

Situación económica y social de Castilla y León en 2014

Economía,
mercado laboral,
calidad de vida y
protección social

Tomo I



Consejo Económico y Social
de Castilla y León

CAPÍTULO II

EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN EN 2014

2.1 VARIABLES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO

2.1.1 Actividad e inactividad, ocupación y paro y afiliación

2.1.1.1 La actividad

2.1.1.2 La inactividad

2.1.1.3 La ocupación

2.1.1.4 El desempleo

2.1.1.5 Síntesis de las principales magnitudes del mercado de trabajo

2.1.1.6 Afiliación a la Seguridad Social

2.1.2 Flujos de entrada y de salida en el mercado de trabajo

2.1.2.1 Apertura de centros de trabajo

2.1.2.2 Empresas inscritas en la Seguridad Social

2.1.2.3 Intermediación en el mercado de trabajo

2.1.2.4 Contratación laboral

2.1.2.5 Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias

2.1.2.6 Extinciones de contratos y sus causas

2.1.3 Inmigración y mercado de trabajo

2.2 POLÍTICAS DE EMPLEO

2.2.1 Política Nacional de empleo

2.2.2 Política Regional de Empleo: Empleo, Orientación, Formación y otras actuaciones

2.2.2.1 Empleo

2.2.2.2 Orientación

2.2.2.3 Formación

2.2.2.4 Otras acciones del Plan Regional de Empleo

2.2.3 Sistema de Garantía Juvenil

2.2.4 Prestaciones y subsidios por desempleo

2.3. DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN

2.4 RELACIONES LABORALES

2.4.1 Negociación colectiva

2.4.1.1 Planteamientos y convenios

2.4.1.2 Contenido de la negociación:

2.4.2 Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos de trabajo

2.4.2.1 La solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

2.4.2.2 Conciliaciones y mediaciones colectivas tramitadas por la Administración Laboral

2.4.2.3 Incidencia en Castilla y León de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA

2.4.2.4 Conciliaciones individuales

2.4.3 Expedientes de regulación de empleo

2.4.4 Procedimientos judiciales de solución de los conflictos de trabajo

2.4.5 Huelgas y cierres patronales

2.4.6 Fondo de Garantía Salarial

2.5 SALUD LABORAL

2.5.1 Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales

2.5.1.1 Accidentes laborales. Panorámica general

2.5.1.2 Índices de incidencia

2.5.1.3 *Enfermedades profesionales en Castilla y León*

2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia

2.6 ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN CASTILLA Y LEÓN

2.6.1 Personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León

2.6.2 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales

2.6.2.1 *En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*

2.6.3 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral

2.6.4 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Empleo y Extranjería

2.6.5 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social

2.6.6 Actuaciones de procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales y Empleo y en materia de Prevención de Riesgos Laborales

2.6.7 Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León

2.6.7.1 *En materia de Prevención de Riesgos Laborales*

2.6.7.2 *En materia de Empleo y Relaciones Laborales*

2.6.7.3 *En materia de Seguridad Social*

2.6.7.4 *En materia de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros*

2.6.7.5 *En materia de Otras Actuaciones*

2.1. Variables básicas del mercado de trabajo

2.1.1 Actividad e inactividad, ocupación, paro y afiliación

A lo largo de las páginas del presente epígrafe se analizará el comportamiento de las variables básicas del mercado de trabajo de Castilla y León. Como viene siendo habitual en los Informes Anuales de este Consejo, la principal fuente de información utilizada en este epígrafe es la *Encuesta de Población Activa (EPA)* elaborada por el *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, indicándose de forma explícita los casos en los que se empleen fuentes de información alternativas o complementarias a ella.

A este respecto, debe puntualizarse que a partir del primer trimestre de 2014 la EPA publica sus datos de acuerdo con la base poblacional 2011, esto es, ponderando con cifras de población y hogares derivadas del Censo de Población y Viviendas de 2011. A fin de que las comparaciones sean homogéneas, todos los datos correspondientes a 2013 y a los años anteriores que utilizaremos aquí están calculados de forma retrospectiva con la nueva base poblacional de 2011, y no son los mismos que los publicados en Informes Anuales anteriores, que estaban elaborados con la base poblacional 2001.

Los datos que aparecen en el presente epígrafe se corresponden, generalmente, con las medias anuales de las correspondientes variables. No obstante, en el caso de las magnitudes más relevantes, también se desciende al detalle de su evolución trimestral con el fin de analizar las tendencias registradas por las mismas a lo largo del ejercicio 2014.

El epígrafe se estructura en cinco subepígrafes dedicados a analizar la actividad, la inactividad, la ocupación, el desempleo y la afiliación a la Seguridad Social.

2.1.1.1 La actividad

Para abordar el estudio de la actividad comenzaremos analizando el comportamiento de la población en edad de trabajar (16 y más años), de la población activa y de la ratio que supone la segunda sobre la primera, esto es, de la tasa de actividad.

Población en edad de trabajar

La población de 16 y más años de Castilla y León en el año 2014 fue de 2.110.500 personas. Esta población volvió a reducirse durante el año 2014, respecto al año anterior tanto en la Comunidad como en el conjunto de España aunque, en ambos casos, de forma algo menos intensa que durante el año previo. En Castilla y León, la población laboral se redujo en 19.300 personas (un 0,9%) y en el conjunto nacional la merma fue del 0,3%. Como viene siendo habitual, estas reducciones se explican por lo acaecido en las cohorte de edad menores de 35 años, que perdieron efectivos en un 4,4% en la

Comunidad y un 3,9% en España. En cambio, los grupos laborales de mayor edad crecieron a un ritmo del 0,2% en Castilla y León y del 1% en España.

Descendiendo al detalle trimestral y comparando con el mismo periodo del año previo, observamos cómo para ambos entornos la población laboral fue ralentizando su tasa de reducción a lo largo del año, aunque más intensamente en España que en Castilla y León. En el conjunto nacional la reducción del primer trimestre fue del 0,6% y la del cuarto del 0,1%. En la Comunidad el descenso poblacional del primer cuarto del año fue del 1% y el acaecido al final del mismo del 0,8% (*cuadro 2.1.1-1*).

Cuadro 2.1.1-1

Población de 16 y más años en España y en Castilla y León, 2014 (miles y tasa de variación)

	España	Castilla y León
2013	38.638,6	2.129,8
2014	38.514,6	2.110,5
I	38.483,6	2.116,3
II	38.528,1	2.112,7
III	38.523,2	2.108,8
IV	38.523,4	2.104,0
% var. s/ mismo periodo del año anterior		
2014	-0,3	-0,9
I	-0,6	-1,0
II	-0,4	-0,9
III	-0,2	-0,8
IV	-0,1	-0,8

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

Cuadro 2.1.1-2
Población de 16 y más años en España y sus Comunidades Autónomas, 2014
(tasa de variación)

	Total	Menores de 35 años	35 y más años
Andalucía	0,1	-3,1	1,5
Aragón	-0,5	-3,8	0,6
Asturias	-0,9	-5,2	0,3
Baleares	0,7	-2,4	1,9
Canarias	0,8	-2,1	2,0
Cantabria	-0,5	-4,8	0,9
Castilla y León	-0,9	-4,4	0,2
Castilla La Mancha	-0,8	-4,3	0,7
Cataluña	-0,7	-4,5	0,7
C.Valenciana	-0,3	-4,2	1,2
Extremadura	-0,3	-2,7	0,6
Galicia	-0,6	-4,7	0,7
Madrid	-0,4	-4,5	1,1
Murcia	0,1	-3,4	1,7
Navarra	-0,3	-3,6	0,9
País Vasco	-0,5	-4,3	0,7
Rioja	-1,0	-5,3	0,5
Ceuta y Melilla	-0,5	-2,5	0,7
España	-0,3	-3,9	1,0

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

Si comparamos con otras Comunidades Autónomas (*cuadro 2.1.1-2*) observamos cómo el fenómeno de reducción de la población laboral se extendió en 2014 a la mayoría de las Comunidades Autónomas españolas. A este fenómeno escaparon los dos archipiélagos, en los que la población laboral creció (al 0,7 en Baleares y al 0,8% en Canarias) y también se consignaron sendos incrementos poblacionales del 0,1% en Murcia y Andalucía. La Rioja (al igual que el año previo) fue también en 2014 la que mayormente redujo su población (un 1%) seguida de Castilla y León y Asturias (ambas con descensos del 0,9%). Por edades, las cohortes menores de 35 años se redujeron en todas las Comunidades Autónomas y las de 35 y más aumentaron, también, en todas ellas.

El descenso de la población en edad laboral se extendió a todas las provincias de la Comunidad, dándose las reducciones más intensas en Zamora (1,3%) y Ávila (1,2%) y la más pequeña en Valladolid (0,6%).

Población activa

Castilla y León contaba en 2014 con algo más de 1.161.000 personas activas, de las cuales casi 920.000 estaban ocupadas y cerca de 241.100 eran desempleadas.

La población activa de Castilla y León, que había venido reduciéndose a lo largo de los últimos cuatro ejercicios y a tasas cada vez mayores, volvió a caer en 2014, pero a un ritmo sensiblemente más moderado que en del año previo. En términos absolutos este descenso de activos de la Comunidad fue de algo más de 10.000 personas (una tasa negativa del 0,9%). También en el total nacional los activos volvieron a reducirse (por tercer año) y lo hicieron a una tasa del 1%.

Entrando en el detalle trimestral de la actividad, y efectuando comparaciones sobre los mismos trimestres del año previo, observamos para el conjunto nacional que la merma de activos se fue desacelerando a lo largo del año (pasando de una reducción de 1,8% en el primer trimestre a una caída del 0,2% en el último). En Castilla y León el año comenzó con una merma de activos del 1,3%, se redujo en el segundo trimestre al 0,5% y fue acelerando ligeramente su descenso hasta el final del ejercicio (*cuadro 2.1.1-3 y gráfico 2.1.1-1*).

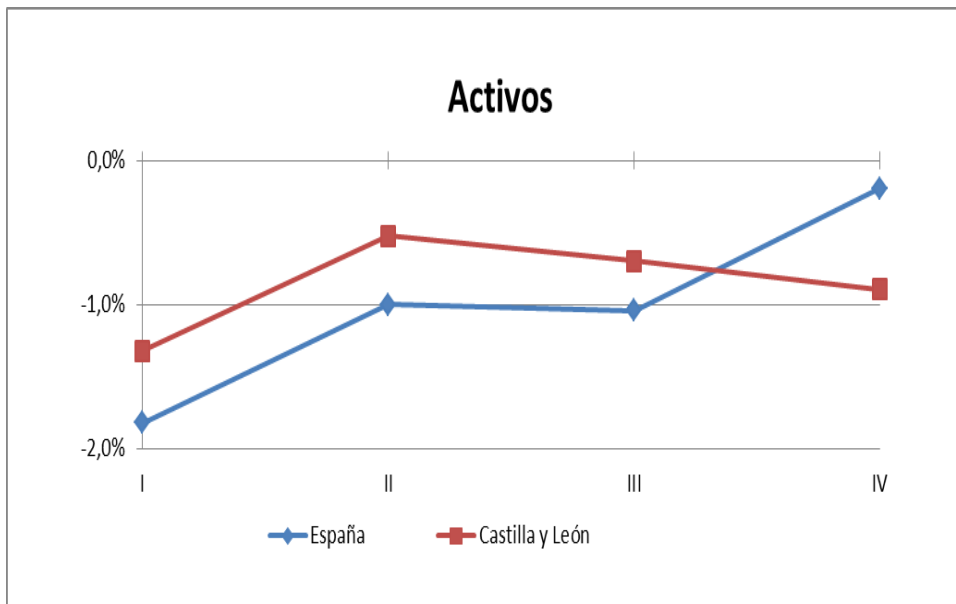
Cuadro 2.1.1-3

Actividad en España y en Castilla y León, 2014 (miles de personas y tasa de variación)

	España	Castilla y León
2013	23.190,2	1.171,1
2014	22.954,6	1.161,0
I	22.883,9	1.158,9
II	22.975,9	1.164,7
III	22.931,7	1.165,2
IV	23.026,8	1.155,3
% var. s/ mismo periodo del año anterior		
2014	-1,0	-0,9
I	-1,8	-1,3
II	-1,0	-0,5
III	-1,0	-0,7
IV	-0,2	-0,9

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

Gráfico 2.1.1-1
Variación de la actividad en Castilla y León y en España, 2014
(tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)



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

Detallando por sexos (*cuadro 2.1.1-4*), la población activa de Castilla y León se distribuía en 639.200 varones y 521.900 mujeres. En el caso de los primeros, 516.500 tenían trabajo y 122.700 se encontraban en situación de desempleo; en el de las mujeres, 403.500 trabajaban y las restantes 118.400 estaban en paro. En cuanto a los cambios acaecidos durante el pasado año, la reducción total de la actividad laboral de Castilla y León se asoció a ambos sexos, dado que en ambos casos se produjeron mermas de similar intensidad (en torno al 0,9%). Cuantitativamente, la reducción de activos masculinos de Castilla y León se cifró en 5.500 personas y la de los femeninos en 4.600. En el conjunto nacional también se produjeron reducciones de activos aunque, en este caso, más intensas para los hombres (al 1,3%) que para las mujeres (al 0,7%).

Cuadro 2.1.1-4

Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad en España y en Castilla y León, 2014
(media anual, en miles de personas)

	España							Castilla y León						
	Total	Actividad		Tasas (%)			Total	Actividad		Tasas (%)				
		Total	Ocupación	Paro	Actividad	Empleo		Paro	Total	Ocupación	Paro	Actividad	Empleo	Paro
<i>Ambos Sexos</i>														
Total	38.514,6	22.954,6	17.344,2	5.610,4	59,6	45,0	24,4	2.110,5	1.161,0	920,0	241,1	55,0	43,6	20,8
De 16 a 19 años:	1.709,8	252,5	79,4	173,1	14,8	4,6	68,6	81,2	9,4	3,2	6,2	11,5	3,9	66,0
De 20 a 24 años:	2.330,0	1.346,9	669,2	677,7	57,8	28,7	50,3	112,5	55,4	28,9	26,4	49,2	25,7	47,7
De 25 a 34 años:	6.016,6	5.361,4	3.926,4	1.434,9	89,1	65,3	26,8	283,5	247,7	183,9	63,8	87,4	64,9	25,7
De 35 a 54 años:	14.851,9	12.860,0	10.140,5	2.719,6	86,6	68,3	21,1	756,3	656,5	542,2	114,4	86,8	71,7	17,4
55 y más años:	13.606,3	3.133,9	2.528,8	605,0	23,0	18,6	19,3	877,1	192,1	161,8	30,3	21,9	18,4	15,8
<i>Varones</i>														
Total	18.774,5	12.359,2	9.442,7	2.916,5	65,8	50,3	23,6	1.040,7	639,2	516,5	122,7	61,4	49,6	19,2
De 16 a 19 años:	878,9	142,1	48,7	93,4	16,2	5,5	65,7	41,7	6,2	2,2	4,0	14,8	5,2	64,6
De 20 a 24 años:	1.181,3	712,6	349,4	363,2	60,3	29,6	51,0	57,4	31,1	17,2	13,9	54,1	29,9	44,7
De 25 a 34 años:	3.009,7	2.773,7	2.042,0	731,7	92,2	67,8	26,4	145,0	131,4	98,8	32,6	90,6	68,1	24,8
De 35 a 54 años:	7.496,7	6.950,5	5.572,5	1.378,0	92,7	74,3	19,8	385,3	358,2	302,3	55,9	93,0	78,5	15,6
55 y más años:	6.207,8	1.780,4	1.430,2	350,1	28,7	23,0	19,7	411,4	112,5	96,1	16,4	27,4	23,4	14,6
<i>Mujeres</i>														
Total	19.740,1	10.595,5	7.901,5	2.693,9	53,7	40,0	25,4	1.069,8	521,9	403,5	118,4	48,8	37,7	22,7
De 16 a 19 años:	830,9	110,4	30,7	79,7	13,3	3,7	72,2	39,6	3,2	1,0	2,2	8,1	2,6	68,8
De 20 a 24 años:	1.148,7	634,4	319,8	314,6	55,2	27,8	49,6	55,1	24,3	11,8	12,6	44,1	21,3	51,6
De 25 a 34 años:	3.006,9	2.587,7	1.884,4	703,3	86,1	62,7	27,2	138,4	116,3	85,1	31,2	84,0	61,5	26,8
De 35 a 54 años:	7.355,1	5.909,5	4.567,9	1.341,5	80,3	62,1	22,7	371,1	298,4	239,9	58,5	80,4	64,7	19,6
55 y más años:	7.398,4	1.353,6	1.098,7	254,9	18,3	14,8	18,8	465,6	79,6	65,7	13,9	17,1	14,1	17,5

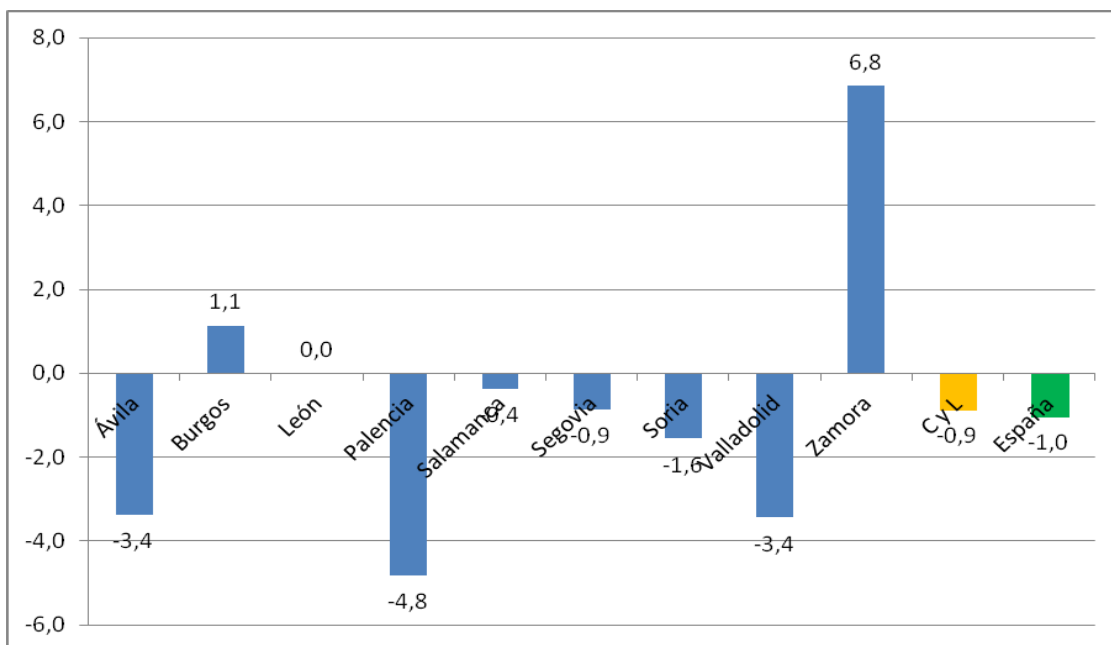
Nota: Las diferencias en las sumas parciales se derivan de los redondeos a un único decimal.

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

Detallando por provincias, observamos cómo en la mayor parte de ellas se produjo un descenso de la participación laboral. De hecho, a esta norma solo escaparon las provincias de Zamora (con un aumento del 6,8%), Burgos (con un repunte del 1,1%) y León (en donde el número de personas activas permaneció constante). Palencia fue la provincia que registró la mayor reducción en cuanto a actividad (de un 4,9%) seguida de Valladolid (con un descenso del 3,5%) y Ávila (con un 3,3% menos) (gráfico 2.1.1-2).

Detallando por sexos, el aumento de la actividad laboral Zamorana se asoció especialmente al repunte de las mujeres activas (que se incrementaron un 9,6%) pero también al de los hombres (al 4,8%). Junto con Zamora, los activos varones también crecieron en León (un 1,75) y en Salamanca (un 1,4%) y se redujeron en todas las demás provincias, especialmente en Soria (un 5,1%) y Ávila (un 4,1%). En cuanto a las mujeres, y además de en Zamora, aumentó la participación en las provincias de Burgos (3,7%) y en Soria (2,8%) y se redujo en el resto, especialmente en Palencia (al 6,1%).

Gráfico 2.1.1-2
Variación de la actividad en Castilla y León y en España, 2014
(tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)



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

Cuadro 2.1.1-5
Magnitudes básicas del mercado de trabajo en España, Castilla y León y sus provincias, 2014
(miles en medias anuales y tasas)

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C y L	España
Ambos Sexos											
16 y más años	140,3	305,1	416,9	140,2	291,3	132,3	77,6	445,0	161,8	2.110,5	38.514,6
Activos/as	75,4	181,8	213,9	75,1	156,8	78,3	44,2	252,5	83,1	1.161,0	22.954,6
Ocupados/as	55,8	148,7	161,9	58,3	123,8	67,1	36,7	206,7	61,3	920,0	17.344,2
Parados/as	19,7	33,1	52,0	16,7	33,1	11,3	7,5	45,9	21,9	241,1	5.610,4
Tasa actividad	53,8	59,6	51,3	53,5	53,8	59,2	57,0	56,7	51,4	55,0	59,6
Tasa empleo	39,8	48,7	38,8	41,6	42,5	50,7	47,3	46,4	37,9	43,6	45,0
Tasa paro	26,1	18,2	24,3	22,3	21,1	14,4	17,0	18,2	26,3	20,8	24,4
Varones											
16 y más años	70,9	153,3	202,5	69,1	141,2	66,8	39,5	216,9	80,6	1.040,7	18.774,5
Activos	43,7	100,6	115,4	42,4	84,9	44,3	24,2	137,4	46,3	639,2	12.359,2
Ocupados	33,6	84,0	88,4	34,2	68,6	38,0	20,8	114,2	34,8	516,5	9.442,7
Parados	10,2	16,6	27,0	8,1	16,3	6,3	3,4	23,2	11,6	122,7	2.916,5
Tasa actividad	61,6	65,6	57,0	61,3	60,1	66,3	61,3	63,3	57,5	61,4	65,8
Tasa empleo	47,4	54,8	43,7	49,5	48,6	56,9	52,6	52,7	43,1	49,6	50,3
Tasa paro	23,2	16,5	23,4	19,2	19,2	14,2	14,2	16,9	25,0	19,2	23,6
Mujeres											
16 y más años	69,4	151,9	214,4	71,1	150,1	65,5	38,1	228,1	81,2	1.069,8	19.740,1
Activas	31,7	81,2	98,5	32,7	71,8	34,0	20,0	115,1	36,8	521,9	10.595,5
Ocupadas	22,2	64,7	73,4	24,1	55,2	29,1	15,9	92,5	26,5	403,5	7.901,5
Paradas	9,5	16,5	25,1	8,6	16,7	5,0	4,1	22,6	10,3	118,4	2.693,9
Tasa actividad	45,7	53,5	45,9	45,9	47,9	51,9	52,4	50,4	45,3	48,8	53,7
Tasa empleo	32,0	42,6	34,2	33,8	36,7	44,4	41,7	40,5	32,6	37,7	40,0
Tasa paro	29,9	20,3	25,5	26,2	23,2	14,6	20,5	19,6	27,9	22,7	25,4

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

Cuadro 2.1.1-6
Magnitudes básicas del mercado de trabajo de España y sus Comunidades Autónomas 2014
(miles en medias anuales y tasas)

	Ambos sexos						Varones						Mujeres					
	Activos			Tasas (%)			Activos			Tasas (%)			Activos			Tasas (%)		
	Total	Total	Ocupados	Parados	Actividad	Paro	Total	Total	Ocupados	Parados	Actividad	Paro	Total	Total	Ocupados	Parados	Actividad	Paro
España	3.8514,6	22.954,6	17.344,2	5.610,4	59,6	24,4	1.8774,5	12.359,2	9.442,7	2.916,5	65,8	23,6	1.9740,1	10.595,4	7.901,5	2.693,9	53,7	25,4
Andalucía	6.864,9	4.038,7	2.634,1	1.404,6	58,8	34,8	3.363,8	2.215,4	1.490,9	724,5	65,9	32,7	3.501,1	1.823,3	1.143,2	680,1	52,1	37,3
Aragón	1.104,3	650,7	519,4	131,3	58,9	20,2	544,8	354,8	290,0	64,8	65,1	18,3	559,6	295,9	229,4	66,5	52,9	22,5
Asturias	920,4	477,2	376,4	100,8	51,8	21,1	437,2	248,8	198,7	50,1	56,9	20,1	483,2	228,3	177,6	50,7	47,3	22,2
Baleares	930,2	603,6	482,9	120,7	64,9	20,0	461,6	326,8	257,0	69,8	70,8	21,4	468,6	276,8	226,0	50,9	59,1	18,4
Canarias	1.782,8	1.093,2	738,8	354,4	61,3	32,4	880,7	588,4	401,2	187,2	66,8	31,8	902,1	504,7	337,6	167,2	56,0	33,1
Cantabria	495,7	280,0	225,7	54,4	56,5	19,4	240,7	151,9	121,5	30,4	63,1	20,0	255,0	128,1	104,2	23,9	50,2	18,7
CyL	2.110,4	1.161,1	920,0	241,1	55,0	20,8	1.040,7	639,2	516,5	122,7	61,4	19,2	1.069,8	521,9	403,5	118,4	48,8	22,7
C-La M.	1.695,7	1.003,0	712,1	290,9	59,1	29,0	851,2	569,4	421,1	148,3	66,9	26,0	844,6	433,6	291,0	142,5	51,3	32,9
Cataluña	6.075,3	3.804,2	3.030,9	773,3	62,6	20,3	2.954,1	2.008,9	1.594,3	414,7	68,0	20,6	3.121,3	1.795,2	1.436,6	358,7	57,5	20,0
C. Valenc.	4.116,3	2.427,8	1.800,9	626,8	59,0	25,8	2.019,9	1.324,0	992,8	331,2	65,5	25,0	2.096,5	1.103,8	808,1	295,7	52,6	26,8
Extremadura	914,7	504,1	353,9	150,2	55,1	29,8	453,0	284,1	206,9	77,3	62,7	27,2	461,8	220,0	147,0	72,9	47,6	33,2
Galicia	2.368,6	1.273,9	998,0	275,9	53,8	21,7	1.134,2	668,9	524,3	144,6	59,0	21,6	1.234,4	605,0	473,7	131,2	49,0	21,7
Madrid	5.232,0	3.341,1	2.714,9	626,2	63,9	18,7	2.481,8	1.730,0	1.419,5	310,5	69,7	17,9	2.750,2	1.611,1	1.295,4	315,7	58,6	19,6
Murcia	1.182,0	722,1	530,1	192,0	61,1	26,6	589,0	403,7	304,4	99,3	68,5	24,6	593,0	318,3	225,7	92,7	53,7	29,1
Navarra	521,2	311,6	262,6	49,0	59,8	15,7	257,6	168,9	142,8	26,2	65,6	15,5	263,6	142,6	119,8	22,8	54,1	16,0
País Vasco	1.814,0	1.034,2	865,3	168,9	57,0	16,3	872,9	548,6	458,0	90,6	62,9	16,5	941,1	485,5	407,3	78,2	51,6	16,1
La Rioja	260,0	156,7	128,3	28,5	60,3	18,2	128,0	84,9	71,7	13,3	66,4	15,6	132,0	71,8	56,6	15,2	54,4	21,2
Ceu. y Mel.	126,1	72,1	50,3	21,8	57,1	30,2	63,6	42,4	31,3	11,1	66,6	26,2	62,5	29,7	19,0	10,6	47,5	35,8

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

Si comparamos con otras Comunidades Autónomas (*cuadro 2.1.1-6*) apreciamos cómo la participación laboral tan solo se incrementó en tres de ellas: La Rioja (al 0,7%), Andalucía (al 0,2%) y Cantabria (al 0,1%). De entre las regiones en las que se redujo la actividad laboral, Castilla y León presentó la tercera tasa negativa más reducida en valor absoluto (0,9%), tras Murcia (con una caída del 0,4%) y Aragón y Canarias (con sendas mermas del 0,7%). Las mayores reducciones acontecieron en Ceuta y Melilla (4,8%), Asturias (2%) y Extremadura (1,9%).

Por regiones y sexos, observamos que tan solo se dieron aumentos de activos en La Rioja (0,5%) y Andalucía (0,3%). De nuevo, Ceuta y Melilla (con una tasa negativa del 5,3%) y Asturias (con una del 3,5%) consiguieron las mayores reducciones para este sexo. Los hombres de Castilla y León redujeron su participación a una tasa del 0,8%, algo más intensa que las tasas negativas de Extremadura (0,6%) y Cantabria (0,1%). Para las mujeres, los repuntes de activos se extendieron a cuatro regiones: Murcia (0,9%), La Rioja (0,8%), Navarra y Cantabria (ambas con un 0,4%). En el resto hubo reducciones, las más intensas en Ceuta y Melilla (un 4%), Extremadura (3,5%), Madrid (1,5%), Comunidad Valenciana (1,3%) y Castilla y León (un 0,9%).

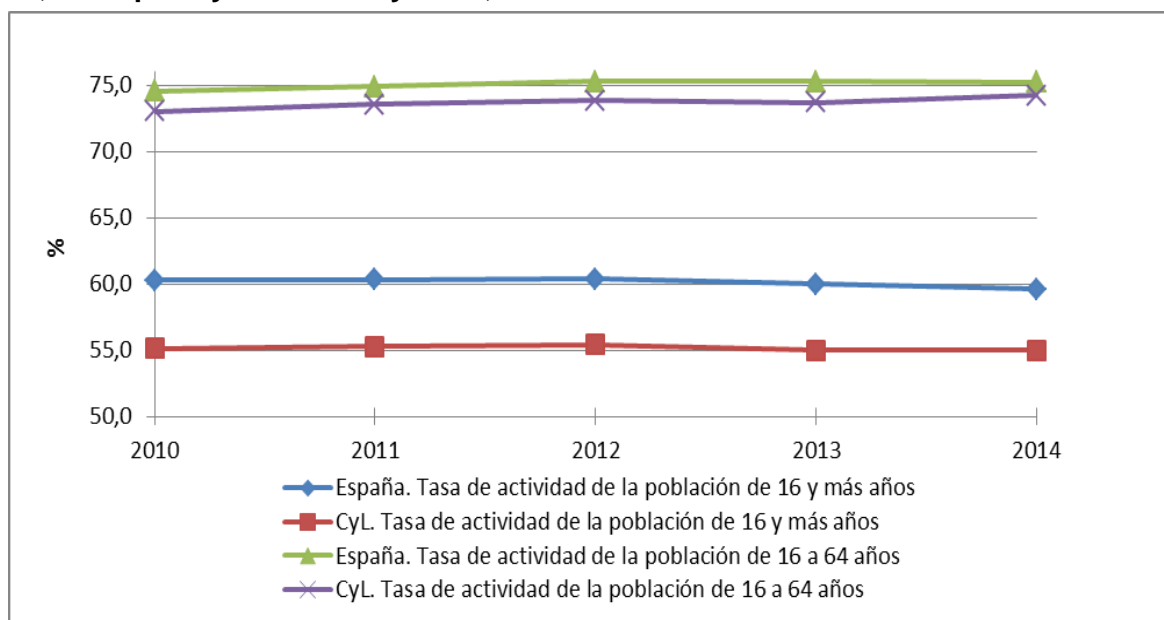
Tasas de actividad

Si calculamos la ratio entre población activa y población en edad laboral obtenemos la correspondiente tasa de actividad. Observando los datos de 2014, apreciamos, por segundo año consecutivo, una reducción de la misma en España (de 0,4 puntos porcentuales), adoptando en este ámbito un valor del 59,6%. En Castilla y León, en cambio, la tasa de actividad permaneció prácticamente constante en 2014 (en un valor del 55%); de hecho se trata de un minúsculo repunte de 0,03 puntos porcentuales.

En el *gráfico 2.1.1-3* se representan las tasas de actividad previamente analizadas (esto es, las computadas sobre toda la población de 16 y más años), así como las tasas correspondientes a la población laboral de 16 a 64 años como medias anuales de los cinco últimos ejercicios. Puede apreciarse cómo la divergencia entre las tasas nacional y regional es bastante menor si solo se computa la población de 16 a 64 años (1,1 puntos porcentuales) que si se hace con toda la población laboral (una diferencia de 4,6 puntos porcentuales). En cuanto a la evolución de las tasas del colectivo de 16 a 64 años, se aprecia en el caso español un mantenimiento de la misma en el 75,3% y un repunte de 0,5 puntos porcentuales en el caso de Castilla y León (alcanzando el 74,2%).

Gráfico 2.1.1-3

Comparación de las Tasas de Actividad medias anuales de 16 a 64 años frente a 16 y más años, en España y en Castilla y León, 2010-2014



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

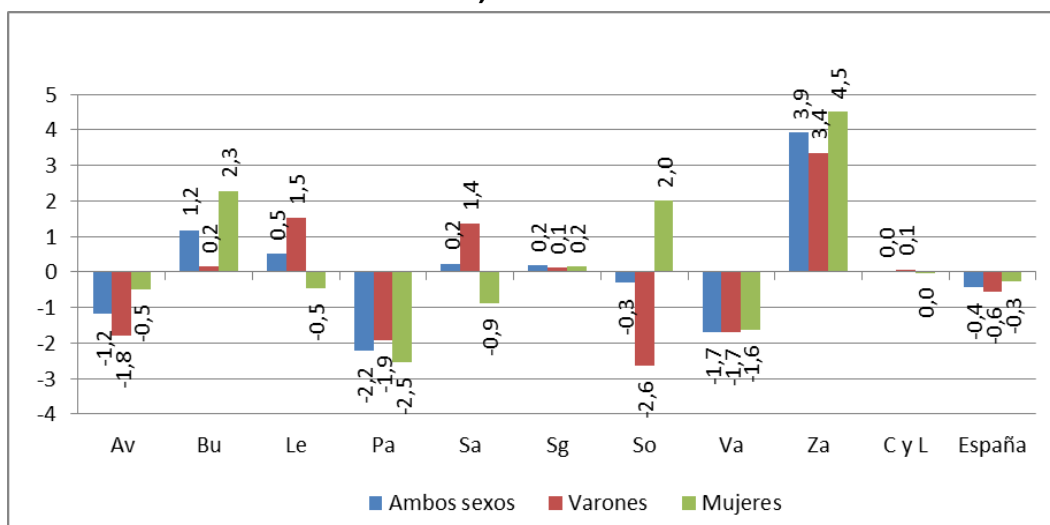
En cuanto a las tasas de actividad por sexos, estas descendieron para ambos en España, en 0,6 puntos porcentuales para los hombres y en 0,3 puntos porcentuales para las mujeres. En Castilla y León, en cambio, sendas tasas permanecieron prácticamente constantes. Como resultado de estos fenómenos, las tasas de nuestra Comunidad en 2014 fueron del 61,4% para los hombres y del 48,8% para las mujeres y en España, del 65,8% y el 53,7%, respectivamente. A raíz de estos cambios, la tasa de actividad femenina de Castilla y León se situó 12,6 puntos porcentuales bajo la masculina (la misma brecha de género que en 2013). En el conjunto nacional dicha diferencia fue en 2014 de 12,2 puntos porcentuales (de 12,4 puntos porcentuales en 2013).

Descendiendo al detalle provincial la tasa de actividad creció en cinco provincias castellanas y leonesas y se redujo en las cuatro restantes. El aumento más reseñable fue el de Zamora (3,9 puntos porcentuales), seguido del de Burgos (1,2 puntos porcentuales). En el caso de León la tasa aumentó medio punto porcentual y en Salamanca y Segovia 0,2 puntos porcentuales. La reducción más intensa se dio en Palencia (2,2 puntos porcentuales) seguida de Valladolid (1,7 puntos porcentuales), Ávila (1,2 puntos porcentuales) y Soria (0,3 puntos porcentuales).

Por sexos, la tasa de participación masculina aumentó en Zamora (3,4 puntos porcentuales), en León y Salamanca (en torno a un punto y medio) y en Burgos y Segovia (en estos caso apenas una décimas

de punto porcentual). Dicha tasa se redujo en el resto, especialmente en Soria (2,6 puntos porcentuales); en los casos de Palencia, Ávila y Valladolid las tasas negativas se situaron, en valor absoluto, entre el punto y medio y los dos puntos porcentuales. Para las mujeres, de nuevo, Zamora registró el mayor incremento (4,5 puntos porcentuales), seguida de Burgos y Soria (con aumentos entre 2 y 2,5 puntos porcentuales) y de Segovia con un repunte de una décimas de punto porcentual; en las cinco restantes provincias la tasa de actividad femenina cayó, especialmente en Palencia (2,5 puntos porcentuales) y Valladolid (1,6 puntos porcentuales); las reducciones de Salamanca, Ávila y León no superaron, en intensidad, el punto porcentual negativo, gráfico 2.1.1-4.

Gráfico 2.1.1-4
Cambio de la tasa de actividad en las provincias de Castilla y León y en España, 2014
(diferencia con las tasas del año anterior)



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

Con los citados cambios de 2014, tan solo Burgos (con una tasa de actividad del 59,6%) se situó al mismo nivel que la media española en cuanto a tasas de actividad. Por debajo de ese nivel, pero sobre la tasa media de Castilla y León (del 55%), se situaron Segovia (59,2%), Soria (57%) y Valladolid (56,7%). Las restantes provincias adoptaron tasas menores que la media regional, a saber, Salamanca y Ávila (un 53,8%), Palencia (53,5%), Zamora (51,4%) y León (51,3%).

Durante el año 2014 la nota general en las Comunidades Autónomas españolas (incluidas las ciudades autónomas) fue la reducción en las tasas de actividad. A esta norma solo escaparon cuatro: La Rioja (en la que la tasa creció un punto porcentual) y Cantabria (en la que lo hizo 0,3 puntos porcentuales) y Andalucía y Castilla y León en las que la tasa de participación permaneció constante. En el resto de regiones se redujo, siendo la caída más intensa la que se dio en Ceuta y Melilla (2,6 puntos

porcentuales) seguida de la de Baleares (1,3 puntos porcentuales). Las reducciones del resto de comunidades no superaron el punto porcentual (en valor absoluto), (*cuadro 2.1.1-7*). De acuerdo con estos datos, Castilla y León continuaba en 2014 presentando la tercera menor tasa de actividad de entre las Comunidades Autónomas españolas con un valor solamente por encima del de Asturias y Galicia.

Cuadro 2.1.1-7

Tasa de actividad en las Comunidades Autónomas españolas, 2014 en medias anuales (porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)

	2014	Var. 14/13
Andalucía	58,8	0,0
Aragón	58,9	-0,1
Asturias	51,8	-0,6
Baleares	64,9	-1,3
Canarias	61,3	-0,9
Cantabria	56,5	0,3
Castilla y León	55,0	0,0
Castilla-La Mancha	59,1	-0,4
Cataluña	62,6	-0,5
C. Valenciana	59,0	-0,7
Extremadura	55,1	-0,9
Galicia	53,8	-0,4
Madrid	63,9	-0,6
Murcia	61,1	-0,3
Navarra	59,8	-0,4
País Vasco	57,0	-0,4
La Rioja	60,3	1,0
Ceuta y Melilla	57,1	-2,6
España	59,6	-0,4

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

2.1.1.2 La Inactividad

Si consideramos a la población en edad de trabajar que se encontraban en situación de inactividad, observamos como en 2014 representaba en Castilla y León un total de 949.400 personas, un 1% menos que en el año previo (esto es, 9.300 personas). En el conjunto nacional, en cambio, se produjo un ligero aumento de la población inactiva del 0,7%.

Por grupos de inactividad, en la Comunidad la reducción más intensa en términos absolutos se produjo en el colectivo de *“labores del hogar”* (con una merma de 7.300 personas), seguido del acaecido en la categoría de *“incapacidad permanente”* (con 3.800 menos), *“perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación”* (que cayó en 2.100 personas) y el grupo de *“otros”* (con 1.800 menos). Los aumentos se dieron entre el colectivo de *“estudiantes”* (2.900 más) y el grupo de *“jubilados o prejubilados”* (que aumentó en 2.800)

En el conjunto nacional la distribución de categorías en las que disminuyó o aumentó el peso de la inactividad fue la misma que en Castilla y León. En este entorno, y en términos absolutos, también destacó la caída del grupo *“labores del hogar”* y, en el grupo de aumentos, el repunte más numeroso de inactivos se dio en el colectivo de *“jubilados o prejubilados”*, cuadro 2.1.1-8.

Cuadro 2.1.1-8
Inactividad en Castilla y León y en España, 2013-2014
(medias anuales en miles de personas, porcentajes sobre el total y variaciones interanuales)

Castilla y León						
	2013		2014		2014-2013	
	Miles	%	Miles	%	Var.	% var.
Estudiante	125,3	13,1	128,2	13,5	2,9	2,3
Jubilado o prejubilado	387,5	40,4	390,3	41,1	2,8	0,7
Labores del hogar	250,4	26,1	243,1	25,6	-7,3	-2,9
Incapacitado permanente	71,7	7,5	67,9	7,1	-3,8	-5,3
Perceptor pensión distinta jubilación o prejubilación	107,9	11,3	105,8	11,1	-2,1	-2,0
Otras	16,0	1,7	14,2	1,5	-1,8	-11,1
Total	958,7	100	949,4	100	-9,3	-1,0
España						
	2013		2014		2014-2013	
	Miles	%	Miles	%	Var	% var.
Estudiante	2.305,2	14,9	2.372,6	15,2	67,4	2,9
Jubilado o prejubilado	5.754,9	37,3	5.885,7	37,8	130,8	2,3
Labores del hogar	3.972,9	25,7	3.939,6	25,3	-33,3	-0,8
Incapacitado permanente	1.284,5	8,3	1.272,9	8,2	-11,6	-0,9
Perceptor pensión distinta jubilación o prejubilación	1.764,0	11,4	1.751,4	11,3	-12,5	-0,7
Otras	367,1	2,4	337,8	2,2	-29,2	-8,0
Total	15.448,5	100,0	15.560,0	100,0	111,5	0,7

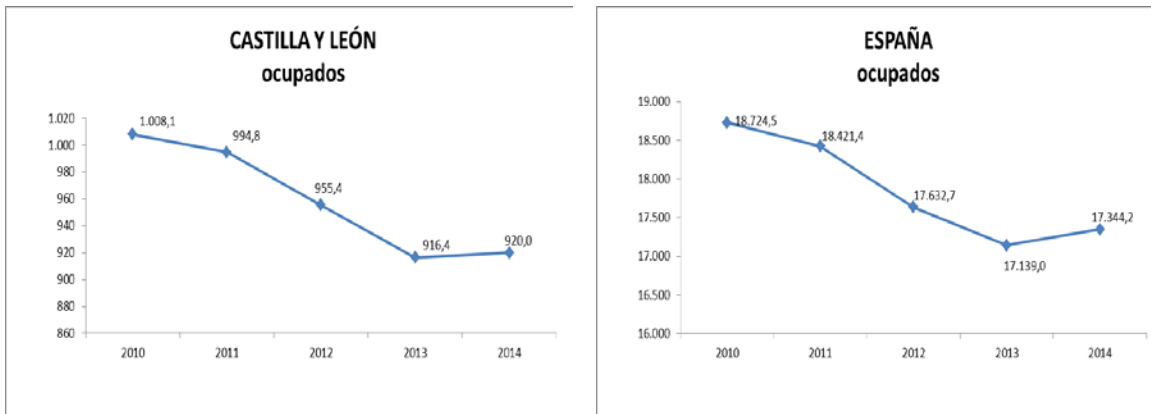
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

2.1.1.3 La ocupación

a) Panorámica general

Tras seis años consecutivos de reducciones en el volumen de empleo en el conjunto de España y en Castilla y León, el ejercicio 2014 se saldó con sendos aumentos en el total de ocupados. En términos relativos, la intensidad de este aumento fue mayor en España (el 1,2%) que en Castilla y León (0,4%), (*cuadro 2.1.1-9*). A raíz de este fenómeno, el total de ocupados de la Comunidad en 2014 fue de 920.000 personas, esto es, 3.600 más que durante el año anterior, *gráfico 2.1.1-5*.

Gráfico 2.1.1-5
Variación de la ocupación en Castilla y León y en España, 2010-2014
(miles de personas)



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

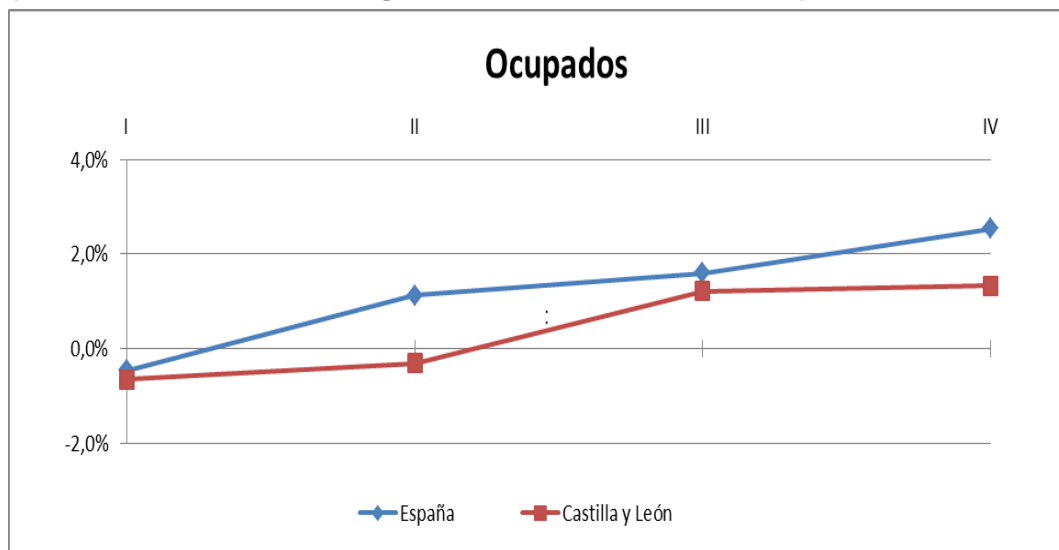
Analizando la evolución trimestral de los ocupados, sobre idénticos periodos del año previo (*cuadro 2.1.1-9 y gráfico 2.1.1-6*), observamos cómo, en términos generales, el comportamiento del empleo fue mejor en el conjunto nacional que en Castilla y León en cada uno de los cuatro trimestres. En ambos entornos se consignó un primer trimestre de reducciones de empleo; en el segundo trimestre la ocupación ya empezó a crecer en España, mientras que en Castilla y León aún se consignaron tasas negativas de variación de empleo; finalmente, en los dos últimos trimestres del año, ambos entornos arrojaron tasas netas de generación de empleo, aunque menos intensas en la Comunidad.

Cuadro 2.1.1-9
Ocupación en España y en Castilla y León, 2013 y 2014
(miles de personas y tasas de variación)

	España	Castilla y León
2013	17.139,0	916,4
2014	17.344,2	920,0
I	16.950,6	901,5
II	17.353,0	918,1
III	17.504,0	939,2
IV	17.569,1	921,0
% var. s/ mismo periodo del año anterior		
2014	1,2	0,4
I	-0,5	-0,7
II	1,1	-0,3
III	1,6	1,2
IV	2,5	1,3

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

Gráfico 2.1.1-6
Variación de la ocupación en Castilla y León y en España, 2014
(tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)

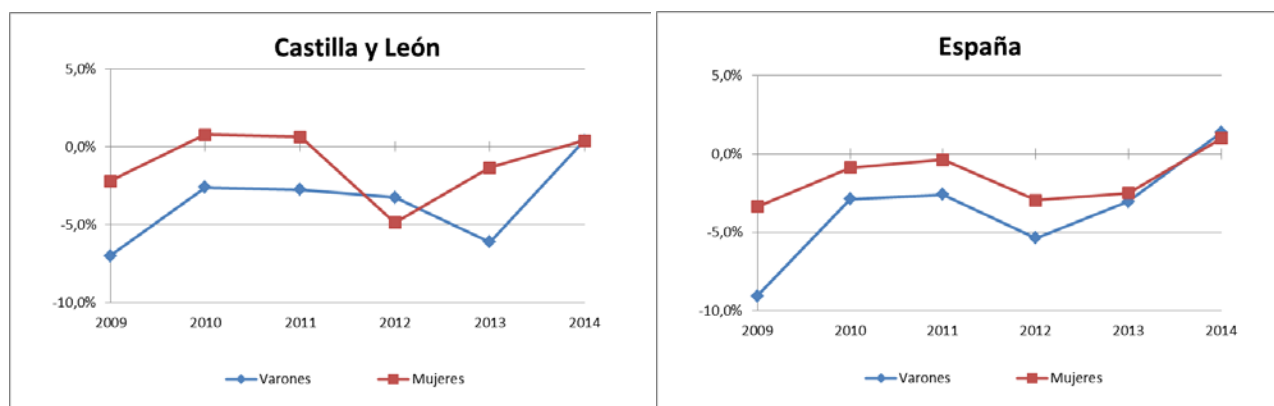


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Desagregando por sexos, la ocupación creció en Castilla y León a la misma tasa del 0,4% tanto para los hombres como para las mujeres. En términos absolutos estos incrementos significaron 2.000 nuevos hombres ocupados y cerca de 1.600 mujeres ocupadas. En el conjunto nacional también se registraron aumentos de ocupación neta para ambos sexos, aunque, en este caso, fue más intenso el de los varones (1,4%) que el de las mujeres (1%), (gráfico 2.1.1-7).

Gráfico 2.1.1-7

Variación del empleo por sexos en Castilla y León y en España, 2009-2014 (tasas de variación sobre el año previo)



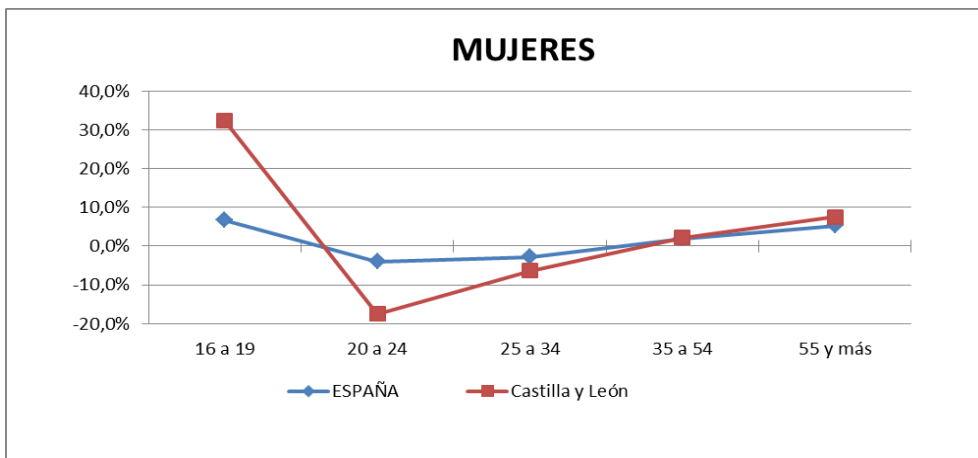
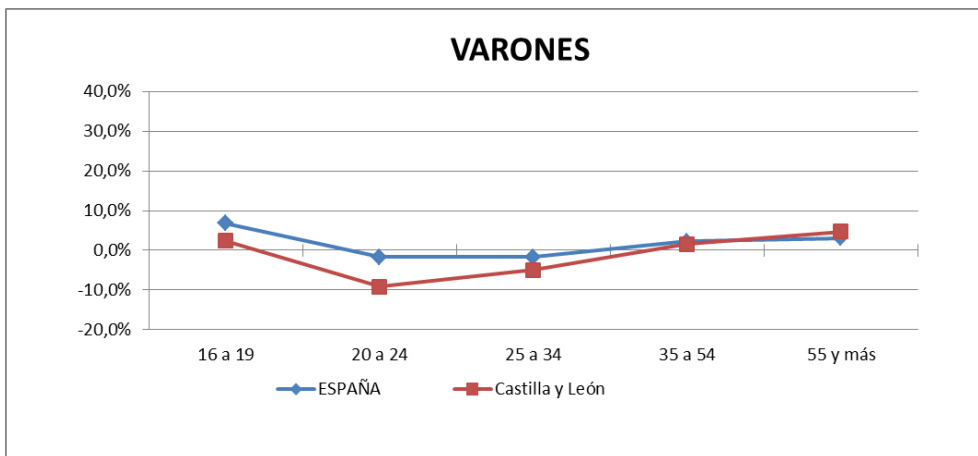
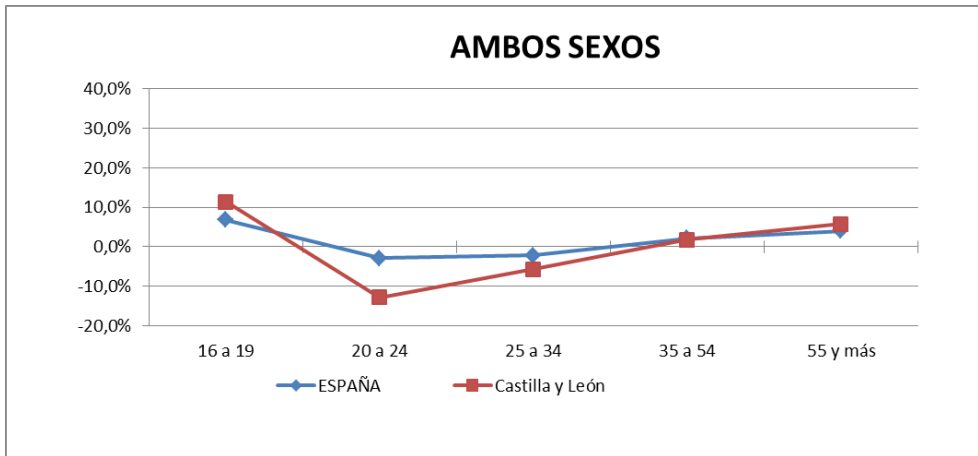
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Por cohortes de edad (gráfico 2.1.1-8) observamos, tanto para España como para la Comunidad, cómo los aumentos de empleo más intensos (en términos relativos) se dieron para el grupo de trabajadores más joven (16 a 19 años) y para el de mayor edad (55 y más años). Además, las tasas de crecimiento para ambas cohortes fueron más intensas en Castilla y León que en el conjunto nacional. El grupo de edad de 35 a 54 años también generó empleo neto en ambos entornos, aunque a tasas menores que en las anteriores cohortes. En cuanto a los colectivos de 20 a 24 y de 25 a 34 años, cabe apuntar reducciones de empleo en ambos ámbitos geográficos, más intensas en la primera de estas cohortes, especialmente en el caso de Castilla y León.

En términos absolutos, fue el grupo de 35 a 54 el que más empleos generó en Castilla y León (9.700) seguido del colectivo de 55 y más años (con 8.900 empleos netos generados). En el caso de los adolescentes, a pesar de la importante tasa de crecimiento, el repunte de ocupación fue de, apenas, 300 personas. En cuanto a las reducciones de empleo que, como hemos visto, se centraron en las cohortes de jóvenes, apuntaremos la destrucción de 11.100 empleos netos en el grupo de 25 a 34 años y de 4.200 en el de 20 a 24.

Gráfico 2.1.1-8

**Variación en el empleo por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2013
(tasas de variación sobre el año previo)**

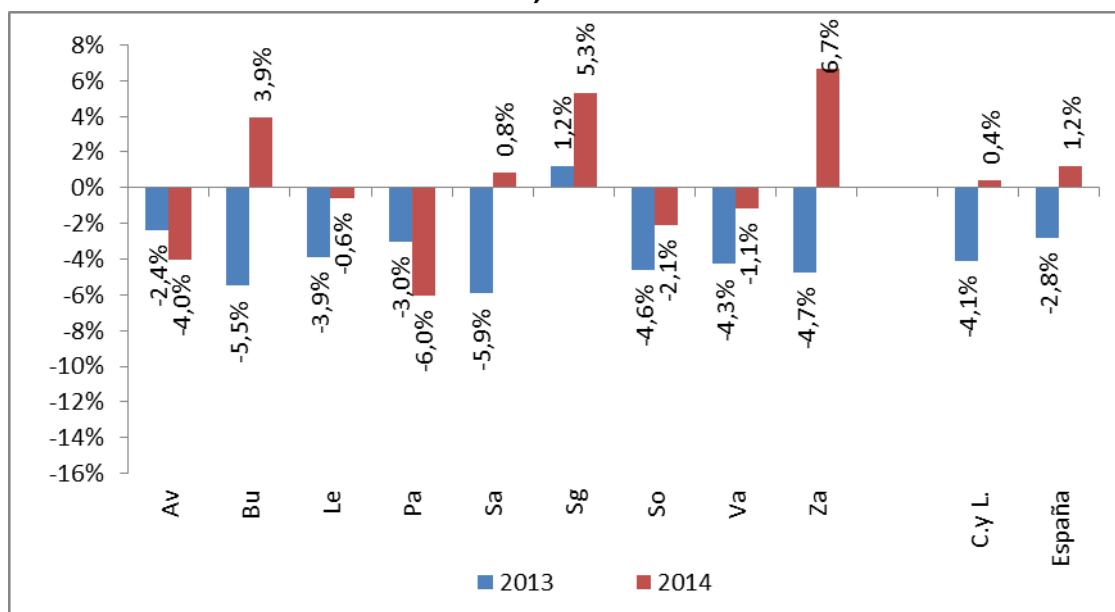


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Cruzando ambas dimensiones (sexos y grupos de edad) observamos cómo los perfiles generales que hemos apuntado para las diversas cohortes de edad se repiten para ambos sexos, aunque son más marcados (con mayores divergencias) para el caso de las mujeres. En la cohortes de mayor edad (35 a 54 y 55 y más años) se crearon 9.700 empleos entre las mujeres y 8.900 entre los hombres. Asimismo, la destrucción de empleo en las cohortes intermedias (20 a 24 y 25 a 34 años) afectó a 8.300 mujeres y a 7.000 varones de Castilla y León.

En el análisis de la ocupación por provincias observamos cómo tres de ellas generaron empleo neto a un ritmo más intenso que la media nacional (del 1,2%). Se trata de Zamora (6,7%), Segovia (5,3%) y Burgos (3,9%). En el caso de Salamanca (con una tasa del 0,8%) el aumento del empleo estuvo por debajo de la media española, pero sobre la regional (del 0,4%). El resto de las provincias de la Comunidad redujo empleo neto durante el año 2014. Entre estas, destacó Palencia (con una tasa negativa del 6%), seguida de Ávila (con una del 4%). En el caso de Soria la merma fue del 2,1% y en el de Valladolid del 1,1%. Finalmente, León redujo su ocupación en un 0,6% (*gráfico 2.1.1-9*).

Gráfico 2.1.1-9
Variación de la ocupación en las provincias de Castilla y León y en España, 2013-2014
(tasas de variación sobre el año anterior)

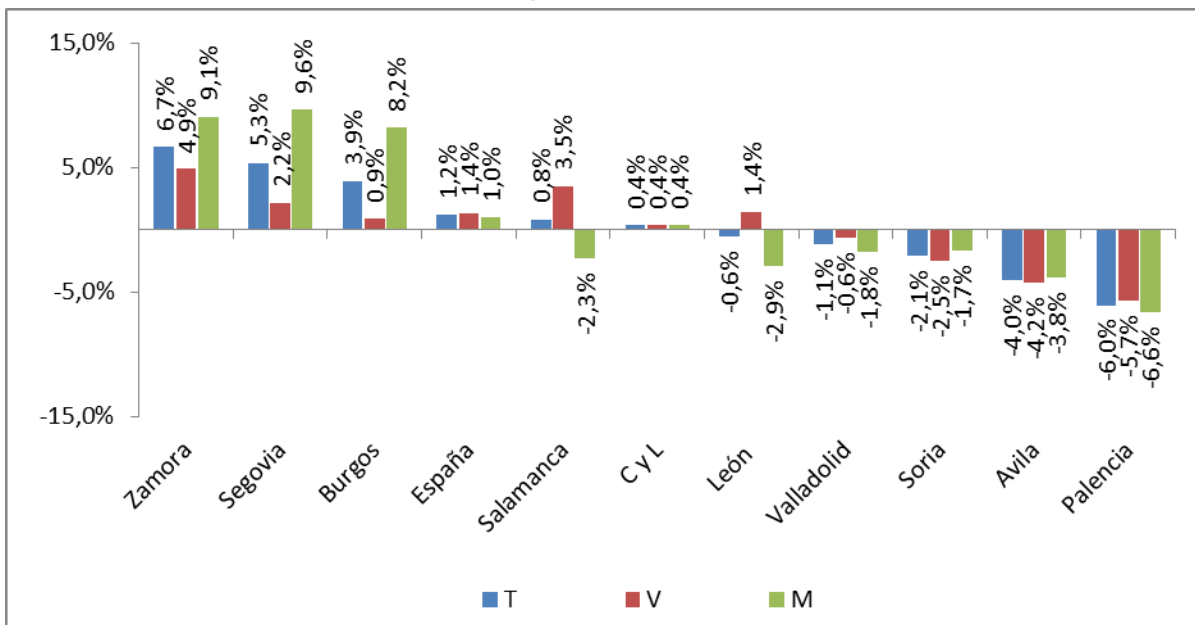


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Desagregando por sexos y provincias, observamos cómo el importante aumento ocupacional de Zamora se asoció tanto a los varones (con un incremento del 4,9%) como, especialmente, a las mujeres (con un 9,1%). El mismo fenómeno, tuvo lugar en Segovia y Burgos, con incrementos ocupacionales para ambos sexos, especialmente para las mujeres (del 9,6% y del 8,2% respectivamente). En Salamanca,

por el contrario, el aumento medio de sus ocupados se asoció exclusivamente a los varones dado que, en dicha provincia, se consignaron mermas en la ocupación femenina. Algo parecido ocurrió en León, aunque en este caso el resultado neto fue de una caída media en la ocupación. En las cuatro provincias restantes la ocupación cayó para ambos sexos; en el caso de Valladolid y Palencia, más intensamente para las mujeres, y en el de Soria y Ávila, más fuertemente para los hombres, *gráfico 2.1.1-10*.

Gráfico 2.1.1-10
Variación de la ocupación en las provincias de Castilla y León y España por sexos, 2014
(tasas de variación sobre el año anterior)



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

Desagregando la información provincial en tres cohortes de edad de acuerdo con la explotación de los datos de la EPA elaborada por la *Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León* destacamos los siguientes fenómenos.

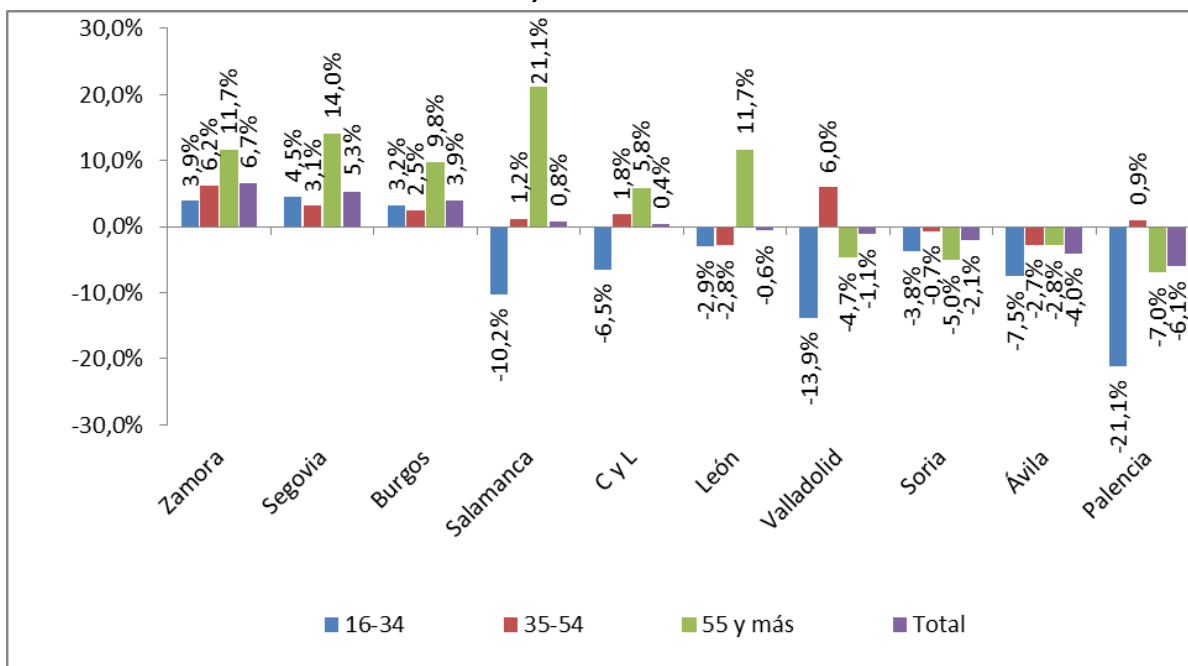
En las tres provincias en que mayor fue el incremento de ocupados en 2014 (Zamora, Segovia y Burgos), observamos cómo la creación neta de empleo se extendió a las tres cohortes de edad consideradas, siendo especialmente intensa en la de 55 y más años. En el caso de Salamanca, este último fenómeno fue especialmente intenso, pues el empleo en el grupo de 55 y más años de esta provincia creció un 21,1%. Para esta provincia, la generación de empleo en la cohorte intermedia fue de un 1,2% y para los jóvenes salmantinos se redujo la ocupación al 10,2% (la segunda tasa negativa más intensa para este grupo de entre las provincias de Castilla y León).

En el caso de León, el aumento del empleo de la cohorte de mayor edad fue incapaz de compensar las caídas acaecidas en las otras dos, arrojando el año 2014 un saldo neto de caída del empleo para esta provincia. Para Valladolid, la generación de empleo solo se dio en el colectivo de 35 a 54 años y a una tasa del 6% (la segunda más intensa de entre las provincias de Castilla y León, tras Zamora); no obstante, las mermas de empleo del resto de los grupos se saldaron con la caída global de ocupación de la provincia vallisoletana. En este sentido, destaca la intensa caída (cercana al 14%) de empleo entre los jóvenes vallisoletanos.

Para Soria y Ávila, las mermas ocupacionales se extendieron a las tres cohortes de edad consideradas.

Finalmente, aunque Palencia experimentó un reducido repunte de empleo en el grupo de 35 a 54 años (del 0,9%), este fue insuficiente para compensar las caídas ocupacionales acaecidas en los otros dos grupos, ya que fueron las más intensas de entre las provincias de la Comunidad: del 21,1% para los más jóvenes y del 7% para la cohorte de mayor edad, (gráfico 2.1.1-11).

Gráfico 2.1.1-11
Variación de la ocupación de Castilla y León por cohortes de edad, 2014
(tasas de variación sobre el año anterior)

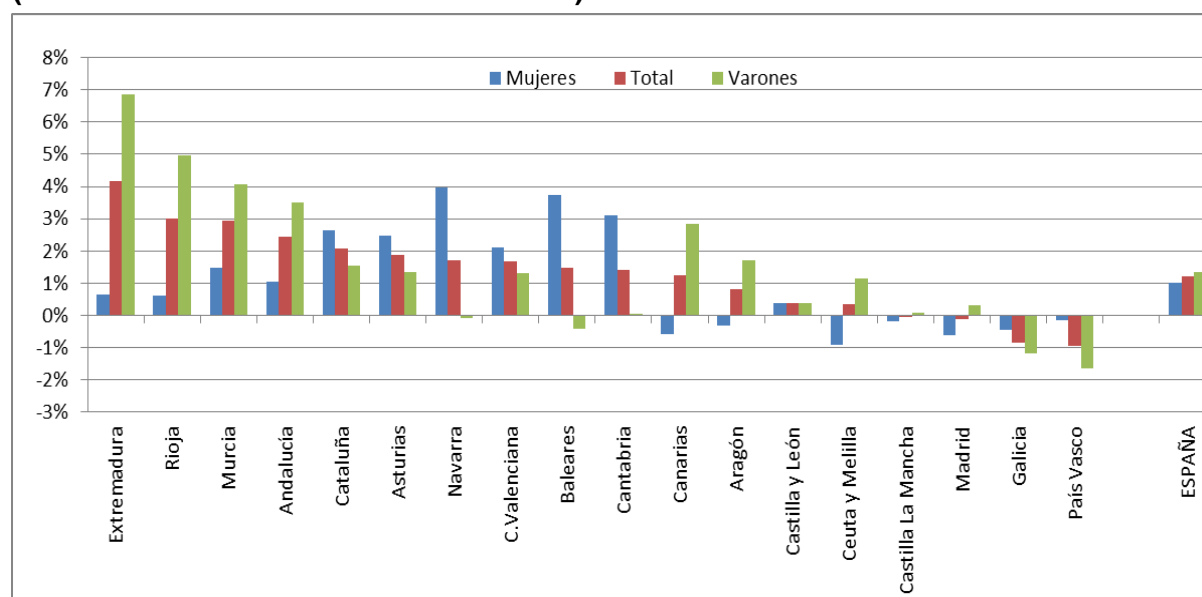


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

Al analizar la evolución del empleo en las diferentes Comunidades Autónomas españolas (gráfico 2.1.1-12) encontramos las siguientes regularidades para el año 2014. A excepción del País Vasco (en el que cayó un 0,9%), Galicia (un 0,8%), Madrid (un 0,1%) y Castilla-La Mancha (en la que se mantuvo constante), el empleo aumentó en todas la comunidades autónomas españolas durante 2014. Los mayores aumentos se dieron en Extremadura (el 4,2% en la ocupación), La Rioja y Murcia (ambas con incrementos en torno al 3%). En Andalucía y Cataluña la ocupación aumentó a ritmos superiores al 2%, y entre esa cota y el 1,5% lo hizo Asturias, Navarra, Comunidad Valenciana y Baleares. La ocupación de Cantabria y Canaria remontó a tasas entre el 1 y el 1,5%. Finalmente se encontraban tres regiones con incrementos menores al punto porcentual: Aragón, Castilla y León y Ceuta y Melilla.

Gráfico 2.1.1-12

**Variación de la ocupación por sexos en las CC.AA. y en España, 2014
(tasas de variación sobre el año anterior)**



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

Desagregando por sexos y Comunidades Autónomas, el empleo masculino aumentó en 2014 en todas ellas salvo en Navarra y Baleares (con mermas que no superaron el 1%, en valor absoluto), Galicia y el País Vasco (con caídas entre el uno y el 2 dos por ciento) y Cantabria (en la que no hubo cambios). Los mayores incrementos para los varones se dieron en Extremadura (cercano al 7%), La Rioja (del 5%), Murcia (del 4,1%), Andalucía (del 3,5%) y Canarias (del 2,8%). Con aumentos entre el 1 y el 2% se situaron Aragón, Cataluña, Asturias, Comunidad Valencia y Ceuta y Melilla. Con incrementos por debajo el 1% estaban Castilla y León, Madrid y Castilla-La Mancha.

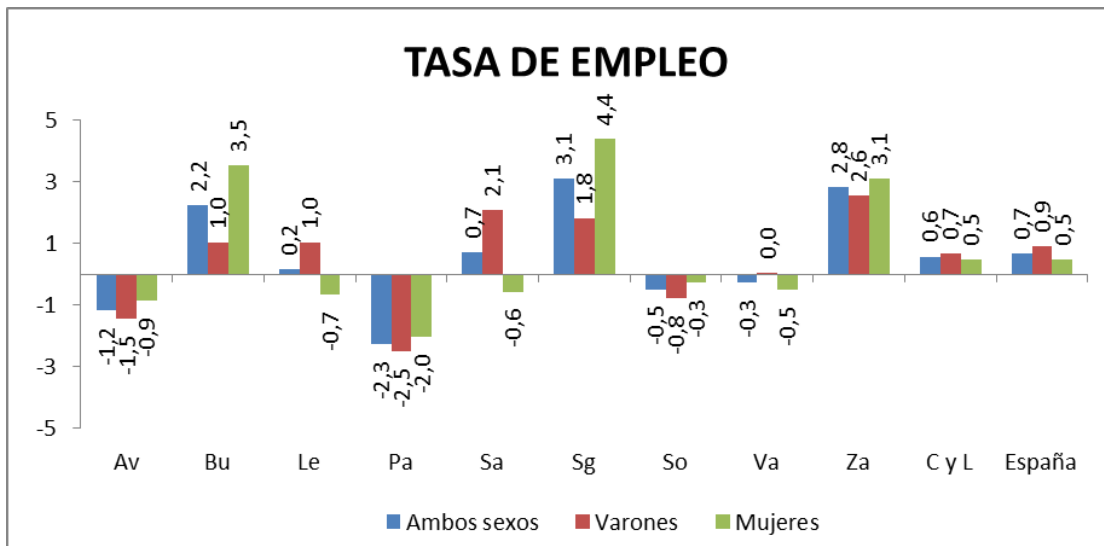
En el caso femenino, fueron más las Comunidades en las que se consignaron recortes de ocupadas: País Vasco, Castilla-La Mancha, Aragón, Galicia, Canarias, Madrid y Ceuta y Melilla, aunque en ninguno de los casos la merma superó el 1% en valor absoluto. Las Comunidades en las que se consignaron aumentos de ocupación femenina fueron Navarra, Baleares y Cantabria (con tasas entre el 3 y el 4%), seguidas de Cataluña, Asturias y Comunidad Valenciana (con repuntes entre el 2 y el 3%); Murcia y Andalucía (con aumentos entre el 1 y el 1,5%); y Extremadura, La Rioja y Castilla y León (en las que el incremento de la ocupación femenina no superó tasas del 1%).

Tasas de empleo

La tasa de empleo, esto es la ratio entre la población ocupada y la población de 16 y más años, aumentó en Castilla y León en 0,6 puntos porcentuales y en España 0,7 puntos porcentuales. De esta forma, la tasa de empleo regional se colocó en el 43,6% y la nacional en el 45% en 2014.

En lo que se refiere a la evolución de las tasas de empleo en las diferentes provincias de la Comunidad se observa, descensos en la tasa de empleo en Palencia, Ávila y Soria para ambos sexos. En León y Salamanca se dieron sendos descensos en la tasa de empleo femenina y aumentos de la masculina, mientras en Valladolid, la tasa femenina de empleo se redujo y la masculina se mantuvo constante respecto al año previo. En las provincias restantes (Burgos, Segovia y Zamora) la tasa de empleo se incrementó tanto para los hombres como para las mujeres, por encima del incremento de la Comunidad y del conjunto nacional, *gráfico 2.1.1-13*.

Gráfico 2.1.1-13
Cambio de la tasa empleo en las provincias de Castilla y León y en España, 2014
(diferencia con las tasas del año anterior)



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

En lo que se refiere a tasa de empleo por Comunidades Autónomas, se observa que Castilla y León ocupa el octavo puesto entre las Comunidades con menor tasa de empleo, por encima de Andalucía, Extremadura, Ceuta y Melilla, Asturias, Castilla-La Mancha y Galicia. Entre las Comunidades con mayor tasa de empleo se encuentran Madrid, Baleares y Navarra, las tres con tasas superiores al 50%.

En cuanto a la variación respecto al año anterior, sólo en el País Vasco y Galicia la tasa de empleo ha descendido (en 0,2 y 0,1 puntos porcentuales respectivamente), incrementándose en el resto. Los mayores incrementos de la tasa de empleo tuvieron lugar en la Rioja (1,9), Extremadura (1,7), Cataluña (1,3), Murcia (1,2), Asturias (1,1) y Navarra (1 punto porcentual), *cuadro 2.1.1-10*.

Cuadro 2.1.1-10**Tasa de empleo en las Comunidades Autónomas españolas, 2014 en medias anuales (porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)**

	2014	Var. 14/13
Andalucía	38,4	0,9
Aragón	47,0	0,6
Asturias	40,9	1,1
Baleares	51,9	0,4
Canarias	41,4	0,2
Cantabria	45,5	0,9
Castilla y León	43,6	0,6
Castilla-La Mancha	42,0	0,3
Cataluña	49,9	1,3
C. Valenciana	43,8	0,8
Extremadura	38,7	1,7
Galicia	42,1	-0,1
Madrid	51,9	0,2
Murcia	44,8	1,2
Navarra	50,4	1,0
País Vasco	47,7	-0,2
La Rioja	49,3	1,9
Ceuta y Melilla	39,9	0,3
España	45,0	0,7

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

b) El empleo por sectores de actividad

Durante el año 2014, tanto en España como en Castilla y León, el empleo aumentó en la industria y los servicios y se redujo en la agricultura y la construcción. En términos relativos, el empleo industrial de Castilla y León creció un 5,8%, frente al aumento nacional del 1%; en el caso de los servicios, el empleo regional repuntó un 0,5%, frente al aumento medio español del 1,7%. En cuanto a las caídas, la construcción redujo sus ocupados un 9,4% en Castilla y León y en un 3,5% en España. Finalmente, la agricultura regional redujo sus empleados un 2%, frente a la merma nacional del 0,1%, (*cuadro 2.1.1-11 y gráfico 2.1.1-14*).

Cuadro 2.1.1-11**Ocupación por sexo, edad y rama de actividad en España y Castilla y León, 2014
(medias anuales en miles de personas)**

	España					Castilla y León				
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos										
Total	17.344,2	735,9	2.380,0	993,5	13.234,9	920,0	64,6	149,2	59,7	646,5
De 16 a 19 años	79,4	7,7	7,5	3,4	60,9	3,2	0,5	0,2	0,3	2,2
De 20 a 24 años	669,2	33,7	66,4	25,4	543,7	28,9	2,3	5,3	2,0	19,3
De 25 a 54 años	14.066,8	551,0	1.966,3	844,8	10.704,7	726,0	43,4	123,1	47,1	512,6
55 y más años	2.528,8	143,5	339,7	119,9	1.925,6	161,8	18,4	20,8	10,4	112,3
Varones										
Total	9.442,7	558,4	1.795,2	910,2	6.178,9	516,5	52,9	118,4	55,0	290,3
De 16 a 19 años	48,7	7,0	5,9	3,4	32,4	2,2	0,5	0,2	0,3	1,3
De 20 a 24 años	349,4	26,3	51,8	23,5	247,8	17,2	2,1	4,3	1,6	9,2
De 25 a 54 años	7.614,5	419,4	1.465,7	769,8	4.959,6	401,0	36,1	96,9	43,1	224,8
55 y más años	1.430,2	105,8	271,8	113,5	939,2	96,1	14,1	17,1	10,0	55,0
Mujeres										
Total	7.901,5	177,4	584,8	83,4	7.056,0	403,5	11,8	30,8	4,7	356,2
De 16 a 19 años	30,7	0,9	1,5	-----	28,5	1,0	-----	0,2	-----	0,9
De 20 a 24 años	319,8	7,4	14,6	1,9	295,9	11,8	0,2	1,0	0,4	10,2
De 25 a 54 años	6.452,4	131,6	500,6	75,0	5.745,2	325,0	7,2	26,1	4,0	287,7
55 y más años	1.098,6	37,7	68,0	6,5	986,5	65,7	4,3	3,6	0,4	57,3

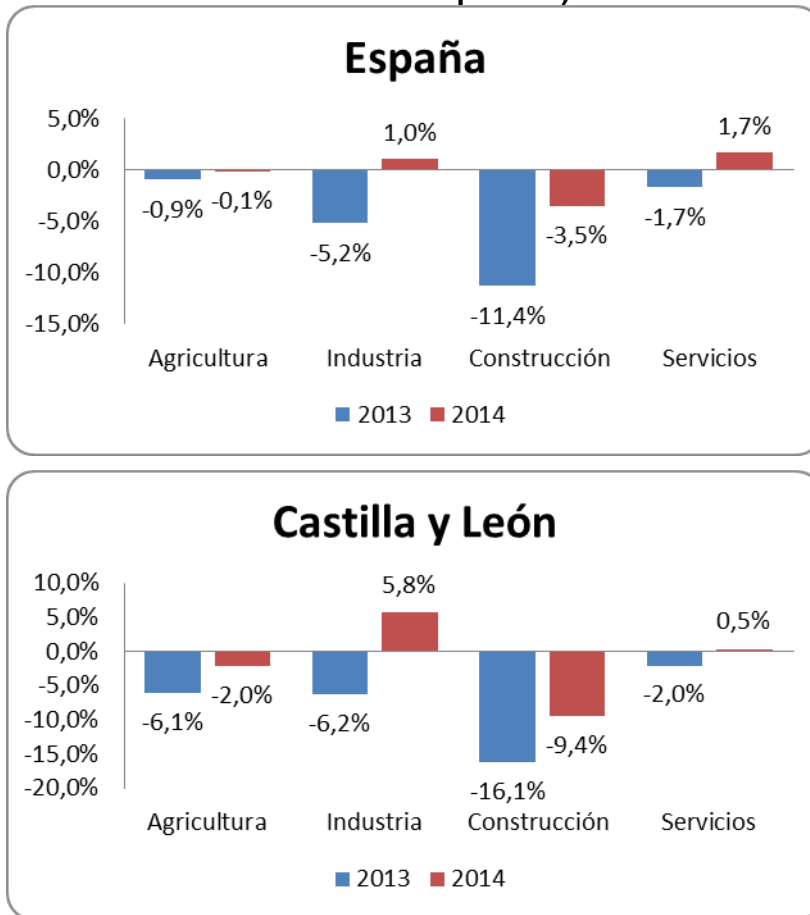
Nota: Las diferencias en las sumas parciales se derivan de los redondeos a un único decimal.

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

Gráfico 2.1.1-14

Variación en el empleo por rama de actividad (CNAE-09) en España y Castilla y León, 2013 y 2014

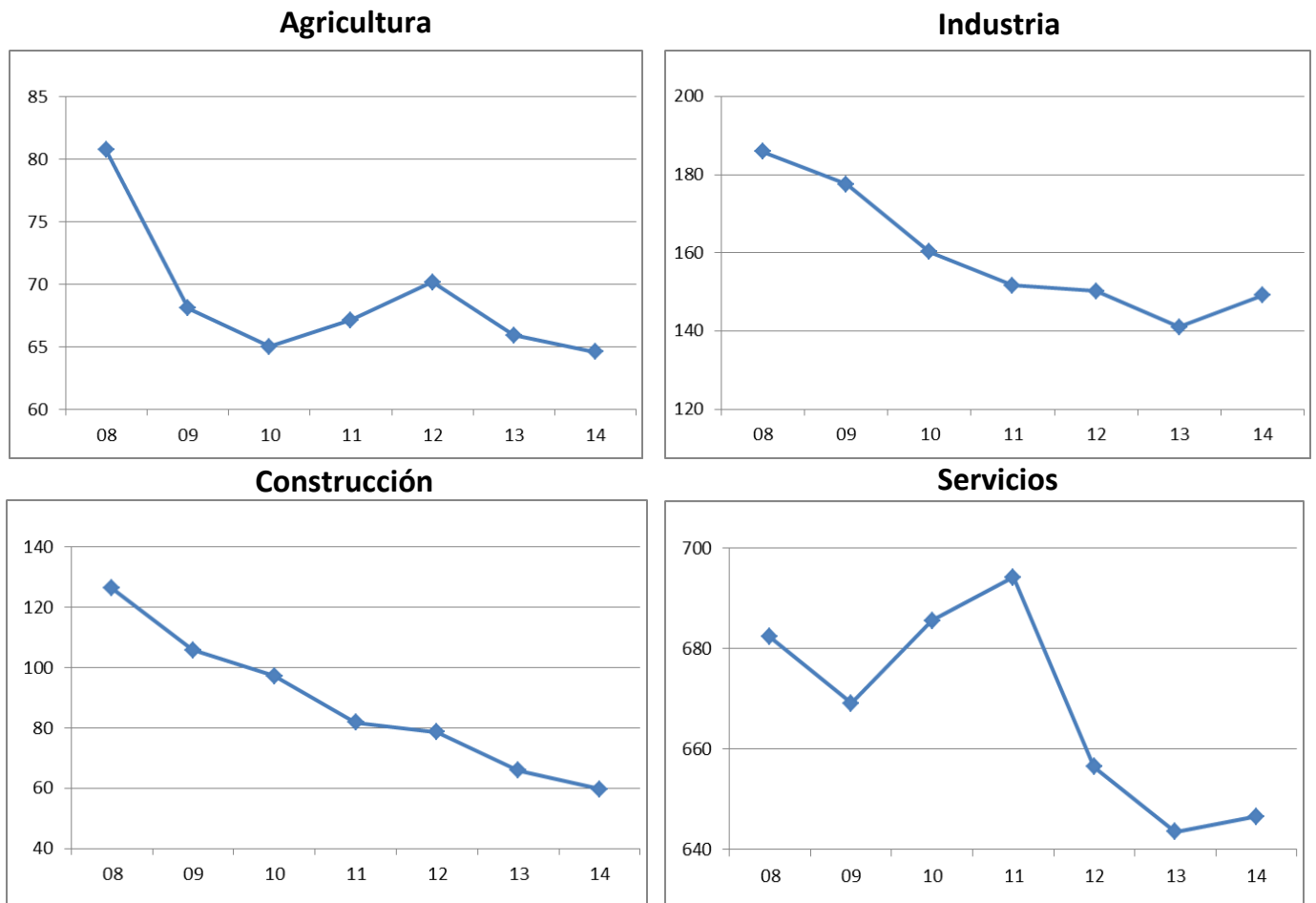
(tasas de variación sobre los años previos)



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

En términos absolutos, los nuevos 3.600 empleos netos de la Comunidad se explicaron por el aumento de 8.100 en la industria y de 3.000 en los servicios, contrapesados por la reducción de 6.200 en la construcción y de 1.300 en la agricultura (*gráfico 2.1.1-15 y cuadro 2.1.1-12*).

Gráfico 2.1.1-15
Empleo en Castilla y León por sectores (CNAE-09), 2008-2014
(medias anuales en miles de personas)



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, observamos las pautas que explicamos a continuación.

Comenzando por el sector el que presentó un comportamiento más favorable, la industria, apreciamos que fue entre los varones donde más creció el empleo (en cerca de 6.800 personas), mientras los nuevos empleos industriales femeninos ascendieron a 1.400. Por edades, la cohorte de 35 a 54 años englobó 7.100 de los nuevos empleos netos, seguida del grupo de mayor edad (con 1.700 nuevos ocupados en el sector). En el grupo de adolescente y de jóvenes de 20 a 24 años se produjeron, en cambio, reducciones de empleo.

Los 3.000 nuevos empleos del sector servicios de la Comunidad se distribuyeron a partes iguales entre ambos sexos. Por edades, lo más destacable para este sector es el aumento de 11.000 empleos en el grupo de 35 a 54 años. También en la cohorte de mayor edad aumentó la ocupación (en 4.400). En cambio, en los grupos de jóvenes se produjeron recortes, especialmente en el de 25 a 34 años, con 9.900 empleos menos.

En el caso de la construcción, y al igual que ocurriera en años previos, las reducciones de ocupación fueron casi en su totalidad masculinas, dado que este sexo redujo 6.100 del total de 6.200 puestos perdidos en el sector. Por edades, la pérdida más intensa se dio, de nuevo, en el grupo 35 a 54 años (con 5.700 empleos menos) seguido de la cohorte de 25 a 34 años (con una pérdida de 1.400 efectivos). Destaca, en este sector, los 1.500 nuevos empleos generados en el grupo de trabajadores de mayor edad.

Finalmente, en la agricultura la mayor parte del descenso de empleos se dio entre las mujeres (1.200 ocupadas menos, de los 1.300 empleos totales perdidos en el sector). Por edades, la reducción de empleo agrícola se concentró muy especialmente en la cohorte de 35 a 54 años (2.700 menos). De nuevo, en el grupo de trabajadores de mayor edad creció el empleo agrícola (en 1.300 personas).

Atendiendo al detalle provincial del empleo por sectores productivos (*cuadro 2.1.1-12 y gráfico 2.1.1-16*) observamos que durante el año 2014 la construcción fue, de nuevo, el sector más afectado en cuanto a la reducción de ocupación, ya que perdió empleo en seis provincias, destacando la merma del 35,8% de Valladolid y la de Burgos, del 16,3%. En el extremo opuesto, Zamora experimentó un aumento significativo en el empleo de este sector (del 19,5%) y también destacó el repunte de Segovia (13,6%). Seis fueron, también, las provincias en las que se contrajo el empleo agrícola, destacando la merma de Burgos (20,6%), la de León (próxima al 15%) y las de Valladolid y Zamora (próximas al 12%). En el lado positivo, cabe reseñar un importante repunte del empleo agrícola del 33% en Salamanca.

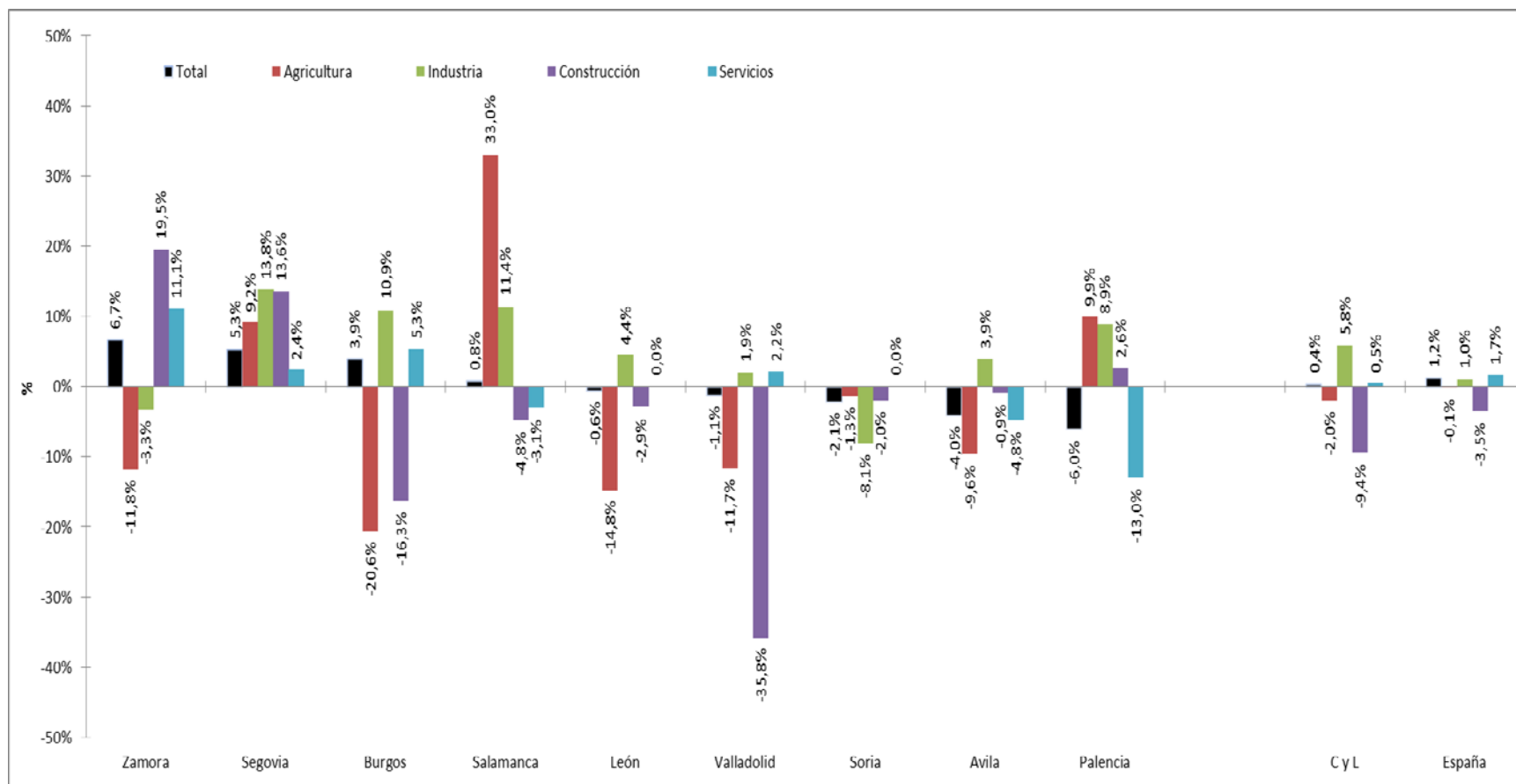
En el caso de del sector servicios, cabe destacar la intensa reducción de ocupados experimentada en Palencia (13%); también en Ávila y Salamanca se redujo el empleo del sector, aunque a ritmos que no superaron en intensidad la tasa del 5%. En Zamora, por su parte, se incrementó un 11,1% la ocupación en el sector servicios. Finalmente, la industria fue el sector que, en términos generales, mejor comportamiento tuvo entre las provincias de la Comunidad. El empleo de este sector solamente descendió en Soria (un 8,1%) y en Zamora (un 3,3%), creciendo en el resto de las provincias. El aumento de ocupados más significativo tuvo lugar en Segovia (un 13,8%), seguida de Salamanca y Burgos donde las tasas de crecimiento del empleo industrial superaron el 10%.

Cuadro 2.1.1-12**Población ocupada por sectores económicos en las provincias de Castilla y León, 2014
(miles en medias anuales y tasas de variación)**

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
España	17.344,2	735,9	2.380,0	993,5	13.234,9
Var. absoluta 14-13	205,2	-0,7	24,4	-36,0	217,4
% var. 14-13	1,2	-0,1	1,0	-3,5	1,7
Castilla y León	920,0	64,6	149,2	59,7	646,5
Var. absoluta 14-13	3,6	-1,3	8,1	-6,2	3,0
% var. 14-13	0,4	-2,0	5,8	-9,4	0,5
Ávila	55,8	5,7	5,9	5,4	38,8
Var. absoluta 14-13	-2,3	-0,6	0,2	-0,1	-2,0
% var. 14-13	-4,0	-9,6	3,9	-0,9	-4,8
Burgos	148,7	5,2	38,9	8,6	95,9
Var. absoluta 14-13	5,6	-1,4	3,8	-1,7	4,8
% var. 14-13	3,9	-20,6	10,9	-16,3	5,3
León	161,9	9,2	22,4	11,6	118,7
Var. absoluta 14-13	-1,0	-1,6	0,9	-0,3	0,0
% var. 14-13	-0,6	-14,8	4,4	-2,9	0,0
Palencia	58,3	7,2	10,7	3,9	36,4
Var. absoluta 14-13	-3,8	0,6	0,9	0,1	-5,5
% var. 14-13	-6,0	9,9	8,9	2,6	-13,0
Salamanca	123,8	11,7	13,4	6,9	91,8
Var. absoluta 14-13	1,0	2,9	1,4	-0,4	-2,9
% var. 14-13	0,8	33,0	11,4	-4,8	-3,1
Segovia	67,1	7,8	9,3	5,0	45,1
Var. absoluta 14-13	3,4	0,7	1,1	0,6	1,1
% var. 14-13	5,3	9,2	13,8	13,6	2,4
Soria	36,7	3,7	7,1	2,5	23,4
Var. absoluta 14-13	-0,8	0,0	-0,6	0,0	0,0
% var. 14-13	-2,1	-1,3	-8,1	-2,0	0,0
Valladolid	206,7	7,2	34,1	9,8	155,5
Var. absoluta 14-13	-2,4	-1,0	0,6	-5,5	3,3
% var. 14-13	-1,1	-11,7	1,9	-35,8	2,2
Zamora	61,3	7,1	7,4	6,0	40,9
Var. absoluta 14-13	3,8	-1,0	-0,3	1,0	4,1
% var. 14-13	6,7	-11,8	-3,3	19,5	11,1

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

Gráfico 2.1.1-16
Variaciones de la ocupación por sectores productivos en las provincias de Castilla y León y en España, 2014
(Tasas de variación sobre el año anterior)



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

Centrándonos en el comportamiento por sectores de cada una de las diversas provincias, y comenzando por aquellas con aumentos netos de empleo, observamos cómo en Zamora el aumento global del empleo se asoció a la construcción (con un repunte del 19,5%) y los servicios (con un 11,1%), en ambos casos las tasas más intensas de la Comunidad. En la agricultura y la industria, en cambio, se produjeron reducciones de empleo. En Segovia, el incremento del empleo se extendió a todos los sectores productivos, pero especialmente a la industria (en la se registró la mayor tasa de la Comunidad) y la construcción (con incrementos superiores al 13,5%). En Burgos, fueron la industria (con un 10,9%) y los servicios (con un 5,3%) los responsables del aumento global de ocupados, dado que en los otros dos sectores hubo mermas de empleo, especialmente en la agricultura que consigno la mayor reducción porcentual de nuestra Comunidad Autónoma (20,6%). En el caso de Salamanca, destacó el importante repunte del empleo agrícola (33%, en más intenso de la Comunidad) y también el de la industria (11,4%); no obstante, la construcción y los servicios salmantinos redujeron sus ocupados.

