como para el conjunto nacional se había venido produciendo ininterrumpidamente desde 2008 a 2012. En la Comunidad, con 47.832 contratos indefinidos firmados en 2013, el aumento fue del 1,9%, si bien este incremento no es homogéneo para ambos sexos, pues como ya hemos señalado la contratación indefinida bajó un 2,3% en los varones y aumentó un 6,2% en las mujeres. En España, el aumento en la contratación indefinida fue del 4,5% (del 1,4% en los varones y del 8,1% en las mujeres).

Debe recordarse que se rompe una tendencia negativa que se había venido produciendo desde 2008. Así, desde 2009 a 2013 la cifra de contratos indefinidos habría bajado un 20,2% en la Comunidad y un 15,6% en el conjunto nacional. A pesar de esa ruptura de tendencia en la contratación indefinida (porque aumentaron en 2013 los contratos indefinidos) el volumen total de contratos indefinidos firmados en Castilla y León fue el segundo peor de la década, sólo mejor que el registrado durante 2012.

En cuanto a la contratación temporal, los 598.980 contratos firmados en 2013 en la Comunidad supusieron un 92,6% de la contratación total (92,3% en España) porcentajes en ambos casos similares a los de 2012 (en que la contratación temporal representó para ambos ámbitos territoriales el 92,1% de la contratación total).

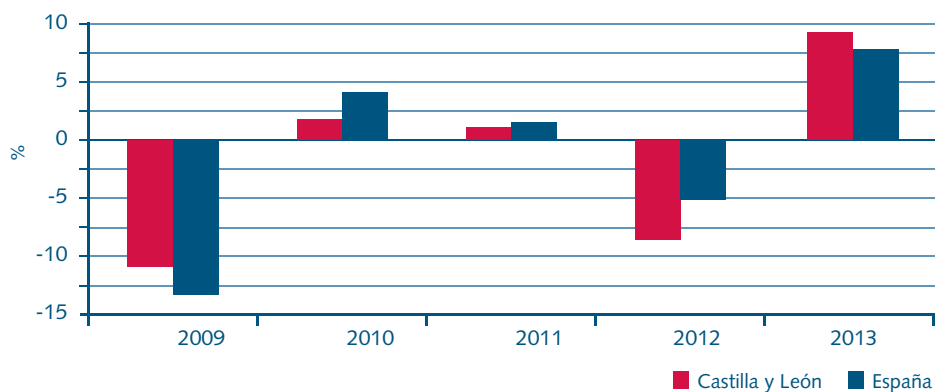
La evolución de los últimos cinco años de las tasas de cambio interanual del conjunto de la contratación indefinida, tanto para la Comunidad como para el conjunto nacional, puede apreciarse en la *figura II.9*, mientras que la evolución en la contratación temporal se observa en la *figura II.10*.

Figura II.9 Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y España, 2009-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Figura II.10 Evolución de la contratación temporal en Castilla y León y España, 2009-2013 (tasa de variación interanual)



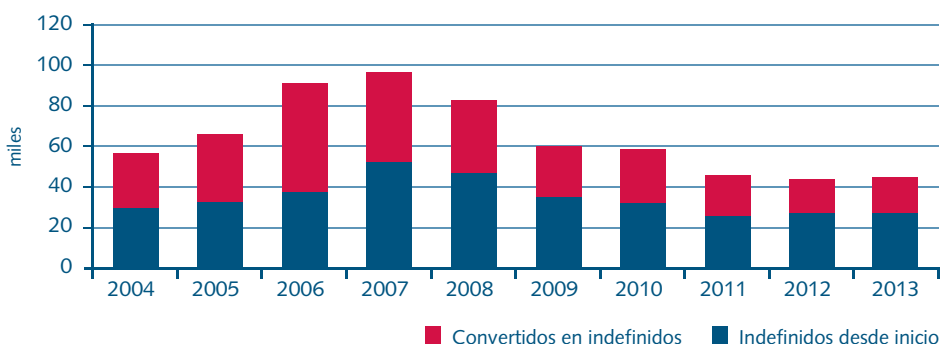
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En la **desagregación de la contratación indefinida**, distinguiendo las contrataciones desde inicio y las transformaciones de contratos temporales en indefinidos, observamos que en 2013 continúa la tendencia de ganancia del peso de los contratos indefinidos desde inicio sobre el total de la contratación indefinida en España (ya que en 2012 tales contratos desde inicio

representaban el 63,5% sobre el total de contratación indefinida, mientras que en 2013 representan el 64,8%). Esta tendencia se estanca en nuestra Comunidad (se pasa del 63,0% de 2012 al 63,1% de 2013). Debido a la anterior evolución, se sigue cumpliendo la regularidad empírica relativa al menor peso relativo de la contratación indefinida desde inicio en la Comunidad cuando se compara con el conjunto nacional.

El mencionado aumento de la contratación indefinida en Castilla y León (del 1,9%) y en España (del 4,5%) se produjo como consecuencia de un aumento en ambos entornos territoriales tanto de la contratación indefinida desde inicio (del 2,01% en nuestra Comunidad y del 5,2% en España) como de las transformaciones de contratos temporales (del 1,69% en la Comunidad y del 1,01% en España), *figura II.11*.

Figura II.11 Contratación indefinida desde inicio y por conversión de contratos temporales, Castilla y León, 2004-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En la desagregación de la contratación indefinida desde inicio, según figuras contractuales, se observa que la cifra de contratos indefinidos ordinarios en la Comunidad ascendió hasta 29.888 (el 62,5% de la contratación indefinida total, frente al 61,0% de 2012), lo que supone un aumento del 4,44% en nuestra Comunidad respecto a 2012 (un 8,13 % en España).

Dentro de la figura de contratos indefinidos ordinarios están incluidas las cifras del contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (comúnmente denominado "*contrato de emprendedores*", figura existente desde el 12 de febrero de 2012, al ser introducida por el artículo 4 del *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero* y actualmente regulada en el artículo 4 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio*), del que se firmaron en la Comunidad en 2013 un total de 3.542 contratos (reducción del 7,2% con respecto a 2012). Como porcentaje de los contratos indefinidos ordinarios, supusieron un 11,9% en la Castilla y León (13,3% en 2012) y un 10,8% en el conjunto nacional (11,5% en 2012).

Las reformas legislativas iniciadas en 2012 han supuesto la desaparición del anteriormente conocido "*contrato de fomento de la contratación indefinida*" de tal manera que, aparte de la figura del contrato indefinido ordinario, la contratación indefinida desde inicio se reduce a

las situaciones especiales que concurren en la firma de un contrato indefinido para personas con discapacidad, que agruparon solamente a un 0,9% y un 0,8% de los contratos indefinidos desde inicio en Castilla y León y España respectivamente (cifras similares en ambos casos a las apreciadas para 2012).

En lo que se refiere a las **transformaciones de los contratos temporales en indefinidos**, la figura de transformaciones de contratos eventuales por circunstancias de la producción pierde importancia relativa, pues originó en 2013 en Castilla y León un 24,7% de la contratación indefinida total (un 25,9% en 2012); las transformaciones de los contratos temporales en indefinidos en la modalidad de obra o servicio aumentan su peso relativo ligeramente, pues representaron un 8,3% del total de la contratación indefinida (7,6% en 2012); las transformaciones del contrato de relevo originaron un 1,4% de los contratos indefinidos en la Comunidad mientras que las del de prácticas representaron un 1,1% de la contratación indefinida total. La transformación de los contratos de interinidad, que representó en 2012 el 1,1% de la contratación indefinida total, supone el 0,9% en 2013.

Desglosando por sexos los contratos convertidos en indefinidos en la Comunidad durante 2013, se observa que el 53,6% de las conversiones de contratos temporales en indefinidos fueron firmadas por varones, y el restante 46,4% por mujeres, así la brecha de género se situó en 7,3 puntos porcentuales. Esta diferencia supera a la del año 2012, en la que se registró una brecha de 5,5 puntos porcentuales y se aproxima más a la del 2011, en la que estableció en los 7,8 puntos porcentuales.

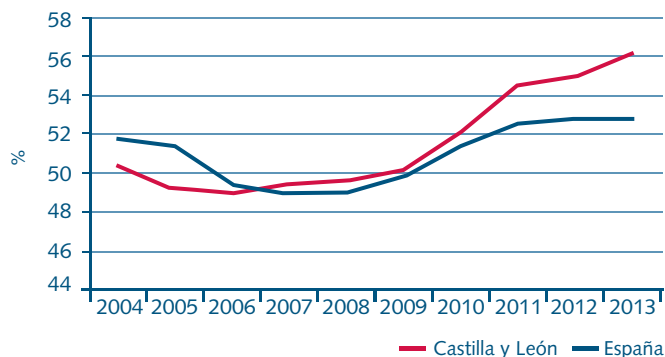
En la desagregación por grupos de edad de las conversiones de contratos temporales en indefinidos, los trabajadores más jóvenes (menores de 30 años) firmaron un 34,1 % del total de las transformaciones (36,4% del total en 2012), los trabajadores de edades centrales (30 a 44 años) un 47,7% del total (46,5% en 2012) y los de mayor edad el 18,2 % restante (el 17,1% en 2012). En 2013 continúa el descenso (iniciado en 2009) en la proporción de las transformaciones de contratos temporales en la cohorte de menor edad.

Por otra parte, en lo que se refiere a los **contratos temporales con arreglo a su horizonte temporal**, de los 598.980 firmados en 2013 en Castilla y León, un 60,6% del total tuvieron una duración de hasta 6 meses (el 59,7% en 2012), un 2,5 % de más de 6 meses (3,0% en 2012) y el 36,9% restante fueron de duración indeterminada.

De nuevo en 2013, las tres figuras de contratos temporales que más se utilizan fueron: el "*contrato eventual por circunstancias de la producción*" (47,9% del total de contratos temporales, aumento de 1,3 puntos porcentuales respecto a 2012), el "*contrato de obra o servicio*" (37,6%, lo que supone 0,7 puntos porcentuales más que en 2012) y el "*contrato de interinidad*" (el 10,9%, reducción de 1,9 puntos porcentuales en relación al año previo) y ninguna de las figuras restantes alcanza el 1%.

El **índice de rotación laboral** (medido como la ratio entre los contratos de duración de 6 meses o menos y el total de los contratos registrados) aumenta por séptimo año consecutivo en la Comunidad hasta situarse en el 56,1% (1,1 puntos porcentuales más que en 2012). Castilla y León de nuevo presenta una mayor rotación laboral que el conjunto nacional, y además la diferencia con respecto al porcentaje de España aumenta de nuevo (como viene ocurriendo desde 2007), situándose en 3,3 puntos porcentuales (1,1 puntos porcentuales más que en el año anterior) (*figura II.12*).

Figura II.12 Tasa de rotación en Castilla y León y España, 2004-2013



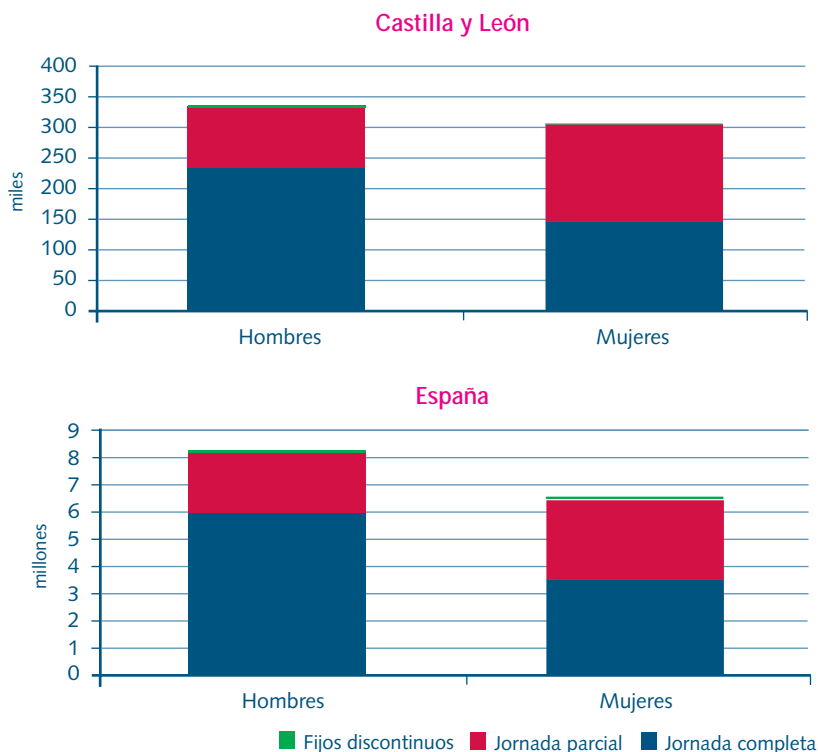
Nota: La tasa de rotación se define como la ratio entre los contratos de corta duración (los de seis meses o menos) con respecto al total de los contratos registrados.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En lo referente a la **contratación laboral según el tipo de jornada**, en 2013 sigue aumentando el peso específico de los contratos de jornada parcial, alcanzando el 40,0% en Castilla y León (incremento de 1,7 puntos porcentuales respecto a 2012) y el 34,6 en España (1,5 puntos porcentuales más). Los contratos de jornada completa suponen un porcentaje del 59,5% del total de contratos en la Comunidad y del 64,6% en España, y los fijos discontinuos representan un 0,5% y un 0,8% respectivamente.

Durante 2013 se volvió a producir el fenómeno ya observado en 2012 del incremento del peso relativo de la contratación a jornada parcial en los dos sexos y en los dos ámbitos geográficos. Por primera vez más de la mitad de los contratos firmados por las castellanas y leonesas lo fueron a tiempo parcial, concretamente, el 51,7%. El dato homólogo para las mujeres españolas se ubicó en el 45,7%. Asimismo, es destacable el hecho de que mientras que en Castilla y León el contrato a tiempo parcial en hombres supone un 29,2% de la contratación laboral, en mujeres representa un 51,7%; situándose la brecha de género en relación a este aspecto en 22,5 puntos porcentuales. En España, la brecha de género en la contratación a tiempo parcial es en 2013 de 20 puntos porcentuales, *figura II.13*.

Figura II.13 Contratación laboral según tipo de jornada por sexos en Castilla y León y España, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Por sectores de actividad, se observa que en 2013 el número de contratos formalizados en Castilla y León en el sector agrícola fue de 45.794 (un 12,4% más que en 2012), en la industria 42.282 (un incremento del 0,5% respecto a 2012), en la construcción 35.772 (descenso interanual del 3,0%), y en el sector servicios 505.292 (aumento interanual del 10,1%). En España se consignaron incrementos interanuales en los contratos en la agricultura (del 10,5%), en la industria (del 4,6%) y en los servicios (del 8,1%); por el contrario, en la construcción se produjo un descenso del 0,5%.

En cuanto al peso relativo de los contratos iniciales según el sector de actividad, la agricultura sigue ganando peso ininterrumpidamente desde 2009 tanto en Castilla y León (pasando del 5,7% de 2009 al 7,3% de 2012) como en España (el peso relativo cambia desde el 13,0% de 2009 al 14,1% de 2013). También el sector servicios sigue ganando peso relativo, tanto en Castilla y León (el 80,3%, lo que supone 1 punto porcentual más que en 2012) como en el conjunto nacional, si bien en este caso de manera menos acusada (del 73,5% en 2013). La industria en Castilla y León es la responsable del 6,7% de los contratos formalizados (descenso

de 0,5 puntos porcentuales) y la construcción, pasa a ser el último sector en cuanto a contratos, con un 5,7 % del total (descenso de su peso relativo en 0,7 puntos porcentuales).

CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN CELEBRADOS ENTRE ETTs Y EMPRESAS USUARIAS

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal (ETT) y la empresa usuaria en los supuestos y por los plazos de duración legalmente tasados (que detallamos en el Epígrafe 2.1.2.5 del Tomo I de este Informe Anual) teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido el trabajador, según se define en el artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Con arreglo a datos del *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (que contabiliza la totalidad de ETTs que operan en el ámbito territorial de nuestra Comunidad, independientemente de la autoridad laboral autorizante) a diciembre de 2013 había en nuestra Comunidad 24 ETTs (misma cifra que el año anterior) y en España 276 (20 menos que en el año anterior).

Por su parte, la cifra de contratos de puesta a disposición entre ETTs y Empresas usuarias en nuestra Comunidad en 2013 fue de 115.706, lo que supone un incremento del 6,75% sobre 2012. En España esta cifra alcanzó los 2.209.602 contratos de puesta a disposición (un 9,20% más que el año anterior). A partir de abril de 2013 es cuando estos contratos superan en 2012 a los de Castilla y León.

Si tomamos datos de la Junta de Castilla y León (que contabilizan únicamente las ETTs autorizadas por autoridades laborales provinciales de nuestra Comunidad) en 2013 había 4 ETTs (una menos que en 2012), dos en la provincia de Burgos y una respectivamente en las provincias de León y de Salamanca, y 370 empresas usuarias (522 en 2012, lo que supone un 29,1% menos). Los contratos de puesta a disposición firmados entre ETTs y Empresas Usuarias en 2013 ascendieron a 4.837 en la Comunidad, lo que implica una reducción respecto al año anterior del 32,0%. La mayor parte de estos contratos de puesta a disposición fueron de la tipología “por circunstancias de la producción” (un 68,9% del total) y “por obra o servicio” (un 27,41% del total). Por su parte, los trabajadores sujetos a estos contratos de puesta a disposición fueron 2.466, un 23,6% menos que en 2012.

EXTINCIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO Y SUS CAUSAS

En este apartado se analiza la extinción de la relación laboral a partir de los datos estadísticos de las medidas de extinción a través de los expedientes de regulación de empleo (ERE), las conciliaciones individuales terminadas en despido con avenencia (MAC) y las sentencias de despido de la jurisdicción social (SJS). Como se viene apuntando en los *Informes Anuales*, la relación contractual podría finalizar por otros motivos (básicamente, la extinción por voluntad del trabajador; la extinción del contrato por causas objetivas; los despidos individuales que no formulen reclamación; la finalización de contratos temporales no convertidos o no prorrogados) pero la información estadística disponible no permite hacer un seguimiento adecuado de ellos.

La suma de éstas tres vías de extinción (ERE, MAC y SJS) alcanzó en 2013 un valor de 13.899 en la Comunidad (lo que supone un aumento del 13,7% respecto a 2012) y de 295.414 en el conjunto nacional (incremento del 12,0%). Resulta relevante que los despidos vía ERE prácticamente se estancan en nuestra comunidad (incremento del 0,8%) y se reducen en España (descenso del 15,1%). Los datos de estas tres vías de extinción se analizan más profundamente en el epígrafe de Relaciones Laborales del Tomo I de este *Informe*.

Inmigración y mercado de trabajo

El análisis de la inmigración en relación al mercado de trabajo se realiza tradicionalmente en este Informe de acuerdo, principalmente, a los datos de la Estadística de Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como de los datos relativos a la población extranjera de la Encuesta de Población Activa del INE y de la estadística de Población extranjera afiliada a la Seguridad Social del MEYSS.

Sin embargo, según la información facilitada desde el Observatorio Permanente de la Inmigración la estadística Extranjeros con Certificado de Registro o Tarjeta de Residencia en Vigor ha sufrido un retraso en la fecha de publicación, como consecuencia de una revisión de la metodología empleada. A fecha de elaboración de este Informe no se ha llevado a cabo dicha publicación, por lo que para el análisis de la población inmigrante en el mercado de trabajo utilizamos únicamente los datos sobre extranjeros de la Encuesta de Población Activa y de la estadística de Afiliación a la Seguridad Social.

Según la Encuesta de Población Activa en 2013 había en Castilla y León 136.100 personas extranjeras (un 3,17% menos que en 2012), de las cuales 118.300 tenían edad de trabajar (16 y más años), y lo hacían o querían hacerlo 92.100 personas que constituían, por tanto, la población activa.

La **tasa de actividad de la población extranjera** de Castilla y León en 2013 era del 77,81% (2,02 puntos porcentuales más que en el año anterior), esto es 24,36 puntos porcentuales superior a la de la población autóctona. En el conjunto nacional, la tasa de actividad de la población extranjera era del 74,14% (diferencial de 16,46 puntos porcentuales sobre la autóctona). Por sexos, en la Comunidad la tasa de actividad extranjera masculina fue de 81,18% y femenina de 74,94% (brecha de género de 6,24 puntos porcentuales), mientras en España las mismas tasas fueron de 80,61% y 68,27% respectivamente (brecha de 12,34 puntos porcentuales).

La **tasa de empleo de las personas extranjeras** en Castilla y León en 2013 fue del 47,43% (0,46 puntos porcentuales superior a la del el año anterior y 4,79 superior a la tasa de empleo de los autóctonos) mientras en el conjunto de España era del 46,63%. En la Comunidad, la tasa de empleo femenina extranjera era del 46,51% y la masculina del 48,52% y en España del 44,02% y del 49,51% respectivamente.

En cuanto a **tasa de paro extranjera**, en la Comunidad es del 39,04% y en el conjunto nacional del 37,11%. Por sexos, la tasa de paro de las mujeres extranjeras en Castilla y León fue del 37,94% y la de los varones extranjeros del 40,24%, superiores a las del conjunto nacional, del 35,52% y del 38,58% respectivamente, *tabla II.15 y figura II.14*.