Considerando ahora las provincias en las que se redujo la ocupación media, el caso de León estuvo asociado a la intensa reducción de ocupación agrícola (14,8%) y la más moderada de la construcción (2,8%); la industria leonesa generó empleo y en el caso de los servicios se produjo un estancamiento del mismo. En Valladolid, destacó el recorte ocupacional de la construcción (35,8%, el más intenso de la Comunidad), también en la agricultura se produjo un importante recorte (11,7%), de forma que los aumentos de empleo en la industria y los servicios vallisoletanos no fueron capaces de contrapesar las mermas anteriores. En ninguno de los sectores productivos de la provincia de Soria se generó empleo neto en 2014: se redujo en la agricultura, la construcción y especialmente la industria (con una reducción, esta última, del 8,1%, la mayor de la Comunidad) y en los servicios sorianos la ocupación permaneció constante. En el caso de Ávila, el aumento de ocupados industriales fue insuficiente para compensar las mermas de los otros tres sectores, especialmente el de la industria (9,6%) y los servicios (4,8%). Finalmente, Palencia fue la provincia que consignó el peor comportamiento en términos de empleo en 2014, y lo hizo como consecuencia, exclusivamente, del desplome acaecido en su sector servicios que consigno una merma del 13,0%, con gran diferencia la más intensa de la Comunidad y suficiente como para contrapesar los aumentos de empleo agrícola e industrial (a tasas del 9,9 y 8,9%, respectivamente) y de la construcción (del 2,6%).

c) Situación profesional de la población ocupada

El *cuadro 2.1.1-13* ofrece los datos generales referentes a la situación profesional de los ocupados para España y Castilla y León durante el año 2014 y su comparativa con el año anterior.

De acuerdo con esta información, Castilla y León contaba con 716.800 personas asalariadas (el 77,9% del total de la población ocupada). Se trata de 7.800 más que el año previo. Estos datos suponen un aumento de la tasa de asalarización (personas asalariadas en porcentaje sobre el total de ocupados) de medio punto porcentual. Desagregando por sexos, del total de asalariados, el 52,4% eran varones (un total del 375.800); se trata de un valor 0,2 puntos porcentuales mayor que el del año previo. Por sectores institucionales, del total de trabajadores asalariados, 532.200 lo estaban en el sector privado (de los que el 53,7% eran varones) y 184.600 en el sector público (de ellos, el 51,3% mujeres). Estos datos implican, con respecto a 2013, la pérdida de 0,1 puntos porcentuales del peso de los varones en el sector privado y la reducción de 0,7 puntos porcentuales de las mujeres en el sector público.

Dentro de los trabajadores no asalariados, aquellos que lo eran por cuenta propia sumaron en 2014 un total de 202.900 personas en Castilla y León (esto es, 4.400 menos que el año previo), de los que el 69,3% eran varones (un porcentaje 0,1 puntos porcentuales menor que el año previo). Dentro de este colectivo, los *“empresarios sin asalariados y trabajadores independientes”*, esto es, el empleo de tipo autónomo, agrupaban a 142.300 personas (800 menos que el año previo). Los *“empleadores”* se cifraron en 52.500 (3.200 menos que en 2013), el grupo de *“ayudas familiares”* ascendió a 7.500 personas (unas 300 menos que el año anterior) y los *“miembros de cooperativas”* fueron 600 (esto es, 200 menos que el año anterior).

Detallando por sexos en esta categoría de trabajadores por cuenta propia, la caída de los *“autónomos”* se explicó por un repunte de los femeninos en 2.000 personas acompañado de una reducción de los masculinos de 2.800. En el caso de los *“empleadores”* se produjeron reducciones en ambos sexos, aunque mucho más intensas entre las mujeres (3.000 menos) que entre los varones (200 menos). Finalmente, la reducción del colectivo de *“ayuda familiar”* se explicó, también, merced a la caída de ambos sexos.

Cuadro 2.1.1-13**Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2013-2014
(miles de personas y medias anuales)**

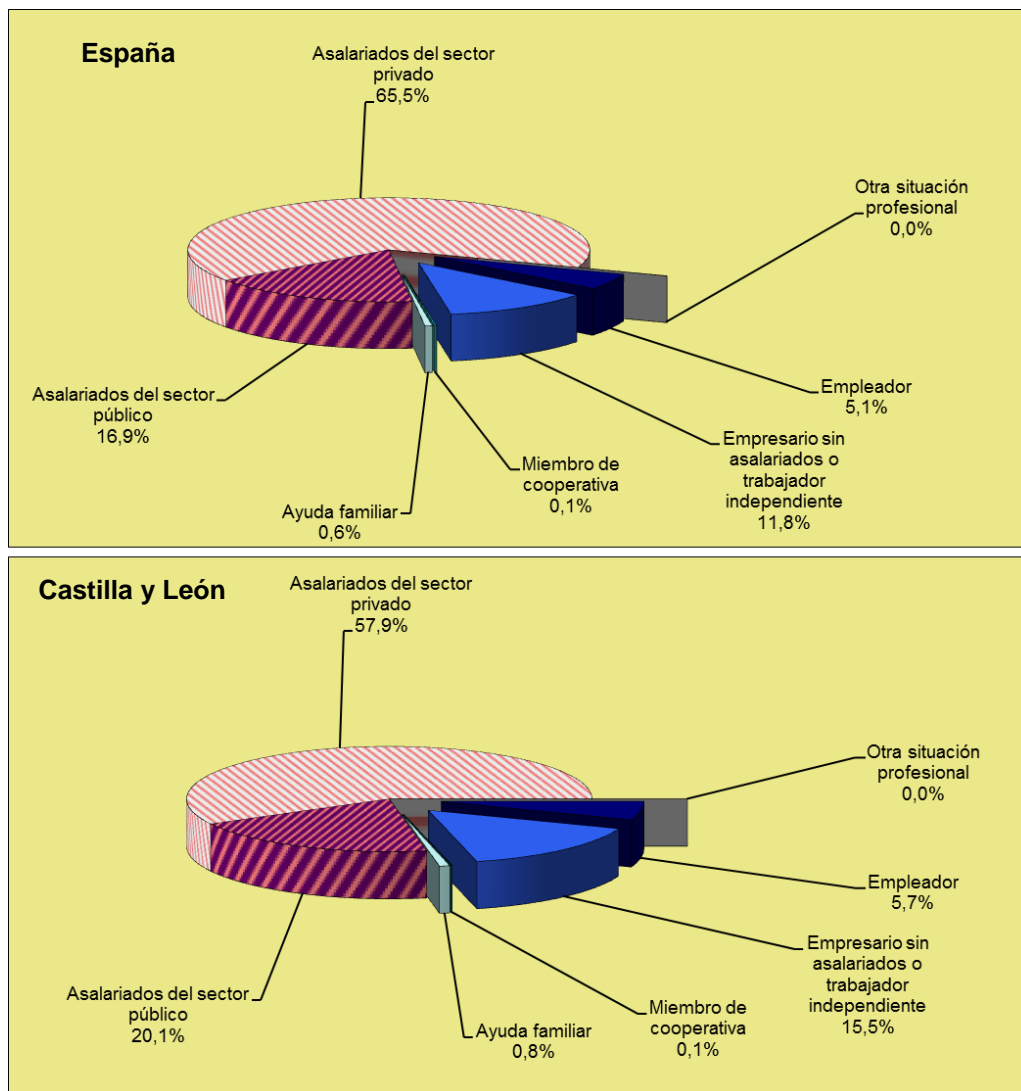
	Año 2014					
	España			Castilla y León		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	17.344,2	9.442,7	7.901,5	920,0	516,5	403,5
1.Trabajador por cuenta propia	3.051,1	2.027,1	1.024,0	202,9	140,7	62,2
2.Asalariado	14.285,8	7.411,0	6.874,8	716,8	375,8	341,1
3.Otra situación profesional	7,3	4,6	2,7	0,3	0,2	0,3
1.1.Empleador	877,3	603,4	274,0	52,5	38,3	14,2
1.2.Empresario sin asalariados y trabajador independiente	2.046,5	1.365,9	680,6	142,3	98,5	43,8
1.3.Miembro de cooperativa	24,5	16,8	7,7	0,6	0,6	0,2
1.4.Ayuda familiar	102,8	41,1	61,7	7,5	3,3	4,2
2.1.Asalariados del sector público	2.925,8	1.359,3	1.566,5	184,6	89,9	94,7
2.2.Asalariados del sector privado	11.360,0	6.051,8	5.308,3	532,2	285,9	246,4
3.Otra situación profesional	7,3	4,6	2,7	0,3	0,2	0,3
	Año 2013					
	España			Castilla y León		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Total	17.139,0	9.315,8	7.823,2	916,4	514,5	401,9
1.Trabajador por cuenta propia	3.060,7	2.039,3	1.021,4	207,3	144,0	63,4
2.Asalariado	14.069,1	7.273,8	6.795,4	709,0	370,5	338,5
3.Otra situación profesional	9,2	2,7	6,4	0,1	----	0,1
1.1.Empleador	872,0	609,6	262,4	55,6	38,5	17,2
1.2.Empresario sin asalariados y trabajador independiente	2.050,8	1.361,0	689,8	143,1	101,3	41,8
1.3.Miembro de cooperativa	23,4	16,0	7,4	0,8	0,8	0,1
1.4.Ayuda familiar	114,7	52,7	62,0	7,9	3,5	4,4
2.1.Asalariados del sector público	2.937,3	1.342,7	1.594,7	189,7	91,0	98,7
2.2.Asalariados del sector privado	11.131,8	5.931,1	5.200,7	519,4	279,6	239,9
3.Otra situación profesional	9,2	2,7	6,4	0,1	----	0,1

Nota: El dato de asalariados del sector público de EPA no coincide exactamente con el dato facilitado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

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

En el gráfico 2.1.1-17 se presentan los porcentajes que suponen cada una de las categorías laborales sobre el total del empleo de España y Castilla y León para el año 2014. Así, observamos que el porcentaje de asalariados del sector privado en Castilla y León (57,9%) es 7,6 puntos porcentuales inferior al de los del conjunto nacional (65,5%). Mientras, en el sector público la diferencia es de 3,2 puntos porcentuales superior en la Comunidad que en España (20,1% y 16,9%, respectivamente).

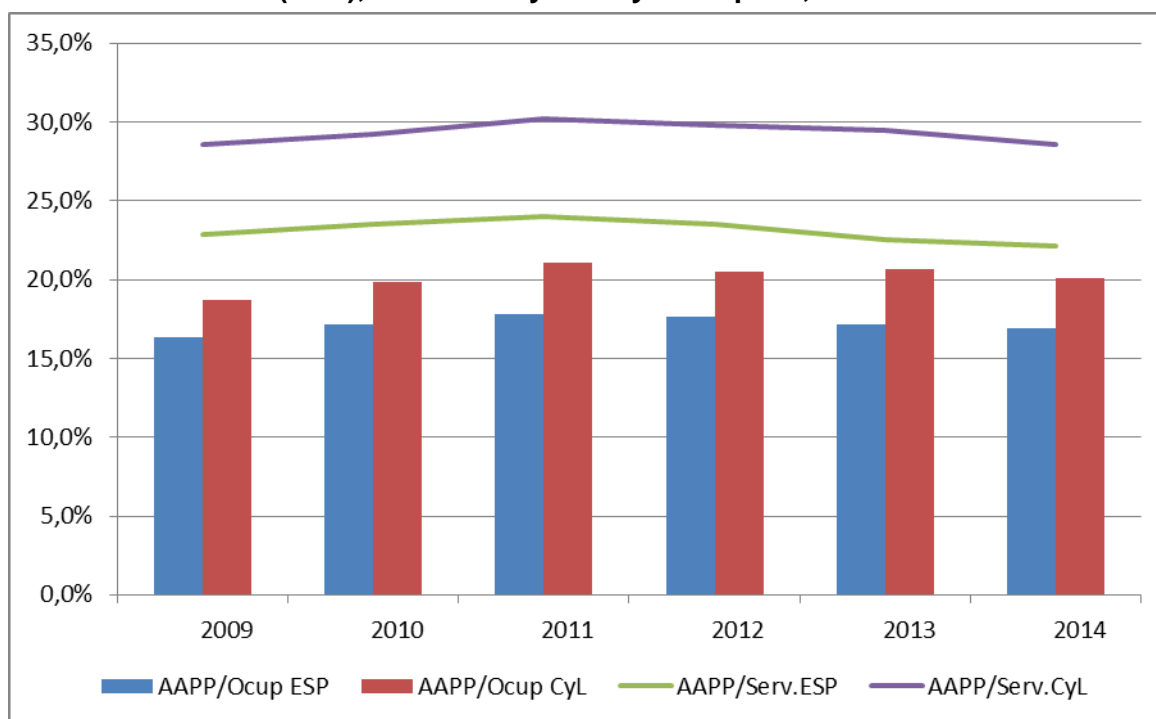
Gráfico 2.1.1-17
Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2014
(porcentajes de cada categoría sobre el total de personas ocupadas)



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 gráfico 2.1.1-18 se muestra la evolución de los asalariados públicos (EPA) en relación con los ocupados totales y ocupados en el sector servicios (EPA), en Castilla y León y en España, 2009-2014. Se aprecia cómo el peso del empleo público comienza a bajar, tanto en Castilla y León como en España, a partir de 2011.

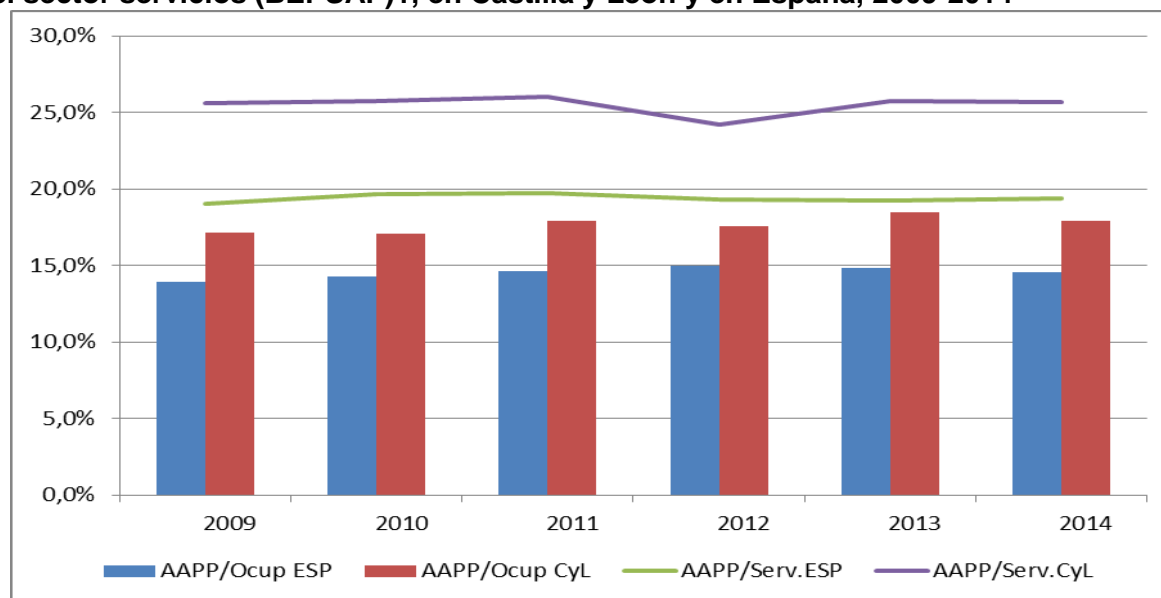
Gráfico 2.1.1-18
Evolución de los empleados públicos en relación con los ocupados totales y ocupados en el sector servicios (EPA), en Castilla y León y en España, 2009-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Según los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (datos de Registro Central de Personal) las personas que trabajan para las Administraciones públicas representan en Castilla y León el 17,9% del total de los ocupados EPA (frente al 18,5% en 2013) mientras que a nivel nacional este ratio es del 14,5% (14,9% en 2013). Tomando en relación estas cifras, no con el número total de ocupados EPA, sino con los ocupados EPA en el sector servicios, los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas en Castilla y León representan el 25,6% de los ocupados en el sector servicios, cuando la media nacional se sitúa en el 19,4%, gráfico 2.1.1-19.

Gráfico 2.1.1-19
Evolución de los empleados públicos en relación con los ocupados totales y ocupados en el sector servicios (BEPSAP)¹, en Castilla y León y en España, 2009-2014



Nota: BESAP: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

El cuadro 2.1.1-14 ofrece información sobre los trabajadores asalariados y no asalariados desagregados en tres cohortes de edad de acuerdo con la explotación de los datos de la EPA elaborada por la *Dirección General de Presupuestos y Estadística* de la Junta de Castilla y León. En él, puede apreciarse cómo el aumento global de ocupados de la Comunidad en 2014 (3.600 personas) se asoció en exclusiva al empleo asalariado que creció en 7.800 personas. En cambio, el grupo de no asalariados se redujo en 4.300 personas.

Dentro del colectivo de trabajadores por cuenta ajena, la cohorte más joven de la desagregación (16 a 34 años) tuvo, como en años previos, un mal comportamiento en términos de empleo al perder 9.400 personas asalariadas en 2014. En los dos otros grupos de edad, en cambio, se produjeron sendos repuntes de ocupación, especialmente intensos en la cohorte de 35 a 54 años, para la que se registró un aumento de 11.400 nuevos asalariados, mientras en el grupo de 55 y más años se consignó un incremento de ocupación de 5.800 personas.

En cuanto a la pérdida de empleos no asalariados en Castilla y León durante 2014, la mayor parte de los mismos se produjo en el grupo de 16 a 34 años (con 5.600 empleos menos). También en la cohorte de 35 a 54 años se produjeron reducciones, en este caso de 1.800 personas. Por último, solamente en el

grupo de 55 y más años se consignó un aumento del empleo no asalariado que supuso la generación de 3.100 nuevas ocupaciones.

Cuadro 2.1.1-14

Distribución de los ocupados por situación profesional y grupos de edad en Castilla y León, 2013-2014
(medias anuales en miles de personas)

	No asalariados				Asalariados				Total			
	16-34 años	35-54 años	55 y más años	Total	16-34 años	35-54 años	55 y más años	Total	16-34 años	35-54 años	55 y más años	Total
2013	35,3	119,0	53,0	207,4	195,7	413,5	99,9	709,0	231,0	532,5	152,9	916,4
2014	29,7	117,2	56,1	203,1	186,3	424,9	105,7	716,8	216,0	542,1	161,8	919,9
Variaciones												
Variación absoluta	-5,6	-1,8	3,1	-4,3	-9,4	11,4	5,8	7,8	-15,0	9,7	8,9	3,6
Variación relativa (%)	-15,8	-1,5	5,8	-2,1	-4,8	2,8	5,8	1,1	-6,5	1,8	5,8	0,4
Pesos sobre el total												
2013 (%)	15,3	22,4	34,7	22,6	84,7	77,6	65,3	77,4	100,0	100,0	100,0	100,0
2014 (%)	13,8	21,6	34,7	22,1	86,2	78,4	65,3	77,9	100,0	100,0	100,0	100,0

Nota: Los no asalariados incluyen a los “trabajadores por cuenta propia” y a aquellos en “otra situación profesional”.

Fuente: Explotación de los microdatos de la EPA elaborada por la D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León.

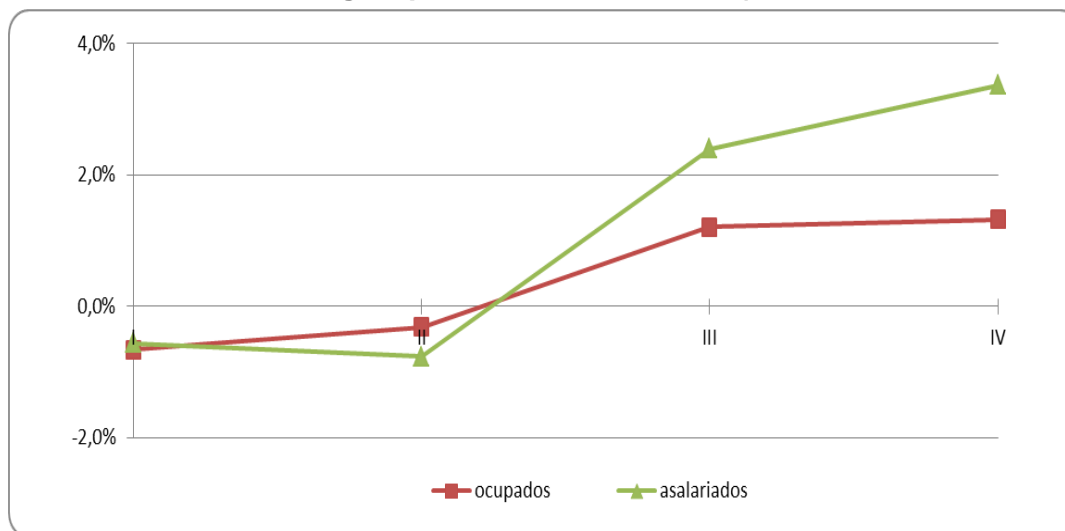
c.1. Las personas asalariadas

Como ya hemos señalado en el epígrafe previo, en el año 2014 la totalidad del empleo generado en Castilla y León fue de tipo asalariado. Este hecho contrasta con lo acaecido durante los dos ejercicios anteriores en los que el empleo asalariado de la Comunidad experimentó un comportamiento adverso. De esta forma, la tasa de crecimiento del empleo asalariado en Castilla y León el pasado año fue del 1,1%. También en el conjunto de España el aumento del empleo global se asoció en exclusiva al empleo por cuenta ajena, que en este ámbito creció al 1,5%.

Analizando la evolución trimestral (tomando como referencia idéntico periodo del año anterior) de la población asalariada y total de Castilla y León (*gráfico 2.1.1-20*), observamos cómo durante los dos primeros trimestres del año ambos tipos de empleo tuvieron un comportamiento bastante similar, arrojando ambos tasas de variación negativas. Fue en el tercer y cuarto trimestre cuando el aumento del empleo asalariado fue marcadamente más intenso que el global. De hecho, a la altura del cuarto trimestre de 2014 la tasa de crecimiento media de la ocupación fue del 1,3% y la del empleo por cuenta ajena ascendió al 3,4%.

Gráfico 2.1.1-20

**Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León por trimestres, 2014
(tasas de variación sobre igual periodo del año anterior)**



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

Si durante los ejercicios previos a 2014 el ajuste del empleo asalariado fue más intenso en el caso de los varones que en el de las mujeres, en ese año la generación de nuevo empleo por cuenta ajena benefició especialmente a los hombres de la Comunidad, con 5.300 nuevos empleos asalariados (frente

a los 2.600 femeninos). En tasas, se trata de un aumento del 1,4% para ellos (del 1,9% en España) y del 0,8% para ellas (del 1,2% en España), *cuadro 2.1.1-15*.

Cuadro 2.1.1-15
Personas Asalariadas en España y en Castilla y León, 2013-2014
(miles de personas y medias anuales)

España				Castilla y León			
	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
2013	14.069,1	7.273,8	6.795,4	2013	709,1	370,5	338,5
2014	14.285,8	7.411,0	6.874,8	2014	716,9	375,8	341,1
13-I	13.987,0	7.197,8	6.789,2	13-I	704,3	364,4	339,9
II	14.072,2	7.269,0	6.803,2	II	714,3	372,5	341,9
III	14.123,9	7.327,6	6.796,2	III	717,4	380,4	337,1
IV	14.093,4	7.300,6	6.792,8	IV	700	364,8	335,2
14-I	13.929,5	7.160,2	6.769,3	14-I	700,3	363,4	336,8
II	14.317,5	7.437,0	6.880,5	II	708,8	367,3	341,6
III	14.413,1	7.545,4	6.867,8	III	734,6	390	344,7
IV	14.483,1	7.501,3	6.981,7	IV	723,6	382,3	341,3
% variación sobre el año anterior							
	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
2014	1,5	1,9	1,2	2014	1,1	1,4	0,8
% var. sobre igual periodo año anterior							
14-I	-0,4	-0,5	-0,3	14-I	-0,6	-0,3	-0,9
II	1,7	2,3	1,1	II	-0,8	-1,4	-0,1
III	2,0	3,0	1,1	III	2,4	2,5	2,3
IV	2,8	2,7	2,8	IV	3,4	4,8	1,8
Tasa de asalarización							
Porcentaje de personas asalariadas sobre ocupadas EPA							
	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
2013	82,1	78,1	86,9	2013	77,4	72,0	84,2
2014	82,4	78,5	87,0	2014	77,9	72,7	84,5

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

Por grupos de edad y sexo (*cuadro 2.1.1-16*), observamos para Castilla y León cómo el mayor repunte de asalariados se produjo en el colectivo de varones de 35 a 54 años, con 7.200 nuevas ocupaciones por cuenta ajena. Tras esa cohorte los dos grupos femeninos de mayor edad (de 35 a 54 años y de 55 y más años), generaron cada uno de ellos 4.200 nuevos puestos asalariados. Como ya vimos previamente, el grupo de edad en el que se perdió más empleo por cuenta ajena fue el de 25 a 34 años; desagregando por sexos, este grupo perdió 3.600 empleos entre los varones y 3.500 entre las mujeres. En cuanto a los grupos menores de 25 años, su reducción de empleo asalariado se asoció básicamente con el comportamiento de las mujeres de 20 a 24 años (con una merma de 2.500 empleos).

Si hacemos comparaciones en términos relativos, observamos cómo el mayor aumento porcentual de trabajo por cuenta ajena en Castilla y León se dio en el grupo de mayor edad (5,8%, frente al aumento nacional de 5,6%). Tras ese grupo se situó el de edad intermedia (35 a 54 años), con un repunte del 2,8% (del 2,6% a escala nacional). Para los adolescentes, el empleo creció en la región un 2,3% (un 12,7% en España). Por su parte, la caída relativa más intensa se dio en el grupo joven de 20 a 24 años (una merma del 8,4%, del 3,1% en España), seguida de la reducción del 4,3% para los de 25 a 34 años (del 2,3% en la nación).

Cuadro 2.1.1-16**Asalariados por sexo y grupo de edad en España y en Castilla y León, 2013 y 2014 (media anual, en miles de personas)**

	Datos absolutos (miles)				Variaciones			
	España		Castilla y León		España		Castilla y León	
	2013	2014	2013	2014	Absoluta	%	Absoluta	%
Ambos Sexos								
Total	14.069,1	14.285,8	709,0	716,8	216,7	1,5	7,8	1,1%
De 16 a 19 años:	58,7	66,2	2,2	2,2	7,5	12,7	0,0	2,3
De 20 a 24 años:	630,6	611,0	28,1	25,8	-19,6	-3,1	-2,4	-8,4
de 25 a 34 años:	3.564,0	3.481,6	165,4	158,4	-82,4	-2,3	-7,1	-4,3
de 35 a 54 años:	8.081,7	8.295,0	413,5	424,9	213,4	2,6	11,5	2,8
55 y más años:	1.734,1	1.832,0	99,9	105,7	97,9	5,6	5,8	5,8
Varones								
Total	7.273,8	7.411,0	370,5	375,8	137,2	1,9%	5,2	1,4%
De 16 a 19 años:	35,3	39,7	1,5	1,3	4,4	12,5	-0,2	-10,2
De 20 a 24 años:	316,2	309,4	14,8	14,9	-6,8	-2,2	0,0	0,3
de 25 a 34 años:	1.774,9	1.757,5	85,0	81,5	-17,3	-1,0	-3,6	-4,2
de 35 a 54 años:	4.229,8	4.339,1	215,1	222,3	109,3	2,6	7,3	3,4
55 y más años:	917,6	965,3	54,2	55,8	47,7	5,2	1,6	3,0
Mujeres								
Total	6.795,4	6.874,8	338,5	341,1	79,5	1,2%	2,6	0,8%
De 16 a 19 años:	23,4	26,5	0,7	0,9	3,1	13,0	0,2	29,6
De 20 a 24 años:	314,4	301,6	13,3	10,8	-12,8	-4,1	-2,5	-18,6
de 25 a 34 años:	1.789,2	1.724,2	80,4	76,9	-65,0	-3,6	-3,5	-4,4
de 35 a 54 años:	3.851,9	3.955,9	198,4	202,6	104,1	2,7	4,2	2,1
55 y más años:	816,5	866,7	45,7	49,9	50,1	6,1	4,2	9,2

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 sectores productivos (*cuadro 2.1.1-17*), observamos cómo el nuevo empleo asalariado de la Comunidad en 2014 se generó en la industria (con 7.700 puestos más) y los servicios (con 4.400 más). En cambio, los empleos por cuenta ajena de la construcción se redujeron (en 3.000 personas) y también descendieron los agrícolas (en 1.300 personas). En términos relativos, la mayor reducción se dio en la construcción, con una merma del 7,8% (del 2,8% en España), seguida de la agricultura, que se redujo en un 6,2% (frente a un aumento del 5% en España); la industria aumentó sus asalariados un 6,2% (un 1,1 en España) y los servicios en un 0,8% (un 1,8 en el conjunto nacional).

Si, además de por sector, detallamos por sexos, apreciamos cómo la caída de asalariados en la construcción regional fue enteramente masculina, y la de la agricultura se promedió bastante entre hombres y mujeres. En el caso del nuevo empleo industrial por cuenta ajena, el 85% de los nuevos puestos fueron masculinos, y en los servicios se repartieron entre 2.400 nuevos puestos para ellos y 2.000 para ellas.

Por sectores institucionales, todo el empleo asalariado de Castilla y León se generó en su sector privado (12.900 personas), dado que en el público se produjo un recorte del mismo (en 5.100 efectivos). En términos relativos, el aumento del sector privado de la Comunidad se cifró en un 2,5% (en un 2,1% en España) y la caída del sector público en el 2,7% (reducción del 0,4% en España).

Cuadro 2.1.1-17**Personas asalariadas en España y Castilla y León por sectores de actividad, 2014
(miles de personas en medias anuales y tasas de variación)**

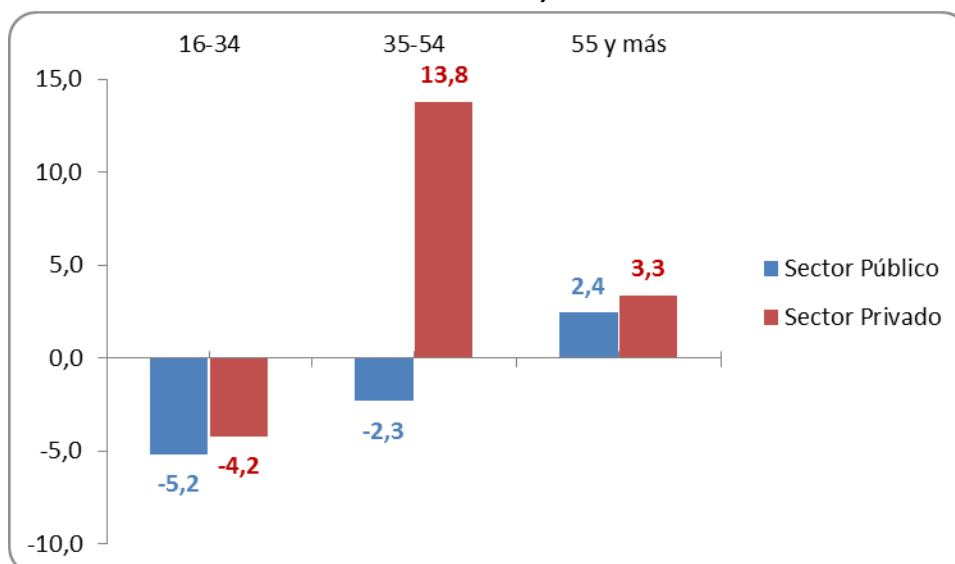
Miles	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Agricultura	428,8	327,8	101,0	19,3	17,0	2,3
Industria	2.125,2	1.594,2	530,9	130,2	103,7	26,4
Construcción	679,5	614,4	65,1	35,9	32,4	3,5
Servicios	11.052,4	4.874,6	6.177,8	531,4	222,6	308,8
Total	14.285,8	7.411,0	6.874,8	716,8	375,8	341,1
Var.abs.anual	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Agricultura	20,4	10,8	9,6	-1,3	-0,5	-0,7
Industria	23,0	16,7	6,3	7,7	6,5	1,2
Construcción	-19,6	-13,5	-6,1	-3,0	-3,2	0,1
Servicios	192,9	123,3	69,5	4,4	2,4	2,0
Total	216,7	137,2	79,5	7,8	5,2	2,6

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*.

Detallando por edades y sector institucional, apreciamos cómo el principal responsable del aumento de asalariados en el sector privado fueron los pertenecientes al grupo de 35 a 54 años (que aumentaron en 13.800 personas); también en el grupo de mayor edad del sector privado se produjo un repunte de empleo por cuenta ajena (en este caso de 3.300 personas). El grupo de asalariados más joven (16 a 34 años) redujo, en cambio, sus efectivos privados (en 4.200 puestos). En el caso del sector público, el único aumento lo consigno la cohorte de mayor edad (2.400 nuevos asalariados), registrándose disminuciones en las otras dos, la mayor de ellas en el grupo joven (5.200 menos) seguida de la del grupo intermedio de edad (con 2.300 asalariados menos), *gráfico 2.1.1-21*.

Gráfico 2.1.1-21
Asalariados en Castilla y León por sectores institucionales y grupos de edad, 2014
(Variación absoluta sobre el año anterior)



Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la EPA elaborada por la D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León.

c.2. Autónomos

Al igual que en el Informe del pasado año, utilizaremos dos fuentes de datos para tratar este epígrafe: los provenientes de explotación de microdatos de la Tesorería General de la Seguridad Social de la D.G. de Presupuestos y Estadística de la Consejería de Economía de la Junta de Castilla y León y los datos de “Autónomos propiamente dichos”, provenientes 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).

Según la primera fuente de datos previamente mencionada, y que contempla datos provisionales del cuarto trimestre de 2014, la cifra de autónomos en Castilla y León ascendía a 202.463 personas, esto es 1.495 más (una tasa del 0,74%), comparándolo con idéntico periodo del año previo.

Por sector de actividad económica, observamos cómo, según esta fuente, crecieron los nuevos autónomos que pertenecían al sector servicios (con 1.621 más que el año previo) y a la industria (con 52 más); en cambio, los autónomos de los otros dos sectores experimentaron reducciones (101 en agricultura y 77 en construcción).

Por provincias, apreciamos incrementos de autónomos en todas ellas, siendo los más intensos los de Soria (1,5%), Ávila (1,4%) y Valladolid (1%) y los menores los de Burgos y Salamanca (ambas con un 0,5%) y Palencia (con un 0,1%). También cabe reseñar que en el caso de los residentes en otras Comunidades Autónomas se produjo un descenso de autónomos del 0,83%, *cuadro 2.1.1-18*.

Cuadro 2.1.1-18
Autónomos por lugar de residencia según sector de actividad económica en Castilla y León, 2014
(4º Trimestre datos provisionales)

Lugar de residencia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Castilla y León	41.596	13.198	25.071	119.851	199.716
Ávila	3.337	893	2.038	7.754	14.022
Burgos	5.383	1.998	3.593	17.285	28.259
León	7.450	2.556	5.088	23.383	38.477
Palencia	3.868	759	1.518	7.975	14.120
Salamanca	5.591	1.857	3.221	16.736	27.405
Segovia	3.249	965	2.150	7.928	14.292
Soria	2.363	687	1.036	4.175	8.261
Valladolid	5.032	2.479	4.130	25.614	37.255
Zamora	5.323	1.004	2.297	9.001	17.625
Otra CC.AA.	242	277	230	1.986	2.735
Madrid	136	80	88	847	1.151
País Vasco	35	35	46	220	336
Otra	71	162	96	919	1.248
Extranjero	0	0	2	4	6
No consta	2	0	0	4	6
Total	41.840	13.475	25.303	121.845	202.463

Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de microdatos de la Tesorería General de la Seguridad Social de la D.G. de Presupuestos y Estadística de la Consejería de Economía de la Junta de Castilla y León.

El colectivo de “autónomos propiamente dichos”, según la definición del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, está conformado por aquellas personas trabajadoras que están afiliadas a alguno de los regímenes por cuenta propia de la Seguridad Social y que no están integrados en sociedades mercantiles, cooperativas ni en otras entidades societarias. También se excluyen los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

Los cuadros 2.1.1-19, 2.1.1-20 y 2.1.1-21 ofrecen información sobre dicho colectivo, referido al último día del año, procedente de los informes elaborados por la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la

Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). De acuerdo con estos datos, Castilla y León contaba en esa fecha del año 2014 con 131.904 personas afiliadas en alta pertenecientes a la categoría de “autónomos propiamente dichos”. La mayor parte de los miembros de este colectivo eran varones (92.684 personas, un 70,3% del total), mayoritariamente estaban ubicados en el sector servicios (73.978 personas, un 56,1% del total) y en la agricultura (37.208 personas, un 28,2%) y se concentraban en el grupo de edad de 40 a 54 años (60.734 personas, un 46% del total).

Al igual que ha ocurrido en los últimos años, en 2014 se redujo en Castilla y León el total de autónomos del colectivo que estamos analizando. Más en concreto, la caída afectó a 1.798 personas, lo que implica una reducción del 1,3%, algo más intensa a la acaecida durante el año previo. En España, en cambio, los autónomos propiamente dichos aumentaron en 2014, a una tasa del 1,1%, más intensa que la del año previo.

Como en los ejercicios anteriores, también durante el pasado año fue en el grupo de los varones de la Comunidad el más afectado (cayendo un 2%); de hecho, en 2014, las mujeres de este colectivo de autónomos crecieron en la Comunidad (a una moderada tasa del 0,3%). En España, ambos sexos experimentaron aumentos, aunque el masculino (0,3%) fue apreciablemente menor que el de las mujeres (del 2,8%).

Cuadro 2.1.1-19

“Autónomos propiamente dichos” en la Seguridad Social, por sexos y provincias, 2013-2014 (personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

	2013			2014		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Ávila	10.640	7.880	2.760	10.423	7.669	2.754
Burgos	18.577	12.687	5.890	18.038	12.194	5.844
León	24.606	15.805	8.801	24.506	15.686	8.820
Palencia	9.712	7.184	2.528	9.494	6.947	2.547
Salamanca	18.869	13.821	5.048	18.641	13.567	5.074
Segovia	9.644	7.141	2.503	9.602	7.052	2.550
Soria	5.780	4.386	1.394	5.656	4.255	1.401
Valladolid	22.333	15.723	6.610	22.434	15.726	6.708
Zamora	13.541	9.981	3.560	13.110	9.598	3.512
Castilla y León	133.702	94.608	39.094	131.904	92.694	39.210
España	1.923.955	1.271.538	652.417	1.945.548	1.274.753	670.795

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 grupos de edad, observamos cómo el principal responsable de la reducción de estos autónomos fue el mal comportamiento registrado en el colectivo de 40 a 54 años (con 1.951 autónomos menos). También descendieron los autónomos de la cohorte de 25 a 39 años (en 389 personas). En cambio, crecieron los pertenecientes al grupo joven (en 20) y, especialmente, los del grupo de mayor edad (en 552). En España los aumentos de autónomos se dieron en todas las cohortes, correspondiéndose los más moderados con los grupos de edad intermedia, *cuadro 2.1.1-20*.

Cuadro 2.1.1-20

“Autónomos propiamente dichos” en la Seguridad Social, por edades y provincias, 2013 y 2014 (personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

	2014				
	Total	Menor de 25 años	De 25 a 39 años	De 40 a 54 años	55 años o más
Ávila	10.423	175	2.280	4.804	3.164
Burgos	18.038	265	3.829	8.226	5.718
León	24.506	355	5.535	11.019	7.597
Palencia	9.494	142	1.920	4.306	3.126
Salamanca	18.641	255	4.279	8.675	5.432
Segovia	9.602	139	1.985	4.585	2.893
Soria	5.656	95	1.177	2.576	1.808
Valladolid	22.434	356	5.438	10.425	6.215
Zamora	13.110	151	2.568	6.118	4.273
C y L	131.904	1.933	29.011	60.734	40.226
España	1.945.548	39.612	548.641	876.312	480.983
	2013				
Ávila	10.640	171	2.290	5.043	3.136
Burgos	18.577	268	3.914	8.651	5.744
León	24.606	338	5.475	11.198	7.595
Palencia	9.712	160	1.968	4.561	3.023
Salamanca	18.869	257	4.381	8.903	5.328
Segovia	9.644	137	2.003	4.684	2.820
Soria	5.780	80	1.212	2.705	1.783
Valladolid	22.333	340	5.510	10.519	5.964
Zamora	13.541	162	2.647	6.451	4.281
C y L	133.702	1.913	29.400	62.715	39.674
España	1.923.955	37.966	538.161	870.998	476.830

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).

Todos los sectores productivos de la Comunidad redujeron el número de autónomos propiamente dichos. En términos absolutos, las reducciones más intensas se dieron en el sector servicios (712 menos)

y la agricultura (544 menos). La reducción de la industria afectó a 337 personas y la de la construcción a 205 personas. En España, solo la agricultura redujo autónomos de este colectivo y lo hizo a una tasa negativa del 1,5%, parecida a la regional del sector, (*cuadro 2.1.1-21*).

Cuadro 2.1.1-21

“Autónomos propiamente dichos” en la Seguridad Social, por sectores de actividad y provincias, 2013 y 2014 (personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

	2014				
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ávila	10.423	3.143	492	1.352	5.436
Burgos	18.038	4.948	711	2.101	10.278
León	24.506	6.635	951	3.005	13.915
Palencia	9.494	3.397	316	991	4.790
Salamanca	18.641	5.237	883	1.850	10.671
Segovia	9.602	2.726	455	1.360	5.061
Soria	5.656	2.079	290	670	2.617
Valladolid	22.434	4.304	907	2.237	14.986
Zamora	13.110	4.739	526	1.621	6.224
C y L	131.904	37.208	5.531	15.187	73.978
España	1.945.548	237.939	88.464	202.852	1.416.293
	2013				
Ávila	10.640	3.155	547	1.396	5.542
Burgos	18.577	5.029	790	2.147	10.611
León	24.606	6.813	963	2.975	13.855
Palencia	9.712	3.442	338	1.047	4.885
Salamanca	18.869	5.292	938	1.889	10.750
Segovia	9.644	2.732	468	1.374	5.070
Soria	5.780	2.067	322	703	2.688
Valladolid	22.333	4.325	919	2.196	14.893
Zamora	13.541	4.897	583	1.665	6.396
C y L	133.702	37.752	5.868	15.392	74.690
España	1.923.955	241.680	91.063	198.335	1.392.877

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 provincias, solamente Valladolid experimentó un aumento en el número de autónomos propiamente dichos y lo hizo a una tasa del 0,5%. Las reducciones más intensas correspondieron a Zamora (3,2%) y Burgos (2,9%); también Palencia, Soria y Ávila experimentaron caídas iguales o superiores (en valor absoluto) al 2%. En Salamanca la reducción fue del 1,2% y de unas décimas porcentuales en León y Segovia.

Por sexos, las reducciones se extendieron a todas las provincias en el caso de los varones, a excepción de Valladolid en que no hubo variación. En cambio, en el caso de las mujeres solamente tres provincias (Zamora, Burgos y Ávila) experimentaron reducciones de autónomos propiamente dichos. Entre las que se dieron incrementos femeninos destacaron Segovia (con una tasa positiva de 1,9%) y Valladolid (con una del 1,5%).

Por sectores y provincias, la agricultura experimentó descensos en todas ellas salvo en Soria, destacando la reducción de Zamora (del 3,2%). En la industria las reducciones fueron generalizadas, muy especialmente las de Ávila, Burgos, Soria y Zamora (todas ellas en torno a un 10%). Dos fueron las provincias que no registraron descensos de autónomos en el sector de la construcción: Valladolid (con una tasa positiva cercana al 2%) y León (con un 1%) siendo el descenso más intenso el de Palencia (5,3%). Finalmente, dos provincias aumentaron autónomos en el sector servicios: Valladolid y León (a tasas de en torno a 0,5%), siendo las reducciones más intensas las de Burgos (superior al 3%), Zamora y Soria (ligeramente sobre el 2,5%).

c.3. Economía Social

De acuerdo con el artículo 2 de *la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*, “*se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que (...) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos*”. Además, en el artículo 5.1 de la mencionada Ley se establece que “*forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas (...)*”.

En este subepígrafe se analizan los resultados más relevantes correspondientes a cooperativas y sociedades laborales, en primer lugar, y a empresas de inserción y centros especiales de empleo, después.

Cooperativas y Sociedades Laborales

La cooperativa es una forma de organización empresarial con una estructura y funcionamiento democráticos. Su actividad se desarrolla atendiendo a los principios cooperativos, aceptados y regulados en los ámbitos autonómico, estatal e internacional: la adhesión voluntaria y abierta de los socios, la gestión democrática, la participación económica de los socios, la educación, formación e información y el

interés por la comunidad. Por su parte las sociedades laborales son un tipo de empresas en el que el capital social pertenece mayoritariamente a las personas trabajadoras de la misma, que prestan en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo es por tiempo indefinido. Se requiere un mínimo de tres socios y los trámites de constitución son similares a los de cualquier otra sociedad mercantil.

Una vez definidos estos conceptos pasaremos al estudio de la evolución de las cooperativas y sociedades laborales, para lo que utilizamos dos tipos de datos: los procedentes del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* sobre el número de sociedades y de trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social a último día del año y los ofrecidos por los Registros de Cooperativas y Sociedades Laborales de Castilla y León, que se encuentran en la *Dirección General de Economía Social y Autónomos* de la *Junta de Castilla y León (Consejería de Economía y Empleo)*, que ofrecen datos sobre el número de sociedades constituidas cada año y sus socios iniciales, así como el número de sociedades registradas a 31 de diciembre.

Es preciso aclarar la discordancia entre los datos de ambas fuentes estadísticas, ya que los datos de la Junta casi duplican los ofrecidos por el Ministerio en el caso de las cooperativas, y más que se triplican en el caso de las sociedades laborales. Esto es porque la información del Ministerio procede del fichero de Códigos de Cuenta de Cotización (C.C.C.) en situación de alta en la Seguridad Social, sobre el que se ha realizado un proceso informático de búsqueda de las Sociedades Cooperativas y las Laborales. A partir de esa unidad registral se agrupan aquéllos que tienen un mismo CIF, y por lo tanto pertenecen a la misma sociedad. Del total de sociedades estimado, se han deducido aquellas que además del régimen de autónomos figuran en el régimen general, por tener trabajadores contratados, y de esta manera se llega al número estimado de sociedades cuya plantilla integra está en el régimen especial de autónomos, para Comunidad Autónoma y provincia. Por su parte, los datos procedentes de la Junta de Castilla y León, se basan en la inscripción en registro administrativo, independientemente de la actividad que tengan estas sociedades.

Comenzando con los datos del Ministerio, el *cuadro 2.1.1-22* nos indica que Castilla y León contaba a finales de 2014 con 1.225 cooperativas (25 menos que en 2013, un descenso del 2%), que agrupaban a 8.946 trabajadores afiliados en alta (48 más que el año previo, un incremento del 0,5%). En España el número de cooperativas se redujo un 5,4% y el de sus trabajadores creció en un 2%. En lo referente a las Sociedades Laborales, Castilla y León tenía el último día del año 2014 un número de 542 (8 menos que en 2013, un descenso del 1,5%) que agrupaban a 2.353 personas afiliadas en alta (31 más que el año previo, un aumento del 1,3%). En el conjunto nacional el número de sociedades laborales se redujo un 4,4% y el de sus personas afiliadas apenas creció una décima de punto porcentual.

Cuadro 2.1.1-22
Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales y sus trabajadores y trabajadoras en la Seguridad Social por CC.AA, 2014 y 2013
(personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

2014	Cooperativas		Sociedades Laborales	
	Número	Trabajadores/as	Sociedades	Trabajadores/as
Andalucía	3.936	52.217	2.430	12.733
Aragón	653	6.992	422	1.695
Asturias	207	2.556	406	2.863
Baleares	177	1.893	111	821
Canarias	262	4.821	325	1.614
Cantabria	80	1.212	111	979
Castilla La Mancha	1.344	11.767	934	4.354
Castilla y León	1.225	8.946	542	2.353
Cataluña	4.056	41.323	925	6.047
C. Valenciana	2.547	48.749	868	5.216
Extremadura	631	5.505	290	1.323
Galicia	896	9.006	582	2.722
Madrid	825	15.259	1.218	7.361
Murcia	1.373	17.584	628	4.165
Navarra	348	7.411	331	2.360
País Vasco	1.532	54.954	659	6.648
La Rioja	131	1.662	38	211
Ceuta y Melilla	35	537	8	71
España	20.258	292.394	10.828	63.536
2013				
Castilla León	1.250	8.898	550	2.322
<i>España</i>	21.412	286.771	11.322	63.472

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

La segunda fuente de datos son los Registros de Cooperativas y Sociedades Laborales de Castilla y León. De acuerdo con ellos (*cuadros 2.1.1-23 y 2.1.1-24*) el último día del año 2014 estaban registradas en Castilla y León 2.090 cooperativas (7 más que el año previo) y 1.762 Sociedades Laborales (1 menos que en la misma fecha de 2013).

Detallando las cooperativas por clase, 1.170 (10 más que en 2013) eran de “trabajadores” (esto es, cooperativas de trabajo, de enseñanza y de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado), 579 (3

más que el año previo) de tipo Agrario, 240 (7 menos que en 2013) de Viviendas y 101 (1 más que el año anterior) de otros tipos.

Detallando por provincias, León registró 4 cooperativas más que el año previo y Zamora 3 más. Dos más se consignaron en Ávila y Palencia y una más en Salamanca y Valladolid. Por su parte, en Soria se registró una menos, 2 menos en Burgos y 3 menos en Segovia.

En cuanto a las Sociedades Laborales hubo aumentos en Salamanca (4 nuevas sociedades), Valladolid (3 más) y Burgos (una más); en León y Palencia no hubo variaciones y en el resto se consignaron descensos, de 3 sociedades en Segovia y de 2 en cada una de las restantes provincias.

Cuadro 2.1.1-23
Cooperativas inscritas en el registro de Castilla y León
(número de cooperativas inscritas a 31 de diciembre de 2014)

	Agrarias	Consumidores y Usuarios	Explotación					Segundo Grado	Total		
			Crédito	Comunitaria de la Tierra	Enseñanza	Vivienda	Trabajo			Servicios	
Sección Central	3	0	1	0	0	0	0	0	37	41	
Ávila	70	1	0	24	1	12	31	1	2	0	142
Burgos	61	2	0	98	0	76	75	0	1	0	313
León	117	1	0	27	3	5	156	6	5	0	320
Palencia	25	0	0	102	0	19	37	1	2	0	186
Salamanca	89	1	0	163	2	14	136	5	3	0	413
Segovia	54	0	0	3	1	47	23	3	6	0	137
Soria	18	2	0	13	1	2	43	1	2	0	82
Valladolid	83	4	0	36	0	60	95	2	5	0	285
Zamora	59	2	0	70	0	5	30	2	3	0	171
Total	579	13	1	536	8	240	626	21	29	37	2.090

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.1.1-24
Sociedades Laborales Registradas en Castilla y León
(a 31 de diciembre de 2013 y 2014)

	2013	2014
Ávila	91	89
Burgos	144	145
León	425	425
Palencia	112	112
Salamanca	240	244
Segovia	68	65
Soria	64	62
Valladolid	428	431
Zamora	191	189
Total SS.LL.	1.763	1.762

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Continuando con los datos de los Registros, se ofrece a continuación información sobre las cooperativas registradas por sección de inscripción y clase de cooperativas en Castilla y León. La información correspondiente al pasado año se detalla en el *cuadro 2.1.1-25*. De acuerdo con el mismo, durante 2014 se crearon 37 nuevas Cooperativas (frente a las 35 constituidas el año previo). Por sección de inscripción, 17 fueron de trabajo (frente a las 18 del año previo), 10 de explotación comunitaria de la tierra (7 el año antes), 6 agrarias (4 en el año 2013), 2 de consumidores y usuarios (en 2013 no se inscribió ninguna de este tipo), 1 de viviendas (frente a las 4 del año anterior) y una más de servicios profesionales (2 en 2013).

Cuadro 2.1.1-25**Cooperativas registradas por Sección de inscripción y clase de cooperativa, constituidas en Castilla y León, año 2014**

Clase de Cooperativa	Trabajo	Consumidores y Usuarios	Viviendas	Agrarias	Explotación Comunitaria de la Tierra	Transpor- tistas	Servicios Profesión	Segundo Grado	Totales por Sección de Inscripción
Sección Central				1					1
Ávila	1				1				2
Burgos	5			1	1				7
León	4			1			1		6
Palencia	1			1	2				4
Salamanca	2				4				6
Segovi									
Soria	1								1
Valladolid	3		1	1					5
Zamora		2		1	2				5
Totales por Clase de Cooperativa	17	2	1	6	10		1		37

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En el *cuadro 2.1.1-26* se ofrece información referente a las sociedades laborales. En 2014 fueron 46 las que se registraron (3 menos que en 2013). De ellas, 33 pertenecían al sector servicios (2 más que en 2013), 9 a la industria (2 menos que año previo), 3 a la construcción (3 menos que en 2013) y una en la agricultura (misma cifra que en 2013). En lo referente al empleo directo generado por estas sociedades lo conformaron 133 “socios trabajadores” (19 menos que en 2013), la mayoría de los cuales pertenecieron al sector servicios (86 del total). Es necesario recordar que en el cuadro se aportan datos de estas sociedades laborales en cuanto a socios en el momento de su constitución, pero no las posibles personas asalariadas que hayan podido incorporar posteriormente.

Cuadro 2.1.1-26**Sociedades Laborales registradas en 2014 por sector de actividad en Castilla y León**

	Nº SS.LL.	Socios trabajadores	Socios capitalistas
Agricultura	1	4	1
Industria	9	36	8
Construcción	3	7	4
Servicios	33	86	30
Total	46	133	43

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

En los cuadros 2.1.1-27 y 2.1.1-28 se ofrece el detalle provincial de las sociedades laborales registradas en Castilla y León. Como en años anteriores Valladolid fue la provincia en la que se crearon más sociedades laborales (19 nuevas, en concreto), seguida de Salamanca (10 nuevas) y León (9); en Burgos y Palencia se crearon 4 en cada una de ellas y ninguna en el resto de las provincias. En el 2.1.1-28 se ofrecen detalles por sexo de los socios. En el caso de los socios-trabajo sigue destacando la proporción de hombres (que es 2,8 veces la de mujeres) aunque se ha reducido en este último año. En el caso de los socios-capital, no obstante, la ratio por sexo continúa siendo bastante equilibrada.

Cuadro 2.1.1-27**Distribución de las Sociedades Laborales registradas en 2014 por provincias de Castilla y León**

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Total
Nº Sociedades	0	4	9	4	10	0	0	19	0	46
Nº Socios Trabajo	0	14	27	10	32	0	0	50	0	133
Nº Socios Capital	0	2	12	4	5	0	0	20	0	43

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.1.1-28
Distribución de las Sociedades Laborales de Castilla y León registradas en 2014 por clase de socio y sexo

	Socios/as Trabajo		Socios/as Capital		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Personas jurídicas
Ávila	0	0	0	0	0
Burgos	11	3	1	1	0
León	20	7	6	6	0
Palencia	10	0	2	2	0
Salamanca	20	12	4	1	1
Segovia	0	0	0	0	0
Soria	0	0	0	0	0
Valladolid	37	13	7	11	1
Zamora	0	0	0	0	0
Total	98	35	20	21	2

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo

Las Empresas de Inserción (EI) constituyen un puente entre la formación y el empleo, especialmente para algunas personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social y no pueden acceder directamente al mercado laboral. Tiene la consideración de empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice 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. A estos efectos las Empresas de Inserción deberán proporcionar a los trabajadores, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Utilizando la información provista por la *Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León*, observamos cómo durante el año 2014 el número y distribución provincial de estas empresas eran idénticos a los del año previo, (5 en Burgos, 4 en Salamanca, una en León y una en Zamora). No obstante, el total de trabajadores de las mismas creció en 35 personas en 2014 (32 de ellas trabajadores de inserción, todos ellos hombres, y los 3 restantes de no-inserción). De esta forma el total de personas trabajadoras en estas empresas en 2014 fue de 196 (de ellos, 162 de inserción) (*cuadro 2.1.1-29*).

Cuadro 2.1.1-29
Empresas de Inserción y número de trabajadores en Castilla y León, 2014

Provincia	Nº entidades	Trabajadores en inserción			Trabajadores no inserción	Total trabajadores
		Hombres	Mujeres	Total		
Burgos	5	44	26	70	34	104
León	1	4	1	5	5	10
Salamanca	4	31	13	44	30	74
Zamora	1	2	2	4	4	8
Total	11	81	42	123	73	196

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Por su parte, el *cuadro 2.1.1-30* ofrece los datos recibidos de la *Secretaría de Estado de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* sobre el número de contratos indefinidos y temporales acogidos a medidas de fomento de la contratación realizados al colectivo de trabajadores en Empresas de Inserción. Según esta información, en Castilla y León en 2014 se suscribieron un total de 77 contratos de estas características (27 más que en el año previo). Todos los contratos fueron temporales y, de ellos, 65 fueron suscritos por hombres (32 más que en 2013) y 12 por mujeres (5 menos que el año anterior). Por cohortes de edad, los contratos se centraron especialmente en la cohorte de edad central (de 25 a 44 años).

Cuadro 2.1.1-30
Contratos indefinidos y temporales acogidos a medidas de fomento de la contratación realizados al colectivo de trabajadores en Empresas de Inserción por sexo y edad, Castilla y León, 2013 y 2014

Edad y año	Contratos indefinidos			Contratos temporales			Total Contratos
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menor de 25 años				5		5	5
De 25 a 44 años				42	9	51	51
Más de 45 años				18	3	21	21
Total 2014	0	0	0	65	12	77	77
Total 2013	0	0	0	33	17	50	50

Fuente: Secretaría de Estado de Empleo del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*.

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son aquéllos cuyo objetivo principal es realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado y teniendo como finalidad asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores con discapacidad. Pretende ser un medio de integración del mayor número de trabajadores con discapacidad al régimen de trabajo normal. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas que deban ser cubiertas por personas sin discapacidad y que resulten imprescindibles para el desarrollo de la actividad. En cualquier caso, el número de trabajadores con discapacidad no será inferior al 70% del total de la plantilla de la empresa.

El *cuadro 2.1.1-31* facilita la información relativa a los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad proporcionada por la *Dirección General de Economía Social y Autónomos*. De acuerdo con este cuadro, existían en Castilla y León un total de 196 CEE en el año 2014 (4 más que el pasado año) que ejercían su labor en 231 centros laborales (9 más que en 2013) y daban empleo a 4.303 personas con discapacidad (272 más que en 2013). León continuaba siendo la provincia con un mayor número de CEE (un total de 68) que empleaban a 1.186 personas con discapacidad. Valladolid, por su parte, aunque con un número bastante menor de CEE (40) se encontraba próxima a León en cuanto a números de trabajadores con discapacidad contratados (1.138). De hecho, entre ambas provincias abarcaban el 54% del total de los trabajadores castellanos y leoneses ocupados en CEE.

Cuadro 2.1.1-31

Centros Especiales de Empleo y trabajadores Castilla y León y sus provincias, 2014

Provincia	Nº CEE	Nº de Centros de trabajo	Total Nº trabajadores con discapacidad
Ávila	8	9	72
Burgos	34	40	709
León	68	74	1.186
Palencia	13	20	532
Salamanca	15	19	282
Segovia	8	11	188
Soria	4	6	77
Valladolid	40	43	1.138
Zamora	6	9	119
Total	196	231	4.303

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

El cuadro 2.1.1-32, con datos procedentes del *Servicio Público de Empleo Estatal*, ofrece información sobre contrataciones a personas con discapacidad en CEE en las provincias de Castilla y León según tipo de contrato. De acuerdo con estos datos, en Castilla y León durante 2014 se firmaron un total de 4.155 contratos de este tipo (un 19,5% más que en 2013). Casi la mitad de los mismos fueron contratos de obra o servicio (2.038, esto es un 18,5% más que en 2013), seguidos por los eventuales por circunstancias de la producción (1.098, un 49,6% más que el año anterior), los de interinidad (578, un 3,4% más que en 2013) y los temporales de discapacitados (247, un 3,5% menos que el año previo). En cuanto a los de tipo indefinido, se suscribieron 66 contratos de tipo ordinario (un 26,9% de aumento sobre el año previo, en que fueron 52). A estas cifras deben incorporarse en 2014 las conversiones de temporales a indefinidos que afectaron a 119 contratos en el caso de las personas con discapacidad de Castilla y León.

Cuadro 2.1.1-32
Contrataciones a personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato, Castilla y León y sus provincias, 2014

	Indef. Ordin.	Convertid.	Obra o Serv.	Event. Cir.Pro.	Inter.	Temp. Disca.	Jubilac. Parcial	Relevo	Formac.	Total
Ávila	2	6	6	12	13				2	41
Burgos	2	14	437	279	64	31				827
León	34	63	495	388	81	90	2	2		1.155
Palencia		1	511	19	34	9				574
Salamanca	4	3	55	17	34	6			2	121
Segovia	9	1	31	29	17	18		1		106
Soria	1	3	14		1	5				24
Valladolid	11	25	468	306	296	84				1.190
Zamora	3	3	21	48	38	4				117
Total 2014	66	119	2.038	1.098	578	247	2	3	4	4.155

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

d) Temporalidad

La dinámica de la reducción del empleo asalariado en Castilla y León a lo largo de los años de la crisis económica podemos resumirla de la siguiente forma: durante 2008 y 2009 la reducción del empleo por cuenta ajena recayó enteramente en los trabajadores temporales; durante 2010 y 2011, se extendió también a los trabajadores indefinidos, cuyo ajuste llegó a ser más intenso que el de los temporales; en el 2012 afectó también al sector público, (que parecía haber escapado a este proceso de ajuste) que perdió empleo asalariado, tanto temporal como indefinido, y más intensamente que el sector privado; en 2013 la

pérdida de empleo asalariado afectó especialmente a los indefinidos pero también a los temporales y tanto al sector privado como al público. Finalmente, el pasado ejercicio de 2014 aumentaron los asalariados del sector privado, esencialmente los de carácter temporal y se redujeron los del sector público, casi todos ellos de tipo indefinido.

Más en concreto, el aumento de empleo por cuenta ajena en Castilla y León en 2014 se asoció con algo más de 8.300 nuevos puestos de carácter temporal junto a una reducción próxima a 600 asalariados con contrato indefinido. En el primero de los casos se trata de una tasa de crecimiento del 5,6% (algo más intensa que el aumento español del 5,3%) y, en el segundo caso, es una reducción del 0,6% (frente al aumento español del 0,4%).

Todos los nuevos empleos asalariados netos (temporales y fijos) de la Comunidad en 2014 tuvieron lugar en el sector privado, dado que en el público hubo reducciones en ambas categorías. Los nuevos temporales del privado fueron 8.600, en contraste con los 4.200 nuevos asalariados fijos de este sector. En el público, la reducción de contratos fijos afectó a 4.800 personas, mucho más intensa que la merma de los temporales públicos, que fue de apenas unos 300. Comparando en términos relativos con el conjunto nacional, tenemos que el aumento de temporales privados en la Comunidad fue del 7,8% (del 5,9% en España) y el crecimiento de los fijos privados del 1% (del 0,8% en España). Para el sector público, la reducción de sus asalariados fijos se cifró en un 3,2% (frente al recorte del 1,2% en el conjunto nacional) y el descenso de los temporales fue del 0,7% (frente al aumento del 2,8% en España), *cuadro 2.1.1-33*.

Si computamos las correspondientes tasas de temporalidad, observamos que tanto la de Castilla y León como la del conjunto de España, crecieron 0,9 puntos porcentuales en el año 2014. La regional pasó del 20,8% al 21,7% y la nacional del 23,1% al 24%, *cuadro 2.1.1-34*.

Cuadro 2.1.1-33
Personas Asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, Castilla y León, 2014
(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

Cifras absolutas 2014 (miles)							
miles	Total	Total		Sector Privado		Sector Público	
	Asalariados/as	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Varones	375,8	300,8	74,9	223,0	62,8	77,8	12,1
Mujeres	341,1	260,3	80,9	190,6	55,9	69,7	25,0
Total	716,9	561,1	155,7	413,6	118,6	147,5	37,1
Variación absoluta sobre el año 2013 (miles)							
Varones	5,2	-2,5	7,7	-3,5	9,7	0,9	-2,0
Mujeres	2,6	2,0	0,6	7,7	-1,2	-5,7	1,8
Total	7,8	-0,6	8,3	4,2	8,6	-4,8	-0,3
Tasas de variación sobre el año 2013							
Varones	1,4	-0,8	11,5	-1,5	18,3	1,2	-14,4
Mujeres	0,8	0,8	0,8	4,2	-2,0	-7,6	7,6
Total	1,1	-0,1	5,6	1,0	7,8	-3,2	-0,7
Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2014							
Varones	100,0	80,1	19,9	78,0	22,0	86,6	13,4
Mujeres	100,0	76,3	23,7	77,3	22,7	73,6	26,4
Total	100,0	78,3	21,7	77,7	22,3	79,9	20,1
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2013 (puntos porcentuales)							
Varones	-	-	1,8	-	3,0	-	-2,1
Mujeres	-	-	0,0	-	-1,1	-	2,9
Total	-	-	0,9	-	1,1	-	0,4

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

Cuadro 2.1.1-34**Personas asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, España, 2014
(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)**

Cifras absolutas 2013 (miles)							
miles	Total	Total		Sector Privado		Sector Público	
	Asalariados/as	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Varones	7.411,0	5.668,1	1.742,9	4.520,0	1.531,7	1.148,1	211,2
Mujeres	6.874,8	5.189,0	1.685,8	4.001,8	1.306,5	1.187,2	379,4
Total	14.285,8	10.857,1	3.428,7	8.521,8	2.838,2	2.335,3	590,6
Variación absoluta sobre el año 2012 (miles)							
Varones	137,2	9,5	127,8	11,6	109,1	-2,1	18,8
Mujeres	79,5	34,1	45,4	59,7	47,9	-25,7	-2,5
Total	216,7	43,5	173,2	71,3	156,9	-27,8	16,3
Tasas de variación sobre el año 2012							
Varones	1,9	0,2	7,9	0,3	7,7	-0,2	9,7
Mujeres	1,2	0,7	2,8	1,5	3,8	-2,1	-0,6
Total	1,5	0,4	5,3	0,8	5,9	-1,2	2,8
Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2013							
Varones	100,0	76,5	23,5	74,7	25,3	84,5	15,5
Mujeres	100,0	75,5	24,5	75,4	24,6	75,8	24,2
Total	100,0	76,0	24,0	75,0	25,0	79,8	20,2
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2012 (puntos porcentuales)							
Varones	-	-	1,3	-	1,3	-	1,2
Mujeres	-	-	0,4	-	0,4	-	0,3
Total	-	-	0,9	-	0,9	-	0,6

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

Por sectores institucionales, las tasas de temporalidad de ambos aumentaron tanto en Castilla y León como en el conjunto español. En la Comunidad, la tasa del sector privado subió 1,1 puntos porcentuales (colocándose en el 22,3%) y la del sector público de se incrementó en 0,4 puntos porcentuales (situándose en 20,1%). En España, la tasa de temporalidad del sector privado creció 0,9 puntos porcentuales (colocándose en el 25%) y la del sector público nacional aumentó 0,6 puntos porcentuales, (hasta el 20,2%).

Desagregando por sexo y duración del contrato, observamos en el caso de los varones la creación de 7.700 nuevos puestos de tipo temporal (una tasa del 11,5%, frente al 7,9% nacional), acompañada de una caída de 2.500 puestos de tipo indefinido (una tasa negativa del 0,8%, frente al aumento español del

0,2%). En el caso de las mujeres, se crearon 2.000 puestos indefinidos (una tasa del 0,8% frente al 0,7% nacional) y unos 600 de tipo temporal (un 0,8%, frente al 2,8% español).

Considerando, además, el sector institucional, el aumento de contratos temporales en los varones se produjo íntegramente en el sector privado (9.700) dado que en público se produjeron recortes para este sexo (de 2.000). En cuanto al recorte de indefinidos masculinos, se dio enteramente en el sector privado (con una reducción del 3.500) dado que en el sector público crecieron en cerca de 1.000. Para las mujeres, todas las indefinidas fueron de tipo privado (7.700) fueron contrapesados por la reducción de indefinidas en el sector público (en 5.700). En cuanto al empleo temporal femenino, se dieron incrementos en el sector público (2.800 más) y descensos en el privado (1.200 mujeres menos).

Finalmente, como resultado de los anteriores fenómenos, las tasas de temporalidad en 2014 experimentaron los siguientes cambios. La tasa masculina aumentó 1,8 puntos porcentuales en Castilla y León, colocándose en el 19,9%, mientras que la femenina se mantuvo constante en el 23,7%. En España, el aumento de tasa masculina también fue más intenso que el femenino, en concreto de 1,3 puntos porcentuales, colocándose en el 23,5%; para las mujeres del conjunto nacional la tasa de temporalidad repuntó 0,4 puntos porcentuales, hasta situarse en el 24,5%, (*cuadros 2.1.1-32 y 2.1.1-33*).

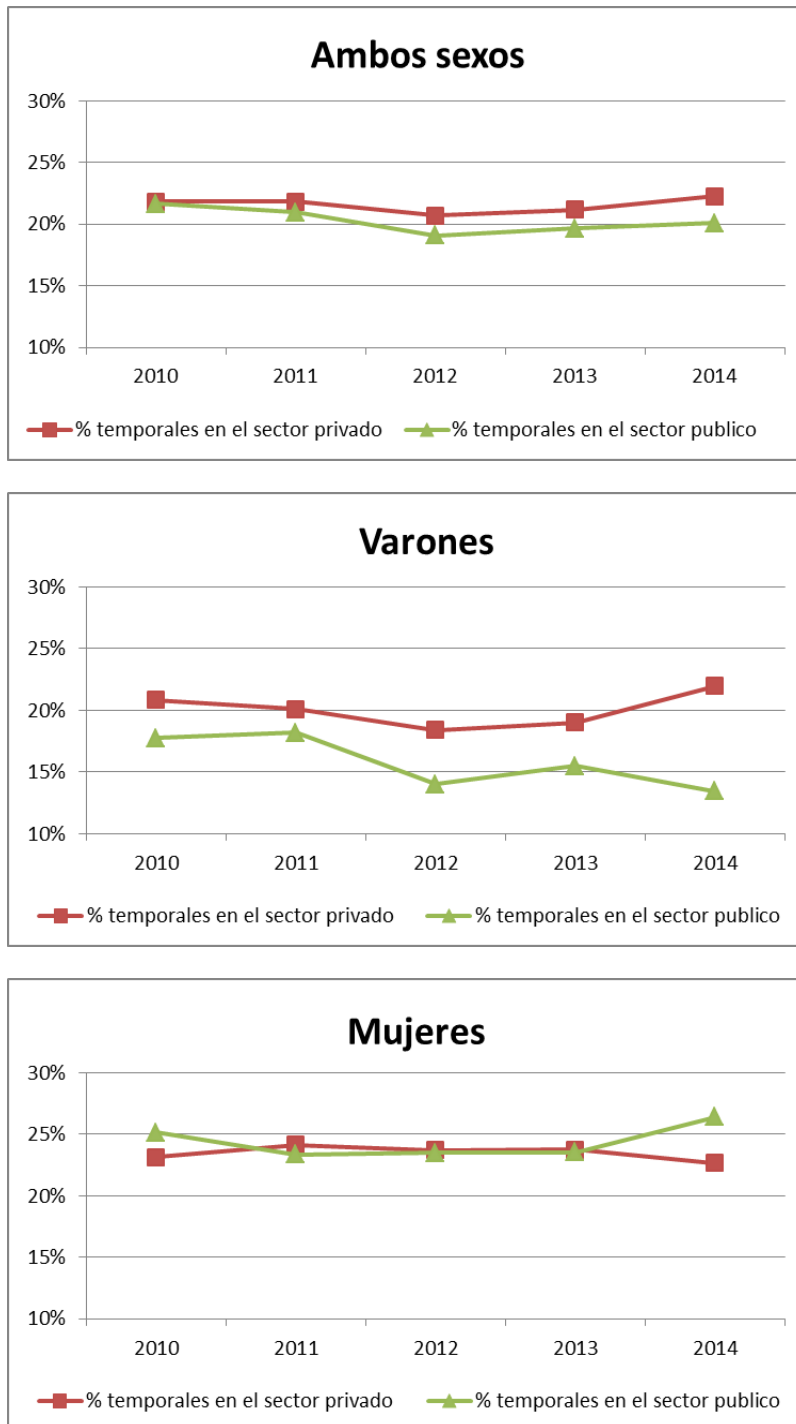
El *cuadro 2.1.1-35* y el *gráfico 2.1.1.22* ofrecen una síntesis de los datos más relevantes del conjunto de los asalariados en Castilla y León a lo largo de los últimos seis años.

Cuadro 2.1.1-35
Evolución de las personas asalariadas por tipo de contrato (temporal e indefinido) y sector público o privado, Castilla y León, 2008-2013
(miles y tasas)

	2010	2011	2012	2013	2014
Ambos sexos (miles)					
Asalariados/as	804,5	794,1	754,7	709,1	716,9
Ocupados/as	1.008,1	994,8	955,4	916,4	920,0
Asalariados/as. Indefinido	629,2	622,5	601,5	561,7	561,1
Asalariados/as. Temporal	175,3	171,6	153,2	147,4	155,7
Sector Privado. Indefinido	472,4	456,8	443,2	409,4	413,6
Sector Privado. Temporal	131,9	127,7	115,8	110,1	118,6
Sector Público. Indefinido	156,8	165,7	158,3	152,3	147,5
Sector Público. Temporal	43,4	43,9	37,4	37,3	37,1
Varones (miles)					
Asalariados	437,2	427,5	406,1	370,6	375,8
Ocupados	582,5	566,5	548,0	514,5	516,5
Asalariados. Indefinido	349,0	343,5	335,3	303,4	300,8
Asalariados. Temporal	88,2	84,0	70,8	67,2	74,9
Sector Privado. Indefinido	272,0	263,5	257,4	226,5	223,0
Sector Privado. Temporal	71,6	66,2	58,1	53,1	62,8
Sector Público. Indefinido	77,0	80,0	77,9	76,9	77,8
Sector Público. Temporal	16,6	17,8	12,7	14,1	12,1
Mujeres (miles)					
Asalariadas	367,3	366,6	348,6	338,5	341,1
Ocupadas	425,6	428,3	407,4	401,9	403,5
Asalariadas. Indefinido	280,2	279,0	266,2	258,3	260,3
Asalariadas. Temporal	87,1	87,6	82,4	80,2	80,9
Sector Privado. Indefinido	200,4	193,3	185,8	182,9	190,6
Sector Privado. Temporal	60,3	61,5	57,7	57,0	55,9
Sector Público. Indefinido	79,8	85,7	80,4	75,4	69,7
Sector Público. Temporal	26,8	26,1	24,7	23,2	25,0
Ambos sexos (tasas)					
Asalariados/as sobre ocupados/as	79,8	79,8	79,0	77,4	77,9
Temporales sobre asalariados/as	21,8	21,6	20,3	20,8	21,7
Temporales en el sector privado	21,8	21,8	20,7	21,2	22,3
Temporales en el sector publico	21,7	20,9	19,1	19,7	20,1
Varones (tasas)					
Asalariados sobre ocupados	75,1	75,5	74,1	72,0	72,7
Temporales sobre asalariados (total)	20,2	19,6	17,4	18,1	19,9
Temporales en el sector privado	20,8	20,1	18,4	19,0	22,0
Temporales en el sector publico	17,7	18,2	14,0	15,5	13,4
Mujeres (tasas)					
Asalariadas sobre ocupadas	86,3	85,6	85,6	84,2	84,5
Temporales sobre asalariadas (total)	23,7	23,9	23,6	23,7	23,7
Temporales en el sector privado	23,1	24,1	23,7	23,8	22,7
Temporales en el sector publico	25,1	23,3	23,5	23,5	26,4

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

Gráfico 2.1.1-22
Evolución de la temporalidad en Castilla y León, 2010-2014
(tasas)



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

Comparando el comportamiento de la tasa de temporalidad entre las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas españolas (*cuadro 2.1.1-36*) observamos como la pauta más extendida en 2014 fue el aumento de la misma. De hecho, solamente tres Comunidades o Ciudades Autónomas escaparon a esta pauta: Ceuta y Melilla (en que se redujo 3,5 puntos porcentuales), Madrid (con una reducción de 0,4 puntos porcentuales) y Cataluña (con una de 0,3 puntos porcentuales). El mayor aumento de tasa de temporalidad fue el consignado en Andalucía (2,9 puntos porcentuales) y también en Asturias, Aragón y Navarra el ratio creció por encima de 2 puntos porcentuales. Con aumentos entre uno y dos puntos porcentuales se encontraron Canarias, Murcia, Cantabria, Castilla-La Mancha y La Rioja. Tras ellas, Castilla y León consignó un repunte de 0,9 puntos porcentuales. Finalmente, con aumentos pero menores al de nuestra Comunidad estaban Baleares, País Vasco, Galicia, Extremadura y la Comunidad Valenciana.

En cuanto a los niveles de temporalidad, en 2014 la lista pasó a estar encabezada por Andalucía (con un 34,3%), seguida de Extremadura (33,4%), Murcia (33%) y Canarias (30,8%). Bajo el 30% y sobre la media nacional del 24% estaban situadas Valencia, Baleares, Asturias y Castilla-La Mancha. Con valores bajo la media nacional y sobre la de Castilla y León (del 21,7%) se colocaron Aragón, Galicia, Navarra y Cantabria. Castilla y León fue la sexta con menor tasa, colocándose por debajo de ella La Rioja, País Vasco, Cataluña, Ceuta y Melilla y Madrid, *cuadro 2.1.1-36*.

Cuadro 2.1.1-36**Tasa de temporalidad en las Comunidades Autónomas españolas, 2014 en medias anuales****(porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)**

	2014	Var. 14/13
Andalucía	34,3	2,9
Aragón	23,9	2,4
Asturias	25,5	2,4
Baleares	25,9	0,8
Canarias	30,8	1,9
Cantabria	21,9	1,5
Castilla y León	21,7	0,9
Castilla-La Mancha	24,4	1,2
Cataluña	18,3	-0,3
C. Valenciana	26,8	0,1
Extremadura	33,4	0,6
Galicia	23,5	0,7
Madrid	16,0	-0,4
Murcia	33,0	1,7
Navarra	22,5	2,3
País Vasco	21,6	0,7
La Rioja	21,6	1,1
Ceuta y Melilla	16,8	-3,5
España	24,0	0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.**2.1.1.4 El desempleo****Variación en la población desempleada**

Durante el año 2014 el total de desempleados de Castilla y León se cifró en 241.100 personas. Se trata de una reducción de 13.600 con respecto al año anterior. Debe apuntarse que dicha reducción estuvo asociada con un incremento de 3.600 nuevos ocupados y con una reducción de, en torno, a 10.000 activos. En términos relativos la reducción en la cifra de parados fue del 5,3% en Castilla y León, frente a la reducción del 7,3% del conjunto de España, (*cuadro 2.1.1-37*).

Cuadro 2.1.1-37
Desempleo en España y en Castilla y León, 2014
(miles de personas y tasas de variación)

	España	Castilla y León
Paro		
2013	6.051,1	254,7
2014	5.610,4	241,1
I	5.933,3	257,4
II	5.622,9	246,6
III	5.427,7	226,0
IV	5.457,7	234,3
% var. s/ mismo periodo del año anterior		
2014	-7,3	-5,3
I	-5,5	-3,5
II	-7,0	-1,3
III	-8,7	-7,9
IV	-8,1	-8,7

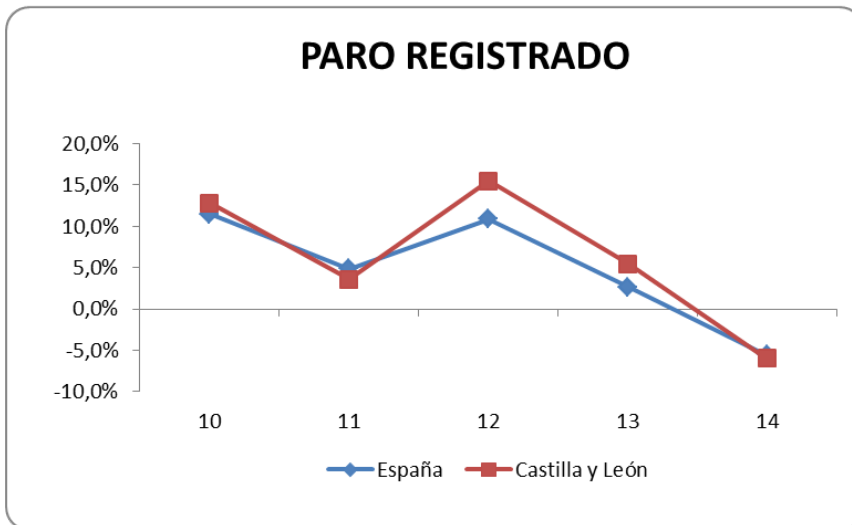
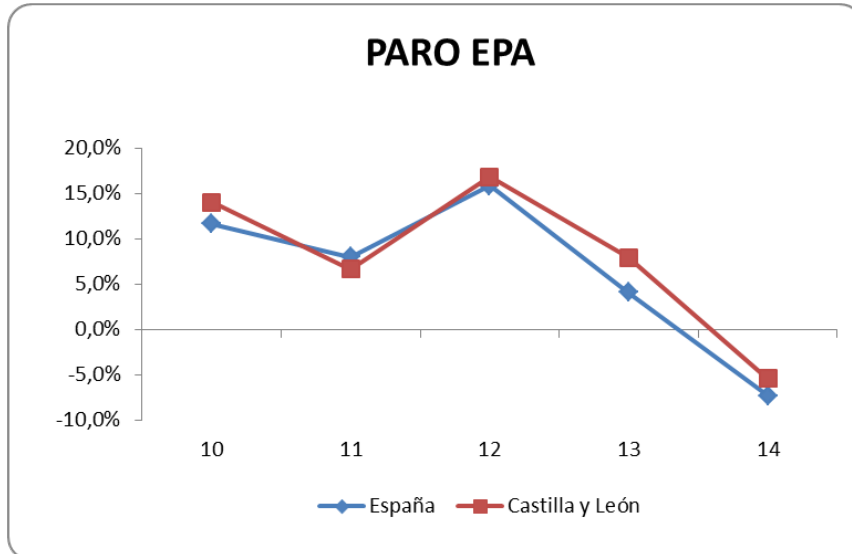
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Considerando el detalle trimestral, apreciamos como tanto en España como en Castilla y León se produjeron reducciones en el montante de desempleados en los cuatro trimestres del año. Durante los tres primeros trimestres la reducción de parados fue más intensa en el conjunto español, fenómeno que se intensificó en el segundo cuarto del año en el que los parados en la Comunidad descendieron un 1,3% y los nacionales al 7%. En el cuarto trimestre de 2014, no obstante, la tasa de reducción del paro de la Comunidad (del 8,7%) supero ligeramente en intensidad a la media española (que fue del 8,1%).

El *gráfico 2.1.1-23* recoge los datos medios anuales de paro registrado ofrecidos por el *Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL)* y el *Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)*, junto con los datos EPA previamente comentados. De acuerdo con esta fuente, el paro registrado de la Comunidad cayó en 2014 un 6% y el nacional un 5,6%.

Gráfico 2.1.1-23

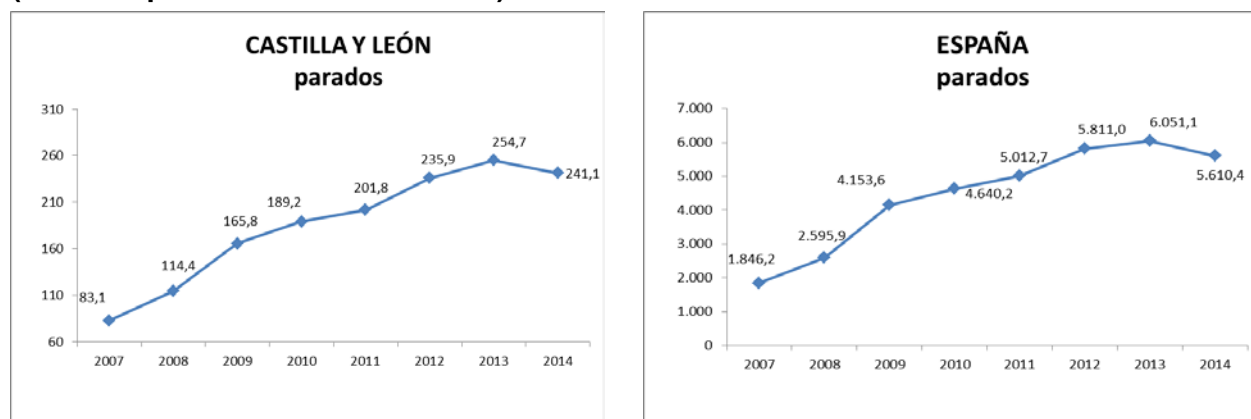
Variación del paro en la EPA y el registrado en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL) y en España (SEPE), 2010-2014 (tasas de variación sobre el año previo)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*, y del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Boletín de Estadísticas Laborales*.

En el gráfico 2.1.1-24 se observa la evolución del desempleo en España y Castilla y León desde el inicio de la recesión. Observamos cómo el ejercicio 2014 ha sido el primero en producirse una reducción del paro desde ese momento.

Gráfico 2.1.1-24
Variación del paro en Castilla y León y en España, 2007-2014
(miles de personas en media anual)



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

Desagregando por sexos, la población parada de Castilla y León se distribuía en 122.700 varones y 118.400 mujeres. En cuanto a los cambios del año 2014, los varones desempleados descendieron en algo más de 7.400 personas y las mujeres desempleadas se redujeron en algo más de 6.100. En el primer caso se trata de una tasa negativa del 5,7% (del 9% en España) y en el segundo del 4,9% (del 5,3% en España).

Por grupos de edad, la mayor reducción en términos absolutos se produjo en la cohorte de 25 a 34 años (6.900 parados menos), pero este fenómeno discurrió parejo a la reducción de 11.100 empleos para este colectivo. La explicación se encuentra, obviamente, en el descenso de 18.000 activos de este grupo de edad. En el grupo de 35 a 54 años, en cambio, los 6.000 parados menos se asociaron enteramente a la generación de nuevo empleo (9.700 ocupaciones nuevas) dado que para este colectivo creció la actividad en 3.700 efectivos.

La reducción del paro de los jóvenes de 20 a 24 años (en 1.900 personas) se produjo como resultado de una retirada de 6.100 activos de este grupo, más intensa que la destrucción de 4.200 empleos que el colectivo experimentó. Finalmente, los adolescentes redujeron su montante de paro en 1.100 personas, fruto de los 300 nuevos empleos y, especialmente, de los 800 activos menos.

Considerando los diferentes sectores productivos, observamos un descenso del mismo en todos ellos durante el año 2014. El mayor, en valor absoluto, se dio en los servicios: 10.100 personas, esto es una tasa negativa del 14,3% (del 11,9% en España). En la industria se redujo el paro en 2.800 personas, a una tasa del 18,4% (del 21,8% en España). En la agricultura la reducción del paro fue de 1.100 personas, a un ritmo del 10,5% (del 3,2% en España). Finalmente, en la construcción el descenso del paro afectó a 600 personas, esto es, una tasa del 4,3% (del 24,8% en España), (*cuadro 2.1.1-38*).

Cuadro 2.1.1-38**Paro y tasas de paro por sector de actividad en España y Castilla y León, 2013-2014
(medias anuales)**

Paro				
	España		Castilla y León	
	2013	2014	2013	2014
Total	6.051,1	5.610,4	254,7	241,1
Agricultura	273,9	265,1	10,3	9,2
Industria	280,5	219,4	15,0	12,2
Construcción	337,4	253,7	14,6	14,0
Servicios	1.684,7	1.484,9	70,2	60,1
NC ⁽¹⁾	3.474,6	3.387,4	144,7	145,7
Tasas de Paro				
	España		Castilla y León	
	2013	2014	2013	2014
Total	26,1	24,4	21,7	20,8
Agricultura	27,1	26,5	13,5	12,4
Industria	10,6	8,4	9,6	7,6
Construcción	24,7	20,3	18,2	19,0
Servicios	11,5	10,1	9,8	8,5
NC ⁽¹⁾	-	-	-	-

Nota (NC): Personas paradas que buscan su primer empleo o han dejado su último empleo hace más de un año.

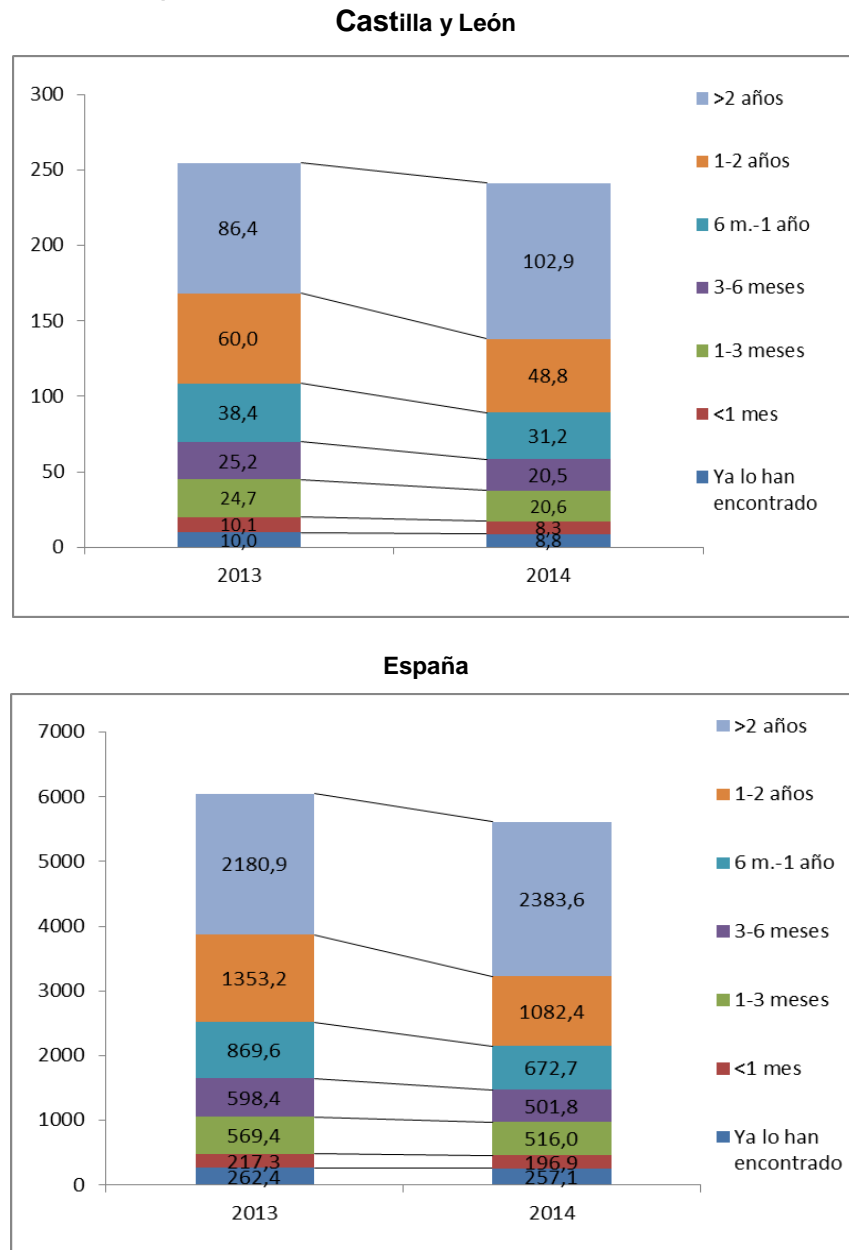
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Tomando en cuenta el tiempo de búsqueda de empleo de la población desempleada (*gráfico 2.1.1-25*) observamos cómo, de nuevo, en 2014, los parados de muy larga duración (aquellos que llevan más de dos años buscando empleo) volvieron a crecer en Castilla y León, a una tasa del 19,2%. Aunque se trata de un incremento sustancialmente menor que el acaecido en el año anterior, es necesario apuntar que supera ampliamente al nacional de 2014 (del 9,3%). Este grupo de parados recoge ya en la Comunidad a un total de 102.900 personas, esto es, 16.600 más que el año anterior, de forma que el 42,7% de todos los parados de la Comunidad pertenecen a esta categoría (el 42,5% en España).

En contraste con el resultado anterior, todos los restantes grupos de paro se redujeron. Especialmente relevante es la reducción de 11.200 parados en el grupo de los que llevaban buscando empleo entre uno y dos años; se trata de una tasa negativa del 18,7% (del 20% en España).

Como resultado de los dos fenómenos anteriores, 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) aumentó de nuevo en 2014, situándose en el 62,9% en la Comunidad (repuntando 5,5 puntos porcentuales) y en el 61,8% en España (3,4 puntos porcentuales sobre la cifra del año previo).

Gráfico 2.1.1-25
Personas paradas por tiempo de búsqueda de empleo en Castilla y León y en España, 2013-2014
(medias anuales, en miles)



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

En cuanto a los parados de menor duración, destaca la reducción del grupo de parados que llevaba buscando empleo entre 6 meses y un año en 7.200 personas (un ritmo del 18,7%, frente al 22,6% nacional). En el resto de grupos (parados de menos de 6 meses) la reducción acumulada fue de 10.600 (una tasa del 17,7%, frente al 12,3% nacional).