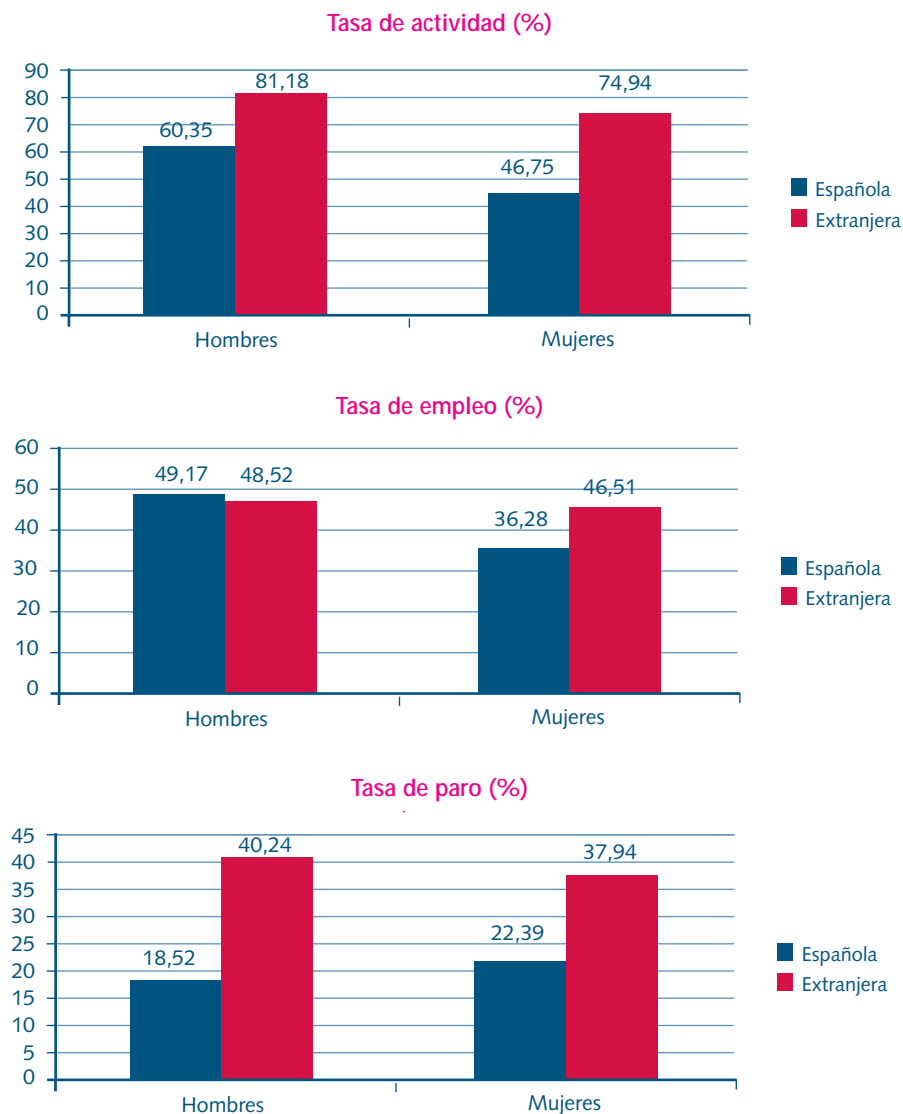
Tabla II.15 Tasas de Actividad, Empleo y Paro de la población extranjera y española, en España y Castilla y León por sexos, 2012-2013, en media anual

	2013			2012		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Tasas de actividad						
España						
Total	59,56	66,19	53,29	59,98	66,93	53,39
Española	57,68	64,37	51,32	57,95	64,93	51,28
Extranjera	74,14	80,61	68,27	75,1	82,06	68,72
Castilla y León						
Total	54,82	61,45	48,43	55,38	63,15	47,86
Española	53,45	60,35	46,75	54,13	62,04	46,49
Extranjera	77,81	81,18	74,94	75,79	81,02	70,57
Tasa de empleo						
España						
Total	43,86	49,12	38,89	44,97	50,38	39,83
Española	43,5	49,07	38,21	44,56	50,33	39,05
Extranjera	46,63	49,51	44,02	48,05	50,74	45,58
Castilla y León						
Total	42,91	49,14	36,89	44,45	51,94	37,21
Española	42,64	49,17	36,28	44,3	51,91	36,95
Extranjera	47,43	48,52	46,51	46,97	52,4	41,53
Tasa de paro						
España						
Total	26,36	25,79	27,02	25,03	24,73	25,38
Española	24,58	23,78	25,53	23,11	22,49	23,86
Extranjera	37,11	38,58	35,52	36,02	38,16	33,68
Castilla y León						
Total	21,74	20,03	23,82	19,74	17,76	22,26
Española	20,23	18,52	22,39	18,17	16,33	20,54
Extranjera	39,04	40,24	37,94	38,03	35,32	41,15

Nota: Las personas con doble nacionalidad (española y otra) se incluyen con las de nacionalidad española.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta de Población Activa* (INE).

Figura II.14 Tasas de actividad, empleo y paro de la población extranjera y española de Castilla y León, 2013

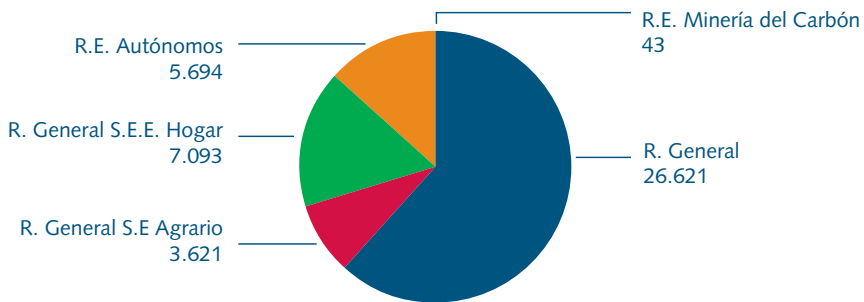


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

En cuanto a la **afiliación a la Seguridad Social en Castilla y León**, la cifra de personas extranjeras afiliadas a 31 de diciembre de 2013 fue de 43.072 (un 13,29% menos respecto al año anterior). En todas las provincias de la Comunidad se dan reducciones anuales superiores al 9% siendo la más alta la de Zamora, de casi el 28%. Los hombres extranjeros afiliados a la Seguridad Social en la Comunidad fueron de 22.048 (reducción del 14,07% respecto a 2012) y las mujeres afiliadas (21.024) redujeron su afiliación en un 12,45%.

Del total 43.072 personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social el último día de 2013, el 61,81% (26.621 personas) pertenecían al Régimen General. En la Sección Especial de Empleados del Hogar había 7.093 personas (el 16,47% del total) en el Régimen Especial de Autónomos 5.694 extranjeros afiliados (el 13,22% del total), en el Régimen General Sección Especial Agrario 3.621 personas (el 8,41%), y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón 43 personas (el 0,10%). Respecto a 2012, todos los regímenes han reducido el número de afiliados extranjeros en Castilla y León en 2013, siendo la mayor reducción la de la Minería del Carbón (69,72% menos), seguida del Especial Agrario (un 33,30%) *figura II. 15*.

Figura II.15 Población extranjera afiliada a la Seguridad Social según Regímenes, en Castilla y León, último día de diciembre de 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Afiliación a la Seguridad Social.

Políticas de empleo

POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO

Tanto el *Programa Nacional de Reformas del Reino de España 2013* como el *Plan Anual de Política de Empleo para 2013* del gobierno de España plantean como objetivo central incidir en la corrección de desequilibrios y sentar las bases de la recuperación y la creación de empleo para el año 2014.

Como medida de refuerzo a la consecución de este objetivo se establece una nueva estrategia que mejore la capacidad de inserción profesional (especialmente de los más jóvenes), basada en 5 grandes líneas de actuación, que han sido acordadas con las Comunidades Autónomas en el seno de la *Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales* de 11 de abril de 2013:

- ▶ Mejora en la coordinación, evaluación y eficiencia de las políticas implementadas.
- ▶ Fomento de la inserción laboral a través de la formación. En este punto se prestará especial atención al nuevo contrato de formación y aprendizaje que contará con una nueva estrategia de desarrollo 2013-2015, acompañada de un proceso de seguimiento de la calidad y del impacto de la formación profesional dual.
- ▶ Vinculación de las políticas activas de empleo y de protección frente al desempleo.
- ▶ Mejora de la intermediación laboral, con el desarrollo de un Portal Único de empleo y la colaboración público privada a través de un Acuerdo Marco.
- ▶ Fomento del empleo y emprendimiento joven con la aprobación y puesta en marcha de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016.

El *Plan Anual de Política de Empleo para el año 2013* establece que los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos o políticos:

- ▶ Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento.
- ▶ Mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.
- ▶ Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- ▶ Mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo y de protección frente al desempleo.

Por lo que se refiere a actuaciones concretas desarrolladas en el ámbito estatal, debe hacerse referencia a las ayudas del Programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (el denominado "**Programa PREPARA**"), prorrogado automáticamente desde el 15 de agosto de 2013 por períodos de seis meses mientras la tasa de desempleo según la EPA sea superior al 20 por ciento (*Disposición Adicional Segunda del Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero*). Las últimas reformas en este Programa suponen un incremento en la ayuda del 75% al 85% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) para aquellos beneficiarios que acrediten tres o más personas a su cargo; las ayudas se dirigen al colectivo de beneficiarios en los parados de más de doce de los últimos dieciocho meses en desempleo, o con cargas familiares, manteniéndose el resto de requisitos de acceso ya contemplados; se mantiene la vinculación del requisito de reducidas rentas del solicitante

pero incluyendo ahora las rentas de los padres en caso de convivencia; se exige que el solicitante acredite haber buscado activamente trabajo durante al menos 30 días desde la pérdida de otras prestaciones durante el plazo de solicitud, con el objetivo de reforzar el seguimiento del compromiso de actividad.

Además quedan excluidas de este programa las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal de protección por desempleo e inserción (PRODI), las que hubieran sido o pudieran ser beneficiarias del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (PREPARA) en los términos establecidos en el *Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero*, incluidas sus prórrogas, las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción y las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo, ambos en favor de los trabajadores eventuales del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Los datos para 2013 proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) muestran que en Castilla y León se presentaron 6.244 solicitudes (15.631 en 2012) que permitieron beneficiar a 37.741 trabajadores (91.749 beneficiarios de estas ayudas en 2012). Conviene recordar que Los reconocimientos de beneficiarios se producen acumulativamente mes a mes, correspondiendo a solicitudes presentadas en meses anteriores, por lo que las solicitudes presentadas en un mes concreto no se corresponden con los beneficiarios reconocidos en el mismo mes, de ahí que sea mayor la cifra de beneficiarios que la de solicitudes. En términos monetarios se dotó una subvención de 12.359.295 € a través de nóminas pagadas (30.445.923 € en 2012). Todas estas cifras suponen una reducción de esta subvención estatal en 2013 a valores cercanos al 40%, aun cuando tanto a nivel estatal como autonómico se hay producido un incremento del desempleo respecto a 2012 (en términos EPA, se ha producido un incremento del desempleo del 7,8% en nuestra Comunidad (hasta las 250.000 personas) y del 3,9% en España (5.995.3000 personas).

POLÍTICA REGIONAL DE EMPLEO: EMPLEO, ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN

El año 2013 es el segundo de vigencia de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015* firmada en el seno del Diálogo Social el 7 de marzo de 2012, de la que forman parte el *VI Plan Regional de Empleo (PRE)* de Castilla y León (principal referencia en este apartado), el *III Plan de Formación Profesional*, el *IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales* y el *I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo*.

Como ha venido sucediendo desde el *IV PRE*, el *VI PRE* también se enmarca en una situación económica que se ha ido deteriorando hasta alcanzar cotas imprevisibles al inicio de la crisis. De acuerdo con los datos de la EPA, en media anual de 2013 se alcanzaban en Castilla y León los 250.000 desempleados (incremento del 7,8%), lo que suponía, en términos de tasas, un incremento de 2,1 puntos porcentuales respecto a la media de 2012, situando nuestra tasa de desempleo en el 21,7% (aunque siendo este dato inferior al de España, donde se alcanzó el 26,4% de tasa de paro en media anual 2013).

Debe recordarse que el *VI Plan Regional de Empleo* plantea los siguientes objetivos específicos, a cuya consecución se dirigen las actuaciones y medidas previstas en el mismo:

- ▶ Potenciar la generación de empleo estable y de calidad y el mantenimiento del empleo existente.
- ▶ Estimular la creación de empresas, dando valor al autónomo y a las formas de economía social, estimulando a los emprendedores y creando las condiciones necesarias para el surgimiento de nuevas actividades.
- ▶ Situar la formación como eje de las políticas de empleo, potenciando la cualificación de los trabajadores en un sistema integrado, como garantía de su empleabilidad y de productividad y competitividad en las empresas, 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, con el fin de acompañarle en la búsqueda de empleo, reforzando los itinerarios formativos y buscando su promoción personal y profesional.
- ▶ Incorporar actuaciones y discriminaciones positivas en la ejecución de lo acordado en materia de igualdad.

Nuestro Plan considera **colectivos prioritarios** con carácter general a los jóvenes menores de 30 años que se encuentran en situación de desempleo y a los parados de larga duración (más de 12 meses desempleados), en especial si han agotado sus prestaciones y subsidios de desempleo. Junto a estos también se consideran otros colectivos que necesitan una atención específica: víctimas de violencia de género, víctimas de accidente de trabajo o enfermedad profesional de la que haya derivado una incapacidad, desempleados como consecuencia de Expedientes de Regulación de Empleo, perceptores de Rentas Garantizadas de Ciudadanía o de la Renta Activa de Inserción y aquellas personas en situación de exclusión social.

Independientemente de la estructura del PRE, el desarrollo de las diferentes medidas del mismo a lo largo de 2013 se realiza en la forma que viene siendo habitual en los Informes Anuales del CES. Así, en primer lugar, y por lo que se refiere al **Ámbito de fomento de empleo**, durante 2013 está integrado por diversos programas que se engloban en seis líneas de actuación: *Fomento de la contratación por cuenta ajena; Fomento del autoempleo; Fomento de la economía social; Conciliación; Discapacidad y empresas de inserción; Ayudas a Entidades locales.* Dentro del *Epígrafe 2.2.2 del Capítulo II del Tomo I* de este mismo Informe, se incluye una breve descripción del objeto de todos estos programas, y una sucinta comparativa de cada uno de los mismos en relación a los datos de ejecución disponibles para 2013 y, en su momento, para 2012, siempre cuando nos encontremos ante programas que han encontrado continuidad en los dos años de referencia.

Sin perjuicio de esa necesaria remisión para una completa información, conviene apuntar ciertos aspectos, como que en 2013 se volvieron a convocar los programas correspondientes a la línea de ayudas a Entidades Locales (no convocada en 2012) respecto de la que ya el *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo* firmado de octubre de 2012 previó destinar 20 millones de euros a la contratación de desempleados a través de entidades locales; que la *Orden EYE/700/2012 por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena* establece la incompatibilidad de estas subvenciones con cualquier otra subvención o ayuda (incluidas, evidentemente, los incentivos o bonificaciones estatales), lo que ha provocado (singularmente en el Programa de fomento de la contratación indefinida) que la ejecución haya caído por falta de solicitudes y

que, por último, no se ha dispuesto de información de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades relativa a la ejecución de ayudas y subvenciones de fomento del empleo durante 2013. En este sentido, hay que destacar por ejemplo, que no se tiene constancia de la convocatoria durante 2013 del Plan DIKE.

En 2013, si tenemos en cuenta todos los programas desarrollados a través del *Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL)* de la *Dirección General de Economía Social y Autónomos* y de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* (ambas de la *Consejería de Economía y Empleo*), la cifra total de puestos de trabajo incentivados y ayudas concedidas, ascendió a 12.630, mientras que el montante total de importe concedido fue de 58.061.188 €, lo que supone un incremento respecto a 2012 de un 89% y de un 124%, respectivamente. Ahora bien, estos aumentos no son generalizados para todas las ayudas sino que en buena medida responden al hecho de que se haya recuperado la línea de ayuda a las entidades locales (*tablas II.16 y II.17*).

Tabla II.16 Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2013 (Líneas)

Programas	Nº puestos/ ayudas	Importe €
Total ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena		
Fomento del empleo por cuenta ajena		
Contratación indefinida ¹	155	304.145,60
Contratación primer trabajador por autónomos	81	183.381,00
Transformación contratos temporales en indefinidos	11	8.100,00
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Contratos en prácticas	58	83.650,50
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0,00
Contratos de relevo	7	14.200,00
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	3	862,50
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
Contratos de duración determinada	600	3.000.000,00
Subvenciones dirigidas a los trabajadores		
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL	48	29.497,00
Puestos creados con la resolución de recursos		
Resolución de recursos administrativos	61	273.020,00
Total ayudas fomento autoempleo		
Actividad económica por cuenta propia		
Actividad económica por cuenta propia	600	1.937.593,40

Continúa

Continuación

Programas	Nº puestos/ayudas	Importe €
Total ayudas fomento Economía Social		
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	120	74.623,17
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	56	342.500,00
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	155	79.761,32
Total ayudas conciliación		
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	12	15.188,00
Ascenso profesional mujer	34	58.695,00
Total ayudas discapacidad y empresas de inserción		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	4.031	16.297.419,98
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	1.192	1.310.147,45
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	91	212.527,83
Total ayudas entidades locales		
Fomento del empleo en el ámbito local		
Contratación de personas con discapacidad (ELEX)	696	3.352.126,00
Obras y servicios de interés general y social (ELCE)	3.177	15.885.000,00
Exposición de las Edades del Hombre (CREDO)	22	164.000,00
Proyectos de viabilidad económica (ELVE)	649	3.039.750,00
Contratación desempleados en sector minero (ELMIN)	188	980.000,00
Técnicos de dinamización económica (ELTEC)	70	1.890.000,00
Contratación de personas en exclusión social (EXCYL) ²	1.596	7.980.000,00
Exclusión capitales de provincia (EXCYL2) ²	109	545.000,00

¹ En 2012 se siguieron ejecutando acciones programadas en 2010 y 2011. En 2013 ya no se ejecutó nada pendiente de años anteriores y, al establecerse en la Estrategia la incompatibilidad con las bonificaciones y otros incentivos del Estado, la ejecución cae por falta de solicitudes.

² La línea EXCYL y EXCYL2 está en fase de contratación por parte de los beneficiarios. Datos estimativos. En este ejercicio no se incluyen las ayudas de Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL y de la Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos y Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales) de la Junta de Castilla y León.

En términos agregados, durante 2013, debe destacarse en primer lugar, la ya mencionada reactivación de la línea de ayudas a las entidades locales que en 2012 quedó sin efecto y que en 2013 subvenciona 6.507 puesto de trabajo por un importe cercano a los 34 millones de euros. También se observan incrementos, aunque más modestos, en las líneas correspondientes al fomento de la contratación por cuenta ajena (alrededor de un 17,5%), al fomento de la economía social (algo más de un 15%) y a la discapacidad y empresas de inserción (en un 4%). Más en concreto, el número de ayudas a la contratación por cuenta ajena se incrementa de 872 en 2012 a 1.024 en 2013, lo que supone también un aumento del 64% en la subvención hasta situarse en los 3.896.856,6 €. Por su parte, las ayudas de fomento de la economía social aumentan un 15% en número y un 78% en subvención nominal, lo que les acerca al medio millón de euros en el año 2013. Finalmente, la línea de discapacidad y empresas de inserción mantiene más o menos los niveles del ejercicio anterior con un incremento del 4% en el número de ayudas y de algo más del 2% en la cuantía de la subvención.

En cuanto a las ayudas correspondientes al fomento del autoempleo y a la conciliación se puede apreciar que han sufrido una fuerte reducción tanto en el número de ayudas como en la cuantía de la subvención. La línea de fomento del autoempleo reduce el número de puestos incentivados a la mitad y la cuantía de la subvención en más de un 60%, lo que le sitúa en 600 ayudas con un importe cercano a los 2.000.000 €. En cuanto a la línea de conciliación, los valores presentados en 2013 suponen una reducción tanto en las ayudas como en el importe subvencionado superiores al 85% (tabla II.17).

Tabla II.17 Puestos de trabajo incentivados y ayudas del Plan Regional de Empleo, 2012-2013

Líneas	Puestos/Ayudas			Importe		
	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.
Fomento de la contratación por cuenta ajena	872	1.024	17,43	2.373.172,94	3.896.856,60	64,20
Fomento autoempleo	1.203	600	-50,12 ¹	5.323.256,39	1.937.593,40	-63,60
Conciliación	368	46	-87,50 ¹	499.593,29	73.883,00	-85,21
Fomento de la Economía Social	287	331	15,33	278.433,00	496.884,49	78,46
Discapacidad y Empresas de Inserción ²	3.961	4.122	4,06	17.406.346,30	17.820.095,26	2,37
Entidades locales	0	6.507 ³	-	0,00	33.835.876,00	-
Total	6.691	12.630	88,76	25.880.801,30	58.061.188,75	124,34

¹ Autoempleo y conciliación: En 2012 se siguieron ejecutando acciones programadas en 2010 y 2011. En 2013 ya no se ejecutó nada pendiente de años anteriores y, al establecerse en la Estrategia la incompatibilidad con las bonificaciones y otros incentivos del Estado, la ejecución cae por falta de solicitudes.

² En Discapacidad no se contabilizan los trabajadores de la línea de Unidades de Apoyo al estar incluidos en la línea de Costes Salariales de Trabajadores con Discapacidad en Centros Especiales de Empleo.

³ En el año 2012 no se convocó nada porque no se transfirieron fondos del Estado ni se convocó con dinero autónomo de la Junta. En 2013 se han convocado 33,8 M€ con dinero autónomo en su mayoría.

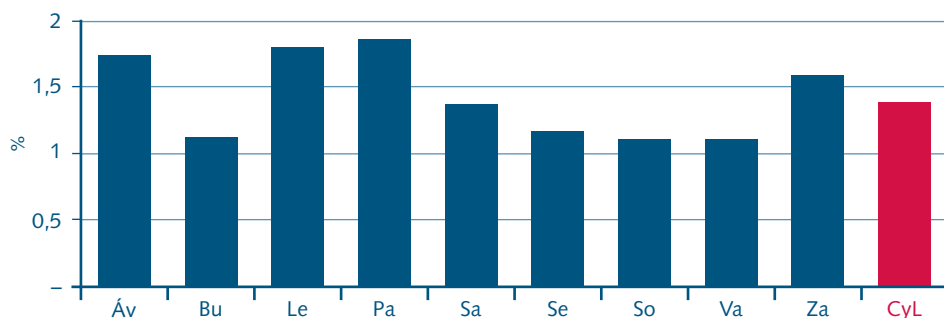
En este ejercicio no se incluyen las ayudas de Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL y de la Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos y Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales) de la Junta de Castilla y León.

Por provincias, es León con 2.716 puestos de trabajo incentivados y ayudas concedidas y más de 12 millones de subvención la que resultaría más beneficiaria, seguida de Valladolid con 2.377 puestos subvencionados y 10.761.818 €. Por otro lado, las provincias que menos ayudas reciben son Soria con 409 puestos de trabajo y menos de dos millones de euros de subvención, seguida de Segovia con 735 puestos y algo más de tres millones y medio de euros de subvención.

Ahora bien, si ponemos en relación el volumen de ayudas concedidas y puestos de trabajo incentivados en relación con el tamaño del mercado de trabajo de cada una de estas provincias, obtenemos que aunque la media regional muestra que los puestos subvencionados representan un 1,4% de la población ocupada (lo que supone un importante incremento pues en 2012 habrían abarcado alrededor de un 0,7% de la población ocupada), la ordenación de provincias es algo diferente: las provincias más beneficiadas por las subvenciones son Palencia, León y Ávila con porcentajes de ayudas cercanos al 2% de población ocupada. Mientras que son Burgos, Valladolid y Soria las provincias que presentan menos puestos subvencionados, y porcentajes del 1,1% de la población ocupada (*figura II.16*).

Figura II.16 Porcentaje de puestos incentivados y ayudas sobre población ocupada en el PRE de Castilla y León por provincias, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (INE), del ECyL y de la Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos y Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales) de la Junta de Castilla y León.