Las tasas de paro

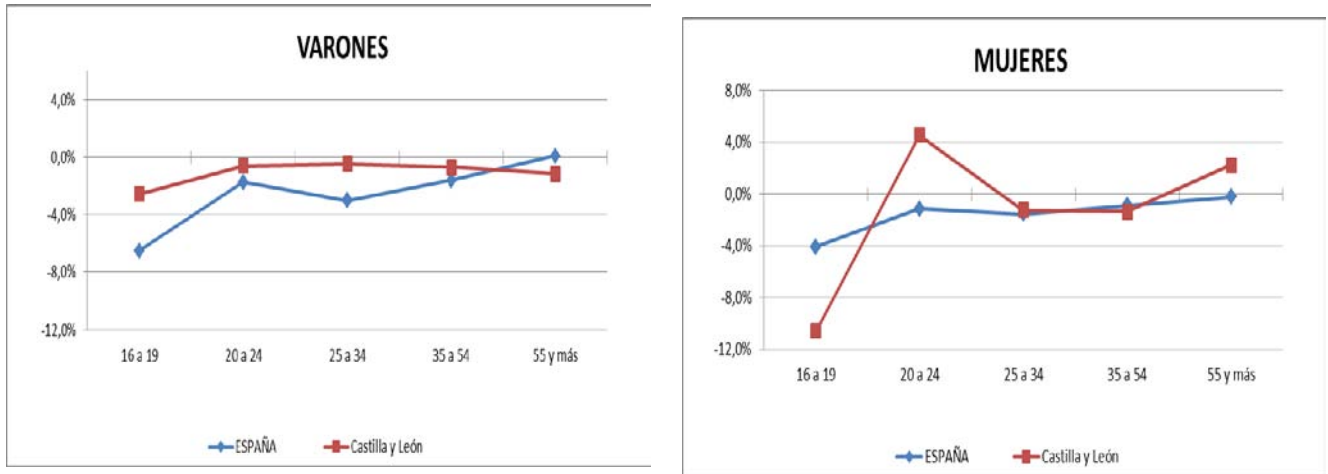
Por primera vez desde el año 2007, las tasas de desempleo se redujeron tanto en España como en Castilla y León. En 2014, la tasa de la Comunidad fue del 20,8% y la nacional del 24,4%, siendo el descenso regional de cerca de 1 punto porcentual y el nacional de 1,7 puntos porcentuales.

Desagregando por sexos, la reducción en Castilla y León fue de 1 punto porcentual, tanto para los hombres como para las mujeres. En España la tasa masculina descendió 2 puntos porcentuales y la femenina 1,2 puntos porcentuales. Con estos cambios, la tasa de desempleo de los hombres en la Comunidad fue en 2014 del 19,2% (aún por debajo del 23,6% nacional de este sexo) y la tasa de las mujeres del 22,7% (también bajo el 25,4% nacional). La divergencia entre las tasas de paro de las mujeres y de los hombres se mantuvo constante en Castilla y León en 2014 (en 3,5 puntos porcentuales) y en España (con una diferencia de 1,8 puntos porcentuales) creció respecto al año previo (en 0,8 puntos porcentuales).

En todas las cohortes de edad masculinas de Castilla y León se produjeron recortes de la tasa de paro durante el año 2014, el mayor de los cuales correspondió a los adolescentes (2,6 puntos porcentuales menos) seguido del grupo de mayor edad (con 1,2 puntos porcentuales menos). En España, hubo reducciones de tasa de paro masculinas en todos los grupos, salvo el de mayor edad (que experimentó un ligero repunte de una décima porcentual). En el caso femenino de la Comunidad, aumentaron las tasas de paro de los jóvenes de 20 a 24 años (en 4,6 puntos porcentuales) y la del grupo de mayor edad (en 2,2 puntos porcentuales) y se redujeron en el resto. En España, todas las cohortes de edad femeninas bajaron sus tasas de paro, (*gráfico 2.1.1-26*).

Gráfico 2.1.1-26

Cambio de las tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2014 (diferencia en puntos porcentuales con la tasa de paro del año previo)

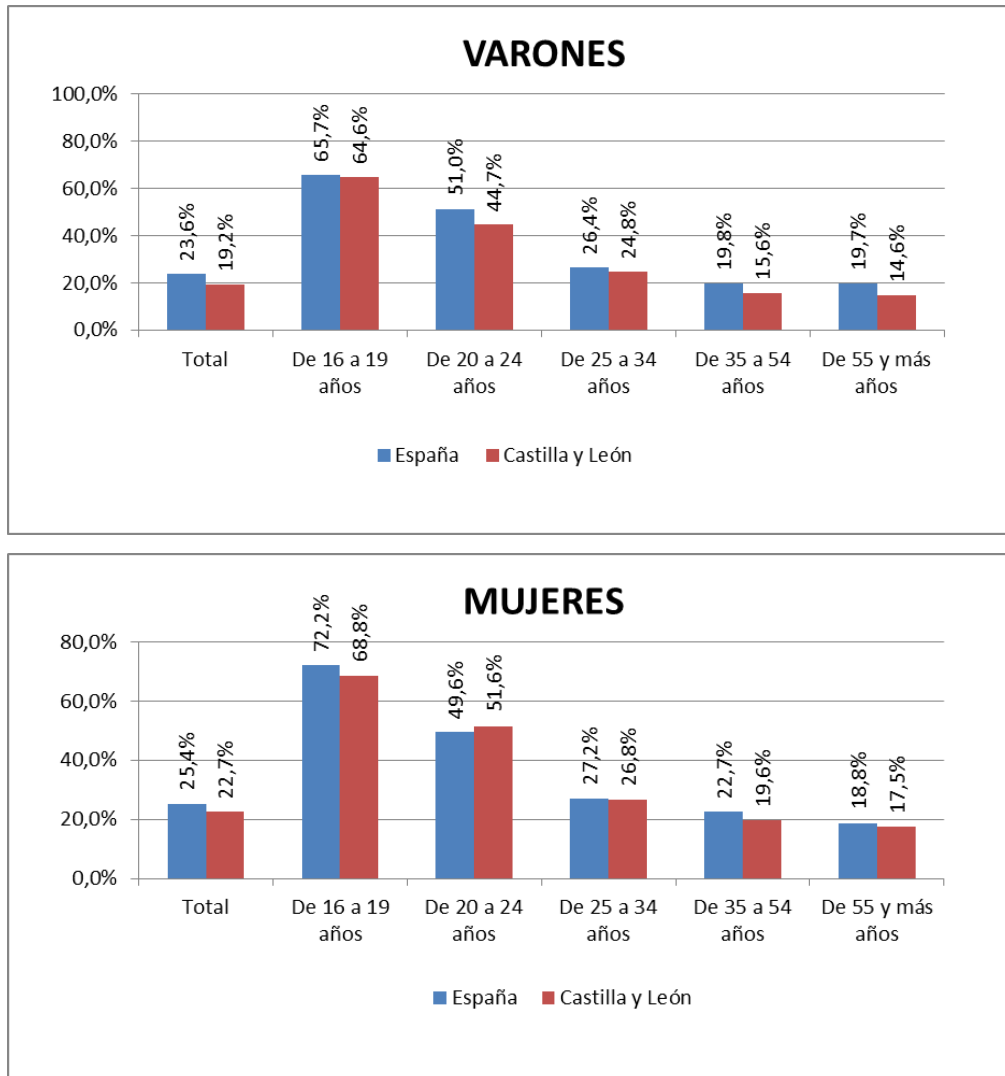


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

La representación de la tasa de paro por sexo y edad para Castilla y León y España en el año 2014 se ofrece en el *gráfico 2.1.1-27*. Las series siguen la tónica habitual, según la cual la tasa de paro es tanto menor cuanto mayor el grupo de edad considerado. Asimismo, también sigue apreciándose la regularidad de que las tasas de paro españolas de cada cohorte de sexo y edad se encuentran por encima de sus homónimas en nuestra Comunidad. Tan solo escapó a esta norma el grupo femenino joven (20 a 24 años) de la Comunidad, que presentó una tasa sobre la media nacional.

Gráfico 2.1.1-27

Tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2014



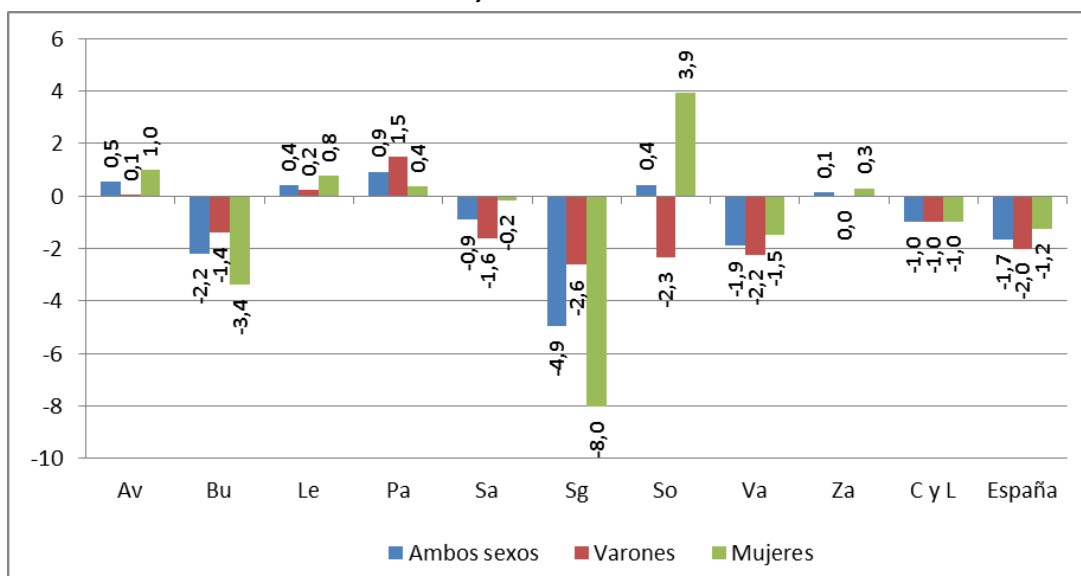
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Analizando las tasas de paro por sectores productivos, apreciamos un recorte de las mismas en todos los del conjunto nacional y, en el caso de Castilla y León, en todos menos en la construcción. Más en concreto, la tasa de paro industrial de la Comunidad descendió en 2 puntos porcentuales (en 2,2 en España); la de los servicios, en 1,3 puntos porcentuales (1,4 puntos porcentuales en España); la de la agricultura en un punto porcentual (en 1,7 puntos en la nación); finalmente, la tasa de desempleo de la construcción creció 0,8 puntos porcentuales (y cayó 4,3 puntos porcentuales en España). A pesar del mejor comportamiento de las tasas de desempleo paro de los diferentes sectores en España que en la Comunidad, ésta siguió manteniendo todas las tasas de paro sectoriales por debajo de sus homónimas nacionales.

Accediendo al detalle provincial, observamos cómo en 2014 cuatro provincias de Castilla y León redujeron sus tasas de paro y cómo las cinco restantes la aumentaron. La reducción más intensa fue la de Segovia (4,9 puntos porcentuales) seguida de la de Burgos (2,2 puntos porcentuales) y la de Valladolid (1,9 puntos porcentuales), siendo las tres más intensas que la reducción media de España (de 1,7 puntos porcentuales) y de Castilla y León (1 punto porcentual). Bajo dichas medias se ubicó el recorte de Salamanca (0,9 puntos porcentuales). En las restantes provincias, Zamora incrementó su tasa de paro (una décima de punto) y también lo hicieron León, Soria y Ávila (en torno a medio punto). Finalmente, Palencia fue la provincia con mayor aumento de tasa de desempleo en 2014 (0,9 puntos porcentuales).

Detallando por sexos, apreciamos cómo el recorte de Segovia se asoció al comportamiento de ambos; en el caso de los hombres con una reducción de 2,6 puntos porcentuales (la mayor de entre las provincias para este sexo) y en el de las mujeres con una bajada importante, de 8 puntos porcentuales (con gran diferencia la mayor de entre las provincias). También en Burgos, Valladolid y Salamanca el recorte de tasa de paro se extendió a ambos sexos. En la primera de esas provincias fue más intenso para las mujeres (3,4 puntos porcentuales) que para los hombres (1,4 puntos porcentuales) y en las otras dos ocurrió lo contrario. En Zamora solamente aumentó la tasa de paro femenina, dado que la de los hombres permaneció constante. En Soria se conjugaron un recorte de la masculina y un aumento de la femenina que se resolvieron en un incremento de la tasa media. Y en León, Ávila y Palencia aumentaron las tasas de ambos sexos, (gráfico 2.1.1-28).

Gráfico 2.1.1-28
Cambio de la tasa de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2014
(diferencia con las tasas del año anterior)



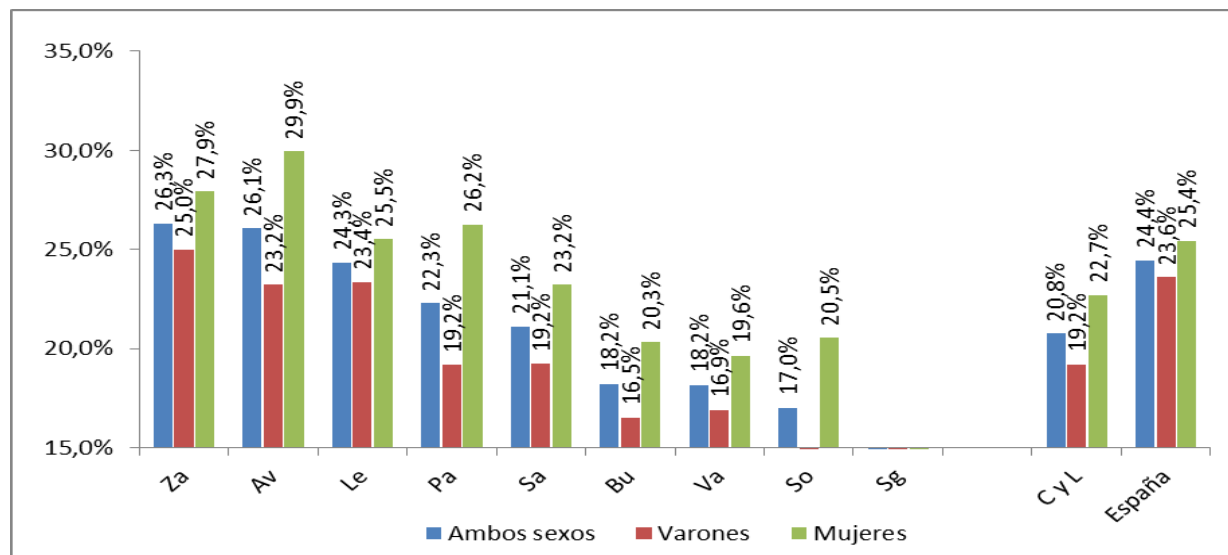
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

El gráfico 2.1.1-2-9 ofrece las tasas de paro globales y por sexos de las diferentes provincias castellanas y leonesas, así como las medias autonómica y nacional en el año 2014. Dos provincias de la Comunidad, Zamora (con una tasa del 26,3%) y Ávila (con una del 26,1%) adoptaron valores sobre la tasa media nacional (del 24,4%). León (24,3%), Palencia (22,3%) y Salamanca (21,1%) se situaron bajo la cota nacional pero sobre la media regional (del 20,8%). Bajo ella, estaban Burgos y Valladolid (con sendas tasas del 18,2%), Soria (con el 17%) y finalmente, Segovia, pasó a adoptar en 2014 la menor tasa de paro de la Comunidad Autónoma (14,1%).

En el caso de los varones, sólo la provincia de Zamora (con una tasa de paro del 25%) superaba la media nacional de ese sexo (23,6%). León y Ávila se colocaron bajo ese nivel pero sobre la media regional de los hombres (del 19,2%); exactamente con ese valor medio regional estaban Salamanca y Palencia y. bajo el mismo se encontraban Valladolid, Burgos, Segovia y Soria.

En el caso de las mujeres, fueron cuatro las provincias que adoptaron tasas de paro sobre la media nacional de ese sexo (que fue del 25,4%); se trató de Ávila (con un 29,9%), Zamora y Palencia (con tasas sobre el 25%) y León (apenas una décima sobre la media nacional). Salamanca estaba bajo esa media, pero sobre la regional (del 22,7%). Soria y Burgos superaron ligeramente la tasa del 20% para sus mujeres, Valladolid se colocó ligeramente bajo esa cifra y Segovia redujo de forma importante su tasa hasta el 14,6%.

Gráfico 2.1.1-29
Tasas de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2014 en medias anuales
(porcentajes sobre las correspondientes poblaciones activas)



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

En 2014 todas las Comunidades Autónomas españolas experimentaron reducciones en sus tasas de paro. De entre ellas, la reducción de Castilla y León (de 1 punto porcentual) fue similar a la de Castilla-La Mancha y solo dos Comunidades experimentaron reducciones menores: Galicia (con 0,4 puntos porcentuales menos) y el País Vasco (0,2 puntos porcentuales). Madrid, Cantabria, Aragón, Canarias, y Andalucía redujeron sus tasas de paro más que Castilla y León pero menos que la media nacional (de 1,7 puntos porcentuales). La Rioja recortó 1,9 puntos porcentuales y entre 2 y 2,5 puntos porcentuales se ubicaron las reducciones de Navarra, Valencia, Baleares y Murcia. Cataluña redujo su tasa de paro 2,8 puntos porcentuales, Asturias en 3 puntos porcentuales y, finalmente, Extremadura experimentó el mayor recorte de tasa: 4,1 puntos porcentuales, (*cuadro 2.1.1-39*).

Cuadro 2.1.1-39

Tasa paro en las Comunidades Autónomas españolas, 2014 en medias anuales (porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)

	2014	Var. 14/13
Andalucía	34,8	-1,4
Aragón	20,2	-1,2
Asturias	21,1	-3,0
Baleares	20,0	-2,3
Canarias	32,4	-1,3
Cantabria	19,4	-1,0
Castilla y León	20,8	-1,0
Castilla-La Mancha	29,0	-1,0
Cataluña	20,3	-2,8
C. Valenciana	25,8	-2,2
Extremadura	29,8	-4,1
Galicia	21,7	-0,4
Madrid	18,7	-1,0
Murcia	26,6	-2,4
Navarra	15,7	-2,2
País Vasco	16,3	-0,2
La Rioja	18,2	-1,9
Ceuta y Melilla	30,2	-3,6
España	24,4	-1,7

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

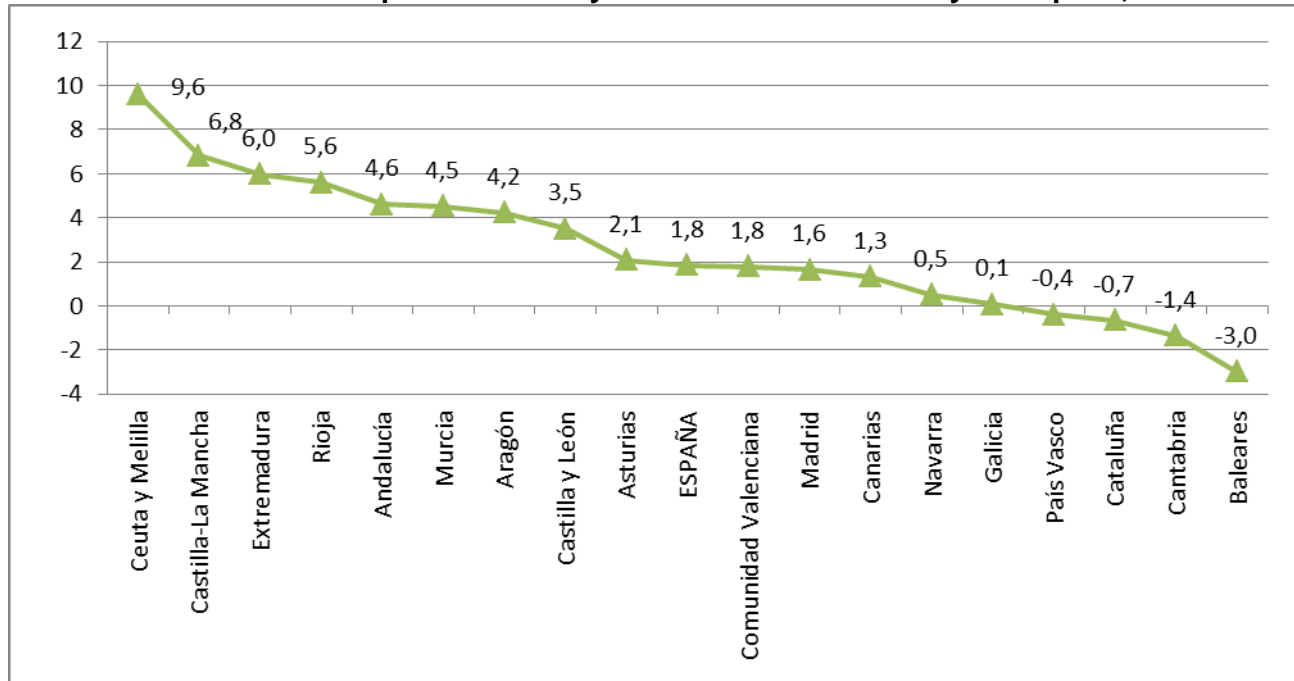
Comparando el comportamiento de las tasas de paro por Comunidades Autónomas y sexos, apreciamos cómo en el caso de los varones se produjeron descensos en todas las Comunidades. La

reducción masculina de Castilla y León (1 punto porcentual) solo superó en intensidad a la de Galicia (0,7 puntos porcentuales) y las del País Vasco y Cantabria (ambas de 0,1 puntos porcentuales). Baleares, Madrid, Castilla-La Mancha y Navarra redujeron sus tasas de paro en más de un punto porcentual pero en menos cuantía que la reducción media nacional de este sexo (de 2 puntos porcentuales). El resto de Comunidades redujeron sus tasas masculina más intensamente, especialmente Murcia, en donde se recortaron 4 puntos porcentuales, y en Extremadura (5,1 puntos porcentuales).

En el caso femenino, la tasa de paro subió unas décimas en La Rioja y Canarias, se mantuvo constante en Galicia y se redujo en las demás Comunidades Autónomas. Aragón, País Vasco, Castilla-La Mancha, Murcia, Andalucía y Madrid experimentaron recortes inferiores al punto porcentual. Ese fue, justamente, el descenso de Castilla y León para este sexo. El resto de las Comunidades Autónomas redujeron sus tasas femeninas en más de dos puntos porcentuales, salvo el caso de Baleares en donde el recorte fue de 3,6 puntos porcentuales.

Si calculamos la divergencia entre las tasas de paro femenina y masculina de las diversas Comunidades Autónomas, observamos cómo para Castilla y León en 2014 el dato era de 3,5 puntos porcentuales, idéntico valor al del año anterior. A pesar de ello, la dinámica del conjunto de las comunidades autónomas ha hecho que nuestra Comunidad haya pasado de ocupar el cuarto lugar entre las Comunidades con mayores divergencias entre sexos en tasa de paro en 2013, a situarse en el octavo lugar durante el año 2014. Este fenómeno ha tenido lugar al aumentar la brecha de género de tasas de paro en La Rioja, Andalucía, Murcia y Aragón, Comunidades que el año previo se situaron por debajo de Castilla y León, (*gráfico 2.1.1-30*).

Gráfico 2.1.1-30
Diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina en las CCAA y en España, 2014



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

2.1.1.5 Síntesis de las principales magnitudes del mercado de trabajo

En las siguientes páginas, y precediendo al análisis de los datos de afiliación a la Seguridad Social, se presentan una serie de gráficos y cuadros resumen de los datos que se han ofrecido en las páginas precedentes, sobre las principales magnitudes de las variables de la EPA, actividad, ocupación y paro.

El *cuadro 2.1.1-40* contiene, de forma sintética, las medias anuales y la evolución trimestral de las variables básicas del mercado de trabajo de nuestra Comunidad y del conjunto nacional, que se han ido analizando previamente.

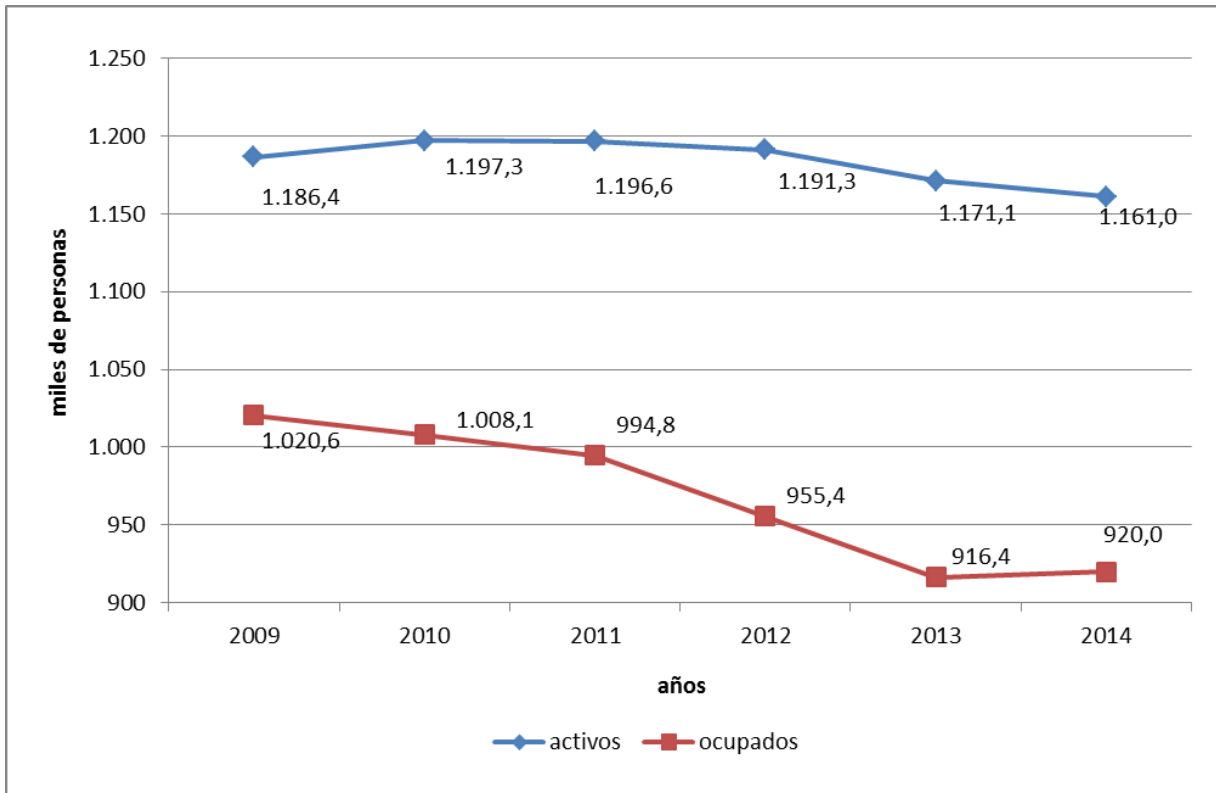
Cuadro 2.1.1-40
Principales magnitudes del mercado de trabajo en España y en Castilla y León, 2014

	España				Castilla y León			
	Población de 16 y más años	Actividad			Población de 16 y más años	Actividad		
		Total	Ocupación	Paro		Total	Ocupación	Paro
2013	38.638,6	23.190,2	17.139,0	6.051,1	2.129,8	1.171,1	916,4	254,7
2014	38.514,6	22.954,6	17.344,2	5.610,4	2.110,5	1.161,03	920,0	241,1
I	38.483,6	22.883,9	16.950,6	5.933,3	2.116,3	1.158,9	901,5	257,4
II	38.528,1	22.975,9	17.353,0	5.622,9	2.112,7	1.164,7	918,1	246,6
III	38.523,2	22.931,7	17.504,0	5.427,7	2.108,8	1.165,2	939,2	226,0
IV	38.523,4	23.026,8	17.569,1	5.457,7	2.104,0	1.155,3	921,0	234,3
% var. s/ mismo periodo del año anterior								
2014	-0,3	-1,0	1,2	-7,3	-0,9	-0,9	0,4%	-5,3%
I	-0,6	-1,8	-0,5	-5,5	-1,0	-1,3	-0,7	-3,5
II	-0,4	-1,0	1,1	-7,0	-0,9	-0,5	-0,3	-1,3
III	-0,2	-1,0	1,6	-8,7	-0,8	-0,7	1,2	-7,9
IV	-0,1	-0,2	2,5	-8,1	-0,8	-0,9	1,3	-8,7

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

Los gráficos 2.1.1-31 y 2.1.1-32 detallan el comportamiento de las magnitudes básicas del mercado de trabajo de Castilla y León y de España durante los últimos años de recesión. En dichos gráficos se muestra la evolución de las series de población activa y ocupada y, de forma implícita, de la población parada, que vendría reflejada en el espacio entre ambas series. Por su parte, la evolución de las tasas de paro regional y nacional, y la diferencia entre ambas, se presenta en el gráfico 2.1.1-33.

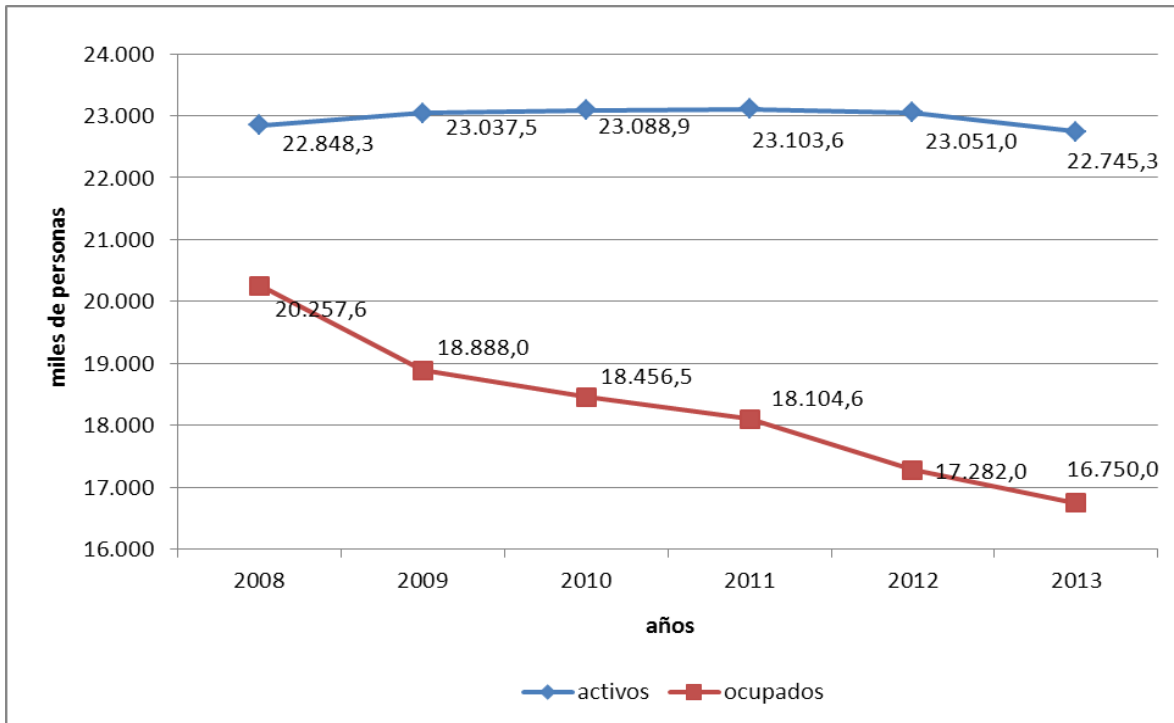
Gráfico 2.1.1-31
Mercado laboral en Castilla y León, 2009-2014
(Actividad y ocupación, miles de personas)



Nota: El espacio entre ambas líneas marca la evolución del paro.

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

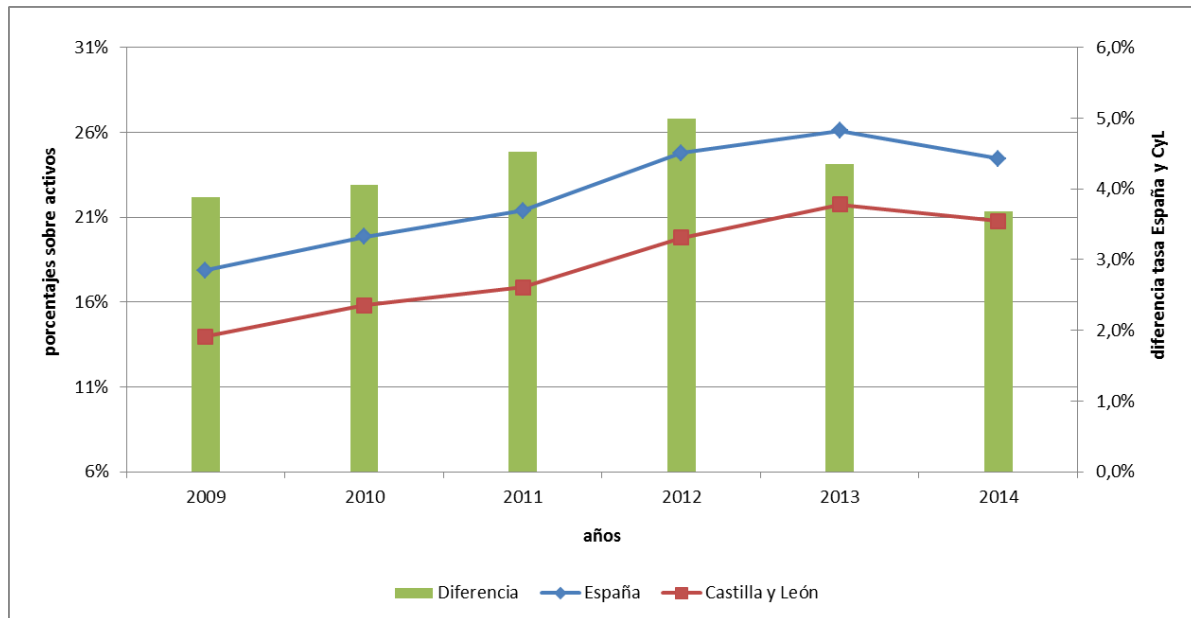
Gráfico 2.1.1-32
Mercado laboral en España, 2009-2014
(Actividad y Ocupación, miles de personas)



Nota: El espacio entre ambas líneas marca la evolución del paro.

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

Gráfico 2.1.1-33
Mercado laboral de España y Castilla y León, 2009-2014
(tasas de paro)



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

En el *cuadro 2.1.1-41* se muestran las tasas de actividad, empleo y paro del conjunto nacional y de todas las Comunidades Autónomas (incluyendo las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla) en 2014, así como la variación con el año anterior.

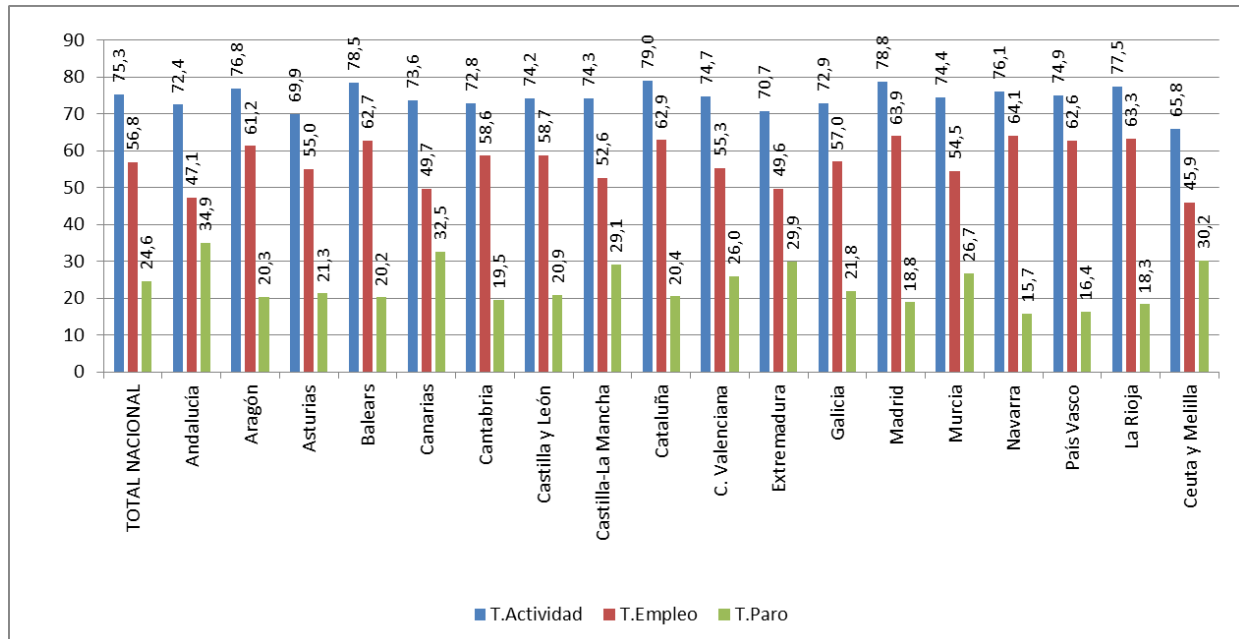
Cuadro 2.1.1-41**Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en las Comunidades Autónomas españolas, 2014 en medias anuales (porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)**

	T. Actividad (% población)		T. Empleo (% población)		T. Paro (% actividad)		Tasa de temporalidad	
	2014	Var. 14/13	2014	Var. 14/13	2014	Var. 14/13	2014	Var. 14/13
Andalucía	58,8	0,0	38,4	0,9	34,8	-1,4	34,3	2,9
Aragón	58,9	-0,1	47,0	0,6	20,2	-1,2	23,9	2,4
Asturias	51,8	-0,6	40,9	1,1	21,1	-3,0	25,5	2,4
Baleares	64,9	-1,3	51,9	0,4	20,0	-2,3	25,9	0,8
Canarias	61,3	-0,9	41,4	0,2	32,4	-1,3	30,8	1,9
Cantabria	56,5	0,3	45,5	0,9	19,4	-1,0	21,9	1,5
Castilla y León	55,0	0,0	43,6	0,6	20,8	-1,0	21,7	0,9
Castilla-La Mancha	59,1	-0,4	42,0	0,3	29,0	-1,0	24,4	1,2
Cataluña	62,6	-0,5	49,9	1,3	20,3	-2,8	18,3	-0,3
C. Valenciana	59,0	-0,7	43,8	0,8	25,8	-2,2	26,8	0,1
Extremadura	55,1	-0,9	38,7	1,7	29,8	-4,1	33,4	0,6
Galicia	53,8	-0,4	42,1	-0,1	21,7	-0,4	23,5	0,7
Madrid	63,9	-0,6	51,9	0,2	18,7	-1,0	16,0	-0,4
Murcia	61,1	-0,3	44,8	1,2	26,6	-2,4	33,0	1,7
Navarra	59,8	-0,4	50,4	1,0	15,7	-2,2	22,5	2,3
País Vasco	57,0	-0,4	47,7	-0,2	16,3	-0,2	21,6	0,7
La Rioja	60,3	1,0	49,3	1,9	18,2	-1,9	21,6	1,1
Ceuta y Melilla	57,1	-2,6	39,9	0,3	30,2	-3,6	16,8	-3,5
España	59,6	-0,4	45,0	0,7	24,4	-1,7	24,0	0,9

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

El gráfico 2.1.1-34 muestra las tasas de actividad, empleo y paro del conjunto nacional y de todas las Comunidades Autónomas (incluyendo las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla), teniendo en cuenta únicamente la población comprendida entre los 16 y 64 años, que contrasta con los gráficos en los que se utilizan los datos de 16 y más años, concepto habitualmente utilizado en la Encuesta de Población Activa. La diferencia de criterios incide, en mayor medida, en las Comunidades Autónomas más envejecidas.

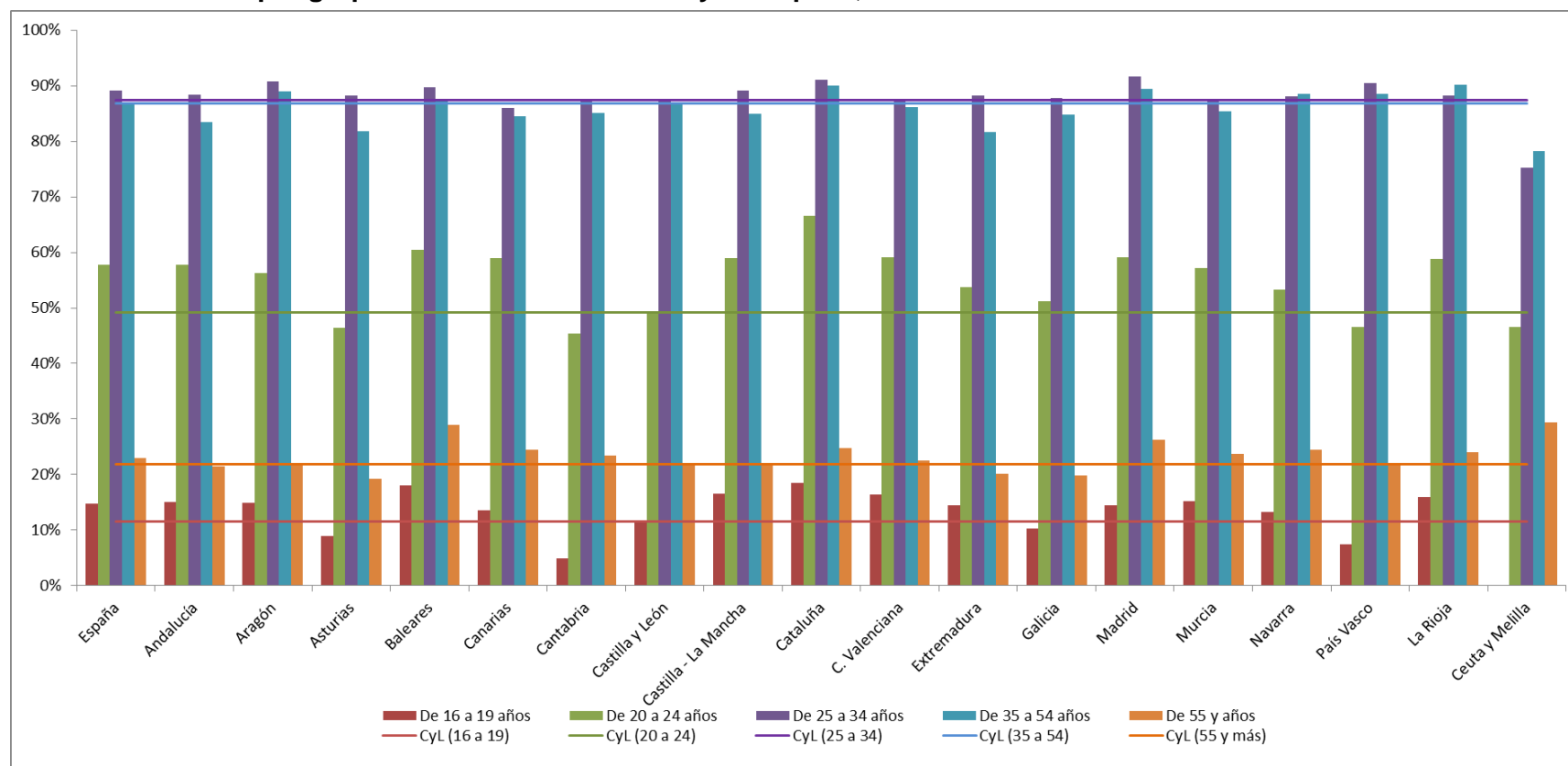
Gráfico 2.1.1-34
Tasas de actividad, empleo y paro de la población de 16 a 64 años en las CC.AA. y en España, 2014



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

Finalmente, los *gráficos 2.1.1-35, 2.1.1-36 y 2.1.1-37* ofrecen información sobre las tasas de actividad, empleo y paro, respectivamente, por cohortes de edad para las diferentes Comunidades Autónomas españolas. Las líneas horizontales dibujadas en las mismas se corresponden, para cada edad, con los niveles de Castilla y León y se han representado a efectos comparativos con las demás Comunidades Autónomas. Debe advertirse que los datos correspondientes a las Comunidades de menor tamaño poblacional y, especialmente, para las cohortes más minoritarias (especialmente la de los adolescentes), deben tomarse con cautela, dado su reducido significado estadístico.

Gráfico 2.1.1-35
Tasas de actividad por grupos de edad en las CC.AA. y en España, 2014

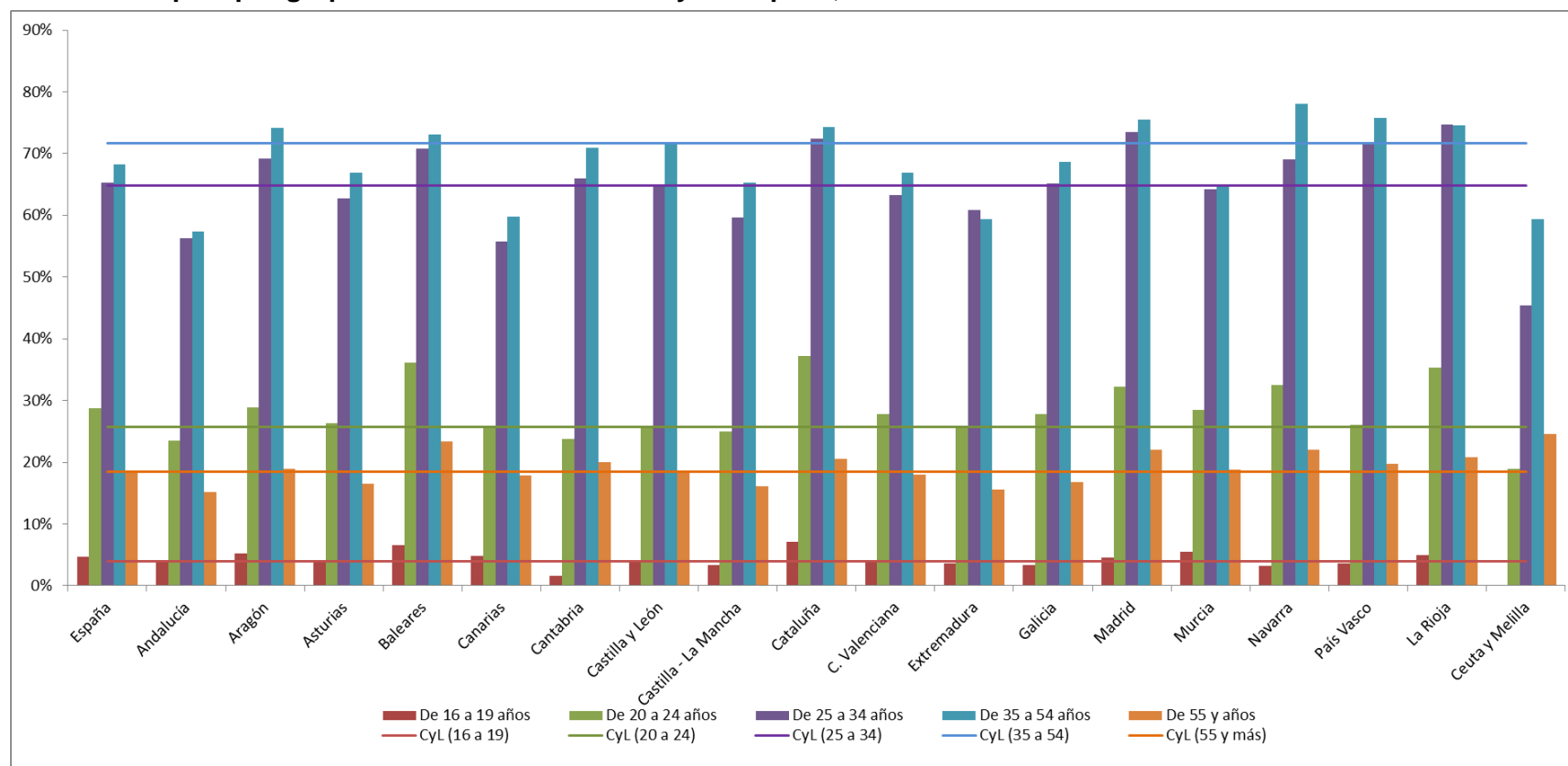


Notas: Las líneas horizontales representan los niveles de Castilla y León para cada cohorte de edad.

Los datos correspondientes a las regiones de menor tamaño poblacional y, especialmente, para las cohortes más minoritarias (especialmente la de los adolescentes) deben tomarse con cautela, dada su reducida significatividad estadística.

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

Gráfico 2.1.1-36
Tasas de empleo por grupos de edad en las CC.AA. y en España, 2014

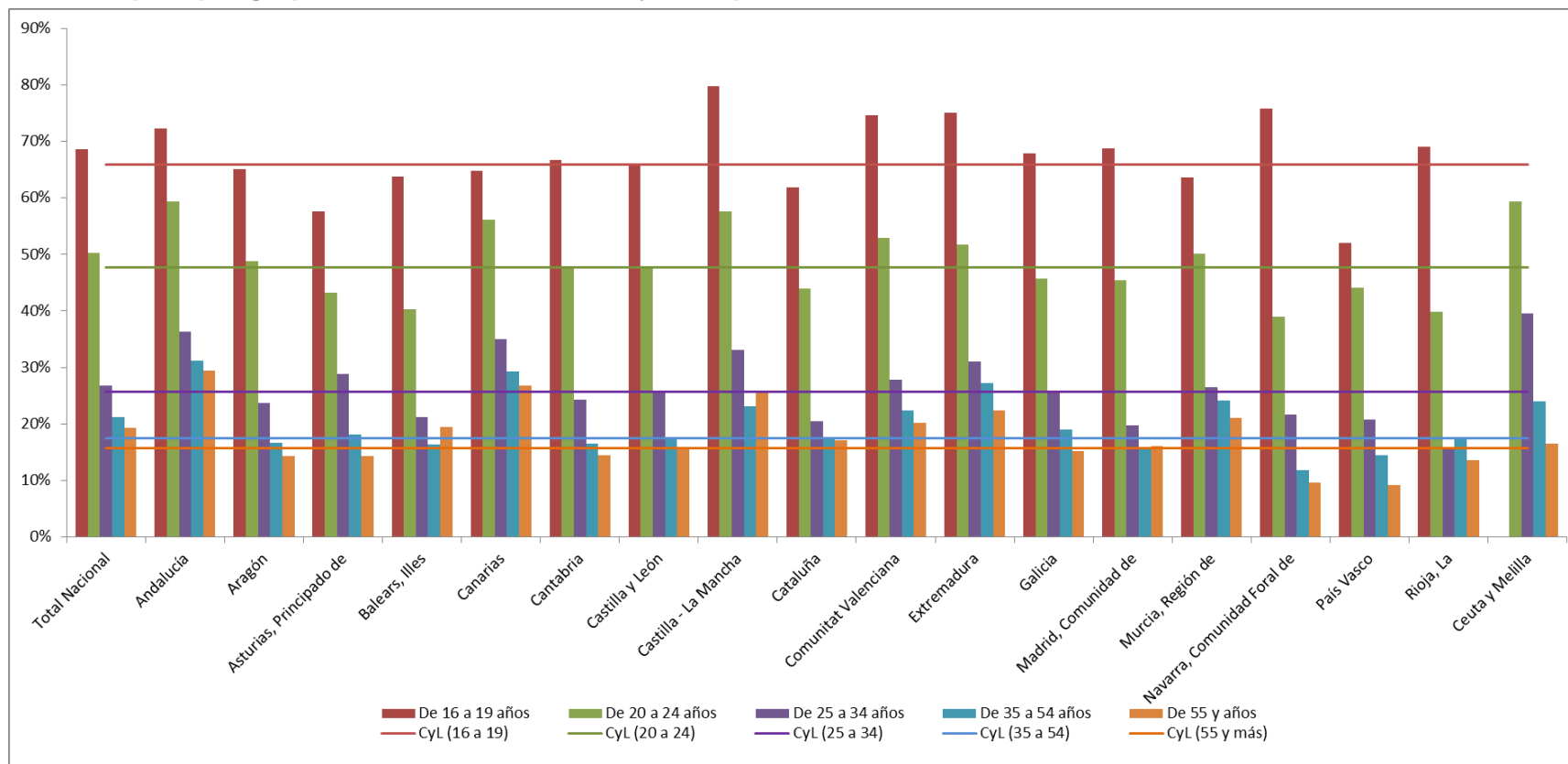


Notas: Las líneas horizontales representan los niveles de Castilla y León para cada cohorte de edad.

Los datos correspondientes a las regiones de menor tamaño poblacional y, especialmente, para las cohortes más minoritarias (especialmente la de los adolescentes) deben tomarse con cautela, dada su reducida significatividad estadística.

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

Gráfico 2.1.1-37
Tasas de paro por grupos de edad en las CC.AA. y en España, 2014



Notas: Las líneas horizontales representan los niveles de Castilla y León para cada cohorte de edad.

Los datos correspondientes a las regiones de menor tamaño poblacional y, especialmente, para las cohortes más minoritarias (especialmente la de los adolescentes) deben tomarse con cautela, dada su reducida significatividad estadística.

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

Como colofón a este epígrafe de Síntesis de las principales magnitudes del mercado de trabajo, exponemos un resumen de los indicadores laborales más relevantes de España en comparación con los otros países de la Unión Europea.

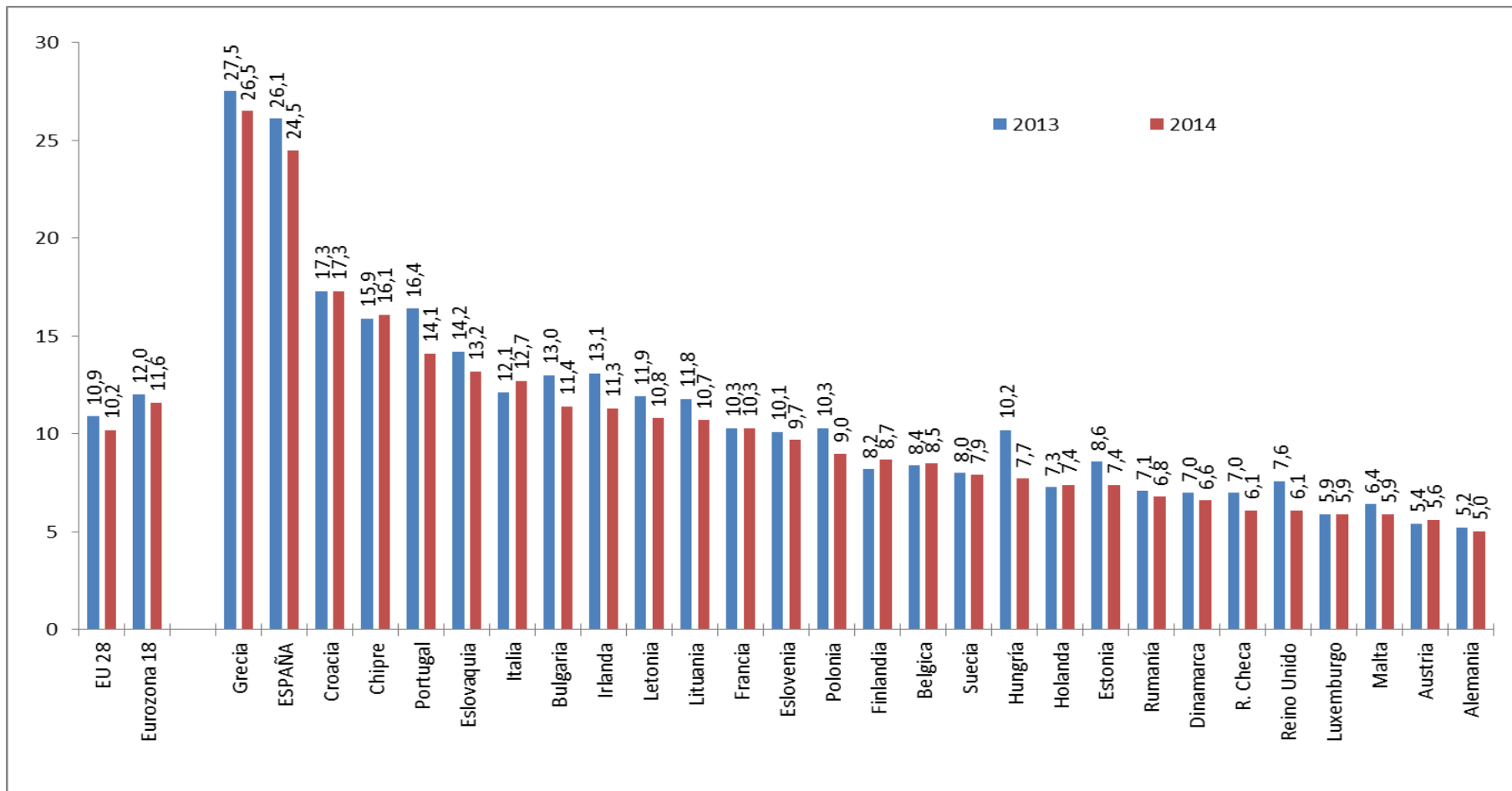
Como colofón a este epígrafe de Síntesis de las principales magnitudes del mercado de trabajo, exponemos un resumen de los indicadores laborales más relevantes de España en comparación con los otros países de la Unión Europea. Antes de continuar, debe indicarse que desde el día 1 de enero de 2014 Letonia pertenece al Eurogrupo por lo que, durante el mencionado año dicho grupo pasó a estar conformado por 18 países.

La primera información que trataremos se refiere a las tasas de paro medias de los países miembros y a su evolución entre los años 2013 y 2014. Esta información se ofrece en el *gráfico 2.1.1-38*, en la que, además de las tasas de paro de los países de la Unión Europea se ofrecen dos agregaciones: la tasa media de los 28 miembros (que fue de 10,2%) y la de los 18 países que conformaban el Eurogrupo en el año 2014 (que se situó en el 11,6%).

Desagregando por países, la mayor tasa de paro durante 2014 se consignó (por segundo año) en Grecia (con un 26,5%) seguida de España (con un 24,5%). De nuevo, estos dos fueron los únicos países de la Unión Europea con tasas de paro sobre el nivel del 20%. Croacia y Chipre superaron el 15% de paro. Bajo ese nivel, pero por encima del 10%, estaban (en orden descendente): Portugal, Eslovaquia, Italia, Bulgaria, Irlanda, Letonia, Lituania y Francia. El resto de los miembros se situaron por debajo de la mencionada cota del 10% siendo Alemania (con una tasa de paro del 5%) el país de la UE con menor ratio de desempleo.

Atendiendo a los cambios experimentados por la tasa de paro en el año 2014 apreciamos una reducción media de 0,7 puntos porcentuales para el total de países de la Unión, descenso que se cifra en 0,4 puntos porcentuales si nos referimos a la media de los 18 países de la Eurozona. Por países concretos, los mayores repuntes de tasa de paro se dieron en Italia (0,6 puntos porcentuales) y en Finlandia (0,5 puntos porcentuales). La tasa también aumentó en Chipre, Austria, Holanda y Bélgica. En Croacia, Francia y Luxemburgo no hubo cambios en el ratio de paro y en el resto de los países se consignaron reducciones. Las reducciones más intensas se dieron en Hungría (2,5 puntos porcentuales menos de paro), Portugal (2,3 puntos porcentuales menos) e Irlanda (1,8 puntos porcentuales menos). España fue el cuarto país con mayor reducción de tasa de paro (1,6 puntos porcentuales, los mismos que Bulgaria). Con reducciones iguales o superiores al punto porcentual (en valor absoluto) también estuvieron: Reino Unido, Polonia, Estonia, Lituania, Letonia, Eslovaquia y Grecia.

Gráfico 2.1.1-38
Tasas de paro en la Unión Europea, 2013-2014
 (medias anuales, porcentajes sobre la población activa correspondiente)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

En el *cuadro 2.1.1-42* se presentan, además de la tasa de paro global ya comentada, las tasas de actividad, empleo y temporalidad de los países integrantes de la UE.

En cuanto a la tasa de actividad (computada para los trabajadores de 15 a 64 años), la media de la UE-28 fue de 72,3%. Por países, España (con una tasa del 74,2%) registró en 2014 la undécima mayor cifra de entre los 28 países de la Unión Europea. Como en años previos, Suecia, Holanda y Dinamarca encabezaban la lista, aunque solo el primero de esos países superó el listón del 80%.

En cuanto a las tasas de empleo, España (con un dato del 56%) era el cuarto país de la UE con una menor tasa de empleo, mejorando un puesto respecto del año previo. Todas estas cifras quedan muy alejadas de la tasa de empleo media de los 28 que se situó en el 64,9%. Suecia (con una 74,9%), Holanda (73,9%) y Alemania (73,8%) encabezaban la lista.

Finalmente, la última columna del cuadro nos ofrece datos sobre la tasa de temporalidad (esto es, el porcentaje de personas asalariadas con un contrato a término) en 2014. La media de la UE-28 fue, en este caso, del 14%. España continuó con la segunda mayor tasa de temporalidad entre los socios comunitarios (un 24,1%), superada solamente por Polonia (con una del 28,3%). Estos dos países, junto a Portugal y Holanda, fueron los únicos con ratios de temporalidad sobre el 20%. En el extremo opuesto, como en años previos, se encuentran las repúblicas bálticas (Estonia, Letonia y Lituania) y Rumanía con niveles de temporalidad bajo el 5%.

Cuadro 2.1.1-42**Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en la Unión Europea, 2014**

	Actividad	Empleo	Paro	Temporalidad
EU 28	72,3	64,9	10,2	14,0
EUROZONA 18	72,3	63,9	11,6	15,3
Bélgica	67,7	61,9	8,5	8,6
Bulgaria	69,0	61,1	11,4	5,3
R. Checa	73,5	69,0	6,1	9,7
Dinamarca	78,1	72,8	6,6	8,6
Alemania	77,7	73,8	5,0	13,2
Estonia	75,3	69,6	7,4	3,1
Irlanda	69,8	61,7	11,3	9,3
Grecia	67,4	49,4	26,5	11,7
España	74,2	56,0	24,5	24,1
Francia	71,3	64,2	10,3	15,8
Croacia	66,1	54,6	17,3	16,8
Italia	64,0	55,7	12,7	13,6
Chipre	74,3	62,1	16,1	19,0
Letonia	74,6	66,3	10,8	3,3
Lituania	73,7	65,7	10,7	2,8
Luxemburgo	70,8	66,6	5,9	8,1
Hungría	67,0	61,8	7,7	10,8
Malta	65,8	61,9	5,9	7,6
Holanda	79,3	73,9	7,4	21,3
Austria	75,4	71,1	5,6	9,2
Polonia	67,9	61,7	9,0	28,3
Portugal	73,3	62,6	14,1	21,4
Rumanía	65,7	61,0	6,8	1,5
Eslovenia	70,9	63,9	9,7	16,5
Eslovaquia	70,3	61,0	13,2	8,8
Finlandia	75,4	68,7	8,7	15,3
Suecia	81,5	74,9	7,9	16,8
Reino Unido	76,7	71,9	6,1	6,3

Tasa de Paro (promedio 2014): 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 2014): Porcentaje de personas activas sobre la población de 15 a 64 años.

Tasa de Empleo (promedio 2014): Porcentaje de personas ocupadas sobre la población de 15 a 64 años.

Tasa de Temporalidad (promedio 2014): Porcentaje de personas asalariadas con contrato a término.

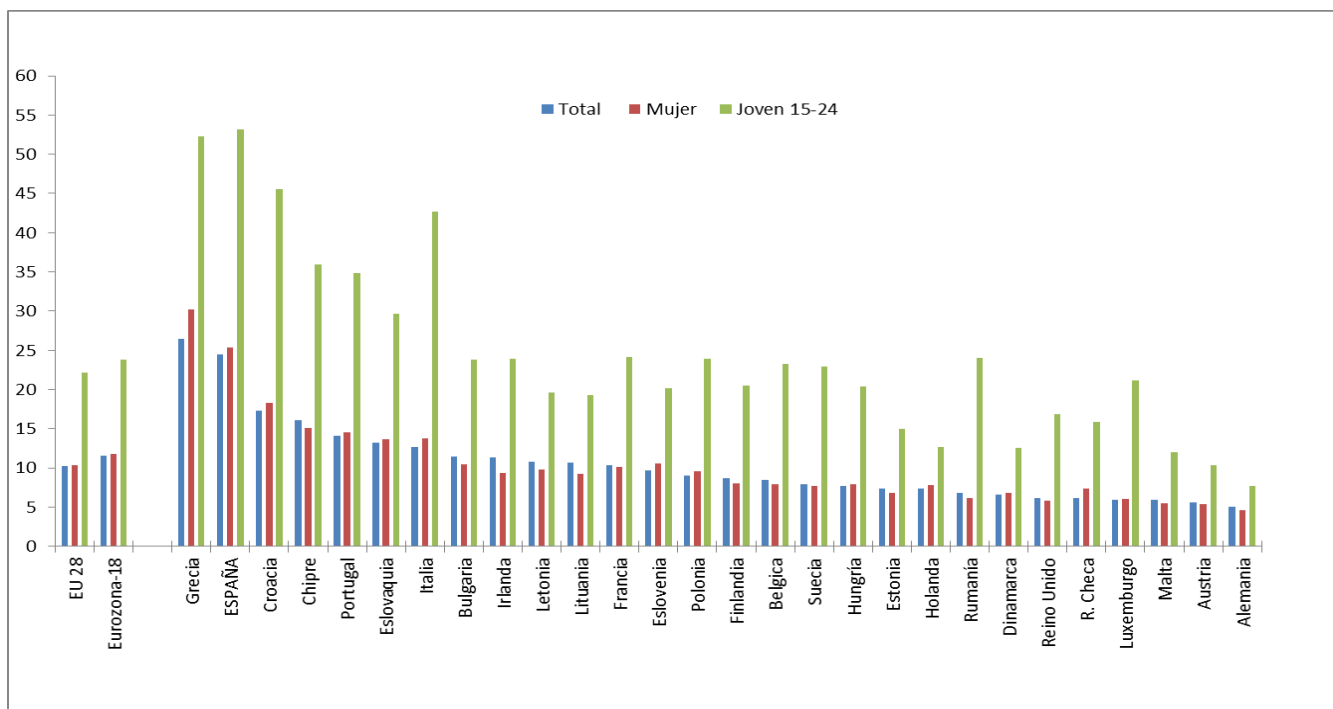
Fuente: Elaboración propia a partir de *Population and Social Conditions, Labour Market*. Eurostat.

El gráfico 2.1.1-39 nos ofrece, además de la referencia de la tasa de paro global que hemos comentado, información sobre la tasa de paro femenina y joven (población de 15 a 24 años) para los países de la UE de los 28.

Grecia encabezaba la lista en lo referente a la tasa femenina (con un 30,2%) seguida de España (25,4%). Todos los demás países presentaron tasas menores al 20% (de hecho, Croacia fue el tercer país con un 18,3%). En el extremo opuesto fue, de nuevo, Alemania el país que presentó menor tasa de paro femenina (4,6%).

En el caso de la tasa de paro juvenil, España volvió a situarse a la cabeza de los países de la UE con un 53,2%, superando a Grecia (52,3%). Tras estos países, Croacia e Italia fueron los únicos con tasas superiores al 40% y solamente Alemania (con un paro juvenil del 7,7%) consignó un dato bajo el 10%.

Gráfico 2.1.1-39
Tasas de paro totales, femeninas y juveniles en la Unión Europea, 2014
(medias anuales, porcentajes sobre la población activa correspondiente)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

2.1.1.6 Afiliación a la Seguridad Social

Antes de comenzar la discusión de los datos de afiliación correspondientes al año 2014, conviene recordar los cambios normativos con repercusiones en la clasificación de los trabajadores en los diferentes regímenes de afiliación que tuvieron lugar en 2012. Por un lado, se produjo 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, por otro lado, 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. Con el fin de mantener la continuidad comparativa, se han reestructurado las tablas que ofrecen información detallada por regímenes 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. Además, en el caso de los Empleados del Hogar, se recogen bajo el epígrafe Sistema Especial de Empleados del Hogar (dentro del Régimen General) para 2012, las cifras globales, tanto de los afiliados a este régimen como las de los que aún permanecían transitoriamente en el régimen especial preexistente.

Utilizando como referencia el último día de cada mes, el número medio de afiliados en alta en Castilla y León durante el pasado año se situó en 841.400 personas. Después de varios ejercicios de reducciones, se trata de un aumento de 4.500 afiliados lo que, en términos relativos, supone una tasa del 0,5%. En el conjunto de España también se produjo un aumento en el número medio de afiliados en alta, en este caso a una tasa del 1,6% (*cuadro 2.1.1-43*).

Detallando por regímenes observamos los siguientes fenómenos para el año 2014. En el caso del Régimen General (propriadamente dicho) se produjo un aumento de 3.500 afiliados en la Comunidad, lo que implica una tasa del 0,6% (frente al aumento español del 1,6%). En el caso del Sistema Especial Agrario, hubo una merma de 200 afiliados en la Comunidad, esto es, una tasa de descenso del 1,2%, (en España este grupo aumentó un 0,1% su afiliación). En cuanto al Sistema Especial de Empleados del Hogar, la Comunidad registró 100 afiliados menos, esto es, una reducción del 0,4% (frente al aumento del 1,1% en el conjunto nacional).

En cuanto a los regímenes especiales, observamos lo siguiente. En el de la Minería del Carbón se perdieron 100 afiliados en la Comunidad (una merma del 8,4%, frente a la reducción del 1,4% de España). Dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (SETA) (antes R.E. Agrario por Cuenta Propia) se redujeron en 200 en Castilla y León, esto es una tasa negativa del 0,6% (descenso del 0,7% en España). Finalmente, los autónomos excluidos del SETA crecieron en 1.500 en Castilla y León, esto es una tasa del 0,9% (el aumento en el conjunto nacional fue del 2,5%).

Cuadro 2.1.1-43
Evolución de los personas trabajadoras afiliadas y en alta, en España y Castilla y León, 2010-2014
(miles de personas y medias anuales)

		Total	Régimen General			R.E. Minería Carbón	R.E. Autónomos	
			General	Especial Agrario (1)	Especial Empleados del Hogar (2)		SETA	NO SETA
Castilla y León	2010	918,6	680,7	15,8	11,4	2,3	34,7	173,8
	2011	908,4	672,4	16,5	11,4	2,0	33,8	172,4
	2012	872,6	636,4	15,1	15,8	1,7	33,0	170,5
	2013	836,9	602,0	13,1	19,5	1,3	32,4	168,6
	2014	841,4	605,5	13,0	19,4	1,2	32,2	170,1
España	2010	17.581,9	13.272,5	818,8	293,1	6,7	212,9	2.913,2
	2011	17.326,3	13.053,1	820,2	295,5	6,0	205,2	2.883,5
	2012	16.738,6	12.465,4	810,1	350,2	5,1	199,5	2.846,4
	2013	16.227,7	11.963,6	748,3	422,1	4,3	195,7	2.832,3
	2014	16.491,7	12.153,5	749,4	426,7	4,2	194,3	2.902,3

Notas: (1) A partir del 1 de enero de 2012, los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario pasan a integrarse en el Régimen General, como un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, de acuerdo a lo establecido en la Ley 28/2011 de 22 de septiembre.

(2) A partir del 1 de enero de 2012, los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar pasan a integrarse en el Régimen General, como un Sistema Especial de Empleados de Hogar, de acuerdo a lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Disp. Adicional 39).

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

El cuadro 2.1.1-44 ofrece información sobre personas afiliadas en alta por regímenes y provincias. Durante el año 2014, siete provincias aumentaron su número medio de trabajadores afiliados en alta, aunque ninguna superó la tasa media del conjunto de la nación (del 1,6%). En Valladolid, el incremento de la afiliación fue del 1,1%, seguida de Palencia, Soria y Segovia (con aumentos del 0,8%) y de Ávila y Burgos (con repuntes del 0,7%). Todas ellas se situaron con tasas superiores a la media regional (del 0,5%). Bajo dicha media, se ubicaron Salamanca (0,2%), León y Zamora redujeron su montante de afiliación (en un 0,1% y un 0,2%, respectivamente).

Cuadro 2.1.1-44**Personas trabajadoras afiliadas y en alta, según Régimen, por provincias, 2014
(media anual en miles y tasas)**

	Total	Tasa 14/13	Régimen General			R.E. Minería del Carbón	R.E. Autónomos	
			General	Especial Agrario (1)	Especial Empleados del Hogar (2)		SETA	NO SETA
España	16.491,7	1,6	12.153,5	749,4	426,7	4,2	194,3	2.902,3
Castilla y León	841,4	0,5	605,5	13,0	19,4	1,2	32,2	170,1
Ávila	49,7	0,7	32,8	1,3	1,2	0,0	2,7	11,7
Burgos	135,7	0,7	102,6	1,3	3,0	0,0	4,5	24,2
León	148,9	-0,1	104,1	1,1	3,5	1,2	6,4	32,6
Palencia	59,4	0,8	43,0	0,9	1,0	0,0	2,8	11,5
Salamanca	109,4	0,2	77,3	1,8	2,8	0,0	4,4	23,1
Segovia	55,1	0,8	37,2	1,8	1,4	0,0	2,3	12,5
Soria	35,4	0,8	25,6	0,5	0,8	0,0	1,7	6,7
Valladolid	192,4	1,1	147,6	3,0	4,5	0,0	3,1	34,2
Zamora	55,5	-0,2	35,3	1,3	1,1	0,0	4,2	13,6

Notas: (1) A partir del 1 de enero de 2012, los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario pasan a integrarse en el Régimen General, como un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, de acuerdo a lo establecido en la Ley 28/2011 de 22 de septiembre.

- (2) A partir del 1 de enero de 2012, los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar pasan a integrarse en el Régimen General, como un Sistema Especial de Empleados de Hogar, de acuerdo a lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (Disp. Adicional 39).

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

Detallando por regímenes, el comportamiento del Régimen General (en sentido estricto) que es, con diferencia, el más numeroso, determinó en buena medida las tasas de variación de la afiliación total previamente descritas. En concreto, ninguna provincia superó la tasa media española de crecimiento de la afiliación en este Régimen (del 1,6%). Ávila, Valladolid y Palencia (con un 1,2%), junto a Segovia (1%) y Soria (0,7%) se situaron sobre la media regional (del 0,6%). Burgos y Salamanca experimentaron aumentos pero ligeramente bajo esa media y, finalmente, León y Zamora sufrieron recortes (del 0,3%).

En el Sistema Especial Agrario, la reducción media de afiliados en Castilla y León se asoció con los recortes de Ávila, Salamanca, Segovia y Zamora. En burgos se produjo un ligero aumento y en el resto de las provincias no hubo variaciones.

En cuanto al Sistema Especial de Empleados del Hogar, el leve aumento de Burgos que no llegó a contrapesar la caída de unas decenas de afiliados en Salamanca.

La reducción en el Régimen Especial de la Minería del Carbón se explicó, exclusivamente, por el recorte de afiliados en León.

En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la reducción de los pertenecientes al Sistema Especial Agrario se asoció a las reducciones de León y Zamora (del orden de 100 en cada provincia). En el resto no hubo variaciones en 2014.

Finalmente, ninguna provincia recortó sus afiliados entre los Trabajadores Autónomos no agrarios. Estos aumentaron en Burgos, León y Valladolid (unos 300 en cada una de ellas), también crecieron en Salamanca y Zamora (200 en cada una de esas provincias) y en Segovia, Soria y Ávila (que crecieron en unos 100 en cada una). En Palencia este colectivo permaneció prácticamente constante en 2014.

2.1.2 Flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo

2.1.2.1 Apertura de centros de trabajo

Dada la obligación legal para las empresas de comunicar la apertura, reanudación o cambio de actividad y traslado de los centros de trabajo ante la autoridad laboral competente, lo que se analiza aquí es el flujo de entrada de nuevos empleadores o demandantes de trabajo (u oferentes de puestos de trabajo) a partir de la información estadística proporcionada por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León.

Esta información se estructura en torno a dos cuadros. En el *cuadro 2.1.2-1* se desagregan las cifras según la clase de apertura, es decir, si el centro es de nueva creación, reanudación de la actividad, traslado o ha cambiado de actividad. En el *cuadro 2.1.2-2* se lleva a cabo un desglose en relación con el sector de actividad (de acuerdo a la CNAE 2009). En dichos cuadros se presentan los datos de las nueve provincias de Castilla y León así como el agregado regional.

En conjunto, las aperturas de centros de trabajo se incrementaron un 5,2% interanual en Castilla y León durante 2014, hasta alcanzar una cifra de 15.988. De nuevo, el tipo predominante de Apertura de Centro de Trabajo es la “Nueva Creación”. De hecho, el 90,6% de las aperturas de centro de trabajo en la Comunidad Autónoma durante 2014 fueron de este tipo (*cuadro 2.1.2-1*). Significativamente, este porcentaje supone un incremento con respecto al de 2013 y la ruptura de una tendencia, que ya duraba 5 años, de pérdida de peso relativo las aperturas del tipo “Nueva Creación” dentro del total. Como viene siendo habitual, el mayor valor para este porcentaje se registra en Soria (con un 95,6%) y el menor en Valladolid (con un 86,3%).

La segunda categoría en importancia es la calificada “Reanudación”, concentrando un 6,3% de las aperturas de centros de trabajo, lo que supone un punto porcentual menos que el año anterior. Además, el número de “Reanudaciones” se redujo prácticamente un 10% interanual (9,9% para ser más precisos). Los “Traslados” y los “Cambios de Actividad” agruparon en 2014 un 2,7% y un 0,5% de las aperturas de centros de trabajo respectivamente.

Cuadro 2.1.2-1

Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por tipo de apertura, 2013-2014

	Nueva Creación			Reanudación			Traslado			Cambio de actividad			Total		
	2014	2013	%	2014	2013	%	2014	2013	%	2014	2013	%	2014	2013	%
Ávila	1.032	977	5,6	71	102	-30,4	22	23	-4,3	4	11	-63,6	1.129	1.113	1,4
Burgos	2.093	1.927	8,6	152	150	1,3	86	59	45,8	6	10	-40,0	2.337	2.146	8,9
León	3.051	2.530	20,6	179	190	-5,8	87	114	-23,7	11	15	-26,7	3.328	2.849	16,8
Palencia	1.239	1.419	-12,7	44	81	-45,7	21	18	16,7	6	3	100,0	1.310	1.521	-13,9
Salamanca	1.937	1.897	2,1	165	169	-2,4	61	71	-14,1	16	12	33,3	2.179	2.149	1,4
Segovia	1.331	1.267	5,1	78	119	-34,5	15	15	0,0	13	7	85,7	1.437	1.408	2,1
Soria	825	761	8,4	18	27	-33,3	19	7	171,4	1	1	0,0	863	796	8,4
Valladolid	1.960	1.794	9,3	213	198	7,6	85	100	-15,0	12	12	0,0	2.270	2.104	7,9
Zamora	1.011	1.001	1,0	85	79	7,6	31	26	19,2	8	8	0,0	1.135	1.114	1,9
Total	14.479	13.573	6,7	1.005	1.115	-9,9	427	433	-1,4	77	79	-2,5	15.988	15.200	5,2

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

Según las cifras que aparecen en el *cuadro 2.1.2-2*, exceptuando el sector de la construcción, los otros tres experimentan reducciones interanuales del número de aperturas de centros de trabajo: en la agricultura un descenso del 6,2%, en la Industria del 14,7% y en el sector servicios del 10,0%. No obstante, el aumento del 15,7% registrado en el sector de la construcción compensa las reducciones del resto de los sectores, así el agregado total se incrementa el citado 5,2%. Esto es porque el sector construcción tiene un peso relativo muy grande en la variable que analizamos en este epígrafe y reúne el 65,2% del total de aperturas de centro de trabajo. A continuación encontramos al sector servicios que agrupa el 29,0% de las aperturas de centro de trabajo y, finalmente, la industria y la agricultura que poseen unos pesos relativos muy similares (3,0% y 2,9% respectivamente).

Cuadro 2.1.2-2

Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por sector de actividad, 2013-2014

	Agrario			Industria			Construcción			Servicios			Total		
	2014	2013	%	2014	2013	%	2014	2013	%	2014	2013	%	2014	2013	%
Ávila	42	37	13,5	28	41	-31,7	761	697	9,2	298	338	-11,8	1.129	1.113	1,4
Burgos	42	30	40,0	81	76	6,6	1.636	1.379	18,6	578	661	-12,6	2.337	2.146	8,9
León	111	133	-16,5	97	91	6,6	1.807	1.413	27,9	1.313	1.212	8,3	3.328	2.849	16,8
Palencia	31	37	-16,2	38	49	-22,4	933	954	-2,2	308	481	-36,0	1.310	1.521	-13,9
Salamanca	66	42	57,1	58	107	-45,8	1.313	1.221	7,5	742	779	-4,7	2.179	2.149	1,4
Segovia	57	112	-49,1	27	41	-34,1	1.019	837	21,7	334	418	-20,1	1.437	1.408	2,1
Soria	23	18	27,8	25	19	31,6	665	617	7,8	150	142	5,6	863	796	8,4
Valladolid	27	26	3,8	66	72	-8,3	1.554	1.241	25,2	623	765	-18,6	2.270	2.104	7,9
Zamora	58	52	11,5	56	62	-9,7	730	644	13,4	291	356	-18,3	1.135	1.114	1,9
Total	457	487	-6,2	476	558	-14,7	10.418	9.003	15,7	4.637	5.152	-10,0	15.988	15.200	5,2

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

2.1.2.2 Empresas inscritas en la Seguridad Social

Debido a que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha dejado de actualizar la serie de empresas inscritas en la Seguridad Social en el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) durante 2014, se ha tenido que acudir a una fuente estadística alternativa, el Anuario de Estadísticas Laborales (AEL). Sin embargo, los regímenes de la Seguridad Social incluidos en ambas fuentes varían ligeramente y las cifras no son comparables con las de años anteriores. Para minimizar este problema, en el *cuadro 2.1.2-3*, se incluyen las cifras con las dos metodologías para 2013. Consecuentemente, las notas metodológicas que se han incluido en los informes de años anteriores referidas al BEL, en el presente ejercicio se refieren al AEL. Las diferencias comentadas en los datos tienen que ver especialmente con la primera de las notas que se enumeran a continuación (fundamentalmente con el tratamiento del registro de empresas en el Sistema Especial Agrario en los datos del BEL y del AEL):

- La información referida a empresas con asalariados se ha obtenido mediante una explotación específica del “Fichero Estadístico de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social”, de todos los Regímenes de la Seguridad Social por cuenta ajena con excepción del Sistema Especial de Empleados de Hogar, y que es efectuada con fines estadísticos por la Subdirección General de Estadística.
- Los empresarios, como requisito previo e indispensable al inicio de sus actividades, deben solicitar su inscripción en el Sistema de la Seguridad Social a nombre del titular de la empresa. A estos efectos, 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 personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.
- Respecto a la desagregación por Comunidad Autónoma y provincia, los datos que se ofrecen se corresponden con las empresas que tienen algún centro de trabajo con trabajadores en alta en el respectivo ámbito territorial y con las plantillas de dichos centros. Dado que una misma empresa puede tener centros de trabajo en varias Comunidades Autónomas, la suma de los datos de empresas por comunidades autónomas no tiene por qué coincidir con la cifra consignada en el total nacional. Asimismo, la suma de los datos de empresas por provincias no tiene por qué coincidir con la cifra que figura en la Comunidad Autónoma.

Las cifras referidas al número de empresas inscritas en los registros de la Seguridad Social en el quinquenio 2010-2014 en Castilla y León y España se presentan en el *cuadro 2.1.2-3*.

Cuadro 2.1.2-3**Empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León por provincias, 2010-2014 (a 31 de diciembre)**

	España	CyL	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
2010 ⁽¹⁾	1.240.847	71.888	5.335	11.428	14.143	5.060	10.530	5.766	3.203	15.813	5.524
2011 ⁽¹⁾	1.210.527	70.032	5.196	11.195	13.677	5.007	10.220	5.533	3.162	15.494	5.391
2012 ⁽¹⁾	1.171.844	67.126	4.924	10.807	13.018	4.772	9.805	5.360	3.024	14.886	5.142
2013 ⁽¹⁾	1.158.338	65.350	4.789	10.542	12.560	4.662	9.572	5.205	2.980	14.449	5.101
2013 ⁽²⁾	1.246.167	67.081	4.894	10.587	12.621	4.862	9.994	5.290	2.898	14.951	5.286
2014 ⁽²⁾	1.255.613	67.511	4.995	10.665	12.693	4.888	10.090	5.330	2.879	15.031	5.353
%09-10 ⁽¹⁾	-1,9	-1,7	-3,4	-1,2	-1,8	-1,6	-2,1	-1,4	-0,4	-1,2	-1,8
%10-11 ⁽¹⁾	-2,4	-2,6	-2,6	-2,0	-3,3	-1,0	-2,9	-4,0	-1,3	-2,0	-2,4
%11-12 ⁽¹⁾	-3,2	-4,1	-5,2	-3,5	-4,8	-4,7	-4,1	-3,1	-4,4	-3,9	-4,6
%12-13 ⁽¹⁾	-1,2	-2,6	-2,7	-2,5	-3,5	-2,3	-2,4	-2,9	-1,5	-2,9	-0,8
%13-14 ⁽²⁾	0,8	0,6	2,1	0,7	0,6	0,5	1,0	0,8	-0,7	0,5	1,3

Notas: (1) Información procedente de la serie publicada en el BEL hasta la finalización de su actualización.

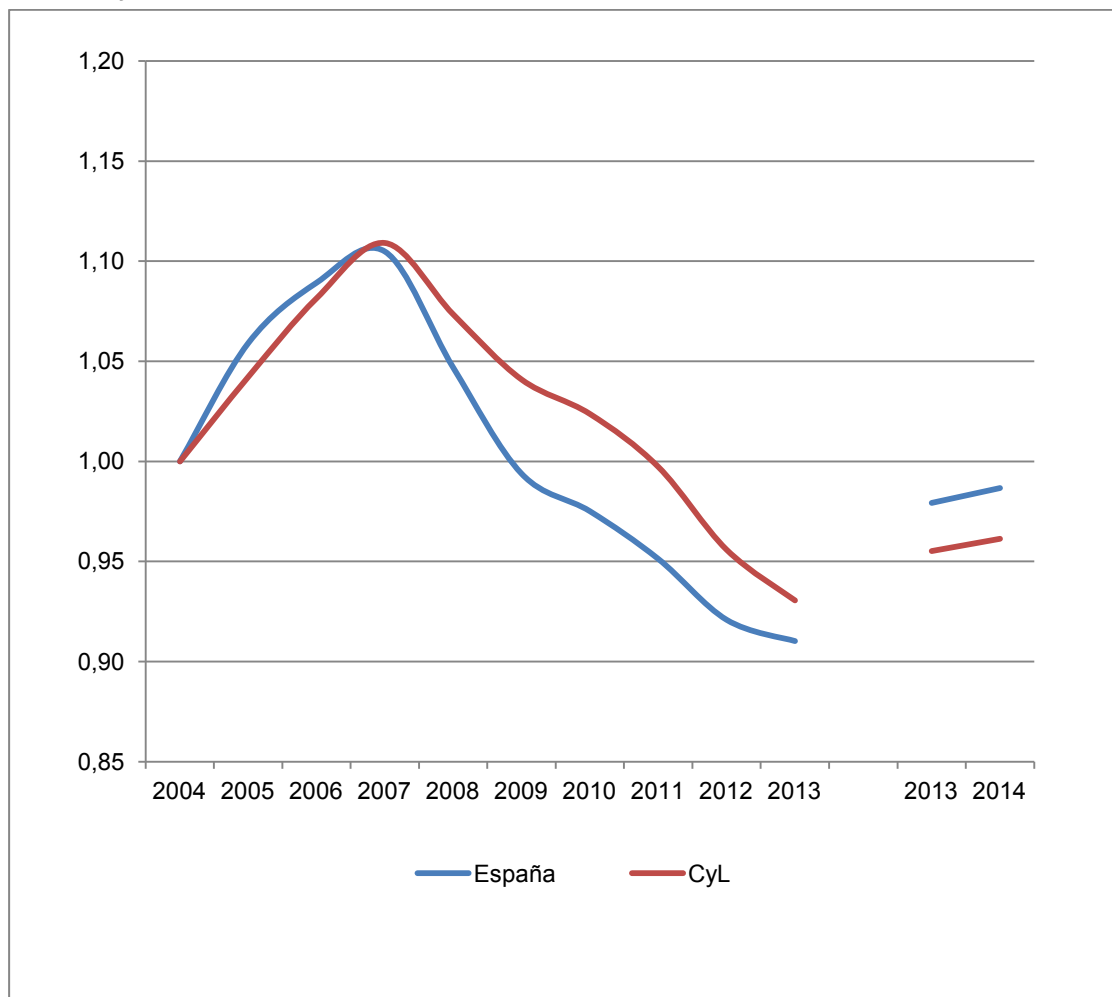
(2) Información procedente del AEL.

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

Adicionalmente, en el *gráfico 2.1.2-1* se construye un índice de la evolución de empresas inscritas desde 2004 (año base). Dada la ruptura metodológica antes comentada se hace patente en dicho gráfico el momento de la quiebra. Para paliar algo la pérdida de información provocada por el cambio metodológico se añade el *gráfico 2.1.2-2*, en el que se recoge la tasa de variación interanual de las series, por lo que se minimiza el sesgo introducido por el cambio de nivel (dado que en la variación 2013-2014 se utiliza la metodología del AEL).

Gráfico 2.1.2-1

Índice de la evolución de las empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León, 2004-2014



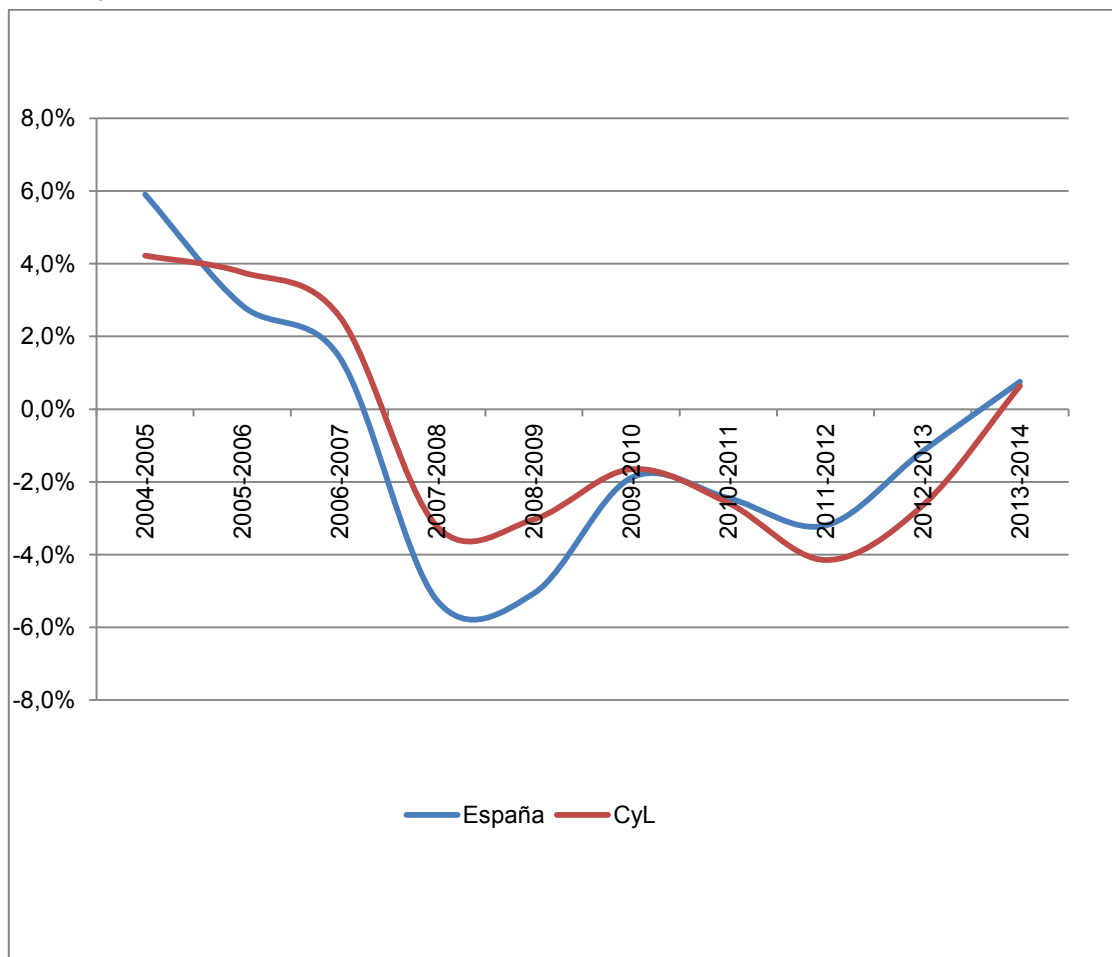
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales y Anuario de Estadísticas Laborales.

Con la nueva forma de medir la inscripción de empresas, se observa un incremento en el número de empresas inscritas con respecto a 2013. En el caso español se produce un incremento interanual del 0,8%, en el caso de la Comunidad Autónoma, este porcentaje es del 0,6%. Se puede concluir, por tanto que se rompe la tendencia a la reducción de empresas observada durante los 6 años anteriores.

Por lo que se refiere a la desagregación provincial, si exceptuamos Soria (en que se reduce un 0,7%), en las ocho provincias restantes se puede apreciar un aumento interanual del número de empresas inscritas, siendo Ávila la provincia con mayor incremento interanual (2,1%).

Gráfico 2.1.2-2

Tasa de variación interanual de las empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León, 2004-2014



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

2.1.2.3 Intermediación en el mercado de trabajo

La cifra de personas desempleadas es consecuencia de una triple interacción: el total existente en el momento previo y de los flujos de entrada y de salida del desempleo durante ese periodo. Precisamente, este flujo de salida del desempleo es el que se examina en esta sección. Habría que matizar también que la transición que se analiza es la que va desde el desempleo a la ocupación (dejando de lado la que va desde el desempleo a la inactividad). Ese flujo de salida se concreta en una colocación laboral y suele denominarse “emparejamiento” (o *matching*, en inglés). La dinámica del mercado de trabajo provoca que siempre coexistan simultáneamente trabajadores desempleados y puestos de trabajo vacantes (incluso en momentos de alto desempleo como el actual). El papel de los servicios públicos de empleo, mejorando la eficiencia en la intermediación laboral (esto es, reduciendo el número de desempleados para cada vacante disponible), es un factor muy importante para el correcto funcionamiento del mercado laboral.

La información estadística de esta sección tiene como fuente el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), aunque algunos cuadros han sido elaborados directamente por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL). De acuerdo a la casuística que establece el propio SEPE, una colocación puede tener un cuádruple origen. Las cuatro posibilidades surgen de combinar una doble dicotomía:

- En primer lugar, una colocación puede estar fundada en una demanda activa o no. Tal y como ya venimos explicando en anteriores Informes Anuales, las demandas activas son aquellas demandas en situación de alta (lo que significa demandas con plena disponibilidad para los servicios solicitados) o en situación de suspensión, pero nunca en situación de baja (es decir, aquellas en las que el trabajador inscrito no tiene disponibilidad porque no solicita los servicios o bien porque tales servicios ya han sido satisfechos). Todas aquellas colocaciones que no tienen su origen en una demanda activa son clasificadas por el SEPE en la categoría de “otras colocaciones”.
- En segundo lugar, una colocación se puede haber generado dentro del sistema de los servicios públicos de empleo, es decir, con una oferta de trabajo previamente registrada dentro del SEPE (denominada “con oferta previa”), o puede haberse generado fuera del sistema, esto es, “sin oferta previa”.

Las principales magnitudes estadísticas referidas a esta realidad se presentan en el *cuadro 2.1.2-4*. A partir de ellas se definen tres índices que intentan reflejar diferentes dimensiones de la eficiencia en el funcionamiento de los servicios públicos de empleo en sus tareas de intermediación

laboral. En los gráficos 2.1.2-3, 2.1.2-4 y 2.1.2-5 se lleva a cabo la representación gráfica de dichos índices.

Cuadro 2.1.2-4
Colocaciones, en España y en Castilla y León, Metodología SISPE, 2010-2014

Castilla y León										
Total	Demandas activas			Otras colocaciones			Índices (%)			
	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	I1	I2	I3	
2010	638.206	242.491	16.032	226.459	395.715	2.510	393.205	2,51	6,61	38,00
2011	646.040	246.386	14.637	231.749	399.654	1.873	397.781	2,27	5,94	38,14
2012	601.075	229.492	5.504	223.988	371.583	1.037	370.546	0,92	2,40	38,18
2013	654.340	253.584	11.009	242.575	400.756	1.113	399.643	1,68	4,34	38,75
2014	739.075	276.960	12.875	264.085	462.115	1.381	460.734	1,74	4,65	37,47

España										
Total	Demandas activas			Otras colocaciones			Índices (%)			
	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	I1	I2	I3	
2010	14.295.646	5.454.843	385.208	5.069.635	8.840.803	43.046	8.797.757	2,69	7,06	38,16
2011	14.560.517	5.559.511	359.819	5.199.692	9.001.006	38.737	8.962.269	2,47	6,47	38,18
2012	14.022.103	5.410.584	241.529	5.169.055	8.611.519	29.295	8.582.224	1,72	4,46	38,59
2013	15.086.796	5.770.335	287.000	5.483.335	9.316.461	29.277	9.287.184	1,90	4,97	38,25
2014	17.078.638	6.253.969	341.728	5.912.241	10.824.669	34.898	10.789.771	2,00	5,46	36,62

Notas: I1 es la ratio entre las demandas activas con oferta previa y el total de las colocaciones. I2 es la ratio entre las demandas activas con oferta previa y el total de colocaciones que procedían de una demanda activa.

I3 es la ratio del total de colocaciones que procedían de una demanda activa y el total de colocaciones

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos las Estadísticas de Empleo del SEPE.

El *Índice I1* es la tasa de las demandas activas con oferta previa entre el total de colocaciones. Su potencialidad está en que mide el porcentaje de colocaciones que han sido doblemente emparejadas (tanto por el lado de la oferta como por el de la demanda) dentro de los sistemas públicos de empleo.

$$I1 = \frac{\text{demandas activas con oferta previa}}{\text{total de colocaciones}}$$

El *Índice I2* considera en su denominador un subconjunto del total de colocaciones: las que proceden de una demanda activa. El numerador es idéntico al que se considera en el *índice I1*. Esto hace, lógicamente, que los valores de *I2* sean siempre superiores a los de *I1*.

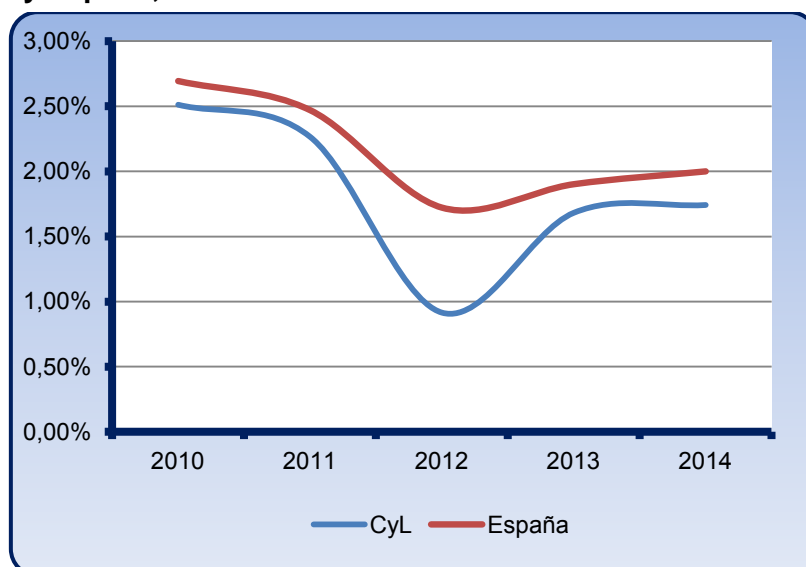
$$I2 = \frac{\text{demandas activas con oferta previa}}{\text{colocaciones que procedían de una demanda activa}}$$

Finalmente, el *Índice I3* se define como el cociente entre las colocaciones que procedían de una demanda activa y el total de colocaciones. Con él se trata de capturar una dimensión menos obvia dentro de las tareas que llevan a cabo los servicios públicos de empleo. Aunque aparentemente algunas de estas colocaciones no estarían relacionadas con los servicios públicos de empleo, hay que recordar que las personas que se colocan pueden haber recibido asistencia, orientación o información de los servicios públicos de empleo, lo que puede haber facilitado su colocación.

$$I3 = \frac{\text{colocaciones que procedían de una demanda activa}}{\text{total de colocaciones}}$$

En el *gráfico 2.1.2-3* se puede observar que el índice I1 vuelve a ser, por quinto año seguido, menor en Castilla y León que en España. En ambos casos, se registra un muy ligero repunte de dicho índice con respecto a 2013. De todas formas, dicho repunte es tan tenue que podría hablarse prácticamente de estabilidad en el índice. Las cifras del 1,74% en la Comunidad (1,68% en 2013) y del 2,00% del conjunto de España (1,90% en 2013) están lejos de los valores alcanzados en 2006.

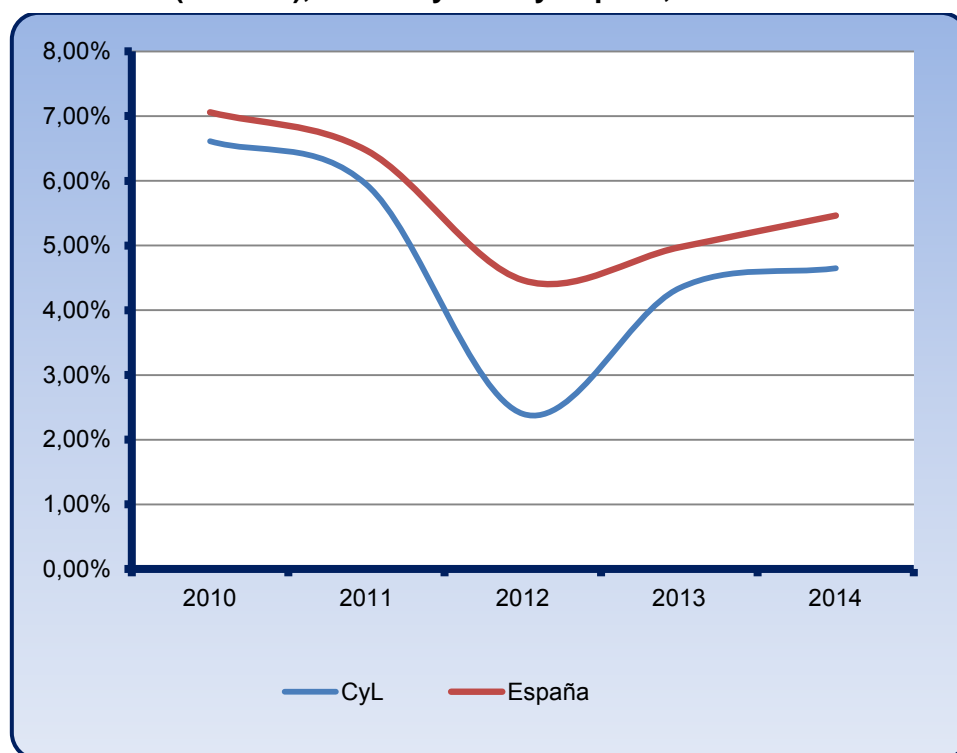
Gráfico 2.1.2-3
Ratio demandas activas con oferta previa y total de las colocaciones (índice 1),
Castilla y León y España, 2010-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos las Estadísticas de Empleo del SEPE.

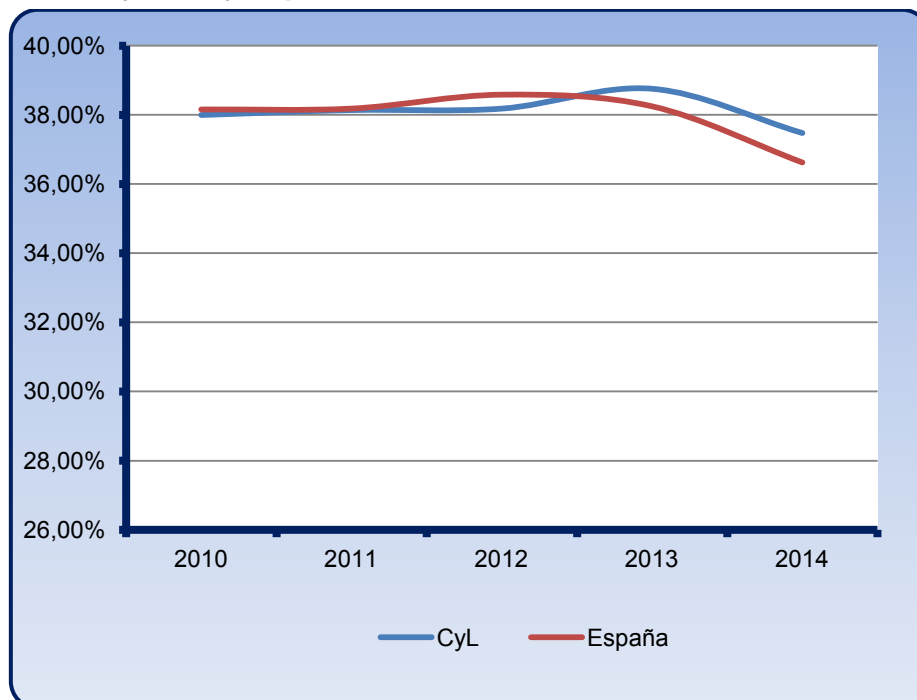
El repunte algo mayor se aprecia en el *Índice I2* (gráfico 2.1.2-4). Esto es coherente con la reducción registrada en el *índice I3* (gráfico 2.1.2-5), dado que, como es conocido, el *índice 1* es el producto de los *índices 2* y 3. Aún así, menos del 5% de las colocaciones con demanda activa efectivamente producidas (más precisamente, un 4,65%) tuvieron como contraparte una oferta dentro del sistema del ECyL en Castilla y León. En España el índice I2 alcanza un valor de 5,46% en 2014.

Gráfico 2.1.2-4
Ratio demandas activas con oferta previa y total de las colocaciones procedentes de una demanda activa (índice 2), Castilla y León y España, 2010-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos las Estadísticas de Empleo del SEPE.

Gráfico 2.1.2-5
Ratio colocaciones procedentes de una demanda activa y total de colocaciones
(índice 3), Castilla y León y España, 2010-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos las Estadísticas de Empleo del SEPE.

En cualquier caso, el movimiento más significativo es el que se registra, en ambos entornos geográficos, en el caso del *índice 13*. Tras cuatro años prácticamente anclado en el entorno del 38%, tanto en Castilla y León como en España, se registra una caída en dicho índice de más de un punto porcentual en ambos referentes geográficos. Dada la poca variabilidad que mostraba en estos últimos años, podemos afirmar encontrarnos ante un hecho destacable, aunque aún es pronto para saber si hay un verdadero cambio de tendencia. Dado que en los años previos a la crisis (2006 y 2007) este índice tomaba valores en el entorno del 30% (e incluso menores), será interesante analizar sus registros en ejercicios próximos para constatar si presenta un patrón contracíclico consolidado.

El desglose por sexos de las colocaciones producidas en el año 2014 se presenta en *cuadro 2.1.2-5*. En la Comunidad, el 52,7% de los emparejamientos laborales tuvieron como beneficiario a un trabajador y el 47,3% restante a una trabajadora. En España, estos porcentajes fueron respectivamente del 56,1% y del 43,9%. Sigue siendo cierto en 2014 que la brecha de género en materia de intermediación es menor en nuestra Comunidad que en el conjunto nacional, pero se aprecia un incremento de la misma para Castilla y León en los últimos tres años, desde los 2,0 puntos porcentuales en 2012 a los 5,4 en 2014.

Cuadro 2.1.2-5

Colocaciones, con desagregación por sexos en España y en Castilla y León, Metodología SISPE, 2014

España										
	Demandas activas					Otras colocaciones				
Total 2014	Con oferta previa			Sin oferta previa		Total 2014	Con oferta previa		Sin oferta previa	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
17.078.638	6.253.969	178.275	163.453	3.214.047	2.698.194	10.824.669	18.835	16.063	6.171.872	4.617.899

CyL										
	Demandas activas					Otras colocaciones				
Total 2014	Con oferta previa			Sin oferta previa		Total 2014	Con oferta previa		Sin oferta previa	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
739.075	276.960	8.194	4.681	140.256	123.829	462.115	751	630	240.399	220.335

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

La evolución de las colocaciones con periodicidad mensual se presenta en los cuadros 2.1.2-6 y 2.1.2-7. El primero de ellos se refiere al conjunto de los emparejamientos laborales y el segundo muestra la desagregación de los mismos por sexo. La utilización de una frecuencia tan alta permite apreciar regularidades estacionales dentro el año. El patrón estacional de las colocaciones en Castilla y León presenta una pequeña variación con respecto a 2013, pues en 2014 es septiembre, y no octubre, el mes más importante desde el punto de vista del volumen de éstas. Febrero sigue siendo el mes que concentra menor número de colocaciones. En el caso español, el patrón octubre-febrero (máximo-mínimo) sigue siendo el predominante. De nuevo, el ciclo estacional es más intenso en la Comunidad que en España, pues la ratio entre el pico y el valle registra un valor de 2,1 (esto es, 85.326/41.448) frente a 1,6 (es decir, 1.741.578/1.101.383).

Cuadro 2.1.2-6
Colocaciones en Castilla y León, Metodología SISPE, enero-diciembre 2014

	Total	Demandas activas			Otras colocaciones		
		Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa
Enero	47.685	17.493	620	16.873	30.192	84	30.108
Febrero	41.448	17.063	679	16.384	24.385	56	24.329
Marzo	48.220	20.391	939	19.452	27.829	60	27.769
Abril	52.333	21.448	1.032	20.416	30.885	93	30.792
Mayo	61.651	24.317	820	23.497	37.334	88	37.246
Junio	71.537	27.611	1.261	26.350	43.926	140	43.786
Julio	79.696	29.110	1.629	27.481	50.586	175	50.411
Agosto	62.543	21.350	1.350	20.000	41.193	146	41.047
Septiembre	85.326	31.024	1.730	29.294	54.302	182	54.120
Octubre	81.468	28.331	1.393	26.938	53.137	171	52.966
Noviembre	52.375	19.047	518	18.529	33.328	81	33.247
Diciembre	54.793	19.775	904	18.871	35.018	105	34.913
Total	739.075	276.960	12.875	264.085	462.115	1.381	460.734

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos las Estadísticas de Empleo del SEPE.

Cuadro 2.1.2-7
Colocaciones con desagregación por sexos en Castilla y León, Metodología SISPE,
enero-diciembre 2014

	Total	Demandas Activas				Otras Colocaciones					
		Total	con oferta previa		sin oferta previa		Total	con oferta previa		sin oferta previa	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enero	47.685	17.493	318	302	9.090	7.783	30.192	45	39	15.138	14.970
Febrero	41.448	17.063	423	256	8.695	7.689	24.385	22	34	12.783	11.546
Marzo	48.220	20.391	577	362	10.846	8.606	27.829	37	23	14.557	13.212
Abril	52.333	21.448	616	416	10.559	9.857	30.885	62	31	15.804	14.988
Mayo	61.651	24.317	542	278	13.262	10.235	37.334	48	40	19.786	17.460
Junio	71.537	27.611	804	457	14.468	11.882	43.926	89	51	23.531	20.255
Julio	79.696	29.110	1.123	506	14.535	12.946	50.586	92	83	26.404	24.007
Agosto	62.543	21.350	910	440	10.980	9.020	41.193	83	63	22.049	18.998
Septiembre	85.326	31.024	1.177	553	15.573	13.721	54.302	82	100	29.195	24.925
Octubre	81.468	28.331	921	472	13.747	13.191	53.137	103	68	27.374	25.592
Noviembre	52.375	19.047	297	221	9.473	9.056	33.328	34	47	16.561	16.686
Diciembre	54.793	19.775	486	418	9.028	9.843	35.018	54	51	17.217	17.696
Total	739.075	276.960	8.194	4.681	140.256	123.829	462.115	751	630	240.399	220.335

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

En los últimos informes se ha incluido un índice o indicador del grado de desajuste o desacoplamiento que se observa en el mercado de trabajo. Es el denominado índice de tensión (IT) que se define de la siguiente manera:

$$IT = \frac{\text{demandas de empleo de personas que buscan trabajo}}{\text{ofertas de empleo registradas por los empleadores}}$$

La información estadística para elaborar este índice es remitida por el ECyL y se encuentra recogida en el *cuadro 2.1.2-8*. De nuevo, y por motivos de claridad expositiva, volvemos a incluir aquí las definiciones de los conceptos utilizados y que aparecen en las publicaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

- Las ofertas de empleo son los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores y registrados en las Oficinas públicas de empleo con objeto de que éstas gestionen su cobertura con los demandantes idóneos.

- Las demandas de empleo son las solicitudes de puestos de trabajo registradas en las Oficinas públicas de empleo realizadas por los trabajadores en edad laboral que desean trabajar por cuenta ajena y que solicitan la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo.

Dentro de estas demandas se incluyen tanto las de trabajadores que no tienen empleo (y tanto las de aquellos que no han trabajado anteriormente y buscan empleo por primera vez como las de los que han tenido un empleo anterior), como las de trabajadores ocupados que buscan un empleo para sustituir o complementar al que tienen.

Por el mismo motivo, parece adecuado recordar, en primer lugar, que los datos de ofertas y demandas se refieren a la suma de las registradas en cada uno de los meses del año, por lo tanto no es un promedio, y en segundo lugar, que el concepto de demanda que se utiliza en este epígrafe se refiere a un flujo, es decir son aquellas solicitudes presentadas cada mes.

El paro registrado es un total de demandas que al final de mes permanecen pendientes, una vez descontadas las demandas de ciertos colectivos como, por ejemplo, los que ya tienen trabajo.

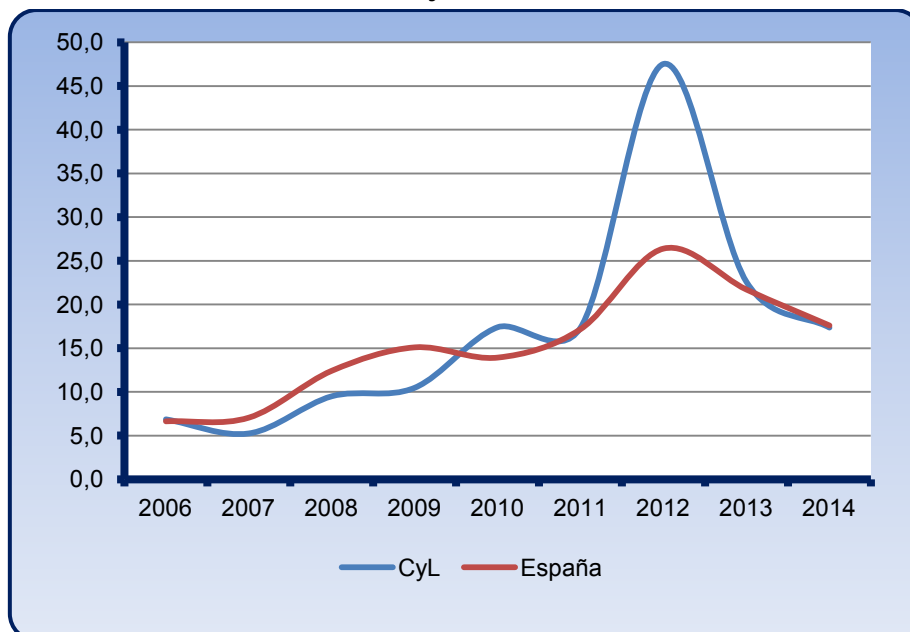
El anteriormente comentado *índice IT* lo que hace es dividir la columna de demandas entre la de puestos ofertados del *cuadro 2.1.2-8*. Es decir, es el inverso del valor registrado en la última columna de dicho cuadro. Se prefiere ese orden en la construcción del índice pues es más intuitiva su interpretación: número de demandas presentadas por cada oferta registrada en el servicio público de empleo. Como consecuencia de esta definición, un mayor valor de IT significa un mayor grado de tensión en el mercado de trabajo (*gráfico 2.1.2-6*).

Cuadro 2.1.2-8
Puestos ofertados y demandas, 2010-2014

Castilla y León			
	Puestos ofertados	Demandas	% puestos sobre demandas
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
2014	22.776	395.241	5,76
España			
	Puestos ofertados	Demandas	% puestos sobre demandas
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
2014	469.345	8.261.925	5,68

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

Gráfico 2.1.2-6
Índice de tensión en el mercado de trabajo. 2006-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos las Estadísticas de Empleo del SEPE y de la información remitida por el ECyL

Durante 2014, las ofertas de puestos de trabajo se incrementaron en Castilla y León un 28,58% con respecto a 2013. Por otra parte, las demandas se redujeron un 1,15%. En el caso español, los puestos ofertados se incrementaron un 16,38%, lo que significa un progreso menos intenso que en la Comunidad. En cambio, las demandas cayeron un 5,63% interanual, más que en nuestra Comunidad. De todas formas, en ambos casos la combinación de un aumento de los puestos ofertados y una reducción de las demandas tiene como resultado una reducción en la tensión del mercado de trabajo.

El índice IT nos informa de que existieron algo más de 17 demandas por cada oferta registrada en los servicios públicos de empleo (para ser más precisos, 17,4 en Castilla y León y 17,6 en España). Tras el dato anómalo de 2012, parece que los índices de las dos zonas tienden a evolucionar de forma más acompasada en los años 2013 y 2014. Por último habría que señalar que aunque el índice IT lleva dos años de caída, todavía alcanza valores significativamente mayores que los que registraba antes de la crisis. Por ejemplo, en el caso de Castilla y León la tensión en el mercado de trabajo era más de tres veces inferior en el año 2007, pues el *índice IT* registró entonces un valor de 5,2.

2.1.2.4 Contratación laboral

Las cifras estadísticas son sensibles al marco institucional en el que debe desarrollarse la contratación laboral. En este sentido, consideramos que toda la normativa aprobada a partir de la segunda mitad del año 2013 tiene potencialmente efectos sobre las cifras de contratación del año 2014. El listado de esa normativa que el propio Ministerio de Empleo y Seguridad Social reconoce que afecta a la contratación laboral, de un modo u otro, es el siguiente:

- Ley 11/2013, de 26 de julio, (BOE 27-VII-13), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- R.D.L. 11/2013, de 2 de agosto, (BOE 03-VIII-13) para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, (BOE 28-IX-13), de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- R.D.L.G. 1/2013, de 29 de noviembre, (BOE 03-XII-13), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- R.D.L. 16/2013, (BOE 21-XII-13), de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, (BOE 26-XII-13), (CE 27-II-13) de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
- O.ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, (BOE 11-I-14), (CE 30-I-13), por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, en desarrollo del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- O.ESS/106/2014, de 31 de enero, (BOE 1-II-14) (CE 12-II-14) por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.
- Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, (B.O.E. 1-III-14) de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida, posteriormente convalidada por Acuerdo del Congreso de los Diputados, al que se da publicidad por virtud de Resolución de la Presidencia del Congreso de los Diputados de 13 de marzo de 2014 (publicada en BOE de 21 de marzo).

Por lo que se refiere a esta última norma, y con efectos de 25 de febrero de 2014, se establecen reducciones en las aportaciones empresariales a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en los supuestos de contratación indefinida durante un período de 24 meses por las siguientes cuantías: 100 € mensuales si la contratación es a tiempo completo; 75 € mensuales si la contratación es

a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable; 50 € mensuales si la contratación es a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Finalizado el período de 24 meses, y durante los 12 meses siguientes, las empresas que al momento de celebrar el contrato al que se aplique la reducción cuenten con menos de diez trabajadores tendrán derecho a una reducción equivalente al 50% de la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado de manera indefinida.

Por otra parte, también debemos tener en cuenta la incidencia que en 2014 sobre la materia de contratación pueda haber tenido la puesta en marcha del Sistema Nacional de Garantía Juvenil por virtud del Título IV del *Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, y posterior Título IV de la ley 18/2014, de 15 de octubre, de igual nombre que el Real Decreto-Ley, en cuanto que una de las medidas que se prevén respecto de los jóvenes que se incluyen en este Sistema (los mayores de 16 y menores de 25 años, menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento) es la de la bonificación mensual por período de 6 meses en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por importe de 300 € cuando se contrate con carácter indefinido (incluida la modalidad fija discontinua) a un joven incluido en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (en cuanto que es preciso inscribirse en Fichero específico, no bastando con estar inscrito con carácter general como desempleado). esta bonificación es compatible con cualesquiera otros incentivos y bonificaciones.

Una vez hechas estas menciones a las novedades normativas más relevantes que pueden incidir en materia de contratación durante 2014 y entrando en el análisis de los datos, como es habitual en los informes de ejercicios previos, se muestra un resumen general de la contratación, de ámbito indefinido y temporal, tanto en Castilla y León como en España en el último lustro. Las principales cifras estadísticas se muestran en *el cuadro 2.1.2-9*. El peso de los contratos indefinidos dentro de la contratación total fue del 7,5% en Castilla y León durante 2014 y del 8,1% en el conjunto de España. Estos porcentajes suponen un repunte de 0,4 puntos porcentuales en el caso español y de 0,1 puntos en el de nuestra Comunidad, ambos con respecto a 2013. Estos datos parecen indicar una cierta estabilización de esta tasa (tras la importante reducción observada en los últimos años), pero están lejos de los porcentajes superiores al 11% observado en el trienio 2006-2008, tal y como ya se apuntó en el informe del ejercicio pasado.

Cuadro 2.1.2-9
Contratación laboral en Castilla y León y España, 2010-2014

	total	temporales	% temporales	indefinidos	%indefinidos
España					
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
2014	16.727.089	15.376.758	91,9	1.350.331	8,1
Castilla y León					
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
2014	730.258	675.442	92,5	54.816	7,5

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

Un desglose mayor se registra en el *cuadro 2.1.2-10*. En él se recogen, para el caso de Castilla y León, las cifras de los contratos indefinidos y temporales en los últimos cinco años y la variación interanual entre los dos últimos ejercicios. En la categoría de contratos indefinidos se desagrega entre contratos indefinidos desde inicio y convertidos en indefinidos. En la categoría de contratos temporales se diferencia entre contratos de duración hasta 6 meses, los de duración de más de 6 meses y los de duración indeterminada.

El volumen total de contratos formalizados en Castilla y León ascendió a 730.258 en el año 2014. Este nivel de contratación laboral puede considerarse alto, si se toman como referencia los últimos 14 años (desde comienzo de siglo). Es bastante parejo al nivel registrado en los años 2005 y 2008, y solamente inferior al observado en 2006 y 2007. Además, el progreso interanual, del 12,9%, es el más intenso que se ha medido en ese periodo de 14 años.

Del total de los 730.258 contratos laborales, el 92,5% fueron contratos temporales (675.442) y el resto indefinidos (54.816). Las dos categorías de contratos aumentaron interanualmente con respecto a 2013, los indefinidos un 14,6% y los temporales un 12,8%. Sin embargo, se puede apuntar que mientras los indefinidos desde inicio se incrementaron un 24,3%, los convertidos en indefinidos retrocedieron un 1,9%.

Por lo que respecta a las diferentes categorías de contratos temporales en función de su duración, los de menos de 6 meses aumentaron un 14,5%, los de más de 6 meses un importante 34,7% (aunque aún

siguen representando una pequeña proporción dentro del total) y los indeterminados un 8,4%. La media ponderada de esos tres avances produce la cifra del 12,8% antes comentada, lo que significa el mayor incremento registrado en los últimos 14 años.

Cuadro 2.1.2-10
Contratación laboral en Castilla y León, 2010-2014

	Total	Indefinidos			Temporales			Total Temp.
		Desde inicio	Convertidos	Total Indef.	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados	
2010	651.781	34.596	24.251	58.847	339.655	17.172	236.107	592.934
2011	646.404	28.076	20.878	48.954	351.964	18.811	226.675	597.450
2012	595.913	29.563	17.380	46.943	327.491	16.240	205.239	548.970
2013	646.812	30.160	17.672	47.832	363.128	15.293	220.559	598.980
2014	730.258	37.482	17.334	54.816	415.769	20.599	239.074	675.442
% var 13-14	12,9	24,3	-1,9	14,6	14,5	34,7	8,4	12,8

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

Un cuadro con la misma estructura que el 2.1.2-10, pero referido al conjunto de España, es el *cuadro 2.1.2-11*. En términos globales, se puede afirmar que el volumen de contratación laboral en el conjunto del territorio español se incrementó de una forma muy parecida al de la Comunidad. Para ser más precisos, en España se firmaron un 13,1% más contratos laborales en 2014 que en 2013, lo que se traduce en un pequeño diferencial de 0,2 puntos porcentuales a favor del dato nacional. De todas formas, hay que destacar que ese incremento del 13,1% es muy importante desde una perspectiva histórica, pues representa el mejor dato de los últimos 14 años (superando al 11,5% registrado en 2004). También se puede reseñar que la contratación indefinida subió más en España (19,0%) que en Castilla y León (14,6%). Aunque, obviamente, el incremento total en la contratación laboral viene principalmente determinado por la contratación temporal, puesto que prácticamente 92 de cada 100 contratos nuevos firmados son de este tipo. En el caso español, el progreso de la contratación temporal se muestra más balanceado entre sus tres categorías: un 12,7% en los contratos de hasta 6 meses, un 15,0% en el caso de los de más de 6 meses y un 12,3% para los indeterminados.

Cuadro 2.1.2-11
Contratación laboral en España, 2010-2014

	Indefinidos				Temporales			
	Total	Desde inicio	Convertidos	Total Indef.	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados	Total Temp.
2010	14.417.150	738.776	489.438	1.228.214	7.416.892	370.077	5.401.967	13.188.936
2011	14.433.232	649.098	461.065	1.110.163	7.583.588	372.537	5.366.944	13.323.069
2012	13.768.993	689.755	395.882	1.085.637	7.265.519	363.928	5.053.909	12.683.356
2013	14.792.614	735.048	399.901	1.134.949	7.815.884	377.752	5.464.029	13.657.665
2014	16.727.089	935.822	414.509	1.350.331	8.805.826	434.521	6.136.411	15.376.758
% var 13-14	13,1	27,3	3,7	19,0	12,7	15,0	12,3	12,6

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

La información estadística sobre contratación laboral detallada por sexo se muestra en el *cuadro 2.1.2-12*. De una manera muy sintética se puede resumir el año 2014 como un ejercicio en el que progresan de manera más intensa los contratos laborales formalizados por varones. Esta afirmación es cierta tanto para Castilla y León como para España y tanto para la categoría de contratos indefinidos como la de contratos temporales.

Precisando algo más, el número de contratos indefinidos firmados por los hombres en Castilla y León ascendió a 27.371 (un 17,2% más que en 2013), mientras que la misma cifra referida a las mujeres fue de 27.445 (un 12,1% más que en 2013). Como se deduce de las cifras anteriores, el número de contratos indefinidos se reparte de forma muy equilibrada en la Comunidad entre hombres y mujeres, dejando la brecha de género en 74 contratos (0,1% del total), todavía favorable a estas últimas. Por lo que se refiere al conjunto del territorio español, los contratos indefinidos formalizados con hombres aumentaron un 22,3% interanual, mientras que los formalizados con mujeres se incrementaron un 15,5%. De esta forma, la brecha de género aumenta hasta los 71.851 contratos (un 5,3% del total).

Por lo que se refiere a la contratación temporal, los varones castellanos y leoneses firmaron un 13,9% contratos temporales más que en 2013. Este porcentaje es algo inferior al de los varones en el conjunto de España, el cual se ubica en el 14,3%. Por lo que se refiere a las mujeres, la situación se invierte, puesto que en la Comunidad se registra un incremento 1 punto porcentual superior al observado en España (11,5% frente a 10,5% respectivamente). Todo lo anterior provoca un incremento de la brecha de género en la contratación temporal en los dos ámbitos geográficos. En el caso de Castilla y León asciende hasta el 5,7% de la contratación no indefinida, mientras que en España sube hasta el 13,4%.

Cuadro 2.1.2-12
Contratación indefinida y temporal por sexos, en España y Castilla y León, 2010-2014

	Total	Indefinidos			Temporales		
		Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Castilla y León							
2010	651.781	58.847	30.187	28.660	592.934	303.079	289.855
2011	646.404	48.954	25.854	23.100	597.450	308.118	289.332
2012	595.913	46.943	23.888	23.055	548.970	279.862	269.108
2013	646.812	47.832	23.348	24.484	598.980	313.510	285.470
2014	730.258	54.816	27.371	27.445	675.442	357.052	318.390
% var 13-14	12,9	14,6	17,2	12,1	12,8	13,9	11,5
España							
2010	14.417.150	1.228.214	666.491	561.723	13.188.936	7.146.248	6.042.688
2011	14.433.232	1.110.163	615.294	494.869	13.323.069	7.272.089	6.050.980
2012	13.768.993	1.085.637	573.860	511.777	12.683.356	6.937.317	5.746.039
2013	14.792.614	1.134.949	581.621	553.328	13.657.665	7.626.838	6.030.827
2014	16.727.089	1.350.331	711.091	639.240	15.376.758	8.715.497	6.661.261
% var 13-14	13,1	19,0	22,3	15,5	12,6	14,3	10,5

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

El análisis exhaustivo de la contratación indefinida desde una perspectiva comparada entre la Comunidad y el conjunto nacional se desarrolla a través de la serie de *cuadros* que van desde el 2.1.2-13 hasta el 2.1.2-21. Algunos de estos cuadros llevan aparejados una representación gráfica para ahondar en su significado (*gráficos del 2.1.2-7 al 2.1.2-13*).

El comportamiento de la contratación laboral indefinida desde inicio en la última década se presenta en el *cuadro 2.1.2-13*. La representación gráfica adjunta a dicho cuadro es el *gráfico 2.1.2-7*. Como se aprecia fácilmente, el incremento interanual del 24,3% en la Comunidad y del 27,3% en España es una cifra muy relevante. Retrospectivamente es el segundo mayor incremento de la última década, solamente por detrás del observado en el año 2007, siendo éste un año muy particular como consecuencia de la aprobación el año anterior del *Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo (Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio y Ley 43/2006, de 29 de diciembre*, cuyas principales líneas fueron el Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en indefinido y las modificaciones introducidas en el apartado 5 del artículo 15 del ET sobre la duración y concatenación de contratos temporales. También seguiría siendo el segundo mayor incremento si computáramos los últimos 14 años (desde comienzo de siglo), y habría que remontarse hasta 1998 para encontrar otro incremento mayor. Una vez constatada la significación del avance, habría que dejar claro que el nivel de contratación indefinida desde inicio en

2014 se encuentra por debajo del registrado en los dos años previos al estallido de la crisis (2006 y 2007) e incluso por debajo del observado en el primer año de la misma (año 2008). Todos estos comentarios son aplicables tanto a Castilla y León como a España.

Cuadro 2.1.2-13

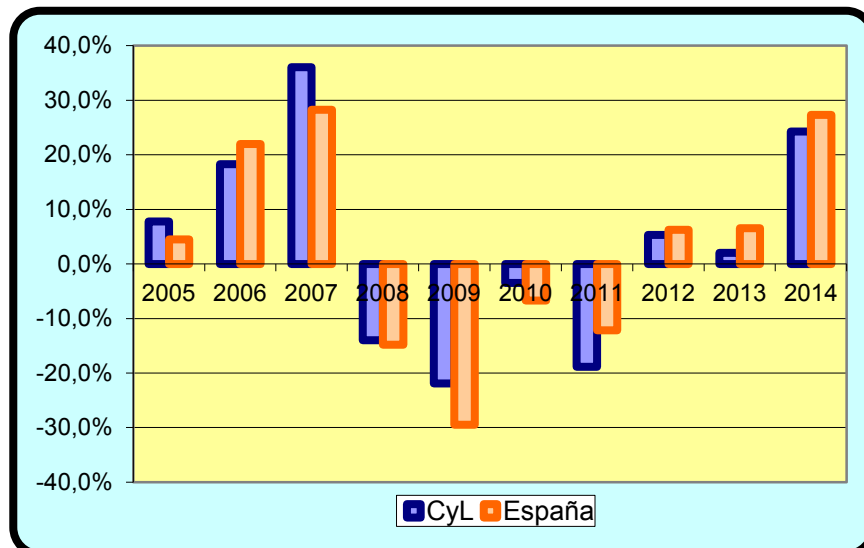
Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y España, 2005-2014

	CyL	% var. CyL	España	% var. España
2005	33.167	7,8	842.755	4,5
2006	39.231	18,3	1.027.760	22,0
2007	53.368	36,0	1.318.174	28,3
2008	45.895	-14,0	1.122.905	-14,8
2009	35.848	-21,9	791.987	-29,5
2010	34.596	-3,5	738.776	-6,7
2011	28.076	-18,8	649.098	-12,1
2012	29.563	5,3	689.755	6,3
2013	30.160	2,0	735.048	6,6
2014	37.482	24,3	935.822	27,3

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

Gráfico 2.1.2-7

Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y España, 2005-2014



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

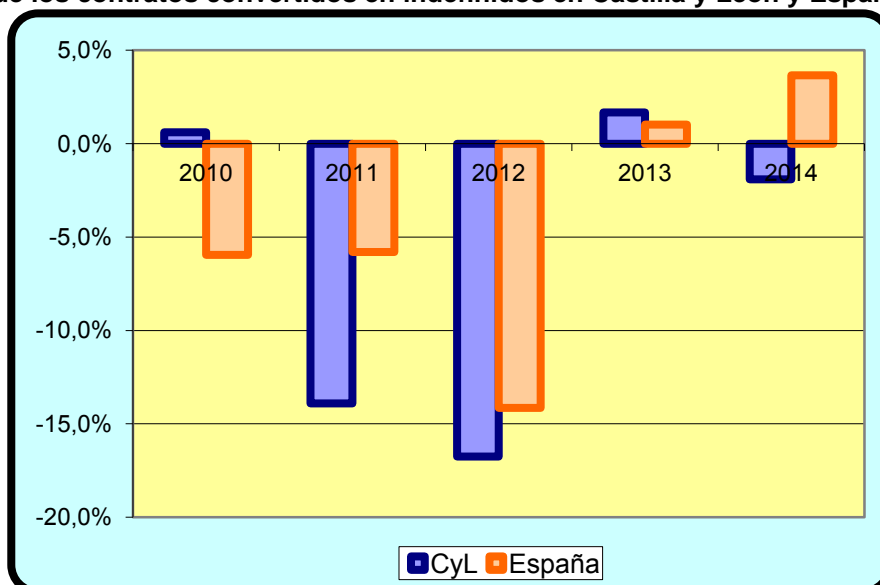
La información referida a los contratos indefinidos que proceden de la conversión de un contrato temporal previo se recoge en el *cuadro 2.1.2-14* y se representan en el *gráfico 2.1.2-8*. El resultado más destacable que se puede apreciar es la divergencia en la evolución de esta magnitud en los dos entes territoriales considerados. Así, mientras en Castilla y León el número de conversiones se contrae un 1,9% interanual, en España se constata un progreso del 3,7%.

Cuadro 2.1.2-14
Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y España, 2010-2014

	CyL	% var. CyL	España	% var. España
2010	24.251	0,6	489.438	-6,0
2011	20.878	-13,9	461.065	-5,8
2012	17.380	-16,8	395.882	-14,1
2013	17.672	1,7	399.901	1,0
2014	17.334	-1,9	414.509	3,7

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

Gráfico 2.1.2-8
Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y España, 2010-2014



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

Si se agregan las dos magnitudes anteriores, esto es, los contratos indefinidos desde inicio más las conversiones, se obtiene la cifra total relativa a la contratación indefinida. Dicha cifra se muestra en el *cuadro 2.1.2-15* para el quinquenio 2010-2014 y, adicionalmente, en el *gráfico 2.1.2-9* se realiza la

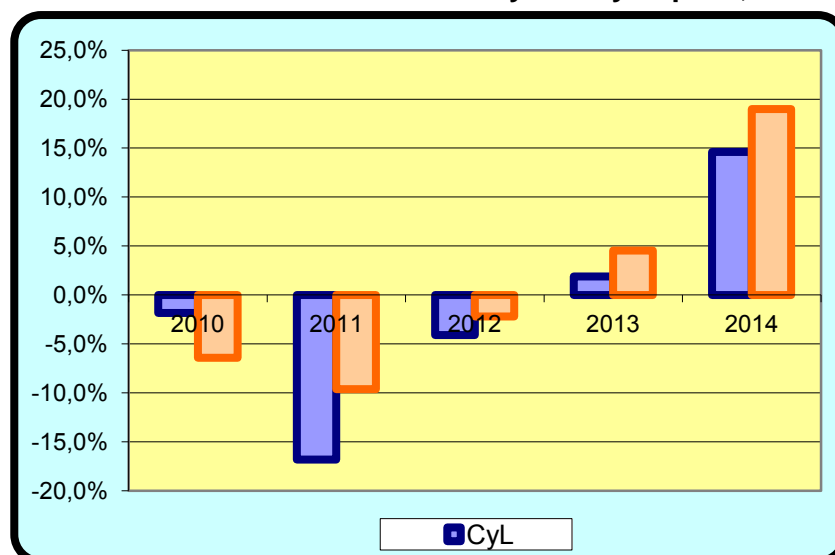
representación gráfica referida a la tasa de variación interanual. De lo comentado arriba se infiere que dicha tasa de variación interanual es una media ponderada de la de los contratos indefinidos iniciales y de la de los convertidos. Como tanto una como la otra han evolucionado mejor en España que en nuestra Comunidad, el resultado que se obtiene es un mayor crecimiento de la contratación indefinida total en el conjunto nacional (19,0%) que en Castilla y León (14,6%). De todas formas, y desde un punto de vista retrospectivo, habría que señalar que esas tasas de variación son las segundas mejores de los últimos 14 años, detrás del registro del año 2006.

Cuadro 2.1.2-15
Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y España, 2010-2014

	CyL	var CyL	España	% var España
2010	58.847	-1,8	1.228.214	-6,4
2011	48.954	-16,8	1.110.163	-9,6
2012	46.943	-4,1	1.085.637	-2,2
2013	47.832	1,9	1.134.949	4,5
2014	54.816	14,6	1.350.331	19,0

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

Gráfico 2.1.2-9
Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y España, 2010-2014



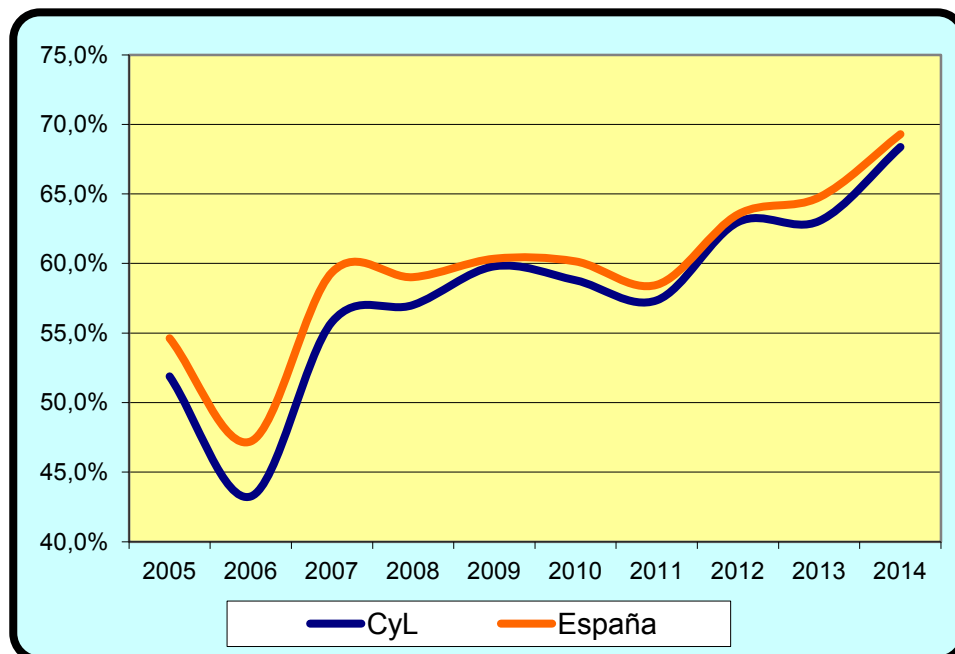
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Con la finalidad de examinar con más detalle la composición de la contratación indefinida, teniendo en cuenta sus dos componentes, se construyen los gráficos 2.1.2-10, 2.1.2-11 y 2.1.2-12. En el primer

gráfico se representa el peso que suponen los contratos indefinidos iniciales en el conjunto de la contratación indefinida, y se comparan la Comunidad con el agregado nacional. El gráfico 2.1.2-11 refleja, para el caso de Castilla y León, el volumen total de contratos indefinidos (altura total de la barra principal) como la suma de sus dos componentes (altura de cada de las barras secundarias). El *gráfico 2.1.2-12* es análogo al anterior pero referido a España.

Se puede apreciar un incremento del peso de la contratación indefinida desde inicio en el conjunto de la contratación indefinida durante el año 2014. Las cifras concretas son del 68,4% para Castilla y León y del 69,3% para España. Estos porcentajes pueden considerarse como muy altos desde un punto de vista histórico, pues son los mayores no solamente de la última década (que es lo que se refleja en el *gráfico 2.1.2-10*), sino que son los más altos de los registrados en el siglo XXI (esto es, en los últimos 14 años). También podría volver a apuntarse que, aunque se ha reducido la diferencia con respecto a 2013, vuelve a ser cierto que la tasa de la que estamos hablando aquí vuelve a ser menor en la Comunidad que el conjunto nacional, lo que parece haberse convertido en un rasgo estructural del mercado de trabajo castellano y leonés (de hecho, en la serie histórica que va desde 1999 hasta 2014 no se registra nunca el fenómeno contrario).

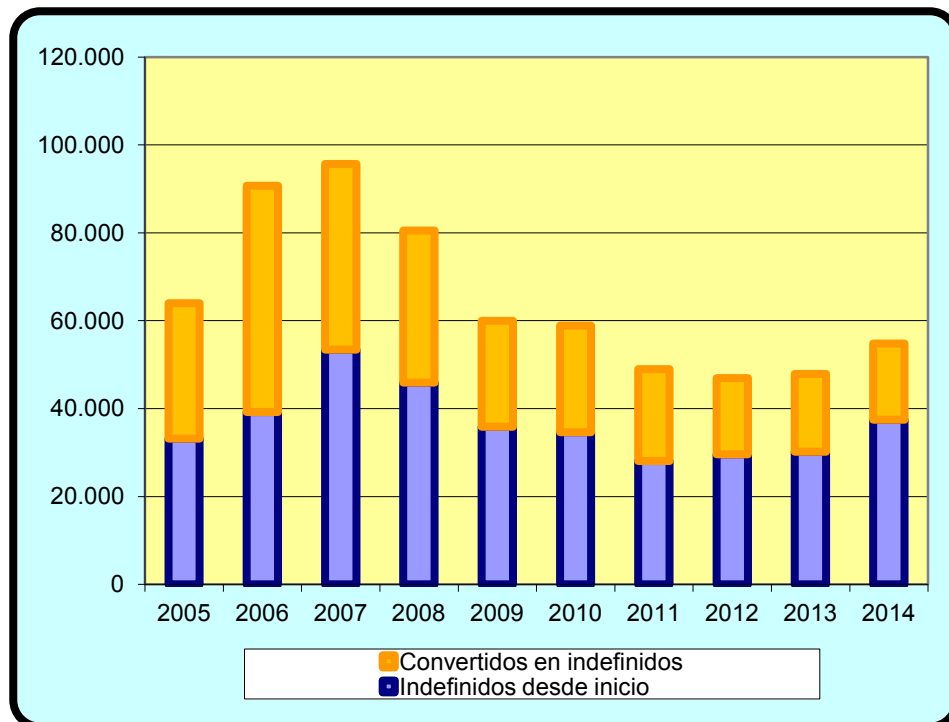
Gráfico 2.1.2-10
Contratación indefinida desde inicio como proporción del total de la contratación indefinida, Castilla y León y España, 2005-2014



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

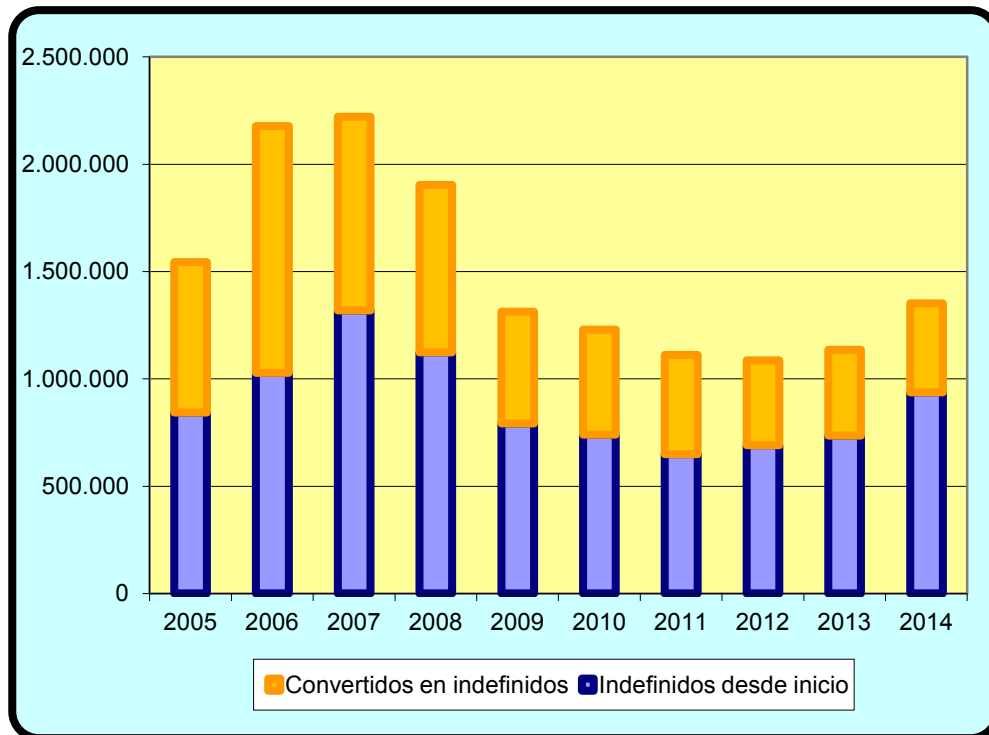
Cuando se analizan los niveles absolutos de la contratación indefinida (*gráficos 2.1.2-11 y 2.1.2-12*), un primer comentario que se puede hacer es que parece que 2014 es definitivamente un año de consolidación en el cambio de tendencia de la contratación laboral indefinida. Una simple inspección de los *gráficos 2.1.2-11 y 2.1.2-12* revela un claro comportamiento cíclico de la magnitud referida. Además, este comportamiento es cualitativamente similar en Castilla y León y España. Tras alcanzar el punto más bajo del valle cíclico en 2012, la serie repunta tímidamente en 2013 y con algo más de fuerza en 2014. No obstante, hay que hacer patente que la cifra de 2014 supone solamente el 57,3% de los contratos indefinidos que se formalizaron en 2007 en la Comunidad Autónoma o el 60,8% de los que se firmaron ese mismo año en el conjunto nacional.

Gráfico 2.1.2-11
Contratación indefinida desde inicio y por conversión de contratos temporales, Castilla y León, 2005-2014



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

Gráfico 2.1.2-12
Contratación indefinida desde inicio y por conversión de contratos temporales, España, 2005-2014



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

La información del contrato indefinido ordinario (que incluye el de emprendedores) se muestra en el cuadro 2.1.2-16 y el gráfico 2.1.2-13. En la Comunidad se registra un importante incremento del 24,3% interanual durante 2014. La cifra equivalente para España es del 27,4%. Aunque son porcentajes relativamente altos, no es infrecuente encontrar variaciones superiores en otros ejercicios recientemente, debido fundamentalmente a reformas legislativas que condicionan la evolución de esta figura contractual. El dato de 37.160 contratos firmados en Castilla y León en 2014 y de 928.664 contratos formalizados en España, significan la cifra más alta de la serie histórica en el caso de Castilla y León y la segunda más alta en el caso de España (tras el dato de 2007). No obstante, hay que recordar que recientemente desapareció la figura del contrato indefinido de fomento del empleo, lo cual influye obviamente en este resultado.

Cuadro 2.1.2-16

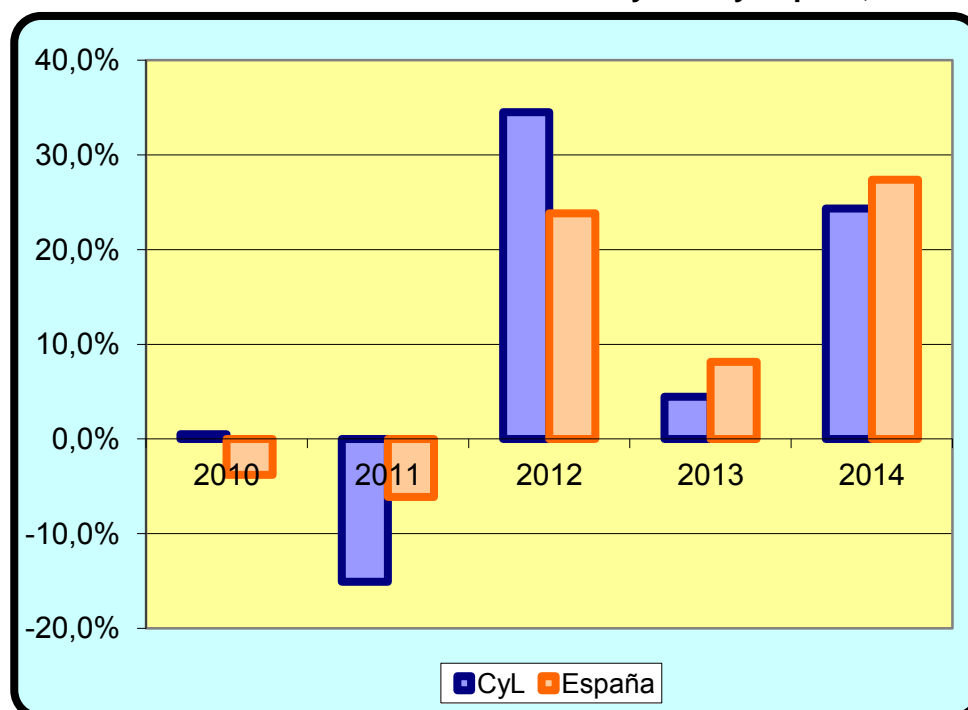
Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 2010-2014

	CyL	% var. C y L	España	% var. España
2010	25.053	0,5	579.933	-3,8
2011	21.272	-15,1	544.428	-6,1
2012	28.617	34,5	674.175	23,8
2013	29.888	4,4	728.986	8,1
2014	37.160	24,3	928.664	27,4

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

Gráfico 2.1.2-13

Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 2010-2014



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

Como ya hemos apuntado, dentro de los datos de contrato indefinido ordinario se encuentra incluido el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (comúnmente denominado “contrato de emprendedores”, figura 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). Un desglose del mismo se presenta en el cuadro 2.1.2-17. El número total de estos contratos formalizados en Castilla y León durante 2014 fue de 4.573, lo que implica un incremento del 29,1% con respecto a 2013. La distribución de ese montante total fue del 56,4% para los hombres y del 43,6% para las mujeres. Esta misma

distribución, en el caso español, fue del 57,1% para los trabajadores y del 42,9% para las trabajadoras. Como proporción de los contratos indefinidos ordinarios, supusieron un 12,3% en la Comunidad y un 10,6% en España.

Cuadro 2.1.2-17

Contrato indefinido de emprendedores en Castilla y León y España, 2012-2014

	Castilla y León			España		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2012	3.815	2.339	1.476	77.260	45.639	31.621
2013	3.542	2.289	1.253	78.721	48.881	29.840
2014	4.573	2.577	1.996	98.751	56.373	42.378
% Var 2013-2014	29,1	12,6	59,3	25,4	15,3	42,0

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

En el *cuadro 2.1.2-18* se profundiza en la composición de la contratación indefinida durante 2014, teniendo en cuenta la figura contractual utilizada. Básicamente se diferencia entre los dos tipos de contratos indefinidos iniciales y nueve categorías de contratos temporales que originan conversiones en contratos indefinidos.

Comenzando por las dos figuras de contratos indefinidos desde inicio, el contrato indefinido ordinario sigue concentrando más del 99% de ese tipo de contratos en 2014 (concretamente el 99,14%), tanto en Castilla y León como en España, correspondiendo el porcentaje restante a los contratos indefinidos de personas con discapacidad (concretamente el 0,86% en Castilla y León y el 0,76% en España).

Con respecto a las conversiones de contratos, dos figuras destacan por encima de las demás. La primera de ellas es el contrato eventual por circunstancias de la producción, que reúne el 66,7% de las conversiones en la Comunidad (un porcentaje muy similar al del ejercicio 2013) y un porcentaje aún mayor (69,3%) en la nación. La segunda es el contrato de obra o servicio, el cual agrupa el 24,0% de las conversiones en Castilla y León (frente al 22,3% de 2013) y un 23,0% de las transformaciones en España. A continuación se sitúan tres figuras contractuales que aglutinan más del 2% de las conversiones en la Comunidad: el contrato de interinidad (2,7%), el de relevo (2,7%) y el de prácticas (2,3%). Si cabe, se puede destacar la mayor importancia del contrato de relevo dentro de esta categoría en el contexto autonómico, cuando se compara con el ámbito nacional.

Cuando se examina la contratación indefinida como un todo unitario, se comprueba que únicamente tres figuras contractuales poseen un peso específico significativo (el resto presenta porcentajes por

debajo del 1% del total) en la generación de relaciones laborales de carácter indefinido: el contrato indefinido ordinario, las transformaciones de contratos eventuales por circunstancias de la producción y las conversiones de contratos de obra o servicio. De hecho, se sigue incrementando la polarización entorno a ellas, pues el 96,5% de las relaciones laborales permanentes tienen un origen en alguna de estas figuras, dato que supera al de 2013 (95,4%), que a su vez, como se comentaba en el informe del año pasado, superaba el de 2012. Algo cualitativamente similar se observa en el caso español, en el que esas tres figuras contractuales originan el 97,1% de las relaciones permanentes. No obstante, dentro de esas tres categorías de contratos laborales hay una que destaca sobremanera: el contrato indefinido ordinario. Este contrato concentró el 67,8% de las relaciones laborales estables en Castilla y León en 2014. Hay que destacar que este número es 5,3 puntos porcentuales superior al registrado en 2013. También en el caso español esta figura aumenta su peso relativo en 2014 hasta el 68,8%, 4,6 puntos porcentuales más que en 2013. Las conversiones de contratos eventuales por circunstancias de la producción perdieron algo de peso relativo en 2014 (cuando se compara con 2013) y concentraron el 21,1% y el 21,3% de las relaciones laborales permanentes en Castilla y León y España respectivamente. Este es un fenómeno que lleva produciéndose tres ejercicios consecutivos. También el contrato de obra o servicio pierde algo de importancia relativa en la generación de relaciones de trabajo estables, puesto que participa en el 7,6% de las mismas en 2014, frente a un 8,3% en 2013, datos ambos referidos a la Comunidad Autónoma. En el caso del conjunto nacional, las conversiones del contrato de obra o servicio generaron un 7,1% de las relaciones indefinidas en 2014 frente a un 7,4% en 2013.

Cuadro 2.1.2-18
Contratación indefinida en Castilla y León y España, 2014

	Castilla y León		España	
	Desde inicio	Convertido	Desde inicio	Convertido
Indefinido ordinario	37.160		928.664	
Pers. discapacidad	322		7.158	
Obra o servicio		4.155		95.410
Eventual circ. prod.		11.560		287.110
Interinidad		475		9.485
Temporal pers. discapacidad		143		3.415
Relevo		461		5.282
Sust. Jubilación 64 años		10		127
Prácticas		396		10.683
Formación		132		2.816
Otros contratos		2		181
Total contratos	37.482	17.334	935.822	414.509

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

El análisis de las conversiones de contratos temporales en indefinidos con una desagregación por tipo de contrato y por género simultáneamente se presenta en el *cuadro 2.1.2-19*, referido al año 2014 y a Castilla y León. Las mujeres firmaron 8.111 conversiones de contratos temporales, lo que significa el 46,8% del total. Los varones firmaron las 9.223 conversiones restantes. Si denominamos brecha de género a la diferencia de la proporción de conversiones entre los dos sexos, ésta ubicó en 2014 en un 6,4%. Esta cifra es menor que la medida en el ejercicio 2013 (7,3 puntos porcentuales), pero mayor que la calculada para el año 2012 (5,5 puntos porcentuales).

Por lo que respecta al detalle por tipo contractual, se podría decir que las conversiones de contratos eventuales por circunstancias de la producción se han masculinizado algo, puesto que la brecha de género ha ascendido a 3,0 puntos porcentuales desde los 0,8 puntos registrados en 2013. Este porcentaje es mayor que el de 2012, pero menor que el de 2011. Por lo que se refiere al segundo contrato temporal más importante en las conversiones, el de obra o servicio, la brecha de género se reduce desde los 19,6 puntos porcentuales de 2013 a los 14,4 puntos en 2014. Se rompe de este modo una tendencia de aumento que se había apuntando en informes de años previos y se sitúa la brecha en unos niveles muy similares a los de 2011. En 2014, las conversiones de contratos de interinidad vuelven a ser la tercera fuente en la generación de relaciones laborales estables a partir de un contrato temporal (si bien, a mucha distancia de las dos comentadas previamente en niveles absolutos). Éste es un contrato feminizado, pero hay que apuntar que la brecha de género de 18,4 puntos porcentuales (a favor de las mujeres, lógicamente) es la menor registrada desde que se incluye este tipo de análisis en el informe (es decir, desde el año 2006). En las otras dos categorías relevantes, la brecha de género (siempre a favor de los hombres) se ubica en los 38,8 puntos porcentuales en el caso del contrato de relevo y solamente en los 6,0 puntos porcentuales para el caso del contrato en prácticas.

Cuadro 2.1.2-19
Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por sexos, 2014

	Total	varones	mujeres	% varones	% mujeres
Obra o servicio	4.155	2.378	1.777	57,2	42,8
Eventual circ. prod.	11.560	5.959	5.601	51,5	48,5
Interinidad	475	194	281	40,8	59,2
Temporal pers. discapacidad	143	93	50	65,0	35,0
Relevo	461	320	141	69,4	30,6
Sust. Jubilación 64 años	10	8	2	80,0	20,0
Prácticas	396	210	186	53,0	47,0
Formación	132	60	72	45,5	54,5
Otros contratos	2	1	1	50,0	50,0
Total contratos	17.334	9.223	8.111	53,2	46,8

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

En el *cuadro 2.1.2-20*, se examinan los datos relativos a las conversiones de contratos temporales con un desglose simultáneo de tipo de contrato y edad. Durante 2014 se formalizaron 5.378 conversiones de contratos temporales por personas de edades inferiores a los 30 años, 8.462 conversiones por personas con una edad comprendida entre los 30 y los 44 años y 3.494 conversiones por personas mayores de 44 años. La distribución relativa de los anteriores niveles absolutos es la siguiente: el 31,0% de las conversiones tuvieron como beneficiarios a los más jóvenes (menos de 30 años), un 48,8% de las transformaciones tuvieron como contraparte a trabajadores de edad intermedia (30-44 años) y el restante 20,2% a las personas de mayor edad (más de 44 años). Se reproduce aquí el siguiente párrafo incluido en el informe del ejercicio anterior, dado que se acentúa aún más el fenómeno allí apuntado: “*Se sigue observando la tendencia que comenzó en 2009 de pérdida continua de peso relativo de la cohorte más joven en las transformaciones. Como dato ilustrativo, en el año 2008, el 45,4% de las conversiones de contratos temporales en indefinidos recayeron en personas con menos de 30 años*”. Comparando el anterior porcentaje con la cifra registrada en 2014, la disminución es de 15,4 puntos porcentuales.

Dado el sustancial peso relativo del contrato eventual por circunstancias de la producción y del de obra o servicio, es la pérdida de importancia de la cohorte más joven en las conversiones de esos contratos lo que condiciona la evolución del agregado total. De este modo, solamente un 31,9% de las conversiones de los contratos eventuales por circunstancias de la producción tuvieron como protagonista a una persona de menos de 30 años en 2014, frente a un porcentaje del 35,1% en 2013. De la misma manera, únicamente un 23,1% de las transformaciones de un contrato de obra o servicio en 2014 tenía como contraparte una persona menor de 30 años, mientras que en 2013 este porcentaje se ubicaba en el

25,9%. Un hecho que también se puede destacar es casi un 10% las conversiones de los contratos de formación tengan como beneficiario a un trabajador con una edad entre 30 y 44 años.

Cuadro 2.1.2-20
Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por grupos de edad, 2014

	Total	<30	30-44	>44	%<30	%30-44	%>44
Obra o servicio	4.155	959	2.167	1.029	23,1	52,2	24,8
Eventual circ. prod.	11.560	3.689	5.635	2.236	31,9	48,7	19,3
Interinidad	475	148	235	92	31,2	49,5	19,4
Temporal pers. discapacidad	143	13	57	73	9,1	39,9	51,0
Relevo	461	117	284	60	25,4	61,6	13,0
Sust. Jubilación 64 años	10	2	7	1	20,0	70,0	10,0
Prácticas	396	330	64	2	83,3	16,2	0,5
Formación	132	119	13	0	90,2	9,8	0,0
Otros contratos	2	1	0	1	50,0	0,0	50,0
Total contratos	17.334	5.378	8.462	3.494	31,0	48,8	20,2

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

El desglose por edad de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León durante 2014 se presenta en el *cuadro 2.1.2-21*. De nuevo, tal y como ocurrió en el ejercicio 2013, el porcentaje de contratos indefinidos para personas con discapacidad concentró menos del 1% de los contratos indefinidos totales en 2014. Por otra parte, sigue acentuándose la pérdida de importancia relativa de la cohorte más joven en la firma de contratos indefinidos desde inicio. Durante 2014, solamente el 27,0% de los contratos indefinidos desde inicio tuvieron como beneficiario a un trabajador de menos de 30 años. Esto es 0,5 puntos porcentuales menos que en 2013, pero si se compara con la proporción medida en el año 2010, supone una caída de 8,5 puntos porcentuales.

Cuadro 2.1.2-21
Contratos indefinidos desde inicio en Castilla y León, por grupos de edad, 2014

	Total	<30	30-44	>44	%<30	%30-44	%>44
Indefinido ordinario	37.160	10.071	16.901	10.188	27,1	45,5	27,4
Pers. Discapacidad	322	34	144	144	10,6	44,7	44,7
Total contratos	37.482	10.105	17.045	10.332	27,0	45,5	27,6

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

Siguiendo con el análisis en función de la edad del trabajador, pero pasando de la contratación indefinida a la temporal, el *cuadro 2.1.2-22* muestra el número total de contratos y su distribución por cohortes para Castilla y León en 2014. La cohorte más joven sigue estando sobrerrepresentada en los contratos formativos, contratos de formación y prácticas, dada la configuración legal de los mismos. Ambos contratos agrupan entre sus firmantes más de un 88% de personas con una edad menor de 30 años. En el lado contrario estarían el contrato de jubilación parcial (por cuestiones legales) y el contrato temporal para personas con discapacidad. También se registra una sobrerrepresentación de la cohorte de más edad en el contrato de sustitución por jubilación a los 64 años, pero con solamente 23 contratos formalizados cualquier inferencia estadística realizada no sería significativa. Analizando los tres contratos temporales más importantes desde un punto de vista cuantitativo, el contrato eventual por circunstancias de la producción presenta una ligera sobrerrepresentación de la cohorte de edad más joven (con un 38,1% de los contratos firmados por los menores de 30 años). En sentido contrario, los contratos de obra o servicio y, especialmente, el de interinidad reflejan una sobrerrepresentación de la cohorte de personas con más edad (con porcentajes del 24,7% y del 29,8% respectivamente).

Cuadro 2.1.2-22
Contratos temporales en Castilla y León, por grupos de edad, 2014

	Total	<30	30-44	>44	%<30	%30-44	%>44
Obra o servicio	249.741	81.912	106.098	61.731	32,8	42,5	24,7
Eventual circ. prod.	340.478	129.723	147.758	62.997	38,1	43,4	18,5
Interinidad	67.930	19.051	28.606	20.273	28,0	42,1	29,8
Temporal pers. discapacidad	840	114	386	340	13,6	46,0	40,5
Jubilación parcial	1.743	0	0	1.743	0,0	0,0	100,0
Sust. Jubilación 64 años	23	5	8	10	21,7	34,8	43,5
Relevo	1.279	398	688	193	31,1	53,8	15,1
Prácticas	2.484	2.196	258	30	88,4	10,4	1,2
Formación	6.039	5.368	413	258	88,9	6,8	4,3
Otros contratos	4.885	1.537	2.181	1.167	31,5	44,6	23,9
Total contratos	675.442	240.304	286.396	148.742	35,6	42,4	22,0

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

Las relaciones laborales no estables pueden tener diferentes duraciones temporales. En los informes de los últimos años es habitual agrupar dichas duraciones en tres categorías: duración menor a 6 meses, duración mayor a 6 meses y duración indeterminada. Esta clasificación, además, permite construir la denominada tasa de rotación. Con esta finalidad se elaboran el *cuadro 2.1.2-23* y el *gráfico 2.1.2-14*.

El número total de contratos temporales firmados durante 2014 en Castilla y León ascendió hasta los 675.442. El 97,4% de ese volumen total de contratos temporales utilizó un contrato eventual por circunstancias de la producción, un contrato de obra o servicio o un contrato de interinidad. El resto de las categorías contractuales no llegaron (de manera separada) al 1%. El contrato eventual por circunstancias de la producción con 340.478 contratos realizados y el 50,4% de peso relativo sigue siendo el más utilizado, y además incrementa ligeramente su importancia con respecto a 2013. El contrato de obra o servicio con 249.741 contrataciones y un 37,0% de peso relativo se vuelve a ubicar en segundo lugar, aunque pierde algo de importancia relativa con respecto a 2013. El contrato de interinidad, aunque aumenta su volumen con respecto al ejercicio anterior desde los 65.057 contratos en 2013 a los 67.930 de 2014, pierde peso relativo desde el 10,9% al 10,1% entre los dos años previamente comentados.

En informes anteriores se ha acuñado el concepto de tasa de conversión, definido como el cociente entre las transformaciones de contratos temporales en indefinidos y el número de contratos temporales firmados, para cada una de las categorías contractuales. La tasa de conversión agregada se ubicó en 2014 en un 2,6%, consecuencia de dividir 17.334 transformaciones entre 675.442 contratos temporales firmados. En los últimos años, esta ratio se está reduciendo de manera sistemática. Así, en 2009 y 2010 se constató un dato del 4,1%, en 2011 del 3,5%, en 2012 del 3,2% y en 2013 del 3,0%. El contrato eventual por circunstancias de la producción presenta una tasa de conversión del 3,4% en 2014, que es justo el doble de la registrada por el contrato de obra o servicio (1,7%). El contrato de interinidad sigue mostrando una tasa de conversión muy baja (0,7%) y similar a la del año pasado. Como se ya se apuntó en el informe del ejercicio pasado, dentro de los contratos formativos, el de prácticas presenta una tasa muy superior (15,9%) que el de formación (2,2%), si bien, en el primer caso se ha reducido sensiblemente con respecto a 2013 y en el segundo caso ha permanecido constante.

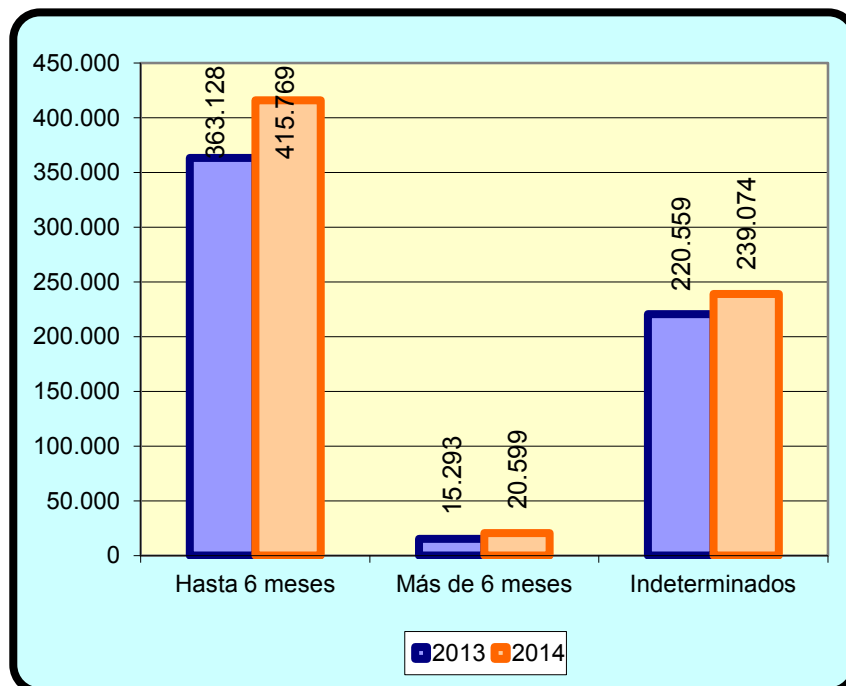
En el año 2014, se formalizaron en Castilla y León un total de 415.769 relaciones contractuales con una duración igual o inferior a 6 meses, 20.599 relaciones laborales con una duración superior a 6 meses y 239.074 contratos temporales de duración indeterminada. Desde un punto de vista relativo, las cifras anteriores suponen que un 61,6% de los contratos laborales temporales tenían una duración de 6 meses o menos, un 3,0% una duración mayor a 6 meses y un 35,4% presentaban una duración indeterminada. En España los contratos de menos de seis meses fueron 8.805.826, los de más de seis meses 434.521 y los indeterminados 6.136.411, que en términos relativos suponen un 57,3%, un 2,8% y un 39,9% respectivamente.

Cuadro 2.1.2-23
Contratación temporal en Castilla y León, 2014

	Total	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados
Obra o servicio	249.741	49.372	4.505	195.864
Eventual circ. Produc.	340.478	333.741	6.737	0
Interinidad	67.930	26.296	531	41.103
Temporales pers. discapacidad	840	0	840	0
Relevo	1.279	31	1.248	0
Jubilación parcial	1.743	14	1.453	276
Sust. Jubil. 64 años	23	0	23	0
Prácticas	2.484	1.808	676	0
Formación	6.039	1.664	4.375	0
Otros contratos	4.885	2.843	211	1.831
Total	675.442	415.769	20.599	239.074

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

Gráfico 2.1.2-14
Contratación temporal en Castilla y León, 2014



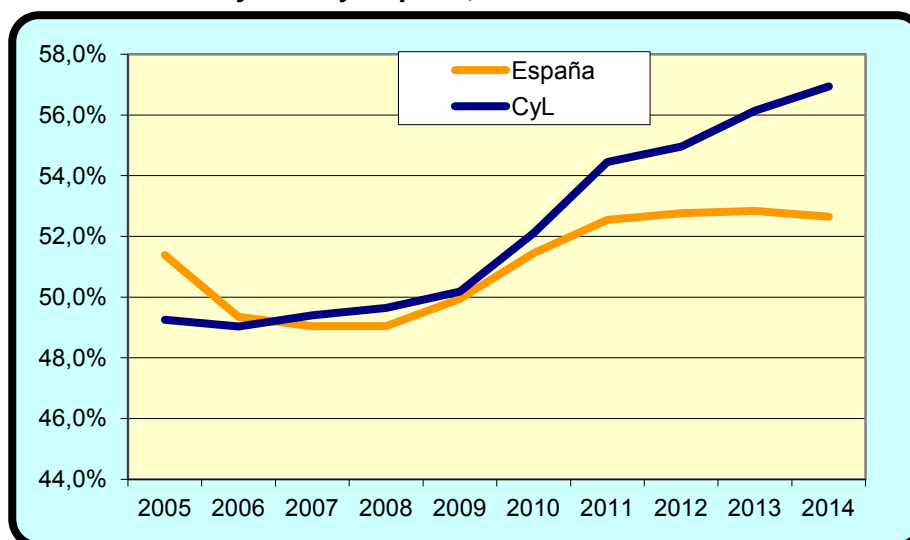
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Un concepto que sirve para analizar de manera sintética la importancia de las relaciones laborales muy cortas dentro del total de la contratación es el índice de rotación laboral (IRL). Dicho índice se define como la ratio entre los contratos de duración de 6 meses o menos y el total de los contratos registrados. En el gráfico 2.1.2-15 se representa gráficamente la evolución de dicho índice en la última década.

$$IRL = \frac{\text{contratos de duración menor o igual a 6 meses}}{\text{total de contratos registrados}}$$

El IRL aumentó, por octavo año consecutivo, hasta el 56,9% en la Comunidad Autónoma durante el año 2014. Dado que el dato de 2013 era un máximo histórico de la serie en los años recientes, el nuevo dato de 2014 se convierte ahora en el valor más alto registrado en los últimos años. Además, es destacable que, aunque de manera ligera, el IRL en España se redujo (dos décimas) hasta un porcentaje del 52,6%, por lo que lleva cuatro años en un nivel bastante estable. Las dos tendencias anteriores implican que la brecha territorial se vuelve a ampliar otro punto porcentual, en esta ocasión hasta los 4,3 puntos. Así como venimos observando en los informes de años anteriores, la tendencia de la Comunidad a presentar una mayor rotación laboral que el conjunto nacional se consolida, puesto que desde el año 2007 la ratio de referencia es mayor, y como se aprecia claramente en el *gráfico 2.1.1-15* la brecha entre ambos entes geográficos se ha ido ampliando en los últimos años.

Gráfico 2.1.2-15
Tasa de rotación en Castilla y León y España, 2005-2014



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 el *cuadro 2.1.2-24* se muestra una sección de la serie de tiempo (para el quinquenio 2010-2014) relativa a la contratación temporal en Castilla y León y España. Hay que concluir que el año 2014 es un año de un progreso muy fuerte de este tipo de contratación laboral, tanto en nuestra Comunidad como en el conjunto nacional. La razón para hacer esta afirmación es que las tasas de variación interanual registradas del 12,6% en la Comunidad y del 12,8% en el agregado del territorio español son las más altas desde que se incluye este dato en el informe (el dato más antiguo es la variación interanual entre 2001 y 2002, incluido en el informe relativo al año 2006, página 333), tanto para Castilla y León como para España. En el *gráfico 2.1.2-16* se representan las tasas de variación interanual recogidas en el *cuadro 2.1.2-24*.

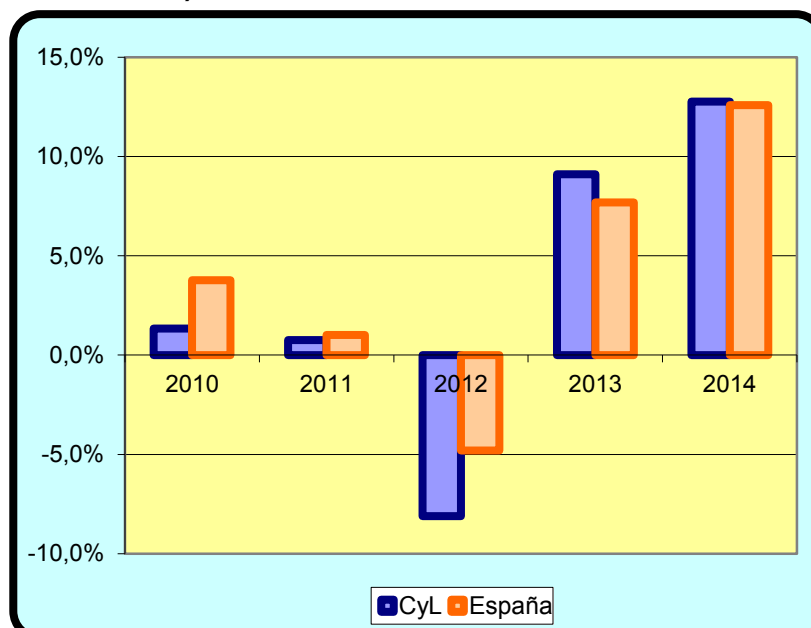
Cuadro 2.1.2-24

Evolución de la contratación temporal en Castilla y León y España, 2010-2014

	España		Castilla y León	
	Contratos	% var. interanual	Contratos	% var. interanual
2010	13.188.936	3,8	592.934	1,3
2011	13.323.069	1,0	597.450	0,8
2012	12.683.356	-4,8	548.970	-8,1
2013	13.657.665	7,7	598.980	9,1
2014	15.376.758	12,6	675.442	12,8

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

Gráfico 2.1.2-16
Evolución de la contratación temporal en Castilla y León y España, 2010-2014
(tasa de variación interanual)



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

La desagregación de la contratación laboral según el tipo de jornada se examina en el *cuadro 2.1.2-25*, tanto para la Comunidad Autónoma como para España. Hay que anotar que tras varios años de crecimiento del peso relativo de la contratación a tiempo parcial en el conjunto de la contratación, el año 2014 supone una ruptura en esa tendencia creciente y sostenida. Además, esta afirmación es válida tanto para Castilla y León como para el conjunto nacional. No obstante, es justo matizar que esa ruptura de la tendencia se produce de una forma muy débil y podría decirse que más bien lo que se observa es un estancamiento con respecto al dato registrado en 2013. Esto es así, puesto que solamente se reduce en 4 décimas de punto porcentual (hasta un 39,6%) la que podíamos denominar “tasa de parcialidad” en nuestra Comunidad y menos aún (1 décima de punto porcentual) en España. En el *gráfico 2.1.2-17* se representan las series de tiempo relativas a las “tasas de parcialidad”, y en él se aprecia claramente lo anteriormente comentado.

También es patente en el *gráfico 2.1.2-17* el fenómeno que se ha comentado en informes anteriores, relativo a que el mercado de trabajo castellano y leonés se caracteriza por utilizar más intensivamente la contratación a tiempo parcial que el español en su conjunto. Aunque la diferencia entre las tasas de parcialidad se reduce algo en 2014, todavía es superior a los 5 puntos porcentuales (5,1 puntos, para ser exactos). Vuelve a cumplirse que es la contratación desde inicio la que provoca este fenómeno. Por otro

lado, sigue siendo válida la afirmación que se hacía en informes anteriores sobre que el peso de los contratos fijos discontinuos continúa encontrándose por debajo del 1% tanto en nuestra Comunidad (0,4%) como en el conjunto nacional (0,8%).

Cuadro 2.1.2-25

Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2014

	Castilla y León		España	
	número	%	número	%
Iniciales				
j. completa	427.626	60,0	10.587.328	64,9
j. parcial	282.764	39,7	5.615.327	34,4
fijos discontinuos	2.534	0,4	109.925	0,7
Total	712.924	100,0	16.312.580	100,0
Convertidos en indefinidos				
	número	%	número	%
j. completa	10.521	60,7	239.309	57,7
j. parcial	6.549	37,8	157.363	38,0
fijos discontinuos	264	1,5	17.837	4,3
Total	17.334	100,0	414.509	100,0
Total contratos				
	número	%	número	%
j. completa	438.147	60,0	10.826.637	64,7
j. parcial	289.313	39,6	5.772.690	34,5
fijos discontinuos	2.798	0,4	127.762	0,8
Total	730.258	100,0	16.727.089	100,0

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

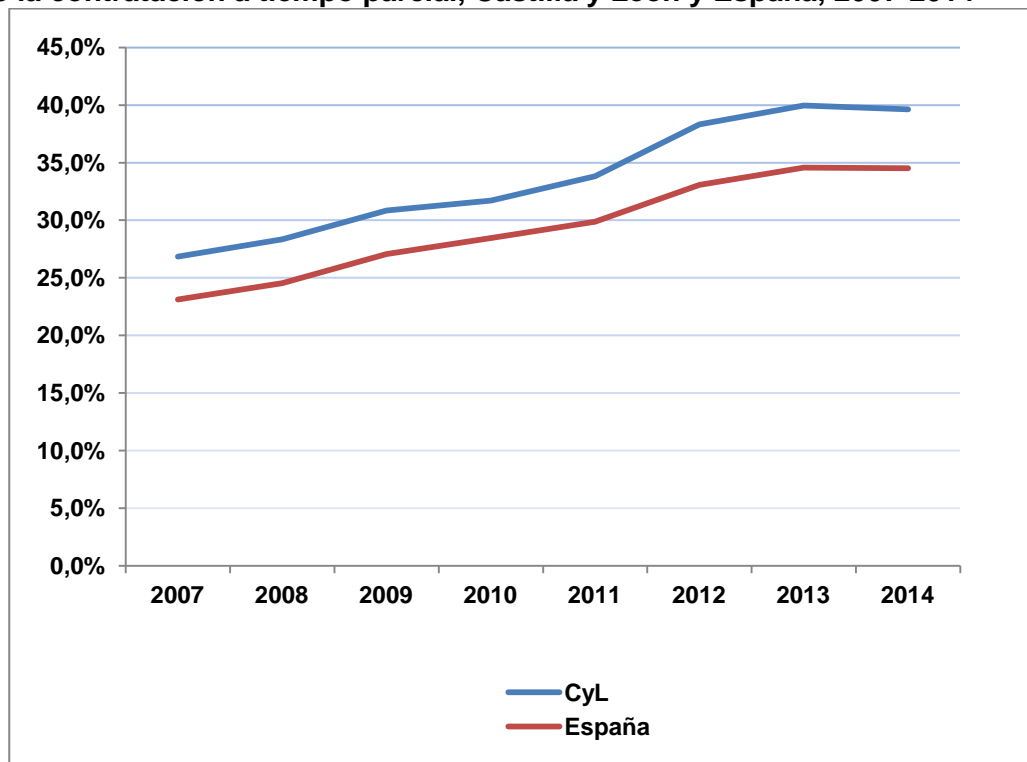
Con el fin de profundizar en la desagregación de la contratación laboral según el tipo de jornada en el cuadro 2.1.2-25-bis, se muestra, tanto para la Comunidad Autónoma como para España, los datos de los contratos iniciales por tipo de jornada según sean indefinidos o temporales. Así se observa que de los 427.626 contratos a jornada completa registrados en Castilla y León en 2014, el 4,7% eran indefinidos, mientras el 95,3% eran temporales. En los contratos a jornada parcial los porcentajes son del 5,3% para los indefinidos y del 94,7% para los temporales. En España estas cifras son en jornada completa 4,9% indefinidos y 95,1% temporales y en jornada parcial 5,4% indefinidos y 94,6% temporales.

Cuadro 2.1.2-25-bis
Contratos iniciales según tipo de jornada y tipo de contrato (indefinido o temporal) en Castilla y León y España, 2014

	indefinidos	temporales	total	% indefinidos	% temporales
Castilla y León					
jornada completa	20.048	407.578	427.626	4,7	95,3
jornada parcial	14.900	267.864	282.764	5,3	94,7
España					
jornada completa	522.684	10.064.644	10.587.328	4,9	95,1
jornada parcial	303.213	5.312.114	5.615.327	5,4	94,6

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

Gráfico 2.1.2-17
Peso de la contratación a tiempo parcial, Castilla y León y España, 2007-2014



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

El desglose por sexo de la contratación laboral según tipo de jornada se refleja en los cuadros 2.1.2-26 y 2.1.2-27. El peso de la contratación a jornada parcial se reduce muy ligeramente para

ambos sexos en Castilla y León, en línea con lo observado para el agregado total. Merece la pena destacar que por segundo año consecutivo más de la mitad de los contratos firmados por las trabajadoras de la Comunidad Autónoma lo fueron a jornada parcial. Por lo que respecta al caso español, la tasa de parcialidad se reduce sutilmente en el caso de los varones, mientras que aumenta, también de forma muy leve, en el caso de las mujeres. En 2014, la brecha de género referida a la tasa de parcialidad fue de 22,4 puntos porcentuales en Castilla y León y de 20,4 puntos en España.

Cuadro 2.1.2-26
Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2014
(hombres)

	Castilla y León		España	
	número	%	número	%
Iniciales				
j. completa	264.779	70,6	6.794.237	73,8
j. parcial	109.275	29,1	2.349.544	25,5
fijos discontinuos	1.146	0,3	58.193	0,6
Total	375.200	100,0	9.201.974	100,0
Convertidos en indefinidos				
	número	%	número	%
j. completa	6.954	75,4	153.086	68,2
j. parcial	2.155	23,4	62.411	27,8
fijos discontinuos	114	1,2	9.117	4,1
Total	9.223	100,0	224.614	100,0
Total contratos				
	número	%	número	%
j. completa	271.733	70,7	6.947.323	73,7
j. parcial	111.430	29,0	2.411.955	25,6
fijos discontinuos	1.260	0,3	67.310	0,7
Total	384.423	100,0	9.426.588	100,0

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

Cuadro 2.1.2-27
Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2014
(mujeres)

	Castilla y León		España	
	número	%	número	%
Iniciales				
j. completa	162.847	48,2	3.793.091	53,3
j. parcial	173.489	51,4	3.265.783	45,9
fijos discontinuos	1.388	0,4	51.732	0,7
Total	337.724	100,0	7.110.606	100,0
Convertidos en indefinidos				
	número	%	número	%
j. completa	3.567	44,0	86.223	45,4
j. parcial	4.394	54,2	94.952	50,0
fijos discontinuos	150	1,8	8.720	4,6
Total	8.111	100,0	189.895	100,0
Total contratos				
	número	%	número	%
j. completa	166.414	48,1	3.879.314	53,1
j. parcial	177.883	51,4	3.360.735	46,0
fijos discontinuos	1.538	0,4	60.452	0,8
Total	345.835	100,0	7.300.501	100,0

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

El detalle de la contratación laboral con una clasificación por sector de actividad en el lustro 2010-2014 se presenta en el *cuadro 2.1.2-28*. Las cifras son homogéneas en los 5 años incluidos puesto que todos ellos utilizan la CNAE-09, pero merece la pena recordar que si se quieren hacer comparaciones con informes de años previos, en el año 2008 y los anteriores a él estaba vigente la CNAE-93.

El desglose de la contratación laboral desde inicio en la Comunidad Autónoma en 2014, y clasificada según sector, se puede hacer de la siguiente manera: 50.645 contratos en la agricultura, 123.869 contratos en la industria, 39.584 contratos en la construcción y 498.826 contratos en el sector servicios. Sin lugar a dudas, el dato más destacable es el fortísimo incremento interanual de la contratación en el sector industrial, con un avance del 193,0%, es decir, prácticamente se multiplicaron por 3 los contratos firmados durante el ejercicio inmediatamente anterior. El segundo sector que más aumentó la contratación durante 2014 fue la construcción, con un progreso del 10,7% interanual, aunque seguido de cerca de la agricultura (con un incremento del 10,6%). El sector servicios, por el contrario, experimentó una reducción del 1,3% en el volumen de contratación. En el caso español, también la industria muestra

un importante incremento en el número de contratos firmados, con un avance interanual del 90,4%, aunque es mucho más moderada que el de la Comunidad. En segundo lugar encontramos a la agricultura con un incremento del 31,8% (que, en este caso, aumenta mucho más que en Castilla y León) y en tercer lugar a la construcción, con un aumento del 8,5%. El sector servicios también ocupa el cuarto y último lugar, pero a diferencia de Castilla y León, en España sí que se produce un avance de la contratación en dicho sector (concretamente del 4,4%).

Consecuencia de lo comentado en el párrafo anterior, la distribución sectorial de la contratación ha variado sustancialmente en 2014, cuando se compara con la registrada en 2013. En la parte inferior del *cuadro 2.1.2-28* se observa cómo el peso del sector servicios se ha reducido en la Comunidad Autónoma más de 10 puntos porcentuales (desde el 80,3% al 70,0%). Esta reducción es, desde el punto de vista de la historia reciente, muy considerable para haberse producido en un único año. Ahora, el segundo lugar lo ocupa el sector industrial, con un 17,4% de los contratos formalizados en 2014, lo que significa un aumento de más de 10 puntos con respecto a 2013. La agricultura, con un 7,1% de los contratos, y la construcción, con un 5,6%, presentan pesos relativos muy similares a los calculados para el año 2013. En el caso español, el sector servicios “solamente” pierde en torno a 6 puntos porcentuales de peso relativo y agrupa aproximadamente dos de cada tres contratos iniciales firmados. En el conjunto nacional es la agricultura el segundo sector en importancia, con un 16,4% de los contratos firmados. La industria experimenta un aumento de casi 4 puntos porcentuales y se aúpa al tercer puesto y cierra la clasificación la construcción con un 6,5% de los contratos laborales iniciales formalizados.