En 2013, se prosiguió en el desarrollo del Programa Dual de Formación y Empleo (puesto en marcha ya en 2012 con arreglo a lo previsto en el *punto 4.6* del *Anejo de Empleo* de la *Estrategia Integrada*) en el que se incluyen acciones en alternancia de formación y empleo, que incluyen la realización de un trabajo efectivo a través de la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social alternando con la formación teórica, para facilitar la adquisición de las competencias profesionales relacionadas con dichas obras o servicios con objeto de favorecer la inserción laboral. El número total de acciones aprobadas fue de 170 (49 en 2012), de las que 137 están destinadas a desempleados con edad igual o superior a 25 años. El total de participantes fue de 1.744 (603 en 2012) de los cuales, la mayor parte (1.359 participantes) pertenecen al grupo de personas de 25 o más años. El montante total de programación 2013-2014 fue de 14.404.179 €.

En el **Ámbito de la Orientación**, el año 2013 está marcado por la constatación de la desaparición del denominado Programa OPEAS (Acciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo), que tampoco fue convocado en 2012, aunque sí se dispuso de datos de ejecución en ese ejercicio. Respecto a esta situación debe decirse que las actuaciones de colaboración en materia de orientación profesional (que refuerzan el servicio de orientación que presta el Servicio Público de Empleo con medios propios) se habían enmarcado hasta 2012 en el ámbito del ya citado Programa OPEAS, cuya gestión correspondía a las Comunidades Autónomas, de acuerdo con las bases reguladoras generales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (OTAS de 20 de enero de 1998).

La *Estrategia Integrada de Castilla y León 2012-2015*, en el marco de la *Estrategia Española de Empleo 2012-2014* (que contempla la ejecución por parte de las Comunidades Autónomas de acciones y medidas de políticas activas que ellas mismas hayan diseñado, siempre que puedan clasificarse en alguno de los ámbitos establecidos en la Ley de Empleo y se incluyan en el Plan Anual de Política de Empleo) establecía que en convocatorias sucesivas al ejercicio 2012 (aunque finalmente, tampoco en 2012 se convocó) se establecería un nuevo programa para desempleados en general combinando las antiguas actuaciones de OPEAS pudiendo incluir módulos de formación y, medidas de acompañamiento a la inserción y, en su caso, con un compromiso de inserción laboral. Lamentablemente no es hasta el 5 de noviembre de 2013 (BOE de 25 de noviembre) cuando se firma el Convenio de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Comunidad Autónoma de Castilla y León, para la celebración de un acuerdo marco que posibilite la actuación de entidades colaboradoras en este ámbito de los servicios públicos de empleo, sin que por el momento se haya constatado el desarrollo en Castilla y León de actuaciones en base al mencionado Acuerdo. El objetivo fundamental de estas actuaciones es generar procesos diferenciados e individualizados que se ajusten mejor a cada situación concreta y permitan una aceleración a la hora de recuperar el empleo perdido.

No obstante, transitoriamente se realizó un programa de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado (el denominado "Programa ITIO") que perseguía una idónea orientación profesional acompañada de una búsqueda activa de empleo, donde la formación se presenta como un elemento más unido a un compromiso por parte de la entidad beneficiaria para el suministro de un mínimo de inserción. Estas actuaciones están incluidas como tales entre las actuaciones propuestas en el Plan Regional de Empleo y durante 2013 se desarrollaron en Castilla y León 5.146 de estas actuaciones de orientación, 4.303 de las cuales se dedicaron a tutorías y 843 a autoempleo. Estos datos suponen una reducción a la quinta parte de estas ayudas si lo comparamos con el programa OPEAS de 2012. La desagregación territorial muestra que la provincia de Valladolid es la que más programas establece con 1.401, seguida de Burgos con 768 y León con 616.

Por otra parte, en 2013 se ofrece, como novedad en el Informe Anual, información específica referida a actuaciones de orientación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León con medios propios dirigidas a colectivos que tienen la condición de prioritarios en nuestra *Estrategia Integrada*.

Así, durante 2013 se iniciaron 5.942 itinerarios de orientación con beneficiarios de la Renta Activa de Inserción. La provincia que más se beneficia de estas acciones es León con 1.440 itinerarios, seguida de Salamanca con 1.141. Por el contrario, las provincias que menos beneficiarios de este colectivo presentan son Valladolid con 143 itinerarios y Palencia con 163.

También durante 2013, 636 mujeres víctimas de violencia de género participaron en acciones del ECyL con medios propios de éste, de las que la mayor parte de han participado en acciones de orientación e información profesional (569 del total de 636), siendo Salamanca (con 130), Burgos (128) y León (112), las provincias que cuentan con un mayor número de mujeres participantes en estas acciones del ECyL. Debe advertirse que aunque las cifras que se aportan son en principio de mujeres y no de número de acciones, por aportarse los datos por “familia” de servicios, algunas personas pueden computarse varias veces.

Por último, también en 2013 se desarrollaron un total de 4.782 acciones realizadas con los beneficiarios de Renta Garantizada de Ciudadanía con medios propios del ECyL. Como ya ocurría en el caso de las dirigidas a víctimas de violencia de género, la mayoría de ellas se corresponden con acciones de orientación e información profesional con un 95% del total (4.540 acciones) si bien el detalle provincial varía bastante y son León y Valladolid las provincias que más acciones llevan a cabo con 1.030 y 974 respectivamente.

También deben destacarse las acciones de orientación que se realizan en nuestra Comunidad a través de los itinerarios integrados del Programa OFI (Orientación, formación e inserción profesional) cuyos datos se aportan a continuación; a través del Programa de orientación y formación para la integración de la población inmigrante (1.352 usuarios atendidos en 2013) y a través del Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados (el denominado Programa “OTO”, con una previsión de 1.021 usuarios atendidos en el período 2013/2014).

Por lo que se refiere al **Ámbito de la Formación para el empleo**, la relación de programas de formación profesional para empleo de los que ofrecemos información en 2013 es la siguiente:

- ▶ Programa OFI: Orientación, formación e inserción profesional:
 - Programa OFI desarrollado por titulares de centros y entidades de formación;
 - Programa OFI desarrollado por los agentes económicos y sociales;
- ▶ Programa de orientación y formación para la integración de la población inmigrante.
- ▶ Programa de subvenciones para la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (FOD).
- ▶ Programa de formación profesional específica realizada por empresas con compromiso de contratación.
- ▶ Programa de formación profesional prioritariamente dirigida a ocupados.

La finalidad del denominado *Programa OFI* es la financiación de actuaciones dirigidas a trabajadores desempleados, inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y que contribuyan a mejorar su cualificación profesional y su capacidad de inserción laboral a través de los siguientes programas de cualificación profesional y acompañamiento a la inserción:

- ▶ Itinerarios integrados para desempleados.
- ▶ Itinerarios integrados para menores de 30 años sin cualificación.
- ▶ Itinerarios integrados para la recualificación de desempleados de larga duración.

Todas las actuaciones desarrolladas en el ámbito de cada uno de estos programas consistirán en proyectos constituidos por un “itinerario integrado”, que incluirá necesariamente las fases

de orientación, de formación y de acompañamiento a la inserción profesional, cuyo desarrollo se concretará en un “protocolo de trabajo”.

Durante 2012/2013 se programaron 268 cursos en Castilla y León de los que se ejecutaron 266 (estando incluidos en estos datos tanto los cursos desarrollados por centros o entidades de formación, como los desarrollados por los agentes económicos y sociales como los 10 cursos correspondientes a las “medidas de cualificación y recualificación” del Programa de orientación y formación para la integración de la población inmigrante). La provincia que más actuaciones programó fue Valladolid con 55, seguida de León con 42, y Burgos con 36. Para el ejercicio 2013/14, se cuenta con una programación de 304 actuaciones, lo que supone un incremento del 13,4% sobre los datos del ejercicio anterior, sin que se cuente aún con datos de ejecución.

Mediante el programa de *orientación y formación para la integración de la población inmigrante* ejecutado por los agentes económicos y sociales, se atendió a un total de 1.352 usuarios, de los cuales casi 1.193 se benefician de medidas de información asesoramiento y orientación, 150 reciben servicios de cualificación y recualificación (contabilizados dentro de los datos generales del OFI) y los 9 restantes participan del asesoramiento a empresas. A nivel agregado estos datos suponen un incremento de 525 usuarios con respecto a los presentados para 2012.

Durante 2013, se ha programado una subvención total de 14.778.295 € en los programas integrantes la formación profesional de carácter ocupacional financiados por los Presupuestos de Castilla y León y cofinanciados por el FSE incluidos en el Programa Operativo de Castilla y León para el periodo 2007-2013, que se destinará a la realización de 1.602 cursos que permitirán formar a 7.684 alumnos. Estos datos suponen un incremento en la cuantía de las subvenciones de más de 4 millones de euros con respecto al ejercicio anterior pero, sobre todo, se multiplica por seis el número de cursos y por dos el número de alumnos. Este incremento se sustenta en el hecho de que retoman los programas de prácticas en empresas, los de formación específica en empresas y los de recualificación de ocupados y también en el incremento de subvención destinada a la orientación, formación e inserción profesional.

En lo que se refiere al Programa de subvenciones para la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (FOD), de carácter estatal, en el ejercicio 2013 estuvieron en funcionamiento 857 cursos (599 en 2012), de los cuales 747 ya se habían iniciado en 2012, y en los que el alumnado participante alcanzó la cifra de 13.181 (9.271 en 2012) con una proporción similar de alumnos y alumnas (4.909 y 5.399, respectivamente).

En cuanto a la vía de programación, se puede comprobar que, como viene siendo habitual, la mayoría de los cursos se realizó con medios ajenos (un 77,2%) y el resto (182, cifra superior a los 167 cursos de 2012) con medios propios de la Administración Autonómica (fundamentalmente del ECyL y de Centros Integrados de Formación Profesional). En términos agregados se presupuestaron para 2013 un total de 32.700.854,14 € (cantidad inferior a los 34.597.021,72 € presupuestados en 2012) de los que se ha ejecutado el 98,3%. De todo este dinero, el 85% (27.721.105,6 €) se ha destinado a cursos desarrollados con medios ajenos y algo menos de cinco millones en cursos realizados con medios propios. El porcentaje de ejecución de los primeros se sitúa cercano al 99% y de los segundos casi en el 95% (*tabla II.18*).

Tabla II.18 Principales magnitudes de las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, 2013 (Desagregación por sexos del alumnado) (FOD)

Vía de programación	Cursos en funcionamiento en 2013		
	Programación 2012 ¹	Programación 2013 ²	Total
Medios ajenos			
Cursos	650	12	662
Alumnos	4.779	130	4.909
Alumnas	5.310	89	5.399
Total alumnos	Programación 2012	Programación 2013	Alumnos en formación 2013
	10.089	219	10.308
Con compromiso de contratación			
Cursos	7	6	13
Alumnos	21	45	66
Alumnas	90	40	130
Total alumnos	Programación 2012	Programación 2013	Alumnos en formación 2013
	111	85	196
Medios propios			
Cursos	90	92	182
Alumnos	930	900	1.830
Alumnas	413	434	847
Total alumnos	Programación 2012	Programación 2013	Alumnos en formación 2013
	1.343	1.334	2.677
Total medios ajenos y propios			
Cursos	747	110	857
Alumnos	5.730	1.075	6.805
Alumnas	5.813	563	6.376
Total alumnos	Programación 2012	Programación 2013	Alumnos en formación 2013
	11.543	1.638	13.181

¹ Cursos iniciados en 2012 finalizados a fecha 31/12/2013.

² Cursos iniciados en 2013 y finalizados a fecha 31/12/2013. Debido a que los cursos de la programación 2013 se han iniciado a partir del 15 de noviembre, a 31 de diciembre de 2013 había únicamente 12 finalizados.

Fuente: ECyL.

En cuanto al Programa de formación profesional específica realizada por empresas con compromiso de contratación, se trata de un programa de regulación estatal en el que las empresas beneficiarias de estas subvenciones resultan obligadas a la realización de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados de al menos el 60% de trabajadores formados, y que se enmarquen en las especialidades incluidas en el Fichero de especialidades formativas previsto en el artículo 20.3 del Real Decreto 395/2007.

En 2013 se han ejecutado 451.268 € de este programa, que han permitido formar a 196 alumnos. Desagregando por sexos, 130 de estos alumnos eran hombres (el 66%), mientras que desagregando por franjas de edad, 141 de estos alumnos (el 71%) tenían entre 25 y 44 años, aunque se carece de información acerca del número de participantes efectivamente contratados (si bien en ningún caso este número puede ser inferior al 60% exigido ya mencionado).

En el ámbito de la *Formación prioritariamente dirigida a ocupados* (antigua Formación Continua), durante 2013 con arreglo a la *Orden EYE/676/2013, de 20 de agosto*, se subvencionaron los siguientes planes:

- ▶ Planes de formación intersectoriales, compuestos por acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales en varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores.
- ▶ Planes que cumpliendo las finalidades de los Planes de formación intersectoriales se dirigen específicamente a la formación específica de los colectivos de trabajadores y socios de la economía social, siempre que aporten actividad económica.
- ▶ Planes que cumpliendo las finalidades de los Planes de formación intersectoriales se dirigen específicamente a la formación específica del colectivo de autónomos.
- ▶ Planes de formación integrados por las acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad a través de módulos formativos de los mismos, definidas como prioritarias por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León.

Las subvenciones correspondientes a los planes de formación prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados en 2013 ascendieron a un total de 8.561.736 € (5.804.660 € en 2012) de los cuales 6.863.390,78 € se dedican a la realización de planes de formación intersectoriales (un 80% del total), mientras que a los planes dirigidos a la formación de los trabajadores y socios de la economía social se destinan 164.360 €, a los del colectivo de autónomos 678.985,5 € y a los dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad los 855.000 € restantes.

Por otra parte, en 2013 y a diferencia de 2012 sí se produjo convocatoria relativa a la incentivación de la concesión de Permisos Individuales de Formación (PIF), con una aplicación presupuestaria de 8.000 € en base a los cuáles ha habido 9 beneficiarios por un importe de 7.500 €.

OTRAS ACTUACIONES INCLUIDAS EN EL PLAN REGIONAL DE EMPLEO

Medidas de mejora de la ocupabilidad

Estas acciones ya fueron introducidas en el ejercicio 2009 en desarrollo del *Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de Reactivación económica, políticas activas de empleo, Dependencia y Servicios Sociales de 16 de febrero de 2009* y con posterioridad se les ha seguido otorgando continuidad en nuestros Planes de Empleo y nuestra normativa. Para 2013 la regulación se encuentra en la *Orden EYE/1104/2012, de 19 de diciembre* y, como ha tenido lugar desde su instauración, estas ayudas incluyen dos tipos de acciones:

- ▶ En primer lugar, están las ayudas que tienen por objeto compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por uno o varios expedientes de regulación de empleo, de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el año 2013 se tramitaron en Castilla y León 12.637 expedientes que fueron resueltos y notificados por un importe cercano a los 7 millones de euros. De ellos, 7.034 se tramitaron de acuerdo con la normativa de 2012 por un importe de 3.841.341 €, y 5.333 de acuerdo a la del 2013 por un importe de 3.085.147 €. Estos datos suponen un incremento cercano al 100% de los expedientes resueltos en 2012 y de casi un 70% en el importe de las ayudas. Por otro lado, también existen 16.526 solicitudes presentadas tras la convocatoria de 2013 de las que 11.193 estaban pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2013.

- ▶ El segundo tipo de acciones lo componen las ayudas que tienen por objeto compensar económicamente a los trabajadores con 55 o más años de edad, que vean extinguido su contrato de trabajo y minorado el importe de su indemnización, como consecuencia de la declaración de insolvencia de su empresa o produciéndose la extinción en el marco de un procedimiento concursal.

Con cargo a estas ayudas durante 2013 se resolvieron y notificaron 285 expedientes, 152 tramitados de acuerdo con la normativa de 2013 y 133 conforme a la de 2012, todo ello por un importe de 337.288 €. Estos datos reflejan un incremento cercano al 800%, tanto en el número de expedientes como en la cuantía monetaria nominal, en relación a los datos que se presentaban en 2012. Finalmente, se puede comprobar que ya se han presentado 255 solicitudes tras la convocatoria de 2013, de las que 103 quedaban pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2013.

Subvenciones a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada

Estas ayudas se regulan por *Orden EYE/1102/2012, de 18 de diciembre*, siendo la finalidad de las mismas contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengada por los trabajadores/as, afectados por suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organi-

zativas o de producción, en virtud del procedimiento establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, que hayan sido comunicados por el empresario a la autoridad laboral competente y cuya decisión final, tras el período de consultas haya concluido con acuerdo entre las partes.

En 2013 se concedieron 306 solicitudes (251 en 2012) que afectaron a 2.746 trabajadores (1.608 durante 2012) por una cuantía total de 228.085 € (un incremento del 143% respecto a 2012).

Programa Personal de Integración y Empleo (PIE)

El Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) tiene por finalidad facilitar la reinserción laboral de trabajadores desempleados mediante una actuación personal y directa sobre el trabajador para mejorar su empleabilidad mientras se realizan las acciones oportunas para insertar al demandante en el Mercado Laboral, al tiempo que se establece una actuación de contenido económico (en concreto de 400 € al mes por un período máximo de seis meses).

Los solicitantes deben haber extinguido por agotamiento las ayudas económicas del Programa de Recualificación Profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo en sus convocatorias segunda y tercera (denominadas PREPARA II y III) y no haber trabajado por cuenta propia ni ajena durante más de un mes desde dicha extinción.

Durante 2013 se presentaron 4.540 solicitudes de las que 3.713 cumplían con los requisitos de concesión. Desagregando por sexos, debe señalarse que un 55% de las personas beneficiarias (2.040 de las 3.713) se correspondía con varones mientras que por nacionalidad, un 8% de los beneficiarios (313 del total) eran extranjeros en el momento de la solicitud. Por provincias, son León y Valladolid superando el 20% de los beneficiarios en cada una de ellas. Finalmente, conviene comentar que este programa generó 2.426 contrataciones de las que 1.813 eran de menos de un mes, 558 entre uno y tres meses y sólo 55 superaban los tres meses.

Comparando estos datos con los del año 2012 debe hablarse de un importante incremento tanto en el número de las solicitudes presentadas (de 1.436 a 4.540, un 215% más), como en el número de los beneficiarios (de 971 a 3.713, un 282% más), como en las propias contrataciones (de 219 a 1.813, un 727% más).

Ayudas para garantizar recursos mínimos de subsistencia a trabajadores vinculados por campaña a la molturación de remolacha con suspensión de sus contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias metodológicas adversas

Durante el año 2013 se presentaron 139 solicitudes de ayudas con esta finalidad (reguladas por *Orden EYE/1101/2012*) de las que se concedieron 137 por un total de 308.523,36 €. Las ayudas se repartieron entre Miranda de Ebro (Burgos) con 70 ayudas concedidas y 181.873,76 € y Toro (Zamora) con 67 ayudas concedidas y 126.649,60 € de subvención.

Por último, la parte principal de este Informe (*Capítulo II del Tomo I*), contiene un *Subepígrafe 2.2.2.5* con una exposición del desarrollo durante 2013 de las actuaciones previstas en el *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo*, firmado en el seno del Diálogo Social el 11 de octubre de 2012.

PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO

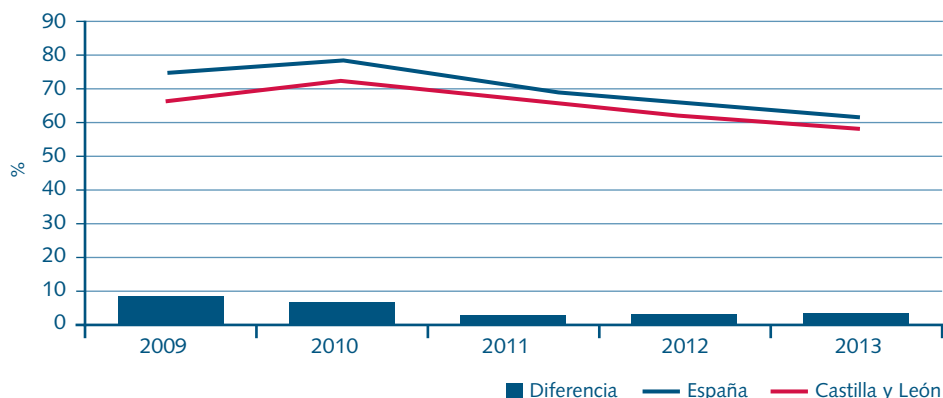
En el momento actual se entiende por tasa de cobertura en España al cociente entre dos magnitudes: en el numerador se registra el número total de beneficiarios de prestaciones (tanto los beneficiarios del nivel contributivo como los del nivel asistencial y los perceptores de la renta activa de inserción) y en el denominador se suman los parados registrados SISPE (una vez detraídos los denominados "sin empleo anterior") con los beneficiarios del subsidio en favor de trabajadores eventuales agrarios (para aquellos trabajadores que lo perciban en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura). Lógicamente, este procedimiento estadístico eleva las tasas de cobertura frente al procedimiento anterior (que era la ratio entre beneficiarios y paro registrado). No obstante, los datos de 2009 a 2013, que es la serie histórica que usaremos aquí, son plenamente comparables entre sí.

La **cifra de beneficiarios** en Castilla y León que en 2013 obtuvieron algún tipo de ayuda como consecuencia de encontrarse en una situación de desempleo ascendió a 127.300, lo que supone un incremento del 0,85% respecto al año anterior, (en 2012, se produjo un descenso interanual del 3,1%). Por el contrario, en el conjunto nacional, el del número de beneficiarios se redujo en un 2,31% respecto a 2012.

Si se ponen en contacto los datos de perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo provenientes del SEPE con los de personas en situación de desempleo provenientes de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE resultaría que en Castilla y León de las 250.000 personas en situación de paro que había en 2013, percibieron prestaciones y subsidios por desempleo 127.200. Por su parte, en el conjunto nacional, de las 5.995.300 personas en situación de desempleo en 2013, percibieron prestaciones y subsidios por desempleo 2.874.100.

La **tasa de cobertura** experimentó una nueva reducción en 2013, tanto para Castilla y León (donde dicha tasa se situó en el 58,9%, un descenso de 3,6 puntos porcentuales respecto a 2012), como en España (donde la misma tasa fue del 62,2%, lo que supone un descenso de 3,6 puntos porcentuales). El efecto conjunto de estas dos variaciones deja la diferencia entre la tasa de cobertura nacional y la regional en 3,3 puntos porcentuales, un dato muy parecido al de 2012, cuando esta diferencia fue de 3,1 puntos porcentuales (*figura II.17*).

Figura II.17 Evolución de la tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2009-2013

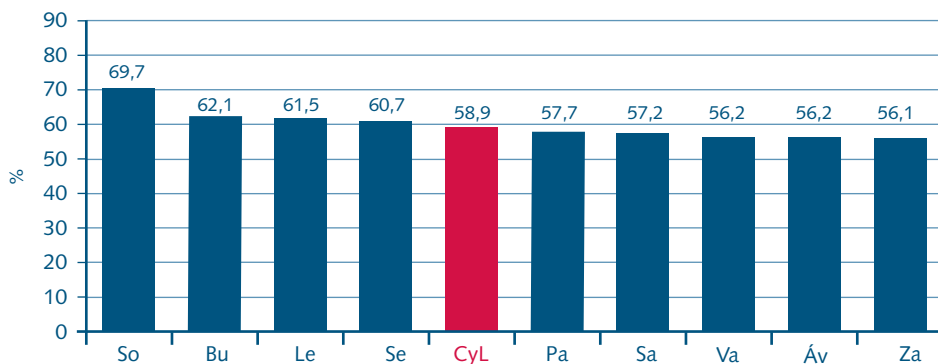


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

En lo que se refiere a la ordenación de las Comunidades españolas en función de su nivel de tasa de cobertura del desempleo, en 2013 Castilla y León ocupa la sexta posición entre las Comunidades Autónomas con menor tasa de cobertura, lo que significa una pérdida de dos puestos con respecto a 2012 (año en el que ocupaba la octava posición entre las Comunidades Autónomas con menor tasa), superando únicamente a Canarias, Comunidad Valenciana, Murcia, Castilla-La Mancha y el País Vasco. No obstante, hay que volver a recordar que la nueva definición de la tasa de cobertura ha producido un efecto estadístico que ha reubicado a la Comunidad en un lugar más elevado dentro de la distribución de las Comunidades Autónomas y ello porque el peso del colectivo "sin empleo anterior" (que se detrae del denominador de la definición de la tasa de cobertura que se viene utilizando desde el ejercicio económico 2009) dentro del paro registrado durante el año 2013 fue del 10,0% en la Comunidad y del 7,8% en el conjunto nacional (11,5% y 8,3% respectivamente en 2011).

Por provincias, y como viene siendo habitual, Soria cuenta con la tasa de cobertura más alta de la Comunidad con un 69,7% (idéntico porcentaje al de 2012), superior a la media nacional (del 62,2%). A continuación se ubica Burgos con una tasa de cobertura una décima inferior a la del conjunto nacional. A partir de aquí, todas las provincias castellanas y leonesas muestran un dato inferior a la media nacional y reducciones con respecto a la cifra de 2012. Sin embargo, el ranking se mantiene bastante estable y, por este orden, León, Segovia (ambas con tasas superiores a la media regional), Palencia y Salamanca mantienen la posición. Finalmente, Valladolid y Ávila permutan lugares (aunque solamente por dos centésimas) y Zamora vuelve a ocupar el último lugar (figura II.18).

Figura II.18 Tasa de cobertura, por provincias, Castilla y León, 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

Diálogo Social en Castilla y León

El fomento del Diálogo Social es un principio rector de las políticas públicas de nuestra Comunidad, tal y como recoge el *artículo 16.4* de nuestro *Estatuto de Autonomía* reformado por *Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre*, que recoge además una previsión expresa de regulación de un Consejo del Diálogo Social en Castilla y León, que es así creado por *Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la Participación Institucional*, que define el Diálogo Social como el proceso de negociación y concertación en materias económicas y sociales, así como en otras de interés general, desarrollado entre la Junta de Castilla y León y los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos de nuestra Comunidad.

En BOCyL de 27 de marzo de 2013 se publicó el **DECRETO 12/2013, DE 21 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DESTINADA A LA ATENCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS DE SUBSISTENCIA EN SITUACIONES DE URGENCIA SOCIAL EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN**, en virtud del que se da respuesta al *Acuerdo del Diálogo Social sobre Prestaciones económicas destinadas a la atención de necesidades básicas de subsistencia de emergencia o urgencia social*, de 20 de julio de 2012 y por el que se articula el derecho subjetivo a las prestaciones económicas puntuales, únicas y finalistas, compatibles con cualquier otro recurso, ingreso o prestación con independencia de cuál sea su naturaleza y origen (incluida la prestación de Renta Garantizada de Ciudadanía), destinadas a paliar situaciones de urgencia social de personas con necesidades básicas de subsistencia. Estas prestaciones esenciales ya se previeron en la *Parte II del Acuerdo del Diálogo Social sobre Renta Garantizada de Ciudadanía*, ratificado el 28 de diciembre de 2009 y en el *artículo 19* de la *Ley 16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León*.

Por lo que se refiere propiamente a Acuerdos alcanzados en el seno del Consejo del Diálogo Social durante 2013, deben mencionarse en primer lugar las **BASES PARA INICIAR LA CREACIÓN DE UNA RED DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS Y A LAS FAMILIAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD POR LA ACTUAL CRISIS, EN CASTILLA Y LEÓN**, de 17 de abril.

El objetivo global de este Acuerdo es la protección de las familias y las personas, especialmente las que se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad, para lo que será necesario construir un sistema desde un enfoque integral y coordinado de recursos eficaces que se puedan ofrecer a las familias y a las personas afectadas, bajo el paraguas institucional y para ello se diseña un proyecto denominado "*Red de Protección a las personas y a las familias en situación de vulnerabilidad por la actual crisis*" con un enfoque conjunto, que incorpora los ámbitos de actuación de Prevención, Atención y Orientación a la inserción social y cuyo desarrollo se efectuará mediante una serie de recursos de referencia, sin perjuicio de que puedan incorporarse otros, como la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC), las Ayudas de Emergencia Social (reguladas en el ya citado Decreto 12/2013) o el Programa personal de integración y empleo (PIE).

Además se contempla la potenciación de un Fondo de Fondo de Solidaridad que promueva la solidaridad empresarial tanto en dotaciones materiales como en aportaciones económicas, abierto al reforzamiento del mismo por otras entidades o la ciudadanía en general.

Con arreglo a estas Bases para iniciar la creación de una Red de Protección, el Consejo del Diálogo Social alcanzó el 23 de septiembre de 2013 el **ACUERDO DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE APOYO A LAS PERSONAS Y FAMILIAS AFECTADAS POR LA CRISIS Y EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD** que, en primer lugar, *introduce una serie de novedades relativas al derecho subjetivo a la Renta Garantizada de Ciudadanía.*

Así, *se flexibilizan los requisitos para el acceso a la RGC* a grupos especialmente vulnerables, de tal manera que la edad máxima para poder percibir la RGC se adapta a la regulación de acceso a prestaciones contributivas y no contributivas o se abre la edad mínima para que puedan percibir la RGC desde los 18 años (siendo la edad mínima con carácter general la de 25 años) ciertos colectivos como mujeres víctimas de violencia de género o personas que formen parte de unidades familiares en las que el titular sea ingresado en un centro penitenciario, entre otros muchos supuestos de flexibilización que se introducen en este aspecto.

También se introducen *condiciones especiales del cómputo de bienes inmuebles, muebles e ingresos*, eximiéndose del cómputo de medios económicos y patrimoniales bienes e ingresos que hasta entonces sí se computaban (a título ejemplificativo los productos financieros de imposible o difícil reparación, los inmuebles declarados en ruina o la vivienda habitual de las mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a abandonarla, por período de un año ampliable a otro).

Se incorporan *mejoras al procedimiento*, simplificándose la tramitación de la RGC, no exigiéndose a la persona solicitante los documentos que ya obren en poder de la Administración y otorgándose respuesta prioritaria en aquellas situaciones en las que el solicitante se encuentre en una situación de extrema necesidad o inmerso en un proceso de desahucio de vivienda habitual, entre otras mejoras.

También *se mejora el seguimiento de la RGC*, previéndose la facilitación de nuevos datos a la Comisión de Seguimiento de la Renta Garantizada de Ciudadanía para que puedan desarrollar su labor, la habilitación de un canal permanente de atención con los integrantes del Diálogo Social y con las Entidades del Tercer Sector, para que puedan trasladar situaciones particulares de solicitantes o perceptores de la RGC y la creación de una Comisión Delegada de la Comisión de Seguimiento de la Renta garantizada de Ciudadanía precisamente para recibir información sobre los resultados del análisis de casos planteados, así como conocer, y en su caso proponer, los criterios generales de actuación garantizando, en todo caso, la intimidad de las personas afectadas.

Como *medidas dirigidas a la inserción*, el Acuerdo establece que es necesario adaptar los Proyectos Individualizados de Inserción (PII) a la situación concreta de cada beneficiario.

En segundo lugar, el Acuerdo de 23 de septiembre introduce **medidas extraordinarias de apoyo a las personas y familias en riesgo de desahucio con todos sus miembros en situación de desempleo**, de tal manera que se establece por un período de dos años, una ayuda extraordinaria para hacer frente al pago de la cuota hipotecaria de la vivienda habitual a las personas o familias en situación de desahucio o en riesgo de padecerlo.

Estas ayudas (de carácter temporal, finalista, extraordinario y compatibles con cualquier otro ingreso, recurso o prestación) van dirigidas a atender de forma temporal y continuada mientras persista la situación por las que se otorgaron, los gastos específicos de vivienda, con una cuantía máxima anual del 50% del IPREM anual y se gestionarán directamente por las entidades locales titulares de Servicios Sociales.

Por último, el propio Acuerdo prevé que el contenido del mismo se haga efectivo en el plazo más breve posible dentro del año 2013 mediante los instrumentos económicos-administrativos necesarios o desarrollos normativos precisos, en base a lo que el 22 de noviembre de 2013 se publicó en el BOCyL el DECRETO-LEY 2/2013, DE 21 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE APOYO A LAS PERSONAS Y FAMILIAS AFECTADAS POR LA CRISIS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN (convalidado por Acuerdo de las Cortes de Castilla y León de 27 de noviembre de 2013 y publicado en BOCyL de 13 de diciembre) que eleva al rango legal y crea efectivamente la “Red de Protección a las familias de Castilla y León afectadas por la crisis” y regula las siguientes medidas:

- ▶ Servicio integral de apoyo a las familias en riesgo de desahucio de Castilla y León.
- ▶ Prestación extraordinaria frente a situaciones de deuda hipotecaria.
- ▶ Atención prioritaria a las situaciones de desahucio de vivienda en régimen de alquiler.
- ▶ Servicio de distribución coordinada de alimentos.
- ▶ Fondo de solidaridad frente a situaciones de pobreza y exclusión social.
- ▶ Reglas excepcionales de acceso a la prestación de renta garantizada de ciudadanía, que suponen la flexibilización de los requisitos para poder percibir la RGC a través de excepciones.

Por último, debe mencionarse el ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA EL FOMENTO DEL ALQUILER Y LA VIVIENDA PROTEGIDA de 3 de octubre de 2013, que presentó tres grandes líneas de trabajo.

La primera de ellas tenía un carácter inmediato, pues su finalidad era la de proponer a los Grupos Parlamentarios de las Cortes de Castilla y León una serie de mejoras que pudieran ser incorporadas al Proyecto de Ley de medidas urgentes en materia de vivienda (que en el momento de la firma del Acuerdo se encontraba en fase de tramitación por el procedimiento de urgencia derivado de la convalidación en Cortes del Decreto-Ley 1/2013, de 31 de julio, de medidas urgentes en materia de vivienda). Dichas propuestas (entre las que estaba ampliar aún más el listado de colectivos de especial protección en el acceso a la vivienda de protección pública, reorientar las medidas de flexibilización del marco normativo de la vivienda de protección pública y poner al servicio de la “Red de Protección a las familias de Castilla y León afectadas por la crisis” los parques públicos de viviendas protegidas en poder de las Administraciones Públicas) fueron efectivamente tenidas en cuenta y se reflejan en la Ley 10/2013, de 16 de diciembre, de medidas urgentes en materia de Vivienda (BOCyL de 20 de diciembre).

La segunda línea de trabajo, concebida más a medio plazo, consiste en un compromiso del diálogo social en orden a desarrollar, interpretar y orientar el Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016 (aprobado por Real Decreto 233/2013, de 5 de abril) a favor de las políticas de fomento del alquiler con carácter previo a la suscripción del correspondiente convenio entre nuestra Comunidad y el Estado para la aplicación del Plan estatal en nuestro ámbito territorial.

La tercera línea de trabajo (también diseñada para producir efectos en el medio plazo) se refiere a la puesta en marcha por los integrantes del diálogo social de un amplio debate dirigido al análisis y diagnóstico del marco normativo, administrativo y financiero de la vivienda de

protección pública y del alquiler en Castilla y León (especialmente en lo relativo a reorientar el modelo de vivienda centrado en la “cultura de la compra” hacia el fomento del alquiler como solución a las necesidades residenciales de amplias capas de vivienda).

Relaciones Laborales

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La principal referencia para estudiar la negociación colectiva en 2013 sigue siendo el *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC)*, firmado el 25 de enero de 2012 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (esto es, CEOE y CEPYME, por un lado y CCOO y UGT, por otro) al amparo del artículo 83.2 del *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)* y publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE), de 6 de febrero.

Más en concreto para el año que vamos a analizar, las mismas organizaciones empresariales y sindicales citadas firmaron el 23 de mayo de 2013 el *Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos* (inscrito por Resolución de 30 de mayo de 2013 de la Dirección General de Empleo en el BOE de 14 de junio) que con posterioridad se ha venido extendiendo territorial (por ejemplo, a la Comunidad Autónoma de Cataluña, a la Comunidad de Madrid, a la Comunidad Valenciana, a la Comunidad Autónoma de Canarias, entre otros ámbitos territoriales) y sectorialmente (por ejemplo, a la Federación Regional de Municipios y Provincias de Castilla y León, entre otros ámbitos sectoriales).

Es relevante que el *II AENC* contenga una apuesta por la continuidad del convenio provincial, pues, una vez más, en 2013 los datos demuestran que el ámbito territorial negociador predominante es la provincia, a pesar de que las sucesivas reformas legislativas (más en concreto, la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*) no han contemplado expresamente al convenio provincial, sino la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a los convenios sectoriales en un conjunto de materias tales como salario, horas extras, horario, distribución del tiempo de trabajo o planificación anual de las vacaciones.

Por otra parte, como es sabido, la citada *Ley 3/2012* fija un tiempo máximo de ultraactividad del convenio de un año desde su denuncia, de tal manera que, transcurrido este plazo de un año sin que se haya acordado nuevo convenio o dictado laudo arbitral de acuerdo a la previsión contenida en acuerdo interprofesional de ámbito estatal o autonómico, el convenio colectivo prorrogado perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior de referencia (si lo hubiere). Es por ello que está surgiendo una problemática en torno a los plazos de duración de los procesos para la renovación de los convenios ya denunciados antes de la finalización del periodo legal previsto de la ultraactividad cuando no se haya logrado la firma de los nuevos que los sustituyan. En concreto, en el caso de los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la *Ley 3/2012*, el cómputo de un año comenzaba el día 8 de julio de 2012 (por ser la fecha de entrada en vigor de la *Ley*

3/2012) y finalizaba el día 8 de julio de 2013 para aquellos convenios colectivos que no tuvieron recogidas cláusulas de ultraactividad.

Es significativo que en el seno de la *Comisión de Seguimiento del II AENC* se aporta una primera solución para resolver el problema y así después de que la Recomendación Quinta del citado *Acuerdo de 23 de mayo* dirigida a los sujetos negociadores se refiera a “*Agilizar e intensificar los procesos negociadores en curso a fin de propiciar el acuerdo antes del término legal de vigencia de los convenios*”, la Recomendación Sexta señale “*Que antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio vencido. Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario, de acuerdo con el punto séptimo*” (refiriéndose dicho punto séptimo a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito estatal y autonómico).

El análisis de la negociación colectiva en la Comunidad se lleva a cabo con datos del Boletín de Estadística Laboral (BEL) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). Recordemos que el BEL ofrece datos de todos los convenios colectivos vigentes (independientemente de si se hayan registrado o no en el año objeto de estudio) y sus cifras no son definitivas al día de hoy.

En España, según datos del BEL (tomados en febrero de 2014) el total de convenios con efectos económicos durante 2013 fue de 1.963 (descenso de 648 convenios, un 24,82% menos que en 2012), que afectaron a 5.892.614 trabajadores (disminución del 3,05%). La reducción en el número de convenios se ha producido en los dos ámbitos, pero con más intensidad en los de empresa (del 30,07% con 1.384 convenios en 2013) que en los de ámbito superior (descenso de un 8,38%, con 579 en 2013).

En 2013 aumentó el número de trabajadores afectados por los convenios de sector (5.497.180, frente a los 5.433.000 de 2012) que comportaron en 2013 el 93,29% del total de las personas afectadas mientras que en 2012 eran el 89,38%. En este año, se cumple de una manera más rigurosa la regla general de que la mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de ámbito mayor a la empresa. Por el contrario, los afectados por convenios de empresa bajan hasta el 6,71%, porcentaje menor de los últimos años.

Por su parte, en Castilla y León también se reduce tanto el número de convenios (pasando de 245 en 2012 a 158 en 2013), como el número de personas trabajadoras afectadas por los mismos, que pasa de 170.741 personas a 136.993 en 2013 (se ha negociado para 33.748 trabajadores menos, lo que supone una reducción del 19,76%). En términos porcentuales hay un aumento de los convenios de empresa, que pasan del 61,63% en 2012 al 65,19% en 2013, aunque se han registrado en nuestra Comunidad menos convenios de empresa (103). También se han registrado menos convenios de otro ámbito (55) y representan un 34,81% del total (mientras en 2012 eran el 38,37%), *tabla II.19*.

Tabla II.19 Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en Castilla y León, 2009-2013

	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2009	450	287	63,78	163	36,22	338.458	27.292	8,06	311.166	91,94
2010	430	270	62,79	160	37,21	322.152	26.115	8,11	296.037	91,89
2011	392	241	61,48	151	38,52	295.747	26.302	8,89	269.445	91,11
2012	349	208	59,60	141	40,40	248.189	21.872	8,81	226.317	91,19
2012 ¹	245	151	61,63	94	38,37	170.741	15.773	9,24	154.968	90,76
2013 ²	158	103	65,19	55	34,81	136.993	26.795	19,56	110.198	80,44

¹ Datos de 2012 tomados en febrero de 2013.

² Datos de 2013 tomados en febrero de 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En lo que se refiere a la comparativa por Comunidades Autónomas, en 2013 Castilla y León fue la tercera en la que más descendió el número total de convenios registrados (un 35,51%) solo por detrás de Baleares (un 62,86% menos) y Andalucía (un 39,27% menos), y por encima de la reducción media del conjunto nacional (del 24,82%). En nuestra Comunidad los convenios de ámbito superior se redujeron un 41,49%, (reducción sólo superada por Baleares donde descendieron un 57,14% y muy por encima de la reducción media española del 8,39%). En términos absolutos, en Castilla y León en cuanto a convenios de de otro ámbito (55), estuvo por detrás de la Comunidad Valenciana (79), Andalucía (70) y Cataluña (67). Así en nuestra Comunidad Autónoma la estructura de la negociación colectiva sigue viniendo marcada por el elevado número de convenios colectivos de empresa (recordemos 103 frente a los 55 de otro ámbito) *tabla II.20*.

Tabla II.20 Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, 2012 y 2013

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12
Andalucía	410	249	-39,27	315	179	-43,17	95	70	-26,32
Aragón	96	87	-9,38	67	64	-4,48	29	23	-20,69
Asturias	73	61	-16,44	55	41	-25,45	18	20	11,11
Baleares	35	13	-62,86	28	10	-64,29	7	3	-57,14
Canarias	84	64	-23,81	76	50	-34,21	8	14	75,00
Cantabria	65	51	-21,54	51	39	-23,53	14	12	-14,29
Castilla-La Mancha	110	88	-20,00	81	48	-40,74	29	40	37,93
Castilla y León	245	158	-35,51	151	103	-31,79	94	55	-41,49
Cataluña	334	231	-30,84	275	164	-40,36	59	67	13,56

Continúa

Continuación

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12
C. Valenciana	195	175	-10,26	124	96	-22,58	71	79	11,27
Extremadura	47	35	-25,53	30	23	-23,33	17	12	-29,41
Galicia	177	143	-19,21	142	109	-23,24	35	34	-2,86
Madrid	114	75	-34,21	89	53	-40,45	25	22	-12,00
Murcia	35	23	-34,29	23	12	-47,83	12	11	-8,33
Navarra	66	70	6,06	57	61	7,02	9	9	0,00
País Vasco	173	190	9,83	154	174	12,99	19	16	-15,79
La Rioja	27	20	-25,93	22	12	-45,45	5	8	60,00
Ceuta y Melilla	8	6	-25,00	7	4	-42,86	1	2	100,00
Inter CCAA	317	224	-29,34	232	142	-38,79	85	82	-3,53
España	2.611	1.963	-24,82	1.979	1.384	-30,07	632	579	-8,39

¹ Datos de 2012 tomados en febrero de 2013.

² Datos de 2013 tomados en febrero de 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

Centrándonos en otro aspecto de importancia de la negociación colectiva, el total de **acuerdos de inaplicaciones** en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, ya sea de sector o empresa (*artículo 82.3 ET*) y de **acuerdos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo** previstas en el convenio colectivo aplicable (*artículo 41 ET*) fue en 2013 de 153. Las provincias donde más modificaciones e inaplicaciones se produjeron fueron: Valladolid (31), Burgos (29), León (23) y Salamanca (17).

En España se han depositado en los registros de las distintas autoridades laborales un total de 2.512 inaplicaciones que han afectado a 159.550 trabajadores y a 2.179 empresas. La gran mayoría de los trabajadores afectados se concentra en el sector servicios (81%). La condición de trabajo que es objeto de más “descuelgues” de convenios colectivos ha sido la cuantía salarial, hasta 1.672 en términos absolutos, que es el 66,6% de todas las inaplicaciones.

En nuestra Comunidad y de acuerdo al análisis de los datos de REGCON, la mayor parte de inaplicaciones de Convenios Colectivos (92 de las 122 inaplicaciones) se firmaron por Comisiones *ad hoc*, creadas al efecto (es decir, que se trata de pequeñas empresas sin representación legal de los trabajadores).

Además, en el momento actual nuestra Comunidad cuenta ya con el órgano tripartito y paritario de solución de discrepancias (análogo en nuestro ámbito territorial a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos) para conocer en última instancia de las solicitudes de inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, creada por *Decreto 14/2014, de 3 de abril*, cuyo Proyecto fue objeto del Informe Previo del CES de Castilla y León 19/2013 aprobado el 2 de diciembre de 2013.

En lo que se refiere a **salarios**, de acuerdo a datos del BEL procedentes del MEYSS (registrados en febrero de 2014) el incremento del salario medio pactado en Castilla y León fue del 0,37%, inferior al de España del (0,58%), siendo los incrementos salariales pactados en ambos territorios los más bajos de los últimos años, aunque ligeramente por encima de la tasa interanual del IPC (que fue del 0,3% en 2013). En Castilla y León en los convenios de empresa no hubo incremento salarial pactado (fue del 0%) y en los de otro ámbito fue del 0,45%. En España los incrementos fueron del 0,43% en los de empresa y del 0,59% en los de otro ámbito.

En Castilla y León las variaciones salariales en 2013 se redujeron, respecto a 2012, en el ámbito de los convenios de empresa (pasando de 1,52% en 2012 a 0,00% en 2013) y también en los de otro ámbito (más de un punto porcentual, pasando de 1,47% en 2012 a 0,45% en 2013). En España la reducción afectó también a los de empresa (1,09 puntos porcentuales menos) y otro ámbito (0,55 puntos porcentuales), *tabla II.21*.