Cuadro 2.1.2-28
Contratación desde inicio según sector de actividad, Castilla y León y España, 2010-2014

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Castilla y León					
2010	37.615	43.880	55.354	490.681	627.530
2011	37.988	45.642	47.199	494.697	625.526
2012	40.740	42.080	36.887	458.826	578.533
2013	45.794	42.282	35.772	505.292	629.140
2014	50.645	123.869	39.584	498.826	712.924
% 2010	6,0	7,0	8,8	78,2	100,0
% 2011	6,1	7,3	7,5	79,1	100,0
% 2012	7,0	7,3	6,4	79,3	100,0
% 2013	7,3	6,7	5,7	80,3	100,0
%2014	7,1	17,4	5,6	70,0	100,0
% var 13-14	10,6	193,0	10,7	-1,3	13,3
España					
2010	1.851.691	801.896	1.416.028	9.858.097	13.927.712
2011	1.911.920	817.986	1.207.893	10.034.368	13.972.167
2012	1.839.072	769.295	981.480	9.783.264	13.373.111
2013	2.031.957	804.528	976.546	10.579.682	14.392.713
2014	2.678.754	1.531.789	1.059.622	11.042.415	16.312.580
% 2010	13,3	5,8	10,2	70,8	100,0
% 2011	13,7	5,9	8,6	71,8	100,0
% 2012	13,8	5,8	7,3	73,2	100,0
% 2013	14,1	5,6	6,8	73,5	100,0
%2014	16,4	9,4	6,5	67,7	100,0
% var 13-14	31,8	90,4	8,5	4,4	13,3

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

Como colofón a esta amplia y minuciosa sección sobre contratación laboral, en el *cuadro 2.1.2-29* se muestran las cifras referidas a la desagregación entre contratos indefinidos y temporales en la contratación inicial, teniendo también en cuenta el desglose sectorial. Es muy llamativo constatar que gran parte del importantísimo aumento de la contratación en el sector industrial, comentado en el párrafo anterior, ha sido fundamentalmente un fenómeno de contratos temporales, que aumentan interanualmente un 204,6% en Castilla y León y un 94,1% en el conjunto del territorio español. No hay que minusvalorar el progreso de la contratación indefinida en el sector industrial, pero ésta ha sido mucho más moderada (36,9% en la Comunidad y 42,0% en España). Para el caso de nuestra Comunidad, actualmente los dos sectores que más contratos indefinidos formalizan proporcionalmente son la construcción y los servicios, con un 5,9% del total de los contratos registrados dentro del sector, mientras

que en la agricultura y en la industria solamente el 3,3% de los contratos iniciales fueron indefinidos durante 2014. Para el caso español, y en términos relativos, el sector que más apuesta por la contratación indefinida es el servicios, con un 6,9% del total de la contratación. A continuación se encuentran la industria, con un 5,4%, y la construcción, con un 5,1%. En el sector agrario, la inmensa mayoría de los contratos firmados son temporales, ya que solamente un 1,3% de los contratos laborales tienen carácter indefinido.

Cuadro 2.1.2-29

Distribución de la contratación desde inicio (Indefinidos vs. Temporales) según sector de actividad, Castilla y León y España, 2010-2014

		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
CyL		I	T	I	T	I	T	I	T	I	T
Nº	2010	2.711	34.904	3.708	40.172	2.975	52.379	25.202	465.479	34.596	592.934
	2011	1.347	36.641	3.186	42.456	2.261	44.938	21.282	473.415	28.076	597.450
	2012	1.926	38.814	3.269	38.811	2.135	34.752	22.233	436.593	29.563	548.970
	2013	2.119	43.675	2.940	39.342	1.804	33.968	23.297	481.995	30.160	598.980
	2014	1.646	48.999	4.026	119.843	2.318	37.266	29.492	469.334	37.482	675.442
%var 13-14		-22,3	12,2	36,9	204,6	28,5	9,7	26,6	-2,6	24,3	12,8
%	2010	7,2	92,8	8,5	91,5	5,4	94,6	5,1	94,9	5,5	94,5
	2011	3,5	96,5	7,0	93,0	4,8	95,2	4,3	95,7	4,5	95,5
	2012	4,7	95,3	7,8	92,2	5,8	94,2	4,8	95,2	5,1	94,9
	2013	4,6	95,4	7,0	93,0	5,0	95,0	4,6	95,4	4,8	95,2
	2014	3,3	96,7	3,3	96,7	5,9	94,1	5,9	94,1	5,3	94,7
España		I	T	I	T	I	T	I	T	I	T
Nº	2010	31.895	1.819.796	67.342	734.554	61.998	1.354.030	577.541	9.280.556	738.776	13.188.936
	2011	29.505	1.882.415	62.103	755.883	48.532	1.159.361	508.958	9.525.410	649.098	13.323.069
	2012	31.223	1.807.849	60.754	708.541	44.111	937.369	553.667	9.229.597	689.755	12.683.356
	2013	32.340	1.999.617	57.952	746.576	41.400	935.146	603.356	9.976.326	735.048	13.657.665
	2014	34.159	2.644.595	82.319	1.449.470	53.696	1.005.926	765.648	10.276.767	935.822	15.376.758
%var 13-14		5,6	32,3	42,0	94,1	29,7	7,6	26,9	3,0	27,3	12,6
%	2010	1,7	98,3	8,4	91,6	4,4	95,6	5,9	94,1	5,3	94,7
	2011	1,5	98,5	7,6	92,4	4,0	96,0	5,1	94,9	4,6	95,4
	2012	1,7	98,3	7,9	92,1	4,5	95,5	5,7	94,3	5,2	94,8
	2013	1,6	98,4	7,2	92,8	4,2	95,8	5,7	94,3	5,1	94,9
	2014	1,3	98,7	5,4	94,6	5,1	94,9	6,9	93,1	5,7	94,3

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

2.1.2.5 Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias

En el Informe Anual de 2013 se introdujo como novedad este epígrafe, en el que se lleva a cabo una aproximación a la estadística sobre contratos de puesta a disposición en Castilla y León.

Podemos definir el contrato de puesta a disposición como aquel que se celebra entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria, y que tiene por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél, tal y como se recoge en el artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Los contratos de puesta a disposición pueden celebrarse:

- para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta (siendo la duración del contrato de puesta a disposición la del tiempo de realización de la obra o servicio);
- para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa (en cuyo caso podrá celebrarse por un máximo de seis meses, dentro de un período de doce);
- para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo (siendo la duración del contrato de puesta a disposición la del tiempo de reserva de ese puesto);
- para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción de personal (siendo el plazo máximo de duración del contrato de tres meses);
- en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores (por un período máximo de tres años).

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición que en cada supuesto corresponda, el trabajador cedido continuara prestando sus servicios en la empresa usuaria, quedará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

En este Epígrafe trataremos este tema desde dos fuentes de datos: por una parte con la estadística de Empresas de Trabajo temporal (ETT) proveniente del *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), y, por otro, con los datos facilitados por la Consejería de Economía y Empleo, de la Junta de Castilla y León.

Es necesario, antes de analizar los datos de ambas fuentes, hacer una aclaración metodológica sobre la naturaleza de las mismas, para podernos explicar la discordancia de los datos entre ambas. Se trata de que datos del MEYSS para Castilla y León se refieren a la totalidad de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) que operan a través de centros de trabajo en el ámbito territorial de nuestra Comunidad, independientemente de la autoridad laboral autorizante de las ETTs, es decir, sin tener en cuenta que la ETT operante haya sido autorizada por autoridad laboral correspondiente a nuestra Comunidad o por cualquier otra autoridad laboral. Por su parte, los datos facilitados por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León se refieren a ETTs autorizadas por autoridades laborales provinciales de nuestra Comunidad, es por ello que las cifras de esta segunda fuente son inferiores a las ofrecidas por la primera.

En lo que se refiere a los datos del MEYSS, hay que tener en cuenta que a partir de la entrada en vigor el *Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, las Empresas de Trabajo Temporal pueden desarrollar su actividad en todo el territorio nacional, sin necesidad de disponer de centro de trabajo en la provincia donde desarrollan la cesión de trabajadores. Por este motivo la explotación de datos por comunidades autónomas, basada en la presencia de centros de trabajo de las ETTs finaliza en junio de 2014. A esa fecha operaban en Castilla y León 20 ETTs, cinco menos que en junio de 2013 (a efectos de comparar anualmente) y 2 menos que en diciembre de 2013. En España en diciembre de 2014 operaban 256 ETTs (20 menos que en la misma fecha del año anterior).

La cifra de contratos de puesta a disposición en nuestra Comunidad en 2014 fue de 130.398, lo que supone un incremento del 10,8% sobre 2013 (12.676 contratos más). En España esta cifra alcanzó los 2.662.170 contratos de puesta a disposición (un 19,2% más que el año anterior). En comparación con el resto de Comunidades Autónomas, Castilla y León es la sexta que más contratos de puesta a disposición suscribió el año pasado, *cuadros 2.1.2-30 y 2.1.2-31*.

Cuadro 2.1.2-30
Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias por
Comunidades Autónomas, 2013-2014

	2014	2013	% var. anual	var. absoluta anual
Andalucía	273.913	214.997	27,4	58.916
Aragón	94.035	67.215	39,9	26.820
Asturias	35.702	32.070	11,3	3.632
Balears (Illes)	18.597	15.688	18,5	2.909
Canarias	97.320	85.043	14,4	12.277
Cantabria	31.249	22.695	37,7	8.554
Castilla-La Mancha	76.903	62.260	23,5	14.643
Castilla y León	130.398	117.722	10,8	12.676
Cataluña	483.313	407.526	18,6	75.787
C. Valenciana	363.219	299.875	21,1	63.344
Extremadura	9.220	8.579	7,5	641
Galicia	109.169	98.811	10,5	10.358
Madrid	387.751	345.760	12,1	41.991
Murcia	325.383	265.567	22,5	59.816
Navarra	81.243	65.055	24,9	16.188
País Vasco	122.469	107.220	14,2	15.249
Rioja, La	22.286	16.566	34,5	5.720
Total España	2.662.170	2.232.649	19,2	429.521

Nota: Datos de 2014 provisionales.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Cuadro 2.1.2-31
Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias, en
Castilla y León y España, 2013-2014

	CyL 2014	CyL 2013	España 2014	España 2013
Enero	10.393	8.246	206.591	165.871
Febrero	8.312	7.061	172.922	151.327
Marzo	9.684	7.732	198.153	152.975
Abril	10.241	9.647	204.998	179.034
Mayo	11.001	10.627	238.390	195.898
Junio	12.360	10.772	238.798	189.732
Julio	11.847	11.181	224.327	197.199
Agosto	10.413	9.702	181.885	156.049
Septiembre	12.332	11.332	231.129	196.067
Octubre	11.558	10.713	257.150	223.751
Noviembre	10.377	9.665	237.972	209.015
Diciembre	11.880	11.044	269.855	215.731
Total	130.398	117.722	2.662.170	2.232.649

Nota: Datos de 2014 provisionales.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

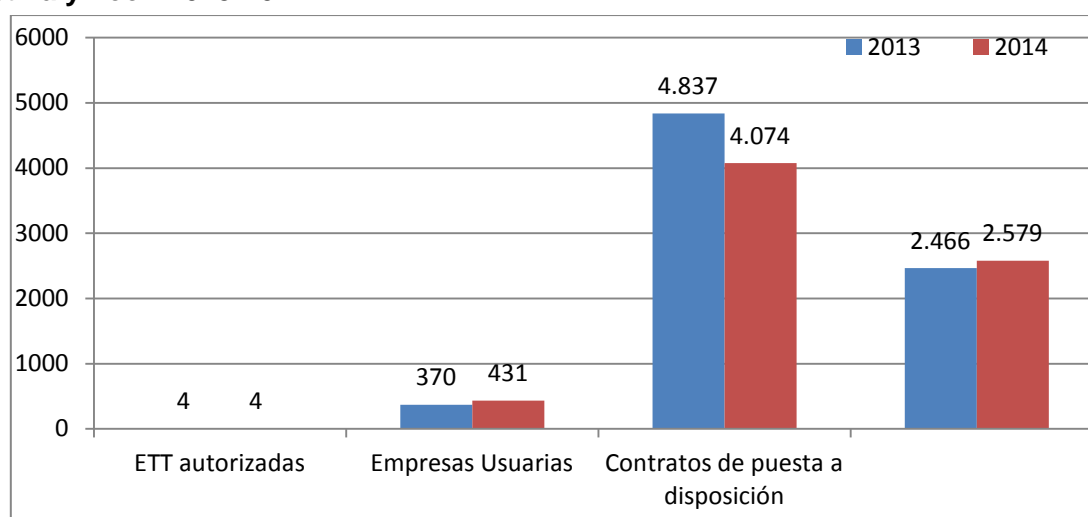
Con datos de la Junta de Castilla y León, las Empresas de Trabajo Temporal autorizadas por autoridades laborales provinciales de nuestra Comunidad en 2014 eran 4 (las mismas que en 2013) y se ubicaron dos en la provincia de Burgos y una respectivamente en las provincias de León y de Salamanca. Las empresas usuarias eran en la Comunidad 431 (370 en 2013, lo que supone un incremento del 16,5%). Los contratos de puesta a disposición firmados entre ETTs y Empresas Usuarias en 2014 fueron 4.074 (4.837 en 2013, lo que supone una reducción respecto al año anterior del 15,8%). En cuanto al número de trabajadores sujetos a estos contratos de puesta a disposición, ascendieron a 2.579 (2.466 en el año anterior, lo que significa un incremento del 4,6%), *cuadro 2.1.2-32 y gráfico 2.1.2-18*

Cuadro 2.1.2-32
Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias, en Castilla y León 2013-2014

	ETT autorizadas	Empresas usuarias	Contratos de puesta a disposición				Total trabajadores	
			Obra o servicio	Circ. Prod.	Interinidad	Otros		
Burgos	2	257	1.038	1.766	178	0	2.982	1.843
León	1	162	283	552	0	0	835	521
Salamanca	1	12	200	6	51	0	257	215
Total 2014	4	431	1.521	2.324	229	0	4.074	2.579
Total 2013	4	370	1.326	3.334	169	8	4.837	2.466

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

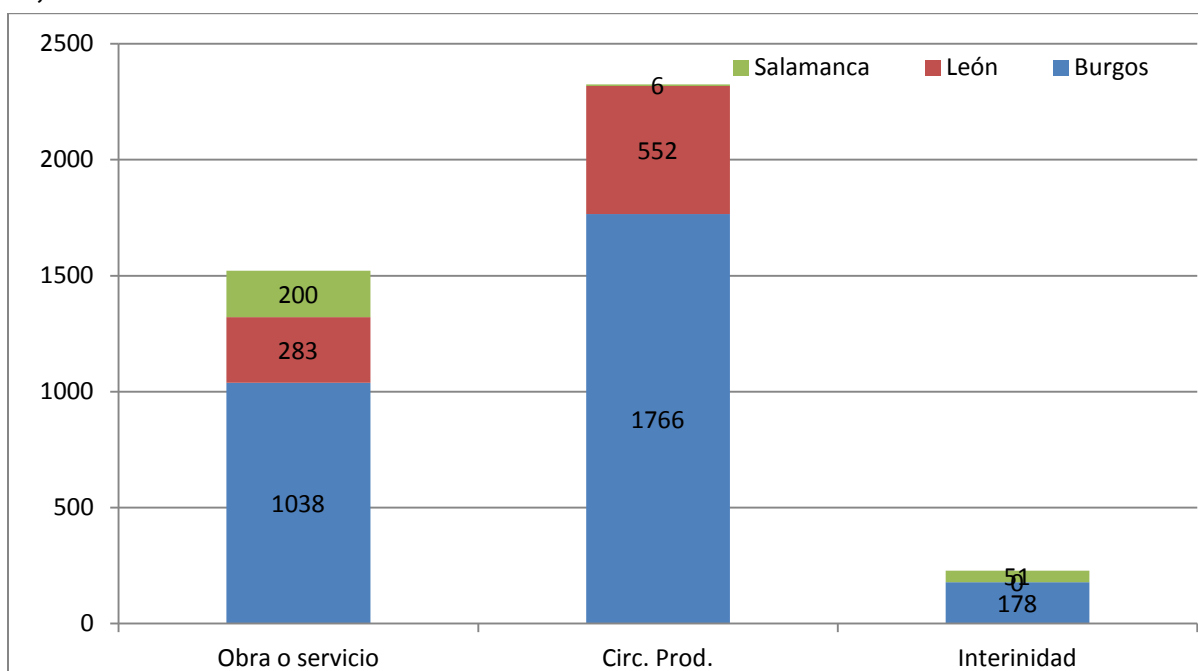
Gráfico 2.1.2-18
Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias, en Castilla y León 2013-2014



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

Los contratos de puesta a disposición firmados en 2014 fueron en su mayoría, igual que en el año anterior, de la tipología “por circunstancias de la producción”, exactamente 2.324 de los 4.074 totales, lo que en porcentaje supone un 57,0% (inferior al porcentaje de 2013 que era del 68,9% ya que esta tipología ha sufrido una reducción interanual del 30,3%). Los contratos “por obra o servicio” firmados entre ETTs y Empresas Usuaris en 2014 fueron 1.521, lo que supone un 37,3% del total y un incremento del 14,7% sobre la cifra de 2013. Los contratos “de interinidad” ascendieron en 2014 a los 229, lo que representa el 5,6% del total y supone un incremento del 35,5%. En la tipología de “Otros” no se firmó ningún contrato (8 contratos en 2013). Por provincias, en las que más contratos de puesta a disposición se celebraron fue en León (2.982), mientras en Burgos se celebraron 835 y en Salamanca 257, gráfico 2.1.2-19.

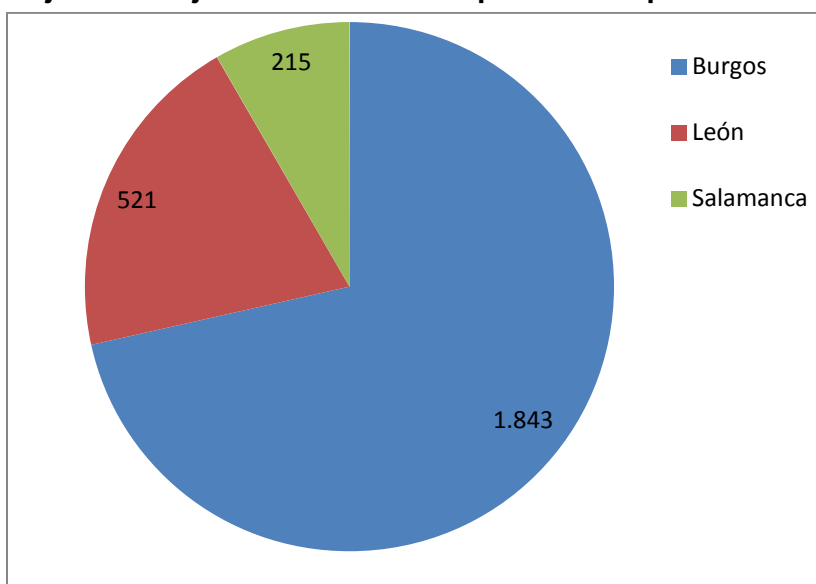
Gráfico 2.1.2-19
Contratos de puesta a disposición celebrados según tipo de contrato en Castilla y León, 2014



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

Como se ha apuntado en 2014 hubo en la Comunidad 2.579 personas trabajadoras que suscribieron contratos de puesta a disposición entre ETTs y empresas usuarias, lo que supone un incremento del 4,6% respecto a los trabajadores de 2013 (que fueron 2.466 trabajadores). La mayor parte (concretamente el 71,5%) de los trabajadores sujetos a contratos de puesta a disposición se concentraron en la provincia de Burgos (1.843 personas), mientras 521 eran de León y los restantes 215 de Salamanca, *gráfico 2.1.2-20*.

Gráfico 2.1.2-20
Trabajadores sujetos a contratos de puesta a disposición Castilla y León, 2014



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

2.1.2.6 Extinciones de contratos y sus causas

Los flujos de salida desde una situación de empleo tienen una triple naturaleza: hacia otro empleo, hacia el desempleo y hacia la inactividad. En el primer caso, el volumen de empleo no cambiaría, en los otros dos casos se reduciría. En este epígrafe se estudia precisamente la evolución del volumen de ciertos tipos de salidas involuntarias que consideramos despidos. Se consideran únicamente tres vías de extinción de relaciones laborales: las medidas de extinción en 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).

No obstante, es bien conocido que una relación laboral se puede disolver por otros motivos y es habitual reconocer, en los informes anuales anteriores, que entre ellos están:

- La extinción de contratos referidos al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores (Extinción por voluntad del Trabajador).
- La extinción de contratos referida al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (Extinción del contrato por causas objetivas).
- Los despidos individuales que no formulen reclamación (tanto los que generan derecho a prestación, que serían controlables, como aquellos que no generan ese derecho).
- La finalización de contratos temporales no convertidos o no prorrogados.

Una vez hecha esta advertencia, y debido a los límites en la información, se examinan únicamente las vías ERE, MAC y SJS. A la falta de actualización de las series de MAC y ERE en el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del MEYSS para el ejercicio 2013, y comentadas en el informe del año pasado, se añade que durante 2014 se deja de actualizar también en el BEL la serie de SJS. Los datos para continuar con dicha serie han sido extraídos de la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales.

El total de trabajadores afectados por terminaciones involuntarias de contratos laborales, canalizadas por las vías ERE, MAC y SJS para el quinquenio 2010-2014, se muestra en el *cuadro 2.1.2-33*. Tras tres años consecutivos de aumentos en la cifra de despidos, durante 2014 se registra una reducción en esta magnitud. En el caso de Castilla y León, el descenso interanual es del 14,1%, hasta ubicarse en los 11.945 despidos. Por lo que se refiere al caso español, la reducción es del 13,5%, dejando la cifra en 255.526 despidos.

Cuadro 2.1.2-33**Despidos según vía utilizada en España y en Castilla y León, 2010-2014**

	España				Castilla y León			
	ERE	MAC	SJS	Total	ERE	MAC	SJS	Total
2010	52.534	35.381	105.299	193.214	3.187	1.328	4.630	9.145
2011	67.981	34.316	98.775	201.072	4.137	1.149	5.010	10.296
2012	82.876	72.362	108.570	263.808	3.613	2.760	5.853	12.226
2013	70.351	105.948	119.115	295.414	3.642	3.962	6.295	13.899
2014	35.875	101.426	118.225	255.526	1.529	3.747	6.669	11.945
Tasa de variación								
2011	29,4	-3,0	-6,2	4,1	29,8	-13,5	8,2	12,6
2012	21,9	110,9	9,9	31,2	-12,7	140,2	16,8	18,7
2013	-15,1	46,4	9,7	12,0	0,8	43,6	7,6	13,7
2014	-49,0	-4,3	-0,7	-13,5	-58,0	-5,4	5,9	-14,1

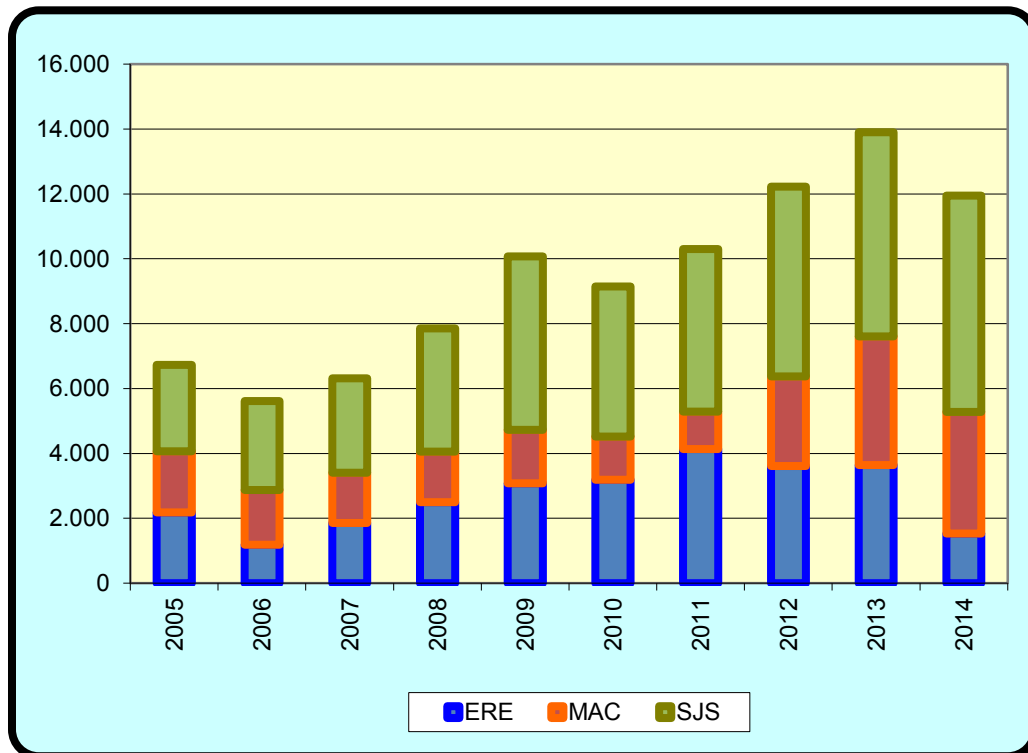
Nota: Datos tomados a 29 de abril de 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación, la Estadística de Regulación de Empleo y la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales.

En los *gráficos 2.1.2-21 y 2.1.2-22* se representa la evolución de las series en la última década, para Castilla y León y España respectivamente. Tras la reducción comentada en el párrafo anterior, se constata que el dato de 2014 es el tercero más alto de la serie histórica (desde 2005), tras las cifras registradas en 2013 y 2012. Esta observación es común para la Comunidad Autónoma y para el conjunto de España.

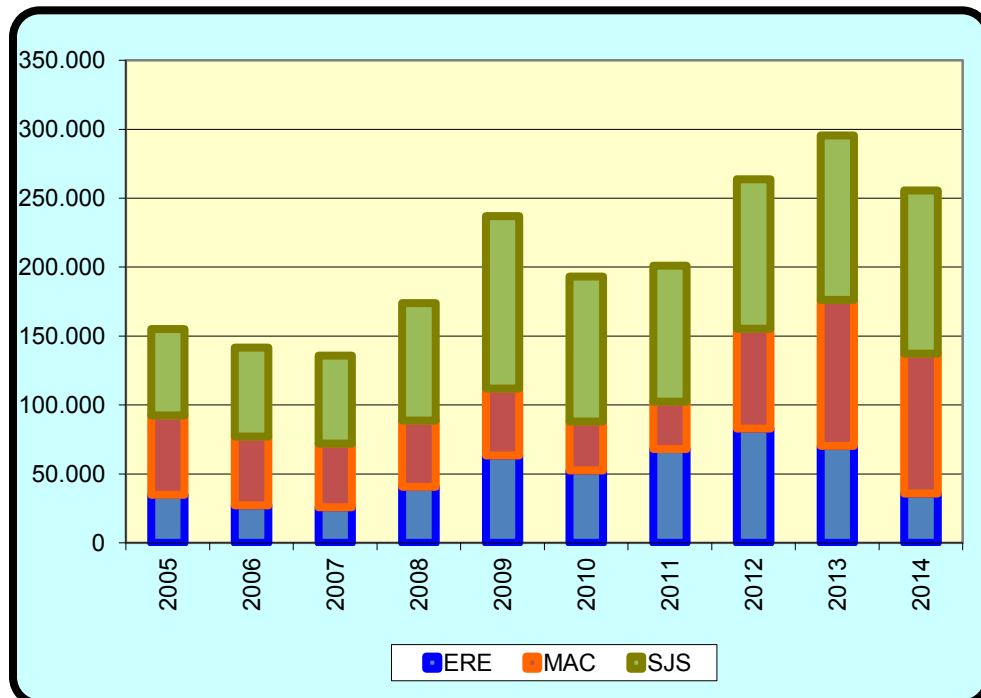
Si se desagregan los 11.945 despidos de Castilla y León se obtienen los siguientes datos: 1.529 lo fueron a través de ERE, 3.747 por medio de MAC y 6.669 como consecuencia de SJS. El dato más destacable es la importante reducción en las extinciones a través de ERE, que se reducen un 58,0% interanual. La vía MAC también experimenta un descenso hasta los 3.747 despidos y, aunque en datos relativos la reducción es del 5,4%, el hecho de que se reduzcan es muy llamativo, tras los fuertes incrementos registrados en los dos últimos ejercicios. Por el contrario, la vía SJS experimenta un incremento interanual del 5,9%. En el caso español, las reducciones interanuales de las tres vías ERE, MAC y SJS son respectivamente del 49,0%, del 4,3% y del 0,7%. La vía predominante, desde un punto de vista relativo, es la de SJS en los dos ámbitos geográficos, agrupando en el caso de la Comunidad más de la mitad de los despidos. A continuación se encuentra la vía MAC y finalmente la de ERE, que ha perdido un considerable peso relativo tras la importante reducción en 2014.

Gráfico 2.1.2-21
Extinción de contratos, Castilla y León, 2005-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación, la Estadística de Regulación de Empleo y la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales

Gráfico 2.1.2-22
Extinción de contratos, España, 2005-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación, la Estadística de Regulación de Empleo y la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales

Como viendo siendo habitual, esta sección finaliza con los datos referidos a las conciliaciones individuales tramitadas en materia de despido con un desglose provincial (*cuadro 2.1.2-34*). El total de conciliaciones individuales ascendió a 9.520 en el conjunto de la Comunidad, lo que significa una reducción del 20,7% con respecto a 2013.

Las provincias que más conciliaciones formalizaron durante 2014 fueron Valladolid (2.477) y León (1.922). En todas las provincias menos Ávila (que experimenta un avance interanual del 5,5%) se pueden apreciar disminuciones con respecto a la cifra de 2013. En este sentido destaca Soria con una reducción del 66,2%, aunque hay que volver a apuntar aquí el dato atípico de 2013. Zamora, León, Segovia, Salamanca y Valladolid también exhiben reducciones interanuales del 20% o superiores.

Cuadro 2.1.2-34
Conciliaciones Individuales en materia de despido en Castilla y León por provincias,
2010-2014

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Total
2010	310	1.254	1.287	401	967	316	163	1.563	448	6.709
2011	299	1.078	1.269	564	1.108	321	163	1.661	545	7.008
2012	337	1.570	2.213	702	1.423	505	251	2.729	506	10.236
2013	403	1.876	2.452	763	1.441	529	772	3.098	664	11.998
2014	425	1.691	1.922	708	1.140	417	261	2.477	479	9.520
% var 13-14	5,5	-9,9	-21,6	-7,2	-20,9	-21,2	-66,2	-20,0	-27,9	-20,7

Nota: Datos tomados a 29 de abril de 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

2.1.3 Inmigración y Mercado de Trabajo

A la hora de analizar la población inmigrante en relación al mercado laboral en nuestra Comunidad utilizaremos principalmente los datos que nos ofrece la Encuesta de Población Activa, al igual que en el resto de este epígrafe, señalando en su caso cuando se utilicen fuentes complementarias.

Según los datos de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2014, la población extranjera en Castilla y León era de 146.818 personas lo que supone un descenso del 12,23% respecto al año anterior, cuando la cifra de extranjeros ascendía a 164.780 personas. Ese descenso casi triplica el acontecido en 2013 respecto a 2012, que fue del 3,31%. En el conjunto nacional el descenso interanual de la población extranjera en 2014 fue del 10,41% (del 5,03% en 2013 respecto a 2012), siendo la cifra de personas extranjeras de 5.023.487 (5.546.238 en 2013).

El porcentaje de personas extranjeras respecto del total de la población en Castilla y León era en 2014 del 5,88% y del 10,74% en el conjunto nacional. En el año anterior estos porcentajes eran del 6,54% en el caso de la Comunidad y del 11,77% en España. Esta información se encuentra más detallada en el epígrafe 3.1. *Dinámica demográfica* de este mismo Informe Anual.

Cuadro 2.1.3-1
Población extranjera en España y Castilla y León, 2013-2014

	2014			2013		
	Población Total	Población Extranjera	% Extranjeros	Población Total	Población Extranjera	% Extranjeros
Castilla y León	2.494.790	146.818	5,88	2.519.875	164.780	6,54
España	46.771.341	5.023.487	10,74	47.129.783	5.546.238	11,77

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2014.

Por otra parte la Estadística de Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, presenta datos referidos a los extranjeros residentes en España que disponen de certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor con fecha de referencia el último día de diciembre de 2014. Se trata de una operación estadística incluida en el Plan Estadístico Nacional, que elabora el Observatorio Permanente de la Inmigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Según estos, datos la cifra de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor fue en 2014 de 173.402 personas, lo que supone un descenso interanual del 1,26%. En todas las provincias castellanas y leonesas se redujo la población extranjera en 2014, con la excepción de Palencia, donde hubo un incremento del 0,41%. Las provincias que han sufrido un mayor descenso respecto al año anterior han sido Soria (reducción del 5,33%), Ávila (del 3,31%) y León (2,88%). En el resto de provincias los descensos se cifraron en torno al 1% (*cuadro 2.1.3-2*).

Cuadro 2.1.3-2
Población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en
Castilla y León, 2013-2014

	2014	2013	% var.
Ávila	14.041	14.521	-3,31
Burgos	33.647	33.928	-0,83
León	23.169	23.857	-2,88
Palencia	7.918	7.886	0,41
Salamanca	17.287	17.357	-0,40
Segovia	24.504	24.598	-0,38
Soria	8.715	9.206	-5,33
Valladolid	33.353	33.442	-0,27
Zamora	10.768	10.818	-0,46
Castilla y León	173.402	175.613	-1,26
España	4.925.089	4.943.627	-0,37

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

En lo que se refiere a la población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en el Régimen Comunitario (régimen jurídico de extranjería que se aplica a los nacionales de países de la Unión Europea y de los países de la Asociación Europea de Libre Comercio –AELC-, constituida por Islandia, Noruega, Suiza y Liechtenstein, así como a los familiares de todos estos y los familiares de españoles que sean nacionales de terceros países), dicha población era en Castilla y León en 2014 de 119.626 personas, lo que supone un aumento del 1,62% interanual, del 3,07% en el conjunto nacional (con 2.773.707 extranjeros comunitarios en 2014) .

Por su parte, la población extranjera adscrita al Régimen General (esto es, régimen jurídico que se aplica a los nacionales de terceros países, salvo que les sea de aplicación el Régimen Comunitario) ascendía en la Comunidad a 53.776 personas. En este caso, respecto a la cifra de 2013 supone un descenso del 7,12% en Castilla y León y del 4,49% en España, con 2.151.382 extranjeros del Régimen General (*cuadro 2.1.3-3*).

Cuadro 2.1.3-3**Población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en las provincias de Castilla y León según régimen de residencia, 2014**

	Total	Régimen Comunitario	Régimen General
Ávila	14.041	7.181	6.860
Burgos	33.647	25.232	8.415
León	23.169	15.182	7.987
Palencia	7.918	4.715	3.203
Salamanca	17.287	11.094	6.193
Segovia	24.504	17.587	6.917
Soria	8.715	5.244	3.471
Valladolid	33.353	24.556	8.797
Zamora	10.768	8.835	1.933
Castilla y León	173.402	119.626	53.776
España	4.925.089	2.773.707	2.151.382

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

En cuanto a países de procedencia de las personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en la Comunidad, la población extranjera más numerosa continúa siendo la procedente de Rumanía (40.669 personas, el 23,45% del total de extranjeros de la Comunidad) y Bulgaria (32.284, el 18,62% del total) seguida de Marruecos (con 22.999 extranjeros, el 13,26% del total) Portugal (18.099, el 10,44%) y Colombia (5.865, que representan el 3,38% de los extranjeros totales de la Comunidad). En España, el grupo de extranjeros más numeroso continúa siendo el de los procedentes de Rumanía (953.183 personas, que representan el 19,35% de los extranjeros del conjunto nacional) seguido de los de Marruecos (770.735, el 15,65%), *cuadro 2.1.3-4*.

Cuadro 2.1.3-4
Población Extranjera (comunitaria y no comunitaria) con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en Castilla y León, por países de origen, 2014

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	CyL	Total
Rumanía	4.266	10.584	3.088	1.353	2.766	5.585	1.932	8.193	2.902	40.669	953.183
Bulgaria	848	6.144	2.950	1.171	1.106	7.700	1.616	8.752	1.997	32.284	183.342
Marruecos	4.116	2.871	3.326	1.582	1.822	3.797	1.337	3.314	834	22.999	770.735
Portugal	319	4.680	4.007	778	2.918	395	455	1.725	2.822	18.099	143.738
Colombia	635	978	1.268	373	630	699	146	925	211	5.865	139.952
R. Dominicana	449	455	1.163	112	277	416	262	815	232	4.181	65.746
Ecuador	337	1.038	382	143	297	480	586	585	77	3.925	192.404
China	271	425	564	219	634	182	201	954	249	3.699	191.078
Polonia	224	435	303	88	176	1.878	162	306	76	3.648	90.835
Italia	183	311	377	175	684	345	129	989	81	3.274	217.524
Francia	120	306	395	140	528	213	132	940	126	2.900	124.131
Brasil	130	538	585	197	354	187	93	667	141	2.892	54.185
Bolivia	393	257	66	88	661	114	309	365	77	2.330	115.202
Perú	328	215	159	265	430	249	118	316	105	2.185	70.483
Argelia	197	817	170	29	156	66	106	246	37	1.824	57.588
Alemania	72	134	212	74	297	157	67	527	80	1.620	148.644
Reino Unido	94	206	226	63	331	170	58	383	62	1.593	275.817
Ucrania	77	150	220	44	266	112	45	235	34	1.183	82.067
Argentina	150	137	199	49	163	84	44	185	78	1.089	62.199
Pakistán	27	500	245	39	48	16	25	137	8	1.045	71.152
Paraguay	87	142	178	217	66	67	22	205	55	1.039	49.591
Cuba	55	142	168	43	163	81	56	241	73	1.022	40.039
Honduras	31	221	25	21	175	430	37	19	4	963	22.339
Senegal	4	173	159	37	267	30	39	89	8	806	55.558
Venezuela	50	124	215	32	105	45	34	156	37	798	31.985
Hungría	6	8	626	12	37	15	8	58	16	786	13.714
Países Bajos	38	80	106	16	117	38	25	123	26	569	49.675
Resto	534	1.576	1.787	558	1.813	953	671	1.903	320	10.115	652.183
Total	14.041	33.647	23.169	7.918	17.287	24.504	8.715	33.353	10.768	173.402	4.925.089

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

Por sexos, la cifra de hombres extranjeros de la Comunidad en 2014 fue de 93.345 y la de mujeres 80.057, un 53,83% y un 46,17% del total respectivamente (brecha de género de 7,66 puntos porcentuales). En todas las provincias de la Comunidad es superior la cifra de varones extranjeros a la homóloga femenina, dándose la mayor diferencia en la provincia de Zamora, donde los hombres extranjeros eran el 58,60% y el restante 41,40 mujeres (brecha de género de 17,20 puntos porcentuales). En el conjunto nacional los porcentajes del 52,75% en el caso masculino y del 47,25% en el femenino, siendo el diferencial de 5,50 puntos (*cuadro 2.1.3-5*).

Cuadro 2.1.3-5
Población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en las provincias de Castilla y León por sexos, 2014

	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	7.318	6.723	14.041
Burgos	19.117	14.530	33.647
León	12.492	10.677	23.169
Palencia	4.108	3.810	7.918
Salamanca	8.908	8.379	17.287
Segovia	12.707	11.797	24.504
Soria	4.771	3.944	8.715
Valladolid	17.614	15.739	33.353
Zamora	6.310	4.458	10.768
Castilla y León	93.345	80.057	173.402
España	2.598.060	2.327.029	4.925.089

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

Utilizando como fuente de datos la *Encuesta de Población Activa* (EPA), la población en Castilla y León era en 2014 (en media anual) de 2.432.600 personas, de las cuales eran extranjeras 129.900 (un 9,08% menos que en 2013). En el conjunto nacional las personas extranjeras en media anual en 2014 eran 4.329.100, un 6,83% menos que en el año previo.

Del total de población extranjera estimada por la EPA (129.900), tenían edad de trabajar (16 y más años), 116.100 personas, de las cuales trabajaban o querían trabajar 87.700 personas, que constituían la población activa extranjera. Esta población activa extranjera ha descendido un 9,43%, pasando de las 96.800 personas en 2013 (el 48,35% hombres y el 51,65% mujeres) a las 87.700 de 2014 (de las cuales el 50,96% eran hombres y el 49,02% mujeres). En España, la población activa extranjera también se ha reducido, en este un caso 7,89%, pasando de los 3.057.700 de 2013 a los 2.816.600 de 2014.

En cuanto al porcentaje que representan los activos extranjeros respecto del total de activos en la Comunidad era en 2014 del 7,55% (del 8,27% en el año anterior). En España los activos extranjeros eran en 2014 el 12,27% del total (el 13,19% en 2013), *cuadro 2.1.3-6*.

Cuadro 2.1.3-6
Personas Activas en Castilla y León por nacionalidad, 2013-2014, en media anual
(miles)

	2014			2013		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Activos Castilla y León						
Total	1.161,0	1.073,1	87,7	1.171,1	1.074,3	96,8
hombres	639,2	595,0	44,7	644,6	597,8	46,8
mujeres	521,9	478,2	43,0	526,5	476,5	50,0
Activos España						
Total	22.954,6	20.139,1	2.816,6	23.190,2	20.132,5	3.057,7
hombres	12.359,2	10.889,0	1.473,4	12.521,4	10.936,5	1.584,9
mujeres	10.595,5	9.250,1	1.343,2	10.668,8	9.196,0	1.472,8

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)*.

En lo que se refiere a la tasa de actividad de la población extranjera de Castilla y León, en media anual, ésta era en 2014 del 75,49% (2,32 puntos porcentuales menos que en el año anterior), mientras que para la población autóctona de la Comunidad la misma tasa era de 53,82%, lo que supone una diferencia de 21,67 puntos porcentuales entre ambas, divergencia que en 2013 alcanzaba los 24,24 puntos porcentuales. Así, respecto al año anterior, la tasa de actividad extranjera en la Comunidad descendió 2,32 puntos porcentuales, mientras que la tasa de actividad autóctona aumentó ligeramente (0,25 en puntos porcentuales). En el conjunto español, las tasas de actividad de la población extranjera (del 73,84%) y autóctona (del 58,04%) en 2014 se redujeron en 1,02 y 0,23 puntos porcentuales respectivamente, siendo la diferencia entre ambas de 15,81 puntos porcentuales. En resumen, la tasa de actividad extranjera se ha reducido tanto en la Comunidad como en el conjunto español, mientras la tasa de actividad de la población autóctona se mantuvo más estable (aumentó ligeramente en la Comunidad y se redujo ligeramente en España).

En el análisis por sexos se observa que la tasa de actividad de los hombres extranjeros de Castilla y León fue de 82,90% y la de las mujeres de 69,11%, lo que supone una brecha de género de 13,69 puntos porcentuales. Llama la atención el aumento de la brecha de género durante 2014 en la tasa de actividad extranjera (siendo esta brecha en 2013 de 6,26 puntos porcentuales), lo que se explica por el descenso de la tasa de actividad extranjera femenina (en 5,83 puntos porcentuales), y el aumento de la masculina en 1,70 puntos porcentuales. En el conjunto nacional, la tasa de actividad extranjera masculina fue de 80,68% y la femenina de 67,56% (brecha de 13,12 puntos porcentuales, que también aumenta respecto al año anterior, en que era de 11,87), *cuadro 2.1.3-7*.

Cuadro 2.1.3-7**Tasa de Actividad en España y Castilla y León por nacionalidad, 2013-2014, en media anual**

	2014			2013		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Castilla y León						
Total	55,01	61,42	48,78	54,98	61,35	48,79
Española	53,82	60,25	47,53	53,57	60,20	47,07
Extranjera	75,49	82,90	69,11	77,81	81,21	74,95
España						
Total	59,60	65,83	53,68	60,02	66,39	53,94
Española	58,04	64,23	52,12	58,26	64,69	52,11
Extranjera	73,84	80,68	67,56	74,86	81,05	69,18

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)*.

En lo que se refiere a la ocupación, el total de personas extranjeras ocupadas en la Comunidad era en 2014 de 55.500, lo que supone un descenso del 5,77% sobre 2013. Del total de personas ocupadas extranjeras 27.700 eran hombres (0,72% menos que el año anterior) y 27.900 mujeres (descenso del 10% sobre 2013). En España, la población ocupada extranjera ha pasado de 1.925.600 de 2013 a 1.844.700 de 2014, lo que supone una reducción del 4,20%, que se explica por un descenso del 6,47% en las mujeres extranjeras ocupadas y del 2,0% de los hombres. Es decir, que tanto en la Comunidad como en España, la ocupación extranjera se ha reducido, y en ambos territorios se ha debido principalmente al descenso de mujeres ocupadas, en especial en el caso de la Comunidad (que se han reducido un 10%).

El porcentaje que suponen los ocupados extranjeros respecto del total de ocupados, en Castilla y León era en 2014 del 6,03% (del 6,43% en el año anterior). En España los ocupados extranjeros eran en 2014 el 10,64% del total (el 11,24% en 2013), *cuadro 2.1.3-8*.

Cuadro 2.1.3-8
Personas Ocupadas en Castilla y León por nacionalidad, 2013-2014, en media anual
(miles)

	2014			2013		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Ocupados CyL						
Total	919,9	864,4	55,5	916,4	857,5	58,9
Hombres	516,5	488,8	27,7	514,5	486,6	27,9
Mujeres	403,4	375,6	27,9	401,9	370,9	31
Ocupados España						
Total	17.344,2	15.499,5	1.844,7	17.139	15.213,4	1.925,6
Hombres	9.442,7	8.490,4	952,2	9.315,8	8.344,2	971,6
Mujeres	7.901,5	7.009,1	892,4	7.823,2	6.869,2	954,1

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)*.

En cuanto a la tasa de empleo de las personas extranjeras en Castilla y León en 2014 fue del 47,8% (del 47,35% el año anterior) superior a la tasa de empleo de los autóctonos (que fue del 43,34% en 2014). La diferencia entre la tasa de empleo extranjera y española se debe principalmente a una mayor ocupación femenina extranjera, cuya tasa de empleo es del 44,78% (superior a la de la autóctona, cuya tasa de empleo fue en 2014 del 37,28%, lo que supone una brecha de 7,5 puntos porcentuales) mientras que las tasas de empleo de los hombres están más igualadas, siendo la de los extranjeros del 51,28% y la de los autóctonos del 49,54%.

En España, la tasa de empleo de la población extranjera era del 48,36% y la de la población autóctona del 44,67%. En el caso español, la diferencia entre la tasa de empleo de población extranjera y autóctona en las mujeres es de 5,41 puntos porcentuales, mientras que la diferencia en la tasa de los hombres es 2,04 puntos porcentuales, en ambos casos superior la de los extranjeros, *cuadro 2.1.3-9*.

Cuadro 2.1.3-9
Tasa de Empleo en Castilla y León por nacionalidad, 2013-2014, en media anual (%)

	2014			2013		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Tasa empleo Castilla y León						
Total	43,59	43,34	47,80	43,03	42,76	47,35
Hombres	49,63	49,54	51,28	48,96	48,99	48,40
Mujeres	37,71	37,28	44,78	37,25	36,64	46,45
Tasa empleo España						
Total	45,03	44,67	48,36	44,36	44,03	47,15
Hombres	50,30	50,10	52,14	49,39	49,36	49,69
Mujeres	40,03	39,48	44,89	39,56	38,92	44,83

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)*.

En lo que se refiere a las cifras de paro, el total de personas extranjeras paradas en la Comunidad era en 2014 de 32.200, de los que 17.000 eran hombres y 15.100 mujeres. En España, la población parada extranjera era en 2014 de 971.900, *cuadro 2.1.3-10*.

Cuadro 2.1.3-10
Parados en Castilla y León por nacionalidad, 2013-2014, en media anual (miles)

	2014			2013		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Parados Castilla y León						
Total	241,1	208,7	32,2	254,7	216,8	37,9
hombres	122,7	106,2	17,0	130,1	111,2	18,9
mujeres	118,5	102,6	15,1	124,6	105,6	19,0
Ocupados España						
Total	5.610,4	4.639,6	971,9	6.051,2	4.919,1	1.132,1
hombres	2.916,5	2.398,6	521,2	3.205,6	2.592,3	613,3
mujeres	2.694,0	2.241,0	450,8	2.845,6	2.326,8	518,7

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)*.

Por último, en lo que se refiere a las tasas de paro, en la Comunidad la tasa de paro extranjera era en 2014 del 36,68% y la española del 19,47%, lo que supone una reducción de ambas respecto al año anterior, en especial de la tasa de paro extranjera, que se ha reducido en 2,47 puntos porcentuales, por lo que la brecha entre la tasa de paro extranjera y española también se ha

reducido. En el conjunto nacional, las mismas tasas eran del 34,50% y del 23,03% respectivamente, también ambas inferiores a las de 2013. Es decir, que los extranjeros tienen una tasa de paro superior a la de los autóctonos, y especialmente en el caso de Castilla y León, en que la diferencia es de 17,21 puntos porcentuales.

Por sexos, en Castilla y León la diferencia en tasa de paro entre la población autóctona y extranjera es, para los hombres de 20,33 puntos porcentuales y para las mujeres de 13,63. En España esta diferencia es de 13,37 en el caso de masculino y de 9,32 puntos porcentuales en el caso femenino. Por tanto, la brecha entre la tasa de paro autóctona y extranjera es más acentuada en el caso de los hombres, y más en la Comunidad que en el conjunto nacional (donde la tasa de paro extranjera más que duplica la autóctona para este sexo).

Con respecto al año previo, las tasas de paro extranjeras tanto de mujeres como de hombres se han reducido, concretamente la tasa de paro femenina extranjera en Castilla y León era del 35,20% en 2014 (2,82 puntos porcentuales menos que en 2013), y la masculina extranjera fue del 38,10% (2,26 puntos porcentuales menos que en el año anterior). En el conjunto nacional la reducción en la tasa de paro femenina ha sido de 1,66 y la masculina de 3,33 puntos porcentuales, *cuadro 2.1.3-11*.

Cuadro 2.1.3-11

Tasas de Paro en España y Castilla y León por nacionalidad, 2013-2014, en media anual

	2014			2013		
Tasa de paro Castilla y León						
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Total	20,77	19,47	36,68	21,75	20,18	39,15
Hombres	19,20	17,77	38,10	20,19	18,61	40,36
Mujeres	22,69	21,57	35,20	23,66	22,15	38,02
Tasa de Paro España						
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Total	24,44	23,03	34,50	26,09	24,43	37,02
Hombres	23,60	22,00	35,37	25,60	23,70	38,70
Mujeres	25,43	24,24	33,56	26,67	25,30	35,22

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)*.

En lo que se refiere al paro registrado, con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la cifra de personas extranjeras en paro en Castilla y León a 31 de diciembre de 2014 era de 21.639, de las cuales 10.912 eran de un país comunitario y 10.727 de un país extracomunitario. La cifra de paro registrado de extranjeros era en 2014 un 5,36% inferior a la misma cifra de 2013 (1.225 personas menos). En España, se registraron 530.991 personas extranjeras en paro, lo que supone un descenso del 4,45% respecto a diciembre de 2013, *cuadro 2.1.3-12*.

Cuadro 2.1.3-12
Paro registrado extranjero en Castilla y León, 2014

	Total	País comunitario	País extracomunitario
Castilla y León	21.639	10.912	10.727
España	530.991	188.699	342.292

Nota: Población extranjera registrada a fin de mes de diciembre.

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

En cuanto a los datos de afiliación extranjera a la Seguridad Social (del Ministerio de Empleo y Seguridad Social) el *cuadro 2.1.3-13* muestra también en 2014 un descenso en el total de personas trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta respecto al año anterior. Así, a final de diciembre de 2014 la cifra de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en Castilla y León era de 42.410, una reducción del 1,54% respecto a 2013, bien es cierto que en ese año, respecto a 2012 el descenso de afiliados extranjeros fue muy superior (del 13,29%).

En todas las provincias de la Comunidad, excepto en Palencia y Segovia (en que aumentan un 1,21% y un 0,63% respectivamente), se dan una reducciones en la cifra de afiliación extranjera respecto al año anterior. Los mayores descensos se dan en en Ávila, Soria y León (superiores al 4%), en Salamanca del 2,07%, en Burgos del 1,11% y en las dos restantes provincias la reducción es inferior al 1%, *cuadro 2.1.3-13*.

Cuadro 2.1.3-13
Población extranjera afiliada a la Seguridad Social en alta en Castilla y León, 2013-2014

	2013	2014	% var.
Ávila	2.620	2.494	-4,81
Burgos	9.096	8.995	-1,11
León	5.757	5.502	-4,43
Palencia	2.320	2.348	1,21
Salamanca	4.247	4.159	-2,07
Segovia	5.682	5.718	0,63
Soria	2.893	2.755	-4,77
Valladolid	8.455	8.450	-0,06
Zamora	2.002	1.989	-0,65
Castilla y León	43.072	42.410	-1,54
España	1.525.702	1.529.349	0,24

Nota: Población extranjera afiliada a fin de mes de diciembre.

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

En cuanto a la distribución de las personas afiliadas extranjeras por sexos se observa que la cifra de hombres extranjeros afiliados a la Seguridad Social en Castilla y León (22.278) sigue siendo superior a la de sus homólogas femeninas (20.132), y de forma más acentuada que en el año anterior, ya que respecto a 2013 la afiliación de hombres extranjeros se ha incrementado un 1,04% mientras la afiliación de mujeres extranjeras se ha reducido en un 4,24%, *cuadro 2.1.3-14*.

Cuadro 2.1.3-14
Población extranjera afiliada a la Seguridad Social, en alta, en las provincias de Castilla y León por sexos, 2014

	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	1.222	1.272	2.494
Burgos	4.839	4.156	8.995
León	2.739	2.763	5.502
Palencia	1.381	967	2.348
Salamanca	2.133	2.026	4.159
Segovia	2.993	2.725	5.718
Soria	1.565	1.190	2.755
Valladolid	4.304	4.146	8.450
Zamora	1.102	887	1.989
Castilla y León	22.278	20.132	42.410
España	827.326	702.019	1.529.349

Nota: Población extranjera afiliada a fin de mes de diciembre.

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

Del total de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social a último día de mes de diciembre de 2014 (42.410 personas, como hemos mencionado) el 62,29% (26.416 personas) pertenecían al Régimen General. En la Sección Especial de Empleados del Hogar había 6.541 personas (el 15,42% del total), en el Régimen Especial de Autónomos había en esa fecha 5.870 extranjeros afiliados (el 13,84% del total), en el Régimen General Sección Especial Agrario, 3.569 personas (el 8,42%), y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, 14 personas (el 0,03%).

Respecto a 2013, el número de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Castilla y León se ha reducido en todos los regímenes, excepto en el Régimen Especial de Autónomos, en que se ha incrementado un 3,09%. El descenso en la Minería del Carbón ha sido del un 67,44% (pasando de 43 personas en 2013 a 14 en 2014, todas ellas en la provincia de León); en el Régimen de Empleados del Hogar el descenso ha sido del 7,78%; en el Especial Agrario de un 1,44%; y en el Régimen General la afiliación extranjera fue un 0,77% inferior a la cifra de 2013. En términos absolutos, la variación de la afiliación de extranjeros fue en la Sección Especial de Empleados del Hogar de 552 personas afiliadas menos, en el Régimen General de 205 personas menos que en 2013, en la Sección Especial Agraria de 52 personas menos y en la Minería del Carbón de 29 personas menos, mientras que en el Régimen de Autónomos, la cifra de afiliación extranjera se incrementó en 176 personas (*cuadro 2.1.3-15 y gráfico 2.1.3-1*).

Cuadro 2.1.3-15

Población extranjera afiliada a la Seguridad Social, en alta, en las provincias de Castilla y León por Regímenes, 2014

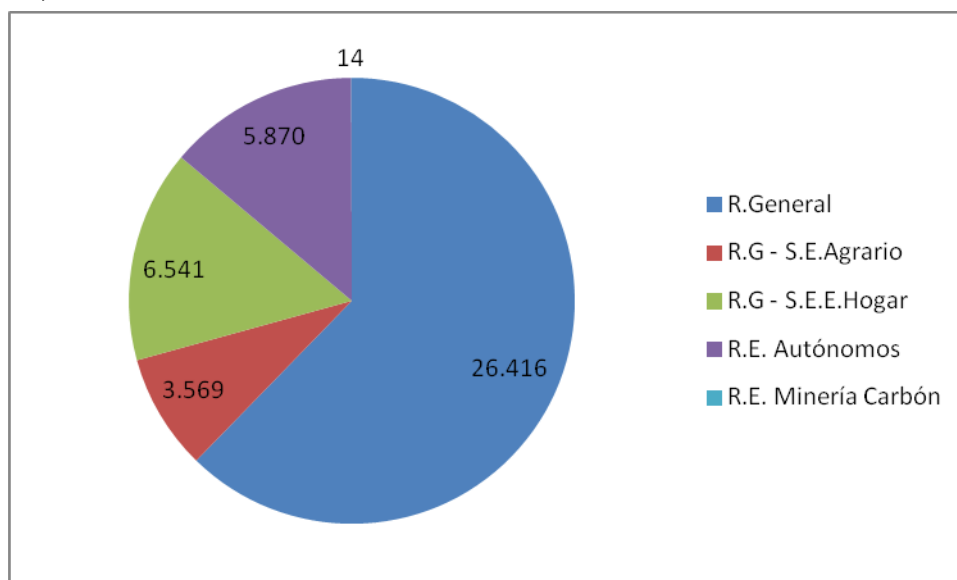
	R.General	R.G - S.E.Agrario	R.G - S.E.E.Hogar	R.E. Autónomos	R.E. Minería Carbón	Total
Ávila	1.557	155	438	344	0	2.494
Burgos	6.018	453	1.412	1.112	0	8.995
León	3.146	397	942	1.003	14	5.502
Palencia	1.453	245	295	355	0	2.348
Salamanca	2.500	162	719	778	0	4.159
Segovia	3.815	629	741	533	0	5.718
Soria	1.923	142	360	330	0	2.755
Valladolid	4.951	1.006	1.418	1.075	0	8.450
Zamora	1.053	380	216	340	0	1.989
Castilla y León	26.416	3.569	6.541	5.870	14	42.410
España	883.425	193.135	208.086	241.327	259	1.529.349

Nota: Población extranjera afiliada a fin de mes de diciembre.

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

Gráfico 2.1.3-1

Población extranjera afiliada a la Seguridad Social según Regímenes, en Castilla y León, último día de diciembre de 2014



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

2.2 Políticas de Empleo

Desde un punto de vista eminentemente legislativo, en el *Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, en la redacción que da al artículo 4 ter de la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, se establece que el Plan Anual de Política de Empleo se configura como un instrumento de evaluación de las acciones y medidas de políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas. Para este ejercicio, el Plan Anual de Política de Empleo es fruto del acuerdo alcanzado por el Consejo de Ministros en la reunión del día 5 de septiembre de 2014.

Este Plan es el que sirve de marco para que todas las administraciones, dentro de sus competencias, lleven a cabo las medidas correspondientes. Todas estas actuaciones deben vincularse a los ejes de políticas de activación para el empleo que se encuentran definidos y desarrollados en la *Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016*. Las actividades que se recogen en ese documento forman parte de un contexto más amplio de reformas que son las que integran el *Programa de Estabilidad 2014-2017*. Este programa fue aprobado en el *Consejo de Ministros del 30 de abril y junto con el Programa Nacional de Reformas 2014*, ha sido remitido al Consejo de Ministros de la Unión Europea y a la Comisión Europea, como parte de las obligaciones de los Estados miembros en el marco del Semestre Europeo.

Durante el año 2014 se ha producido el paso de la *Estrategia española de Empleo 2012- 2014* a la *Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2014-2016* cuyo fin es la modificación de las políticas activas de empleo hacia un sistema de evaluación y orientación a resultados. La financiación de estas políticas se llevará a cabo por las Comunidades Autónomas y estará condicionada al grado de cumplimiento de unos objetivos comunes. Uno de estos objetivos es la mejora de la empleabilidad de la población más joven y el cumplimiento de lo previsto por la Garantía Juvenil. No obstante, para el desarrollo de esta estrategia serán necesarios instrumentos normativos que permitan la consecución de los objetivos y una mayor vinculación entre las políticas activas y pasivas de empleo.

Por lo tanto, la EEAE se revela como un nuevo marco plurianual que permite realizar una adecuada coordinación de las políticas de activación para el empleo en el conjunto del Estado. Además, sirve para dar coherencia al proceso de programación, ejecución, seguimiento, evaluación y financiación de las políticas de activación para el empleo. Para la elaboración de dicha Estrategia se han tenido en cuenta las aportaciones realizadas por las Comunidades Autónomas y de los agentes económicos y sociales. Fruto de esta colaboración se han conseguido fijar una serie de objetivos comunes para las políticas activas de los distintos servicios públicos de empleo distinguiendo entre:

- a. **Objetivos estructurales:** Presentan un horizonte de largo plazo y una naturaleza estable en el tiempo. Estos objetivos se han identificado en el grupo de trabajo constituido

entre el SEPE y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y se ordenan en torno a los seis ejes de actuación de las políticas activas que recoge la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, modificada por el *Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio*:

- Eje 1. Orientación.
- Eje 2. Formación.
- Eje 3. Oportunidades de empleo.
- Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
- Eje 5. Emprendimiento.
- Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

b. **Objetivos estratégicos o prioritarios:** Estos adquieren especial relevancia en un momento determinado con el fin de conseguir focalizar la atención y el esfuerzo durante ese periodo. Estos objetivos estratégicos para el horizonte 2014-2016 fueron acordados por unanimidad con las Comunidades Autónomas en el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales del 18 de diciembre de 2013, y son los siguientes:

- Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y cumplir lo previsto por la Garantía Juvenil en España;
- Favorecer la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo: mayores de 55 años, desempleados de larga duración y beneficiarios del PREPARA;
- Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo;
- Reforzar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo e impulsar el emprendimiento.

2.2.1 Política Nacional de empleo

La media de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para 2014 muestra que en España permanecían desempleados alrededor de 5.610.400 trabajadores, lo que supone una reducción cercana al 7,3% en relación a los datos que se presentaban un año antes. Esta reducción en el número de desempleados ha llevado la tasa de paro nacional al 24,4% lo que supone una reducción de 1,7 puntos porcentuales sobre los datos que se observaban en media anual en 2013. El objetivo es sentar las bases para el cumplimiento de los objetivos fijados en la Estrategia Europa 2020.

Para este fin se emplean la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo. El objetivo no es otro que garantizar la igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la

diversidad territorial a la hora de aplicar las políticas de activación. La nueva Estrategia define un modelo basado en la programación, evaluación y financiación de las políticas activas de empleo orientado hacia la consecución de objetivos, siguiendo directrices y ejes prioritarios de actuación.

Por su parte, el Plan Anual de Política de Empleo 2014 contiene el conjunto de servicios y programas que cada Comunidad Autónoma llevará a cabo. Aquí se incluyen aquellos que cada comunidad establezca libremente, ajustándose a la realidad de las personas desempleadas y del tejido productivo de su ámbito territorial, y también los servicios y programas de ámbito estatal que son de aplicación en todo el Estado, con independencia del ámbito territorial en el que vivan las personas destinatarias de las mismas.

En el Plan 2014 se incluyen los criterios de idoneidad ya definidos en el Plan de 2013 y que deben cumplir todas las acciones y medidas a aplicar:

- Trátarse de servicios (acciones) y programas (medidas) de Políticas Activas de Empleo o intermediación laboral a desarrollar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
- Gestionarse mediante la concesión de subvenciones públicas, contratación administrativa, suscripción de convenios, gestión directa, o cualquier otro instrumento ajustado a derecho.
- Al menos una parte de la medida se ejecutará durante 2014, de forma que puedan identificarse beneficiarios en este año, y sin perjuicio de que la medida pueda continuar desarrollándose en años posteriores.
- Relevancia: Dar respuesta a problemas del mercado laboral previamente diagnosticados e identificados adecuadamente.
- Pertinencia: Estar dotados de los elementos que permitan valorar metas, fines y resultados con claridad y concreción.
- Coherencia interna: Consistencia con el resto de elementos que integran el Plan 2014 (ejes, objetivos estratégicos, objetivos estructurales).

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal han propuesto un total de 422 servicios y programas. Estos se asocian con políticas activas de empleo e intermediación laboral que tanto las Comunidades Autónomas como el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos de competencia, desarrollarán en el marco de este Plan Anual de Política de Empleo 2014. Por lo tanto, existen servicios y programas comunes o de aplicación en todo el Estado y otros propios de cada Comunidad Autónoma, todos ellos asociados a su correspondiente eje de actuación como se detalla a continuación:

Eje 1- Orientación: Se encuentra integrado por un total de 69 programas, 7 de ellos comunes y el resto propios. Los servicios y programas comunes posibles eran:

- Servicio de información profesional.

- Servicio de diagnóstico individualizado.
- Servicio de orientación profesional.
- Servicio de gestión de ofertas de empleo.
- Servicios prospectivos con empresas.
- Programas de orientación para el empleo y autoempleo.
- Programas de colaboración con agencias de colocación.

Eje 2- **Formación:** Se encuentra integrado por un total de 101 programas, 9 comunes y 92 propios. Los servicios y programas comunes posibles eran:

- Servicio de información y orientación sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.
- Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.
- Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados.
- Programas de formación en alternancia: Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.
- Prácticas no laborales en empresas.
- Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

Eje 3- **Oportunidades de Empleo:** Se encuentra integrado por un total de 100 servicios y programas, de los cuales 6 son comunes y 94 propios. Los servicios y programas comunes posibles eran:

- Programas de colaboración con corporaciones locales.
- Programas de colaboración con Órganos de la Administración General del Estado, Organismos Autónomos y entidades sin ánimo de lucro.
- Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo).
- Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- Programas integrales de empleo.
- Trabajos temporales de colaboración social.

Eje 4- **Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo:** Se encuentra integrado por un total de 29 servicios y programas (3 son comunes y 26 propios). Los servicios y programas comunes posibles eran:

- Apoyo a la movilidad funcional, sectorial y geográfica europea (Red Eures).
- Apoyo a programas de ayuda a la movilidad: “Tu primer trabajo Eures”.
- Apoyo a programas de formación o de prácticas en otros países.

Eje 5- **Emprendimiento:** Se encuentra integrado por un total de 67 servicios y programas, de los cuales 5 son comunes y 62 propios. Los servicios y programas comunes posibles eran:

- Servicio de asesoramiento para el autoempleo y la iniciativa empresarial.
- Fomento del empleo autónomo.
- Apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales.
- Estudios de mercado y campañas para la promoción laboral.
- Agentes de Empleo y Desarrollo Local.
- Proyectos y empresas calificadas como I+E.
- Concesión de subvenciones consistentes en el abono a los trabajadores que hicieren uso del derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

Eje 6- **Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo:** Se encuentra integrado por un total de 56 servicios y programas, 5 de ellos son comunes y 51 propios. Los servicios y programas comunes posibles eran:

- Sostenimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).
- Portal Único de Empleo.
- Formalización conjunta del Acuerdo Marco para la contratación de servicios que faciliten la intermediación laboral.
- Programa de Buenas Prácticas.
- Colaboración en los proyectos de renovación del marco jurídico, funcional y técnico de las políticas activas de empleo.

Una vez expuestos los programas y servicios comunes, el *cuadro 2.2.1-1* presenta los servicios y programas propios de nuestra Comunidad clasificados por ejes del PAPE 2014.

Cuadro 2.2.1-1
Servicios y Programas propios de Castilla y León por ejes, PAPE 2014

Eje 1 Orientación	Eje 2 Formación	Eje 3 Oportunidades de empleo	Eje 4 Igualdad de Oportunidades en el acceso al empleo	Eje 5 Emprendimiento	Eje 6 Mejora del Marco Institucional del Sistema Nacional de Empleo
Servicio de información profesional	Planes de Formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.	Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (Centros Especiales de Empleo)	Apoyo a la movilidad funcional, sectorial y geográfica europea (RED EURES España)	Servicio de asesoramiento para el autoempleo y la iniciativa empresarial	Sostenimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).
Servicio de Diagnóstico Individualizado	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados.	Acciones para facilitar la incorporación al empleo de trabajadores en riesgo o situación de exclusión social en empresas de inserción.	Apoyo a Programas de Ayuda a la Movilidad: Tu Primer Trabajo EURES (YOUR FIRST EURES JOB)	Fomento del Empleo Autónomo	Portal Único de Empleo
Servicio de Orientación Profesional	Programas de Formación en Alternancia: escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo.	Ayudas a trabajadores de sectores en crisis.	Apoyo a Programas de Formación y/o de Prácticas en otros Países.	Apoyo a la Creación y al Empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales	Acuerdo Marco: Puesta en Marcha de los Convenios de Colaboración con Agencias de Colocación para facilitar la Intermediación Laboral.
Servicio de Gestión de Ofertas de Empleo	Reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.	Medidas de Fomento del Empleo por Cuenta Ajena	Medidas de Conciliación; (contratación temporal, excedencias, reducción de jornada, permisos individuales de formación y planes sociales).	Concesión de Subvenciones consistentes en el abono a los trabajadores que hicieren uso del derecho a percibir la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.	Colaboración en los Proyectos de Renovación del marco jurídico, funcional y técnico de las Políticas Activas de Empleo e Intermediación Laboral
Servicios Prospectivos con Empresas	Acciones de Cualificación e Inserción para los Desempleados (prácticas no laborales, formación con compromiso de contratación y programas similares).	Medidas para la Contratación de Desempleados por Entidades Locales.		Promover la Afiliación de mujeres del medio rural en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrario.	Programa de Buenas Prácticas Portal de Empleo de la Junta de Castilla y León.
Programas de Colaboración con Agencias de Colocación	Becas y Ayudas para Formación Profesional Dual	Medidas para la contratación de discapacitados por Entidades Locales.		Técnicos de Dinamización Local e Inserción Laboral	Oficina Virtual de Empleo.
Atención personalizada a demandantes de empleo.					Adaptación del ECyL al Sistema de la Garantía Juvenil.
Cualificación profesional y acompañamiento a la inserción. Empleo.					Intranet del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
Programa Personal de Integración y Empleo (PIE)					Medidas para la Reforma del ECyL.

Fuente: Elaboración propia a partir del Anexo III del Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para 2014 (BOE de 24 de septiembre de 2014).

Por su parte, el *cuadro 2.2.1-2* muestra la dotación presupuestaria total del PAPE en 2014 (según consta en el Anexo IV sobre Dotación Presupuestaria del propio PAPE) y para Castilla y León (con arreglo al Anexo I.1 de la de la Orden de distribución territorial para 2014 de subvenciones de ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, *BOE de 10 de noviembre de 2014*). En virtud de esta Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se distribuyen territorialmente los fondos entre las distintas Comunidades Autónomas con competencias de gestión asumidas (entre las que, obviamente, se encuentra nuestra Comunidad) de las subvenciones correspondientes a servicios y programas recogidos en el Plan Anual de Política de Empleo para 2014, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de septiembre de 2014.

El 40% de los fondos objeto de distribución por esta Orden lo han sido teniendo en cuenta la evaluación del Plan Anual de Política de Empleo para 2013, tal y como se acordó la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 23 de abril de 2014. Asimismo, tal y como se acordó durante la misma Conferencia Sectorial, los resultados de la evaluación del Plan Anual de Política de Empleo para 2014 serán determinantes para el reparto del 60 por ciento de los fondos a distribuir en 2015, estableciéndose para ello un sistema de justificación relativo a la totalidad de los compromisos de créditos una vez finalizado el ejercicio económico 2014, y no más tarde del 31 de marzo de 2015.

La cantidad total del PAPE para 2014 asciende a 4.104.552.210 € (lo que supone una dotación presupuestaria un 7,9% superior a los 3.803.958.440 € para 2013 según el Anexo IV sobre Dotación Presupuestaria del PAPE 2013 publicado en BOE de 10 de septiembre de 2014).

Por contra, nuestra Comunidad recibió en 2014 un 5,3 % menos de lo percibido (en concreto, 76.979.362 €) en la Orden de distribución territorial para 2014 de subvenciones de ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado (*BOE de 26 de noviembre de 2013*).

Cuadro 2.2.1-2
Dotación presupuestaria de los ejes del PAPE 2014: total y Castilla y León
(€)

Ámbito	Ejes	Presupuestos Generales del Estado 2014	Castilla y León
Orientación profesional	Eje: 1 Orientación	25.042.000	2.861.646 ⁽¹⁾
	Eje 6: Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo	30.000.00.00	-
	Total	55.042.00.000	-
Formación y Recualificación	Eje 2: Formación	1605.676.510	39.712.467 ⁽²⁾
Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	Eje 3: Oportunidades de empleo	1.468.635.790	31.707
Fomento de la Igualdad de oportunidades para el empleo	Eje 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	500.000	28.906
Oportunidades de empleo y formación	Eje 2: Formación	245.608.150	12.976.548
Oportunidades de empleo para colectivos con especiales dificultades	Eje 3: Oportunidades de empleo	234.544.000	14.787.001
Autoempleo y creación de empresas	Eje 5: Emprendimiento	26.401.080	1.473.012
Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	Eje 5: Emprendimiento	2.641.000	144.528
Fomento de la movilidad (geográfica y sectorial)	Eje 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	460.180	14.453
Planes y programas que incluyen acciones y medidas de varios ámbitos de políticas activas	Varios ejes	450.030.330	-
Modernización Servicios Públicos de empleo	Eje 6: Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo	15.000.000	867.165
	Cuotas a organismos internacionales	13.170	-
	Total	4.104.552.210	72.897.443

(1) Incluye 1.445.276€ que sólo pueden utilizarse para financiar la colaboración con agencias de colocación debidamente autorizadas.

(2) Incluye la formación tanto prioritariamente dirigida a trabajadores desempleados como prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados.

Fuente: Elaboración propia a partir del Anexo III del Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para 2014 (BOE de 24 de septiembre de 2014) y del Anexo I.1 de la Orden de distribución territorial para 2014 de subvenciones de ámbito laboral financiadas con cargo a los PGE (BOE de 10 de noviembre de 2014).

En cuanto a las actuaciones realizadas desde la perspectiva estatal, durante 2014 se realizan dos prórrogas sobre el programa de recualificación profesional (PREPARA) a través de las resoluciones de 24 de enero y 30 de julio de 2014 del Servicio Público de Empleo Estatal. Se trata de prórrogas sucesivas por periodos de seis meses que se producen siempre que la tasa de paro supere el 20% y que van dirigidas a aquellas personas que hayan agotado su periodo de protección por desempleo.

De acuerdo con la redefinición que se hace de este programa se reconocen los siguientes derechos a los beneficiarios de estas ayudas:

- Realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de políticas activas de empleo dirigidas a mejorarla.
- Participar en medidas de políticas activas de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional necesarias para que puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente las dirigidas a la obtención de las competencias profesionales más necesarias para su colocación estable.
- Recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) mensual, hasta un máximo de seis meses.

En el supuesto de que dicha persona tenga a cargo en el momento de la solicitud, al menos, a tres miembros de la unidad familiar, la ayuda será equivalente al 85% del IPREM. A estos efectos, se entenderá como familiar a cargo al cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores con una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento o menores acogidos, y que carezcan individualmente de rentas propias superiores al 75% del salario mínimo interprofesional en cómputo mensual, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

En cuanto a las obligaciones que conllevan estas ayudas, las podemos concretar en los siguientes puntos:

- Las personas beneficiarias estarán obligadas a participar en las acciones de políticas activas de empleo y de búsqueda de empleo que les propongan los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal en el ámbito de sus respectivas competencias, a lo largo de toda la duración del programa,. También es posible que dichos Servicios Públicos exijan su acreditación en cualquier momento, siendo este un requisito imprescindible para el mantenimiento del disfrute de la ayuda económica.
- También estarán obligadas a aceptar la oferta de empleo adecuada, según lo establecido en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ya sea ofrecida por los Servicios Públicos de Empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración de aquéllos, salvo causa justificada.
- Igualmente, deberán comunicar, en su caso, que se han dejado de reunir los requisitos necesarios para acceder al programa, así como cualquier modificación que pudiera afectar a la cuantía de la misma.

En el *cuadro 2.2.1-3* se recogen los resultados del programa PREPARA correspondientes al ejercicio 2014. En términos agregados se producen 5.726 solicitudes que permiten ayudar a 31.810 beneficiarios con un importe de nóminas pagadas que alcanza los 10.287.873,42€. En términos comparativos estos resultados suponen una continuación en el proceso de reducción que ya se produjo en años anteriores. Con respecto a 2013 se producen 518 solicitudes menos, se beneficia a casi 6.000 trabajadores menos y se produce una reducción de las nóminas pagadas superior a los dos millones de euros. 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, y que a un concreto beneficiario se le contabilice en cada uno de los meses en que perciba la ayuda económica de acompañamiento, de ahí que sea mayor la cifra de beneficiarios que la de solicitudes.

Cuadro 2.2.1-3
Programa PREPARA
Datos mensuales correspondientes a Castilla y León, 2014

	Solicitudes	Beneficiarios	Nomina Pagada
Enero	573	2.795	926.378,07
Febrero	620	2.833	955.226,48
Marzo	600	2.933	1.015.624,68
Abril	549	2.926	976.469,72
Mayo	584	2.957	971.573,06
Junio	474	2.882	927.977,74
Julio	408	2.826	871.603,35
Agosto	407	2.659	812.623,12
Septiembre	397	2.392	741.257,04
Octubre	415	2.357	712.534,18
Noviembre	377	2.195	698.493,55
Diciembre	322	2.055	678.112,43
Total	5.726	31.810	10.287.873,42

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

2.2.2 Política Regional de Empleo: Empleo, Orientación, Formación y otras actuaciones

Los datos de la EPA para Castilla y León revelan que en media anual hubo en 2014, 241.100 desempleados y una tasa de paro del 20,8%. Estos datos, aunque dramáticos, revelan una reducción de 1 punto porcentual en la tasa de paro y de 13.600 desempleados comparando con la media anual de 2013 (en términos relativos, un descenso del 5,3%). Si realizamos la comparación con la media nacional, también se observa que los niveles de desempleo de Castilla y León son sensiblemente

inferiores, situándose la tasa de paro más de 3,6 puntos porcentuales por debajo de la que se observa en el conjunto de España.

Estas cifras parecen indicar una cierta recuperación desde el punto de vista del empleo pero también refuerzan la idea de que es necesario continuar con las actuaciones desde la administración autonómica. Para responder a esta necesidad, se sigue con el desarrollo de la *Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015* en la que se engloban el *VI Plan Regional de Empleo (PRE)*, 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*. Todo ello además reforzado con el *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo en Castilla y León 2014*.

Todos estos planes surgen como colofón al acuerdo del Consejo del Dialogo Social de Castilla y León que tiene lugar en Valladolid el 29 de enero de 2014. El objetivo es avanzar en la eficacia de las actuaciones que tienen como finalidad la ocupación de los desempleados o que redunden en una reactivación de la economía. En especial se trata de incidir en aquellos colectivos más desfavorecidos, como jóvenes menores de 30 años, desempleados mayores de 45 años, desempleados de larga duración, personas con discapacidad o con mayores dificultades de inserción laboral, y entre ellos quiénes han agotado las prestaciones o son perceptores de la renta garantizada de ciudadanía.

Un punto esencial dentro de la política de empleo de la comunidad lo constituye la reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Esta reforma viene condicionada por dos razones fundamentales:

- Las actuales circunstancias económicas y sociales y su efecto más dramático sobre el nivel de desempleo.
- Los cambios introducidos en la regulación normativa promovidos por el estado español, y que afectan a los servicios públicos y la política de empleo.

El propósito de esta reforma es buscar una mejora en la eficiencia, siempre teniendo en cuenta que la función principal es la búsqueda efectiva de ocupación. Por lo tanto, el objetivo no puede ser otro que mejorar la empleabilidad de los trabajadores, ocupados y desempleados, de forma que se ajusten a las necesidades de la demanda proveniente del tejido empresarial. Con esta finalidad es necesario promover, tanto cuantitativa como cualitativamente los recursos humanos destinados a ese objetivo.

El objetivo último es cumplir con la Estrategia 2020 a través de actuaciones coordinadas, en especial en lo referentes a las cuatro directrices referidas a la política de empleo que se concretan a continuación:

- Directriz nº 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad. Se hace necesario avanzar en los principios de flexibilidad y seguridad laboral y luchar contra la segmentación, la inactividad y las desigualdades entre sexos.
- Directriz nº 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente, así como promover la productividad y la capacidad de inserción profesional facilitando conocimientos y competencias adecuadas para responder a la demanda actual y futura en el mercado de trabajo.
- Directriz nº 9: Mejorar la calidad y resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles. También es necesario incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente y garantizar el acceso universal a una educación.
- Directriz nº 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza, para lo cual deberán concentrarse los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, entre otras cosas mediante el acceso de todas las personas a servicios asequibles, viables y de gran calidad, especialmente en el ámbito social. Es necesario mejorar los sistemas de protección social, el aprendizaje permanente y las políticas activas y completas de inclusión. El propósito final es generar posibilidades en distintas etapas de las vidas de las personas y luchar contra los riesgos de exclusión, prestando una atención especial al caso de las mujeres.

2.2.2.1 Empleo

Aparte de la Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015, el otro punto central para la generación de actividad económica y reactivación del mercado laboral lo constituye el *III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación industrial de Castilla y León 2014-2020*. El sector industrial constituye en todas las economías avanzadas un pilar sobre el que sustentan el crecimiento y la generación de empleo, y esto es debido a que es menos sensible al ciclo y permite dotar de mayor calidad a la población ocupada. En este sentido, es necesario proporcionar a las instituciones de un contingente de medidas que permitan alternar acciones coyunturales para la generación inmediata de puestos de trabajo, con otras de carácter más estructural cuya finalidad es la generación de actividad económica y el cambio de modelo productivo.

Hay que tener en cuenta que el estatuto de autonomía de Castilla y León establece en su artículo 40.1 que "*la Comunidad Autónoma queda facultada para dotarse de instrumentos que fomenten la plena ocupación, la formación profesional y el desarrollo económico y social para el mejor ejercicio de sus competencias*". Con esta finalidad los *Reales Decretos 148/1999, de 29 de enero y 1187/2001, de 2 de noviembre*, realizan el traspaso de la gestión de la formación profesional ocupacional y la ejecución de todas las políticas activas de empleo y de la intermediación. Y para realizar todas estas actividades de fomento del empleo, formación para el empleo y orientación e intermediación en el mercado de trabajo de la Comunidad de Castilla y León la *Ley 10/2003, de 8 de abril*, crea el *Servicio*

Público de Empleo de Castilla y León (ECYL). Este organismo ha sufrido una reforma que se ha implementado a lo largo de 2014 pero sigue manteniendo como funciones básicas las siguientes:

- Mejorar las posibilidades para acceder al empleo,
- Mejorar las posibilidades para mantener el empleo,
- Mejorar las posibilidades de promoción o mejora profesional,
- Apoyar el emprendimiento.

Para el cumplimiento de estas funciones se realiza una planificación de la Política de Empleo que se concreta a lo largo de este epígrafe, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. De acuerdo con la información de que se dispone en el momento de realizar este informe, la *Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015* durante 2014 ha mantenido la mayoría de los programas que ya existían en el año anterior, aunque no ha habido ayudas de fomento del empleo por cuenta ajena y se han reducido mucho las de fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio.

La descripción detallada de todas las líneas y programas incluidos en el PRE, así como el número de ayudas y la cuantía de la subvención se recogen en *los cuadros 2.2.2-1 a, b, c, d, e y f*. Tras el aumento observado en el ejercicio 2013, durante 2014 se produce una reducción en términos agregados tanto en el número de ayudas como en la cuantía de la subvención concedida. Esta reducción no ha sido homogénea a lo largo de todos los programas, e incluso en algunos como Fomento de la Economía Social o Discapacidad, se ha incrementado el número de ayudas. En términos agregados, la reducción es superior al 14% en el número de ayudas y cercana al 20% en las cuantías monetarias destinadas.

Línea de fomento a la contratación por cuenta ajena.

El fomento de la contratación se sitúa en los primeros lugares dentro de las actuaciones propuestas tanto por la *Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015* como por el *Plan de Estímulos de 2014*. El objetivo final siempre es el crecimiento del empleo con especial incidencia en el caso de aquellas personas que pertenecen a grupos con mayores problemas de inserción en el mercado laboral. Los programas que se incluyen dentro de las actuaciones previstas para el ejercicio 2014 son los que se detallan a continuación:

➤ **Subvenciones para el fomento del empleo estable por cuenta ajena:**

De acuerdo con la información proporcionada por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en 2014 no se convocaron estas subvenciones (que vienen englobando tres programas: Fomento de la contratación indefinida, de la contratación del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia y de la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos) al establecerse en la Estrategia la Incompatibilidad de las subvenciones de esta naturaleza con las bonificaciones, reducciones o incentivos previstos en la normativa estatal.

➤ **Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio:**

Estas ayudas se regulan en la *Orden EYE/702/2012, de 14 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al fomento de determinados contratos temporales y de la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio*, y en la *Resolución de 10 de junio de 2014, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones dirigidas al fomento de determinados contratos temporales y de la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio, para el año 2014*.

Estas subvenciones se estructuran en cinco programas:

- **Programa I: Fomento de los contratos en prácticas.** Se trata de contratos dirigidos a la adquisición de experiencia profesional y conocimientos para mejorar las posibilidades de acceso a un trabajo estable. Con cargo a este programa se dotó una subvención de 6000,00€ que permitieron la concesión de 5 ayudas.
 - **Programa II: Fomento de la contratación con carácter de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.** Este programa se comenta dentro de la línea de ayuda a la conciliación.
 - **Programa III: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo.** El objetivo es racionalizar la actividad laboral de la empresa y, a su vez, fomentar la formalización de nuevos contratos incentivando el empleo por cuenta ajena potenciando la generación de empleo estable y el mantenimiento del existente. Durante este ejercicio no se ha concretado ninguna ayuda para este programa.
 - **Programa IV: Fomento de los contratos de relevo.** La finalidad de este programa es evitar la destrucción de puestos de trabajo, facilitar el relevo generacional y posibilitar la adquisición de experiencia profesional a los jóvenes. Durante 2014 solo se concedió una ayuda en este programa con un subvención de 1.500,00€.
 - **Programa V: Fomento de la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio.** El objetivo final de estas ayudas es incentivar la contratación de trabajadores en ayuda a domicilio o ampliar jornadas. Este programa tampoco se ha concretado en ninguna ayuda durante 2014.
- **Fomento del empleo de duración determinada:** Para este tipo de ayudas durante el año 2014 se concedieron dos programas de subvención:
- **Contratos de duración determinada para beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados.** Se trata de subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, que tienen por objeto la contratación temporal de beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados, por entidades sin ánimo de lucro, empresas de inserción y participadas, para la realización de obras y servicios de interés general y social, en la Comunidad de Castilla y León. La convocatoria de estas ayudas se realizó

por *Resolución de 23 de octubre de 2014, del Presidente del Servicio Público de Empleo, por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a la contratación temporal de beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados, por entidades sin ánimo de lucro, empresas de inserción y participadas, para la realización de obras y servicios de interés general y social, en la Comunidad de Castilla y León*. Con cargo a ellas se realizaron 386 contratos que supusieron una subvención total de 1.930.000,00€.

- **Subvenciones en el ámbito de colaboración con instituciones sin ánimo de lucro que contraten personas desempleadas para la prestación de servicios de interés general y social.** Se trata de subvenciones públicas, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, convocadas a través de la Resolución de 20 de octubre de 2014, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones públicas, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, y se regula el procedimiento de concesión para el año 2014 en el ámbito de colaboración con instituciones sin ánimo de lucro, que contraten personas desempleadas para la prestación de servicios de interés general y social.

A estas ayudas se destinaron 1.406.880,32€ que permitieron la formalización de 237 contratos.

Si comparamos estos datos con los del ejercicio anterior en el que solo se realizó un programa, podemos observar un incremento de 23 ayudas y de más de 300.000,00€ de subvención.

- **Actuaciones extraordinarias dirigidas a trabajadores excedentes de determinados sectores:** El objetivo de estas subvenciones es ayudar a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo o que se encuentran en sectores menos competitivos y con necesidad de adaptación. Durante 2014 se han aprobado dos programas de actuación con respecto a esta línea:

- En la *Resolución de 10 de junio de 2014, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones establecidas en la Orden EYE/872/2010, de 25 de mayo, para facilitar la adaptación laboral del sector del mueble a los cambios estructurales en el comercio mundial, para el año 2014*, de la que no hubo beneficiarios.
- En la *Orden EYE/843/2013, de 4 de octubre, se establecen las bases reguladoras y el procedimiento de concesión directa de la subvención especial y cuantía adicional previstas para los trabajadores afectados por los expedientes de regulación de empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001 y 25/2001, de 31 de julio de 2001*. Se trata de 59 ayudas que se dirigieron a los trabajadores de SINTEL y que supusieron un desembolso de 451.405,69€. Estos datos multiplican por más de 15 la subvención concedida den el ejercicio anterior.

Línea de ayudas de fomento al autoempleo

Entre los objetivos de la Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015 está el de fomentar la creación y favorecer el desarrollo de toda aquella actividad económica que tenga su origen en las iniciativas emprendedoras de personas físicas. En particular, se intentará favorecer a través de medidas de discriminación positiva a los colectivos que más dificultad encuentren para acceder al empleo y también a aquellas actividades pertenecientes a sectores emergentes. De esta manera se busca incentivar los proyectos que permitan la inserción de desempleados dentro del mercado laboral. Así, durante 2014, podemos hablar de dos programas encuadrables dentro de esta línea de ayudas:

- **Fomento del desarrollo de actividades económicas por cuenta propia en la Comunidad de Castilla y León para el año 2014**, convocadas por *Resolución de 23 de octubre de 2014, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León por la que se convocan las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia en la Comunidad de Castilla y León para el año 2014*. En ella se indican como colectivos a favorecer a los jóvenes, parados de larga duración, mujeres, discapacitados y víctimas de violencia de género. Finalmente, se consideran sectores emergentes para los objetivos de esta subvención los siguientes:
 - Atención a personas en situación de dependencia.
 - Medioambientales, relacionadas con energías renovables, biomasa, eficiencia energética y depuración de aguas, gestión de residuos, control de la contaminación y aprovechamiento de montes públicos para actividades lúdico-deportivas.
 - Tecnologías de la información y comunicación.
 - Industria aeroespacial.
 - Agricultura ecológica.
 - Restauración del patrimonio histórico-artístico de Castilla y León.

Para este programa en 2014 se aprobó una subvención de 950.444€ de los que se concedieron 948.813,63€ para la dotación de 268 ayudas. Si comparamos estos datos con los presentados para el ejercicio 2013 se puede apreciar una reducción superior al 50% en el cantidad nominal concedida y del 55% en el número de ayudas.

- **Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural**. La convocatoria oficial de estas ayudas para el año 2014 se realiza a través de la *Orden EYE/1071/2013, de 18 de diciembre*. El propósito es promover la afiliación de las mujeres del medio rural en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. Se trata de incentivar este tipo de empleo en municipios de Castilla y León donde la población sea inferior a los 10.000 habitantes.

Los datos correspondientes al año 2014 muestran un total de 108 ayudas con un importe subvencionado de 44.494.63€. Estos datos suponen una reducción cercana al 30% (47 ayudas menos) en el número de ayudas y de más del 40% (35.266,69€ menos) en cuanto a la subvención concedida en 2013.

Línea de fomento de economía social

El camino seguido por las políticas activas de empleo dentro de nuestra Comunidad Autónoma ha tratado de adecuar instrumentos que permitan configurar al empleo como factor clave de la política económica y social. Los programas recogidos por esta línea para el año 2014 son los indicados a continuación:

- **Pago de cuotas de la Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único:** En este primer programa se recogen las ayudas que van dirigidas a las personas trabajadoras que tengan reconocida la prestación por desempleo de nivel contributivo en su modalidad de pago único, que ésta sea por la totalidad del importe a percibir (100%) y que además desarrollen su actividad en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. La convocatoria de estas subvenciones para el ejercicio 2014 aparece recogida en la Orden EYE/1069/2013, de 18 de diciembre.

En términos monetarios, la convocatoria destina un presupuesto de 100.000€ de los que realmente se utilizaron 89.654,44€ y que permitieron conceder un total de 148 subvenciones. Desde un punto de vista comparativo estos datos suponen un incremento de 15.000€ sobre el total subvencionado en 2013 y del 19% en el número de ayudas (28 más que en 2013).

- **Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales:** Estas ayudas surgen dentro del objetivo general de favorecer la creación y desarrollo de todo tipo de empresas y entidades de economía social. Las personas que pueden incorporarse como socios trabajadores o de trabajo en una cooperativa o sociedad laboral, de acuerdo con la convocatoria recogida en la Orden EYE/1070/2013, de 18 de diciembre, deberán pertenecer a alguno de los colectivos siguientes:
 - Desempleados menores de 25 años que no hayan tenido antes un primer empleo fijo.
 - Desempleados mayores de 45 años.
 - Desempleados de larga duración que hayan estado sin trabajo e inscritos en las oficinas de empleo durante al menos 12 de los anteriores 16 meses o durante 6 de los anteriores 8 meses si fueran menores de 25 años.
 - Desempleados a quienes se haya reconocido el abono de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, para su incorporación como socios a la sociedad cooperativa o sociedad laboral que solicita la subvención, siempre que el

período de prestación por desempleo que tenga reconocido no sea inferior a 360 días si tienen 25 años o más y 180 días si son menores de 25 años.

- Mujeres desempleadas que se incorporen como socias trabajadoras o de trabajo en los 24 meses siguientes a la fecha de parto, adopción o acogimiento.
- Personas desempleadas con discapacidad, con un grado de minusvalía igual o superior al 33%.
- Desempleados en situación de exclusión social pertenecientes a alguno de los colectivos contemplados en el Programa de Fomento de Empleo vigente en el momento de la incorporación como socio.
- Trabajadores vinculados a la empresa por contrato de trabajo de carácter temporal no superior a 24 meses, con una vigencia mínima de 6 meses a la fecha de solicitud de la subvención.

Durante 2014 la ayuda total concedida alcanzó los 511.224€ y permitió la realización de 87 contrataciones. Estas cifras suponen un incremento del 50% en la subvención concedida y de casi el 40% en el número de contratos.

Línea de ayuda a la conciliación

Dentro de esta línea debemos distinguir:

- **El Programa II sobre fomento de la contratación con carácter de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar** que se convoca a través de la *Resolución de 10 de junio de 2014, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*. El propósito es fomentar la contratación de personas desempleadas para la sustitución de trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en centros de trabajo de Castilla y León y que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:
 - Suspensión del contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, acumulación del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.
 - Reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar.

A esta línea de ayudas se destinaron 5.489,00€ durante 2014 que permitieron financiar la concesión de 4 ayudas. Esta subvención es muy inferior a la concedida durante 2013 (cerca de tres veces menos) y más si tenemos en cuenta que en el ejercicio precedente hubo otro programa más dentro de esta línea de subvenciones.

➤ **Subvenciones destinadas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León.**

Tal y como ya señalamos en el Informe del año pasado, con arreglo a la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015* este Programa formaría parte propiamente del I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo, pero incluimos estas subvenciones dentro de esta línea de conciliación del Plan de Empleo, tal y como hemos hecho en las anteriores ocasiones en que este Programa de ascenso Profesional ha sido convocado para poder contar con datos comparables a otros ejercicios.

Para 2014, estas ayudas se regulan por *Orden EYE/1055/2013, de 17 de diciembre*, considerándose ascenso o promoción profesional todo cambio de categoría o grupo profesional, según convenio colectivo, que conlleve la realización efectiva de funciones de mayor responsabilidad y cualificación y un incremento salarial consolidable.

La actividad que fundamenta el otorgamiento de la subvención es la novación de contratos de trabajo de cualquier modalidad que suponga un ascenso o promoción profesional de carácter indefinido. En el supuesto de los contratos temporales, la novación deberá llevar aparejada, además, la conversión del contrato temporal en indefinido. Los datos de este Programa nos muestran 26 ayudas concedidas en 2014 por un importe de 51.118,90 € (34 ayudas por un importe de 58.695 € durante 2013).