Tabla II.21 Variación salarial, en porcentaje, pactada y revisada, 2009-2013¹

	España			Castilla y León			Tasa interanual IPC
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	
2009	2,24	2,17	2,25	2,63	2,18	2,67	0,8
2010	2,16	1,99	2,18	2,26	2,25	2,26	3,0
2011	2,29	1,97	2,32	2,25	2,07	2,27	2,4
2012	1,18	1,52	1,14	1,47	1,52	1,47	2,9
2013	0,58	0,43	0,59	0,37	0,00	0,45	0,3

¹ Datos registrados hasta febrero de 2014.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) e INE.

A diferencia de lo ocurrido en 2012, la media de variación salarial en 2013 superó en todas las Comunidades Autónomas excepto Extremadura y Aragón, la tasa interanual del 0,3% de IPC. Solo hubo dos Comunidades Autónomas que estuvieron por encima del 1%: Cantabria (1,49%) y País Vasco (1,37%).

En lo que se refiere al incremento salarial medio pactado Castilla y León en los convenios de otro ámbito fue la séptima Comunidad Autónoma con menor incremento y en los convenios de empresa (con un 0% de incremento) ocupó el último puesto del ranking de Comunidades Autónomas en cuanto a incremento salarial pactado en los Convenios Colectivos.

En cuanto a la **jornada laboral**, en 2013, la jornada media pactada en España fue de 1.724,8 horas anuales, un 0,69% menos que en 2012. La jornada media anual pactada en los convenios de empresa fue de 1.689,7 horas/año (descenso del 1,24% respecto a 2012) y en los convenios de ámbito superior fue de 1.727,3 (un 0,68% menos). Por sectores productivos, la jornada anual media pactada en el ámbito de empresa aumentó en la industria (un 0,25% sobre el año anterior) y en la construcción (un 0,20%) y se redujo en los servicios (un 1,88%) y en la agricultura (un 0,28%). En el ámbito superior al de la empresa apenas hubo variaciones en el sector agrario (que se incrementó un 0,07%), industria (que descendió un 0,08%) y construcción (que aumentó un 0,06%) pero sí en el sector servicios que descendió un 1,16%.

El sector agrario sigue siendo el que cuenta con una jornada anual media pactada más alta que el resto de sectores, tanto en el ámbito de empresa (1.763,0 horas) como en el ámbito superior (1.765,9).

En lo que se refiere a **Planes de Igualdad**, y según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, en 2013 se registraron en Castilla y León 4 planes de igualdad, todos ellos de empresa, 2 de ámbito provincial y 2 interprovincial, que afectaron a un total de 1.097 trabajadores. Más en concreto, se trató de 3 planes de igualdad registrados como tal y un Convenio Colectivo que contaba en su articulado con un plan de igualdad.

No hay que olvidar que existe obligatoriedad de elaboración de planes de igualdad para empresas de más de 250 trabajadores. También se puede establecer la elaboración de planes de igualdad en los convenios de ámbito superior a la empresa, pero los datos de 2013 no registran ninguno.

PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Para la resolución de conflictos de ámbito estatal, será de aplicación el *V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (V ASAC)*, alcanzado al amparo del *artículo 83.3 del ET* por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016 y que es además el punto de referencia en numerosos acuerdos autonómicos. También el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, firmado el 23 de mayo de 2013 por las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME) más representativas a nivel estatal reconoce el protagonismo de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, recomendando que *"para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (V ASAC) y de carácter autonómico"* (en su Recomendación Séptima, dirigida a los sujetos negociadores).

En Castilla y León durante 2013 ha permanecido vigente el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León firmado el 18 de abril de 2005 por la Organización empresarial CECALE y por las Organizaciones sindicales CCOO y UGT (ASACL II, si bien este Acuerdo se encuentra denunciado y está en fase de negociación un III Acuerdo Interprofesional en nuestra Comunidad).

Desagregando por tipo de conflicto, en 2013 (tal y como ya sucediera en 2012), la mayor parte de los conflictos versan sobre "Decisión empresarial" (el 62,0% del total de los conflictos, con un aumento del 57,9% respecto a 2012) y sobre "Huelga" (27,4% del total, y un 5,7% más que en 2012).

En 2013 se presentaron en la Comunidad 405 solicitudes de intervención (por encima de las 293 de 2012 y de las 313 de 2011), casi todas de conciliación-mediación y se produjeron 7 solicitudes de arbitraje, 6 de las cuales se solicitaron como arbitraje obligatorio al amparo de la *Ley 3/2012* por la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo para que se resolviera sobre la ultraactividad. El SERLA se inhibió para tramitar estas solicitudes, 3 de las cuales concluyeron en acuerdo.

En 2013 los sectores donde más conciliaciones-mediaciones se solicitaron fueron: metal (85, que fue también el más numeroso en 2012), alimentación (42), transportes y administración (30 en cada uno) y construcción (26).

Los conflictos planteados en 2013 afectaron a 4.969 empresas (incremento del 30,9% respecto al año anterior) y el número de trabajadores afectados (162.326 en 2013) se incrementó un 61,7%.

Por provincias, en 2013 hubo mayor presentación de conflictos ante el SERLA en todas las provincias, excepto en Zamora, que mantuvo la misma cifra. Destaca el incremento en Segovia, que pasó de 6 conflictos en 2012 a 35 en 2013 (un 483,3% más). Como viene ocurriendo en años precedentes, Burgos con 107, Valladolid con 94 y León con 58, fueron las provincias donde más se presentaron (*tabla II.22*).

Tabla II.22 Distribución provincial de los conflictos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2012-2013

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2012	2013	% var. 13-12	2012	2013	% var. 13-12	2012	2013	% var. 13-12
Ávila	11	13	18,2	80	822	927,5	2.567	6.559	155,5
Burgos	67	107	59,7	556	1.526	174,5	24.673	50.487	104,6
León	57	58	1,8	97	1.396	1.339,2	7.383	25.135	240,4
Palencia	28	38	35,7	1.188	66	-94,4	7.719	1.965	-74,5
Salamanca	18	28	55,6	629	157	-75,0	16.035	10.363	-35,4
Segovia	6	35	483,3	7	178	2.442,9	225	8.474	3.666,2
Soria	15	22	46,7	15	223	1.386,7	2.843	4.078	43,4
Valladolid	81	94	16,0	1.186	563	-52,5	37.997	54.572	43,6
Zamora	10	10	0,0	39	38	-2,6	975	693	-28,9
Castilla y León	293	405	38,2	3.797	4.969	30,9	100.417	162.326	61,7

Fuente: SERLA y elaboración propia.

En cuanto a las mediaciones y conciliaciones colectivas tramitadas por y ante la Administración Laboral es conveniente recordar, como se ha venido apuntando en los últimos Informes Anuales, que tienen un carácter residual y además continúan descendiendo año tras año. A fecha de elaboración de este Informe no se dispone del dato para Castilla y León del año completo. En España, este tipo de conciliaciones se han reducido respecto al año anterior un 6,6% y han aumentado tanto las empresas afectadas (558,7%) como los trabajadores afectados (89,1%).

En lo que se refiere a la solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, (SIMA) en 2013 se tramitaron 537 conflictos, mayoritariamente de empresa (un 91%) y el 9% restante fueron conflictos de sector. Del total de conflictos tramitados, 457 afectaron a centros de trabajo de todo el Estado, bien de empresa (411) o de sector (46); 1 fue de empresa estatal/internacional; y 56 fueron de empresas con centros de trabajo en varias provincias de diferentes Comunidades Autónomas. De éstos en

2013, tuvieron incidencia en centros de trabajo radicados en Castilla y León 2 empresas de Valladolid y en otras 3 empresas en León; por otra parte, hubo 3 empresas de Castilla y León que plantearon conflictos en el SIMA, con centros de trabajo también en otras Comunidades Autónomas.

Por su parte, las conciliaciones individuales terminadas en Castilla y León fueron 28.329 (lo que supone un 11,4% más que en 2012), de las que han correspondido a despidos 11.998 (un 17,2% más que en el año anterior) y terminaron con avenencia 3.962 (un 43,6% más). Las conciliaciones individuales terminadas afectaron a 28.329 trabajadores (aumento del 11,4% respecto a 2012). En España hubo 529.067 conciliaciones individuales, de las cuales 244.709 tuvieron como objeto material un despido (un 17,7% más que en 2012) y terminaron con avenencia 105.948 (un 46,4% más). En ambos entornos geográficos la cifra de conciliaciones totales por despido y de avenencia son las más altas de los últimos cinco años.

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

2013 es el primer año completo de plena aplicación de las importantes reformas introducidas por el legislador en 2012 y es que, a efectos estadísticos todos los tipos de expedientes (extintivos, suspensivos o de reducción de jornada) que se han producido en 2013 no han requerido la autorización de la autoridad laboral, puesto que debe recordarse que antes de la entrada en vigor el día 12 de febrero de 2012 del *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (publicado en BOE de 11 de febrero) la regla general en nuestro ordenamiento jurídico laboral era la necesidad de autorización previa de la autoridad laboral para que pudiera ser declarado un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

Es decir, que en las estadísticas de 2012, hasta el 12 de febrero debía hablarse de ERES autorizados (y ya fueran extintivos, suspensivos o de reducción), y sólo a partir del 13 de febrero debe hablarse de ERES comunicados a la autoridad laboral. Por el contrario, en las estadísticas de este año, todos los ERES son comunicados a la autoridad laboral puesto que la misma tiene funciones de vigilancia por la efectividad del periodo de consultas, permitiéndosele asesorar con recomendaciones o realizar advertencias, pero sin embargo se le impide paralizar o suspender el procedimiento (según prevé el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*).

Según datos de la *Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León*, en 2013 el total de Expedientes de Regulación de Empleo (extintivos, suspensivos y de reducción de jornada) fue de 2.180 (2.358 en 2012), que se distribuyeron de la siguiente forma: los Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) de suspensión fueron 1.095 (1.252 en 2012), los de rescisión de contrato fueron 131 (153 el año anterior) y los de reducción de jornada 954 (953 en 2012). Por último, los expedientes de ámbito autonómico o regional 62 (9 menos que en 2012).

El número de trabajadores afectados disminuyó en los tres tipos: en las rescisiones de contrato han pasado de 3.294 en 2012 a 2.581 en 2013 (de los cuales, 1.791 fueron hombres y 790 mujeres). En los ERTes de suspensión, las personas afectadas fueron 19.212 (15.629 hombres y 3.583 mujeres). Los ERTes de reducción de jornada afectaron a 4.415 trabajadores (2.566

hombres y 1.849 mujeres). Así el número total de EREs y ERTes ejecutados en 2013 (que fue de 2.180, como hemos mencionado) afectó a 26.208 personas, de las cuales 19.986 eran hombres y 6.222 mujeres. Los expedientes de ámbito autonómico o regional fueron 62 (9 menos que en 2012) y afectaron a 4.674 hombres y 964 mujeres.

Por provincias, de nuevo las que tuvieron un mayor número de comunicaciones de EREs y ERTes fueron León (502), Valladolid (397) y Burgos (387); aunque en las tres se redujo la cifra respecto a 2012. Las provincias con menos expedientes fueron Ávila (79) y Soria (94).

En la evolución de los expedientes en los últimos cinco años se observa el salto cuantitativo especialmente en 2012 y 2013. La mayoría de los expedientes en la Comunidad son de suspensión (pasando de los 559 en 2009 a los 1.095 en 2013). Los de rescisión también han aumentado, pasando de los 93 de 2009 a los 131 de 2013. En los expedientes de reducción de jornada, según los datos de los que se dispone desde 2010, se dio un salto importante desde los 103 de 2010 a los 262 de 2011, pasando a los 953 en 2012, lo que se mantiene en 2013 (con 954).

Debido al cambio en las estadísticas que se ha producido a partir de abril de 2013, contamos con el dato global de España y sin embargo, el BEL del MEYSS, no ofrece información en 2013 del total de expedientes de regulación de empleo comunicados (suspensión, extinción y reducción de jornada) en la Comunidad. En 2013, en el conjunto de España los expedientes fueron 28.415, lo que supone una reducción del 20,01%, frente al aumento de un 56,25% que se había producido en 2012 respecto a 2011.

En cuanto a las personas afectadas en Castilla y León los EREs afectaron a 30.104 trabajadores, (disminución del 35,84% sobre 2012.). Las personas trabajadoras afectadas por expedientes de suspensión (21.471) descendieron un 42,09%, así como las afectadas por reducciones (disminución del 19,86%), sin embargo, en cuanto a extinciones, se pasa de 3.613 a 3.642 (aumento de 0,80%). En España se redujeron los trabajadores afectados tanto en el total (un 21,38% menos) como por extinción (un 15,11%), suspensión (un 22,15 %) y reducción un 24,29%).

Por provincias, los trabajadores afectados aumentaron en León (un 33,63%), Zamora (un 12,99%) y Palencia (un 5,56%), descendiendo en las seis restantes, especialmente en Soria (55,24% menos), Valladolid (54,39%) y Burgos (52,86%). Al igual que los últimos años, la provincia con menos trabajadores afectados fue Ávila (con 601) y la más numerosa Valladolid (con 7.645).

Por sectores, el mayor porcentaje de expedientes extintivos lo encontramos en el sector agrario (con aproximadamente el 9% del total de expedientes habidos en este sector) y el menor porcentaje de estos expedientes lo encontramos en el sector servicios (con alrededor del 5% del total).

Por su parte, el uso de los expedientes de suspensión es similar en la Industria (representando alrededor del 61% de todos los expedientes notificados en este sector), en el sector Agrario (alrededor del 64%) y en el sector de la Construcción (aproximadamente el 66%) pero no en el sector Servicios, donde los expedientes suspensivos representan alrededor del 39% del total de expedientes notificados en este sector, donde se aprecia un mayor número de expedientes de reducción (que suponen alrededor del 56% del total de Expedientes).

PROCEDIMIENTOS JUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En cuanto a los asuntos judiciales sociales resueltos por los Tribunales de Justicia del orden social (despidos, otros conflictos individuales y colectivos y de Seguridad Social), según el BEL fueron en Castilla y León 19.184, un 3,13% más que en año anterior y, dentro de ellos, también aumentaron los referidos a despido un 7,55% (que fueron 6.295 en 2013). La variación del peso de los despidos resueltos en vía judicial respecto del total de asuntos fue del 32,81%. En España los asuntos judiciales resueltos fueron 354.272 (un 0,36% más que en el año previo). Los despidos resueltos por sentencia judicial fueron 119.115 (un 9,71% más que en 2012). La variación el peso de los despidos resueltos en vía judicial respecto del total de asuntos de esta naturaleza resueltos por los tribunales ha pasado de ser un 30,76% en 2012 a un 33,62% en 2013.

Al igual que los dos años anteriores, las dos provincias en 2013 que superaron los cuatro mil asuntos judiciales resueltos fueron Valladolid (5.002) y León (4.570). También estas dos provincias fueron las que más despidos resolvieron en vía judicial, Valladolid (1.824) y León (1.368). En cuanto a la variación interanual las únicas provincias en que se incrementaron los asuntos judiciales fueron Ávila (un 38,90 más) y Burgos (un 3,11% más), decreciendo en el resto, especialmente en Soria (25,56% menos) y Zamora (18,28% menos).

Consideramos necesario señalar que mientras los ERES y ERTes se han reducido en Castilla y León (pasando de los 2.358 de 2012 a los 2.180 de 2013, un 7,55% menos), los asuntos judiciales resueltos han aumentado (un 3,13%).

HUELGAS Y CIERRES PATRONALES

Según los datos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, en Castilla y León en 2013 se llevaron a cabo 41 huelgas de ámbito nacional (las mismas que en 2012), y se realizaron 28 huelgas de ámbito provincial (56,3 menos que en 2012) y ninguna huelga a nivel autonómico (3 en 2012). La distribución porcentual del número de huelgas durante dicho ejercicio fue el siguiente: 59,42% nacionales, 40,58% provinciales y 0% autonómicas.

Según datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (que no incluyen datos de las huelgas del "Sector Administración Pública" y "Sector Interinos Docentes de Enseñanza no Universitaria" de 8 de junio de 2010, de la Huelga General de 28 de septiembre de 2010, de la Huelga de la Enseñanza de ámbito público y privado de 22 de mayo de 2012, de las huelgas generales de 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012 ni de la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013) en Castilla y León las huelgas afectaron a 15.000 participantes (aumento del 40% respecto a 2012), que es la cifra más alta en los últimos cuatro años, superando incluso los 13.300 de 2008. Los participantes aumentaron principalmente en Ávila (800%), Palencia y Soria (700%), Salamanca (250%) y Burgos (165%). León fue la única provincia con menos los participantes en huelgas en 2013 (2.300) que en el año anterior (que fueron 6.000). Destaca el número de participantes en Burgos (5.300), que representan algo más de un tercio del total de participantes en nuestra Comunidad.

En cuanto a las jornadas no trabajadas por huelga en Castilla y León, en 2013 fueron 11.000, cifra bastante inferior a la de 2012 que era de 302.700 jornadas (por la elevada cifra de ese

año en León) lo que supone una disminución del 96,4%, pero superior a la de 2011 (de 10.000 jornadas no trabajadas). En 2013, el mayor número de jornadas no trabajadas se concentro en Burgos y Valladolid con 2.300 de jornadas no trabajadas en cada una de estas provincias.

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)

En la Comunidad importe total abonado por el FOGASA en 2012 fue de 90.495.978,11 euros (un 0,64% menos que en 2012). La prestación media fue en 2013 de 4.832.400, un 5,29% menos que en 2012. Las empresas afectadas fueron un total de 6.830, 24,02% más que en 2012 y el número de trabajadores beneficiarios (18.727 en 2013) también ha aumentado, en este caso el 4,91%. El total de expedientes fue de 14.505 en la Comunidad y los meses que acumularon mayor número de expedientes fueron los últimos meses del año: octubre (2.330), noviembre (2.185) y diciembre (1.982).

Como ya se ha apuntado en este Informe, en 2012 y 2013 se ha dado un atraso en la tramitación de expedientes en el FOGASA, tanto en la Comunidad como a nivel nacional. A principios de 2013, para dar solución a ese problema el Ministerio de Empleo y Seguridad Social propuso un plan a las organizaciones sindicales para la Gestión y Resolución de Expedientes Temporalmente Atrasados, y no habiéndose llegado a un acuerdo, en abril de 2013 se externalizó la tramitación de la gran mayoría de los expedientes atrasados para su tramitación, mediante una encomienda de gestión, con la sociedad mercantil estatal TRAGSATEC. En Castilla y León, según datos de tiempos medios a noviembre de 2013, la provincia de León era la que presentaba un mayor número de expedientes en situación de retraso (3.372) con una demora media de 25,65 días. Sin embargo, son Salamanca (200,69 días) y Valladolid (180,31 días) las provincias que presentan mayores tiempos de demora media para la percepción de la prestación.

En España el importe total abonado por el FOGASA fue de 1.37.3609.000 € (un 10,23% menos que en 2012), también se ha intervenido en menos empresas (un 2,22% menos), se han reducido los trabajadores beneficiarios (un 7,94% menos) y ha descendido la prestación media (en un 2,48%). Las prestaciones medias (5.853,0 miles de euros), ha disminuido un 2,48%, pero sigue siendo más alta que en la Comunidad (4.832,4 miles de euros, como hemos mencionado).

Salud Laboral

En este apartado se exponen de manera separada datos específicos relativos a siniestralidad laboral de trabajadores autónomos, refiriéndose los restantes datos que aquí se aporten, a la siniestralidad de los trabajadores por cuenta ajena o asalariados.

Comenzando por los trabajadores asalariados, el total de accidentes (en jornada laboral e itinere) con baja médica que tuvo lugar en Castilla y León durante el año 2013 fue de 20.360, una reducción del 5,5% (del 2,5% en el conjunto nacional).

Es necesario tener en cuenta que los datos desagregados que se exponen en este apartado no se relacionan con la población potencialmente afectada por la siniestralidad, esto es, las

personas afiliadas a regímenes de la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta. Recordemos que, como se ha expuesto en el apartado correspondiente, el número medio de afiliados en alta en Castilla y León durante 2013 fue de 836.900 personas.

Sí refleja el descenso de los accidentes laborales descenso de manera objetiva el índice de incidencia general de la siniestralidad, ya que relaciona el total de accidentes de trabajo en jornada laboral con el total de trabajadores expuestos al riesgo. En 2013 en Castilla y León este índice adoptó un valor de 2.750,0 siniestros por cada 100.000 trabajadores expuestos, lo que supone una disminución del índice de 12,7 puntos, reducción menos intensa que en el conjunto nacional, que fue de 20,1 (situándose el mencionado índice de siniestralidad general español en 2.869).

En lo que se refiere a la desagregación de los 20.360 siniestros con baja médica de la Comunidad, 18.291 acontecieron durante la jornada laboral (tanto en el centro de trabajo como fuera de él) y los restantes 2.069 en los desplazamientos desde o hacia el puesto de trabajo (esto es, in itinere). En el primer caso se trata de un descenso de accidentes del 5,9% (del 2,8% en España) y, en el segundo del 1,9% (del 0,3% en el conjunto nacional).

Centrándonos en los accidentes laborales con baja durante la jornada laboral según su gravedad, 18.052 fueron de tipo leve (6,0% menos que en 2012), 199 graves (un 2,5% menos que el año previo), mientras que los accidentes mortales se incrementaron un 48,1%, con un total de 40 siniestros de tipo mortal (13 más que un año antes). En España también se produjeron reducciones en todos los tramos de gravedad: del 7% en los leves, del 11,9% en los graves y del 4,4% en los mortales. Por su parte, los accidentes in itinere se han reducido en total un 1,9% en la Comunidad (y un 0,3% en España) y los accidentes in itinere mortales (5 en la Comunidad) se han reducido un 16,7%, (disminución del 3,6% en el conjunto nacional) *tabla II.23*.