Línea de ayudas a personas con discapacidad y empresas de inserción

Esta línea de ayudas se concede a través de la Dirección General de Economía Social y Autónomos y para este ejercicio cuenta con los tres programas siguientes:

- **Subvenciones destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo:** Se trata de ayudas dedicadas a la inclusión social de personas con discapacidad. La convocatoria para 2014 se realiza por la *Orden EYE/1066/2013, de 18 de diciembre*. Estas ayudas podrán consistir en subvenciones o préstamos para la contratación, la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de todo tipo de barreras que dificulten su acceso, movilidad, comunicación o comprensión en los centros de producción. También pueden servir para dar la posibilidad de establecerse como trabajadores autónomos, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y cuantas otras se consideran adecuadas para promover la colocación de las personas con discapacidad, especialmente la promoción de cooperativas y otras entidades de la economía social.

El crédito destinado en 2014 para este programa superó los 15 millones € y permitió la concesión de 4.303 ayudas. Si comparamos estos datos con los del ejercicio anterior se

puede apreciar una reducción superior al millón de euros en la subvención, pero sin embargo se concedieron 272 ayudas más.

- **Subvenciones para la financiación de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo.** Estas ayudas se convocan a través de la *Orden EYE/1067/2013, de 18 de diciembre* con el objetivo de financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo. Los destinatarios finales de este programa serán aquellos trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
 - Personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.
 - Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

Para este programa se destinó durante 2014 la cantidad de 1.353.420,45€ que permitió la concesión de 1.249 ayudas. Estas cifras suponen un incremento de más de 40.000€ en relación a la subvención de 2013 y 59 ayudas más concedidas.

- **Subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción.** Este programa se convoca a través de la *Orden EYE/1068/2013, de 18 de diciembre* y va dirigido a las empresas de inserción laboral calificadas de conformidad con el *Decreto 34/2007, de 12 de abril*. El objetivo es financiar parcialmente los costes salariales a cargo de la empresa de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción laboral.

Durante 2014 la cantidad destinada a este programa alcanzó la cifra de 213.117,74€ y permitió la concesión de 123 ayudas. Si ponemos estas cifras en relación con las de 2013 podemos apreciar que la cuantía de la ayuda es muy similar pero sin embargo los puestos subvencionados se han incrementado más de un 30%.

Línea de ayudas de entidades locales

Este grupo de ayudas que había desaparecido en 2012 se retomó en 2013 y se ha mantenido activo durante 2014. Con cargo a esta línea se subvencionan varios programas que cubren necesidades coyunturales de empleo y que son los detallados a continuación:

- **ELCE. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social (Municipios de hasta 20.000 habitantes con más de 10**

desempleados): Esta línea de ayudas permite subvencionar los costes salariales y extrasalariales, así como los de Seguridad Social y la indemnización por finalización del contrato, derivados de la contratación temporal de trabajadores desempleados e inscritos, como demandantes de empleo no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Durante 2014 a esta línea se dedicaron 10.690.000 € que permitieron la realización de 2.138 contratos. No obstante, conviene aclarar que se trata de un programa en ejecución y que los resultados son estimados.

- **VENTEL. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. (Municipios de más de 20.000 habitantes):** Como en el caso anterior, se subvencionan también los costes de contratación asociados a contratos temporales que empleen a trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. En 2014 (aunque parte de los contratos pueden durar hasta marzo de 2015) se destinaron a estas ayudas más de 4 millones de euros que permitieron formalizar 842 contratos.
- **ELEX. Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE:** Estas ayudas se regulan por la *Orden EYE/451/2014, de 29 de mayo*, y van dirigidas a personas desempleadas que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%. El objetivo es evitar la discriminación en el empleo de las personas con discapacidad, facilitando el acceso al mismo y la inserción duradera en el mercado de trabajo de estas personas para garantizar su derecho al desarrollo de una actividad profesional en condiciones de igualdad. Con cargo a este programa se han realizado 1.207 contrataciones que han supuesto un desembolso de 5.911.513,00 €.
- **ELTEC. Técnicos de dinamización económica.** El objetivo de estas ayudas es financiar los costes salariales derivados de la contratación temporal, por parte de las Diputaciones Provinciales, de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, para la identificación de oportunidades de dinamización económica y de creación de empresas en el ámbito rural. A este fin se han destinado 1.656.600,00€ que permitieron la formulación de 66 contratos.
- **EXCYL. Contratación de personas en exclusión social:** Son subvenciones destinadas a municipios de menos de 20.000 habitantes para que puedan proceder a la contratación temporal de desempleados que se encuentran en situación de exclusión social. A estos efectos se consideran colectivos en exclusión social los pertenecientes a alguno de los siguientes grupos:
 - Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía
 - Mayores de cincuenta años que hayan permanecido inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, al menos durante 24 meses

ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del contrato subvencionado.

A estas ayudas se han dedicado 2,2 millones de euros que han permitido realizar 403 contratos.

- **EXCYL2. Contratación personas exclusión social (Municipios de más de 20.000 habitantes):** Son ayudas dedicadas a subvencionar los costes salariales y extrasalariales, de Seguridad Social y la indemnización por finalización del contrato, derivados de la contratación temporal de trabajadores desempleados e inscritos, como demandantes de empleo no ocupados, en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León pertenecientes a alguno de los colectivos indicados en el apartado anterior. Por lo tanto son ayudas iguales a las EXCYL salvo que para población superior a los 20.000 habitantes. Con cargo a esta ayuda se han realizado 353 contrataciones, lo que ha supuesto una subvención de 1.845.000,00 euros.
- **V Centenario de Santa Teresa (Subvención Ayuntamiento de Ávila):** La Junta de Castilla y León aprobó la concesión de una ayuda a ayuntamiento de Ávila para la contratación temporal de desempleados inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. El motivo de estas contrataciones es la realización de obras y servicios de interés social y general en relación con la celebración del V Centenario de Santa Teresa de Jesús. La ayuda fue de 210.000€ que permitieron la realización de 11 contrataciones.
- **Exposición de las Edades del Hombre. Aranda de Duero:** Desde la Junta de Castilla y León también se colaboró con la cantidad de 140.000€ para cubrir los costes laborales de contratación de personal para la realización de trabajos relacionados con la celebración de la XIX edición de las Edades del Hombre en Aranda de Duero. Con cargo a esta ayuda se realizó la contratación de 10 personas con contrato temporal para la realización de obras y servicios de interés general y social.

Finalmente, y no encuadrable en ninguna de las líneas de actuación mencionadas, podemos hablar de los **puestos creados con la resolución de recursos**, que tiene su origen en la resolución y estimación de recursos administrativos sobre solicitudes denegadas en este o en ejercicios anteriores. Se trata de puestos que no fueron contabilizados en la línea de ayuda correspondiente y que, tras la estimación del recurso, se imputan como creados en el ejercicio 2014. Tales recursos pueden corresponder a varias líneas de ayudas. Y así, podemos hablar de 63 ayudas imputadas en 2014 por valor de 324.201,63€.

La información correspondiente a las ayudas concedidas y sus subvenciones asociadas para todas las líneas y programas integrados en el Plan de Empleo Regional durante el ejercicio 2014 se recoge en el *cuadro 2.2.2-1a*. Por su parte, los cuadros siguientes incluyen información relativa a

diferentes desagregaciones. El *cuadro 2.2.2-1 b* se presenta el número de ayudas concedidas en función del género del beneficiario, el *cuadro 2.2.2-1 c* muestra cómo se reparten las ayudas entre contratos temporales e indefinidos y el *2.2.2-1 d* recoge la información de las ayudas en función del grupo de edad al que pertenece el trabajador contratado.

Los dos cuadros siguientes se refieren a una desagregación diferente en función del origen de la subvención recibida y de la provincia en que se ha concedido la ayuda. El *cuadro 2.2.2-1 e* presenta la información correspondiente a todas las ayudas pertenecientes a la convocatoria del *Servicio de Empleo de Castilla y León* (con la excepción de los datos correspondientes al Programa de ascenso profesional en Pymes de la mujer trabajadora, cuya gestión corresponde a la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*). Finalmente, el *cuadro 2.2.2-1f* presenta la desagregación provincial de las ayudas que se obtienen de la convocatoria correspondiente a la Dirección General de Economía Social y Autónomos.

Cuadro 2.2.2-1a
Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2014
(Líneas)

Programas	Nº Puestos/ayudas	Importe €
Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena		
Fomento del empleo por cuenta ajena ¹		
Contratación indefinida	0	0
Contratación primer trabajador por autónomos	0	0
Transformación contratos temporales en indefinidos	0	0
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Contratos en prácticas	5	6.000,00
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0
Contratos de relevo	1	1.500,00
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	0	0
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
Contratos de duración determinada para beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados ²	386	1.930.000,00
Contratos de duración determinada. ³	237	1.406.880,32
Subvenciones dirigidas a los trabajadores.		
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL.	59	451.405,69
Total ayudas fomento autoempleo		
Actividad económica por cuenta propia	268	948.813,63
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	108	44.494,63
Total ayudas fomento Economía Social		
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	148	89.654,44
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	87	511.224,00
Total ayudas conciliación		
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	4	5.489,00
Ascenso profesional mujer	26	51.118,90

Continúa

(Continuación)

Programas	Nº Puestos/ayudas	Importe €
Total ayudas discapacidad empresas de inserción		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	4.303	15.017.506,09
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	1.249	1.353.420,45
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	123	213.117,74
Total ayudas entidades locales		
Fomento del empleo en el ámbito local		
ELCE. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de hasta 20.000 h con más de 10 desempleados ⁴	2.138	10.690.000,00
VENTEL. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de + 20.000 h.	842	4.250.000,00
ELEX. Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	1.207	5.911.513,00
ELTEC. Técnicos de dinamización económica.	66	1.656.600,00
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social.	403	2.200.000,00
EXCYL2. Contratación personas exclusión social + de 20.000 h.	353	1.845.000,00
V Centenario de Santa Teresa Subvención Ayto Ávila. ⁴	11	210.000,00
Exposición de las Edades del Hombre. Aranda de Duero. ⁴	10	140.000,00
Puestos creados con la resolución de recursos.		
Resolución de recursos administrativos.	63	324.201,63
TOTAL	12.097	49.257.939,52

1. En 2014 no se convocó este programa al establecerse en la Estrategia la Incompatibilidad con las bonificaciones y otros incentivos del Estado.
2. Este programa está en ejecución hasta el 31.08.15, por lo que los datos tanto de importe como de beneficiarios pueden sufrir variaciones. Tampoco es posible su desagregación por sexo ni por tramos de edad.
3. Este programa está en ejecución hasta el 30.06.15, por lo que los datos tanto de importe como de beneficiarios pueden sufrir variaciones. Tampoco es posible su desagregación por sexo ni por tramos de edad.
4. Programa en fase de ejecución. Los datos son estimativos.

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.

Cuadro 2.2.2-1 b
Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2014
(mujeres y hombres)

Programas	Hombres	Mujeres
Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena		
Fomento del empleo por cuenta ajena		
Contratación indefinida	0	0
Contratación primer trabajador por autónomos	0	0
Transformación contratos temporales en indefinidos	0	0
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Contratos en prácticas	3	2
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0
Contratos de relevo	1	0
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	0	0
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
Contratos de duración determinada para beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados	-	-
Contratos de duración determinada	-	-
Subvenciones dirigidas a los trabajadores		
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL.	57	2
Total ayudas fomento autoempleo		
Actividad económica por cuenta propia	102	166
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	0	108
Total ayudas fomento Economía Social		
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	85	63
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	63	24
Total ayudas conciliación		
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	2	2
Ascenso profesional mujer	0	26
Total ayudas discapacidad empresas de inserción		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	2.596	1.707
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	747	502
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	81	42

Continúa

(Continuación)

Programas	Hombres	Mujeres
Total ayudas entidades locales		
Fomento del empleo en el ámbito local		
(1) ELCE. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de hasta 20.000 h con más de 10 desempleados	-	-
VENTEL. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de + 20.000 h.	569	273
ELEX. Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	873	334
ELTEC. Técnicos de dinamización económica.	16	50
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social.	258	145
EXCYL2. Contratación personas exclusión social + de 20.000 h.	262	91
V Centenario de Santa Teresa. Subvención Ayto. Ávila. ¹	-	-
Exposición de las Edades del Hombre. Aranda de Duero. ¹	-	-
Puestos creados con la resolución de recursos.		
Resolución de recursos administrativos.	27	36
TOTAL	5.742	3.573

(1) Datos estimativos. En fase de ejecución. No se pueden desagregar datos ni por sexo ni por edad.

Nota: Al no contar con desagregación de puestos/ayudas por sexos para alguna de las líneas no coinciden los totales por sexos con los consignados en el cuadro 2.2.2-1a.

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.

Cuadro 2.2.2-1 c
Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2014
(temporales e indefinidos)

Programas	Temporales	Indefinidos
Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena		
Fomento del empleo por cuenta ajena		
Contratación indefinida	0	0
Contratación primer trabajador por autónomos	0	0
Transformación contratos temporales en indefinidos	0	0
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Contratos en prácticas	5	0
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0
Contratos de relevo	1	0
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	0	0
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
Contratos de duración determinada para beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados	386	0
Contratos de duración determinada	237	0
Subvenciones dirigidas a los trabajadores		
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL. ¹	-	-
Total ayudas fomento autoempleo		
Actividad económica por cuenta propia	0	268
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	0	108
Total ayudas fomento Economía Social		
Pagos cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	0	148
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	0	87
Total ayudas conciliación		
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	4	0
Ascenso profesional mujer	0	26
Total ayudas discapacidad empresas de inserción		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	1.642	2.661
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	150	1.099
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas de inserción	123	0

Continúa

(Continuación)

Programas	Temporales	Indefinidos
Total ayudas entidades locales		
Fomento del empleo en el ámbito local		
ELCE. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de hasta 20.000 h con más de 10 desempleados	2.138	0
VENTEL. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de + 20.000 h.	842	0
ELEX. Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	1.207	0
ELTEC. Técnicos de dinamización económica.	66	0
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social.	403	0
EXCYL2. Contratación personas exclusión social + de 20.000 h.	353	0
V Centenario de Santa Teresa. Subvención Ayto. Ávila.	11	0
Exposición de las Edades del Hombre. Aranda de Duero.	10	0
Puestos creados con la resolución de recursos		
Resolución de recursos administrativos.	6	57
TOTAL	7.584	4.454

- (1) SINTEL: Este programa subvenciona a los trabajadores, de la antigua empresa SINTEL, afectados por expedientes de regulación de empleo. Debido a ello no coinciden los totales con los consignados en el cuadro 2.2.2-1a.

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.

Cuadro 2.2.2-1 d
Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2014
(Grupos de edad)

Programas	-25	25-30	31-40	+40
Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena				
Fomento del empleo por cuenta ajena				
Contratación indefinida	0	0	0	0
Contratación primer trabajador por autónomos	0	0	0	0
Transformación contratos temporales en indefinidos	0	0	0	0
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio				
Contratos en prácticas	1	4	0	0
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0	0	0
Contratos de relevo	1	0	0	0
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	0	0	0	0
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro				
(1) Contratos de duración determinada para beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados ¹	-	-	-	-
(1) Contratos de duración determinada ¹	-	-	-	-
Subvenciones dirigidas a los trabajadores				
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL.	0	0	0	59
Actividad económica por cuenta propia				
Actividad económica por cuenta propia	29	56	88	95
Total ayudas conciliación				
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	1	3	0	0
Ascenso profesional mujer*				
Total ayudas entidades locales				
Fomento del empleo en el ámbito local				
ELCE. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de hasta 20.000 h con más de 10 desempleados ¹	-	-	-	-
VENTEL. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de + 20.000 h.	78	200	41	523
ELEX. Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	55	96	233	823
ELTEC. Técnicos de dinamización económica.	0	0	16	50
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social.	15	15	53	320
EXCYL2. Contratación personas exclusión social + de 20.000 h.	8	14	41	290
V Centenario de Santa Teresa. Subvención Ayto. Ávila. ¹	-	-	-	-
Exposición de las Edades del Hombre. Aranda de Duero. ¹	-	-	-	-
Puestos creados con la resolución de recursos.				
Resolución de recursos administrativos	6	13	30	14

Continúa

(Continuación)

Programas	16 a <=19	20 a <=24	25 a <=30	31 a <=44	>=45
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural ⁽²⁾	3	5	20	75	5
Total ayudas fomento Economía Social					
Pagos cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	0	6	45	72	25
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	0	1	6	38	42
Total ayudas discapacidad empresas de inserción					
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	83	261	1.789	2.162	83
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	47	194	478	526	47
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas de inserción	3	18	58	44	3

1 Datos estimativos. En fase de ejecución. No se pueden desagregar datos ni por sexo ni por edad.

*Desagregación no disponible

2 La línea de Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural se incluye dentro de la Fomento del Autoempleo, aunque la desagregación por edades no coincide, por lo que en el cuadro está separada

Nota: Al no contar con la misma desagregación de puestos/ayudas por edades no es posible calcular el total por edad.

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

Cuadro 2.2.2-1 e
Puestos de trabajo- ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León, por provincias, 2014
(Convocatoria del Servicio Público de Empleo de Castilla y León)

Programa	Ávila		Burgos		León		Palencia		Salamanca	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Contratación indefinida	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratación 1er trab. Por autónomos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transf. Contratos temporales en indef.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos en prácticas	0	0	5	6.000,00	0	0	0	0	0	0
Contratos para facilitar la conciliación	0	0	0	0	0	0	2	2.625,00	2	2.864,00
Ascenso profesional mujer	2	4.200	6	11.505,90	4	8.400	1	2.100	4	7.168
Contratos por horas extraordinarias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos de relevo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1.500,00
Sector de ayuda a domicilio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos entidades sin ánimo de lucro para beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados	0	0	81	405.000,00	44	220.000,00	18	90.000,00	49	245.000,00
Contratos entidades sin ánimo de lucro	26	203.958,80	54	312.292,68	28	155.637,96	8	22.006,60	80	481.767,60
Medidas de reinserción laboral SINTEL	1	5.590,40	3	8.418,25	39	304.224,95	4	33.915,61	2	17.512,86
Resolución de recursos. ¹	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actividad económica por cuenta propia	10	37.000,00	40	135.420,13	65	234.000,00	19	68.000,00	30	109.000,00
ELCE. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de hasta 20.000 h con más de 10 desempleados	231	1.155.000	206	1.030.000	398	1.990.000	146	730.000	379	1.895.000
VENTEL. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de + 20.000 h.	41	205.000	154	770.000	158	790.000	46	270.000	109	545.000
ELEX. Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	212	1.046.360	60	283.640	170	849.066	75	362.582	279	1.378.594
ELTEC. Técnicos de dinamización económica.	7	175.700	9	225.900	10	251.000	7	175.700	9	225.900
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social.	57	300.000	30	200.000	53	300.000	34	200.000	59	300.000
EXCYL2. Contratación personas exclusión social + de 20.000 h.	26	130.000	58	320.000	80	390.000	17	145.000	32	160.000
V Centenario de Santa Teresa. Subvención Ayto. Ávila.	11	210.000								
Exposición de las Edades del Hombre. Aranda de Duero.			10	140.000						

Continúa

(Continuación)

Programa	Segovia		Soria		Valladolid		Zamora	
	PT	Cuántía	PT	Cuántía	PT	Cuántía	PT	Cuántía
Contratación indefinida	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratación 1er trab. Por autónomos	0	0	0	0	0	0	0	0
Transf. Contratos temporales en indef.	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos en prácticas	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos para facilitar la conciliación	0	0	0	0	0	0	0	0
Ascenso profesional mujer	0	0	1	1.732,50	8	16.012,50	0	0
Contratos por horas extraordinarias	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos de relevo	0	0	0	0	0	0	0	0
Sector de ayuda a domicilio	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos entidades sin ánimo de lucro para beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía y desempleados	0	0	0	0	194	970.000,00	0	0
Contratos entidades sin ánimo de lucro	0	0	0	0	31	174.579,84	10	56.636,84
Medidas de reinserción laboral SINTEL	0	0	0	0	3	23.965,13	7	57.778,49
Resolución de recursos. ¹	0	0	0	0	63	324.201,63	0	0
Actividad económica por cuenta propia	17	61.000,00	20	72.000,00	44	153.393,50	23	79.000,00
ELCE. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios hasta 20.000 h con más de 10 desempleados	168	840.000	69	345.000	274	1.370.000	267	1.335.000
VENTEL. Contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. Municipios de + 20.000 h.	32	160.000	22	110.000	233	1.165.000	47	235.000
ELEX. Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	100	502.912	48	235.400	136	643.535	127	609.423
ELTEC. Técnicos de dinamización económica.	7	175.700	7	175.700	10	251.000	0	0
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social.	37	200.000	19	100.000	56	300.000	58	300.000
EXCYL2. Contratación personas exclusión social + de 20.000 h.	22	110.000	14	70.000	78	390.000	26	130.000
V Centenario de Santa Teresa. Subvención Ayto. Ávila.								
Exposición de las Edades del Hombre. Aranda de Duero.								

1 Aunque no se trate de puestos correspondientes a ninguna convocatoria del ECyL, se incluyen los datos de resolución de recursos y se imputan en Valladolid, por no ser posible su desagregación por provincias.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL.

Cuadro 2.2.2-1 f
Puestos de trabajo- ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León, por provincias, 2014
(Convocatoria de la Dirección General Economía Social y Autónomos)

Programa	Ávila		Burgos		León		Palencia		Salamanca	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Pagos cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	1	387,75	19	16.623,23	13	7.524,30	5	1.974,40	18	8.964,08
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y Sociedades Laborales			17	102.500,00	13	80.000,00	1	5.500,00	22	126.974,00
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	22	9.601,28	13	5.916,84	32	12.334,85	16	7.817,27	14	5.268,71
Costes Salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	72	198.121,46	709	2.672.969,29	1.186	4.004.507,81	532	2.014.113,21	282	926.498,81
Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en CEE	19	16.742,54	310	342.673,51	243	263.165,35	40	46.700,00	134	150.381,67
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	0	0,00	70	102.749,63	5	15.309,90	0	0,00	44	92.261,03

Continua

(Continuación)

Programa	Segovia		Soria		Valladolid		Zamora	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Pagos cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	4	1.838,19	20	14.740,93	54	33.793,16	14	3.808,40
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y Sociedades Laborales			2	11.000	32	185.250,00		
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	4	1.331,00	1	327,74	2	784,28	4	1.112,66
Costes Salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	188	794.817,63	77	238.193,10	1.138	3.786.176,79	119	382.107,99
Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en CEE	70	76.096,02	0	0,00	418	445.899,23	15	11.762,13
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	0	0,00	0	0,00	0	0,00	4	2.797,18

Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos) de la Junta de Castilla y León.

El resumen de las principales cifras de ayudas y subvenciones correspondientes al Plan Regional de Empleo (PRE) para el ejercicio 2014 así como su evolución con respecto a los datos de 2013 aparecen recogidas en el *cuadro 2.2.2-2*. En términos agregados se puede comprobar que en esta edición se ha producido una reducción algo superior al 14% en el número de ayudas concedidas y del 15% en el montante nominal asignado.

Sin embargo esta reducción no se ha producido de forma homogénea para todas las líneas de actuación. El principal retroceso tiene lugar en la línea correspondiente a fomento del autoempleo, en que las ayudas pasan de ser 755 en 2013 a solo 376 en 2014, y la subvención pasa de superar los dos millones en 2013 a menos de un millón en 2014, en ambos casos se trata de una reducción superior al 50%. Debe decirse sin embargo que las ayudas de esta línea de fomento del autoempleo no se convocaron hasta el último trimestre del año en cuanto que es a partir de ese momento cuando se aprobó la compatibilidad con las bonificaciones o incentivos del Estado. En el caso de la línea de conciliación se pasa de 46 a 30 en el número de ayudas (reducción del 34,78%) y de 73.883 a 56.607,90 € en la cuantía subvencionada (reducción del 23,38%). La otra ayuda que también ha sufrido una reducción generalizada es la correspondiente a las entidades locales, en que en los puestos la reducción es de un 22,7% (pasan de 6.507 a 5.030), mientras que la subvención se reduce en casi 7 millones (un 20,49% inferior).

En la línea de fomento de la contratación por cuenta ajena, el número de puestos incentivados se reduce un 28,56%, pasando de 963 a 688, sin embargo la subvención se incrementa un 4,74% pasando de los 3.623.967,64 € de 2013 a los 3.795.786,01 € de 2014. Sin embargo, la subvención concedida es mayor porque los programas de fomento por cuenta ajena (2.000 €) y el fomento de los contratos temporales (1.500 €) tienen unos incentivos mucho menores que la línea de fomento de la contratación por entidades sin ánimo de lucro (5.000 €). En cuanto a las Medidas de inserción laboral SINTEL aunque el número de beneficiarios no es muy dispar (48 en 2013 y 59 en 2014), el importe ejecutado sí lo es (29.497 € en 2013, frente a 451.405 € en 2014). Esto es así porque el importe pagado en 2013 correspondía solamente a expedientes del 2012 (diciembre) que no se pudieron pagar antes del cierre del ejercicio. En 2014 se abonaron en su totalidad los 48 expedientes de 2013, más los del propio ejercicio 2014. Durante el ejercicio 2013 no hubo disponibilidad presupuestaria por no haber transferido el Estado ninguna aportación dineraria para este programa.

La situación en el caso de la línea de discapacidad es la contraria, ya que las ayudas se incrementan de 4.122 a 4.426, sin embargo la cantidad subvencionada se reduce en más de 100.000 € (reducción cercana al 7%). Fomento de la Economía social, en cambio se ha incrementado tanto en el número de puestos (un 33,52%) como en cuanto a importes (un 44,05% menos). Finalmente, los puestos creados por resolución de recursos se incrementan un 3,28% y el importe también sube, en este caso un 18,75%.

Cuadro 2.2.2-2**Puestos de trabajo incentivados y ayudas del Plan Regional de Empleo, 2013-2014**

Líneas	Puestos/Ayudas			Importe		
	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.
Fomento de la contratación por cuenta ajena¹	963	688	-28,56	3.623.967,64	3.795.786,01	4,74
Fomento autoempleo²	755	376	-50,20	2.017.354,72	993.308,29	-50,76
Conciliación	46	30	-34,78	73.883,00	56.607,90	-23,38
Fomento de la Economía Social	176	235	33,52	417.123,17	600.878,41	44,05
Discapacidad y Empresas de Inserción	4.122	4.426	7,38	17.820.095,26	16.584.044,28	-6,94
Entidades locales³	6.507	5.030	-22,70	33.835.876,00	26.903.113,00	-20,49
Puestos creados por resolución de recursos	61	63	3,28	273.020,00	324.201,63	18,75
Total	12.630	10.848	-14,11	58.061.319,79	49.257.939,52	-15,16

1 Fomento de la contratación por cuenta ajena: al establecerse en la Estrategia Integrada de Empleo, la incompatibilidad con las bonificaciones y otros incentivos del Estado, en 2014 no se ha convocado el programa.

2 Fomento del Autoempleo: al establecerse en la Estrategia Integrada de Empleo la incompatibilidad con las bonificaciones y otros incentivos del Estado, la ejecución se reduce al optar los solicitantes por los incentivos estatales. En el último trimestre del año se aprobó la compatibilidad con las bonificaciones o incentivos del Estado.

3 El año 2013 se acumularon recursos procedentes del año anterior en el que no hubo ninguna convocatoria para el fomento del empleo en Entidades Locales. Por ello, los incentivos para esta línea fueron algo superiores a lo normal. De ahí que tanto los importes como los beneficiarios atendidos sean superiores a los de la convocatoria del ejercicio 2014.

4 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. Es por ello que los totales de este cuadro difieren con los consignados en el Cuadro 2.2.2-1a.

Fuente: ECyL y Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos) de la Junta de Castilla y León.

El siguiente paso en el análisis del detalle del PRE es el referente a la desagregación provincial, tanto de los puestos incentivados como de las ayudas concedidas. Con esta finalidad se construye el *cuadro 2.2.2-3* donde se recoge de forma resumida la información de los cuadros *2.2.2-1e* y *2.2.2-1f*. Además se construye el *gráfico 2.2.2-1* donde se presentan las ayudas en función del tamaño que presenta la población ocupada de cada provincia.

La desagregación provincial mostrada en el *cuadro 2.2.2-3* presenta a Valladolid como la provincia con más puestos de trabajo incentivados y más subvención concedida, (2.290 puestos y 9.885.424,60€) seguida muy de cerca por León con 2.259 ayudas concedidas y algo más de 9,5 millones de subvención monetaria. En el lado opuesto están Soria con 300 ayudas y 1.374.094,27€ de subvención y Zamora con 699 puestos y 3.146.648,63 €. Además existen 122 puestos asociados a las subvenciones de SINTEL y resolución de recursos administrativos que no se asocian a ningún territorio concreto.

Cuadro 2.2.2-3
Puestos de trabajo y ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León, por provincias, 2014

Provincia	Nº puestos de trabajo/Ayudas	Importe
Ávila	718	3.692.071,83
Burgos	1.541	7.083.191,27
León	2.259	9.570.946,47
Palencia	927	4.144.118,24
Salamanca	1.413	6.662.141,76
Segovia	579	2.923.695,02
Soria	300	1.374.094,27
Valladolid	2.290	9.885.424,60
Zamora	699	3.146.648,63
Sección Central ¹	122	775.607,32
Castilla y León	10.848	49.257.939,41

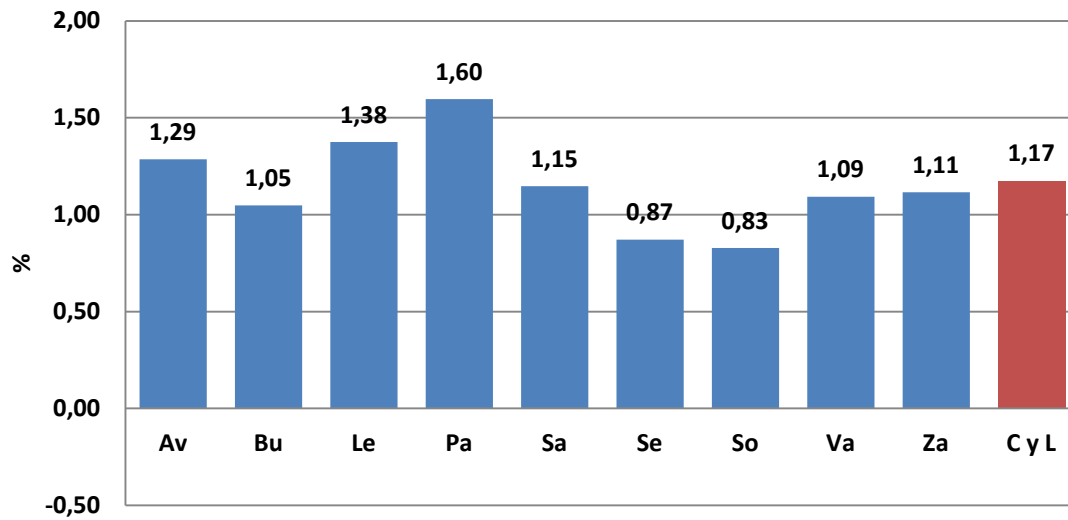
1 Subvenciones a SINTEL y resolución de recursos administrativos.

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

De lo anterior se deduce que hay una fuerte correlación entre las ayudas concedidas y el tamaño de la provincia. Para corregir esta deficiencia se construye el *gráfico 2.2.2-1* donde se ponen los puestos de trabajos incentivados en función del tamaño de la población ocupada de cada provincia. A la vista del *gráfico 2.2.2-1* se puede comprobar que los resultados cambian, ahora la provincia más beneficiada es Palencia con más de 1,60 puestos por cada 100 ocupados. Por encima de la media regional, que se sitúa en 1,17 ayudas por cada 100 ocupados, también encontramos a León y Ávila. Estas son también las mismas provincias que mantenían los primeros puestos en 2013. Por otra parte, las provincias menos beneficiadas por estas ayudas son Soria y Segovia con 0,83 y 0,87 puestos incentivados por cada 100 ocupados.

Gráfico 2.2.2-1

Porcentaje de puestos incentivados y ayudas sobre población ocupada en el PRE de Castilla y León por provincias, 2014



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) de la Junta de Castilla y León.

Para terminar con la revisión de los puestos de trabajo y ayudas del Plan Regional de Empleo se incluye el *cuadro 2.2.2-4* en el que aparecen de forma resumida los datos correspondientes a la Dirección General de Economía Social que ya se incluían en los *cuadros 2.2.2-1b, c y d*. Los datos se refieren a las ayudas que consisten en cubrir los costes salariales de trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y en situación de riesgo o exclusión en empresas de inserción.

Cuadro 2.2.2-4**Puestos de trabajo incentivados por la Dirección General de Economía Social y Autónomos por franjas de edad, sexo y tipo de contrato (indefinido o temporal), 2014**

Línea de Discapacidad y Empresas de Inserción	Puestos de trabajo	Total
	16 -19	8
	20-24	86
Tramos de edad	25-30	279
	31-44	1.847
	>=45	2.206
Sexo	Hombres	2.677
	Mujeres	1.749
Tipo de contrato	Indefinido	2.661
	Temporal	1.765

Nota: 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.

Fuente: Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos) de la Junta de Castilla y León.

De acuerdo con la información recogida en el *cuadro 2.2.2-4*, el puesto de trabajo mayoritario que recibe la ayuda corresponde a un varón con más de 45 años y contrato indefinido. Concretamente, en el caso de la desagregación por edades, se observa que casi la mitad de las ayudas corresponden a trabajadores de más de 45 años, y más del 90% a trabajadores de más de 30 años. Por su parte, las desagregaciones por género y tipo de contrato, muestran que más del 60% de las ayudas corresponden a varones y a contratos indefinidos (2.677 en el caso de los varones y 2.661 en el caso de los contratos indefinidos). En términos comparativos se observa un incremento de 304 puestos de trabajo incentivados en relación con los datos que se mostraban en el año 2013.

El siguiente paso en el análisis de los programas de ayuda al empleo lo constituyen las acciones que combinan la formación y las prácticas en empresas. De acuerdo con la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, uno de los aspectos esenciales de las políticas activas de empleo lo constituyen las acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral. Para cumplir con este requerimiento, el subsistema de formación para el empleo presenta iniciativas de alternancia con el empleo. Estas actuaciones se integran por acciones formativas dentro de los contratos para la formación y por programas públicos de empleo-formación con el fin de compatibilizar la formación con la práctica profesional.

Para este ejercicio las bases reguladoras de las subvenciones financiadas por el Fondo Social Europeo y destinadas al Programa Mixto de Formación y Empleo en Castilla y León se recogen en la Orden EYE/589/2014, de 30 de junio. El objetivo de estas acciones no es otro que proporcionar una cualificación y permitir la adquisición de competencias profesionales, a las personas desempleadas, a través de la formación teórica en alternancia con la prestación de un trabajo real, con el fin de favorecer la inserción laboral de los participantes.

En esta convocatoria se presentan dos modalidades de acciones en alternancia de formación y empleo según la edad del colectivo específico al que se dirigen:

- Acciones de formación y empleo destinadas a personas desempleadas menores de veinticinco años.
- Acciones de formación y empleo destinadas a personas desempleadas.

En ambos casos se dará preferencia a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y también a aquellos colectivos establecidos como prioritarios en la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 y en la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad, 2012-2015 de Castilla y León.

Los datos correspondientes a la programación 2014-2015 correspondiente a Escuelas Taller y talleres de empleo del Programa Dual de Formación y Empleo se recogen en el cuadro 2.2.2-5. El presupuesto de esta convocatoria asciende a un total de 13.916.580,54€, de los cuales 11.666.580,54€ corresponden a 2014 y 2.250.000€ al año 2015. Por su parte, el presupuesto aprobado apenas sufre variación sobre la convocatoria (únicamente en 88.067 €).

**Cuadro 2.2.2-5
Programación 2014-2015 de los Programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo y del Programa Dual de Formación y Empleo, 2014-2015**

Programación 2014-2015			
	2014	2015	TOTAL
Presupuesto Convocatoria 2014-2015	11.666.580,54	2.250.000	13.916.580,54
Importe presupuesto aprobado	11.605.026,16	2.223.487,05	13.828.513,21

1 Al ser una convocatoria plurianual, en la programación se incluye lo convocado en el año 2014 más los compromisos asumidos del año anterior.

Fuente: ECyL.

En el *cuadro 2.2.2-6* se presenta la información correspondiente a las acciones y plazas aprobadas en relación con la convocatoria de 2014 junto con las acciones finalizadas y participantes que se corresponden con convocatorias anteriores y que finalizan ahora. Los datos muestran que en 2014 se aprobaron 116 acciones de las cuales 103 corresponden a personas de 25 y más años y 13 para menores de 25 años. Estas acciones han permitido generar 890 plazas para personas de 25 años o más y 312 para menores de 25 años. No obstante, hay que tener en cuenta que los participantes en las acciones aprobadas en 2014 se seleccionan en el primer trimestre de 2015 por lo que no están entre los participantes que finalizan las acciones en 2014.

En cuanto a las acciones finalizadas, durante 2014 se recogen un total de 174 acciones, de las cuales 33 se destinaban a menores de 25 años con 502 participantes, el resto (141 acciones y 1.529 participantes) se destinaron a trabajadores de 25 y más años. Es necesario aclarar que la mayoría de las acciones y participantes en las acciones finalizadas se corresponden con las que se aprobaron en las dos convocatorias de 2013 (170 acciones) y algunas que continúan de 2012.

Cuadro 2.2.2-6
Programa dual de Formación y Empleo 2014

Acciones aprobadas CONVOCATORIA 2014	Acciones aprobadas	Plazas aprobadas
Acciones para menores de 25 años	13	312
Acciones para personas de 25 años o más	103	890
Total	116	1.202
Total participantes		
ACCIONES FINALIZADAS 2014 de convocatorias anteriores	Nº participantes	Nº acciones finalizadas
Menores de 25 años	502	33
Personas de 25 años o más	1.529	141
Total	2.031	174

*El total de participantes que se encontraban en proceso de formación en el Programa Dual de Formación y Empleo, en el período comprendido entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre de 2014, corresponden a las 170 acciones aprobadas en las dos convocatorias de 2013 los de la primera que continuaban en funcionamiento en 2014 (1100 participantes) y los de la segunda que iniciaron en 2014 (644 participantes); más los participantes de las últimas acciones de la convocatoria del Programa Dual de 2012 que continuaban en funcionamiento en 2014.

Los participantes de las acciones aprobadas en la convocatoria 2014 del Programa Mixto de Formación y Empleo, están siendo seleccionados en el primer trimestre de 2015 dado que la fecha límite de inicio de estas acciones es el 1 de abril de 2015.

Fuente: ECyL.

2.2.2.2 Orientación

En el *punto 4.7* de la *Estrategia Integrada de Empleo 2012-2015* se incluían explícitamente las acciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas. Estas acciones tratan de reforzar las actuaciones del Servicio Público de empleo a través de programas de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo con compromiso de inserción.

Se trata de acciones dirigidas a colectivos y territorios con especiales dificultades, y que consisten en itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral de los trabajadores desempleados. En este módulo se incluían las acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo (OPEAS) dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo y que se mantuvieron hasta 2012 con el compromiso de que en convocatorias sucesivas se sustituyera por un nuevo programa dirigido a desempleados en general.

Durante el año 2014 se han realizado específicamente actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas. Se siguen incluyendo actuaciones a través de medidas de discriminación positiva dirigidas a colectivos prioritarios de acuerdo con lo recogido en el punto 3 del VI PRE. Para este ejercicio se tiene información de actuaciones dirigidas a personas perceptoras de la Renta Activa de Inserción, de Renta Garantizada de Ciudadanía y también a víctimas de la violencia de género.

Igualmente, en el año 2014 destacamos 2 programas dirigidos a la orientación como son el Programa de Orientación y formación para la integración de la población inmigrante (el denominado OFI Inmigrantes) y el Programa de Orientación para trabajadores ocupados (OTO).

ITINERARIOS DE ORIENTACIÓN CON BENEFICIARIOS DE RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN

En el *cuadro 2.2.2-7* se muestra los resultados referentes a los itinerarios de orientación iniciados con beneficiario de Renta Activa de Inserción. En total se realizaron 6.235 itinerarios de los cuales 1.544 tuvieron lugar en la provincia de León y 1.082 en Salamanca. Las siguientes provincias con más actuaciones fueron Burgos y Ávila con cerca de 1.000 y 900 itinerarios respectivamente. En cuanto a las provincias que menos actuaciones presentan encontramos a Valladolid con 127 y Soria con 199.

Cuadro 2.2.2-7**Itinerarios de orientación iniciados con beneficiarios de Renta Activa de Inserción**

PROVINCIA	Total
Ávila	895
Burgos	983
León	1.544
Palencia	204
Salamanca	1.082
Segovia	372
Soria	199
Valladolid	127
Zamora	738
Trasladados	91
Total	6.235

Fuente: ECyL.

ACCIONES DE ORIENTACIÓN CON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En el *cuadro 2.2.2-8* se recoge la información correspondiente a acciones con víctimas de violencia de género. En total se realizaron en Castilla y León 2.648 actuaciones con un total de 862 personas. La mayoría de estas actuaciones, concretamente más del 95%, consistieron en orientación e información profesional, y en menor medida a formación (solo un 4%). Por provincias, son Burgos y León las que más actuaciones concentran con 606 y 534 respectivamente, y las que menos Segovia y Soria con 88 y 68.

Cuadro 2.2.2-8**Víctimas de violencia de género que han participado en acciones del ECyL, 2014**

	Orientación e información profesional	Orientación para el autoempleo	Formación	Fomento del empleo	Otras acciones	Total
Ávila	156	1	13	1	2	173
Burgos	588	0	14	2	2	606
León	517	0	14	2	1	534
Palencia	158	1	11	0	0	170
Salamanca	377	4	11	0	2	394
Segovia	85	2	1	0	0	88
Soria	60	0	7	0	1	68
Valladolid	140	2	24	0	2	168
Zamora	322	0	5	0	0	327
Trasladadas	113	0	6	1	0	120
Total Servicios	2.516	10	106	6	10	2.648
Total personas	755	8	84	6	9	862

Fuente: ECyL

ACCIONES CON BENEFICIARIOS DE RENTA GARANTIZADA DE CIUDADANÍA COYUNTURALES

El *cuadro 2.2.2-9* se dedica a las actuaciones dirigidas a beneficiarios de Renta Garantizada de ciudadanía. En este caso se realizan un total de 2.649 actuaciones de las cuales 2.251 corresponden a orientación e información profesional y 326 a formación, mientras que el resto de acciones son casi testimoniales. Por provincias, es Valladolid la que más acciones concentra con 475, seguida de Salamanca, León y Ávila, todas ellas con más de 400 acciones. Por su parte, Soria es la que menos actuaciones recibe con solo 76.

Cuadro 2.2.2-9**Acciones con beneficiarios de Renta garantizada de ciudadanía "coyunturales"⁽¹⁾, 2014**

	Orientación e información profesional	Orientación para el autoempleo	Formación	Fomento del empleo	Otras acciones	Total
Ávila	381	1	31	0	0	413
Burgos	107	0	15	2	0	124
León	342	4	52	15	1	414
Palencia	187	1	32	4	0	224
Salamanca	384	3	50	8	0	445
Segovia	177	3	15	2	0	197
Soria	66	0	10	0	0	76
Valladolid	368	2	88	16	1	475
Zamora	239	1	33	8	0	281
Total	2.251	15	326	55	2	2.649

Nota ⁽¹⁾: Acciones coyunturales son aquellas en las que existe una carencia o insuficiencia temporal de recursos económicos que impiden cubrir las necesidades básicas de subsistencia, pero en las que no se encuentra comprometida la integración.

Fuente: ECyL.

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE (OFI INMIGRANTES)

Aunque en el posterior *cuadro 2.2.2-10* se incluye información correspondiente a inmigrantes, esta se corresponde únicamente con la referida a medidas de cualificación y recualificación. Sin embargo las actuaciones en beneficio de los inmigrantes incluyen también otra serie de medidas como el asesoramiento a empresas o la información, asesoramiento y orientación a usuarios. Estas acciones tienen su origen en el *Acuerdo del Consejo del Diálogo Social sobre la Integración Social y Laboral de la Población Inmigrante en Castilla y León 2010-2013, de 6 de mayo de 2010*. La información correspondiente a los usuarios atendidos a través de estas actuaciones se recoge de forma detallada en el *cuadro 2.2.2-10*. En primer lugar se puede comprobar que en total se atendió o formó a 1.460 inmigrantes, de los cuales 1.214 se beneficiaron a través de información, asesoramiento y orientación (un 83% del total), 184 recibieron algún tipo de información y los 62 restantes recibieron asesoramiento con relación a sus empresas. Si comparamos estos resultados con los que se presentaban en el año 2013 se puede comprobar un incremento de 108 usuarios atendidos. Este incremento es especialmente significativo en el caso del asesoramiento a empresa donde los usuarios se multiplican casi por siete.

Cuadro 2.2.2-10

Usuarios atendidos en el Programa Orientación Formación e Inserción (OFI) Inmigrantes, 2014

Medidas de información, asesoramiento y orientación	1.214
Asesoramiento a empresas	62
Medidas de cualificación y recualificación	184
Total usuarios atendidos o formados	1.460

Fuente: ECyL.

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PARA TRABAJADORES OCUPADOS (OTO)

El programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados se programa con una subvención de 90.000 €. Este programa es de ejecución anual, a diferencia del 2013 en que era de ejecución plurianual. Ya se ha ejecutado al 100% y se ha podido atender a 797 destinatarios, 240 menos que en el ejercicio anterior.

2.2.2.3 Formación

La importancia de este punto y su relación evidente con el Plan de Empleo se pone de manifiesto en que el Programa Nacional de Reformas del año 2014 introduce dos recomendaciones que afectan a la formación tanto a nivel nacional como regional. La primera de ellas es la recomendación 4 donde se tratan las políticas activas de empleo. La segunda es la recomendación 5 donde se analiza la educación y la formación dual teniendo en cuenta las consecuencias de la reforma educativa.

En términos generales, hay que tener en cuenta que todas las actuaciones que se planteen deben surgir del acuerdo entre estado y comunidades autónomas dado el actual reparto de competencias. A partir de este punto, y dentro del marco de las políticas de empleo, las actuaciones planteadas dentro del programa nacional de reformas se concretan en los siguientes puntos:

- Avanzar en el plan anual de políticas de empleo 2013: El propósito es aumentar la eficiencia fijando objetivos comunes y mecanismos de coordinación. Además se intenta realizar la transición a un sistema de evaluación y orientación a resultados.
- Generar un programa de buenas prácticas que permita modernizar los Servicios Públicos de Empleo y que abarque itinerarios individualizados y la formación profesional.
- Desarrollo del nuevo modelo de formación profesional para el empleo: El objetivo es mejorar el uso de los recursos públicos fomentando la competencia entre formadores y detectando prioridades formativas. En este sentido, se ha tratado de dar prioridad a las acciones

destinadas a la formación de jóvenes y parados de larga duración con el fin de obtener certificados de profesionalidad.

- Un nuevo sistema de intermediación laboral que mejore el emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo y en el que la formación ocupacional debe desempeñar un papel esencial

Por su parte, y dentro de la recomendación cinco centrada mayoritariamente en la formación, se plantean medidas para que el sistema educativo y de formación profesional tenga una mejor coordinación con las características del mercado de trabajo. Todo ello en el marco de implantación de una reforma educativa y en el que se plantean las siguientes medidas:

- Puesta en marcha de la reforma para la calidad educativa en educación primaria en el curso 2014-2015: Los objetivos perseguidos se concretan en la realización de evaluaciones individualizadas para detectar dificultades de aprendizaje, y en el aumento, tanto de medidas de atención individualizada como de la carga lectiva en competencias clave para el desarrollo académico.
- Medidas para combatir el abandono escolar prematuro: En este punto se hace necesario coordinar las actuaciones de las diversas Administraciones educativas para evaluar los avances en cada línea según los planes territoriales específicos.
- Medidas para potenciar una formación profesional más orientada al mercado de trabajo:
 - En el curso 2014-2015 se ha implantado la Formación Profesional Básica: De esta manera se consiguen reforzar los contenidos formativos y permitir acceder a un título profesional a alumnos que no han finalizado la educación obligatoria.
 - Medidas de políticas activas de empleo destinadas a mejorar las competencias profesionales como elemento central y transversal de las actuaciones de los servicios públicos de empleo. Estas competencias son la base para conseguir un diagnóstico individualizado y poder plantear itinerarios formativos y de búsqueda activa de los desempleados.
 - Se agiliza la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Este procedimiento permite profundizar de forma adecuada en la reforma educativa desde la perspectiva de la formación profesional y de la formación profesional dual a través del contrato para la formación y aprendizaje.
 - Estas actuaciones se completan con la reforma del sistema de formación profesional para el empleo que mejora la adaptación a las necesidades productivas y dota de más calidad a la formación profesional para ocupados y desempleados, y con la reforma de la Estrategia Nacional de Competencias en colaboración con la OCDE, que identificará las competencias clave que deben desarrollarse y activar en España para impulsar el empleo

- Nuevos incentivos para fomentar la incorporación a las empresas de jóvenes en proceso de formación mediante la mejor coordinación de las políticas de empleo y educativas. Entre ellos:
 - Bonificaciones a la Seguridad Social para las empresas que contraten a investigadores con dedicación exclusiva a actividades de I+D+i.
 - Bonificaciones a la Seguridad Social para las empresas que incorporen en prácticas retribuidas a estudiantes de titulaciones universitarias o de formación profesional.
 - Bonificaciones a la Seguridad Social para las empresas que contraten a través del contrato en prácticas o contrato para la formación y el aprendizaje a beneficiarios de la Garantía Juvenil.

Por su parte, la Estrategia de Empleo de Castilla y León 2012-2015 no es ajena a esta necesidad de mejorar los aspectos formativos del mercado de trabajo. Esto se hace patente en el III Plan de Formación Profesional donde se fijan como objetivos estratégicos los siguientes:

- Hacer más atractiva la formación profesional, de forma que sea una opción de calidad para los jóvenes: El objetivo es obtener una formación personal y cualificación profesional adecuadas a las necesidades del mercado laboral, a la vez que se facilita la inserción laboral. De esta manera se incrementará el número de jóvenes que optan por la formación profesional.
- Potenciar la formación profesional a lo largo de la vida para aumentar el nivel de cualificación profesional y la empleabilidad de la población en edad activa: Es necesario ofrecer oportunidades de acceso a la formación y cualificación profesional a jóvenes y personas adultas y nuevas y mejores oportunidades de formación y cualificación profesional que permitan atender las necesidades de personal cualificado del mercado de trabajo, así como las expectativas personales de formación y cualificación de todos los ciudadanos.
- Reforzar el vínculo entre la formación profesional y las empresas: Es necesario desarrollar mecanismos que permitan ajustar la oferta de formación profesional a las necesidades de cualificación de los sectores productivos.
- Avanzar en el desarrollo del sistema integrado de formación profesional: El objetivo es mejorar la gobernanza, eficiencia y eficacia del sistema en Castilla y León, potenciar el desarrollo de acciones integradas y mejorar los mecanismos de coordinación y participación de los agentes implicados.

a) Formación Profesional para el Empleo

La apuesta por medidas de fomento y apoyo a la formación profesional para el empleo también se pone de manifiesto a la vista del contenido del Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo que se ha elaborado en Castilla y León para el año 2014. En ese plan se incide en varios de los puntos y programas que se van a detallar más adelante. En primer lugar se pone de manifiesto la importancia de la formación profesional dual como instrumento de capacitación de las personas de cara al trabajo. En segundo lugar se pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo medidas de recualificación tanto de parados como de ocupados a través de permiso individuales de formación y actividades formativas dirigidas prioritariamente a ocupados. Además se insiste en la necesidad de incidir en la consecución de acreditaciones que recojan la experiencia laboral y los aprendizajes no formales. También se da una gran importancia a las actividades formativas con compromiso de contratación con el fin de aumentar la inserción de los alumnos formados dentro del mercado laboral. Por último, se presta atención dentro del plan a las actividades de orientación formación e inserción (programa OFI) y a los programa de prácticas para egresados, tanto procedentes de la universidad como de la formación profesional.

Durante el ejercicio 2014 se han realizado actividades en el marco de los programas descritos a continuación:

- Programa OFI: Orientación, formación e inserción profesional.
- Programa de formación mediante prácticas para titulados de universidad y de formación profesional.
- Programa de formación específica en empresas.
- 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 prioritariamente dirigida a ocupados.

PROGRAMA OFI: ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

La convocatoria de subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, de los programas de cualificación profesional y acompañamiento a la inserción para el año 2014 se ha realizado a través de *Resolución de 16 de Junio de 2014*, del presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. El objetivo de este programa es mejorar la capacidad de inserción de los desempleados a través de itinerarios que incluyan un acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo. Dentro del acompañamiento jugará un papel esencial la formación y además existe un compromiso de la entidad beneficiaria de alcanzar un mínimo de inserción.

Aparte de todos los colectivos prioritarios dentro de la estrategia integrada de empleo de Castilla y León, la población objetivo de estas ayudas es la perteneciente a los siguientes grupos:

- Jóvenes menores de 30 años que se encuentren en situación de desempleo.
- Desempleados de larga duración, entendiéndose por tales, aquellos que lleven en situación de desempleo más de 12 meses, con especial atención a aquellos que hayan agotado las prestaciones y subsidios de desempleo.

En el *cuadro 2.2.2-11* se presentan los datos de programación y ejecución asociados a los programas de Orientación, Formación e Inserción para los ejercicios 2013-2014 y 2014-2015. Los datos agregados muestran una reducción superior a los 4 millones de euros en la subvención programada, pasando de los 11,7 millones de 2013/14 a los 7,4 millones de 2014/15. Aunque se trata de una reducción monetaria importante, la misma se explica en que el programa deja de tener un ámbito temporal plurianual y pasa a desarrollarse en un solo ejercicio. Dicha reducción se ha trasladado al número de cursos y alumnos, que se reduce en un valor cercano al 36% en ambos casos.

Cuadro 2.2.2-11**Cursos, alumnos y beneficiarios de los programas de Orientación, Formación e Inserción en Castilla y León, 2013-2014, 2014-2015**

		OFI Centros de Formación ⁽¹⁾	OFI Ags. Econom. y Soc:	OFI Inmigrantes	Total
Programación					
Subvención	2014-2015	2.495.805,40	4.500.000,00	404.502,00	7.400.307,40
	2013-2014	3.193.053,43	7.999.998,00	549.996,00	11.743.047,43
Cursos	2014-2015	55	139	12	206
	2013-2014	77	228	18	323
Alumnos	2014-2015	825	2.085	184	3.094
	2013-2014	1.155	3.420	230	4.805
Alumnos	Hombres				
	Mujeres				
Ejecución					
Subvención ⁽²⁾	2014-2015	En ejecución	4.500.000,00	404.502,00	4.904.502,00
	2013-2014	2.915.936,39	6.319.233,61	437.830,14	9.673.000,14
Cursos	2014-2015	En ejecución	139 ⁽³⁾	12 ⁽⁴⁾	151
	2013-2014	74	224	18	316
Alumnos	2014-2015	En ejecución	2.162	184	2.346
	2013-2014	1.137	3.586	230	4.953
Alumnos	Hombres	435	2.728	163	3.326
	Mujeres	702	3.020	251	3.973

¹ La información para 2013-2014 incluye los datos de los itinerarios integrados para menores de 30 años sin cualificación y para desempleados de larga duración.

² Las cuantías se refieren a importes contabilizados en el Sistema de Información Contable (SICCAL) financiadas con crédito de 2014 y por tanto imputadas al ejercicio 2014.

³ La última programación OFI Agentes Económicos y Sociales es de ejecución anual, finalizando a 31/12/2014.

⁴ La última programación OFI Inmigrantes es de ejecución anual, finalizando a 31/12/2014.

Fuente: ECyL.

En cuanto a las cifras de ejecución, estas no son definitivas porque faltan los datos de 2014/15 correspondientes a los Centros de Formación. En las partidas con datos definitivos las diferencias son menores porque la ejecución de 2013/14 fue del 82% mientras que las partidas inmigrantes y de agentes económicos y sociales correspondientes a 2014/15 se han ejecutado totalmente. No obstante, se sigue manteniendo la reducción de cursos ejecutados y de alumnos participantes. También se puede comprobar una mayor participación de mujeres en este programa.

En el *cuadro 2.2.2-12* se presenta la información de programación de actuaciones OFI para 2013-2014 y 2014-2015 así como la correspondiente a renunciadas y ejecución de 2013-2014 con desagregación provincial. Los datos correspondientes a 2013-2014 presentan un alto grado de ejecución de los cursos programados, con sólo 7 renunciadas. También se puede comprobar como Valladolid es la provincia que más actuaciones realiza con 66, seguida de León con 51 y Burgos con 46, mientras que en Soria únicamente se realizan 11. En relación con los datos correspondientes a la programación de 2014-2015, se puede comprobar que la reducción en el número de actuaciones es generalizada para todas las provincias manteniéndose el orden en cuanto a las que más y menos actuaciones programan.

Cuadro 2.2.2-12

Actuaciones en el Programa OFI: Cursos programados, ejecutados y renunciadas; de los diferentes programas, 2013-2014 y 2014-2015

	Programados	Renunciadas	Ejecutados	Programados
	2013-2014	2014	2013-2014	2014-2015
Ávila	27		27	20
Burgos	47	1	46	28
León	52	1	51	31
Palencia	33	1	32	20
Salamanca	27	1	26	22
Segovia	27		27	16
Soria	12	1	11	8
Valladolid	67	1	66	42
Zamora	31	1	30	19
Castilla y León	323	7	316	206⁽¹⁾

1Los cursos programados para el período 2014-2015 bajan porque la convocatoria de OFI Agentes Económicos y Sociales es de programación anual.

Fuente: ECyL.

Por su parte, el *cuadro 2.2.2-13* muestra los datos de alumnos y cursos correspondientes a las actuaciones OFI ejecutadas en 2013-2014 así como su desagregación por género. Se puede comprobar que la totalidad de los cursos han sido dirigidos a desempleados y que mayoritariamente han beneficiado a mujeres, aunque este último resultado no es homogéneo para todas las provincias. Mientras que en Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora el número de alumnas es muy superior al de alumnos, en Burgos y León la situación es la contraria y en el resto, las actuaciones se reparten de forma bastante equitativa entre géneros.

Cuadro 2.2.2-13**Programa OFI: Cursos y alumnado de los diferentes programas. Ejecución. Formación para el Empleo (Desagregación por sexos del alumnado) 2013-2014**

	Cursos		Alumnado		
	Desempleados	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	27	27	308	330	638
Burgos	46	46	561	467	1.028
León	51	51	613	525	1.138
Palencia	32	32	365	385	750
Salamanca	26	26	296	370	666
Segovia	27	27	252	389	641
Soria	11	11	109	163	272
Valladolid	66	66	572	870	1.442
Zamora	30	30	250	474	724
Castilla y León	316	316	3.326	3.973	7.299

Fuente: ECyL.

Un resumen detallado de las actuaciones recogidas dentro de la política formativa vinculada a los programas autonómicos de formación profesional ocupacional desarrollada durante el año 2014, se puede visualizar en el *cuadro 2.2.2-14*. Los datos incluidos recogen información referente a programación y ejecución tanto de la cuantía subvencionada como de los cursos y alumnos formados. En términos agregados se puede apreciar que el total de subvención programada se reduce en cerca de dos millones, desde los 14.778.294,05 € de 2013 a los 12.850.806,40 € de 2014.

El número de cursos ofrece una comparación dispar, al no tener disponible los datos de la programación 2014-15 de algunas líneas; así en la programación 2013-14 se habrían realizado 1.626 cursos, frente a los 238 programados para el 2014-15. El número de alumnos, por el contrario, se incrementa de 7.948 a 10.374, debido a la diversa tipología de los cursos programados y a que la línea “recualificación de trabajadores ocupados 2014-15” se ejecuta por un importe de 4.573.000€, de los cuales el ECyL sólo cofinancia 2.000.000 €. Además, respecto a esta línea conocemos el número de alumnos (6.080) para la programación 2014/2015 pero no el número de cursos para ese mismo período porque la actuación subvenciona los gastos de la formación a “demanda” en la que sabemos el número de alumnos a formar, pero no su desagregación por cursos, ya que éstos se comunican con la justificación de la subvención.

PROGRAMA DE FORMACIÓN MEDIANTE PRÁCTICAS PARA TITULADOS DE UNIVERSIDAD Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Este Programa reduce su subvención programada de los 688.820€ de 2013 a los 465.000€ en 2014. Esta subvención ya se ha ejecutado totalmente y ha permitido formar a 20 alumnos.

PROGRAMA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA EN EMPRESAS

Este Programa sustituye al antiguo de Formación Profesional específica realizada por empresas con compromiso de contratación y que incluía las acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados. El nuevo programa de formación específica en empresas se encuentra actualmente en ejecución, pero ha incrementado sustancialmente la subvención programada de los 93.600€ del ejercicio anterior a los 2.800.000 de 2014, lo que ha permitido multiplicar por 16 el número de cursos y por 13 el número de alumnos.

Por último, también debe hacerse mención a otros Programas a los que se refiere el *cuadro 2.2.2-14*. El Programa de prácticas no laborales con compromiso de contratación no se ha convocado para el año 2014. Para el Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados (OTO) se programó una subvención de 90.000 € y su desarrollo se recoge en el *subepígrafe 2.2.2.2 Orientación*. El último de los programas recogidos en el *cuadro 2.2.2-14* es el de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015 y ha reducido la cantidad programada para la subvención a menos de la mitad que en 2013, alcanzando la cifra de 95.499€. Este programa también se ha ejecutado totalmente en este ejercicio.

Cuadro 2.2.2.14**Principales cifras de la política formativa de los programas autonómicos de la formación profesional ocupacional (salvo FOD y formación prioritariamente dirigida a ocupados), 2014 (Desagregación por sexos del alumnado)**

	Subvención		Cursos		Alumnos total		Alumnos por sexo	
	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	H	M
Programación								
Formación mediante prácticas para titulados universitarios y de formación profesional	465.000,00	688.820,00	-	-	20 ¹	84		
Orientación, formación e inserción profesional ²	6.995.805,40 ⁵	11.193.051,43	194	305	2.910	4.575		
Formación específica en empresas con compromiso contratación	2.800.000,00	93.600,00	32 ³	2	383 ⁴	30		
Inmigración	404.502,00	549.996,00	12	18	184	230		
Recualificación de trabajadores ocupados ⁶	2.000.000,00	1.800.000,00	-	1.301	6.080	1.990		
Prácticas no laborales con compromiso de contratación	No convocado	53.820,62	-	-	No convocado	18		
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	90.000,00 ⁵	180.000,00	-	-	797	1.021		
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	95.499,00 ⁵	219.006,00	-	-	-	-		
Total	12.850.806,40	14.778.294,05	238	1.626	10.374	7.948		

(1) En ejecución hasta 31/12/2015: alumnos programados a 31/12/2014 (todos titulados universitarios).

(2) Incluye datos del Programa de orientación, formación e inserción profesional desarrollado por los agentes económicos sociales y por entidades colaboradas.

(3) Convocatoria abierta hasta 31/07/2015: cursos programados a 31/12/2014.

(4) Convocatoria abierta hasta 31/07/2015: alumnos programados a 31/12/2014.

(5) Los programas OFI desarrollado por los Agentes Económicos y Sociales, OFI inmigrantes, Orientación para trabajadores ocupados y Difusión de la Estrategia integrada de empleo, son de ejecución anual, a diferencia del 2013 en que eran de ejecución plurianual.

(6) Este programa se ejecuta por 4.573.000 € de los que el ECyL cofinancia 2.000.000 €.

(Continuación)

	Subvención		Cursos		Alumnos total		Alumnos por sexo	
	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	H	M
Ejecución								
Formación mediante prácticas para titulados universitarios y de formación profesional	465.000,00	688.820,00	-	-	20 ⁽¹⁾	84	88	16
Programa de orientación, formación e inserción profesional realizados por los agentes económicos sociales y entidades colaboradas ⁽²⁾	4.500.000,00	9.235.170,00	139	298	2.162	4.723	3.163	3.722
Formación específica en empresas	147.990,00	93.600,00	18	2	232	30	170	92
Programa de orientación, formación e inserción para la integración de la población inmigrante ejecutado por los agentes económicos y sociales	404.502,00	437.830,14	12	18	184	230	163	251
Recualificación de trabajadores ocupados	-	300.000,00 ⁽³⁾	-	1.301	-	1.996	1.730	286
Prácticas no laborales con compromiso de contratación	No convocado	43.120,58	-	-	No convocado	9	8	1
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados ⁽⁴⁾	90.000,00	90.000,00	-	-	797	1.037	866	968
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	95.499,00	109.503,00	-	-	-	-	-	-
Total	5.702.991,00	10.998.043,72	169	1.619	3.395	8.109	6.188	5.336

(1) En ejecución hasta 31/12/2015: alumnos en prácticas a 31/12/2014 (todos titulados universitarios).

(2) La información para 2014-2015 no incluye datos del Programa de orientación, formación e inserción profesional desarrollado por entidades colaboradas, ya que se encuentra en ejecución.

(3) Se han realizado las acciones formativas pero está pendiente de liquidación la subvención concedida a empresas en sectores estratégicos.

(4) La última programación de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados es de ejecución anual, finalizando a 31/12/2014.

(Continuación)

	Subvención		Cursos		Alumnos total		Alumnos por sexo	
	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	2014-2015	2013-2014	H	M
% Ejecución/ /Programación								
Formación mediante prácticas para titulados universitarios y de formación profesional	100%	100%	-	-	100%	100%		
Programa de orientación, formación e inserción profesional realizados por los agentes económicos sociales y entidades colaboradas ⁽⁵⁾	64%	83%	72%	98%	74%	103%		
Formación específica en empresas	En ejecución.	100%	En ejecución.	100%	En ejecución.	100%		
Programa de orientación, formación e inserción para la integración de la población inmigrante ejecutado por los agentes económicos y sociales	100%	80%	100%	100%	100%	100%		
Recualificación de trabajadores ocupados	-	17%	-	100%	-	100%		
Prácticas no laborales con compromiso de contratación	No convocado	80%	-	-	No convocado	50%		
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	100%	50%	-	-	100%	102%		
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	100%	50%	-	-	-	-	-	-

(5) La información para 2014-2015 no incluye datos del Programa de orientación, formación e inserción profesional desarrollado por entidades colaboradas, ya que se encuentra en ejecución.

Fuente: ECyL

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)

La regulación correspondiente a la implantación del subsistema de formación profesional para el empleo se realiza a través de la *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*, y su desarrollo correspondiente se recoge en el *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo*. Este subsistema es el encargado de desarrollar las distintas iniciativas de formación, su régimen de funcionamiento y financiación, así como su estructura organizativa y de participación. La convocatoria de estas ayudas para la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a desempleados durante los años 2014 y 2015, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo se realiza por Resolución de 12 de Junio de 2014. En ella se regulan las áreas prioritarias al que se deben dirigir las acciones formativas.

La información relativa a estas ayudas se recoge en los *cuadros 2.2.2-15 y 2.2.2-16*. En el primero de ellos se incluyen magnitudes tales como la vía de programación, el número de cursos o el número de alumnos desagregado por sexo. En primer lugar, habría que indicar que los cursos con compromiso de contratación, que en ejercicios anteriores se han realizado con cargo a la programación FOD, se han derivado (y así se han recogido en el *cuadro 2.2.2.14*) a los programas autonómicos de formación profesional ocupacional. Los datos muestran la programación de 897 cursos con un total de 13.656 alumnos en formación durante 2014. De estos, 832 cursos y 12.562 alumnos se corresponden con la programación de 2013, mientras que a la programación de 2014 le corresponden 65 cursos y 1.094 alumnos. En relación con el origen de los fondos, los datos muestran que cerca del 85% tanto de los cursos como de los alumnos se corresponden con programación realizada a través de medios ajenos. Un último punto a tener en cuenta es la desagregación por género. En primer lugar se observa que el reparto es bastante equitativo en el caso de la programación realizada a través de medios ajenos. Sin embargo, solo el 30% de los alumnos participantes en los cursos programados con medios propios son de género femenino. Si comparamos estos datos con los que se presentaban en el informe de 2013, se puede comprobar un aumento, tanto en el número de cursos como de alumnos. Concretamente, en 2014 se han programado 40 cursos más que han permitido formar a cerca de 500 alumnos más, lo que en parte tiene su explicación porque parte de la convocatoria de 2013 se ejecutó durante 2014.

Cuadro 2.2.2-15

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

Cursos en funcionamiento en 2014			
Vía de Programación	Programación 2013¹	Programación 2014²	TOTAL
Medios ajenos			
Cursos	750		750
Alumnos	5.733	9*	5.742
Alumnas	5.608	4*	5.612
Total alumnos	Programación 2013	Programación 2014	Alumnos en formación 2014
	11.341	13*	11.354
Medios propios			
Cursos	82	65	147
Alumnos	868	754	1.622
Alumnas	353	327	680
Total alumnos	Programación 2013	Programación 2014	Alumnos en formación 2014
	1.221	1.081	2.302
Total Medios ajenos y propios			
	Programación 2013	Programación 2014	TOTAL
Cursos	832	65	897
Alumnos	6.601	763	7.364
Alumnas	5.961	331	6.292
Total alumnos	Programación 2013	Programación 2014	Total alumnos formación 2014
	12.562	1.094	13.656

1 Cursos de la programación 2013-2014 finalizados durante el año 2014.

2 Cursos de la programación 2014-2015 iniciados en 2014 y finalizados a fecha 31/12/2014. Los correspondientes a la vía de programación de medios ajenos se han iniciado a partir del mes de diciembre de 2014.

*Los alumnos correspondientes a la vía de programación de medios ajenos finalizados en 2014, corresponden a bajas por colocación (8), causas no justificadas (3) y otras causas (2).

Fuente: ECyL.

El *cuadro 2.2.2-16* sirve para completar la información del *cuadro 2.2.2-15* con los datos referentes a la cuantía de las subvenciones asociadas a los cursos programados y el grado de ejecución sobre la cantidad presupuestada. La cantidad presupuestada durante el ejercicio 2014 alcanzó la cifra de 32.410.952,61 € de los que se ejecutó un 96,8% (31.374.798,33 €). De toda esta cantidad más del 87% se debe a medios ajenos con más de 28 millones presupuestados y una ejecución superior al

97%. Por su parte, con medios propios se presupuestaron algo más de cuatro millones de los que se ejecutó más de un 94%. En términos comparativos las cifras son muy similares a las de 2013, aunque se incrementa un poco la programación asociada a medios ajenos en detrimento de los medios propios.

Cuadro 2.2.2-16

Subvención destinada a las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados 2014 (FOD)

	Presupuesto 2014	Ejecutado 2014	% ejecución
Medios ajenos ¹	28.291.324,02	27.490.073,33	97,17
Medios propios	4.119.628,59	3.884.725	94,30
Total	32.410.952,61	31.374.798,33	96,80

¹ Los datos de la ejecución 2014 de Medios ajenos, se refieren a las subvenciones pagadas correspondientes a las acciones formativas de las programaciones 2013 y 2014, ya sean- liquidaciones -2013- o anticipos-2014-.

Fuente: ECyL.

La efectividad de las políticas activas y seguramente el principal objetivo de la formación profesional para el empleo es que los alumnos formados consigan insertarse dentro del mercado laboral. El hecho de que sea necesario un tiempo para poder comprobar la efectividad de las políticas hace que los datos que se suministran correspondan a acciones formativas terminadas en el año 2012. Los datos referentes a la inserción se recogen en el *cuadro 2.2.2-17* con desagregación por familias profesionales. En términos agregados hubo 7.526 alumnos que terminaron con evaluación positiva de los que 2.167 acabaron siendo contratados, lo que supone una inserción cercana al 30%. Por familias profesionales, las que más alumnos formaron fueron las de Administración y Gestión (1.426 alumnos) y la de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (cerca de 1.000 alumnos). Las ramas que mayor nivel de inserción presentan son las de Formación complementaria y la de Imagen y Sonido con valores superiores al 50%. En el otro extremo están las ramas de Química con una inserción del 18% y Artes y artesanía con una inserción del 5%.

Cuadro 2.2.2-17**Inserción de las Acciones de formación profesional para el empleo en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados por familias profesionales**

	Alumnos formados	Alumnos contratados	% inserción
ADG: Admon. y Gest.	1.426	401	28,12
AFD: Actividades físicas y deportivas	-	-	-
AGA: Agraria	147	39	26,53
ARG: Artes gráficas	500	125	25,00
ART: Artes y artesanías	20	1	5,00
COM: Comercio y Marketing	467	113	24,20
ELE: Electricidad y electrónica	300	88	29,33
ENA: Energía y agua	176	51	28,98
EOC: Edificación y obra civil	387	107	27,65
FCO: Formación complementaria	41	22	53,66
FME: Fabricación mecánica	580	151	26,03
HOT: Hostelería y turismo	377	146	38,73
IEX: Industrias extractivas	23	7	30,43
IFC: Informática y Comunicaciones	467	112	23,98
IMA: Instalación y Mantenimiento	149	55	36,91
IMP: Imagen Personal	42	14	33,33
IMS: Imagen y Sonido	14	7	50,00
INA: Industrias alimentarias	277	69	24,91
MAM: Madera, mueble y corcho	99	21	21,21
MAP: Marítimo-Pesquera	-	-	-
QUI: Química	22	4	18,18
SAN: Sanidad	387	114	29,46
SEA: Seguridad y Medio Ambiente	40	15	37,50
SSC: Servicios Socioculturales y a la Comunidad	959	330	34,41
TCP: Textil, Confección y Piel	-	-	-
TMV: Transporte y Mantenimiento de Vehículos	626	175	27,96
VI: Vidrio y cerámica	-	-	-
Total	7.526	2.167	28,79

Nota: Los datos de inserción incluidos en las tablas de inserción de los alumnos de formación profesional para el empleo, por familia profesional e inserción por provincia, están referidos a los alumnos que han finalizado su formación entre el 1 y el 31 de diciembre de 2012 con evaluación positiva o por contratación.

Fuente: ECyL.

Los datos relativos a desagregación provincial de la inserción de alumnos participantes en acciones de formación profesional para el empleo en su modalidad de oferta se recogen en el *cuadro 2.2.2-18* y en el *gráfico 2.2.2-2*. En el cuadro se incluye la información de alumnos formados y contratados, así como el porcentaje de inserción resultante. Las cifras agregadas se corresponden con las ya comentadas el *cuadro 2.2.2-17*, es decir, 7.526 alumnos formados, 2.167 contratados y un porcentaje de inserción del 28,79%.

Cuadro 2.2.2-18

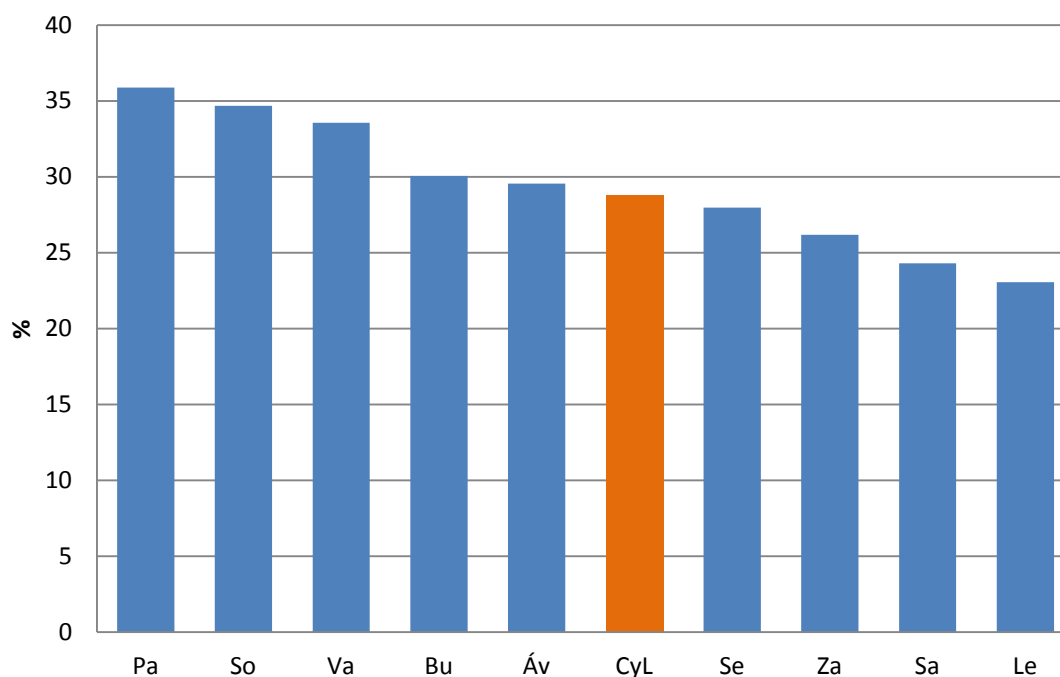
Inserción de las acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados por provincias

	Alumnos formados	Alumnos contratados	% inserción
Ávila	704	208	29,55
Burgos	825	248	30,06
León	1.527	352	23,05
Palencia	630	226	35,87
Salamanca	1.000	243	24,30
Segovia	422	118	27,96
Soria	274	95	34,67
Valladolid	1.571	527	33,55
Zamora	573	150	26,18
Castilla y León	7.526	2.167	28,79

Fuente ECyL.

Grafico 2.2.2-2

Porcentaje de alumnos en Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados que terminan contratados por provincias



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL

Las cifras referentes a la desagregación provincial ponen de manifiesto que los mayores valores de alumnos formados corresponden a Valladolid y León con más de 1.500 alumnos en cada caso, seguidas a mucha distancia por Salamanca con 1.000. También se puede comprobar que el mayor grado de inserción se consigue en la provincia de Palencia con valores superiores al 35% y 226 alumnos contratados. Por encima del 30% también se encuentran Soria con 96 contratos, Valladolid con 527 y Burgos con 248. La menor inserción corresponde a León con 352 contratos, un 23% de los alumnos formados

FORMACIÓN PRIORITARIAMENTE DIRIGIDA A OCUPADOS

Siguiendo las directrices de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, uno de los objetivos operativos es imponer a las Políticas Activas de Empleo la obligación de incrementar la oferta de formación certificable en el ámbito de los ocupados. Para cumplir con este objetivo, la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad para la comunidad de Castilla y León 2012-2015 se plantea mejorar la formación vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones profesionales que permita la obtención de los correspondientes certificados de profesionalidad. En esta línea de actuación, también se trata de conseguir la integración de la prevención dentro de las acciones de formación para el empleo, y para ello se establecen en estos programas formativos módulos de prevención de riesgos laborales.

De acuerdo con la convocatoria de estas subvenciones realizada a través de la *Resolución de 4 de junio de 2014, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*, durante el año 2014 serán subvencionables los siguientes planes.

- Planes de formación intersectoriales: Se componen por las 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, incluida la formación dirigida a la capacitación para la realización de funciones propias de la representación legal de los trabajadores.
- Planes de formación intersectoriales, que a partir de la especificación anterior estén dirigidos a la formación específica de los colectivos de trabajadores y socios de la economía social, siempre que aporten actividad económica.
- Planes de formación intersectoriales, que partiendo de los parámetros recogidos en el primer punto, estén dirigidos a la formación específica del colectivo de autónomos.
- Planes de formación integrados por acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad y definidas como prioritarias. Son planes integrados por una sola acción formativa consistente en un módulo en el que participarán 15 alumnos. Estos planes de formación también integrarán un módulo de prácticas en centros de trabajo del correspondiente certificado de profesionalidad.

Los datos correspondientes a estas acciones formativas correspondientes al año 2014 se recogen de forma detallada en el *cuadro 2.2.2-19*. En la parte superior del cuadro se recogen los datos de participantes y horas desagregadas por el género del alumno y realizadas en el en el periodo 2013/14 (para el año 2014/15 aún no se dispone de información desagregada por sexos). Se puede comprobar que en 2013/14 participaron 5.134 alumnos a una media de 78,37 horas/alumno y 4.863 alumnas a una media de 95,73 horas/alumna.

Cuadro 2.2.2-19
Participantes formados por sexos, y horas de formación realizadas en Castilla y León, desagregación por sexos del alumnado, 2013-2014 (Formación Continua)

	Hombres			Mujeres		
	2013/14 ¹	2014/15 ²	% var. 13-14	2013/14 ¹	2014/15 ²	% var. 13-14
Participantes formados	5.134			4.863		
Horas realizadas	402.372			465.568		
Media de horas	78,37			95,73		

	Total		
	2013/14	2014/15	% var. 13-14
Participantes formados	9.997 ³	13.730	37,34
Horas realizadas	867.940	1.163.562 ⁴	34,06
Media de horas	86,82	84,75	-2,38

- 1 Los datos relativos al ejercicio 2013, se refieren a los participantes de los planes de formación 2013 que han comunicado su participación en las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2014.
- 2 Los datos relativos al ejercicio 2014 no son susceptibles aún de una desagregación por sexos, debido a que obedecen a la previsión establecida en la aprobación de los planes de formación subvencionados en el ejercicio 2014, ya que los planes de formación se ejecutarán a lo largo del año 2015.
- 3 El incremento de la media de horas de formación que se produce en la programación de 2014 se debe al incremento en la programación de acciones formativas consistentes en módulos formativos de certificados de profesionalidad, cuya duración es mayor.
- 4 El número de participantes formados en las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2014 corresponden a datos de ejecución. El número de participantes del año 2014 facilitados el año anterior correspondían a lo previsto a dicho año, por eso los datos son diferentes.

Fuente: ECyL.

En la parte inferior del *cuadro 2.2.2-19* se presentan datos para los años 2013/14 y 2014/15 lo que permite realizar una comparativa y analizar la evolución. Las cifras muestran un incremento superior al 37% en el número de participantes formados y algo inferior al 35% en el número de horas realizadas. En promedio se observa una pequeña reducción del 2,38% en el número de horas de formación que recibe cada alumno.

Para completar la información anterior se presenta el *cuadro 2.2.2-20* con datos relativos a la cuantía subvencionada en cada uno de los planes presupuestados dentro de la formación dirigida a ocupados. En términos agregados se dota al programa de una subvención de 8.562.330,28€, de los cuales un 80% se dedica a los primeros planes de formación intersectoriales de carácter más general. Por su parte, 164.360€ se destinan los planes intersectoriales dirigidos a trabajadores y socios de la economía social, 679.579,5€ en los referidos a la formación específica del colectivo de autónomos. Finalmente, los últimos 855.000€ se destinan a acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad a través de módulos formativos. Estas cifras coinciden exactamente con las que se destinaron a la formación de ocupados durante el ejercicio 2013.

Cuadro 2.2.2-20

Resumen de subvenciones de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en Castilla y León, 2014

Presupuesto concedido por tipo de Plan	
Planes de Formación intersectoriales	6.863.390,78
Planes de Formación intersectoriales dirigidos a la formación específica de los colectivos de trabajadores y socios de la economía social	164.360,00
Planes de Formación intersectoriales dirigidos a la formación específica del colectivo de autónomos	679.579,50
Planes de formación integrados por las acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad a través de módulos formativo	855.000,00
Total	8.562.330,28

Fuente ECyL.

En el *cuadro 2.2.2-21* se presenta la información sobre bonificaciones de empresas con sede social en Castilla y León. Durante 2014 las empresas beneficiarias fueron 28.095, lo que supone 1.179 menos que en 2013 (un 4,03% de descenso interanual). Del crédito previsto, 30.830 € las bonificaciones alcanzaron un importe de 24.100 €, un 4,67% menos que en el año 2013 en términos nominales. Llama la atención el hecho de que aunque se registren descensos en el número de empresas beneficiarias y de crédito, la cifra de alumnos formados crezca un 3,53%, hasta alcanzar el número de 152.518, de los que 90.484 fueron varones y 62.034 mujeres (lo que en ambos casos supone un aumento en torno al 3,4% respecto a 2013).

Cuadro 2.2.2-21

Datos sobre Bonificaciones realizadas por empresas con sede social en Castilla y León con desagregación por sexos de los participantes formados 2013-2014

	2013	2014	% var. 13- 14
Empresas beneficiarias	29.274	28.095	-4,03
Crédito asignado (mil. Euros)	32,38	30,83	-4,79
Crédito dispuesto (mil. Euros)	25,28	24,1	-4,67
Total Participantes formados con centro de trabajo en Castilla y León	147.314	152.518	3,53
Hombres	87.508	90.484	3,4
Mujeres	59.806	62.034	3,73

Fuente: Elaboración Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León a partir de datos de Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

En cuanto a las ayudas a las empresas que conceden Permisos Individuales de Formación (PIF), recordemos que son actuaciones por las que una empresa autoriza a una persona trabajadora a la

realización de un acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional.

Con carácter general, la regulación de estas actuaciones para nuestra Comunidad la encontramos en la *Orden EYE/388/2009, de 27 de enero, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a incentivar la concesión de permisos individuales de formación* mientras que para 2014 debemos acudir a la *Resolución de 27 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para incentivar la concesión de permisos individuales de formación para el año 2014* (BOCyL de 1 de septiembre). En 2014 se produjo un aumento en cuanto a la incentivación de estos permisos por todos los conceptos y así, hubo 11 beneficiarios (9 en 2013), una aplicación presupuestaria de 15.000 € (8.000 en 2013) y finalmente una cuantía subvencionada de 9.250 € (7.500 en 2013), *cuadro 2.2.2-22*.

Cuadro 2.2.2-22

Datos sobre Incentivos para la concesión de Permisos Individuales de Formación en Castilla y León, 2013-2014

	2013	2014	% var. 13-14
Nº de Beneficiarios	9	11	22,2
Aplicación presupuestaria	8.000	15.000	87,5
Cuantía subvencionada	7.500	9.250	23,3

Fuente: Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León.

b) Formación Profesional Inicial

El año 2014 es el primero de implantación de la *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE)*. En ella se establece que la Formación Profesional tiene por finalidad preparar al alumnado para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática, y permitir su progresión en el sistema educativo y en el sistema de formación profesional para el empleo, así como el aprendizaje a lo largo de la vida.

Además se establece la necesidad de que ésta contribuya a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan:

- Desarrollar las competencias propias de cada título de formación profesional.

- Comprender la organización y las características del sector productivo correspondiente, así como los mecanismos de inserción profesional.
- Conocer la legislación laboral y los derechos y obligaciones que se derivan de las relaciones laborales.
- Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.
- Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de las mismas.
- Trabajar en condiciones de seguridad y salud, así como prevenir los posibles riesgos derivados del trabajo.
- Desarrollar una identidad profesional motivadora de futuros aprendizajes y adaptaciones a la evolución de los procesos productivos y al cambio social.
- Afianzar el espíritu emprendedor para el desempeño de actividades e iniciativas empresariales.
- Preparar al alumnado para su progresión en el sistema educativo.
- Conocer y prevenir los riesgos medioambientales.

El estudio detallado de todas las acciones de Formación Profesional Inicial que se han efectuado en el marco de nuestra Comunidad durante 2014 se realiza en el *Subepígrafe 3.2.1.5* de este mismo Informe Anual.

2.2.2.4 Otras acciones del Plan Regional de Empleo

Más allá de las actuaciones recogidas dentro del Plan Regional de Empleo, existen otro tipo de actuaciones que surgen como respuesta a la situación económica y que se han implementado como parte de la Estrategia Integrada de Empleo de Castilla y León para el periodo 2012-2015 y del Plan de Estímulos de 2014. Para el año 2014 estas ayudas se concretan en los siguientes cinco puntos:

- Ayudas destinadas a trabajadores afectados por ERES de suspensión o reducción de jornada.
- Ayudas destinadas a trabajadores de 55 años o más, con extinción de sus contratos por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal.
- Ayudas destinadas a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes devengada por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Ayudas destinadas a trabajadores desempleados con ocasión de la crisis: Programa personal de integración y empleo (PIE).
- 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.

Las bases reguladoras de los dos primeros grupos de ayudas se recogen inicialmente en la *Orden EYE/215/2011, de 25 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de medidas de mejora de la ocupabilidad a través de una línea de ayudas destinadas a trabajadores/as afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo y a trabajadores con 55 o más años de edad, por extinción de sus contratos de trabajo por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal, en el ámbito de Castilla y León*, aunque para cada ejercicio se realizan las correspondientes modificaciones legislativas que ajustan las ayudas a la situación económica. Esta serie de normas recogen ayudas de acuerdo con dos programas:

- *Programa I:* La finalidad es compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores procedentes de empresas que se vean afectadas por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que estos, en todo el período subvencionable, afecten a un máximo de 250 trabajadores, en cada centro de trabajo que la Empresa tenga en el ámbito de Castilla y León.
- *Programa II:* Para 2014 este programa tiene por finalidad compensar económicamente a 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.

Trabajadores afectados por ERES de suspensión o reducción de jornada.

Estas ayudas son las que corresponderían con el programa I y su regulación para el ejercicio 2014 se realiza por la *Orden EYE/1080/2013, de 26 de diciembre, por la que se convocan para el año 2014 medidas de mejora de la ocupabilidad a través de una línea de ayudas destinadas a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada y a trabajadores con 55 o más años de edad, por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal, en el ámbito de Castilla y León*.

Podrán ser beneficiarios de las ayudas contenidas en este programa, todos aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- Proceder de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada, siempre que aquellos, dentro del período subvencionable, afecten a un máximo de 250 trabajadores en cada centro de trabajo que la Empresa tenga en el ámbito de Castilla y León, que hayan sido comunicados por el empresario a la autoridad laboral o resueltos por la Autoridad Judicial competente, y que hayan finalizado con acuerdo entre las partes.
- Que las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada se hayan hecho efectivas durante el período subvencionable, comprendido entre el 1 de octubre de 2013 y el 30 de septiembre de 2014.
- Que sus ingresos brutos mensuales, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, no superen los 2.500€ brutos mensuales, o cantidad proporcional en los supuestos de trabajadores vinculados a la empresa por contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Para poder acceder a la ayuda, la suspensión de contratos acordada por las partes en uno o varios expedientes de regulación de empleo, ha de tener una duración de al menos 25 jornadas completas dentro del período subvencionable.
- En los supuestos de expedientes de regulación de empleo que acuerden la reducción de la jornada, la duración mínima para poder acceder a la ayuda, será el equivalente a 25 jornadas completas dentro del referido período.

La cuantía de estas ayudas se fijará en 7 y 10 € por jornada completa efectiva de suspensión de contratos, según el tramo de base de cotización por contingencias comunes a que pertenezca el trabajador, de acuerdo con la siguiente escala:

- Para bases de cotización de hasta 1.900 euros, una ayuda de 10 € por cada jornada completa de suspensión.
- Para bases de cotización superiores a 1.900 euros, una ayuda de 7 € por cada jornada completa de suspensión.

La ayuda en todo caso, tanto si la suspensión es causa de uno o de varios expedientes de regulación, tendrá una duración máxima por trabajador de 120 jornadas completas de suspensión dentro del período subvencionable, que se extiende desde el 1 de octubre de 2013 hasta el 30 de septiembre de 2014.

En los supuestos de expedientes de regulación de empleo que acuerden la reducción de la jornada, la duración máxima de la ayuda, será el equivalente a 120 jornadas completas, que pueden haberse acordado por las partes en uno o varios expedientes de regulación de empleo dentro del período subvencionable, con la misma limitación establecida en el párrafo anterior.

Los datos correspondientes con estas ayudas son proporcionados por las Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y aparecen detallados en el *cuadro 2.2.2-23*. Durante el

año 2014 se resolvieron y notificaron 15.521 expedientes por un importe de 9.353.542,23 €. De ellos 9.281 se tramitaron con la normativa de 2013 y 6.240 conforme a la de 2014. Además, si tenemos en cuenta que tras la convocatoria de 2013 se presentaron 8.967 solicitudes, aún quedan pendientes de resolución 2.727 a 31 de diciembre de 2014. Estos datos suponen un incremento superior a los 3.000 expedientes resueltos y a los 2 millones de euros en subvención concedida.

La desagregación provincial pone de manifiesto que Valladolid es donde más expedientes se resuelven con 3.889, seguida a cierta distancia de Burgos y León con cifras algo inferiores a los 3.500. Sin embargo, en cuanto a la subvención concedida es León la provincia más beneficiada con más de 2,5 millones, mientras que Burgos y León se quedan por debajo de los dos millones.

Ayudas destinadas a trabajadores de 55 años o más, con extinción de sus contratos por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal

En este caso las ayudas se corresponden con el programa II, pero también se regulan durante el ejercicio 2014 a través de la ya citada *Orden EYE/1080/2013, de 26 de diciembre*. Los requisitos básicos para que los trabajadores puedan beneficiarse de estas ayudas son:

- Ser desempleados, y tener cumplidos 55 años o más, en el momento de la extinción del contrato de trabajo.
- Que durante el período al que se extiende la ayuda, se haya extinguido su contrato de trabajo por proceder de empresas que hayan sido declaradas en situación de insolvencia o que hayan acudido al procedimiento concursal en declaración de concurso de acreedores.
- Que la antigüedad en la empresa de la que proceden, sea de un mínimo de tres años.

El período subvencionable comprende entre el 1 de octubre de 2013 a 30 de septiembre de 2014.

La cuantía de las ayudas es la siguiente:

- Para trabajadores con una antigüedad en la empresa de entre 3 y 10 años y cuya base de cotización media por contingencias comunes de los últimos seis meses de ocupación cotizada sea igual o inferior a 1.900 euros, la ayuda será de 1.200 euros, si su base de cotización media es superior a 1.900 euros, la ayuda será de 960 euros.
- Para trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a 10 años y cuya base de cotización media por contingencias comunes, durante los últimos seis meses de ocupación cotizada sea igual o inferior a 1.900 euros, la ayuda será de 1.800 euros, si su base de cotización fuese superior a 1.900 euros, le corresponderá una ayuda de 1.440 euros.

El *cuadro 2.2.2-24* presenta los datos referentes a las ayudas destinadas a trabajadores de 55 años o más. Los datos reflejan que en Castilla y León, durante 2014, hubo un total de 166

expedientes resueltos y notificados por un importe de 193.446, 52€ resueltos bajo la normativa de 2013 y 114 con la de 2014. También se puede comprobar que, tras la convocatoria de 2013, se presentaron 141 solicitudes y por lo tanto, a fecha 31 de diciembre de 2014, quedan 27 expedientes sin resolver. Si comparamos estos datos con los que aparecían en el informe del año anterior se puede comprobar una reducción superior al 40% en los expedientes resueltos y en la subvención concedida.

Con respecto a la desagregación provincial se puede comprobar que el mayor número de expedientes y de subvención se producen en el caso de Salamanca con más del 30% de los expedientes y del 40% de la subvención. Por detrás de Salamanca aparecen Valladolid y León aunque entre las dos no alcanzan la cifra de subvención de Salamanca.