Tabla II-23 Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2012-2013

	Total con Baja		En Jornada Laboral			in itinere		
	Total	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Mortales
Castilla y León								
2012	21.554	33	19.444	19.213	204	27	2.110	6
2013	20.360	45	18.291	18.052	199	40	2.069	5
Var.	-1.194	12	-1.153	-1.161	-5	13	-41	-1
% var.	-5,5	36,4	-5,9	-6,0	-2,5	48,1	-1,9	-16,7
España								
% var. ¹	-2,5	-4,3	-2,8	-2,7	-11,9	-4,4	-0,3	-3,6

¹ Las variaciones para España se han obtenido de los Avances Mensuales de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

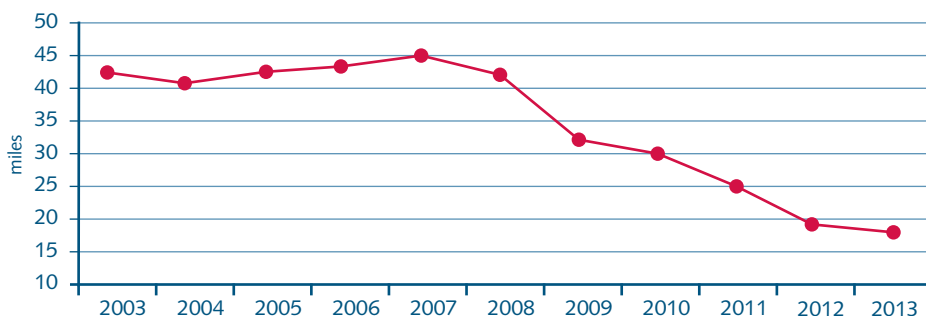
Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En el detalle por sexos se aprecia para Castilla y León en 2013 que: los siniestros en jornada laboral descendieron un 9,7% para los hombres y aumentaron un 4,1% para las mujeres; los graves descendieron un 2,7% en el grupo masculino, manteniéndose los femeninos; y los mortales se repartieron entre 37 varones (10 más que en 2012) y 3 mujeres (en el año anterior no hubo siniestros mortales femeninos). En cuanto a los in itinere, los 5 trabajadores que fallecieron fueron hombres (1 accidente in itinere total menos que en 2012).

De nuevo en 2013 se redujo la accidentalidad en jornada laboral en todas las provincias castellano leonesas. La reducción más intensa respecto a 2012 se produjo en León (un 13,3% menos), seguida de Segovia (un 9,9%). En el resto de las provincias los descensos fueron menores a la media regional: en Valladolid del 5,5%, en Ávila del 5%, en Burgos del 2,9%, en Salamanca del 2,8%, en Zamora, en Palencia del 2,3%, en Soria del 1,6%.

En lo que se refiere a la **evolución** de los últimos diez años en cuanto a accidentes de trabajo en jornada laboral con baja, como se observa en la *figura II.19*, en 2013 continúa la reducción en el número de siniestros que comenzara en el año 2007, aunque la disminución en este último ejercicio es sensiblemente más suave que la acaecida en los años precedentes. Recordemos que paralelamente se produce en este periodo una disminución de la población laboral que es objeto potencial del siniestro.

Figura II.19 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en Castilla y León, 2003-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En 2013 en la Comunidad descendió el número de siniestros en jornada en tres **sectores productivos**: la construcción (25,6% menos), la industria (10,7% menos) y la agricultura, (1,0% menos); mientras en sector servicios los accidentes en jornada aumentaron un 1,8% (*tabla II.24*).

Tabla II.24 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos y gravedad en Castilla y León, 2012-2013

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.
Agricultura	1.430	1.406	-1,7	35	44	25,7	3	4	33,3	1.468	1.454	-1,0
Industria	5.585	4.973	-11,0	50	57	14,0	10	11	10,0	5.645	5.041	-10,7
Construcción	2.732	2.037	-25,4	42	23	-45,2	7	10	42,9	2.781	2.070	-25,6
Servicios	9.466	9.636	1,8	77	75	-2,6	7	15	114,3	9.550	9.726	1,8
Total	19.213	18.052	-6,0	204	199	-2,5	27	40	48,1	19.444	18.291	-5,9

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En cuanto a los accidentes laborales en jornada laboral, el 99,6% de ellos (18.217 accidentes) fueron **traumáticos** y el resto (74) no traumáticos, entendiéndose por formas no traumáticas de accidente laboral las enfermedades de comienzo o recrudecimiento súbito, que, en su mayoría, son enfermedades cardiovasculares o cerebrovasculares. Respecto a 2012 se reducen los accidentes traumáticos (hay 1.174 menos) pero se incrementan los traumáticos (21 más).

En relación al **tamaño de la empresa** se aprecian que los accidentes graves se han incrementado un 21,5% en las empresas de menos de 6 trabajadores (pasando de los 65 de 2012 a los 79 de 2013), mientras que los accidentes mortales han aumentado un 58,8% en las empresas de hasta 25 trabajadores.

Por tramos de **edad** se aprecia que las reducciones interanuales de la siniestralidad son menos intensas a medida que avanzamos en la cohorte de edad, ya que la reducción para los menores de 35 años fue del 14%, para los trabajadores de 36 a 45 años del 6,5%, para la cohorte de 46 a 55 años del 1,2% y para los de 56 a 65 años del 4,8%. Por lo que se refiere a la gravedad accidentes graves y mortales se concentran en los tramos de edad de 36 a 65 años.

Por **tipo de contrato**, se redujeron los siniestros tanto entre los asalariados con contrato temporal (un 7,3%) como entre los de tipo indefinido (un 5,3%). Los accidentes en el grupo de indefinidos se redujeron en todas las provincias, excepto Soria en la que aumentaron un 1,41%. En el colectivo temporal descendieron los accidentes en todas menos en Zamora (en que aumentaron un 0,89%) y Ávila (del 5,38%), *tabla II.25*.

Tabla II.25 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por tipo de contrato (temporal, indefinido), por provincias 2012-2013

	Tipo de contrato				Total	
	Indefinido		Temporal		2012	2013
	2012	2013	2012	2013		
Ávila	620	560	279	294	899	854
Burgos	2.783	2.747	1.137	1.058	3.920	3.805
León	2.474	2.159	1.401	1.202	3.875	3.361
Palencia	913	911	440	411	1.353	1.322
Salamanca	1.520	1.496	693	654	2.213	2.150
Segovia	1.027	927	387	347	1.414	1.274
Soria	566	574	316	294	882	868
Valladolid	2.546	2.410	1.172	1.104	3.718	3.514
Zamora	722	691	448	452	1.170	1.143
Castilla y León	13.171	12.475	6.273	5.816	19.444	18.291

Fuente: Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En la desagregación de accidentes de trabajo con baja por **antigüedad en la empresa** en jornada laboral se dan reducciones en todas las franjas y la intensidad de las mismas fue mínima en los grupos extremos de antigüedad (menos de 3 meses y más de 48 meses) y mayor en los grupos de duración intermedia. En los accidentes *in itinere* se dio una reducción próxima al 30% en el grupo de antigüedad de 25 a 48 meses y un aumento superior al 18% en los más de 48 meses de antigüedad.

En relación al análisis del total de accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León (tanto en jornada laboral como *in itinere*), interrelacionando tres variables, **tipo de contrato**, **gravedad** y **sector de actividad**, en 2013 observamos lo siguiente: en el sector agrario, la mayor parte de los accidentes se concentraron en las categorías de "Indefinido a tiempo completo" (426 del total de 1.454 accidentes), "Obra o servicio a tiempo completo" (con 355), y "Otros no contemplados en categorías anteriores" (475 del mencionado total de 1.454); en la Industria fueron mayoritariamente "Indefinido a tiempo completo" (3.747 del total de 5.041 accidentes); en la Construcción las categorías de "Indefinido a tiempo completo" y "Obra o servicio a tiempo completo" sumadas representan 1.900 del total de 2.070 accidentes del sector; y por último, en el Sector Servicios se concentraron en "Indefinido a tiempo completo" (5.827 accidentes de los 9.726 totales), "Indefinido a tiempo parcial" (1.062 accidentes) y "Otros duración determinada a tiempo completo" (1.189 accidentes).

Inciendo en los accidentes de trabajo en jornada laboral de tipo traumático, en Castilla y León hubo 194 graves y mortales en 2013 (2 menos que el año anterior) y se repartieron entre 169 graves y 25 mortales. Los graves (10 menos que en 2012) tuvieron lugar principalmente en el sector servicios (55), seguidos de la industria (51), la agricultura (42) y, finalmente, de la construcción (21). Los mortales fueron 25 (8 más que en 2012) y se repartieron entre los 8 de la

industria, 7 de los servicios y la construcción y 3 en el sector agrario. Los accidentes de trabajo de tipo traumático graves según tipo de contrato, tuvieron lugar principalmente entre los “indefinidos a tiempo completo” (88 de los 169 totales) y los mortales se concentraron en el grupo de “indefinidos a tiempo completo” (19 de los 25 totales). Los accidentes traumáticos graves de 2013 incidieron especialmente entre las personas de 46 a 55 años (61 de los 169 totales), seguidos de los de 36 a 45 años (48 accidentes). En cuanto a los 25 siniestros de tipo traumático mortales la mayor parte se produjeron en las cohortes mayores de 35 años.

Desagregando por causa, los accidentes traumáticos graves se concentraron principalmente en “Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil” (67), “Choque o golpe contra un objeto en movimiento” (34) y “Quedar atrapado, ser aplastado sufrir una amputación” (16). En los mortales la causa principal fue “Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto” (10 de los 25 totales), seguida de “Choque o golpe contra un objeto en movimiento” (con 8 siniestros traumáticos mortales).

Queremos volver a recordar que este Consejo considera que hubiera sido interesante disponer en este Informe de datos de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral desagregados por tamaño de la empresa, edad de trabajador, etc., poniéndolos en relación con los asalariados de cada uno de esos grupos, con el fin de conocer los índices de incidencia de la siniestralidad.

Nos centramos a continuación en los accidentes laborales en el sector minero en Castilla y León, ya que, por sus peculiaridades y su presencia en la Comunidad, constituye un caso especialmente relevante en términos de siniestralidad. Durante el año 2013 se produjeron en la minería de Castilla y León 399 accidentes laborales, una reducción del 42,3%, siendo el decimotercer año consecutivo con descensos en el sector. Por gravedad, fueron leves 389 de los 399 totales, 4 graves (uno menos que el año previo) y 6 mortales (1 más que en 2012).

Una vez analizada la siniestralidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena, a los que nos hemos referido hasta ahora, nos aproximamos a la accidentalidad de **trabajadores autónomos** en Castilla y León (que no están incluidos dentro de la estadística general de siniestralidad comentada anteriormente). Es necesario hacer con carácter previo que la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos tiene carácter voluntario (excepto para los trabajadores autónomos dependientes y para aquellos que estén obligados a formalizar dicha protección por desempeñar una actividad profesional con un elevado riesgo de siniestralidad) y, por tanto, la información ofrecida no se refiere a los accidentes de trabajo sufridos por la totalidad de los trabajadores autónomos. Además, ha de tenerse presente que los accidentes de los trabajadores del Régimen Especial Agrario están incorporados en la estadística general.

En 2013 tuvieron lugar en Castilla y León 488 accidentes sufridos por trabajadores autónomos (28 menos que en 2012), de los que 476 fueron de carácter leve, 11 de ellos graves y 1 de carácter mortal (en Salamanca). La mayor parte de la accidentalidad entre los autónomos tuvo lugar en las provincias de León (118 accidentes) y Valladolid (96), aunque en ambas se ha reducido respecto a 2012.

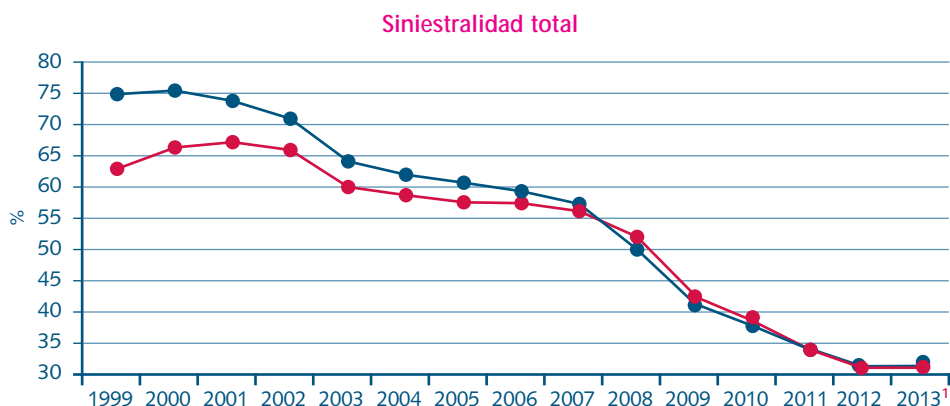
En lo que se refiere a los índices de siniestralidad o **índices de incidencia** en Castilla y León el índice de incidencia general en 2013 (que comprende todos los accidentes en jornada laboral, con excepción de los sufridos por los trabajadores por cuenta propia, y según los datos no

definitivos del *Avance Mensual de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* del MEYSS) alcanzó un valor de 2.750,0 siniestros por cada 100.000 trabajadores expuestos, por debajo de la media nacional (que fue de 2.869,0). Respecto a las otras Comunidades Autónomas, al igual que ocurrió en 2012, nueve de ellas alcanzaron en 2013 índices superiores a Castilla y León. Respecto al año previo, a diferencia de los ejercicios anteriores en los que todas las Comunidades Autónomas redujeron su índice de siniestralidad, en 2013 descendió en 6 Comunidades, aumentando en las 11 restantes. Castilla y León se encontraba entre las Comunidades Autónomas que redujeron su índice de siniestralidad aunque, de entre ellas, fue en la que menos intensamente lo hizo (12,7 puntos menos).

En relación a la mortalidad laboral en jornada, el índice de incidencia en la Comunidad durante el año 2013 fue de 5,9 fallecidos por cada 100.000 trabajadores, por encima de la media nacional, que fue de 3,1, y que sitúa a Castilla y León como la Comunidad Autónoma con mayor índice de incidencia. Respecto a 2012, se dan aumentos del mismo índice en ocho Comunidades Autónomas siendo Castilla y León la que experimentó el tercer aumento más intenso.

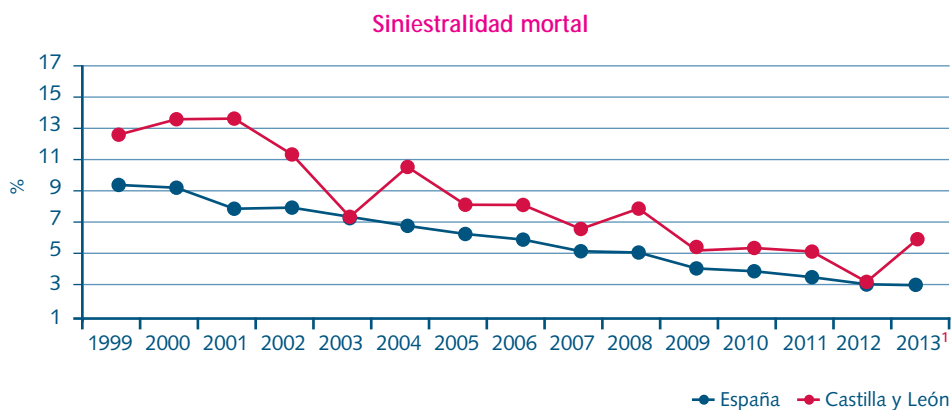
La evolución del índice de incidencia total de la siniestralidad muestra que hasta 2007 el índice en España se situaba por encima del de Castilla y León; en los años 2008, 2009 y 2010 el de la Comunidad superó ligeramente a la media nacional; y en 2011, 2012 y 2013 el índice de incidencia de nuestra Comunidad volvió a situarse bajo el índice medio nacional. En cuanto a la incidencia mortal, el índice de Castilla y León se sitúa sobre el índice medio nacional en todos los años analizados (excepto en 2003). En 2013 la divergencia entre el índice regional y nacional fue 2,8 (de 0,3 en 2012), *figura II.20*.

Figura II.20 Evolución de los índices de siniestralidad total y mortal en España y Castilla y León, 1999-2013



Continúa

Continuación



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y¹* del *Avance mensual enero-diciembre* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Según datos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León el índice de incidencia general se situó en 2013 en la construcción regional en 59,0 accidentes por cada 1.000 trabajadores expuestos al riesgo (5,3 menos que en 2012), en la industria 44,8 (2,4 menos), en la agricultura 23,6 (0,9 más que en 2012) y en los servicios 21,7 (1 punto sobre el año anterior). El índice de incidencia de la siniestralidad en las industrias extractivas de Castilla y León (datos por cien mil trabajadores) fue de 12.933,5 en 2013, inferior al de 2012 (que era de 17.605,1).

Por último, y en lo que se refiere a los datos sobre Enfermedades Profesionales, el total de partes de enfermedad laboral registrados en Castilla y León en 2013 se situó en 783 (759 en el ejercicio previo), de los que 403 correspondían a varones (36 menos que en 2012) y los restantes 380 a mujeres (60 más que en 2012). Desagregando dicho total, 324 enfermedades fueron con baja y 459 sin baja. Considerando exclusivamente los partes de enfermedad laboral con baja médica, en 2013 descendieron un 1,5% en la Comunidad, mientras que en España aumentaron un 1,1%. Las enfermedades sin baja descendieron en 2013 en Castilla y León un 6,7% y en España un 13,6%.

Las enfermedades profesionales con baja comunicadas descendieron en Palencia, León y Valladolid, se mantuvieron constantes en Ávila y aumentaron en todas las demás provincias. Por cohortes de edad, se produjeron recortes en los tramos de 36 a 45 años, en el de 18 a 25 años y en el de 56 a 65 años, mientras la cohorte de 46 a 55 años y la de 26 a 35 años aumentaron.

Por sectores productivos las enfermedades profesionales declaradas en Castilla y León: se redujeron en la industria (11 menos), en la construcción (9) y en la agricultura (1), aumentando en 16 partes en el sector de los servicios. En relación a la distribución de enfermedades profesionales con baja comunicadas por grupo de enfermedad profesional, se sigue apreciando también en 2013 que la mayor parte de las enfermedades profesionales declaradas son las

provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo de los *Grupos 2D* (con 171 enfermedades declaradas) y *2F* (con 63 enfermedades declaradas), destacando además en 2013 el aumento de 2 a 22 enfermedades en el Grupo 3A (Enfermedades infecciosas causadas por el trabajo de las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección).

Actuaciones de la Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Castilla y León en 2013 contaba con un total de 279 personas en la plantilla para llevar a cabo la labor de Inspección en las distintas áreas de trabajo (13 menos que en 2012) distribuidas de la siguiente forma: 128 personas dentro del Personal de apoyo (13 menos que en 2012), 66 personas dentro de Subinspección (2 menos), 55 Inspectores (1 menos que el año anterior), 5 Jefes de Unidades y 9 Jefes de Inspección (en ambos casos mismo número que en 2012). Se observa una desproporción de inspectores y subinspectores por provincias de la Comunidad.

En el conjunto de todas las áreas de la Inspección de trabajo (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud Laboral, Empleo y Extranjería y Seguridad Social) se han llevado a cabo en el año 2013 113.526 actuaciones (un 2,50% menos que en 2012, que eran 116.433) y 5.233 infracciones (un 3,71% menos que en el año anterior, que fueron 5.429). Es decir, que a diferencia que en los dos años precedentes en que aumentó el número de actuaciones de la Inspección y descendieron las infracciones, en 2013 se han reducido ambas.

En lo que se refiere al detalle de cada una de las materias de la Inspección el año 2013, en materia de Relaciones Laborales (incluyendo las relativas a la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*), se realizaron 12.516 actuaciones (un 0,52% menos que en 2012), se detectaron 432 infracciones (un 2,04% menos que en el año precedente) y los requerimientos fueron 2.326 (un 7,14% más). Los trabajadores afectados (9.133) más que duplicaron la cifra del año 2012 (que fue de 4.451), la cuantía derivada de las infracciones fue de 1.163.124,50 € (un 16,73% más que en 2012) y el número de contratos transformados en indefinidos fue de 2.789, un 48,43% más que el año anterior.

En materia de Seguridad y Salud Laboral, se realizaron 34.615 actuaciones en 2013 (un 17,34% menos que en el año previo), las infracciones (1.157) se redujeron un 4,85%, los requerimientos (12.992) descendieron un 35,52% y el número de visitas (10.219) se redujo un 22,33%. El importe total de las sanciones fue de 2.072.424 € (13,12% menos que en año anterior).

Por su parte, en materia de Empleo y Extranjería se llevaron a cabo 3.917 actuaciones (un 17,74% menos que en 2012), de las cuales 2.977 pertenecían a extranjería (lo que representa un 62,73% del total). Las infracciones (240) aumentaron un 16,50% y el importe de las sanciones (1.688.130,8 €) se redujo un 2,10% y el número de visitas (827), descendió un 9,02%.

Las actuaciones en materia de Seguridad Social fueron un total de 62.478 (un 9,18% más que en el año anterior). Se detectaron 3.404 infracciones (un 4,54% menos) las visitas (21.635) se incrementaron un 2,99% y se redujeron, respecto a 2012, tanto los trabajadores afectados (5.616, un 19,90% menos) como el empleo aflorado (4.609, un 6,87% menos).

ces

**RECOMENDACIONES DEL CAPÍTULO II
EL MERCADO LABORAL
EN CASTILLA Y LEÓN
EN 2013**

RECOMENDACIONES DEL CAPÍTULO II

EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN EN 2013

Variables básicas del mercado de trabajo

El año 2013 fue el sexto ejercicio consecutivo de pérdida de empleo, tanto en Castilla y León como en España, y, a diferencia de lo ocurrido en años anteriores, la destrucción de empleo de la Comunidad fue muy superior a la media nacional, siendo este año, junto a 2009, el peor desde el inicio de la crisis en nuestra Comunidad. Desde el CES consideramos que el mayor problema de Castilla y León es el elevadísimo desempleo (superior al 20%) y que los esfuerzos de las políticas económicas y sociales deben centrarse en la **creación de empleo** y la reducción del paro y la protección a las personas desempleadas.

Los datos analizados en este Informe muestran que tampoco en 2013 se ha conseguido el objetivo que dicen perseguir las últimas reformas laborales, el crecimiento del empleo, al contrario, se ha producido una disminución del número de personas ocupadas, activas, afiliadas a la seguridad social y un aumento en el número de personas en desempleo y del desempleo de larga duración. Por ello queremos resaltar el **valor del diálogo social, del consenso y la adopción de acuerdos** a la hora de hacer reformas estructurales en el mercado de trabajo, considerando la importancia de la concertación social en la toma de decisiones que afectan a empresas y trabajadores, pues el objetivo de todos, entre otros, es el freno a la destrucción de empleo.

Para conseguir tal objetivo, en el Consejo consideramos que habrían de priorizarse las políticas de estímulo y la inversión económica en **actividades con mayor valor añadido** y la modernización y mejora del mercado de trabajo, configurando un modelo productivo equilibrado y sostenible, que sea capaz de generar y consolidar empleo de calidad, para salir de la crisis de forma solidaria.

El CES reitera que ha de velarse por mejorar la estabilidad y la calidad del empleo, con la garantía de la seguridad laboral de las personas trabajadoras, así como su formación permanente a lo largo de la vida laboral, propiciando el crecimiento de la productividad y reduciendo las desigualdades laborales, sin olvidar en ningún momento las políticas de protección social, especialmente de las personas desempleadas que no tienen ingresos ni prestaciones de desempleo o similares en nuestra Comunidad.

El Consejo entiende que el incremento en los niveles de empleo sólo vendrá asociado a la recuperación de la actividad económica. Es por ello que el CES considera que la recuperación económica debe fundamentarse en una diversificación de nuestro modelo productivo, con una apuesta decidida por el desarrollo de los sectores emergentes, así como el estímulo de la actividad empresarial. Además, el CES considera que el desarrollo y la utilización de aplicaciones de las TIC son esenciales para impulsar la competitividad internacional de las empresas y así aumentar el empleo. Es por ello que estimamos que es necesario realizar esfuerzos en el ámbito de la formación, con el fin de mejorar los conocimientos y las competencias de las empresas y las personas trabajadoras.