Cuadro 2.2.2.23**Ayudas destinadas a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de Suspensión de Contratos tramitadas durante 2014****(Convocatorias de 2013 y de 2014)**

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C y L	
Tramitados conforme normativa del 2013 ⁽¹⁾	Nº	0	1 976	2 277	794	1 065	231	0	2 530	408	9 281
	Importe	0	965.807,46	1.796.392,32	384.646	643.542	140.297,58	0	1.283.988,07	306.105,54	5.520.778,97
Tramitados conforme normativa del 2014	Nº	244	1 422	1 119	637	646	366	230	1 359	217	6.240
	Importe	178.241	757.184,97	887.326,70	374.183	411.419	235.298,6	162.426,5	629.307,89	152.424,60	3.832.763,26
Expedientes resueltos y notificados	Nº	244	3 398	3 396	1 431	1 711	597	230	3 889	625	15 521
	Importe	178.241	1.722.992,43	2.683.719,02	758.829	1.054.961	375.596,18	162.426,5	1.913.295,96	458.530,14	9.353.542,23
Solicitudes presentadas al amparado de la convocatoria de 2014	Nº	244	1.422	2.801	637	1.114	367	230	1.795	357	8.967
Pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2014 ⁽²⁾	Nº	0	0	1.682	0	468	1	0	436	140	2.727

Notas: (1) Solicitudes presentadas hasta el 30 de septiembre de 2013 al amparo de la convocatoria para el año 2013 de la Orden EYE/1104/2012 pero que se hacen efectivas con cargo a crédito presupuestario de 2014.

(2) Solicitudes presentadas entre el 1 de octubre de 2013 y el 30 de septiembre de 2014 al amparo de la convocatoria para 2014 de la Orden EYE/1080/2013 que no se han resuelto a 31 de diciembre de 2014 y que se harán efectivas con cargo a crédito presupuestario 2015.

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

Cuadro 2.2.2-24

Ayudas destinadas a trabajadores con 55 o más años de edad, por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal tramitadas en 2014 (Convocatorias de 2013 y 2014)

		Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C y L
Tramitadas conforme normativa del 2013 ⁽¹⁾	Nº	0	0	6	0	36	0	0	10	0	52
	Importe	0	0	10.800	0	58.440	0	0	3.936	0	73.176
Tramitadas conforme normativa del 2014	Nº	0	22	11	4	16	20	0	31	10	114
	Importe	0	9.360	16.560	5040	22.320	22.350	0	30.600	14.040	120.270
Expedientes totales resueltos y notificados	Nº	0	22	17	4	52	20	0	41	10	166
	Importe	0	9.360	27.360	5040	80.760	22.350	0	34.536	14.040	193.446
Solicitudes presentadas al amparo de la convocatoria de 2014	Nº	7	22	15	4	30	20	0	33	10	141
Pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2014 ⁽²⁾	Nº	7	0	4	0	14	0	0	2	0	27

Notas: (1) Solicitudes presentadas hasta el 30 de septiembre de 2013 al amparo de la convocatoria para el año 2013 de la Orden EYE/1104/2012 pero que se hacen efectivas con cargo a crédito presupuestario de 2014.

(2) Solicitudes presentadas entre el 1 de octubre de 2013 y el 30 de septiembre de 2014 al amparo de la convocatoria para 2014 de la Orden EYE/1080/2013 que no se han resuelto a 31 de diciembre de 2014 y que se harán efectivas con cargo a crédito presupuestario 2015.

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

Ayudas destinadas a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes devengada por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas ayudas surgen como respuesta a la necesidad de implementar medidas que permitan favorecer a las empresas más afectadas por la crisis económica. El propósito final es atenuar las consecuencias en el empleo buscando alternativas a su destrucción. La regulación inicial proviene de la *Orden EYE/1082/2012, de 14 de diciembre*, donde se establecen las bases reguladoras de esta línea de ayudas. Sin embargo, cada año esta orden se modifica para ajustarla al entorno cambiante en el que se desenvuelve la situación económica.

La concesión de estas ayudas queda supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Las suspensiones de contratos o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, deben tener lugar a lo largo del período subvencionable.
- La suspensión o reducción, ha de tener una duración mínima de 15 y máxima de 120 jornadas completas, por trabajador afectado, a lo largo del período en el que se extiende la subvención, o de 4 meses si la suspensión se hace por meses completos.
- Debe existir acuerdo entre las partes como consecuencia del período de consultas previo.
- El número de trabajadores afectados por este tipo de procedimientos no puede superar los 250 trabajadores en cada centro de trabajo de la empresa por el que se solicite la subvención.

Los datos correspondientes a estas subvenciones provienen de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y se incluyen en el *cuadro 2.2.2-25*. De acuerdo con la información suministrada, durante 2014 se concedieron 207 solicitudes que afectaron 1.310 trabajadores y supusieron un desembolso de 90.487,13 €. Estos datos suponen una reducción superior al 30% en las solicitudes y superior al 50%, tanto en el número de trabajadores afectados como en el montante de la subvención. Por provincias, es Burgos donde más solicitudes se conceden (un 27% del total) y Valladolid en la que más trabajadores afectados encontramos (un 40% del total).

Cuadro 2.2.2.25

Subvenciones destinadas a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes devengada por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en el ámbito de Castilla y León

Provincias	Solicitudes concedidas	Nº trabajadores afectados	Cuantía total subvención	Tipo expediente de regulación de empleo		
				Reducción	Suspensión	Ambas
Ávila	5	30	3.022,33	2	2	1
Burgos	57	275	24.370,38	20	27	10
León	26	129	12.636,12	12	12	2
Palencia	28	135	10.059,77	14	12	2
Salamanca	14	72	7.096,47	7	2	5
Segovia	5	12	807,39	4	1	0
Soria	30	91	8.230,58	11	17	2
Valladolid	31	525	20.862,19	12	14	5
Zamora	11	41	3.401,90	7	2	2
Totales	207	1.310	90.487,13	89	89	29

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Programa personal de integración y empleo (PIE).

De acuerdo con la *Orden EYE/232/2014, de 4 de abril*, por la que se establecen las bases reguladoras del Programa Personal de Integración y Empleo (PIE), estas ayudas van destinadas a todos los trabajadores desempleados con el fin de mejorar su empleabilidad e inserción laboral. Se trata de actuaciones que se realizan a través del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y que van dirigidas a desempleados que hayan agotado la ayuda económica correspondiente a los programas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, en su cuarta o quinta convocatoria (PREPARA IV y V).

De acuerdo con esta normativa los beneficiarios de este programa tendrán prioridad en el acceso a las acciones formativas realizadas en el marco de los programas correspondientes del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, tanto ejecutados directamente, como por los agentes económicos y sociales u otras instituciones. Igualmente tendrán prioridad en la incorporación en otras

medidas de formación en alternancia con el empleo y a la contratación prevista por parte de las entidades locales y de las entidades sin ánimo de lucro.

En el *cuadro 2.2.2-26* Se presenta la información suministrada por el ECyL correspondiente al Programa PIE para el ejercicio 2014. De las 1.724 solicitudes presentadas, 1.468 cumplían con los requisitos y se convirtieron en otras tantas subvenciones. La desagregación por género y procedencia refleja que las ayudas beneficiaron sobre todo a los nacionales con un 88% de las subvenciones y también a las mujeres con un 54%. Además, se puede apreciar que Valladolid y Salamanca fueron las provincias más beneficiadas con 311 ayudas en ambos casos, seguidas de León con 267. En el lado opuesto, nos encontramos con Soria y Segovia como las que menos ayudas reciben con 32 y 59 respectivamente.

Además y más allá de los datos del ECyL, hay que tener en cuenta que los participantes en el PIE son considerados como “colectivo con necesidad de atención específica” en la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación, Prevención e Igualdad 2012-2015* en las medidas relativas a fomento de la contratación indefinida, en los incentivos a la contratación temporal que en determinados supuestos se establezcan, en los programas de fomento del empleo de toda la línea de fomento del Empleo Local y en la participación en el Programa Dual de Empleo y Formación.

Cuadro 2.2.2-26**Programa Personal de Integración y Empleo (PIE). Número de beneficiarios participantes del programa desagregando por sexos, 2014**

	Solicitudes	Solicitudes que cumplían los requisitos				
		Beneficiarios	Hombre	Mujer	Nacional	Extranjero
Ávila	140	114	51	63	99	15
Burgos	212	160	73	87	123	37
León	356	267	131	136	246	21
Palencia	128	86	42	44	76	10
Salamanca	311	311	152	159	299	12
Segovia	65	59	30	29	43	16
Soria	41	32	10	22	21	11
Valladolid	315	311	140	171	272	39
Zamora	156	128	52	76	119	9
TOTAL	1.724	1.468	681	787	1.298	170

* La fuente de beneficiarios datos de sexo, nacional y extranjero es Syce
Fuente ECyL.

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.

Las ayudas correspondientes a este sector se encuadran en el marco de 2014-2020 creado para garantizar la competitividad del sector remolachero en Castilla y León. Estas subvenciones se regulan por la *Orden EYE/1111/2014, de 17 de diciembre*, por la que se modifica la *Orden EYE/1080/2012, de 14 de diciembre*. En ella se establecen las bases reguladoras de una línea de ayuda destinada a 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 meteorológicas adversas. De acuerdo con esta Orden, podrán ser beneficiarios todos aquellos trabajadores que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos:

- Trabajadores contratados por empresas azucareras que desarrollan su actividad en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León.
- Trabajadores vinculados a estas empresas por cualquiera de las siguientes modalidades contractuales:
 - Contrato indefinido fijo discontinuo, siempre que responda exclusivamente a la finalidad de desempeñar el trabajo en la campaña del proceso de molturación de la remolacha de la empresa azucarera.
 - Contrato de duración determinada celebrado para hacer frente a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, siempre que responda exclusivamente a la realización de tareas vinculadas a la campaña de molturación.
- Trabajadores afectados por un procedimiento de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo motivado por inclemencias meteorológicas, durante el año 2014.

La información correspondiente a estas ayudas se suministra por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y se recogen en el *cuadro 2.2.2.27*. Durante 2014 se produce un cambio en el destino de estas ayudas, mientras que en 2013 estas recayeron en Miranda de Ebro y Toro, en 2014 se trasladan a la Bañeza. En total se presentaron 103 solicitudes de las cuales fueron concedidas 90 por un importe total de 210.945,60€. Estos datos suponen una reducción cercana al 30% en relación a la subvención monetaria concedida en el ejercicio anterior.

Cuadro 2.2.2.27

Ayuda establecida para los trabajadores de las industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas: Ayudas molturación de la remolacha 2014

Provincia	Ere suspensivo	Solicitudes	Denegadas	Concedidas	Importe
Burgos(Miranda de Ebro)	-	-	-	-	-
Zamora (Toro)	-	-	-	-	-
León (La Bañeza)	13/2014 33/2014	103	13	90	210.945,60
Total		103	13	90	210.945,60

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

Finalmente también debemos hacer referencia en este apartado al Plan Social Puertas Norma (Comarca de Pinares) que se elaboró y aprobó en febrero de 2014 y que tiene su origen y causa principal en el ERE de Puertas Norma, S.A. y la Resolución Judicial dictada en el marco del proceso concursal, que supuso la extinción de 553 contratos de trabajo, toda la plantilla de la empresa, con el consiguiente impacto sobre la actividad económica de la Comarca de Pinares, ya de por sí muy resentida por los efectos que la crisis económica ha tenido sobre la actividad principal de la zona, especializada en el sector de la madera y el mueble. El Plan es definido en todo su contenido en julio de 2014.

Mediante Acuerdo suscrito el 29 de julio de 2013 entre los representantes legales de los trabajadores de puertas norma y la empresa, JELD WEN, BV, la empresa propietaria de Puertas Norma, S.A., se comprometió a aportar una Contribución Adicional al Plan Social para los trabajadores de Puertas Norma, S.A., por un importe de 500.000 €, que serían gestionados para tal fin por la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León.

El Plan Social de Puertas Norma está integrado por dos instrumentos fundamentales:

- El conjunto coordinado de servicios personalizados destinados a la reinserción laboral de los trabajadores que han perdido su empleo, y que se integran dentro de las medidas propuestas para su financiación por el FEAG (Importe total: 1.400.000 €).
- La ayuda económica a los trabajadores mayores de 55 años (En un principio su importe ascendería a 1.100.000 € pudiendo ampliarse en función de las necesidades derivadas del número de solicitudes).

Las medidas contenidas en ambos instrumentos constituyen un instrumento integrador para la consecución del fin último del Plan Social, esto es, lograr una pronta recolocación de los ex trabajadores de Puertas Norma, ya sea en su localidad o en otras próximas, como primera opción pero no descartando otras opciones; un nuevo empleo acorde a la experiencia y capacidades de trabajo de los participantes, pero a su vez alineando con sus objetivos profesionales, ya sea por la vía del trabajo por cuenta ajena o por la vía de autoempleo.

Como consecuencia de ello, la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León ha publicado en el Boletín Oficial de Castilla y León del día 5 de diciembre de 2014 la convocatoria de ayudas a trabajadores con extinción de relación laboral con la Empresa Puertas Norma, S.A. dentro del Plan Norma (Comarca de Pinares), así como a empresas que contraten a trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Plan Norma.

2.2.3 Sistema de Garantía Juvenil

2014 es el año de la puesta en marcha en España del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La Garantía Juvenil a nivel europeo tiene su origen directo en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil que recomienda a los Estados miembros *“velar porque todos los jóvenes menores de 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal”* y que *“Al diseñar ese sistema de Garantía Juvenil, los Estados miembros deberían tener presentes cuestiones de carácter general como el hecho de que los jóvenes no constituyen un grupo homogéneo con entornos sociales similares.”*

España (como posible destinatario de la Garantía Juvenil al padecer un desempleo superior al 25%) presentó en diciembre de 2013 su Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en coherencia con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, teniendo acceso a partir de ello a unos 1.880 millones € de fondos europeos (el 50% de gestión estatal y el 50% de gestión autonómica).

La puesta en marcha de medidas se inició por el *Título IV del Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*, y posterior *Título IV de la Ley 18/2014, de 15 de octubre*, de igual nombre que el Real Decreto-Ley.

Son destinatarios de estas medidas los mayores de 16 y menores de 25 años (menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento):

- que no hayan trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud;
- y/o que no hayan recibido acciones educativas o formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Ahora bien, para que tales destinatarios puedan resultar beneficiarios de las medidas, se requiere la previa inscripción en un registro específico (el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil), no bastando, por tanto, con la previa inscripción como demandante de empleo en los Servicios Públicos de Empleo.

Las medidas se agrupan en cuatro líneas:

- Intermediación,
- Empleabilidad,
- Contratación: dentro de la que se incluye la bonificación mensual (compatible con cualesquiera otras bonificaciones o incentivos) por período de 6 meses en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por importe de 300 € cuando se contrate con carácter indefinido (incluida la modalidad fija discontinua) a un joven incluido en el Fichero.
- Emprendimiento.

Es relevante sin embargo que 2015 en la LX Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales celebrada el 13 de abril de 2015, la Ministra de Empleo y Seguridad Social y los Consejeros y Consejeras competentes en materia de Empleo de las Comunidades Autónomas acordaron unánimemente ampliar la edad máxima de acceso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil de los 25 a los 29 años, con carácter extraordinario y hasta que la tasa de paro entre ambas edades (que en la citada fecha se encontraba en el 29,7%), se situara por debajo del 20%.

Esta ampliación puede tener lugar en tanto que la ya citada Recomendación del Consejo Europeo de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil fijaba en 25 años el límite de edad para el acceso al Sistema, si bien con posterioridad el Reglamento del Fondo Social Europeo otorgó a los Estados Miembros la posibilidad de ampliar el límite de edad. Sin embargo, esta modificación acordada unánimemente debe recogerse en el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil enviado a la Comisión Europea y posteriormente, incorporarse al *Título IV* de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, sin que ello haya acontecido.

En cuanto al desarrollo concreto y análisis del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, no se han podido recabar para el presente Informe datos cuantitativos relativos a la ejecución de las posibles medidas a nivel estatal.

Por lo que se refiere a las actuaciones en materia de Garantía Juvenil en nuestra Comunidad, existe regulación específica en 2014, aunque las convocatorias correspondientes a los dos concretos programas de 2014 se producen por sendas *Resoluciones de Convocatoria del Presidente del Servicio Público de Empleo de 26 de diciembre de 2014* (BOCyL del 30) con plazo de ejecución desde el 1 de enero de 2015 a 30 de junio de 2016, por lo que no podemos presentar datos cuantitativos en el presente Informe.

Así, en primer lugar debe mencionarse la *Orden EYE 867/2014 de Bases Regulatoras del Programa de Prácticas no laborales realizadas por jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil* (BOCyL de 21 de octubre), que tiene por finalidad financiar la contratación de los jóvenes destinatarios de las prácticas en centros de trabajo ubicados en nuestra Comunidad, destinándose a estas subvenciones de concesión directa 1.400.000 € ampliables hasta en un 100%. El convenio de colaboración de la entidad contratante podrá incluir un compromiso de contratación de jóvenes que desempeñen las prácticas laborales.

En segundo lugar debe señalarse la *Orden EYE 939/2014 de Bases Regulatoras del Programa de Formación Profesional específica con compromiso de inserción* (BOCyL de 6 de noviembre) que tiene por finalidad la financiación de acciones de formación profesional para el empleo mediante la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales, a través de la realización de cursos específicos de formación, y asumiendo las empresas o entidades solicitantes el compromiso de inserción de al menos un 50% de las personas participantes en las mismas. A estas subvenciones de concesión directa se le destinan 680.000 € ampliables hasta en un 100%.

Como ya se ha expuesto, aunque regulados en 2014, el plazo de ejecución de ambos programas se inicia desde el 1 de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2016.

2.2.4 Prestaciones y subsidios por desempleo

Las prestaciones y subsidios por desempleo son la principal política de protección frente al desempleo. Su finalidad principal es aliviar la situación económica de los trabajadores que han perdido su trabajo, mientras dura el proceso de búsqueda de un nuevo puesto. Aunque es muy común defenderlos desde un punto de vista de equidad, hay que considerar otros aspectos que también poseen dichas prestaciones y subsidios. En primer lugar, no hay que olvidar su carácter de seguro público frente a la contingencia del desempleo, especialmente en el nivel contributivo. En segundo lugar, un buen sistema de prestaciones por desempleo puede aumentar la productividad de la economía y hacerla más eficiente, si consigue lograr emparejar a los trabajadores y los puestos de trabajo que mejor se complementan. Esto se lograría al

permitirse una búsqueda de trabajo más adecuada por parte de los desempleados, evitando que se acepten trabajos no ajustados a sus cualificaciones.

El concepto de tasa de cobertura es más fácil de definir teóricamente que de ser concretado en una medición empírica satisfactoria. Se suele decir que se trata de una proporción de trabajadores desempleados que reciben algún tipo de remuneración, prestación o subsidio, como consecuencia precisamente de su condición de parados. El problema reside en que el numerador (beneficiarios) y el denominador (desempleados) proceden de fuentes estadísticas diferentes, así como en la dificultad de precisar el propio concepto de parado (ya sea a través de la EPA o del paro registrado), lo que podría provocar que algunos beneficiarios no fueran englobados dentro de ese concepto de parados.

Consideramos conveniente recordar el significado que actualmente se da en las publicaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a la tasa de cobertura, que es un cociente entre dos magnitudes. En el numerador se registra el número total de beneficiarios de prestaciones (computando tanto los beneficiarios del nivel contributivo como los del nivel asistencial y los perceptores de la renta activa de inserción). 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 residen en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura)”. Comparativamente con el procedimiento de elaboración de la tasa de cobertura que se aplicaba previamente, que simplemente dividía beneficiarios entre desempleados (independientemente de si éstos habían trabajado con anterioridad), la metodología actual produce tasas de cobertura más altas.

Conviene tener en cuenta asimismo que en 2014 tuvo lugar la regulación del Programa Extraordinario de Activación para el Empleo (PAE), ya previsto en el Acuerdo de Propuestas para la Negociación Tripartita para fortalecer el Crecimiento Económico y el Empleo firmado entre el Gobierno de la Nación y las organizaciones sindicales (UGT y CC.OO.) y las organizaciones empresariales (CEOE y Cepyme) más representativas a nivel estatal el 29 de julio de 2014, desarrollado específicamente en el Acuerdo sobre el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo de 15 de diciembre de 2014 y finalmente regulado por el *Real Decreto-Ley 16/2014, de 19 de diciembre, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo* (BOE del 20 de diciembre).

El PAE es un programa específico y extraordinario de carácter temporal (con un período de vigencia de entre el 15 de enero de 2015 y el 15 de abril de 2016), dirigido a personas desempleadas de larga duración que comprende políticas activas de empleo e intermediación laboral gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y que ofrece una ayuda económica de

acompañamiento (por un período máximo de seis meses y por una cuantía del 80% del IPREM) gestionada por el SEPE, vinculada a la participación en las mencionadas políticas de activación para el empleo.

La estadística de subsidios y prestaciones de desempleo del MEYSS incluye a los beneficiarios de la ayuda económica de acompañamiento del PAE aunque lógicamente y dada la fecha de inicio de vigencia de este programa, no se incluirán en este epígrafe hasta el Informe Anual del año que viene.

En el *cuadro 2.2.4-1* se muestra el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo y la tasa de cobertura para el periodo 2010-2014, tanto para Castilla y León como para España. La media de castellanos y leoneses que recibieron algún tipo de ayuda por desempleo en 2014 fue de 109.200. Este número significa una reducción del 14,1% con respecto a la misma cifra medida en 2013. En España, el número de personas beneficiarias de algún tipo de ayuda por desempleo fue de 2.543.000, esto es, un 11,24% menos que en 2013. Es destacable también que se trata de la primera reducción en esta variable desde el año 2011 en ambos casos, aunque el orden de magnitud de la reducción es más grande en 2014 que entonces.

Cuadro 2.2.4-1
Evolución de los beneficiarios de prestaciones y tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2010-2014
(miles y porcentaje)

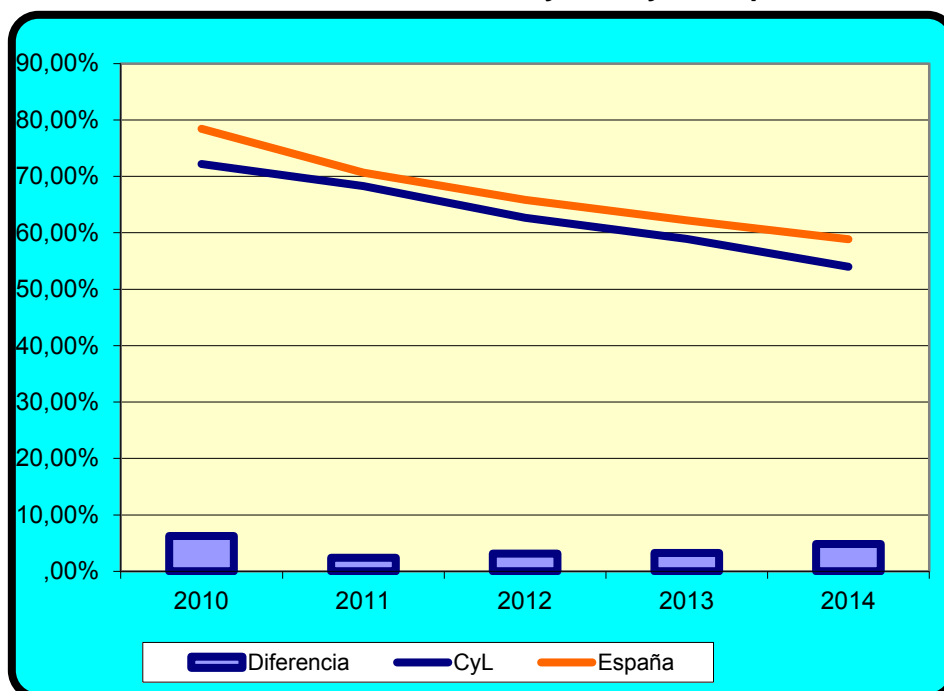
	beneficiarios		(%) tasa de cobertura	
	CyL	España	CyL	España
2010	119,4	3.042,7	72,2	78,4
2011	115,7	2.845,7	68,3	70,7
2012	126,1	2.942,1	62,7	65,8
2013	127,2	2.865,2	58,9	62,2
2014	109,2	2.543,0	54,0	58,9

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

La tasa de cobertura se representa en el *gráfico 2.2.4-1*. El dato de 54,0% supone una pérdida de cobertura de 4,9 puntos porcentuales con respecto a 2013 en Castilla y León. Por su parte, el 58,9% registrado en el conjunto de España indica una reducción de 3,3 puntos porcentuales con respecto a 2013. En el *gráfico 2.2.4-1* se aprecia una tendencia negativa en esta serie desde 2010, que además es bastante consistente. Más precisamente, si se establece una comparación entre los años 2010 y 2014, se puede concluir que se han perdido 18,2 puntos porcentuales de cobertura por desempleo en la Comunidad Autónoma y 19,6 puntos en España en ese periodo. Por último, la brecha en la tasa de cobertura, que como es muy conocido es uno de los rasgos más característicos del mercado de trabajo castellano y leonés desde hace décadas, aumentó desde los 3,3 puntos en 2013 a los 4,9 puntos en 2014.

La tasa de cobertura es un cociente y su evolución depende de cómo cambien el numerador y el denominador. En otra sección de este informe se ha constatado que el paro registrado disminuyó durante 2014. Cuando se descuenta el colectivo de parados “sin empleo anterior” la reducción del denominador de la tasa de cobertura sigue ocurriendo. Por lo tanto, para que se produzca una disminución global de todo el cociente, tiene que ocurrir que el numerador haya caído más que proporcionalmente que el denominador.

Gráfico 2.2.4-1
Evolución de la tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2010-2014



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

En el *cuadro 2.2.4-2* se exhiben las cifras referidas a la desagregación autonómica de la tasa de cobertura. A partir de esta información se elabora el *gráfico 2.2.4-2*, en el que se ordenan dichas comunidades autónomas de mayor a menor tasa de cobertura. En esa clasificación Castilla y León ocupó el puesto 15 de 17 en el año 2014. Esto supone la pérdida de tres puestos en ese ranking en comparación con 2013. Solamente se ubicaron por detrás de nuestra Comunidad, Castilla-La Mancha y País Vasco. Obviamente también se encuentra muy por debajo de la media nacional.

A pesar de esta pérdida de posiciones relativas y de estar muy atrás en la clasificación de comunidades autónomas, sigue siendo cierto en 2014 que la actual forma de calcular la tasa de cobertura favorece a Castilla y León, debido a la composición del desempleo en nuestra Comunidad. Hemos de recordar que, debido al mayor peso de los parados registrados dentro del colectivo “sin empleo anterior” en Castilla y León, el cambio de definición de la tasa de cobertura (que excluye del denominador una mayor fracción de parados) produjo un efecto

estadístico que ha reubicado a la Comunidad en un lugar más alto dentro de la distribución de las Comunidades Autónomas.

Si se utilizan los dos indicadores de referencia en los informes de los dos últimos años, se entiende mejor el párrafo anterior. El primero de ellos es la comparación del peso relativo del colectivo “sin empleo anterior” dentro del total de paro registrado en Castilla y León y en el conjunto de España. Este porcentaje es de 10,3% en la Comunidad y de 8,3% en el total nacional. El segundo es la comparación de ese porcentaje entre las 17 comunidades autónomas. Como sucedía el año pasado, solamente Andalucía presenta una tasa mayor que la de Castilla y León con un 12,7%. Para entender bien la magnitud de la cuestión, se podría destacar que en los casos de Baleares o Madrid del peso del colectivo “sin empleo anterior” es inferior al 5%.

Baleares con un 84,4% de tasa cobertura es la zona que presenta un valor más alto. Extremadura (una de las Comunidades Autónomas en la que se aplica el subsidio para trabajadores eventuales agrarios) con un 65,5% se posiciona en este caso al segundo lugar. Por encima de la media española también se ubican Cataluña (64,2%) y Andalucía (la otra zona en la se aplica el subsidio para trabajadores eventuales agrarios), con un 63,0% de cobertura.

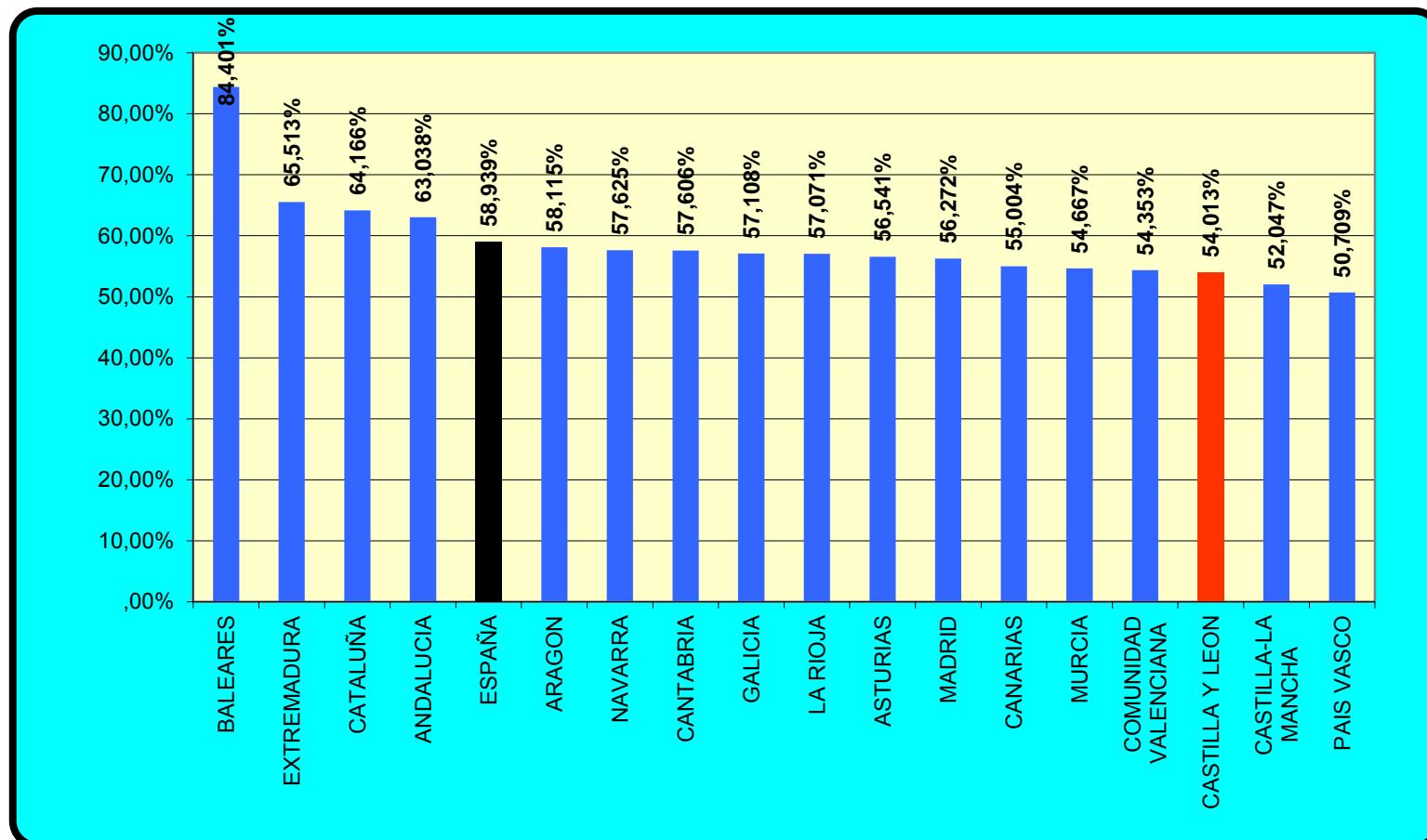
Cuadro 2.2.4-2
Tasa de cobertura por Comunidades Autónomas, 2014
(miles y porcentaje)

	beneficiarios	(%) tasa de cobertura
Andalucía	531,0	63,0
Aragón	56,0	58,1
Asturias	50,9	56,5
Baleares	60,7	84,4
Canarias	139,0	55,0
Cantabria	27,2	57,6
Castilla-La Mancha	117,0	52,0
Castilla y León	109,2	54,0
Cataluña	359,9	64,2
Comunidad Valenciana	272,3	54,4
Extremadura	78,6	65,5
Galicia	134,8	57,1
Madrid	278,8	56,3
Murcia	72,0	54,7
Navarra	26,3	57,6
País Vasco	78,9	50,7
La Rioja	13,7	57,1

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

Gráfico 2.2.4-2

Tasa de cobertura, por Comunidades Autónomas, 2014



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

Finalmente, el detalle provincial de la tasa de cobertura se aporta en el *cuadro 2.2.4-3* y el *gráfico 2.2.4-3*. La provincia de Soria, como viene siendo habitual, ocupa el primer puesto del ranking autonómico con un 64,3% de tasa de cobertura: un porcentaje claramente superior a la media nacional. Con una tasa muy similar a esa media nacional, también un hecho muy común, está Burgos (58,3%). Segovia (57,4%) y León (55,5%) muestran tasas superiores a la media regional. A continuación, y por orden descendente, aparecen Palencia, Salamanca, Ávila, Zamora y Valladolid (las cuatro últimas provincias con porcentajes que no exceden el 52%).

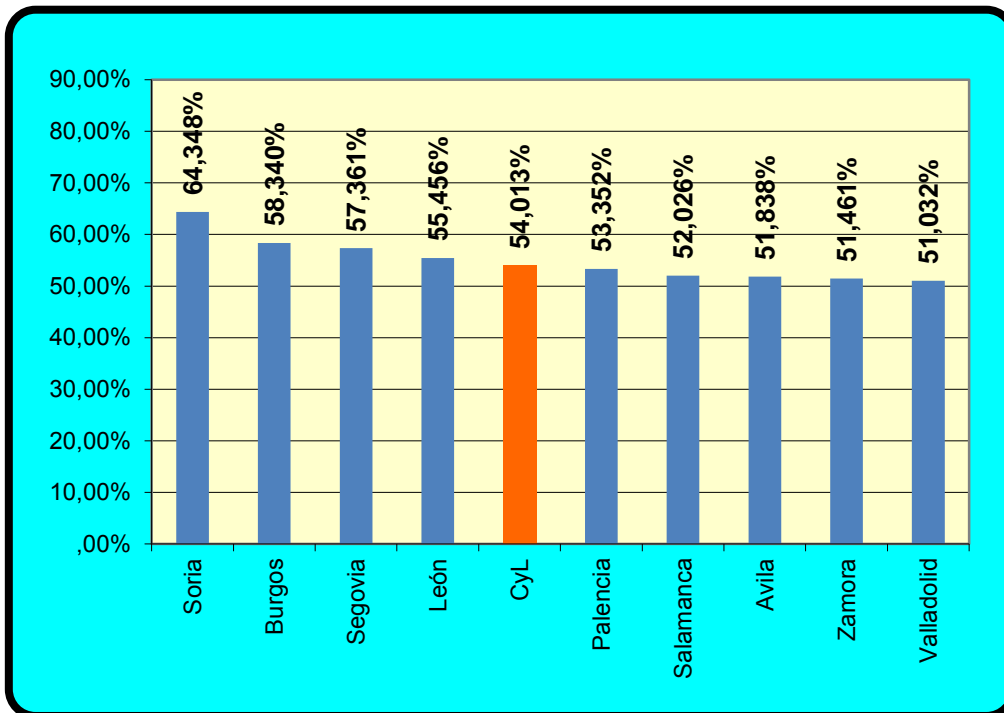
Cuadro 2.2.4-3
Tasa de cobertura por provincias, Castilla y León, 2014
(miles y porcentaje)

	beneficiarios	(%) tasa de cobertura
Ávila	7,9	51,8
Burgos	16,3	58,3
León	22,1	55,5
Palencia	7,0	53,4
Salamanca	15,7	52,0
Segovia	6,2	57,4
Soria	3,6	64,3
Valladolid	22,2	51,0
Zamora	8,2	51,5
Castilla y León	109,2	54,0

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

Gráfico 2.2.4-3

Tasa de cobertura, por provincias, Castilla y León, 2014



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

2.3 Diálogo Social en Castilla y León

El artículo 16.4 de nuestro Estatuto de Autonomía (en redacción dada por *Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre*) hace referencia al fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico como uno de los principios rectores de las políticas públicas de nuestra Comunidad, recogiendo 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.

Por lo que se refiere a la actividad en este ámbito durante 2014, en primer lugar debe hacerse referencia al **ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN EN MATERIA DE CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO Y REFORMA DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN**, firmado el 29 de enero de 2014 y que, junto a una parte principal del Acuerdo, contiene dos Anexos: el *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo de Castilla y León en 2014* y el *Acuerdo para la Reforma del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*.

En la parte principal de este Acuerdo se manifiesta la necesidad de priorizar cuantas medidas se dirijan específicamente a la ocupación, siendo este el principal objetivo del Plan de Estímulos que figura como Anexo a este Acuerdo principal, para lo cual resulta preciso conseguir una mayor eficacia del conjunto de las actuaciones, potenciando o diseñando las destinadas directamente a la ocupación de los desempleados o que generen una mayor actividad económica y con ello una disminución del desempleo.

Por otra parte se afirma que las circunstancias económicas y sociales, y su más directa y dramática consecuencia, el desempleo, hacen necesaria una redefinición del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL) que responda a las necesidades actuales de trabajadores y empresas, en busca de su máxima eficiencia, considerándose como principal función, eje de todas las demás y base de su articulación, la búsqueda efectiva de ocupación.

El **Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo de Castilla y León en 2014** parte de la necesidad de priorizar actuaciones y colectivos, considerándose la ocupación como el primer y principal objetivo, mencionándose como colectivos prioritarios a los jóvenes menores de 30 años, así como a los mayores de 45 años sin olvidar a los desempleados de larga duración, las personas con discapacidad o todas aquellas con especiales dificultades de incorporación al mercado de trabajo, especialmente aquellos que han agotado las prestaciones o son perceptores de la renta garantizada de ciudadanía.

Para ello se diseñan actuaciones financiadas con recursos extraordinarios, al tiempo que se refuerzan aquellas otras que, el marco del *II Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial* que expiraba el 31 de diciembre de ese mismo año, de los trabajos llevados a cabo en el marco de la negociación del *III Acuerdo*, y de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015*, se considera responden de una manera más eficiente a la compleja situación económica a la que se enfrenta nuestra Comunidad.

Se expone a continuación el contenido principal del Plan siguiendo la estructura del mismo.

Medidas de inserción y ocupación.

- Contratación por Entidades Locales, ya contemplada en la *Estrategia Integrada de Empleo* y que tiene por objeto fomentar e incentivar la contratación por entidades locales de desempleados, preferentemente de jóvenes menores de 30 años o desempleados mayores de 45 años de larga duración, para la realización de obras o servicios de interés general o bien en proyectos que pudieran tener continuidad transcurridos seis meses centrados en actividades vinculadas al territorio.
- Prácticas para egresados de la Universidad o de Formación Profesional, cuya finalidad es facilitar la incorporación de titulados en los tres primeros años desde la finalización de sus estudios, en base a programas de prácticas no laborales que se articularán mediante acuerdos específicos con las empresas participantes.
- Atención personalizada de demandantes de empleo en base al catálogo de servicios que se apruebe y que se complementará con la atención de los técnicos de inserción laboral y con una actuación preferente hacia los menores de 30 años y todos los colectivos prioritarios de la *Estrategia Integrada*.
- Contratación de Técnicos de Inserción laboral que permitan la activación económica y laboral de zonas rurales, en coordinación con la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial.
- Programas de Autoempleo y Financiación empresarial destinados preferentemente a jóvenes, con objeto de facilitar la financiación de emprendedores viables, con una especial atención a través del Proyecto "ADE Rural".
- Orientación, Formación e Inserción. El ya existente Programa de Orientación, Formación e Inserción (OFI) se instrumenta en acciones de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, en las que se integra en todo caso la formación, previéndose un mínimo de inserción en función de la situación del mercado de trabajo.

- Fomento de la Contratación en Sectores y de Colectivo, incentivándose la contratación indefinida, en los términos previstos en la Estrategia Integrada, respecto de las personas y sectores que se considere se concretará en un incremento de empleo, y que se determinarán a propuesta del servicio público de empleo con arreglo al *III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial* siempre que no se prevean bonificaciones, deducciones o reducciones o cualquier otro incentivo a nivel estatal.

En cualquier caso, en el propio Plan de estímulos se señala que se atenderá específicamente al colectivo de personas en situación de exclusión, se subvencionarán las contrataciones indefinidas de primer, segundo o tercer trabajador realizadas por trabajadores por cuenta propia, se incentivará la contratación temporal causada por necesidades de contratación con carácter de interinidad por motivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Se potenciará la Colaboración Público Privada del servicio público de empleo con las agencias privadas de colocación y otras entidades colaboradoras, cumpliéndose en todo caso los compromisos de inserción que se determinen en las convocatorias.

Mantenimiento de puestos de trabajo.

Se otorga continuidad al Programa de complemento de rentas a trabajadores y ayudas al pago de cuotas de seguridad social de empresas en supuestos de Expedientes de Regulación de Empleo de naturaleza suspensiva concluidos con acuerdo.

Se mantienen las ayudas a favor de los trabajadores de industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas.

Se bonificará la suscripción de convenios especiales por mayores de 55 años en el seno de la Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo de Castilla y León (FAFECyL) en el marco de programas sociales desarrollados a partir de la participación de la propia empresa y las administraciones locales.

Medidas para colectivos específicos.

Se actualiza el Programa Personal de Inserción y Empleo (PIE) a través de un complemento formativo para incrementar la empleabilidad de los trabajadores a través de itinerarios formativos de unidades de competencia conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad y se refuerzan las ayudas de costes salariales de los Centros Especiales de Empleo.

Formación.

Se inicia el sistema de Formación Profesional Dual mediante la colaboración entre las Consejerías de Educación y de Economía y Empleo, a través de la conclusión de convenios específicos con empresas de nuestra Comunidad que propicien formación específica.

Se refuerza la cualificación de trabajadores desempleados y ocupados mediante el fomento de los Permisos Individuales de Formación y la Formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados.

Se fomenta el proceso de acreditación de la experiencia laboral y de los aprendizajes no formales a través del correspondiente procedimiento especialmente en sectores con imperativos legales en cuanto a la cualificación requerida.

Se realizará la difusión de la formación con compromisos de contratación entre el tejido empresarial.

Prevención de Riesgos Laborales.

Es imprescindible perseguir la promoción integral de la salud del trabajador en el ámbito laboral, teniendo en cuenta todos los factores de riesgo, sean de carácter general o específico, sin olvidar poner el acento en los nuevos factores de riesgo y en los de carácter psicosocial.

El objetivo debe ser la extensión de la cultura preventiva para lo que se instrumentan, entre otros, los programas de Visitas y formación a las empresas de nuestra Comunidad por los agentes económicos y sociales más representativos; de Formación y Sensibilización; de Sustitución de maquinaria por otra dotada de mayor seguridad; de Becas de fomento de la investigación en materias relacionadas con la prevención; y de Mejora de la prevención a través de la formación específicamente en el Sector de la Construcción.

Conciliación.

Se hace mención específica a algunas de las medidas incluidas en el plan específico destinado a la Igualdad en el Empleo que se instrumentarán en los términos presupuestarios previstos en este Plan de Estímulos. Estas Medidas son:

- Programa Conciliamos;
- Ayudas al pago de cuotas de afiliación a la Seguridad Social de mujeres en el medio rural;
- Ayudas a la contratación que indirectamente favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral;
- Programa de Ascenso Profesional de la mujer;
- Ayudas a padres y/o madres dirigidas a la reducción de la jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- Subvenciones públicas dirigidas a padres y/o madres para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos.

Instrumentos de ejecución del Plan.

Las medidas se ejecutarán principalmente a través de la Consejería de Economía y Empleo (y más en concreto a través de las Direcciones Generales de Economía Social y Autónomos y de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y del Servicio Público de Empleo) en coordinación con las Consejerías de Educación y de Familia y Servicios Sociales.

También se hace referencia a ADE Rural (que actuará coordinadamente con las oficinas del Servicio Público de Empleo y con los Técnicos de Inserción, buscando las sinergias que puedan derivarse del trabajo conjunto) y a FAFECyL como Instrumentos de ejecución del Plan.

El **Acuerdo para la Reforma del Servicio Público de Empleo** cuenta con un Apartado I.- Antecedentes y Naturaleza Jurídica en el que se realiza una breve explicación de la asunción de competencias por parte de nuestra Comunidad en materia de formación profesional para el empleo, políticas activas de empleo e intermediación y que están en el origen del Servicio Público de Empleo (ECyL), cuya creación se consensuó por Acuerdo de 29 de enero de 2003 entre la Junta de Castilla y León y los agentes económicos y sociales más representativos y tuvo lugar efectivamente por Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que lo configura como un Organismo Autónomo de carácter administrativo, dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

En el Apartado II.- Contexto Económico y Social se afirma que la reforma debe buscar la máxima eficiencia, considerando como principal función, eje de todas las demás y base de su articulación la colocación y contratación de los trabajadores, especialmente desempleados, esto es, la búsqueda efectiva de ocupación, señalando además que el Servicio Público de Empleo deberá adecuarse a las “Directrices Integradas Europa 2020” para el período 2010-2014.

En cuanto al Apartado III.- Rasgos esenciales del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y en el Apartado IV.- Definición e identificación se afirma que este Organismo Autónomo debe ser reconocido como la organización de referencia de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo de nuestra Comunidad Autónoma para lograr una mayor empleabilidad de los trabajadores y la población activa y la competitividad de las empresas de Castilla y León.

En el Apartado V.- Funciones y Catálogo de Servicios se afirma que la prioridad funcional del ECyL la determina el catálogo de servicios y, por tal razón, se diseña la estructura organizativa (Servicios Centrales, Gerencias Provinciales, Oficinas de Empleo, Puntos de atención, centros de formación) en cuanto pueda responder al principio de prestación de un servicio público. Además, deben tenerse en cuenta otros entes y singularmente, la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León y FAFECyL, que no estando incluidos orgánicamente en el servicio público de empleo colaboran en el cumplimiento de los fines y la prestación de los servicios del ECyL.

En el Apartado VI.- Criterios y Medidas en la nueva definición se establecen los criterios de carácter horizontal y estratégicos que deben regir el servicio, que sirven a un Objetivo y en base a lo cual se articulan las medidas.

1. Enfoque proactivo de las políticas de empleo y formación, con el objetivo de conocer y gestionar las necesidades de los trabajadores y las empresas a la hora de planificar y desarrollar todas las políticas activas de empleo. Dentro de este criterio se articulan las siguientes medidas:
 - Medida nº1. Acuerdos con las Organizaciones Empresariales y sindicales más representativas a fin de favorecer el traslado de información del mercado de trabajo
 - Medida nº 2. Refuerzo de la prospección y captación de ofertas de empleo de las empresas, para lo que se utilizarán tanto técnicas presenciales como las que proporcionen los medios *on line*.
 - Medida nº 3. Refuerzo del Observatorio de Empleo así como de la colaboración con FAFECyL y con la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León para centralizar y coordinar la detección de necesidades formativas.
2. Especialización y optimización de los recursos humanos y materiales del ECyL, con el objetivo de mejorar la gestión de los servicios al empleo, en particular de la orientación y atención personalizada a los usuarios. Dentro de este criterio se articulan las siguientes medidas:
 - Medida nº 4. Formación de los recursos humanos, en especial en la orientada al público y al manejo de las herramientas informáticas específicas.
 - Medida nº 5. Plan de mejora de la red de oficinas de empleo.
 - Medida nº 6. Mejora, mantenimiento y desarrollo de las herramientas de gestión.
 - Medida nº 7. Ampliación de los servicios *on line* incluidos los correspondientes a la Red Eures.

En el portal web de empleo, así como en el de FAFECyL se potenciará además la inclusión de aquella oferta no vinculada directamente a empleo, como la correspondiente a la formación profesional educativa.

3. Calidad, evaluación y transparencia en la gestión, con el objetivo de aplicar criterios de calidad en la gestión y establecer indicadores de evaluación de la eficacia y eficiencia de los servicios y programas, así como de la satisfacción de los usuarios, publicando periódicamente los resultados. Dentro de este criterio se articulan las siguientes medidas:
 - Medida nº 8. Revisión de los procesos y procedimientos de gestión, adaptándolos al nuevo modelo.

- Medida nº 9. Elaboración de un cuadro de mando con indicadores objetivos; elemento tanto de medición y evaluación de las distintas actuaciones como de base para el diseño de las futuras.
 - Medida nº 10. Publicación periódica de resultados en el seno de los órganos de participación institucional.
4. Participación social y adaptación de la Estrategia de Empleo al nuevo contexto, con el objetivo de coordinar la concertación y participación en el diseño de la política de empleo, estableciendo distintos niveles de interlocución a través de los órganos existentes en el marco del Diálogo Social.

Para ello, se articula la Medida nº 11. Mejorar la coordinación de los órganos actuales de participación y concertación.

5. Trabajo en red a través de la cooperación con otras administraciones y entidades, con el objetivo de establecer una gestión hacia las personas y empresas basada en la accesibilidad y proximidad de los servicios, y en la cooperación en red con todos los actores de la política activa de empleo. Dentro de este criterio se articulan las siguientes medidas:
- Medida nº 12. Potenciar el acceso *on line* a los servicios.
 - Medida nº 13. Impulsar modelos de cooperación estables y basados en objetivos verificables con organizaciones sindicales y empresariales más representativas, administraciones, etc., incluyendo la cooperación en todo el proceso de intermediación con las agencias de colocación autorizadas.
6. Apoyo a la flexiseguridad de la relación laboral, con el objetivo de aplicar servicios y programas para el empleo que permitan la adaptación de los trabajadores a los requerimientos de la producción de bienes y servicios a lo largo de su vida laboral y a las empresas a los cambios en su entorno productivo. Todo ello a través de:
- Medida nº 14. Impulsar la formación profesional basada en competencias a lo largo de toda la vida activa y facilitar su evaluación, reconocimiento y acreditación.
 - Medida nº 15. Promover la implantación de planes de conciliación de la vida laboral y familiar y de políticas de responsabilidad social a nivel de empresa y sector de actividad.
 - Medida nº 16. Promover el compromiso social y empresarial con la mejora de las condiciones de trabajo, impulsando el empleo estable y de calidad.
 - Medida nº 17. Impulsar y coordinar la ejecución de la “garantía juvenil”, en los términos en que se apruebe por los gobiernos europeo y nacional.

El Apartado VII. – Elementos de la definición del Servicio Público de Empleo de Castilla y León se refiere a los aspectos legislativos, organizativos y referentes al modelo territorial y funcional.

En relación la normativa, se afirma que no resulta necesario modificar la Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, afirmándose la plena vigencia del artículo 4 relativo a sus funciones a la vista del nuevo marco legal y estratégico de ámbito estatal. Debe decirse, sin embargo, que por *Ley 5/2014, de 11 septiembre, de medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León* se modificó la Ley 10/2003, principalmente en lo relativo a la desaparición del Observatorio Regional de Empleo y las Comisiones Ejecutivas Provinciales.

En el Acuerdo sí se considera necesaria la modificación, con el consenso de los agentes económicos y sociales, del *Decreto 110/2003, de 25 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Organismo Autónomo, Servicio Público de Empleo de Castilla y León*, puesto que es en el Reglamento donde se fija la estructura de funcionamiento interno, tanto de servicios centrales como de las gerencias provinciales, y porque este es el instrumento que debe facilitar la transición del ECyL hacia una organización funcional orientada a la provisión de servicios, aspectos todos ellos que se prevén en el Acuerdo y a los que debe de adaptarse la normativa. En el propio Acuerdo se establecen los concretos artículos que debieran definirse.

En relación a la estructura organizativa y los recursos humanos se prevén las siguientes medidas:

- Medida nº 18. Modificación de la estructura y formación de los trabajadores, reduciendo la estructura administrativa, adaptándola al catálogo de servicios y a las necesidades reales.
- Medida nº 19. Simplificación de la estructura, orientándola hacia una organización funcional para la prestación de servicios, que deberá reflejarse en los correspondientes procedimientos.
- Medida nº 20. Reestructuración de de los servicios centrales y provinciales, potenciando las oficinas de empleo como núcleo de atención a trabajadores y empresas y reforzando las Gerencias Provinciales.

En cuanto a la simplificación estructural de los Servicios Centrales se hace referencia a:

Observatorio Regional de Empleo, con naturaleza de servicio y como referente en el análisis del mercado de trabajo y en el que se integrará la unidad de estudios.

Secretaría Técnica Administrativa, en el que se encuadrarán los Servicios de Asuntos Económicos y de Asuntos Generales, así como la Asesoría Jurídica y la Intervención y Tesorería Delegadas.

Secretaría Técnica Funcional, que se reorganizará en los tres Servicios que se corresponderán con las funciones propias a realizar conforme al Catálogo de Servicios:

- Servicio de Formación para el empleo y cualificaciones profesionales, con tres unidades a crear:

- Formación prioritariamente dirigida a desempleados,
- Formación prioritariamente dirigida a ocupados;
- Cualificaciones profesionales, al que corresponderán los procesos de acreditación de competencias por la experiencia o aprendizaje no formales, así como la gestión del Registro de Certificados.
- Servicio de Orientación, intermediación y ocupación.
- Servicio de Fomento del empleo, con dos unidades a crear:
 - Fomento del Empleo Local.
 - Fomento del Empleo privado.
- Medida nº 21. Transformación de los centros de formación propios del servicio público de empleo en centros integrados, en la forma y tiempo que sea posible, convirtiéndose en parte importante en los procesos de acreditación, formación e intermediación
- Medida nº 22. Potenciación de las Oficinas de Empleo, buscando la mejor atención a trabajadores y empresas, mejorando su distribución geográfica, incrementándose su número y garantizándose su presencia en el territorio a través de puntos de atención personalizada no permanente en aquellos municipios que se estime conveniente y en los que no exista oficina de empleo.

Dentro de lo que el Acuerdo denomina “Modelo en el Territorio” se prevé la creación de una Red de fomento de la ocupación, del empleo y de la actividad económica, complemento de la Red de Atención Integral al emprendedor que se realizará, con la coordinación del servicio público de empleo, en dos planos diferenciados:

- Nivel de recursos humanos, con la finalidad de ofrecer una interlocución única a los desempleados, así como a las empresas que pueden ofrecer las contrataciones. Se articularía bajo la coordinación del propio servicio público, basándose en el principio de un técnico, un desempleado, una empresa.
- Nivel de prestación de servicios, realizándose una única relación de servicios y ayudas, tanto incentivos y ayudas incluidas las financieras, como a nivel de préstamos y retornables, con el fin de unificar la oferta a empresas, desempleados y ciudadanos.

Por su parte, en el denominado “Modelo Funcional”, se afirma que la prestación eficaz y eficiente de servicios por el ECyL debe realizarse de manera funcional, mediante la instrumentación de los correspondientes programas, que supondrán una planificación en base a los mismos, que tendrá su

reflejo en el Plan Anual, resaltándose asimismo, la necesaria coordinación y colaboración con distintas entidades y órganos (todos ellos ya comentados).

En el Apartado VIII.- Implementación de la reforma se establecen los siguientes horizontes temporales:

-Tramitación normativa: Debería dar comienzo antes de febrero de 2014 con objeto de aprobar la modificación del Reglamento del servicio público de empleo antes del mes de agosto, pero sin que hasta la fecha se haya producido tal modificación reglamentaria.

- Grupos de Trabajo: Formados por miembros del diálogo social y representantes de cada una de las entidades, de tal manera que en el mismo mes de enero de 2014 se formarían el Grupo 1 (con el fin de establecer los parámetros de la simplificación administrativa de las convocatorias y servicios en el mes de abril de 2014) y el Grupo 2 (con el fin de configurar la red de atención a finales del mes de junio de 2014).

El 4 de abril se firmó el **ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN EN MATERIA DE COMPETITIVIDAD E INNOVACIÓN INDUSTRIAL** en el que los firmantes hacen propio el objetivo de la reindustrialización de Castilla y León, aumentando el peso de este sector económico en la estructura productiva de la Comunidad, y recuperando progresivamente el tejido industrial perdido durante los últimos años, en línea con la Estrategia Europea 2020, que pretende que el sector manufacturero europeo alcance un peso del 20% en la economía a finales de la década de 2010. Esta declaración se contiene en la parte principal del acuerdo, y que adjunto cuenta con el *III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020*, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020, que incluye como Anexo el Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León 2014-2020.

En los dos primeros *Apartados (1.-Planteamiento de partida; 2.-Introducción)* del **III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020** se realiza una breve exposición de los dos anteriores Acuerdos Marco de Innovación Industrial y se justifica la necesidad de un III Acuerdo Marco, una vez finalizada la vigencia del II Acuerdo, entre otras razones por la readaptación de los objetivos y actuaciones a las nuevas perspectivas macroeconómicas, en el nuevo período presupuestario de la Unión Europea 2014-2020, en la reforma de la Política Agrícola Común o en el profundo cambio que se está produciendo en el panorama financiero.

Dentro del Apartado 3.- Análisis de situación se realiza una breve exposición de la evolución reciente del sector industrial en Castilla y León y en España, además de la Política industrial en la Unión Europea, en España (dentro de la que se exponen las debilidades y fortalezas del sector industrial nacional) y en Castilla y León.

En relación a la política industrial implementada por la Comunidad se caracteriza por actuar en tres direcciones: Buscar una adecuada dimensión, tanto de las empresas tomadas de forma individual

como del tejido empresarial en su conjunto; Favorecer la innovación y la introducción y el desarrollo de las nuevas tecnologías, como herramientas imprescindibles para la mejora de la competitividad; Articular políticas sectoriales adecuadas para nuestra Comunidad, potenciando los sectores emergentes y continuando trabajando con los sectores consolidados y potenciando la interacción entre unos y otros.

El *Apartado 4.- Objetivo General del III Acuerdo Marco: Reindustrializar Castilla y León* incide en el propósito de todo el Acuerdo Marco, como es reindustrializar la Comunidad Autónoma, aumentando el peso de este sector económico en términos de VAB, que actualmente se sitúa en el 16%, y recuperando progresivamente el tejido industrial perdido durante los últimos años y para ello se establece un conjunto de medidas distribuidas en siete ejes de actuación.

El *Apartado 5.- Ejes de Actuación del Acuerdo Marco*, expone los 7 ejes que estructuran el Acuerdo Marco. Dentro de cada uno de ellos se realiza una breve introducción, para a continuación exponer los objetivos perseguidos dentro de cada eje y las acciones que se diseñan para la consecución de tales objetivos.

5.1 Dimensión del Tejido Industrial.

Los objetivos perseguidos son:

- Crear un clima favorable al emprendimiento y propiciar la creación de empresas, con especial atención a las empresas innovadoras.
- Favorecer la consolidación de los negocios creados y el incremento de su tamaño.
- Impulsar la llegada de inversiones industriales a Castilla y León.

Para ello se articulan 48 acciones agrupadas en tres líneas de actuación: Creación de empresas (acciones que resultan sustancialmente del desarrollo de la *Ley 5/2013, de 19 de junio, de Estímulo a la Creación de Empresas de Castilla y León*), Consolidación de las empresas ya existentes, captación y consolidación de inversiones.

5.2 Financiación.

Los objetivos perseguidos son:

- Proporcionar a las Pymes y autónomos asesoramiento e información financiera, tanto en empresas de nueva creación como en fase de consolidación.
- Potenciar el papel del sistema de garantías en la Comunidad.
- Desarrollar el papel de fortalecedor de los recursos propios de las Pymes en nuestra Comunidad.

- Proveer, al tejido empresarial, instrumentos alternativos a las líneas tradicionales de financiación.
- Desarrollar una amplia red de colaboración con las entidades financieras y con los organismos de financiación, mediante distintos tipos de convenios.

Para ello se articulan 38 acciones agrupadas en cinco líneas de actuación: Asesoramiento e información financiera, Sistema de garantías, Fortalecimiento de los recursos propios de las Pymes, Nuevos instrumentos financieros, Desarrollo de una red de colaboración con entidades financieras.

5.3 Innovación.

Los objetivos perseguidos son:

- Contribuir a la consolidación del nuevo modelo productivo, incrementando el número de empresas innovadoras, la cultura de la innovación, y el esfuerzo innovador empresarial.
- Reforzar la formación en temas relacionados con la innovación en todos los niveles educativos y en todos los ámbitos del sistema de innovación regional.
- Desarrollar acciones sistemáticas de posicionamiento y transferencia tecnológica en sectores estratégicos y emergentes.
- Consolidar e incrementar la participación y posicionamiento en programas e iniciativas europeas e internacionales en materia de I+D+i.

Para ello se articulan 36 acciones estructuradas en cuatro líneas de actuación: Incremento del número de empresas innovadoras y del esfuerzo innovador, Formación y cualificación para la innovación, Posicionamiento y transferencia tecnológica en sectores estratégicos y emergentes, Posicionamiento en Programas e Iniciativas Europeas e Internacionales de I+D+i.

5.4 Internacionalización.

Los objetivos perseguidos son:

- Continuar incrementando el número de empresas internacionalizadas, así como consolidar y aumentar la actividad comercial en el exterior de aquellas que ya tienen presencia en los mercados internacionales.
- Diversificar sectores exportadores, mercados de destino y perfiles de clientes.
- Impulsar el acceso a puestos especializados en internacionalización de jóvenes y el reciclaje de profesionales.

- Apoyar a las empresas en su crecimiento exterior y en la creación de entidades fuera del territorio nacional (multilocalización).
- Potenciar la internacionalización de la I+D+i.

La consecución de estos objetivos se persigue a través de 36 acciones articuladas en cinco líneas de actuación: Diversificar agentes exportadores, Diversificar sectores exportadores y mercados de destino, Formación para la internacionalización, Apoyar a las empresas en su crecimiento exterior, potenciar la internacionalización de la I+D+i.

5.5 Entorno Industrial.

Los objetivos dentro de este Eje son:

- Favorecer el ahorro, la eficiencia energética y otras medidas destinadas a la reducción de los costes energéticos de las empresas de la Comunidad.
- Configurar la política de suelo industrial y la logística como elementos estratégicos de competitividad.
- Fomentar la responsabilidad social empresarial.
- Mejorar la formación y cualificación de los recursos humanos de la industria.

Para ello se prevén 23 acciones englobadas en cuatro líneas de actuación: Actuaciones dirigidas a fomentar el ahorro, la eficiencia energética y la disminución del coste energético de las empresas, Apoyo en materia de suelo industrial e infraestructuras logísticas, Responsabilidad Social Empresarial (línea que más en concreto se desarrolla a través del Plan de RSE de Castilla y León, que forma parte del acuerdo Marco como anexo del mismo) y Recursos Humanos.

5.6 Aprovechamiento de los Recursos endógenos.

Este Eje no responde a la estructura de los restantes del Acuerdo y así, después de la introducción, se realiza una exposición descriptiva del contexto actual y de medidas concretas a través de las siguientes partes:

- Sector industrial ligado a los recursos agrarios;
- Sector industrial ligado a los recursos forestales;
- Sector industrial ligado a los recursos minerales:
 - Minería metálica;
 - Minería no metálica;

- Aguas Minerales y Termales;
- Áridos;
- Productos de Cantería.

5.7 ADE Rural.

La finalidad del Proyecto ADE Rural (fruto del consenso con los agentes económicos y sociales tal y como se deriva del *Acuerdo sobre la nueva Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de 21 de diciembre de 2011* y puesto en marcha por *Acuerdo de la Junta de Castilla y León de 11 de abril de 2013*) se alcanzará mediante la prestación de servicios comunes orientados a los siguientes objetivos:

- Fomentar la creación de empresas en las zonas rurales, especialmente aquellas vinculadas a la producción, transformación y/o comercialización de los productos agrarios y aquellas ligadas a la explotación de los recursos endógenos propios del territorio, poniendo un especial énfasis en las cooperativas y otras empresas de economía social.
- Fortalecer la competitividad de las empresas en entornos rurales a través de la cooperación empresarial, la financiación, la innovación y la internacionalización.
- Promover el crecimiento de aquellas empresas presentes en el entorno rural que por su mayor potencial innovador puedan ejercer un efecto tractor sobre otras empresas.
- Potenciar la colaboración entre empresas ubicadas en zonas rurales y la interrelación de éstas con aquellas pertenecientes a otros sectores industriales y de servicios vinculados al desarrollo empresarial en entornos rurales.

Para ello se prevén 28 acciones agrupadas en cinco líneas de actuación: General; Fomentar la creación de empresas en el entorno rural; Fortalecer la competitividad de las empresas instaladas en zonas rurales; Empresas tractoras en el ámbito rural; Vinculación de empresas y sectores industriales con potencialidad en el entorno rural.

En al *Apartado 6.- Seguimiento y Comunicación* se establecen los dos órganos (por un lado, la *Comisión de Seguimiento*, con representantes de los integrantes del Diálogo Social y presidida por el Consejero de Economía y Empleo y por otro lado, la *Secretaría Técnica del Acuerdo Marco*, con dependencia directa de la Viceconsejería de Política Económica, Empresa y Empleo, o del órgano en su caso competente en materia de política industrial, y que podrá contar con la participación de representantes de las partes signatarias del Acuerdo) a los que se encomienda la función de seguimiento del Acuerdo Marco.

Además, se afirma la necesidad de difundir el Acuerdo y la importancia que el objetivo de la reindustrialización tiene para el desarrollo económico de Castilla y León a medio y largo plazo.

En el *Apartado 7.- Instrumentos de apoyo* se establece como tales instrumentos principalmente a la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, a la Fundación para el Anclaje empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León, y con carácter más accesorio al ECyL y al Ente público Regional de la Energía (EREN).

En el *Apartado 8.- Financiación* se establece una dotación inicial para el año 2014 de 475.000.000 €, mientras que en los años posteriores la cantidad y su aplicación a las distintas partidas será analizada y aprobada por la *Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco*, supeditado a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio.

El ***Plan de Responsabilidad Social Empresarial de Castilla y León (2014-2020)*** comienza con el *Apartado 1.- Presentación* que establece algunos de los principales Antecedentes en la materia a nivel comunitario europeo y de nuestra Comunidad, se recoge que el Plan desarrolla el *II Acuerdo Marco Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León* en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y se afirma que por diversas razones un número cada vez mayor de empresas asumen voluntariamente la RSE, entendida como *“la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, más allá del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y del respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y diálogo con los grupos de interés, introduciendo compromisos éticos en la gestión que afectan a toda la organización y a toda su cadena de valor, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones”*.

El *Apartado 2.- Visión* del Plan es que el mismo debe contribuir a la recuperación de la economía y la competitividad del tejido productivo y de servicios de Castilla y León, a través de acciones que generen valor entre los grupos de interés, que aumenten la competitividad y la reputación de las empresas y mejoren las condiciones del entorno social, ambiental y económico en el que operan, mientras que la *Misión (Apartado 3)* es promover la generación, difusión e implantación voluntaria de los criterios y prácticas de responsabilidad social en el mayor número de empresas, con el fin de mejorar la comprensión, concienciar y emprender acciones sobre las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas en la cultura empresarial, el respeto de los Derechos Humanos, del medio ambiente y la innovación social.

Algunos de los *Valores (Apartado 4)* que inspiran el Plan son Voluntariedad de las actuaciones en materia de RSE como valor supremo y condición necesaria; Responsabilidad de los compromisos adquiridos; Innovación; Transparencia; Calidad; Consenso; Implicación de la Administración de la Comunidad y de los agentes económicos y sociales en la consecución de los objetivos del Plan; Integración progresiva de la RSE dentro de los sistemas de gestión de la empresa.

En cuanto a las *Líneas de Actuación (Apartado 5)*, se establecen 3, a su vez desarrolladas en actuaciones y éstas en acciones.

A.- DIFUSIÓN.

A1.- Divulgar los valores y la cultura de la RSE, así como fomentar su conocimiento y difusión, para lo que se prevén 4 acciones.

A2.- Establecer un catálogo de buenas prácticas de RSE que sirvan de modelo para el tejido productivo de Castilla y León, con 2 acciones.

A3.- Reforzar la utilización voluntaria de prácticas que mejoren las condiciones sociales de los distintos ámbitos del trabajo, a través de una serie de aspectos que especifica el propio Acuerdo, con 2 acciones.

A4.- Impulsar de manera coordinada con otras actuaciones de la Junta de Castilla y León, las mismas pautas de conducta responsable que intenta promover en las empresas, a través de 2 acciones.

B.- FORMACIÓN.

B1.- Promover e impulsar la realización de acciones de formación dirigidas a los trabajadores, cuadros técnicos y directivos de las empresas de Castilla y León, mediante 4 acciones.

B2.- Promover e impulsar la realización de acciones de investigación y formación dirigidas al sistema educativo tanto en los ciclos formativos medio y superior en los ámbitos de la Formación Profesional y de la Universidad, a través de 4 acciones.

C.- PROMOCIÓN.

C1.- Promover programas que apoyen de manera directa a las empresas en la implantación de buenas prácticas de RSE en la empresa y especialmente dirigidas a las Pymes, para lo que se articulan 2 acciones.

C2.- Fomentar la implantación de la RSE en el proceso de internacionalización y multilocalización de las empresas de Castilla y León, a través de 3 acciones.

C3.- Fomentar que en la concesión de incentivos y en la contratación pública de la Junta de Castilla y León, se tenga en cuenta la adopción de criterios de RSE. En todo caso, se incentivará la aplicación de dichos criterios y se evitará la discriminación de aquellas empresas que no les hayan desarrollado, mediante 2 acciones.

C4.- Promover la utilización de modelos de transparencia en las empresas, de acuerdo con las recomendaciones y códigos de Buen Gobierno, para lo cual se prevén 3 acciones.

C5.- Informar y asesorar sobre la implantación de buenas prácticas de gestión medioambiental, mediante 3 acciones.

C6.- Promover la inversión socialmente responsable (ISR), teniendo en cuenta los aspectos sociales y medioambientales, a través de 2 acciones.

C7.- Promover la cooperación de las empresas de Castilla y León con el Fondo de solidaridad (regulado por 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*, en desarrollo de las previsiones contenidas en el Acuerdo del Diálogo Social de 17 de abril de 2013 sobre *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*) y cualquier otra medida dirigida a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, mediante 4 acciones.

C8.- Promover la Fundación ANCLAJE como instrumento esencial para la investigación, formación, debate y difusión del conocimiento y mejores prácticas en materia de RSE, a través de 6 acciones.

La *Financiación (Apartado 6)* de las actuaciones previstas en el Plan tendrá lugar con cargo a los créditos que se establezcan en las correspondientes leyes anuales de presupuestos de la Comunidad de Castilla y León, con subordinación a lo dispuesto en las mismas, en cuantía suficiente para la consecución eficaz de los objetivos.

En cuanto a la *Organización (Apartado 7)* se prevén en el Plan, a expensas de su desarrollo reglamentario, la *Comisión de Dirección, Planificación y Coordinación*, que tendrá como misión la dirección, planificación y coordinación del Plan y será la encargada de elaborar anualmente un plan de actuación y la *Comisión de Evaluación, Seguimiento y Control*, que se encargará de valorar la eficacia de las acciones ejecutadas y realizará anualmente una Memoria o Informe Anual sobre el conjunto de acciones de RSE.

El 30 de diciembre se firmó el **ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN EN MATERIA DE CREACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO E INMIGRACIÓN Y CONVIVENCIA INTERCULTURAL**, por el que se aprueban el *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo en Castilla y León en 2015*, el *III Plan Estratégico de Inmigración y Convivencia Intercultural de Castilla y León 2014-2017* y el *III Acuerdo de Integración Social y Laboral de la Población inmigrante y Emigrante de Castilla y León 2014-2017*, encomendándose la ejecución y desarrollo de estos acuerdos a la Comisión Permanente del Consejo del Diálogo Social, sin perjuicio de los instrumentos de seguimiento específicos que se establecen en cada uno de estos Acuerdos.

El **Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo en Castilla y León en 2015** comienza con una *Introducción y Antecedentes* en donde se expone que se deben considerar como prioritarias aquellas actuaciones que permitan el crecimiento del empleo al hilo del económico, así como aquellas otras que posibiliten la cualificación de los trabajadores en aquellos sectores y actividades que tiene

potencial de crecimiento tanto en actividad como consiguientemente en empleo. Al tiempo que en relación con colectivos que plantean una mayor dificultad de inserción, bien sea por edad, cualificación, o tiempo de estancia en el desempleo, es preciso potenciar la atención personalizada, que les permita el retorno al empleo.

El conjunto de todas las medidas de este Plan de Estímulos están dotadas de 110 millones € de fondos autónomos, a los que se unirán en el conjunto de políticas activas tanto los provenientes del Estado con carácter finalista, como los que proceden de la Unión Europea, especialmente los comprendidos en la iniciativa de Garantía Juvenil.

En cuanto a las Medidas destinadas a la incorporación y mantenimiento en la vida laboral, pretenden la incorporación de las personas al empleo, tanto a través de la contratación por cuenta ajena como por el propio establecimiento por cuenta propia además del mantenimiento en el mismo. La concreción de actuaciones se realiza a través de:

- Plan de Empleo con Entidades Locales, ya contemplado en la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015* y que tiene por objeto fomentar e incentivar la contratación por seis meses y con una jornada mínima del 50% por parte de entidades locales de desempleados, preferentemente de jóvenes de hasta 35 años (con anterioridad a este Plan era sólo para los menores de 30 años) o desempleados mayores de 45 años de larga duración a través de alguna de estas actuaciones:
 - Contratación de desempleados para obras o servicios de interés general, en aquellos proyectos capaces de generar servicios a los núcleos rurales;
 - Contratación de desempleados, para la realización de trabajos forestales;
 - Contratación de desempleados, para la realización de tareas relacionadas con la actividad turística, especialmente en relación con el Camino de Santiago;
 - Contratación de personas en exclusión, que carezcan de formación, para que puedan acceder a una formación correspondiente a un certificado de nivel I, con preferencia a toda la programación financiada con fondos públicos;
 - Contratación de jóvenes, en las actuaciones anteriores, tanto afectos a la garantía juvenil, como aquellos que se incluyan en colectivos prioritarios sin estar en la anterior, con especial consideración hasta los 35 años.
- Programa de prácticas no laborales en los términos del *Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre* para egresados de la universidad o de formación profesional destinado a titulados en los tres primeros años desde la finalización de sus estudios.
- Fomento del Autoempleo a través de los siguientes programas:

- Programas de Financiación Empresarial destinados preferentemente a jóvenes menores de 30 años para facilitar la financiación de emprendedores viables;
- Programas de Financiación Empresarial destinados preferentemente al mundo rural (entendiendo por tal a los municipios inferiores a 20.000 habitantes);
- Programas de Financiación Empresarial destinados preferentemente a Proyectos surgidos desde la Universidad o Formación Profesional.
- Programa de transmisión en Pymes en situación de sucesión de empresas, siempre que se cuente con un plan de continuidad empresarial, dirigido a pequeños y medianos empresarios que deseen transferir su negocio, y a emprendedores (ya sean familiares del empresario o terceros) que quieran iniciar su actividad con una empresa ya establecida.
- Ayudas para el mantenimiento del empleo ante situaciones de Expedientes de Regulación de Empleo (ERES) suspensivos en los que se hubiese alcanzado un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores a través de alguna de las siguientes actuaciones:
 - Mantenimiento del programa de complemento de rentas, que con el presente Plan se amplía a los supuestos de expediente por causa de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral;
 - Mantenimiento de las ayudas al pago de cuotas de Seguridad Social de empresas;
 - Mantenimiento de las ayudas para los trabajadores de las industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas (aunque el Plan de Estímulos parece exigir acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores también para este supuesto específico, lo cierto es que el mismo no resulta indispensable);
 - Programa extraordinario de ayuda a trabajadores que hayan agotado su prestación por desempleo tras un periodo de suspensión prolongada y continúen en situación de suspensión a través de expediente de regulación de empleo adoptado con acuerdo.
- Incentivos a la contratación, mediante las siguientes actuaciones:
 - Incentivos a la contratación indefinida ordinaria cuando se haya exceptuado la incompatibilidad con las bonificaciones, deducciones o reducciones o cualquier otro incentivo a nivel estatal en los siguientes supuestos:

- ✓ Contratación de jóvenes en el marco del programa de garantía juvenil, que se ampliará en los términos previstos en un programa específico financiado con fondos autónomos;
- ✓ Contratación de desempleados provenientes de expedientes de extinción acordados en el marco de procesos de crisis empresariales, en los términos previstos en el protocolo de empresas en crisis;
- ✓ Contratación de personas con discapacidad en la empresa ordinaria.
 - Contratación con carácter temporal por entidades sin ánimo de lucro de personas en situación de exclusión social en el marco de la Red de protección a personas y familias de Castilla y León afectadas por la situación de crisis.
 - Programa que incentive las contrataciones en el sector del comercio minorista con la finalidad de ampliar horarios de apertura sin perjudicar la conciliación laboral y familiar.

Por lo que se refiere a las Medidas destinadas a la prestación de servicios a los trabajadores (Itinerarios personalizados de inserción), que constituyen uno de los ejes prioritarios tanto en la actualización de la definición de las políticas activas de empleo como de la propia reforma del ECyL, se articulan a través de:

- Atención personalizada de demandantes de empleo mediante el establecimiento de los correspondientes mecanismos una vez definido el catálogo de prestaciones del ECyL, complementándose con la actuación de los técnicos de inserción.

Se prestará de forma personalizada un servicio de asesoramiento tanto a la empresa como al trabajador con una actuación preferente hacia los menores de 35 años.

- Colaboración Público-Privada en materia de intermediación.
- Programa de Orientación, Formación e Inserción (OFI) que se instrumenta en acciones de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, siendo la formación una parte más de este acompañamiento y previéndose un mínimo de inserción en función de la situación del mercado de trabajo.
- Técnicos de Orientación Profesional, pues los nuevos retos del ECyL hacen necesario el refuerzo de los medios humanos y materiales de los que dispone el propio organismo para llevar a cabo sus actuaciones.
- Programa Personal de Inserción y Empleo (PIE) al que se otorga continuidad y que incluirá un itinerario personalizado, así como un complemento formativo, de forma que se

incremente la empleabilidad de los trabajadores a través, en la medida de lo posible, de un certificado de profesionalidad.

El programa priorizará aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción, de forma complementaria al Programa Extraordinario de Activación para el Empleo, de ámbito estatal, para aquellos colectivos a los que no se otorgue cobertura con el anterior u otros programas estatales, con preferencia hacia los mayores de 45 años

- Orientación Trabajadores desempleados y ocupados. Se integra en este apartado la orientación dirigida a trabajadores ocupados que realizan los agentes económicos y sociales.

En cuanto a las Medidas destinadas a mejorar la empleabilidad de los trabajadores, el Plan hace referencia a las siguientes actuaciones:

- Programa de Formación Dual, que se incentivará debido a que esta formación que combina el centro educativo y/o formativo y la empresa, conducente a la obtención de un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad, ofrece unos resultados de inserción que mejoran la tradicional forma de estructuración de la formación.
- Programa Mixto, que promoverá la combinación de la experiencia profesional y la formación a través de fórmulas duales, basadas en el principio de escuela y taller.
- Formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados. Junto a los fondos provenientes del Estado se prevé reforzar esta actuación con fondos autonómicos, además de un programa específico para el fomento de los Permisos Individuales de Formación (PIF), en vigencia ya durante varios años.
- Acreditación de competencias clave mediante la continuidad de los procesos de acreditación de la experiencia laboral y los aprendizajes no formales en aquellos sectores con más necesidad de cualificación (entre otros, los sectores ya identificados como prioritarios; socio sanitario, control de plagas y forestales), promoviendo el acceso a los certificados de nivel II, mediante la consecución de certificados de nivel I, o bien mediante mecanismos específicos contemplados en la normativa vigente.
- Formación en I+D+i, con la finalidad de poner a disposición del sistema ciencia-tecnología-empresa de la Comunidad los perfiles de gestión de la innovación, capaces de promover, facilitar e impulsar su participación en los programas e iniciativas relacionados con la I+D+i contribuyendo de este modo a la mejora competitiva del tejido empresarial, haciéndose expresa referencia a la renovación del programa de formación de técnicos de empresas en esta materia.

- Incentivación de la Formación con compromiso de contratación, trabajándose de forma conjunta e inmediata en la publicación y entrada en vigor de una normativa reguladora, con la participación de los agentes económicos y sociales.

En cuanto a la *Prevención de Riesgos Laborales*, se afirma que para poder salvaguardar la salud de los trabajadores y garantizar que sufra el menor menoscabo posible como consecuencia del desarrollo de su actividad profesional es imprescindible perseguir la promoción integral de la salud del trabajador en el ámbito laboral, teniendo en cuenta todos los factores de riesgo que pueden poner ésta en peligro, sean de carácter general o específico, sin olvidar poner el acento en los nuevos factores de riesgo y en los de carácter psicosocial.

Las actuaciones que se reforzaran en el marco de la Estrategia Integrada son las siguientes:

- Nuevas campañas de las unidades de seguridad y salud en relación con el control de las actuaciones subvencionadas y el control de la calidad de los servicios de prevención ajenos y entidades auditoras.
- Medidas de mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sector agrario, potenciando la prevención de riesgos laborales entre los trabajadores autónomos del sector agrario mediante la formación y el intercambio de buenas prácticas, buscando la colaboración con las organizaciones profesionales agrarias.
- Medidas de formación en prevención de riesgos laborales, con campañas específicas de sensibilización frente a riesgos concretos, así como a los agentes causantes y factores de riesgo incidentes en los datos de siniestralidad.
- Información y concienciación a las empresas, con especial atención a las pymes y microempresas, sobre la prevención de riesgos laborales.
- Elaboración de material de divulgación sobre prevención de riesgos laborales específicos.
- Actuaciones de coordinación y colaboración.
- Mayor presencia en los medios de comunicación.
- Fomento de la cultura preventiva en el ámbito educativo, con el impulso de actuaciones para la potenciación de la prevención en la población escolar.
- Creación de un apartado en el portal web trabajoyprevencion.jcyl.es para los técnicos de prevención de riesgos laborales en Castilla y León.
- Solicitud de refuerzo de las unidades de seguridad y salud laboral.

Además se instrumentarán los programas de Visitas y asistencia técnica a las empresas de nuestra Comunidad por los agentes económicos y sociales; Visitas en el sector forestal por agentes

sociales, Formación y sensibilización, Renovación de equipos y máquinas, Becas para fomentar la investigación y el estudio aplicado de las materias relacionadas con la prevención, y Actuaciones de formación específicas en el sector de la construcción, que sigue presentando importantes índices de siniestralidad.

En cuanto a las Medidas de Igualdad de Oportunidades ante el Empleo, se expone que la Estrategia Integrada incluyó un plan específico destinado a la igualdad en el empleo, en el que se contemplaban programas cuyos objetivos eran favorecer tanto la igualdad en el empleo como la conciliación de la vida personal familiar y laboral que se instrumentarán en los términos presupuestarios previstos en el nuevo plan de Estímulos y haciéndose expresa referencia a:

- Programa de Centros Especiales de Empleo;
- Programa Conciliamos, con la finalidad de facilitar la conciliación en los periodos de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y verano;
- Programa de Agentes de Juventud e Igualdad, con la finalidad de realizar y desarrollar actividades en materia de relaciones laborales de los jóvenes y en el fomento de la igualdad, preferentemente en el ámbito laboral;
- Ayudas al pago de cuotas por afiliación de mujeres a la Seguridad Social en el ámbito rural;
- Programa de Contratación con el objetivo de facilitar la contratación en aquellos supuestos en que ésta de forma indirecta (interinidad por sustitución, excedencia o reducción de jornada) favorezca la conciliación de la vida personal y laboral.
- Programa de Ascenso profesional de la mujer trabajadora en las empresas de Castilla y León.

Por último, el Plan se refiere a Otras Medidas contenidas en la Estrategia haciendo referencia a aquellas destinadas a la promoción y seguimiento del Plan de Empleo o a aquellas cuya finalidad es la realización de distintas normativas, como las correspondientes al desarrollo de la impartición de certificados de profesionalidad no financiados con programas públicos de formación.

El **III Plan Estratégico de Inmigración y Convivencia Intercultural de Castilla y León 2014-2017** se inicia con un Apartado 1.- Introducción en la que se menciona los anteriores Acuerdos del Diálogo social relativos a la materia, el *I Plan Integral de Inmigración de Castilla y León* y el *II Plan Integral de Inmigración de Castilla y León 2010-2013* del que, dada su finalización de vigencia, se hace un balance en cada una de sus Áreas (Coordinación, Empleo, Fomento, Acción Social e Igualdad de Oportunidades, Sanidad, Educación, Cultura y Turismo).

El *III Plan* responde al mandato legal de establecer un Plan estratégico plurianual contenido en el apartado 3 del artículo 23 de la Ley 3/2013, de 28 de mayo, de integración de los inmigrantes en la sociedad de Castilla y León y a la necesidad de disponer de un instrumento de planificación de las políticas de integración de los inmigrantes que, partiendo de la experiencia acumulada, garantice la continuidad de aquellas medidas más adecuadas y con un mayor impacto en la integración, dé respuesta a las necesidades de ciudadanos residentes en Castilla y León, con independencia de sus lugares de origen, y fomente el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos por parte de la población inmigrante.

El *Apartado 2.- Análisis socio-demográfico de la población extranjera en Castilla y León* expone el contexto de la población extranjera en Castilla y León, constatándose el descenso en la tendencia demográfica de los extranjeros en nuestra Comunidad, lo que tiene su origen principalmente en la crisis de 2008.

En cuanto al *Apartado 3.- Marco Normativo*, se ofrecen las pautas jurídicas y de manera sistemática la normativa esencial de referencia (Internacional, Comunitaria europea, Nacional y de nuestra Comunidad) y los fundamentos de éstas, tanto en relación con la protección de la dignidad humana, como en la determinación de los marcos competenciales que sirven de referencia a este III Plan Estratégico.

Los *Principios Rectores del Plan (Apartado 4)* son los siguientes:

- Integración, entendida como un proceso bidireccional de adaptación mutua entre los inmigrantes y la población en general.
- Interculturalidad y Convivencia.
- Igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.
- Participación ciudadana y de todos los agentes sociales para conseguir implicar al mayor número de colectivos.
- Transversalidad y coordinación.

Por su parte, siguiendo los principios básicos comunes para las políticas de integración de inmigrantes de la Unión Europea, los *Objetivos Generales del Plan Estratégico (Apartado 5)* son:

- Asegurar el acceso en igualdad de condiciones a los servicios básicos para la ciudadanía.
- Favorecer el acceso e inserción laboral de las personas migrantes en el mercado laboral en las mismas condiciones que los demás trabajadores.
- Procurar a los inmigrantes el conocimiento básico del castellano, la historia y las instituciones de la sociedad de Castilla y León.

- Potenciar la convivencia intercultural y la participación de los inmigrantes en el proceso democrático y en la formulación de las políticas y medidas de integración.
- Fomentar los valores positivos de la inmigración y erradicar toda forma de racismo, xenofobia y discriminación.
- Implantar un sistema de seguimiento y evaluación del Plan que permita ajustar las políticas de nuestra Comunidad en materia de inmigración y así conseguir una mayor eficacia en la integración.

El carácter transversal de las políticas públicas en materia de inmigración implica la necesaria participación en su planificación, ejecución y control de diversas áreas de la Junta de Castilla y León, por lo que se intervendrá en Áreas de Actuación (Apartado 6) respecto de las que se establecen unos objetivos específicos y se diseñan una serie de medidas para cada una de ellas.

ÁREA DE INTEGRACIÓN Y CONVIVENCIA

Los 4 objetivos específicos para cuya consecución se diseñan 18 medidas son:

- Establecer mecanismos que impulsen la integración plena de los inmigrantes en nuestra Comunidad.
- Fortalecer y reforzar acciones de convivencia y participación comunitaria en barrios previniendo posibles situaciones de vulnerabilidad y exclusión.
- Facilitar y apoyar proyectos de participación y sensibilización en Castilla y León.
- Apoyar el desarrollo de programas y medidas destinadas a la integración del colectivo inmigrante en el medio rural.

ÁREA DE EDUCACIÓN

Los 10 objetivos específicos para cuya consecución se diseñan 19 medidas son:

- Promover un mayor conocimiento entre la población inmigrante sobre los distintos niveles y características del sistema educativo.
- Promover la incorporación a la educación obligatoria.
- Mantener como eje educativo la atención a la diversidad.
- Promocionar el acceso a las etapas de educación no obligatorias.
- Promocionar el acceso de la población adulta al sistema educativo.
- Favorecer la acogida y acompañamiento en su primer contacto.

- Dotar a los centros de instrumentos para potenciar la convivencia.
- Favorecer la implicación de las familias en la educación de sus hijos e hijas.
- Impulsar la creación y mantenimiento de canales de intercambio de información y buenas prácticas en materia de educación intercultural.
- Prevención del absentismo escolar y el abandono escolar temprano.

ÁREA DE SALUD Y ASISTENCIA SANITARIA

Los 7 objetivos específicos para cuya consecución se diseñan 13 medidas son:

- Impulsar la participación de la población inmigrante en los programas de salud de la Comunidad con especial atención a la salud de las mujeres.
- Promover la incorporación de la mujer embarazada y de los menores inmigrantes en los programas de atención específicos de la cartera de servicios de atención primaria.
- Mejorar la calidad de la atención sanitaria a las personas inmigrantes salvando las barreras idiomáticas.
- Potenciar el conocimiento y la capacitación de los profesionales sanitarios en la atención a personas inmigrantes.
- Asegurar el cumplimiento del calendario vacunal infantil en población inmigrante.
- Promover la mejora de la salud comunitaria mediante la difusión de actividades preventivas en la población inmigrante.
- Promover el conocimiento de los requisitos de acceso al Sistema Nacional de Salud entre la población y el personal de los centros sanitarios.

ÁREA DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los 14 objetivos específicos para cuya consecución se diseñan 26 medidas son:

- Favorecer la plena integración e igualdad efectiva de trato y oportunidades de las mujeres inmigrantes en la sociedad.
- Facilitar el acceso en condiciones de igualdad de oportunidades a la población inmigrante a recursos generales y específicos adaptados a sus necesidades.
- Garantizar la cobertura de necesidades básicas y de carácter temporal, así como los apoyos individualizados adecuados para la integración social.

- Facilitar a la población inmigrante medidas de apoyo y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para la compatibilización de las responsabilidades familiares y laborales y para la resolución de conflictos que pudieran surgir en el seno de la familia.
- Desarrollar acciones de prevención y de reducción de los daños del consumo de drogas en la población inmigrante, y proporcionar tratamiento especializado a personas inmigrantes drogodependientes cuando sea necesario.
- Proporcionar atención inmediata a los menores extranjeros no acompañados (MENA) adoptando las medidas protectoras que fueran necesarias en cada caso.
- Accesibilidad a la formación juvenil.
- Acceso a las instalaciones juveniles.
- Acceso a las actividades de ocio y tiempo libre.
- Acceso a la información juvenil.
- Acceso a la formación juvenil con especial atención a los programas de empleabilidad.
- Acceso a los programas formativos de búsqueda de empleo u autoempleo.
- Dar a conocer la situación de la población inmigrante entre el colectivo juvenil de Castilla y León.
- Dar a conocer y fomentar medidas reales de inserción de los jóvenes inmigrantes en Castilla y León.

ÁREA DE EMPLEO Y VIVIENDA

Los 15 objetivos específicos para cuya consecución se diseñan 23 medidas son:

- Planificación de recursos.
- Conocimiento de la situación sociolaboral de la población inmigrante en Castilla y León.
- Sensibilizar a trabajadores, empresas y administraciones y divulgación de información sobre los aspectos sociolaborales de la inmigración.
- Capacitación de personal que debe prestar información, asesoramiento y orientación.
- Desarrollo de programas específicos dirigidos a empresas y trabajadores inmigrantes.
- Desarrollo de acciones de cualificación y recualificación.
- Acreditación de la experiencia profesional.

- Acompañamiento a los trabajadores inmigrante en el proceso de inserción laboral.
- Fomento del empleo.
- Seguimiento, evaluación y coordinación de las actuaciones desarrolladas.
- Apoyar programas con entidades colaboradoras.
- Facilitar la integración laboral de personas en exclusión o riesgo de exclusión social en empresas de inserción.
- Luchar contra la trata de personas y el empleo irregular.
- Promover y facilitar la el acceso a la vivienda en alquiler a la población inmigrante.
- Facilitar la inscripción en el Registro de Demandantes de Vivienda de Protección Pública.

ÁREA DE CULTURA, TURISMO Y DEPORTE

Los 3 objetivos específicos para cuya consecución se diseñan 7 medidas son:

- Impulso de medidas de formación para la implicación y participación de la población inmigrante en la cultura y el turismo de Castilla y León.
- Fomentar la participación y acceso de las personas inmigrantes a programas culturales y de ocio y tiempo libre.
- Impulsar medidas de encuentro intercultural entre población autóctona e inmigrante.

En cuanto al *Apartado 7.- Seguimiento y Evaluación*, se señala que la implementación del Plan se evaluará de forma continua, a través de la coordinación por la Consejería de la Presidencia (mediante la Dirección General de Relaciones Institucionales y Acción Exterior) y desde dos perspectivas: una interna (para velar por la adecuada implementación de las medidas llevadas a cabo por los diferentes departamentos de la Administración Autonómica), y otra externa (que se basa en la participación de otras administraciones, organizaciones, e instituciones implicados en la ejecución del Plan y que se instrumentará mediante reuniones periódicas tanto con Entidades Locales como con Entidades sin Ánimo de Lucro).

En cuanto al *Apartado 8.- Anexo Presupuestario*, las Consejerías implicadas en la ejecución del Plan adoptarán las medidas presupuestarias que sean necesarias para la financiación de las actuaciones cuya ejecución les corresponda, en función de las propuestas de actuación que formulen y las partidas presupuestarias que anualmente fije la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad.

Por último, en la parte inicial del **III Acuerdo de Integración Social y Laboral de la Población inmigrante y Emigrante de Castilla y León 2014-2017**, se prevé una *Comisión de Seguimiento*, compuesta por representantes de cada una de las partes firmantes del Acuerdo, encargada de analizar su adecuado desarrollo y ejecución, y se señala que la Consejería con competencias en materia socio-laboral adoptará las medidas presupuestarias que sean necesarias para la financiación de las actuaciones.

Tras ello, se establecen una serie de Objetivos para mejorar la integración social y laboral de la población inmigrante y emigrante de Castilla y León:

- Disminuir el desempleo de la población de origen extranjero, a través de la formación y cualificación profesional que incremente su empleabilidad acompañado de procesos de orientación.
- Favorecer la integración socio-laboral de la población de origen extranjero, mejorando su conocimiento de la legislación, de los recursos sociolaborales existentes y de las Administraciones Públicas, para lo que son necesarios servicios de información y asesoramiento personalizados e integrales.
- Conocer la realidad social y laboral de Castilla y León: permitiendo realizar diagnósticos, detectar necesidades y planificar acciones.
- Acompañar a las personas desde el punto de vista sociolaboral en los proyectos migratorios.
- Favorecer la integración social y laboral de la población castellana y leonesa retornada: proporcionando la información y asesoramiento necesarios para su establecimiento en la Castilla y León.

Para ello se diseñan 14 Medidas a desarrollar englobadas en tres grupos:

- Medidas de Investigación y Sensibilización;
- Medidas de Información, Asesoramiento y Orientación;
- Medidas encaminadas a mejorar la empleabilidad.