Desde el CES consideramos que un funcionamiento adecuado de las políticas activas de empleo, en sus vertientes de promoción y creación de empleo, intermediación y formación es un instrumento clave para la dinamización del mercado de trabajo en nuestra Comunidad.

Debido a las altísimas cifras de desempleo juvenil, desde esta Institución consideramos prioritario, e incluso urgente, el impulso de medidas dirigidas a fomentar el empleo entre las personas **jóvenes**, ya sea mediante la inserción laboral por cuenta ajena o a través del autoempleo y el emprendimiento, por lo que estimamos necesaria la potenciación de acciones de asesoramiento, información y orientación dirigidas al colectivo de jóvenes. Estas medidas habrían de complementarse con líneas de apoyo a la contratación de jóvenes por parte de las empresas de la Comunidad, fomentando el empleo estable y de calidad, ayudas para la creación de empresas y el autoempleo juvenil, proyectos de economía social impulsados por jóvenes, apoyo a proyectos innovadores, etc.

En el CES consideramos que es necesario que aquellos instrumentos para incentivar el empleo juvenil, ya sean a nivel europeo, nacional o de Comunidad Autónoma, han de consensuarse en el diálogo social, considerando la importancia de instrumentos como la *Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil*.

Desde el CES pensamos que los esfuerzos realizados hasta ahora son insuficientes en lo que se refiere al apoyo a los jóvenes desempleados (ya que la mitad de los jóvenes que quieren trabajar no lo consiguen), considerando que habrían de desarrollarse medidas específicas de **formación y empleo juvenil** que se centraran en la adaptación de la formación a las demandas del mercado laboral, construyendo vías que conecten el sistema educativo y de empleo, canalizando oferta y demanda de empleo y poniendo en marcha acciones específicas para la orientación laboral y profesional de las personas más jóvenes.

Tal y como hemos señalado en el presente Informe, en el año 2013 se incrementó de nuevo el colectivo de **parados de larga y muy larga duración**, tanto en Castilla y León como en España. De esta forma el porcentaje que suponen los parados que llevan buscando empleo más de un año sobre el total de desempleados rondaba el 58% en ambos entornos geográficos. Estas cifras, desde el punto de vista del Consejo, son alarmantes, por ello hemos de recomendar que se incrementen los esfuerzos y recursos en intentar dar empleabilidad a este colectivo, así como mejorar el alcance de las medidas de apoyo y protección a las familias y a las personas sin empleo y sin recursos.

En este sentido destacamos la importancia del **aprendizaje a lo largo de la vida**, como una medida para readaptar a las personas desempleadas de larga duración, considerando que la

formación permanente es esencial en un entorno cambiante, en el que la oferta y la demanda de empleo varían con el tiempo.

El CES recomienda un cambio en la política de contratación, al corroborarse un año más el descenso en el número de personas asalariadas tanto de tipo indefinido como temporal y tanto en el sector privado como en el público.

Desde el Consejo consideramos la importancia de la Economía Social, fundamentalmente el papel de las **cooperativas y las sociedades laborales** en el territorio de la Comunidad Autónoma, por lo que recomendamos que se continúe apoyando el empleo en estas sociedades, favoreciendo la incorporación de socios, tal y como se recoge expresamente en la Estrategia Integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el empleo.

El CES considera imprescindible favorecer la inserción laboral de los colectivos más vulnerables como son las **personas con discapacidad** o en riesgo de exclusión social, por lo que ponemos en valor el fomento del empleo estable y de calidad en Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción, así como en las empresas ordinarias.

En lo que se refiere al **autoempleo**, el CES considera que es necesario un mayor fomento de la cultura emprendedora, así como poner un especial énfasis en la formación y asesoramiento a emprendedores y el apoyo a las iniciativas empresariales, eliminando obstáculos y trabas burocráticas que puedan ralentizar el inicio de la actividad empresarial en nuestra Comunidad Autónoma. Consideramos que este apoyo debe intensificarse, especialmente en los dos primeros años desde la constitución de la empresa, con el fin de que ese proyecto pueda consolidarse. Igualmente estimamos la necesidad de un apoyo técnico y financiero inicial para los proyectos emprendedores.

La reciente publicación del estudio "*Análisis de la evolución reciente de la población activa en España*" del INE, nos lleva a hacer una reflexión los inactivos desanimados, que no buscan empleo porque creen que no van a encontrarlo, que según esta fuente afecta más a los colectivos de mayor edad. Es por ello que creemos necesario desde el CES, que se incrementen los esfuerzos en aumentar la empleabilidad de las **personas mayores de 55 años**, especialmente aquellas que provienen de sectores y subsectores con altos niveles de paro, orientándoles y adecuando su formación a especialidades en las que puedan encontrar más fácilmente empleo, así como a través de medidas de políticas de empleo que favorezcan la inserción laboral y medidas específicas de protección.

En el CES consideramos la importancia de los sectores vinculados a **recursos endógenos** propios de nuestra Comunidad, destacando el papel de las industrias agroalimentarias, la actividad agraria, el sector forestal y las energías renovables, entre otros, en lo que se refiere a la creación de empleo y el desarrollo territorial equilibrado, por su impacto en el mundo rural y la lucha contra la despoblación.

Intermediación en el mercado de trabajo

Hemos de comenzar este apartado resaltando la firma, en el seno del Diálogo Social, del Acuerdo de **Reforma** del Servicio Público de Empleo de Castilla y León el de 29 de enero 2014. Con este acuerdo se pretende conseguir la máxima eficacia de este organismo en sus funciones: la intermediación y ocupación y la gestión de las políticas de empleo.

El Consejo considera positivo que se haya apostado por impulsar la modernización del Servicio Público de Empleo, mediante la adopción de acuerdos, dando mayor énfasis a su papel en la intermediación en el mercado de trabajo, para conseguir una posición de liderazgo, adaptándose al marco normativo europeo, estatal y a las “Directrices Integradas Europa 2020”.

El CES considera que para potenciar la intermediación laboral es necesario proporcionar desde los Servicios Públicos de Empleo una atención individualizada en la orientación y búsqueda de empleo para las personas desempleadas, priorizando la atención a los parados de larga duración, los mayores de 55 años y los desempleados jóvenes, por ser los colectivos con más dificultades de acceso al empleo, sobre la base de un buen sistema de clasificación profesional, con el fin de que se ajuste la oferta a la demanda en la mayor medida posible.

Desde el CES consideramos, que para lograr una mayor empleabilidad de los trabajadores y la población activa en general, el ECyL, ha de contar con **más medios técnicos y recursos humanos**, ya que en la actualidad son insuficientes.

En el CES consideramos que tanto desde el ECyL como desde la Consejería de Educación habrían de ofrecerse **programas de orientación juveniles personalizados**, para facilitar la transición al mercado laboral de los jóvenes de la Comunidad, fomentando asimismo la creatividad y la innovación de los jóvenes en la búsqueda de empleo y del autoempleo y apoyando el espíritu emprendedor.

En el Consejo consideramos imprescindible que los Servicios Públicos de Empleo coordinen la actuación de los agentes públicos y privados intervinientes en la intermediación en la colocación, para evitar cualquier posible dispersión de recursos y/o solapamiento de actividades. Por esta razón el CES considera necesario que, tanto las Empresas de Trabajo Temporal, como las Agencias de Colocación y Recolocación debidamente autorizadas que actúen en labores de intermediación, orientación e información profesional, se coordinen y cooperen en todo caso con el Servicio Público de Empleo, pues es éste el que debe liderar la intermediación entre oferta de empleo y demanda en Castilla y León, para así facilitar a los empleadores los trabajadores más apropiados a sus requerimientos y necesidades y a los desempleados una mejora en la atención. Estas agencias, a juicio del CES, deben garantizar en todo caso los criterios de gratuidad para los trabajadores, universalidad y no discriminación, tal y como se establece en la normativa.

Aunque la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo* (tras la reforma operada en 2010) en su artículo 20.1 define la intermediación desde una perspectiva de la “intervención en la colocación”, no existe un índice oficial de intermediación laboral. En los Informes Anuales del CES venimos haciendo un análisis de la intermediación a partir de la construcción de tres **índices propios**, aunque estimamos que sería conveniente que existiera un indicador oficial para medir eficazmente la actuación de los servicios de empleo en cuanto a la casación de ofertas y demandas, que permitan evaluar las labores de intermediación de manera objetiva, con el fin de introducir mejoras que, en su caso, sean necesarias.

Para impulsar el incremento en los niveles de intermediación, desde el CES recomendamos que se establezcan protocolos de intermediación más efectivos y flexibles, con el fin de motivar a las empresas a enviar las ofertas de empleo a este servicio público.

Consideramos desde el CES que además de la necesaria **colaboración** con la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial y la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación en el Empleo de Castilla y León, se hace imprescindible una mayor coordinación del Servicio Público de Empleo Estatal con los servicios de empleo autonómicos (en nuestra Comunidad el ECyL), para una mejora continua en la prestación económica y de servicios.

Contratación laboral

Como hemos analizado en el Informe, el **peso de los contratos indefinidos respecto de la contratación total**, exceptuando el ligero incremento de 2012, se ha venido reduciendo de forma importante tanto en Castilla y León como en España. El CES quiere resaltar la importancia de la estabilidad en el empleo, recordando que el recurso a la contratación temporal debería utilizarse únicamente cuando esté justificado, al concurrir las causas legal y convencionalmente previstas, evitándose el encadenamiento y la rotación de los contratos temporales.

El CES considera necesario, debido al **descenso en la contratación indefinida a tiempo completo**, que los esfuerzos de las administraciones públicas se centren en potenciar esa modalidad de contratación.

El uso de la modalidad de contrato comúnmente denominada “de emprendedores” no parece estar teniendo un impacto significativo en el fomento de la contratación indefinida. Es por ello que, desde esta Institución, animamos a que se fomente el contrato indefinido ordinario y la transformación de contratos temporales en indefinidos, como vías para aumentar la seguridad en el empleo y mejorar la calidad del mismo.

En el CES consideramos que es necesario un **impulso a la contratación de personas jóvenes en la Comunidad a través de incentivos**, potenciando la modalidad indefinida ordinaria, así como los contratos con vinculación formativa, con el fin de mejorar la inserción laboral de las personas más jóvenes.

Tal y como hemos constatado en este Informe, en 2013 continuó el aumento del peso relativo de los contratos de **jornada parcial** dentro del total de la contratación laboral, tanto en la Comunidad como en España y tanto para hombres como para mujeres. Bien es cierto que más de la mitad de los contratos firmados por las castellanas y leonesas lo fueron a tiempo parcial en Castilla y León y el contrato a tiempo parcial en hombres no llegó al 30% de la contratación laboral.

Esta modalidad de contrato, aunque pueda ser favorecedora de la conciliación laboral y familiar, su uso de forma tan diferenciada entre hombres y mujeres sigue denotando, desde el punto de vista de este Consejo, la **desigualdad en el acceso al empleo a tiempo completo entre hombres y mujeres**. Es por ello que consideramos que las Administraciones Públicas han de poner en marcha medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de forma igualitaria entre mujeres y hombres, fomentando la corresponsabilidad.

En la Memoria del CES nacional de 2013 se considera que el crecimiento del trabajo a tiempo parcial tiene un carácter “defensivo”, que se asocia además a un alza en la involuntariedad. El trabajo a tiempo parcial es, al margen de la crisis, una fórmula de indudable interés desde el punto de vista de la organización de la producción. Para amplios grupos de personas puede ser, por otro lado, en determinadas circunstancias vitales y a ciertas edades, una alternativa deseable de participación laboral.

En este Consejo consideramos que si, como consecuencia de la última Reforma Laboral, para el futuro, se pretende elevar el peso de este tipo de empleo en la economía, habrá que seguir estudiando cómo conciliar una y otra perspectiva. Es por ello que este Consejo, salvo en aquellos puestos que por su naturaleza o la voluntad de las personas trabajadoras que ocupen los mismos hayan de ser a tiempo parcial, considera que sería conveniente potenciar los contratos indefinidos a jornada completa.

Dado el ascenso del número de contratos con jornada parcial, el CES recomienda que las estadísticas oficiales de contratación no sólo ofrezcan el número total de contratos, sino el número total de horas de contratación, para ofrecer a la sociedad una mejor visión del mercado laboral actual.

Inmigración y mercado de trabajo

Para el análisis de la población inmigrante en relación al mercado de trabajo, habitualmente este Informe Anual utilizamos, como fuente de datos principal, la estadística de *Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sin embargo la publicación de estos datos cerrados de 2013 a fecha de elaboración de este Informe no se ha llevado a cabo. Desde el CES destacamos la importancia en la **continuidad de la publicación de estadísticas** que nos permitan hacer un análisis comparativo cada año de manera objetiva.

Consideramos la importancia para nuestra Comunidad de la promulgación de la *Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León* cuyo objeto es regular los principios, actuaciones e instrumentos a través de los cuales los poderes públicos de la Comunidad promueven la plena integración de los inmigrantes en la sociedad y la coordinación entre las administraciones, agentes y entidades implicadas. Particularmente, el *artículo 19* establece que las actuaciones públicas de integración en el ámbito del empleo se dirigirán prioritariamente a: fomentar el acceso al empleo por cuenta propia o ajena de los inmigrantes, garantizar que la condición de inmigrante no signifique impedimento ni discriminación en el acceso al empleo y garantizar su participación en condiciones de igualdad en los cursos de formación en técnicas de búsqueda de empleo, habilidades sociales, en tecnologías de la información, planes de formación y actuaciones formativas específicas, adaptadas a sus necesidades.

Aunque se observa, tanto en Castilla y León como en el conjunto nacional, un descenso de la población extranjera, derivada de la emigración a otros países o del regreso a sus países de origen, entre otros motivos, el Consejo considera la importancia de la integración laboral del colectivo de inmigrantes por sus características especiales en el mercado de trabajo, que hacen **necesarios instrumentos** como los Planes Integrales de Inmigración, así como la firma de

Acuerdos en el marco del diálogo social, cuyo fin sea la integración social y laboral de la población inmigrante de la Comunidad.

Desde el CES retiramos la importancia de **continuar apoyando** a los centros de asesoramiento e información a la población inmigrante y a los servicios de asesoramiento de empresas de los agentes sociales y económicos, en el desarrollo de **acciones dirigidas inmigrantes**, con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y el empleo de este colectivo que requiere una atención específica. Asimismo, destacamos el papel fundamental los programas destinados a la inserción de inmigrantes.

Políticas de empleo

El CES considera que en la situación actual la **prioridad absoluta de las políticas económicas y de empleo** debe ser la creación de empleo, por lo que valora positivamente en lo referente a las políticas activas de empleo que la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015* se marque como objetivo prioritario potenciar la generación de empleo estable y de calidad y el mantenimiento del ya existente y que los Planes de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo tanto el de 2013 como el de 2014 también firmados en el seno del Diálogo Social, amplíen presupuesto y prioricen líneas y programas en este sentido.

En este sentido, seguimos considerando la necesidad de impulsar **políticas económicas que busquen y promuevan el crecimiento económico y social**, ya que la sola adopción de acciones de ajuste está contribuyendo a una recesión económica larga y un incremento sustancial del desempleo; consideramos acertado que el Plan de Empleo 2012-2015 considere como colectivos prioritarios, entre otros, a los jóvenes desempleados menores de 30 años y a los desempleados de larga duración.

Es por ello que, a nuestro juicio, resulta adecuado que los mencionados Planes de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo de 2013 y 2014 se refieran a la necesidad de reforzar las actuaciones que generen una mayor actividad económica y, consiguientemente una disminución del desempleo, especialmente entre aquellos colectivos que presentan una mayor dificultad de inserción en el mercado laboral, prioritariamente los jóvenes.

El CES considera necesario aumentar **actuaciones que atenúen las consecuencias derivadas del desempleo de larga duración**, que pueden desembocar en situaciones de exclusión social. En este sentido, consideramos necesario que se dé continuidad a las ayudas de fomento del empleo en Entidades Locales, ya que por regla general las personas destinatarias son desempleadas en situación de riesgo de exclusión social.

En el mismo sentido, desde este Consejo hemos de valorar favorablemente tanto la propia continuidad que se otorga al **Programa Personal de Integración y Empleo (PIE)** en los ya citados Planes de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo de 2013 y 2014 como la nueva regulación que se realiza de este Programa, en cuanto que se prevé el diseño de itinerarios formativos de unidades de competencia conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad, en cuanto que el objetivo del PIE, más allá de la ayuda económica temporal que se otorga a los desempleados que no cuentan ya con ninguna prestación (en cuanto que se requiere haber agotado las prestaciones del Programa estatal de Recualificación Profesional

PREPARA), debe ser constituir un puente entre las políticas de protección ante el desempleo y las políticas activas, apoyando la transición al mercado laboral de los beneficiarios.

El CES considera que, dado el endurecimiento en la normativa estatal del programa PREPARA, que conlleva una reducción sustancial de beneficiarios, el PIE debería incluir algún otro colectivo necesitado de esta ayuda.

Con independencia de este programa y con carácter general, este Consejo recomienda que se potencien los mecanismos necesarios para conseguir que las personas en situación de desempleo sin ningún tipo de prestación o subsidio, tengan la adecuada cobertura económica y de servicios de formación y orientación laboral.

Aun en una situación de crisis tan profunda como la que sufrimos encontramos importantes divergencias en cuanto a las principales magnitudes laborales entre las provincias de nuestra Comunidad. Por ello, resulta necesario para este Consejo continuar reforzando la **cohesión territorial en el diseño de las políticas activas de nuestra Comunidad** (lo que se prevé expresamente en el Plan de Empleo 2012-2015).

En este sentido, y con carácter general, el CES considera que el criterio de cohesión territorial debería tenerse más en cuenta como uno más de los criterios de valoración a introducir en las correspondientes convocatorias de los programas que se pongan en marcha en el marco del Plan de Empleo y específicamente, debería ser tenido muy en cuenta en las subvenciones (tanto en las directas como en las de concurrencia competitiva) dirigidas al fomento del empleo en el ámbito de las Entidades Locales.

A juicio de esta Institución, las tasas de desempleo juvenil y las dificultades de inserción laboral de los jóvenes, tanto en nuestra Comunidad como a nivel estatal, no resultan soportables de proseguir a lo largo del tiempo y ya no constituyen sólo un problema económico o laboral sino social, corriendo el riesgo de haberse constituido ya como un problema estructural. En este sentido, el CES considera que se vienen adoptando medidas pero no de la manera más articulada posible, por lo que **estimamos recomendable considerar la conveniencia de la elaboración de un Plan de Empleo Juvenil** en nuestra Comunidad, que estructure todas las medidas que se vienen adoptando en este aspecto dotado adecuadamente y complementario a las políticas de Garantía de Empleo Juvenil.

Consideramos en todo caso necesario un **asesoramiento integral**, por parte de la Administración Autonómica, en todas las dudas que los jóvenes puedan plantear en materia laboral, potenciando las facultades y conocimientos para la inserción, e incluyendo itinerarios personalizados de inserción, para lo que este Consejo entiende imprescindible que existan servicios de orientación suficientes y de calidad, en especial los prestados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, y debidamente dotados con los recursos y herramientas que garanticen su mayor eficacia. Por ello, esta Institución recomienda a las Administraciones Públicas competentes en la materia que hagan el mayor esfuerzo presupuestario posible para la reposición de programas de orientación, bajo el liderazgo del Servicio Público de Empleo (ECyL) tanto para jóvenes como para todas las personas trabajadoras, sobre todo las desempleadas.

Igualmente, esta Institución reitera su apoyo a **formas contractuales que vinculen el desempleo de la actividad laboral con la formación dentro de la empresa** como medio de inserción en el mercado laboral de los jóvenes, y sin que ello suponga detrimento de la contratación indefinida, que debe constituir la principal vía ordinaria de inserción en el mercado de trabajo.

Por otra parte, consideramos necesario que se siga potenciando la Formación Profesional y la Formación para el Empleo en nuestra Comunidad y que cada vez más jóvenes se decidan a cursarla, en cuanto que estimamos que el porcentaje de alumnado matriculado en los cursos y ciclos formativos aún no es suficiente para cubrir determinadas demandas de trabajo que requieren ser desempeñados por jóvenes con **calificaciones adaptadas al ejercicio profesional**, particularmente en vertientes de carácter técnico y tecnológico. Para ello es necesario incrementar y diversificar la oferta, tanto de Formación Profesional Inicial como para el Empleo.

Resulta evidente que formación y empleo no pueden ser considerados ya compartimentos estancos, por lo que esta Institución considera **conveniente que se sigan desarrollando fórmulas que aúnen** ambos aspectos de **formación y empleo**, con el objeto de asegurar una mejor inserción laboral juvenil, tales como los programas mixtos de empleo y formación o las experiencias de la Formación Profesional Dual, garantizando la calidad de la formación y que se respeten los derechos formativos y laborales, en su caso, del alumnado que participe en los programas.

Esta Institución sigue insistiendo en que la articulación de políticas activas de empleo requiere tener en cuenta las **políticas de igualdad en las relaciones laborales y de conciliación de la vida personal laboral y familiar**, siendo el objetivo final acabar con cualquier posible situación de segregación ocupacional horizontal (concentración de la ocupación femenina en determinados sectores, mayoritariamente servicios y sanidad) o vertical (presencia inferior de las mujeres en puestos directivos o de mayor responsabilidad) de las mujeres en el mercado laboral.

El CES considera que es conveniente realizar acciones de orientación, información y formación como un principio transversal de la política global de empleo de la Comunidad. Es por ello que el Consejo recomienda que se restablezcan acciones de orientación profesional y se establezcan planes de formación, planes de recolocación concretos por sectores específicos de actividad, debido a las especiales características de cada uno de ellos, con especial incidencia en la orientación, formación profesional y recolocación de los trabajadores procedentes del sector de construcción, sin perder el horizonte de que una **formación transversal en determinadas competencias y una formación profesional específica de calidad** son imprescindibles para contar con recursos humanos formados que puedan dar respuesta a las nuevas exigencias del mercado laboral.

El CES reitera la conveniencia de que dentro de las acciones de orientación y formación, se potencie mucho más el **conocimiento de lenguas extranjeras y de nuevas tecnologías de la información** entre las personas que acceden o se reinseran en el mercado laboral. Tales capacitaciones resultan elementos totalmente necesarios para aumentar la empleabilidad dentro del cambiante sistema productivo, y más allá del desarrollo que estas materias tienen dentro de las enseñanzas regladas, también susceptibles de mejora en cuanto a la formación en idiomas y las TICs.

El Consejo vuelve a insistir en la necesidad de una **mayor conexión entre las necesidades y exigencias del mercado laboral y la actividad desarrollada en nuestras Universidades y Centros de Formación Profesional**, inicial y para el empleo, toda vez que la práctica demuestra que es preciso continuar profundizando en la mejora de las relaciones entre el sistema educativo y el entorno socioeconómico. No obstante, a nuestro juicio, debe garantizarse la oferta

más amplia y diversa posible de títulos adecuados a las necesidades de nuestros tejidos productivos y, en particular, de certificados de profesionalidad, en coherencia con los objetivos de la *Estrategia Española de Empleo*.

En este sentido es importante que la formación subvencionada promueva la impartición de certificados completos, al menos en el caso de los certificados de nivel 1, para mejorar la cualificación que proporcionan.

Igualmente, esta Institución estima que es preciso **potenciar el sistema integrado de información y orientación profesional a lo largo de la vida**, ofertando itinerarios personalizados orientados a la inserción laboral y a la adquisición de nuevas competencias, capaces de sustentar y contribuir al cambio de modelo productivo, con el fin de que se desarrollen actividades innovadoras, así como sectores punteros y de alto valor añadido para que los jóvenes ya plenamente cualificados de nuestra Comunidad encuentren en el tejido productivo de Castilla y León un lugar donde desarrollar su actividad laboral.

Por otra parte, en la situación actual consideramos de gran importancia que se garantice la **acreditación de la experiencia laboral y de la formación adquirida a través de vías no formales**, con la puesta en marcha efectiva de un dispositivo estable de acreditación, toda vez que uno de los principales problemas en el mercado laboral es la falta de reconocimiento de la cualificación profesional y de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral, tanto para el acceso al empleo como para garantizar a las personas trabajadoras la movilidad funcional o entre empresas o centros de trabajo.

En este sentido, seguimos reclamando el pleno desarrollo de la *Orden HAC/1605/2011*, donde se establece el procedimiento de acreditación de la experiencia para Castilla y León, dado que tras el reconocimiento de cualificaciones profesionales iniciado por *Orden HAC/1536/2011*, donde se establece la convocatoria para las familias profesionales relacionadas con actividades productivas de gran importancia para nuestra Comunidad (Familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Familia de Transporte y Mantenimiento de Vehículos) sólo se ha llevado a cabo la convocatoria de continuación para servicios sociales, de 18 de septiembre de 2013, estando aún pendientes las demás convocatorias acordadas para 2013 en el marco del diálogo social.

Por otra parte, el Consejo estima necesario, en el marco de lo previsto en los *Planes de Empleo y Formación Profesional 2012-2015*, que continúe la actividad de la Administración Autónoma en orden a la **elaboración de un mapa de necesidades formativas**, en colaboración con agentes económicos y sociales, que sirva de orientación para la planificación de la oferta de formación profesional inicial y para el empleo, a través de la priorización territorial y sectorial de éstas.

En 2013 se ha vuelto a producir una reducción en el número de empresas en nuestra Comunidad y en España, siendo ya el sexto año consecutivo en que esto acontece. Resulta evidente a esta Institución que **en tanto prosiga la destrucción de tejido empresarial en nuestra Comunidad no existirá posibilidad de recuperación económica ni de creación de empleo**, por lo que debemos seguir reiterando que resulta imprescindible que por parte de las Administraciones, en sus respectivos ámbitos de competencia, se analicen y fomenten medidas fiscales y financieras adecuadas para permitir el mantenimiento y reforzamiento del tejido empresarial de nuestra Comunidad, especialmente de las Pymes y Micropymes, en beneficio y mejora de su competitividad y del empleo.

A juicio de este Consejo, estas **actuaciones dirigidas al mantenimiento y reforzamiento del tejido empresarial** y la promoción del protagonismo de la pequeña y mediana empresa en la creación de empleo, resaltando el papel de las entidades de economía social, deben ir unidas a un mayor impulso de todas las actuaciones de promoción y difusión del espíritu emprendedor y del autoempleo, sobre todo entre la población joven y debe desarrollarse de una manera transversal (tanto en los distintos niveles educativos, como en el ámbito de la formación profesional e incluso en ámbitos informales como son conferencias, campañas, etc.).

En este sentido, una vez ya promulgada la *Ley 5/2013, de 19 de junio, de Estímulo a la Creación de Empresas en Castilla y León*, considera esta Institución que se han adoptado medidas de importancia que suponen la efectiva puesta en marcha del marco general que constituye la citada Ley y que confía en que puedan coadyuvar en la generación de tejido empresarial de nuestra Comunidad.

Así, debe destacarse el *I Plan de Apoyo a la Creación de Empresas en Castilla y León 2014-2016* que parte del objetivo de que la creación de empresas forma parte de la orientación general de mejora de la competitividad de la economía regional y que desarrolla el ya previsto por la *Ley 5/2013, Sistema Integral de Atención al Emprendedor (SIAE)*, que comprende medidas de coordinación interadministrativa de la administración con todos los agentes públicos y privados en el ámbito regional.

Sin dejar de reconocer la enorme importancia del fomento del espíritu emprendedor, considera necesario esta Institución que exista un **verdadero apoyo individualizado a las personas emprendedoras en la puesta en marcha, desarrollo y consolidación de la idea de negocios**, con la finalidad de que pueda existir no sólo creación de tejido empresarial, sino también mantenimiento del mismo.

En la línea de lo previsto en el *Acuerdo 33/2014, de 10 de abril, de la Junta de Castilla y León*, sobre simplificación administrativa en relación a determinados procedimientos relativos a la creación e instalación de empresas, esta Institución considera conveniente que se proceda a toda la simplificación administrativa posible (siempre con el necesario límite de no afectar a la seguridad jurídica y a la protección del interés público) en la medida en que **las cargas y trabas administrativas pueden suponer un desincentivación en la puesta en marcha de empresas e ideas de negocio**, por lo que recomendamos que se adopten las medidas normativas necesarias para hacer efectivo el mencionado *Acuerdo* a la mayor brevedad.

Además, el Consejo sigue estimando que es necesario que desde todas las Administraciones se desarrollen **actuaciones de apoyo y asesoramiento dirigidas a conseguir una mayor modernización y base tecnológica en las pequeñas y medianas empresas** de nuestra Comunidad, para que puedan incentivar la innovación y la apertura de nuestros productos y servicios a nuevos mercados.

Para esta Institución, existe otro problema para las empresas de nuestra Comunidad (especialmente las Pymes) y que supone un obstáculo de gran envergadura para la creación de empresas, como es la dificultad de financiación. Al respecto, el CES considera que el sistema financiero debe adoptar un papel más activo como intermediario en el desarrollo de la actividad económica, potenciando la inversión productiva y la creación de empleo, por lo que considera positiva la reciente constitución del denominado **Consejo Financiero de Castilla y León**, puesto que las entidades financieras que forman parte del mismo (y las que se puedan adherir en el futuro) se comprometen a contribuir al desarrollo económico y social de nuestra Comunidad.

Diálogo Social

El Diálogo Social en Castilla y León es un factor de cohesión social y progreso económico recogido como un **principio rector de nuestro Estatuto de Autonomía** (desarrollado en el Título I de la *Ley 8/2008, de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la Participación Institucional*), que ha desempeñado un papel fundamental a lo largo de estos años para el desarrollo económico y social y que, a su vez, es asumido por el conjunto de la sociedad en general como un valor de referencia político e institucional en la Comunidad.

La propia Comisión Europea en su Comunicación al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones “*Hacia una recuperación generadora de Empleo*” [COM (2012) 173 final] señala que “*El éxito de las políticas de empleo depende fundamentalmente del consenso en torno a las reformas. En muchos casos, la responsabilidad de su elaboración y aplicación no corresponde únicamente al Estado, sino también a los interlocutores sociales. Un buen diálogo social es una característica común de los países cuyos mercados de trabajo han soportado mejor la crisis*”.

El CES valora favorablemente la firma en 2014 de dos acuerdos en esta materia: el **ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN EN MATERIA DE CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y LA REFORMA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN**, de 29 de enero (y que junto a la “parte principal del Acuerdo” contiene un Anexo por el que se aprueba un nuevo Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo y otro Anexo sobre la Reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León) y el **ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN EN MATERIA DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN INDUSTRIAL**, de 4 de abril (y que también junto a una “parte principal del Acuerdo” contiene un Anexo por el que se aprueba el *III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020* y otro Anexo por el que se aprueba el *I Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León 2014-2020*).

Considera esta Institución que los mencionados **Acuerdos tienen por finalidad fundamental de la creación de empleo y el crecimiento económico**, lo que debe constituir las prioridades absolutas, pero **sin descuidar la protección social** de las personas desempleadas o en suspensión de empleo.

El CES incide en la necesidad de una acción más decidida por parte de la Administración y los interlocutores sociales en la toma de acuerdos y el desarrollo de las políticas activas de empleo y de impulso a la actividad económica de Castilla y León, por lo que el Consejo recomienda a la Junta de Castilla y León, en el actual escenario presupuestario, **priorizar los programas acordados en el marco del Diálogo social**, adoptando cuantas medidas sean necesarias para garantizar su adecuado cumplimiento, pues consideramos que ello aseguraría un mínimo y necesario desarrollo de las políticas activas de empleo y de desarrollo industrial en nuestra Comunidad.

Con objeto de impedir que situaciones de riesgo desemboquen en la exclusión social consideramos imprescindible seguir desarrollando el **ACUERDO DE 23 DE SEPTIEMBRE DE 2013 DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN SOBRE ADOPCIÓN DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE APOYO A LAS PERSONAS Y FAMILIAS AFECTADAS POR LA CRISIS Y EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD** por el que se establecieron novedades relativas al derecho subjetivo a la Renta Garantizada de Ciudadanía,

se introdujeron ayudas dirigidas a hacer frente al pago de la cuota hipotecaria de la vivienda habitual a favor de las personas o familias en situación de desahucio o en riesgo de padecerlo y se creó la Red de Protección a las familias de Castilla y León afectadas por la crisis (Acuerdo desarrollado por *Decreto-Ley 2/2013, de 21 de noviembre*), para lo cual resulta necesaria tanto la coordinación entre todas las Administraciones Públicas competentes (por ejemplo entre la Administración Autonómica y las Entidades Locales para satisfacer las ayudas de vivienda en situaciones de desahucio o el ECyL en materias de apoyo a la inserción laboral) como sumar los máximos apoyos sociales en el logro de los objetivos (por ejemplo, implicando a organizaciones y particulares en la dotación del Fondo de solidaridad frente a situaciones de pobreza y exclusión social).

Relaciones laborales

El CES sigue considerando que los **acuerdos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas constituyen un instrumento de vital importancia en el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva**, especialmente en un contexto tan negativo como en el que nos encontramos, por lo que estima necesario que se sigan desarrollando todas las pautas de actuación del *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC)*, firmado el 25 de enero de 2012 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (esto es, CEOE y CEPYME, por un lado y CCOO y UGT, por otro), particularmente en lo referido a los instrumentos de flexibilidad interna que dicho *Acuerdo* prevé, al objeto de procurar la adaptación de las empresas a las variaciones en los procesos productivos, dentro de la mayor seguridad de los trabajadores teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos, si son negociados y pactados son preferibles a los externos, así como a los ajustes en el empleo.

Es por ello por lo que, a juicio de este Consejo, se tienen que potenciar y fomentar los **acuerdos entre empresarios y trabajadores que, ante situaciones de dificultad económica o productiva, posibiliten la flexibilidad y la adaptación**, con carácter temporal, de las condiciones laborales en detrimento de otras medidas como la extinción o regulación de empleo.

Igualmente, el CES sigue animando a que, tal y como se recoge en dicho Acuerdo, en cuanto a la estructura de la negociación colectiva y **flexibilidad interna**, los convenios sectoriales de nuestra Comunidad desarrollen *“ las reglas de articulación y vertebración que han de regir la estructura de la negociación colectiva apostando por la descentralización. Esta descentralización significa que los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materias”*, siendo necesario preservar el ámbito provincial de negociación, por su proximidad a la empresa, aspecto importante en una Comunidad Autónoma como la nuestra, que se caracteriza por un gran número de convenios sectoriales de ámbito provincial.

Es por ello que el Consejo valora positivamente que el *II AENC* sostenga que *“ el convenio colectivo es el espacio adecuado para ordenar el uso flexible de elementos como el tiempo de trabajo y la movilidad funcional en un sentido complementario a las previsiones legales, de forma que su regulación convencional desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva al ciclo”*.

Este Consejo considera pertinente **poner en valor los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa** como elementos generadores de reglas colectivas que garantizan tanto la igualdad de oportunidades para la población trabajadora como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas.

Por otra parte y como es sabido, la ya citada *Ley 3/2012* también fija **un tiempo máximo de ultraactividad del convenio** de un año desde su denuncia, de tal manera que, transcurrido este plazo de un año sin que se haya acordado nuevo convenio o dictado laudo arbitral de acuerdo a la previsión contenida en acuerdo interprofesional de ámbito estatal o autonómico, el convenio colectivo prorrogado perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior de referencia (si lo hubiere).

El CES sigue recomendando a los agentes económicos y sociales dotar progresivamente a los trabajadores de Castilla y León de un **convenio colectivo de referencia**, hasta llegar a la totalidad de los mismos, a través de los métodos que se consideren adecuados para cada uno de los colectivos, tarea que ha cobrado especial dificultad tras la reforma laboral y de la negociación colectiva.

El CES considera preocupante el descenso en el número de trabajadores con convenio colectivo de aplicación, así como en el número de convenios colectivos, ocurrido desde la entrada en vigor de la *Ley 3/2012*, por lo que insta a los agentes económicos y sociales a impulsar la negociación colectiva a través de acuerdos bilaterales en las materias oportunas para dotar a todos los trabajadores de un convenio colectivo de referencia.

En este sentido, este Consejo, siempre dentro del pleno respeto a la autonomía y libertad de las partes negociadoras, recomienda a quienes sean parte en la negociación colectiva, en la medida de lo posible, que **en los ámbitos o unidades de negociación correspondientes, existan convenios colectivos negociados propios**, para lo cual considera necesario tener en cuenta *Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos* firmado el 23 de mayo de 2013 por quienes fueron parte en el *II AENC* que recomienda lo siguiente: *“Agilizar e intensificar los procesos negociadores en curso a fin de propiciar el acuerdo antes del término legal de vigencia de los convenios”* (Recomendación Quinta, dirigida a los sujetos negociadores).

El *Estatuto de los Trabajadores*, en su *artículo 84.2* (tras modificación introducida por *Ley 3/2012*) establece que la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en un conjunto de materias tales como salario, horas extras, horario, distribución del tiempo de trabajo o planificación anual de las vacaciones.

En este sentido, este Consejo entiende que como consecuencia de esta novedad de la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial y del hecho de que en Castilla y León sean mayoría las pequeñas empresas, existe una evidente necesidad de especial atención por parte de la autoridad laboral para este espacio de negociación, por lo que consideramos que sería deseable la intervención de la autoridad laboral en la comunicación de la promoción de los nuevos convenios de empresa, con el fin de que no se traspasen los límites de materias del *artículo 84.2* del *Estatuto de los Trabajadores*, con independencia de que vele por el cumplimiento del resto de requisitos del Título III (*“De la negociación colectiva y de los convenios colectivos”*) del ET.

Ahora bien, en el caso de **supuestos de paralización de negociación o renovación de convenios colectivos**, considera esta Institución que debe acudir a la Recomendación Sexta, dirigida a los sujetos negociadores, que señala " *Que antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio vencido. Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario, de acuerdo con el punto séptimo*" (Refiriéndose el punto séptimo a los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos, a nivel estatal –el V ASAC– o autonómico; en nuestro caso, el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León –SERLA–).

Este Consejo valora favorablemente la reciente creación de la **Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León** (mediante la promulgación del *Decreto 14/2014, de 3 de abril*; si bien ya prevista desde el *Acuerdo de 2 de marzo de 2012 del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León*), como órgano tripartito y paritario para realizar dentro de nuestra Comunidad funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos y en el procedimiento de extensión de un convenio colectivo y con funciones de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, con carácter análogo a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Y ello porque esta Institución considera que el **protagonismo en la resolución de los conflictos relativos a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un Convenio colectivo aplicable, debe corresponder a quienes participan en la negociación colectiva**, como alude de manera expresa y directa el *artículo 37.1* de la *Constitución española* y tal y como ya señalamos en nuestro *Informe Previo 19/2013*, emitido el 2 de diciembre de 2013 sobre el Proyecto del futuro *Decreto 14/2014*. A juicio del CES resulta necesario por tanto, que se culmine la constitución efectiva de la citada Comisión.

Ahora bien, debido a la importancia que los sistemas de solución extrajudicial de conflictos han alcanzado en nuestro ordenamiento y al protagonismo que los agentes económicos y sociales tienen en nuestro sistema de relaciones laborales, esta Institución considera **recomendable que se alcance a la mayor brevedad posible un nuevo Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León**, dado que el actual *II ASACL* que data de 2005 se encuentra denunciado y no contempla dentro de su ámbito todos los aspectos que actualmente pueden solucionarse a través de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, debido a los numerosos cambios normativos habidos en esta materia desde el año de la firma del *II ASACL*.

En nuestra Comunidad, **la mayor parte de los Expedientes de Regulación de Empleo no conllevan la extinción de la relación laboral** (es decir, son expedientes suspensivos de la relación laboral o de reducción de la jornada), considerando esta Institución que a ello puede estar contribuyendo en buena medida las ayudas dirigidas a compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada, por un lado, y las subvenciones a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la seguridad social en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada, por otro.

En base a lo anterior, este Consejo considera conveniente que **a ambos tipos de ayudas se les otorgue continuidad** (como así se recoge expresamente en el reciente *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo* de 29 de enero de 2014) **reforzándolas presupuestariamente en la medida de lo posible.**

En materia de salarios, observamos que en nuestra Comunidad durante 2013 los incrementos salariales pactados arrojan una media del 0% en los convenios colectivos de empresa y del 0,45% en los convenios de otro ámbito, en línea con lo establecido en el ya mencionado *II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC)*, considerando el CES que, con el fin de evitar pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores por cuenta ajena castellanos y leoneses, **los incrementos salariales han de adecuarse a lo que al respecto contiene el II AENC para 2014.**

El II AENC contiene unas directrices acerca de los salarios negociados para el periodo 2012-2014, así como la evolución de la parte variable de los salarios basada en el desarrollo de indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa, comprometiéndose a garantizar el intercambio de información necesario para dar cumplimiento a estas cláusulas. Es por ello que, para la buena aplicación, este Consejo recomienda que se establezcan indicadores objetivos negociados previamente para poder hacer un seguimiento de su evolución y cumplimiento.

Salud laboral

2013 es el segundo año de vigencia del **IV Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León 2012-2015**, encuadrado en el Marco de la *Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo*. Es por ello que consideramos desde el CES que es necesario poner en valor su papel en la disminución de la siniestralidad laboral en la Comunidad.

Desde el Consejo estimamos que el primer paso en prevención de riesgos laborales es el impulso de la cultura preventiva a toda la sociedad a través de acciones de formación en materia de prevención de riesgos laborales en la Comunidad. Particularmente, en el CES consideramos la importancia la **formación en materia de prevención** en las distintas etapas educativas, a través de diferentes campañas y concursos en relación con la prevención de riesgos laborales en los centros educativos. Asimismo recomendamos que se continúe en el desarrollo de nueva iniciativas que tengan por objeto formar a los más jóvenes en la prevención de la siniestralidad laboral.

Desde el Consejo consideramos imprescindible el desarrollo de acciones de prevención destinadas a trabajadores en **determinados sectores** que por sus características presentan una mayor frecuencia de accidentes más graves, como es el sector de la construcción, el agrario o el forestal, estimando necesaria la realización de labores de asesoramiento, información, seguimiento y formación con trabajadores de éstos sectores, con el fin de minimizar los riesgos a los que están expuestos.

En el Consejo consideramos necesario que se continúe en el **apoyo a los agentes económicos y sociales** más representativos en la Comunidad en el desarrollo de programas de asesoramiento e información en materia de seguridad y salud laboral, considerando su papel fundamental en la prevención de riesgos laborales.

Este Consejo considera que han de potenciarse las **actividades formativas, informativas y de asesoramiento** en lo que se refiere a seguridad y salud laboral a las pequeñas empresas que no cuentan con representación de los trabajadores, pues pueden tener más dificultades en acceder a programas de prevención de riesgos laborales.

En el CES estimamos necesario que se preste una atención particular a aquellos trabajadores que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo identificado en el puesto de trabajo, por sus características personales; a las personas con discapacidad; a los trabajadores más jóvenes, por su falta de experiencia para identificar los riesgos de su trabajo; a las mujeres, especialmente a las trabajadoras en periodo de embarazo y lactancia; al colectivo de inmigrantes y a cualesquiera **grupo** que se identifique como **especialmente sensible**.

En cuanto a **enfermedades profesionales**, el CES considera que, tal y como se recoge en el *IV Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León 2012-2015*, ha de mejorarse la detección y prevención de las enfermedades profesionales y derivadas del trabajo, por lo que estimamos necesario que las Administraciones Públicas pongan a disposición todos los medios que faciliten el diagnóstico y posterior declaración de las patologías laborales.

En este sentido el CES considera la importancia del asesoramiento y apoyo técnico a empresas para prevenir enfermedades profesionales, principalmente las originadas por la exposición a agentes cancerígenos, fomentando la protección de los trabajadores durante el trabajo, así como una mayor implicación de las mutuas, como entidades encargadas de su notificación y reconocimiento.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En lo que se refiere al personal al servicio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en este mismo Informe hemos observado una desproporción en cuanto a inspectores y subinspectores en las distintas provincias de la Comunidad. Desde el CES consideramos que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha de contar con los **recursos materiales y humanos necesarios**, hasta ahora insuficientes, para poder llevar a cabo todas las funciones que tiene encomendadas en todo el territorio, reorganizando los recursos para una mejor adaptación a las necesidades de cada provincia.

Desde el CES consideramos imprescindible el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a la lucha contra el fraude a la Seguridad Social, la economía sumergida y el trabajo no declarado, por su perjuicio al buen funcionamiento del sistema económico en general.

En este Consejo consideramos necesario que se potencie la **colaboración entre Administraciones en cuanto a las labores inspectoras**, y de forma particular la colaboración entre el ECyL y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tanto para el control de las ofertas de trabajo y la contratación irregular, como en el control y seguimiento de los incentivos a la contratación o en las acciones de formación para el empleo, etc. Es por ello que el CES anima a que, tal y como se prevé en el *Convenio Marco de colaboración entre el Estado y la Comunidad de Castilla y León en materia de lucha contra la economía irregular y el empleo sumergido*, publicado el 1 de abril de 2014 en el BOE (que hace referencia a un incremento en la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el ECyL en materias de la competencia

de éste), se suscriba con la mayor celeridad posible el Convenio específico de colaboración que establezca las líneas de colaboración entre ambos organismos.

En materia de prevención de riesgos laborales es fundamental la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de la Junta de Castilla y León, considerando desde el CES que es necesario incrementar los recursos humanos de estas Unidades.