Finalmente, también el 30 de diciembre de 2014 se firmó el **ACUERDO DEL CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA, CENTRO DE TRABAJO DE LA CAMPOFRÍO FOOD GROUP, S.A.**, sito en el Polígono de Villafría, C) La Bureba, Nº 13 de Burgos.

Debido al incendio que sufrió la Planta de Campofrío en La Bureba, Burgos el 16 de noviembre de 2014, se articuló un Expediente de Regulación de Empleo por causa de fuerza mayor, con un período de suspensión por 24 meses.

Por virtud de este Acuerdo del Diálogo Social se adapta el nuevo marco general de ayudas ante situaciones de ERES suspensivos del Plan de Estímulos de 2015 a la situación de Campofrío, dada la repercusión directa e indirecta en el empleo de Burgos. Así se acuerda que la Junta de Castilla y León apoye a los trabajadores de este centro de trabajo mediante una subvención directa de una cuantía del 70% del complemento de rentas del Acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores de 11 de diciembre de 2014.

Además, el compromiso de apoyo se mantendrá incluso más allá de ese período de 24 meses en los términos de tal Acuerdo de 11 de diciembre y se extenderá a los trabajadores de las empresas contratistas de la Planta incendiada cuando exista acuerdo entre empresas y trabajadores.

2.4 Relaciones Laborales

2.4.1 Negociación colectiva

Durante el año 2014 ha permanecido vigente el ***II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC)***, Acuerdo Interprofesional firmado 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 Trabajadores (en adelante, ET) el 25 de enero de 2012 (y publicado en el BOE el 6 de febrero) por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (esto es, UGT y CC.OO., por un lado y CEOE y CEPYME, por otro) que, con fecha de inicio de vigencia 1 de enero de 2012, ha producido efectos hasta el 31 de diciembre de 2014. La finalidad más importante de este tipo de acuerdos es marcar las líneas de seguimiento de la negociación colectiva en todos los ámbitos: sectorial, principalmente, y de empresa o ámbito inferior, y en este sentido, el propio AENC se refiere a que sin menoscabo a la autonomía de las partes los firmantes establezcan los mecanismos y cauces más adecuados que les permitan asumir y ajustar sus comportamientos para la aplicación de los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidas en el Acuerdo, cuya naturaleza es obligacional. El convenio colectivo, por su parte, tiene como fin principal la negociación y acuerdo de las condiciones de trabajo, siendo por ello importante que, como se indica en el *Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II AENC sobre ultraactividad de los convenios colectivos firmado el 30 de mayo de 2013 (inscrito por Resolución de la Dirección General de Empleo en el BOE de 14 de junio)* por las mismas partes integrantes del II AENC, haya una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales “*haciéndolas más accesibles en su entendimiento a los trabajadores y empresarios, y originando menos conflictividad interpretativa en su aplicación*” (Recomendación Cuarta de este Acuerdo de la Comisión de Seguimiento).

Tras la reforma en 2012 de la regulación laboral del Estatuto de los Trabajadores (*Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*) se dio un mayor protagonismo de los convenios y acuerdos de empresa, por su preferencia sobre el convenio sectorial, ya que, la reforma del artículo 84.2 ET, 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 una serie de materias.

En el *II AENC* se afirma 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, y también se recuerda que es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer tales convenios porque, por su proximidad a la empresa, potencian la flexibilidad interna, siendo el ámbito de negociación que más cobertura facilita a empresas y trabajadores. Sin embargo, en la reforma laboral de 2012, tanto por el *Real Decreto-Ley 3/2012* como en la subsiguiente *Ley 3/2012* (reforma que tuvo lugar con posterioridad a la firma del

citado *II AENC*), se ha alentado la negociación colectiva en el ámbito de empresa, pero no hay referencias al convenio provincial como ámbito negociador intermedio. Esta prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a los convenios sectoriales se potencia en las dos condiciones de trabajo más importantes que se analizan en este apartado: salario y jornada. A pesar de lo dicho, hay que destacar que en 2014, como sucediera en años anteriores, el convenio colectivo que más se utilizó fue el de ámbito territorial provincial.

En la *Ley 3/2012* se fijó un tiempo máximo de ultraactividad (prórroga automática) del convenio de un año desde su denuncia, salvo pacto en contrario, de tal manera que, transcurrido este plazo de un año sin que se haya acordado nuevo convenio o dictado laudo arbitral, el convenio colectivo prorrogado perderá su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior de referencia, si lo hubiere. La justificación de esta reforma ha sido evitar la “petrificación” de las condiciones de trabajo pactadas en un convenio colectivo que ha perdido su vigencia y fomentar procesos de negociación más ágiles y abiertos a muchas posibilidades, como por ejemplo, pactar un régimen de ultraactividad del convenio diferente al legalmente establecido con la propia reforma. No obstante, los datos estadísticos del período analizado en este epígrafe muestran que, sin embargo, se han firmado menos convenios y se ha producido una devaluación de los salarios.

La cuestión más importante a resolver ha sido la determinación del convenio colectivo de aplicación o la no aplicación de ninguno, cuando el convenio denunciado ha superado la ultraactividad del año desde la entrada en vigor de la *Ley 3/2012* o desde su denuncia. Las dudas interpretativas más importantes que ha generado la fijación de este tiempo máximo de ultraactividad han sido esencialmente dos: la primera es qué debe entenderse por convenio colectivo de ámbito superior y la segunda determinar en caso de que no exista convenio de ámbito superior aplicable cómo deben regularse los derechos y obligaciones de las partes a partir de la pérdida de vigencia del convenio denunciado.

La respuesta que ha dado la *Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22-12-2014, recurso de casación núm. 264/2014*, ha sido que los derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad no desaparecen porque estaban ya contractualizadas desde el momento mismo en que se creó la relación jurídico-laboral; ahora bien, la sentencia matiza que es claro que el convenio colectivo pierde su vigencia y que las condiciones contractuales podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del *artículo 41 ET* (“*Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo*”), sin más limitaciones que las de origen legal si no hay otro convenio de ámbito superior. La decisión matiza que los trabajadores de nuevo ingreso “*carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido*” (todo ello expuesto en el Fundamento de Derecho Tercero).

En cualquier caso, es posible pactar un régimen de ultraactividad del convenio diferente al legalmente establecido con la reforma. La ya citada Comisión de Seguimiento del *II AENC* aportó una

primera solución para resolver el problema: *“la consideración de que la ultraactividad de los convenios colectivos es una materia disponible para los negociadores, por cuanto la previsión legal sobre vigencia máxima es de aplicación supletoria en defecto de pacto expreso”*. La STS Social de 22-12-2014, añade que *“es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente”* (Fundamento de Derecho Tercero).

En relación a esta problemática y descendiendo al ámbito de nuestra Comunidad, el día 30 de marzo de 2015 se ha firmado el *Acuerdo entre CECALE, CC.OO. y UGT para impulsar la negociación colectiva y el Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León*, donde se acuerda *“retomar de manera inmediata la negociación de los convenios colectivos sectoriales atrasados, es decir, aquellos que finalizaron su vigencia inicial el 31 de diciembre de 2013 y anteriores (anexo I), para la renovación de los mismos en el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 15 de junio de 2015, bajo los parámetros establecidos en el II Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva (2012-2014)”*. Se trata de un acuerdo obligacional, que respeta en todo caso la autonomía de las partes negociadoras. En el mencionado anexo I se identifican por provincias los 39 convenios colectivos sectoriales que deben negociarse y que afectan a 43.583 trabajadores y también se manifiesta que hay pendiente de negociación 87 convenios sectoriales que afectan a 121.495 trabajadores.

La información que se utiliza en los tres primeros cuadros del Informe (2.4.1-1 a 2.4.1-3) es la disponible en la *Estadística de Convenios Colectivos*, según los datos procedentes del *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)*, correspondientes a los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2014. La fundamental fuente para su elaboración es la hoja estadística que cumplimentan las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios colectivos y que se adjunta cuando se inscriben en el Registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral competente. Es muy importante considerar que los datos son provisionales y se recopilan durante 2014 y a lo largo de los 18 meses posteriores a su fin, que es cuando queda garantizado que se dispone de toda la información (30 de junio de 2016). Por tanto, al objeto de comparar variables que se producen en un mismo momento, en nuestro caso, utilizamos como referencia para la recogida de datos febrero del año anterior y febrero del año siguiente. Además, en la valoración de los datos hay que tener en cuenta que la información estadística no recoge las modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios o en el marco de las inaplicaciones de los mismos; tampoco incluye los datos relativos a los convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial.

El número de convenios registrados en España hasta diciembre de 2014 con fecha de datos acumulados a 28 de febrero de 2014, fue de 2.087, que afectaron a 5.583.109 trabajadores. La mayoría de los convenios fue de empresa (73,10%), pero tan sólo afectaron al 7,70% de los trabajadores. La estructura contractual colectiva en España no ha experimentado variaciones relevantes en 2014, *cuadros 2.4.1-1 y 2.4.1-2*.

En Castilla y León se mantiene esta misma línea en la estructura de la negociación colectiva, pero con menos diferencia porcentual entre los dos ámbitos funcionales: los convenios de empresa fueron el 66,00% sobre el total y afectaron al 9,80% de los trabajadores. En el Acuerdo mencionado de 30 de marzo de 2015 (firmado entre los interlocutores sociales autonómicos) se destaca el valor del convenio colectivo de carácter sectorial y se reconoce que *“la apuesta histórica de los interlocutores sociales, en materia de negociación colectiva, ha sido por los convenios colectivos de sector dentro de nuestra Comunidad... siendo los de ámbito provincial los predominantes”*. En los *cuadros 2.4.1-5, 2.4.1-6 y 2.4.1-7* se hace una segregación de los convenios colectivos en la Comunidad de Castilla y León 2013-2014, aprovechando las posibilidades de REGCON: empresas, trabajadores afectados, plantilla media y tipos de convenios, provinciales e interprovinciales, de empresa o sector. Esta información es aportada por la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León*.

2.4.1.1 Planteamientos y convenios

La fuente de información básica de recogida de datos sobre las cifras de convenios colectivos, trabajadores y empresas afectados, es la hoja estadística de cumplimentación del cuestionario electrónico disponible en la aplicación REGCON. Los resultados de la negociación colectiva se obtienen agrupando los convenios según el año de inicio de los efectos económicos y los datos se van acumulando mes a mes. Como se ha dicho, son datos acumulativos y provisionales porque en el *Boletín de Estadística Laborales* se recibe información durante los 18 meses siguientes a la finalización del año de firma del convenio colectivo. Por este motivo, los tres primeros cuadros que se analizan tienen un importante grado de provisionalidad. No obstante, el número de convenios registrados hasta la fecha de referencia que tomamos en este Informe (febrero de 2014 en comparación con febrero de 2013) tiene entidad suficiente para considerar representativos los resultados.

Igualmente, debemos añadir que en las estadísticas acumuladas del BEL se toma el conjunto de convenios colectivos estatutarios (esto es, aquellos en cuya negociación se hayan seguido las reglas procedimentales del *Título III del Estatuto de los Trabajadores* y que, por ello, tienen eficacia *erga omnes* sobre todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio) y extraestatutarios (con eficacia personal limitada a los firmantes al no cumplirse las reglas del mencionado *Título III*), revisiones salariales y otro tipo de acuerdos. Las hojas estadísticas también se rellenan con las inaplicaciones de convenios y se inscriben en la aplicación electrónica REGCON. La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo ofrece datos del número de inaplicaciones y

número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones, desagregando los datos por sector de actividad, tamaño de la empresa y mes de depósito. Además, se incluye información relativa a las condiciones de trabajo inaplicadas, el procedimiento seguido para realizar la inaplicación y el ámbito funcional del convenio colectivo inaplicado. Los datos recogen los acuerdos de inaplicación alcanzados por las empresas y los trabajadores y las inaplicaciones derivadas de decisiones arbitrales. En el *cuadro 2.4.1-1* aparecen todos los convenios y acuerdos colectivos registrados en España desde 2010 hasta 2014. Los datos de los tres primeros años (2010 a 2012) son definitivos, los correspondientes a 2013 y 2014 son provisionales.

Según la información acumulada del *BEL* a 28 de febrero de 2015, durante 2014 se registraron en España 2.087 convenios colectivos. En esa misma fecha, pero un año antes, febrero de 2014, el total de convenios del año 2013 fue de 1.963. Frente a la caída que se produjo el año pasado en estas mismas fechas (fueron 648 convenios menos en 2013 respecto a 2012 y la tasa de variación negativa fue muy pronunciada, del 24,82%), ahora vemos que ha subido el número de convenios en 124. Si el año pasado se produjo una significativa reducción en los dos ámbitos negociadores, y con más intensidad en los de empresa donde se pasó de 1.979 en 2012 a 1.384 en 2013 (una reducción del 30,07 % en el período 13/12); ahora el número de convenios de empresa ha aumentado desde 1.384 a 1.526 (un aumento del 10,30% en el período 2014 respecto a 2013). Sin embargo, el número de convenios de ámbito superior continúa bajando: 632 (año 2012), 579 (2013) y 561 en 2014 (una disminución del 3,10% en el período 2014-2013). Al mismo tiempo ha disminuido el número de trabajadores afectados por el total de convenios colectivos, se pasa de 5.892.614 en 2013 a 5.583.109 en 2014.

En el *cuadro 2.4.1-1* se observa el comportamiento de los índices de cobertura, así en línea con lo ocurrido con los convenios registrados, también con el número de trabajadores afectados por los convenios de rama o sector en 2014 se produce una reducción, son 5.155.087 en 2014, frente a los 5.497.180 de 2013 (lo que significa un 92,30% del total de las personas afectadas, un punto menos que el año anterior). En estos dos últimos años se ha cumplido 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. A diferencia de lo ocurrido en 2013, ahora los afectados por convenios de empresa suben hasta el 7,70%, que es el porcentaje menor de los últimos años, si exceptuamos 2013. Estas cifras nos muestran que hay un aumento importante del número de convenios de empresa, son 1.526, lo que supone un 73,10% del total. Por otra parte, paralelamente han disminuido los convenios de otro ámbito en términos absolutos (pasan de 579 en 2013 a 561 en 2014) y también disminuyen en términos porcentuales sobre el total, son el 26,90% frente al 29,50% de 2013. En definitiva, se mantiene la estructura de la negociación colectiva en nuestro país, donde permanece la prevalencia del convenio menor o de empresa.

Con estos datos, la ratio de trabajadores por convenio sobre el total es de 2.675, que se reparten de la siguiente manera: 280 trabajadores por cada convenio de empresa y una media de 9.189 trabajadores por cada convenio de ámbito superior a la empresa.

Cuadro 2.4.1-1

Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en España, 2010-2014

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2010	5.067	3.802	75,0	1.265	25,0	10.794.334	923.222	8,6	9.871.112	91,4
2011	4.585	3.422	74,6	1.163	25,4	10.662.783	928.995	8,7	9.733.788	91,3
2012	4.376	3.234	73,9	1.142	26,1	10.099.019	925.744	9,2	9.173.275	90,8
2013	3.264	2.354	72,1	910	27,9	8.772.120	702.665	8,0	8.069.455	92,0
2013 ⁽¹⁾	1.963	1.384	70,5	579	29,5	5.892.614	395.434	6,7	5.497.180	93,3
2014⁽²⁾	2.087	1.526	73,1	561	26,9	5.583.109	428.022	7,7	5.155.087	92,3

⁽¹⁾ Datos de 2013 registrados hasta febrero de 2014.

⁽²⁾ Datos de 2014 registrados hasta febrero de 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En el *cuadro 2.4.1-2* se consideran los convenios y trabajadores afectados en Castilla y León durante 2014, donde se puede observar que los porcentajes de distribución de la estructura convencional ofrecen algunas variaciones respecto a lo que ocurre para el conjunto de España. Entre estas variantes podemos incluir, por ejemplo, que los convenios de otro ámbito o sector suponen una parte muy significativa sobre el total (34,00% del total, mientras que en España se sitúa en el 26,90%), es una importante diferencia de 7,10%, lo que significa un menor grado de atomización de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, que se constata en todos los años de la serie. Esto sucede a pesar de que ha habido un aumento de los convenios de empresa, pasan del 65,20% en 2013 al 66,00% en 2014. En términos absolutos este año se han registrado 126 convenios de empresa (aumento de 23 respecto a 2013) y también han subido los convenios de otro ámbito, que han pasado de 55 en 2013 a 65 en 2014. Todo ello da como resultado una subida en el número de total de convenios en Castilla y León, que pasan de 158 en 2013 a 191 en 2014. Las características de la estructura convencional en nuestra Comunidad Autónoma son las mismas que en España: la mayoría de convenios son de empresa, pero son más las personas trabajadoras afectadas por convenios de otro ámbito, el 90,20% en el caso de Castilla y León y el 92,30% en España).

Por otra parte, en 2014 aumentó el número de personas afectadas por convenios de otro ámbito (hasta 128.281), pero bajaron considerablemente las personas afectadas por convenios de empresa, de 26.795 en 2013 a 14.014 en este año. La diferencia porcentual se va acercando a la media en España en la ratio de trabajadores afectados por convenio de empresa: el 7,70% del total lo están en España, mientras que el 9,80% son los afectados en Castilla y León por convenios de empresa (este

porcentaje ha bajado prácticamente 10 puntos en 2014 si lo comparamos con 2013, que era de 19,60%).

También hay que destacar que en Castilla y León el total de trabajadores afectados por la negociación colectiva aumentó: si en 2013 fueron 136.993 trabajadores, se ha pasado a 142.295 en 2014 (son 5.302 trabajadores más, por lo que se puede afirmar que ha aumentado ligeramente la cobertura de la negociación colectiva). Sin embargo, esta cobertura ha seguido una línea más descendente en el conjunto de España, donde ha bajado el número de trabajadores afectados desde 5.892.614 en 2013 a 5.583.109 en 2014.

Cuadro 2.4.1-2
Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en Castilla y León, 2010-2014

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2010	430	270	62,8	160	37,2	322.152	26.115	8,1	296.037	91,9
2011	392	241	61,5	151	38,5	295.747	26.302	8,9	269.445	91,1
2012	376	225	59,8	151	40,2	268.309	24.556	9,2	243.753	90,8
2013	282	191	67,7	91	32,3	212.612	36.013	16,9	176.599	83,1
2013 ⁽¹⁾	158	103	65,2	55	34,8	136.993	26.795	19,6	110.198	80,4
2014⁽²⁾	191	126	66,0	65	34,0	142.295	14.014	9,8	128.281	90,2

⁽¹⁾ Datos de 2013 registrados hasta febrero de 2014.

⁽²⁾ Datos de 2014 registrados hasta febrero de 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

El *cuadro 2.4.1-3* nos muestra el comportamiento de la negociación colectiva en los dos últimos años por Comunidades Autónomas según el ámbito funcional. Para analizar mejor esta distribución se pueden considerar los últimos tres años con datos cerrados en febrero del año siguiente. En 2012 en Castilla y León, al igual que ocurrió en la media de España, disminuyó el total de convenios registrados de 268 a 245, los convenios de empresa (de 157 a 151) y los de otro ámbito (de 111 a 94). En 2013 Castilla y León fue la tercera Comunidad Autónoma donde más bajaron el número total de convenios, hasta un 35,51%. Esta variación negativa sobre al año anterior fue superior a la media estatal (disminución del 24,82%). Sobre todo destacó la variación negativa 2013-2012 en los convenios de ámbito superior (reducción del 41,49%), con una reducción muy por encima de la media española (que fue del 8,39%). Sin embargo, en 2014 se han acordado en Castilla y León un total de 191 convenios frente a los 158 de 2013, lo que significa una variación positiva de 20,9% sobre el año anterior. Esta subida se ha dado tanto en los convenios de empresa, que pasaron de 103 a 126 (incremento 2013-2014 de un 22,3%), como en los de otro ámbito, que fueron 55 en 2013 y 65 en 2014 (variación 2013-2014 también positiva de un 18,2%). Este aumento de la actividad negociadora

es muy superior a la media en el conjunto de España: 6,3% en el total de convenios, 10,3% en los convenios de empresa y reducción del 3,1% en los de otro ámbito.

Como se puede comprobar en el *cuadro 2.4.1-3* donde se recoge la distribución de convenios por Comunidades Autónomas, hay que destacar que en los convenios de otro ámbito, Castilla y León con 65 convenios es, tras Andalucía (81), la Comunidad Autónoma donde más convenios de ámbito superior a la empresa se firmaron; por otra parte, fue la quinta Comunidad Autónoma con más convenios de empresa (126). Esto significa que en el total de convenios colectivos acordados en 2014, Castilla y León con 191 ocupa el cuarto lugar, sólo por detrás de Andalucía (274), Cataluña (234) y prácticamente los mismos que en el País Vasco (192).

En definitiva, como viene sucediendo históricamente, se mantiene la regla de que en nuestra Comunidad Autónoma la estructura de la negociación colectiva viene marcada por el importante número de convenios de ámbito de empresa, en 2014 más del doble que los de otro ámbito: 126 de empresa frente a 65 de otro ámbito. Si bien es cierto que aún sigue habiendo un menor grado de atomización en Castilla y León que a nivel nacional, siendo el porcentaje de convenios de empresa inferior en la Comunidad que en España, puesto que mientras que los convenios de otro ámbito representan en la Comunidad el 34%, en España representan el 26,9%.

Cuadro 2.4.1-3
Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, 2013 y 2014

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾	Var 14/13	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾	Var 14/13	2013 ⁽¹⁾	2014 ⁽²⁾	Var 14/13
Andalucía	249	274	10,0	179	193	7,8	70	81	15,7
Aragón	87	79	-9,2	64	54	-15,6	23	25	8,7
Asturias	61	69	13,1	41	44	7,3	20	25	25,0
Baleares	13	21	61,5	10	16	60,0	3	5	66,7
Canarias	64	65	1,6	50	55	10,0	14	10	-28,6
Cantabria	51	45	-11,8	39	36	-7,7	12	9	-25,0
Castilla la Mancha	88	88	0,0	48	63	31,3	40	25	-37,5
Castilla y León	158	191	20,9	103	126	22,3	55	65	18,2
Cataluña	231	234	1,3	164	177	7,9	67	57	-14,9
Comunidad Valenciana	175	182	4,0	96	127	32,3	79	55	-30,4
Extremadura	35	31	-11,4	23	23	0,0	12	8	-33,3
Galicia	143	163	14,0	109	135	23,9	34	28	-17,6
Madrid	75	98	30,7	53	75	41,5	22	23	4,5
Murcia	23	21	-8,7	12	18	50,0	11	3	-72,7
Navarra	70	65	-7,1	61	52	-14,8	9	13	44,4
País Vasco	190	192	1,1	174	159	-8,6	16	33	106,3
La Rioja	20	31	55,0	12	21	75,0	8	10	25,0
Ceuta y Melilla	6	5	-16,7	4	4	0,0	2	1	-50,0
Inter CCAA	224	233	4,0	142	148	4,2	82	85	3,7
España	1.963	2.087	6,3	1.384	1.526	10,3	579	561	-3,1

(1) Datos de 2013 registrados hasta febrero de 2014.

(2) Datos de 2014 registrados hasta febrero de 2015.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En el *cuadro 2.4.1-4* se recogen los Convenios Colectivos registrados en REGCON como “Nuevo Acuerdo” para Castilla y León durante los años 2012, 2013 y 2014. Según estos datos, en este trienio se han registrado 62 Convenios de empresa que han afectado a 3.555 trabajadores. León (con 14) y Valladolid (con 10) son las provincias que mayor número de Convenios registraron. Del total de estos 62 convenios de empresa, 5 fueron interprovinciales afectando a 680 trabajadores. Si se excluyen un Convenio de Burgos (con 44 trabajadores afectados) y un Convenio de Segovia (con 7 trabajadores afectados) registrados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 (fecha de entrada en vigor de la Reforma Laboral por *Real Decreto-Ley 3/2012*), puede hablarse de 60 convenios colectivos de empresa registrados como “Nuevo Acuerdo” (con 3.504 trabajadores afectados) tras la Reforma Laboral. Durante el mismo trienio (y en todo caso tras la mencionada fecha de 12 de febrero de 2012), se registraron 3 convenios de sector como “Nuevo Acuerdo”, que afectaron a 226 empresas y a 936 trabajadores.

Cuadro 2.4.1-4**Convenios Colectivos registrados en REGCON como “Nuevo Acuerdo”, Castilla y León 2012, 2013, 2014**

	Empresa			Sector		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
Ávila	4	4	348	0	0	0
Burgos	9	9	894	1	10	70
León	14	14	587	0	0	0
Palencia	5	5	394	0	0	0
Salamanca	1	1	16	0	0	0
Segovia	8	8	226	1	50	700
Soria	2	2	64	0	0	0
Valladolid	10	10	243	0	0	0
Zamora	4	4	103	1	166	166
Total provincial	57	57	2.875	3	226	936
Interprovinciales	5	5	680	0	0	0
TOTAL	62	62	3.555	3	226	936

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

En segundo lugar, se analizan los convenios colectivos registrados en Castilla y León que toman como fuente los datos aportados por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León. Son convenios que no pueden superar el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, provinciales o interprovinciales y con ámbito funcional de empresa o de sector. Se trata de datos de registro, y que en este caso sí son definitivos. Las cifras definitivas de que disponemos se han cerrado a 31 de diciembre de 2014. No obstante, debe considerarse que hay convenios colectivos de ámbito territorial estatal e interautonómico, que también se aplican a trabajadores de Castilla y León, pero no aparecen en las estadísticas remitidas por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

En el *cuadro 2.4.1-5*, se muestran los datos definitivos aportados por el Registro Central de Convenios Colectivos de la Consejería de Economía y Empleo (Boletín de Estadísticas Laborales de Castilla y León), que nos marcan un total de 132 convenios registrados en 2014, que bajan en un 23,70% sobre los registrados en 2013 (en que fueron 173). Es significativo el alto número de empresas afectadas por la negociación durante 2014, que han pasado de 15.920 a 21.141 (con un aumento interanual del 32,80%); si bien, el número de trabajadores afectados ha descendido de 101.420 en 2013 a 91.908 (lo que supone una disminución del 9,38%). Es una importante rebaja en la cobertura de la negociación colectiva, teniendo en cuenta la referencia de 2012, cuando los afectados llegaron a 198.463.

En el *cuadro 2.4.1-6* se observa un descenso en los convenios de empresa provinciales (de 110 en 2013 a 95 en 2014, lo que supone una reducción interanual del 13,64%); y al mismo tiempo se debe indicar que se produce una variación negativa muy significativa en el número de convenios provinciales de sector (fueron 54 en 2013 y 35 en 2014, lo que supone una disminución interanual del 35,19%). Esto significa una variación negativa media del 20,73% en el número de convenios de ámbito provincial. Asimismo, hay que destacar que los 130 convenios provinciales afectaron a un total de 90.068 trabajadores, un 6,98% más que en 2013; también subió el número de empresas afectadas en un 32,77%. Los convenios interprovinciales sólo fueron 2 (1 de empresa y otro de sector), frente al total de 9 que hubo en 2013. El convenio interprovincial de empresa afectó a 140 trabajadores y el de sector a 1.700.

En 2014, en comparación con el año anterior, sólo hubo una provincia donde aumentó el número de convenios: Burgos, que pasó de 25 a 29 (variación de 16%) y se mantuvieron los mismos en León (18). Una vez más, las provincias con más convenios fueron: Burgos (29), Valladolid (22) y León (18). En cuanto a la afectación de número de empresas y trabajadores destaca Valladolid, con 9.391 empresas y 20.354 trabajadores; aunque fue en Burgos donde hubo mayor número de trabajadores afectados (23.209). Hay que detenerse en la provincia de León que con el mismo número de convenios en 2013 y en 2014 (18), muestra un descenso en las empresas (del 97,04%) y en el número de trabajadores afectados (del 83,92%).

Cuadro 2.4.1-5
Distribución provincial de convenios colectivos registrados, 2013-2014

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2013	2014	Var 14/13	2013	2014	Var 14/13	2013	2014	Var 14/13
Ávila	12	7	-41,7	2.894	329	-88,6	6.702	2.765	-58,7
Burgos	25	29	16,0	3.366	2.378	-29,4	20.409	23.209	13,7
León	18	18	0,0	1.586	47	-97,0	10.498	1.688	-83,9
Palencia	14	8	-42,9	145	204	40,7	2.141	4.367	104,0
Salamanca	19	11	-42,1	2.510	733	-70,8	15.491	11.897	-23,2
Segovia	13	12	-7,7	1.404	4.016	186,0	6.107	11.740	92,2
Soria	10	7	-30,0	379	265	-30,1	1.858	2.050	10,3
Valladolid	36	22	-38,9	2.076	9.391	352,4	13.867	20.354	46,8
Zamora	17	16	-5,9	1.540	3.747	143,3	7.122	11.998	68,5
Total provincial	164	130	-20,7	15.900	21.110	32,8	84.195	90.068	7,0
Interprovinciales	9	2	-77,8	20	31	55,0	17.225	1.840	-89,3
TOTAL	173	132	-23,7	15.920	21.141	32,8	101.420	91.908	-9,4

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

En conjunto, los convenios provinciales han disminuido un 20,73% y son 130 en 2014; destaca la bajada del 35,19% de los provinciales de sector (pasan de 54 a 35). Los interprovinciales bajan

también de 9 a 2 (reducción interanual del 77,78%). El *cuadro 2.4.1-5* nos muestra que en 2014 son más las empresas afectadas por la negociación colectiva con una variación del 32,80% (de 15.920 a 21.141), pero disminuye el número de trabajadores cubiertos por los convenios, que pasan de 101.420 a 91.908, con una reducción interanual del 9,38%, debido sobre todo a las importantes bajadas en las provincias de León y Ávila.

Un año más se comprueba que la mayoría de los convenios registrados son provinciales (132) y sólo 2 interprovinciales. Dentro de los provinciales, 95 son de empresa frente a 35 de sector. Por otra parte, se puede comprobar que si sumamos todos los convenios de empresa, provinciales e interprovinciales (96) comprenden a 10.396 trabajadores, bastantes menos que en el año precedente (fueron 26.111 los cubiertos por la negociación colectiva de empresa en 2013), mientras que los 35 convenios provinciales de sector afectaron a 79.812, un 6,40% más que en 2013. Hay que destacar el aumento en el número de empresas afectadas por los convenios provinciales de sector que pasaron de 15.970 en 2013 a 21.015 en 2014 (aumento del 33,09%). Durante 2014 en el *Registro Central de Convenios Colectivos* de Castilla y León se inscribieron dos convenios interprovinciales.

Cuadro 2.4.1-6
Convenios colectivos registrados en Castilla y León, 2013-2014

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2013	2014	Var 14/13	2013	2014	Var 14/13	2013	2014	Var 14/13
Provinciales	164	130	-20,7	15.900	21.110	32,8	84.195	90.068	7,0
Empresa	110	95	-13,6	110	95	-13,6	9.186	10.256	11,6
Sector	54	35	-35,2	15.790	21.015	33,1	75.009	79.812	6,4
Interprovinciales	9	2	-77,8	20	31	55,0	17.225	1.840	-89,3
Empresa	8	1	-87,5	8	1	-87,5	16.925	140	-99,2
Sector	1	1	0,0	12	30	150,0	300	1.700	466,7
Total	173	132	-23,7	15.920	21.141	32,8	101.420	91.908	-9,4
Empresa	118	96	-18,6	118	96	-18,6	26.111	10.396	-60,2
Sector	55	36	-34,5	15.802	21.045	33,2	75.309	81.512	8,2

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

En 2014 en Castilla y León se registraron 132 convenios (96 de empresa y 36 de sector) que afectaron en conjunto a 21.141 empresas y 91.908 trabajadores (que se repartieron de forma desigual, 10.396 afectados por convenios de empresa y 81.512 lo fueron por convenio de sector), *cuadro 2.4.1-6*.

Por último, indicar que en 2014 se prorrogaron cuatro convenios colectivo en Castilla y León (de los cuales 2 fueron prorrogas de ultraactividad); en 2013 las prorrogas fueron 12 (9 registradas como tal y 3 de ultraactividad). Por otra parte y más allá de los datos estadísticos, deben tenerse en cuenta

aquellos Convenios Colectivos que se hubieran prorrogado por no haberse denunciado en tiempo y forma por las partes.

Cuadro 2.4.1-7

Distribución provincial de convenios colectivos según ámbito funcional y plantilla, 2012

	Empresa				Sector			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media
Ávila	5	5	631	126,2	2	324	2.134	6,6
Burgos	23	23	3.597	156,4	6	2.355	19.612	8,3
León	17	17	1.418	83,4	1	30	270	9,0
Palencia	6	6	747	124,5	2	198	3.620	18,3
Salamanca	7	7	355	50,7	4	726	11.542	15,9
Segovia	7	7	560	80,0	5	4.009	11.180	2,8
Soria	5	5	400	80,0	2	260	1.650	--
Valladolid	18	18	2.026	112,6	4	9.373	18.328	2,0
Zamora	7	7	522	74,6	9	3.740	11.476	3,1
Total provincial	95	95	10.256	108,0	35	21.015	79.812	3,8
Interprovinciales	1	1	140	140,0	1	30	1.700	--
TOTAL	96	96	10.396	108,3	36	21.045	81.512	3,9

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

En el *cuadro 2.4.1-7* llama la atención el hecho de que los convenios de sector, que son 36, afecten a un total de 21.045 empresas. Por otra parte, si se considera que son 10.396 los trabajadores afectados por convenios empresariales, daría como resultado una plantilla media de 108,29 trabajadores por empresa; sin embargo, si los convenios sectoriales afectaron a 81.512 trabajadores, la plantilla media sería de 3,87 trabajadores. Sólo hubo una provincia, Zamora, donde se registraron más convenios de sector (9) que de empresa (7).

El último bloque de información se refiere a las modificaciones de las condiciones de trabajo que se hayan establecido por convenio colectivo y a los acuerdos de inaplicaciones de convenios, siempre que unos u otros pactos hayan sido objeto de registro. Las materias a las que pueden afectar esas modificaciones son, entre otras: jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, cambios de funciones cuando excedan de los límites de la movilidad funcional, además de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Por acuerdo entre las partes se puede ampliar esta lista. Las modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo cuyo origen resida en los convenios colectivos estatutarios deben seguir el procedimiento especial de descuelgue o inaplicación del convenio colectivo previsto en el *artículo 82.3 ET*. En este precepto se regulan las

inaplicaciones de los convenios colectivos (de empresa o sectoriales) para las empresas por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Aparte de la concurrencia de las causas legalmente previstas, es obligatorio abrir un periodo de consultas de un tiempo máximo de 15 días de negociación entre la representación de los trabajadores y la empresa, que puede finalizar con o sin acuerdo. Si hay desacuerdo se abren varias vías de negociación para poder alcanzar finalmente dicho acuerdo:

- 1º) Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio;

- 2º) Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión del convenio o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

- 3º) Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos antes dichos o estos no hubieran solucionado las discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos.

Según lo previsto en la disposición final segunda del Estatuto de los Trabajadores, mediante *Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se reguló la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*; y conforme a lo dispuesto en la *Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 1362/2012* se creó en Castilla y León un órgano equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, mediante el *Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, los Consejos Provinciales de Trabajo y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León* (BOCyL, 7 de abril de 2014).

Además, por *Orden EYE/455/2014, de 3 de junio* (BOCyL del 10 de junio) se designaron y nombraron a los miembros de la *Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León*, en representación de la Administración General de la Comunidad; de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito territorial de Castilla y León; y en representación de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito territorial de Castilla y León. Igualmente se designa a la Secretaria de esta Comisión.

Por último, por *Orden EYE/578/2014, de 16 de junio* (BOCyL del 3 de julio) se designó y nombró a la *Presidenta de la Comisión de Convenios de Castilla y León*.

Esta Comisión tiene dos tipos de funciones:

- a) Consultivas, en orden al planteamiento y determinación funcional de los convenios colectivos y en el procedimiento de extensión de un convenio colectivo.

En 2014 emitió un dictamen a consultas sobre el ámbito funcional y dos informes sobre expedientes de extensión.

- b) 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. Los acuerdos en el seno de la Comisión cuando intervenga en estos casos se adoptarán por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros.

En 2014 se resolvieron por esta Comisión dos solicitudes, la primera mediante archivo del expediente por desistimiento del solicitante y la segunda por laudo arbitral que estimó que no procedía la inaplicación porque no se justificaron suficientemente las causas económicas que motivaron la solicitud por parte de la empresa.

En cualquier caso, el resultado de los procedimientos que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito (*art. 82.3, párrafo final ET*).

En Castilla y León, según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, se comprueba que el total de acuerdos de inaplicaciones y modificaciones de convenios colectivos enviados a la autoridad laboral ha sido en 2014 de 93, frente a las 153 de 2013. En total fueron 75 las inaplicaciones de convenios colectivos y 18 las modificaciones, si bien cabe precisar que no todas las modificaciones que se registran son verdaderas modificaciones del convenio, sino que pueden ser por ejemplo tablas salariales. Las cuatro provincias donde más modificaciones e inaplicaciones se produjeron, y por este orden, fueron: Burgos (22), Valladolid (18), Palencia (15) y Salamanca (13). La única provincia donde no hubo inaplicaciones ni modificaciones fue Soria, *cuadro 2.4.1-8*.

Cuadro 2.4.1-8
Inaplicaciones y modificaciones de convenios colectivos en Castilla y León por provincias, 2014

Provincia	Inaplicaciones	Modificaciones	Total
Ávila	4	0	4
Burgos	14	8	22
León	6	2	8
Palencia	14	1	15
Salamanca	12	1	13
Segovia	2	3	5
Soria	0	0	0
Valladolid	17	1	18
Zamora	6	0	6
Pluriprovinciales	0	2	2
TOTAL	75	18	93

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Junta de Castilla y León.

2.4.1.2 Contenido de la negociación

a) Salarios

El *II AENC*, de naturaleza jurídica obligacional, contiene unas directrices acerca de los salarios negociados para el período 2012-2014 y así se señala que para 2014 el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, estableciéndose unas previsiones de actualización dependiendo del incremento del PIB a precios constantes que se haya producido en 2013. Asimismo, en el propio *II AENC* se indica que, respetando la autonomía de las partes, para aquellos convenios colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes que afecten al crecimiento salarial de los tres próximos años, los agentes económicos y sociales signatarios del *Acuerdo*, proponen a los negociadores tener en cuenta la incidencia de todas estas cláusulas sobre el crecimiento salarial total de forma que esté en línea con el objetivo de moderación salarial que se prevé.

Según los datos de la Agencia Estadística Europea (Eurostat), los costes laborales por hora en España aumentaron un 0,4% en 2014 en comparación con el año anterior, desde los 21,2 euros hasta los 21,3 euros, aunque se situaron un 27% por debajo de la media de 29,2 euros de la eurozona. En el conjunto de la Unión Europea, el coste laboral medio por hora alcanzó los 24,6 euros. Durante el año 2014 ha estado vigente el ya citado *II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 (IIAENC)*, suscrito entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal el 25 de enero de 2012, donde se afirma que la mejora de cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles es uno de los objetivos principales para propiciar la reactivación económica, para lo que resulta imprescindible que tanto los salarios

como los beneficios distribuidos evolucionen de forma moderada, y se señala la conveniencia de que las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa. Esto significa que, sin olvidar el comportamiento de la inflación, la negociación colectiva debe considerar la productividad, el empleo y la situación real de la empresa.

Es importante considerar que la información sobre los convenios firmados en 2014 en materia salarial nos indica que los efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en este mismo año 2014, o incluso en años posteriores. En 2014 la variación salarial pactada inicial y la variación salarial revisada en España, según datos provisionales de los convenios registrados hasta el 28 de febrero de 2015, fue en total 0,58% (en 2013 fue algo inferior, del 0,51%). Con datos acumulados provisionales de 2013 se comprueba que la variación salarial pactada inicial de ese año en la empresa fue 0,24%, inferior a la pactada en los convenios de otro ámbito (0,53%). Esta regla general también se cumple en 2014 -los convenios colectivos de empresa tradicionalmente tienen un menor incremento salarial- y se han pactado inicialmente menores variaciones en el ámbito empresarial (0,42%) que en el superior (0,59%). La desagregación dentro del ámbito territorial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa muestra que los crecimientos salariales firmados en 2014 en los convenios de sector fueron los siguientes: provinciales (0,7%), autonómicos (0,6%) y nacionales (0,5%). Estos datos pueden verse el Boletín de los principales indicadores laborales elaborado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que toma como fuente la Estadística de convenios colectivos de trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por otra parte, es pertinente señalar que no se observa diferencia entre los aumentos salariales según la vigencia del convenio: los firmados inicialmente en 2014 pactaron un incremento salarial total de 0,6% y los plurianuales firmados en años anteriores pactaron una revisión salarial en 2014 también del 0,6%. Los datos salariales recogidos por la *Estadística de Convenios Colectivos* del BEL indican una progresiva moderación de la variación salarial, de forma que las cifras correspondientes a 2013 y 2014 son las más bajas desde 2001.

En el *cuadro 2.4.1-9* se observa la clara tendencia a la baja de la variación salarial, especialmente si comparamos los dos últimos años 2013-14; por ejemplo, en Castilla y León en 2014 sólo hubo una variación en la negociación colectiva en la empresa de 0,19% y en los convenios de otro ámbito fue de 0,54%. En España se ha producido un incremento salarial medio en 2014 del 0,58%, muy inferior al correspondiente a cualquiera de los años anteriores, excepto 2013. En Castilla y León se produjo un incremento medio del 0,36%, inferior la variación salarial media total de España y también es el más bajo de toda la serie de los últimos cinco años. Tanto en España como en Castilla y León la tasa de variación salarial total supera la tasa interanual del IPC, que fue del -1,0%. La variación salarial global de nuestra Comunidad en 2014 no supera la media del conjunto del país, ni en el ámbito empresarial (0,19 frente a 0,42%) ni en el ámbito superior (0,37% frente a 0,59%). Por otra parte, en

Castilla y León (al igual que en la media de España) se mantiene la tendencia de años anteriores, excepto 2012, de mayor subida en los convenios de ámbito superior que en los de empresa.

El *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, fuente utilizada para esta materia, se refiere a variación salarial revisada en porcentaje, que no siempre coincide con la pactada inicial. Además, el crecimiento salarial puede modificarse al finalizar el año por la acción de las “*cláusulas de garantía o salvaguarda salarial*” cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios y en las hojas estadísticas, bien en función del comportamiento del Índice de Precios al Consumo interanual, o de otras circunstancias, en la medida en que las mismas sean cuantificables. Estas cláusulas han cubierto en 2014 al 28,9% de los trabajadores. Por todo ello, los *cuadros 2.4.1-9 y 2.4.1-10*, así como los *gráficos 2.4.1-1 y 2.4.1-2* hacen referencia a variaciones salariales pactadas y revisadas. Por otra parte, los datos de 2014 tienen carácter provisional porque la consolidación definitiva no se producirá hasta junio del año 2016.

Cuadro 2.4.1-9

Variación salarial, en porcentaje, pactada y revisada, 2010-2014⁽¹⁾

Años	España			Castilla y León			Tasa interanual IPC
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	
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	0,51	0,24	0,53	0,47	0,13	0,54	0,3
2014	0,58	0,42	0,59	0,36	0,19	0,37	-1,0

⁽¹⁾ Datos registrados hasta febrero de 2015.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) e INE

La media de variación salarial en 2014 superó en todas las Comunidades Autónomas la tasa interanual del IPC, al ser ésta negativa (-1,0%). En ninguna Comunidad Autónoma se llegó al 1% y las cuatro con mayor subida fueron: Ceuta y Melilla (0,94%), Comunidad Valenciana (0,84%), Galicia (0,73%) y Baleares (0,72%). En Castilla y León las variaciones salariales 2013-2014 bajaron en los convenios de otro ámbito (de 0,54% en 2013 a 0,37% en 2014) y, rompiendo la tendencia, subieron en los de empresa (pasaron de una variación del 0,13% en 2013 al 0,36% en 2014), *cuadros 2.4.1-9 y 2.4.1-10*.

Cuadro 2.4.1-10**Variación salarial revisada, en porcentaje, por Comunidades Autónomas, 2013-2014⁽¹⁾**

	2013			2014		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
Andalucía	0,47	0,21	0,49	0,68	0,11	0,72
Aragón	0,38	0,41	0,37	0,50	0,50	0,50
Asturias	0,51	0,44	0,53	0,44	0,20	0,47
Baleares	0,89	0,40	0,90	0,72	0,32	0,72
Canarias	0,45	0,24	0,46	0,58	0,27	0,60
Cantabria	0,74	0,25	0,80	0,21	0,26	0,21
Castilla la Mancha	0,40	0,39	0,40	0,51	0,34	0,52
Castilla y León	0,47	0,13	0,54	0,36	0,19	0,37
Cataluña	0,64	0,21	0,66	0,74	0,39	0,75
Comunidad Valenciana	0,72	0,67	0,72	0,84	0,73	0,85
Extremadura	0,28	0,43	0,27	0,51	0,52	0,51
Galicia	0,53	1,33	0,43	0,73	0,50	0,78
Madrid	0,87	0,76	0,87	0,55	0,17	0,58
Murcia	0,56	1,28	0,55	0,23	0,25	0,23
Navarra	0,75	1,12	0,66	0,55	0,27	0,64
País Vasco	1,03	1,16	0,94	0,68	0,47	0,73
La Rioja	0,42	0,90	0,31	0,43	0,60	0,38
Ceuta y Melilla	0,20	0,58	0,18	0,94	0,15	1,28
Inter CCAA	0,38	-0,08	0,43	0,48	0,54	0,47
España	0,51	0,24	0,53	0,58	0,42	0,59

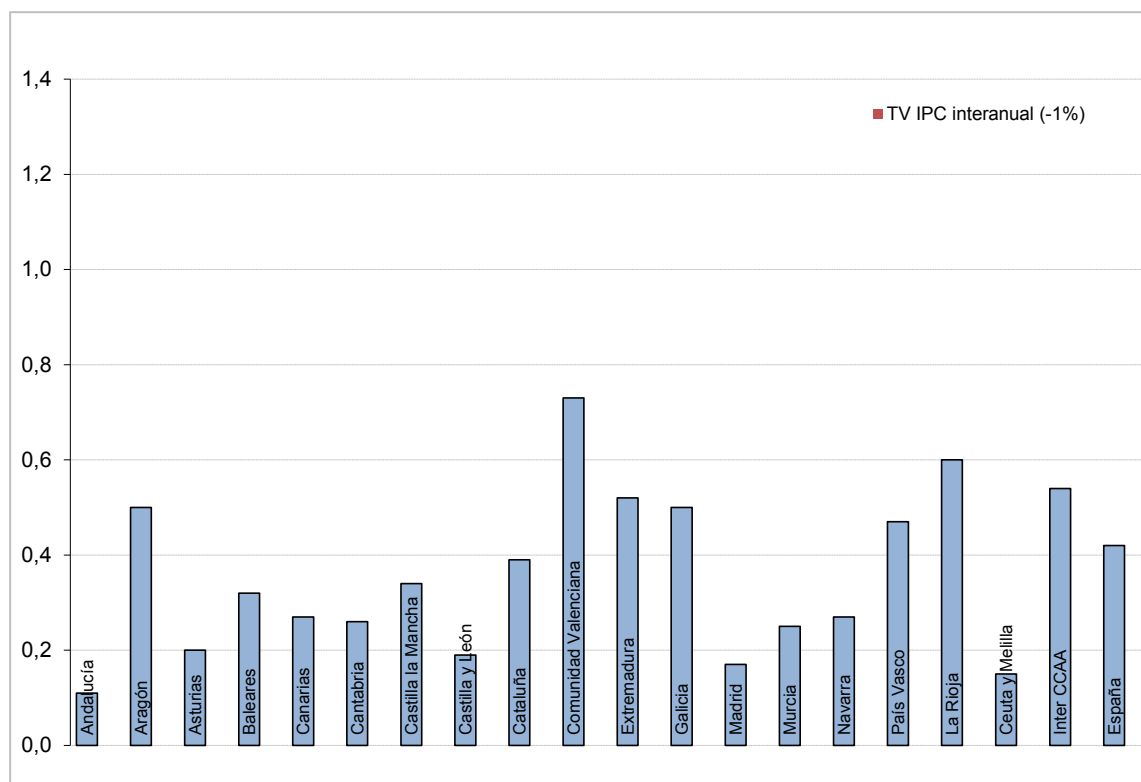
(1) Datos registrados hasta febrero de 2015.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Como se muestra en el gráfico 2.4.1-1 sobre *Incremento salarial medio pactado en los convenios de empresa de las distintas Comunidades Autónomas*, que toma como referencia el IPC interanual, al ser negativo y a diferencia de lo ocurrido en 2013, todas las Comunidades Autónomas superan el IPC. En Castilla y León habría que recordar que en 2012 el incremento salarial pactado en los convenios colectivos de empresa estuvo en el 1,52%, sin embargo, en 2013 fue del 0,13% y en 2014 ha sido del 0,19%, frente al 0,42% de media en España.

Gráfico 2.4.1-1

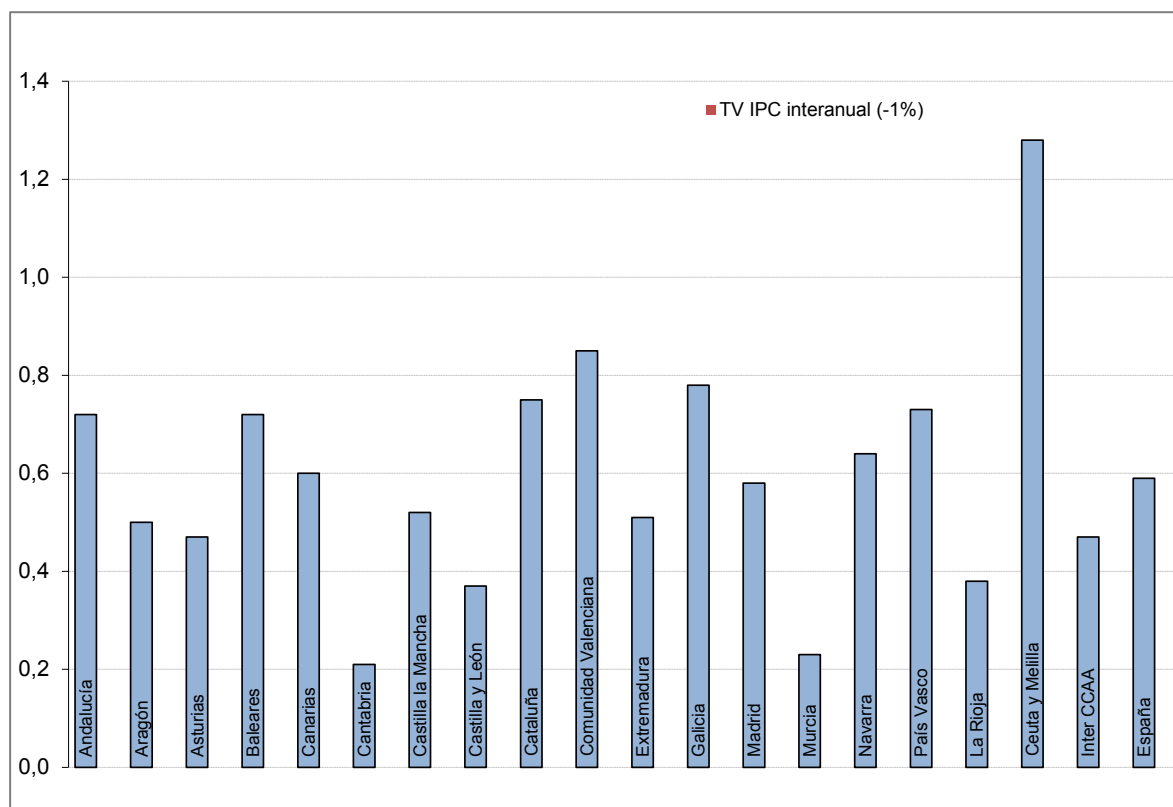
Variación salarial revisada en Convenios de empresa por Comunidades Autónomas, 2014



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE.

La variación salarial pactada en convenios de otro ámbito para Castilla y León en 2014 ha sido de 0,37%, menor a la correspondiente a 2013 (0,54%). En este caso Castilla y León también se sitúa por debajo de la media de España para los convenios de ámbito superior (0,59%). Como sucediera en los convenios colectivos de empresa, en 2014 todas las Comunidades Autónomas se situaron por encima de la tasa interanual del IPC, gráfico 2.4.1-2.

Gráfico 2.4.1-2
Variación salarial revisada en Convenios de otro ámbito por Comunidades Autónomas, 2014



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE

b) Jornada laboral

La jornada máxima anual legal en nuestro país es 1.826 horas y 27 minutos (*artículo 6º del Acuerdo Interconfederal de 1983* y sentencia del *Tribunal Central de Trabajo* de 1 de julio de 1986). Si la jornada media pactada en 2013 (con datos definitivos, la misma jornada de 2011) fue la más baja de toda la serie de los últimos cinco años, en 2014 se produce un incremento interanual del 1,13%. La jornada media anual pactada en los convenios de empresa cambia de las 1.695,0 horas de 2013 a las 1.706,5 de 2014 (esto es, un incremento del 0,68%). En los convenios de ámbito superior a la empresa se pasa de las 1.740,7 horas en 2013 a las 1.760,9 en el ejercicio de 2014, lo que también supone una variación positiva del 1,16%. La jornada media pactada en los convenios de empresa viene siendo inferior que la del ámbito superior, por ejemplo, en 2014 la diferencia entre el primer ámbito y el segundo es de 54,4 horas/año, *cuadro 2.4.1-11*.

Cuadro 2.4.1-11
Jornada media (horas/año) pactada en convenios en España según ámbito funcional, 2010-2014

Años	Total	Empresa	Otro ámbito
2010	1.751,2	1.702,1	1.755,8
2011	1.737,0	1.703,4	1.740,2
2012	1.738,4	1.710,3	1.741,3
2013	1.737,0	1.695,0	1.740,7
2014	1.756,7	1.706,5	1.760,9
Var.14/13	1,13	0,68	1,16

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La información que nos da el *BEL* considera los cuatro sectores productivos. En el *cuadro 2.4.1-12* se señala que la jornada media durante 2014 en el ámbito empresarial bajó sólo en la industria (disminución del 0,40%) y donde mayor variación positiva se produjo fue en el Sector Servicios (1,28%). En el ámbito superior hubo variaciones negativas en los sectores: Industria (disminución del 0,34%) y Construcción (reducción del 0,05%); sin embargo, en el Sector Servicios la subida en la jornada media fue de 32,5 horas/año menos (aumento interanual del 1,88%), la más alta de los últimos cinco años.

La jornada anual media pactada en la agricultura siempre es la más alta de todos los sectores, tanto en el ámbito de empresa (1.801,4 horas) como en el ámbito superior (1.778,8). Lo habitual es que la jornada pactada en los convenios de empresa sea inferior a la acordada en los de ámbito superior, y esto sucedió en 2014 en cada uno de los cuatro sectores y a nivel global considerando el conjunto (1.706,5 horas/año, frente a 1.760,9 horas/año).

Cuadro 2.4.1-12
Jornada media pactada según ámbito y sector de actividad en España, 2010-2014 (horas/año)

Años	Empresa				Otro ámbito			
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2010	1754,1	1.706,2	1.770,0	1.697,0	1771,7	1.759,1	1.737,5	1.756,8
2011	1734,8	1.704,2	1.719,5	1.702,0	1.768,5	1.756,9	1.737,5	1.731,1
2012	1.780,6	1.708,3	1.722,3	1.710,6	1.764,6	1.760,0	1.736,8	1.732,3
2013	1.790,9	1.706,1	1.719,0	1.687,6	1.774,5	1.758,8	1.737,8	1.730,2
2014	1.801,4	1.699,3	1.722,8	1.709,2	1.778,8	1.752,9	1.736,9	1.762,7
Var 14/13	0,59	-0,40	0,22	1,28	0,24	-0,34	-0,05	1,88

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se observa en el *cuadro 2.4.1-13*, la jornada anual media pactada baja en industria y construcción y sube en agricultura y significativamente en servicios (un 1,84%); precisamente en este último sector en 2013 se produjo la jornada media más baja de los últimos cinco años (1.726,8). Un año más, la mayor jornada media anual pactada en el conjunto de convenios colectivos en España corresponde a la agricultura con 1.756,7 horas en 2014. La jornada media anual total llega a las 1.756,7 horas/año, superando incluso la correspondiente a 2010.

Cuadro 2.4.1-13

Jornada media pactada en convenios en España, 2010-2014 (horas/año)

Años	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2010	1.751,2	1771,6	1.752,9	1.738,0	1.751,0
2011	1.737,0	1768,4	1750,5	1737,1	1728,3
2012	1.738,4	1764,6	1752,8	1736,2	1730,3
2013	1.737,0	1774,6	1753,1	1736,9	1726,8
2014	1.756,7	1778,9	1748,3	1732,8	1758,6
Var 14/13	1,13	0,24	-0,27	-0,24	1,84

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

c) Planes de Igualdad

En las empresas de más de 250 trabajadores hay un deber de negociar planes de igualdad, tanto en los convenios de ámbito empresarial como en los convenios de ámbito superior a la empresa, a través de las oportunas reglas de complementariedad (*art. 85.2 ET*). Más concretamente, y en aplicación del principio de especialidad, en los apartados 2, 3 y 4 del *artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007*, se indica cuando es preceptivo la elaboración y aplicación de los planes de igualdad:

- a) para empresas que tengan un censo laboral superior a 250 trabajadores;
- b) cuando se disponga en el convenio colectivo que sea aplicable (de sector o de grupo de empresa asimilado a sector);
- c) si lo dispone una decisión administrativa adoptada por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador donde se acuerde la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (*artículo 45.5 Ley Orgánica 3/2007*).

Según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, *cuadro 2.4.1-14*, en 2014 se registraron 2 planes de igualdad por 2 empresas y afectaron a un total de 134 trabajadores. En 2013 se registraron 3 planes de igualdad.

Cuadro 2.4.1-14
Planes de igualdad registrados en Castilla y León, 2014

Ámbito	Planes de Igualdad	Empresas	Trabajadores
Provinciales	2	2	134
Empresa	2	2	134
Sector	-	-	-
Interprovinciales	-	-	-
Empresa	-	-	-
Sector	-	-	-
Total	2	2	134
Empresa	2	2	134
Sector	-	-	-

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

2.4.2 Procedimientos Extrajudiciales de Solución de los conflictos de trabajo

En la *Comisión de Seguimiento del II AENC* se concede a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos un especial protagonismo para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones y se recomienda que las partes negociadoras acudan al SIMA, si el conflicto es de ámbito del Estado, o a los distintos servicios autonómicos si no supera la Comunidad Autónoma. El Segundo Párrafo de la Recomendación Séptima dice expresamente que *“las partes deberán acudir de manera urgente a la mediación o al arbitraje voluntario en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2013, y que a la fecha no se hubieran renovado”*.

En nuestra Comunidad, el *II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales*, aprobado por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León y la Unión Regional de UGT de Castilla y León el 18 de mayo de 2005 (inscrito en el registro de Convenios de Castilla y León mediante Resolución de 4 de mayo de 2005 y publicado en el BOCyL de 20 de mayo de 2005) en principio extendió su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009, pero al no mediar denuncia expresa por ninguna de las partes, y según lo previsto en el propio Acuerdo, extendió su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013. Con posterioridad, y al mediar denuncia expresa, se hace necesario negociar

un III ASACL, pero prorrogándose el II ASACL por un nuevo período de doce meses, por aplicación del artículo 5.3 del propio II ASACL, de tal manera que el 29 de diciembre de 2014 se firmó la prórroga del II ASACL, para garantizar la continuidad en la solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León, con el horizonte temporal máximo de 31 de marzo de 2015.

El 30 de marzo de 2015 se firmó otra necesaria prórroga del *II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (II ASACL)*, de tal manera que de conformidad con el artículo 83 ET, se aprueba el mantenimiento de la vigencia y aplicación del II ASACL, hasta el 30 de junio de 2015. También se contempla la negociación de un III ASACL en cuyo articulado se incorporen las novedades legislativas que han ido aportando las diferentes reformas laborales en materia de solución extrajudicial de conflictos, se propone la ampliación del sistema para la solución de las controversias surgidas en el ámbito laboral de los empleados públicos y a determinados conflictos individuales de forma escalonada, para la resolución de cuestiones relacionadas con la movilidad geográfica, clasificación profesional y violencia de género. Por último, se recoge en esta prórroga que únicamente para los convenios colectivos que no hayan pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, según el artículo 86.3 ET, se acuda al SERLA ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo prorrogable durante un período de hasta doce meses más.

Los convenios colectivos pueden crear sus propios sistemas alternativos para solucionar las controversias, si no lo hacen serán de aplicación directa los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales. El desarrollo de los procedimientos privados y alternativos debe tener lugar dentro del ámbito estricto de los Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial que están legitimados para negociar las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y deben gestionarse exclusivamente por los Servicios de Mediación y Arbitraje que allí se crean. El *Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*, firmado por las Organizaciones Sindicales UGT y CC.OO. y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, el 7 de febrero de 2012, BOE del 23 (en adelante, V ASAC) y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, es el punto de referencia en numerosos acuerdos autonómicos.

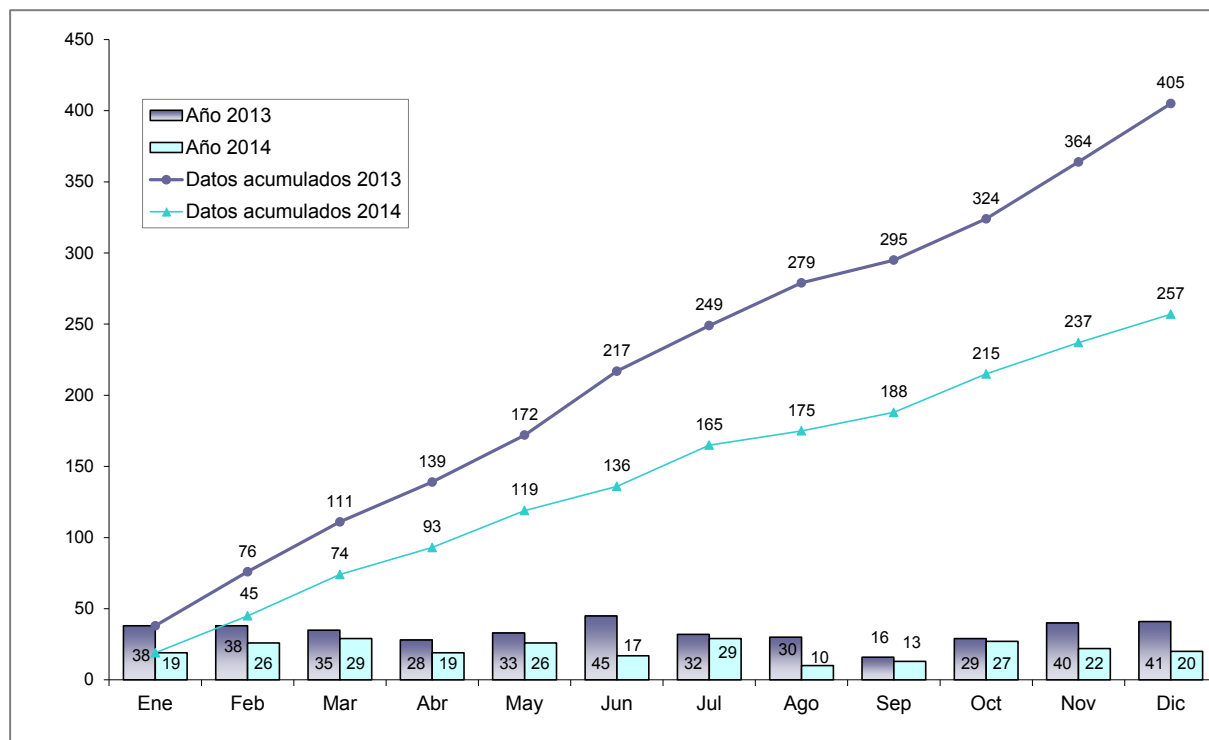
En este apartado se recogen los datos correspondientes a los medios autónomos de composición de los conflictos de trabajo durante el periodo 2013-2014 y se analiza la evolución mensual de todas las solicitudes presentadas ante el SERLA, la distribución por sectores, los procedimientos tramitados por el SERLA según las solicitudes de intervención, la distribución provincial de los conflictos presentados y la distribución de los conflictos según el objeto. En los resultados que ofrecen tanto el SIMA como el SERLA se constata la escasa utilización del arbitraje y un cierto éxito de los procedimientos de conciliación y mediación. Al igual que sucede en el ámbito estatal, los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje se gestionan en Castilla y León por el SERLA y son gratuitos porque sus recursos son de naturaleza pública.

2.4.2.1 La solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA)

En Castilla y León durante 2014 ha permanecido vigente el *II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (II ASACL)*, que tiene por objeto la solución autónoma de los conflictos laborales colectivos, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje. Como se manifiesta en la prórroga del *II ASACL* (de 30 de marzo 2015), es necesario incorporar todas las novedades legislativas que han ido aportando las diferentes reformas laborales y el futuro articulado del *III ASACL* debe adaptarse a los cambios normativos y acoger dentro de su ámbito objetivo, entre otros, los conflictos sobre posibilidad de sustitución del período de consultas por el trámite de la mediación o el arbitraje, las discrepancias surgidas en el seno de las comisiones paritarias conforme se recoge en el *artículo 85.3.e) del ET*, los desacuerdos sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, de sector o de empresa, según las previsiones del *artículo 82.3 del ET* (los denominados “descuelgues”), las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo para acordar un nuevo convenio (*artículo 86.3 del ET*) y la mediación que pueda solicitar el juez del concurso en relación con las medidas laborales a adoptar en empresas concursadas.

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2014 fueron en total 257 (incluidas las archivadas y las intentadas sin efecto) frente a las 405 de 2013. Es la cifra más baja en los últimos años. Estas 257 solicitudes de intervención fueron todas ellas de conciliación-mediación con la única excepción de una solicitud de arbitraje correspondiente a la provincia de Ávila, que afectó a una empresa y a 307 trabajadores. Como se constata en el *gráfico 2.4.2-1*, los meses de mayor actividad atendiendo a la variable de las solicitudes registradas fueron marzo y julio (29) y octubre (27). En el *cuadro 2.4.2-2* se observa que las solicitudes efectivas de intervención fueron 229 y se archivaron 28. El número de procedimientos que entraron en el SERLA durante 2014 fue inferior a los registrados en los dos años anteriores: la reducción interanual ha sido del 36,5% (sentido negativo que casi coincide con la variación positiva que se produjo en el periodo anterior 13/12, que fue del 38,2%). También se puede reseñar que hubo bastantes menos empresas afectadas (reducción del 71,3%) y fue prácticamente la mitad el número de trabajadores afectados: 76.062 frente 162.326 en 2013 (reducción interanual del 53,1%).

Gráfico 2.4.2-1
Evolución mensual de las solicitudes de intervención presentadas ante el SERLA, 2013 y 2014



Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

Como ya sucediera en 2012 y 2013, el sector donde más conciliaciones-mediaciones se pidieron fue el Metal (66), seguido de Limpieza (26), Alimentación (19) y Químico (17). Si en 2013 se destacó el aumento del sector de administración respecto al año anterior, ahora la variación 2014/13 ha sido de -86,7% porque se ha pasado de 30 a 4 solicitudes. Sólo ha habido dos sectores con variación positiva: Ayuda a Domicilio, que ha pasado de 3 a 7 solicitudes (133,3%) y Limpieza, de 18 a 26 (44,4%). Por otra parte, el Sector de la Energía este año no ha tenido ninguna solicitud, ha pasado de 6 en 2013 a cero en 2014. Se puede concluir diciendo que los cuatro sectores privados donde los interlocutores sociales presentaron más solicitudes fueron: Metal, Limpieza, Alimentación, Química y Telemarketing. Además de lo ya indicado, este año también hay que destacar la caída en Construcción, que pasa de 26 a 6 solicitudes (disminución del 76,9%); Madera, de 17 a 6 (del 64,7%) y Transportes, de 30 a 13 (del 56,7%). Por su parte, el Sector de Telemarketing se mantiene en las 15 solicitudes presentadas.

Cuadro 2.4.2-1
Distribución sectorial de las solicitudes de intervención presentadas ante el SERLA

Sector	Número		% Var.
	2013	2014	2014/13
Administración	30	4	-86,7
Agropecuario	5	3	-40,0
Agua	2	2	0,0
Alimentación	42	19	-54,8
Ayuda a domicilio	3	7	133,3
Comercio	17	11	-35,3
Construcción	26	6	-76,9
Energía	6	0	-100,0
Enseñanza	10	8	-20,0
Hostelería	11	10	-9,1
Limpieza	18	26	44,4
Madera	17	6	-64,7
Metal	85	66	-22,4
Minería	6	6	0,0
Ocio	4	3	-25,0
Oficinas y despachos	8	4	-50,0
Otras actividades	26	17	-34,6
Químico	18	17	-5,6
Sanidad	6	3	-50,0
Servicios sociales	20	10	-50,0
Telemarketing	15	15	0,0
Textil	0	1	--
Transportes	30	13	-56,7
Total	405	257	-36,5

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

En el *cuadro 2.4.2-2* se recogen los procedimientos tramitados por el SERLA en Castilla y León tomando como referencia las solicitudes registradas y el resultado final del procedimiento. En 2013 se celebraron efectivamente 324 de las 405 registradas en el SERLA (80%); en 2014 fueron 229 de las 257 que se presentaron (89%). Esto significa que sumando las mediaciones donde se produjo acuerdo, desacuerdo y las intentadas sin efecto, hubo 95 procedimientos efectivos menos que en 2013. Se intentaron sin efecto 10, casi las mismas que en 2013 (11). También hay que destacar que no fue tan alto el número de solicitudes que se archivaron, en total 28 frente a las 81 de 2013. En definitiva, el total de expedientes que dieron lugar a la celebración del acto de conciliación-mediación fue de 219 (frente a los 313 de 2013). Si se juntan las archivadas y las intentadas sin efecto son 38 las solicitudes que no dieron lugar a ninguna reunión, el 14,78% de todas las presentadas en 2014.

La celebración de actos de conciliación-mediación terminó con acuerdo en 91 de los expedientes (41,55% de los 219 que pudieron reunir a las partes en conflicto con el órgano mediador) y otros 128 terminaron en desacuerdo. Hay que destacar que en los conflictos de intereses (como sucediera en

2012 y 2013) fueron más los acuerdos (14) que los desacuerdos (8); en interpretación y aplicación los acuerdos fueron 48 frente a 80 desacuerdos; y en los que pueden dar lugar a la convocatoria de huelga también los desacuerdos (40) superaron a los acuerdos (29).

Estos resultados se pueden comparar con el resultado final de los 387 procedimientos de mediación celebrados en el *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)* en 2014, donde se alcanzaron 105 acuerdos en mediación y 2 laudos arbitrales (estos 107 conflictos solucionados son el 28% de los procedimientos); el 62% finalizó sin acuerdo (240); y el 10% fueron mediaciones que no llegaron a celebrarse, bien porque se archivaron los expedientes (11), o porque se intentaron sin efecto (26). Si no se consideran estos procedimientos en los que la mediación no se pudo celebrar, el porcentaje de acuerdos se elevaría al 30,57%.

Cuadro 2.4.2-2

Detalle de los procedimientos tramitados por el SERLA en Castilla y León según solicitudes de intervención, 2013-2014

	Intereses		Interpretación y aplicación		Huelga		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Acuerdo	14	14	76	48	55	29	145	91
Desacuerdo	10	8	111	80	47	40	168	128
Archivo	20	3	56	20	5	5	81	28
Intentado sin efecto	3	0	4	3	4	7	11	10
Total	47	25	247	151	111	81	405	257
Efectivos	27	22	191	131	106	76	324	229

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

El *cuadro 2.4.2-3* nos presenta el número de conflictos presentados ante el SERLA en las distintas provincias de Castilla y León. En 2013 hubo mayor presentación de conflictos ante el SERLA en todas las provincias, excepto en Zamora; sin embargo, en 2014 disminuyeron en todas las provincias y sólo se mantuvieron en el ámbito interprovincial (2) y aumentaron de 7 a 12 en el ámbito regional. Hay que destacar que en Zamora (3), Ávila (6), Salamanca (8 y una importante reducción del 70,4%) y Segovia (9, también con una reducción significativa del 74,3%), no se llegó a los 10 conflictos presentados. Un año más, las provincias de Valladolid (75), Burgos (63) y León (40) fueron las tres donde más se presentaron, algo que se repite en uno u otro orden. Si se suman Valladolid y Burgos (138) son más de la mitad de los conflictos planteados (0,54%).

En 2013 los conflictos gestionados por el SERLA afectaron a 4.969 empresas, con un incremento del 30,9% respecto al año anterior, y en 2014 han sido sólo 1.428 empresas (disminución interanual del 71,3%). De la misma forma, en 2013 aumentó muy significativamente el número de trabajadores afectados, que pasaron de 100.417 en 2012 a 162.326 en 2013 (aumento en el período 2013-2012 del 61,7%), sin embargo en 2014 respecto a 2013 se ha producido una reducción superior a la mitad,

pasando de 162.326 a 76.062 (disminución interanual del 53,1%). No obstante, es una cifra alta si se compara con el número de trabajadores afectados por los convenios registrados en 2014, que fueron 91.908.

En la distribución por provincias hay que destacar que, a pesar de la variación negativa de conflictos presentados, Salamanca fue la provincia donde más empresas estuvieron afectadas (756; aumento interanual del 387,7%) y también aumentaron los trabajadores afectados en un 15,0%. Algo similar ocurrió en Palencia, donde subieron un 477,3% las empresas (de 66 a 381) y los trabajadores un 253,0% (se pasó de 1.965 en el año anterior a 6.937 en 2014). En el ámbito interprovincial hubo el mismo número de conflictos pero bajaron los trabajadores afectados un 34,0%. En el ámbito regional hubo una reducción importante en el número de empresas (reducción interanual del 90,8%, desde las 184 en 2013 a las 17 en 2014), así como en los trabajadores afectados (disminución del 27,9%), aunque los conflictos presentados pasaron de 7 en 2013 a 12 en 2014. En términos absolutos las provincias con mayor número de trabajadores afectados fueron: Valladolid (17.596), Salamanca (11.516) y Burgos (9.702).

Cuadro 2.4.2-3
Distribución provincial de los conflictos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2013-2014

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2013	2014	% Var 14/13	2013	2014	% Var 14/13	2013	2014	% Var 14/13
Ávila	13	6	-53,8	822	6	-99,3	6.559	2.021	-69,2
Burgos	107	63	-41,1	1.526	67	-95,6	50.487	9.702	-80,8
León	57	40	-29,8	1.366	40	-97,1	23.435	4.064	-82,7
Palencia	38	23	-39,5	66	381	477,3	1.965	6.937	253,0
Salamanca	27	8	-70,4	155	756	387,7	10.011	11.516	15,0
Segovia	35	9	-74,3	178	38	-78,7	8.474	1.209	-85,7
Soria	22	16	-27,3	223	16	-92,8	4.078	1.453	-64,4
Valladolid	87	75	-13,8	408	102	-75,0	26.835	17.596	-34,4
Zamora	10	3	-70,0	39	3	-92,3	698	138	-80,2
Interprovincial	2	2	0,0	2	2	0,0	694	458	-34,0
Regional	7	12	71,4	184	17	-90,8	29.090	20.968	-27,9
Castilla y León	405	257	-36,5	4.969	1.428	-71,3	162.326	76.062	-53,1

Fuente: SERLA y elaboración propia.

En el *cuadro 2.4.2-4* se recogen los siete tipos de conflictos que han sido objeto de conciliación-mediación en el SERLA. Como sucediera en años anteriores, los conflictos que versan sobre decisiones empresariales superan la mitad de todos los tramitados (59,9%) y son los que han registrado un mayor número de solicitudes (154, aunque casi 100 menos que las 251 de 2013). Por otra parte, los conflictos que pueden dar lugar a la convocatoria de huelga, aunque bajan de 111 a 81, han subido ligeramente en el porcentaje (pasan del 27,4% al 31,5%). Los bloqueos de negociación

han sido 13, sólo 4 menos que en 2013 y aumentan su porcentaje en el conjunto, pasando del 4,2% al 5,1%. Las solicitudes por discrepancias conectadas con el principio de buena fe siguen disminuyendo de 16 en 2012, 8 en 2013, y fueron 4 en 2014. Los conflictos motivados por el incumplimiento del deber de negociar: hubo 1 en 2012, 12 durante el año 2013 y 3 en 2014. Los otros dos tipos de conflictos tienen un carácter meramente testimonial en 2014: conflictos de sector o subsector (2) y periodos de consulta (0). De nuevo debe destacarse la nula utilización de un nuevo tipo de conflicto surgido a partir de la reforma laboral de 2012: la sustitución de los períodos de consultas por voluntad de las partes.

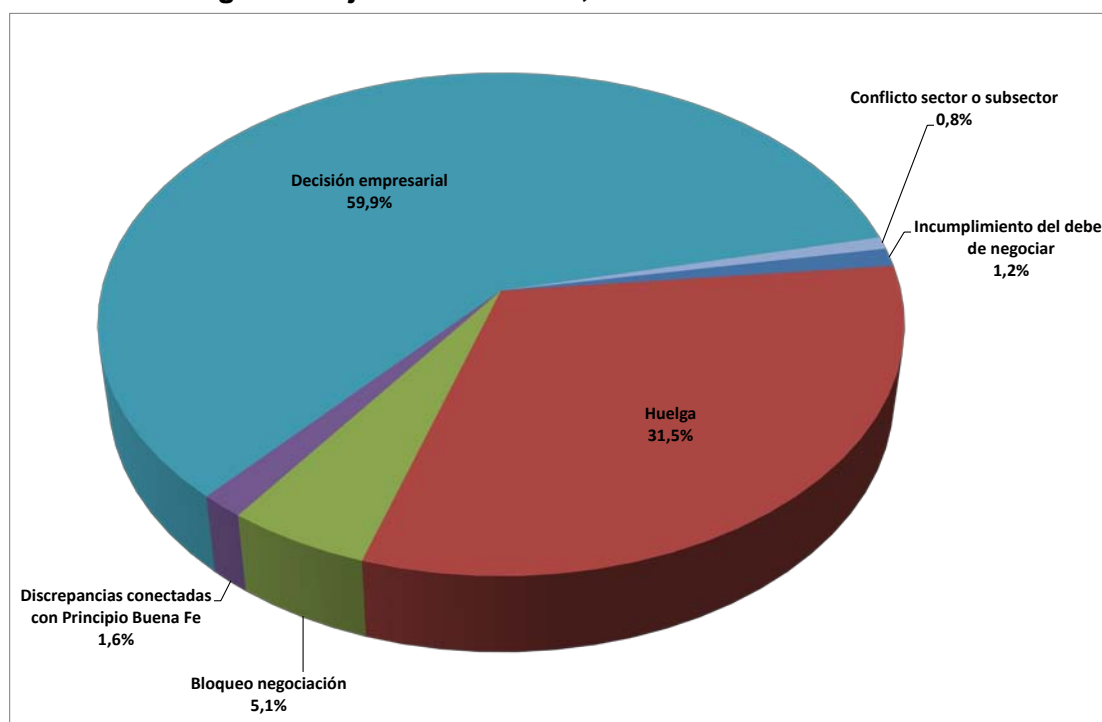
Cuadro 2.4.2-4
Distribución de los conflictos según el objeto, 2013-2014

Tipo de conflicto	Año 2013		Año 2014		Var 14/13 (%)
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
Incumplimiento del deber de negociar	12	3,0	3	1,2	-75,0
Huelga	111	27,4	81	31,5	-27,0
Decisión empresarial	251	62,0	154	59,9	-38,6
Bloqueo negociación	17	4,2	13	5,1	-23,5
Discrepancias conectadas con Principio Buena Fe	8	2,0	4	1,6	-50,0
Periodos de consultas	1	0,2	0	0,0	-100,0
Conflicto sector o subsector	5	1,2	2	0,8	-60,0
Total	405	100,0	257	100,0	-36,5

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

En la distribución descriptiva porcentual según el objeto del conflicto que se dibuja en el *gráfico* 2.4.2-2, se comprueba que la suma de los conflictos que versan sobre decisiones empresariales (62%) y de convocatoria de huelga (27,4%), es el 91,4% del total de los conflictos planteados, ligeramente mayor que en los tres años anteriores. Esto se viene repitiendo, incluso se incrementa, año tras año.

Gráfico 2.4.2-2
Distribución según el objeto del conflicto, 2014



Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

2.4.2.2 Conciliaciones y mediaciones colectivas tramitadas por la Administración Laboral

Los solicitantes de una mediación o de un arbitraje pueden instar la iniciación de un procedimiento del cual conocerá la autoridad laboral provincial (Director de Trabajo) o autonómica (Director General de Trabajo), dependiendo del ámbito territorial del conflicto. La función mediadora de la autoridad laboral debe realizarse a petición de las partes, por ejemplo en el transcurso de los períodos de consultas de los despidos colectivos. Esta intervención de la autoridad laboral en la actualidad tiene un carácter absolutamente residual. En el *cuadro 2.4.2-5* se recogen los conflictos que en el ejercicio de sus funciones ha resuelto la autoridad laboral competente a través de las Oficinas Territoriales de Trabajo, tanto en el ámbito territorial de nuestra Comunidad como en el de España.

Como puede verse en las columnas de la derecha del *cuadro 2.4.2-5*, en Castilla y León las conciliaciones colectivas administrativas se han reducido hasta casi no llegar a utilizarse, precisamente porque esta labor ahora se desarrolla en su integridad dentro del SERLA. En la serie desde 2010 han variado entre 2 y 3 en total. Tanto en 2013 como en 2014 su ámbito funcional ha sido la empresa, aunque ha habido una mediación que ha afectado a 2 empresas. En total afectaron a más trabajadores que en 2013 (397) y la única conciliación colectiva que tuvo lugar terminó sin avenencia. También es importante destacar la variación en España de este tipo de conciliaciones respecto al año anterior, que mantiene la línea descendente y han bajado en número (un 20,9% menos); así como en 2013 aumentaron las empresas afectadas un 558,7% y los trabajadores

afectados un 89,1%, en 2014 se ha producido el proceso inverso, fueron sólo 629 las empresas (reducción interanual del 96,6%) y menos de la mitad los trabajadores, 411.006 frente a 1.031.318 del año anterior (una disminución del 60,6%).

Cuadro 2.4.2-5

Conciliaciones colectivas terminadas en España y en Castilla y León, 2010-2014

Años	España			Castilla y León		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
2010	1.275	5.251	725.720	3	5	396
2011	1.708	41.092	1.417.038	2	2	198
2012	806	4.525	545.336	2	2	2.040
2013	795	20.096	1.042.706	3	3	179
2014	629	687	411.006	3	4	397
% Var 14/13	-20,9	-96,6	-60,6	0,0	33,3	121,8

Fuente: *Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEySS)*

2.4.2.3 Incidencia en Castilla y León de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA

El *Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*, firmado por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, el 7 de febrero de 2012, BOE del 23 (V ASAC) ha cambiado su denominación para subrayar el papel que en la solución de los conflictos laborales deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores “*al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social*” (Preámbulo). El principio de universalidad subjetiva de los procedimientos de resolución de conflictos garantiza la extensión generalizada a la totalidad de la población asalariada y de las empresas. El V ASAC es de aplicación general y directa, sin perjuicio de que por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, se puedan establecer sistemas propios de solución de conflictos para el sometimiento de los conflictos laborales incluidos en su ámbito objetivo (*artículo 3.3 V ASAC*).

Según la *Memoria de Actividades del SIMA*, los conflictos tramitados en esta fundación en 2014 fueron 387, el ámbito mayoritario del conflicto fue la empresa (364, esto es un 94%) y otros 23 fueron conflictos de sector (un 6%). Los datos del *cuadro 2.4.2-6* nos indican que 334 de los conflictos tramitados afectaron a centros de trabajo de todo el Estado, bien de empresa (312) o de sector (22); 43 fueron de empresas con centros de trabajo en varias provincias de diferentes Comunidades Autónomas y 1 de sector interprovincial.

Las mediaciones y arbitrajes tramitados en el SIMA pueden afectar territorialmente a todo el Estado, a más de una Comunidad Autónoma o a varias provincias situadas en diferentes Comunidades Autónomas, por ello hubo solicitudes que versaron sobre conflictos laborales planteados en Castilla y León o en alguna de sus provincias. Así, de las 387 solicitudes tramitadas por el SIMA en 2014, algunos conflictos afectaron a diversos ámbitos territoriales, alguno de ellos con incidencia en centros de trabajo radicados en Castilla y León. Como se observa en el *cuadro 2.4.2-6* el ámbito del conflicto que radicó en alguna provincia de Castilla y León y también en otras de Comunidad Autónoma distinta, estuvieron en 2014 en 1 empresa de Valladolid, 1 empresa de León y 1 empresa con presencia en Burgos y León; por otra parte, hubo 3 empresas asentadas en Castilla y León, con centros de trabajo también en otras Comunidades Autónomas, que plantearon conflictos en el SIMA.

Cuadro 2.4.2-6
Conflictos presentados ante el SIMA con efectos en Castilla y León, 2013-2014

Centros de Trabajo	Ámbito del Conflicto	2013	2014
Nacional/Estatal	Empresa	411	312
	Sector	46	22
Estatal/Internacional	Empresa	1	-
	Sector	-	-
Interprovincial (Diferentes CC.AA.)	Empresa	56	43
	Sector	-	1
Valladolid y otras	Empresa	2	1
	Sector	-	-
León y otras	Empresa	3	1
	Sector	-	-
Burgos	Empresa	-	-
	Sector	-	-
León, Burgos y Otras	Empresa	-	1
	Sector	-	-
Castilla y León y otras	Empresa	3	3
	Sector	-	-
Comisión Mixta (sector químicas)	Empresa	13	3
	Sector	-	-
Madrid (archivo de expediente)		2	-
Total		537	387

Fuente: Fundación SIMA.

2.4.2.4 Conciliaciones individuales

En Castilla y León los órganos administrativos competentes para llevar a cabo el intento de acuerdo obligatorio en los conflictos individuales son las Oficinas Territoriales de Trabajo porque el //

Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL II) tiene por objeto la solución autónoma de los conflictos laborales colectivos y plurales. En el reciente *acuerdo de prórroga del ASACL II (30 de marzo de 2015)* se ha acordado que en el futuro *ASACL III* se propone que se incorporen al sistema de resolución extrajudicial autonómica determinados conflictos individuales de una manera escalonada y con el correspondiente desarrollo reglamentario, proponiéndose como inicio las siguientes materias: movilidad geográfica, clasificación profesional y violencia de género. Esto significa que la solución extrajudicial de los conflictos individuales durante 2014 tuvo lugar a través de conciliaciones laborales obligatorias para las partes, como paso previo a la interposición de la demanda ante la Jurisdicción Social. Aquí se van a analizar las “papeletas de conciliación o solicitudes” de los asuntos más importantes que requieren de esta conciliación preprocesal: despidos, reclamaciones de cantidad, sanciones y otras materias como las indemnizaciones o cualesquiera otros incumplimientos empresariales, en este caso bajo el Epígrafe de varios. En definitiva, todos los conflictos individuales que no están excluidos del cumplimiento de este requisito legal por el *artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social*.

Como se observa en el *cuadro 2.4.2-7*, durante el año 2014 en nuestra Comunidad Autónoma las conciliaciones individuales terminadas afectaron a 21.211 trabajadores, la cifra más baja de toda la serie y significa una disminución del 25,1% respecto a 2013 (descenso más pronunciado que el sucedido para el conjunto del país, que fue del 12,9%). El 44,88% del total de las conciliaciones terminadas se debieron a despidos: 9.520, de las que 3.747 finalizaron con avenencia o acuerdo, por lo que un alto porcentaje (39,35%) de los despidos terminaron con avenencia tras celebrarse el acto de conciliación, con una disminución del 5,4% si lo comparamos con 2013. Si se acude al *cuadro 2.4.2-8* se comprueba que la mayoría de estas conciliaciones individuales tuvieron como motivo la reclamación de cantidad: 9.791 (en 2013 fueron bastantes más 14.085), cifra muy cercana (y superior) a las 9.526 conciliaciones individuales por despido). El Sector Servicios acapara el mayor número de conciliaciones individuales (63,86%), luego la Industria (23,30%), la Construcción (10,38%) y en último lugar el Sector Agrario (2,46%).

Según los datos de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* de la *Junta de Castilla y León*, del total de las 10.236 personas trabajadoras afectadas por conciliaciones individuales en materia de despidos, 5.236 fueron varones (54,97%, en 2013 el porcentaje fue del 60,59%) y 4.290 mujeres (45,03%, frente al 39,41% de 2013). El tramo de edad más afectado es el comprendido entre los 25 a 39 años, con 4.137 trabajadores (42,21%); a continuación viene el tramo de 40 a 54 años, con 4.021 trabajadores (42,21%). Por otra parte, el tramo de trabajadores más afectado es el de más de 10 años de antigüedad, con 2.689 trabajadores (28,23%), seguido del comprendido entre 1 y 5 años de antigüedad, con 2.682 trabajadores (28,15%). Por tramos profesionales, el mayor porcentaje corresponde a los trabajadores especialistas (50,88%) con 4.847

trabajadores, de los que 3.152 son varones y 1.695 mujeres; seguidos de los no cualificados (24,76%), con 2.359 trabajadores, de los que 1.005 son varones y 1.354 mujeres.

En el conjunto de España hubo en total 460.609 conciliaciones individuales, de las cuales 220.095 tuvieron como objeto material un despido (un 10,1% menos que en 2013); en Castilla y León en materia de despidos fueron 9.520 (un 20,7% menos que en 2014) y terminaron con avenencia 101.426, que es un 4,3% menos que en 2013 (en Castilla y León la disminución de las avenencias por despidos en 2014 respecto a 2013 fue del 5,4%). Tanto en el ámbito territorial de Comunidad Autónoma como en España, los números de conciliaciones totales por despido y las que terminaron con avenencia bajaron con respecto a 2013.

Cuadro 2.4.2-7

Conciliaciones individuales terminadas en España y en Castilla y León, 2010-2014

Años	España			Castilla y León		
	Terminadas	En materia de despidos		Terminadas	En materia de despidos	
		Total	Con avenencia		Total	Con avenencia
2010	458.479	147.501	35.381	22.071	6.709	1.328
2011	463.300	153.205	34.387	22.029	7.008	1.149
2012	504.249	207.894	72.362	25.430	10.236	2.760
2013	529.067	244.709	105.948	28.329	11.998	3.962
2014	460.609	220.095	101.426	21.211	9.520	3.747
% Var. 14/13	-12,9	-10,1	-4,3	-25,1	-20,7	-5,4

Fuente: *Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEySS)*.

Las provincias con más trabajadores afectados por conciliaciones individuales fueron Valladolid (5.147 frente a 6.484 en 2013), León (4.137 frente a 6.230 en 2013), Burgos (3.900 frente a 5.477 en 2013) y Salamanca (2.474 frente a 3.111 en 2013). Como se puede comprobar se produjo una reducción respecto a la anualidad anterior. Estos dos hechos se repiten en todas las variables más importantes del conflicto individual: despidos, sanciones y reclamaciones de cantidad (con la salvedad en este último caso de que hubo algunas reclamaciones más en Burgos que en León). Según los datos del Servicio de Relaciones Laborales, órgano dependiente de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Economía y Empleo, el importe total de las cantidades acordadas durante el año 2014 ascendió a 75.079.863,59€, de los que 70.257.300,95€ son cantidades acordadas en despidos y 4.822.562,64€ son reclamaciones de cantidad. Por provincias, Valladolid y Burgos se sitúan a la cabeza de las cantidades acordadas en despidos y la provincia con el valor máximo de reclamaciones de cantidad es León. Concretamente, en Valladolid fue donde más conciliaciones por despido individual se produjeron (2.477, que fueron menos que las 3.100 de 2013) y también por sanciones (162, fueron 157 en la anualidad anterior), número de reclamaciones de cantidad (2.031) y varios (477); esto suma un total de 5.147

trabajadores afectados por conciliaciones individuales, cifra muy superior a la de cualquier otra provincia, *cuadro 2.4.2-8*.

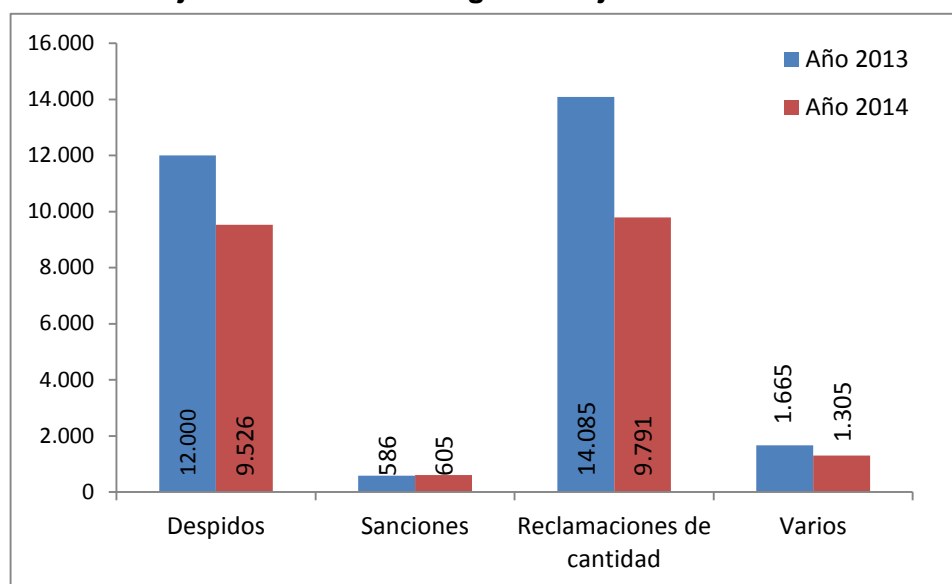
Cuadro 2.4.2-8
Trabajadores afectados por conciliaciones individuales en Castilla y León
por provincias, 2014

	Despidos	Sanciones	Reclamaciones		Total
			de cantidad	Varios	
Ávila	425	31	501	98	1.055
Burgos	1.691	111	1.974	124	3.900
León	1.928	128	1.939	142	4.137
Palencia	708	31	745	28	1.512
Salamanca	1.140	51	1.168	115	2.474
Segovia	417	40	639	212	1.308
Soria	261	17	322	38	638
Valladolid	2.477	162	2.031	477	5.147
Zamora	479	34	472	71	1.056
Total	9.526	605	9.791	1.305	21.227

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

En el *gráfico 2.4.2-3* se muestra la distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto individual en términos absolutos, comparando los años 2013 y 2014. Al contrario de lo ocurrido en la variación del año anterior, en todas las materias que fueron objeto de conciliaciones individuales en 2014 bajó el número de trabajadores afectados, excepto en sanciones que fue superior (605 en 2014 y 586 en 2013). Especialmente hay que destacar que en Castilla y León disminuyeron los trabajadores afectados por reclamaciones de cantidad (fueron 9.791 en 2014) y por despidos (fueron 9.526 en 2014).

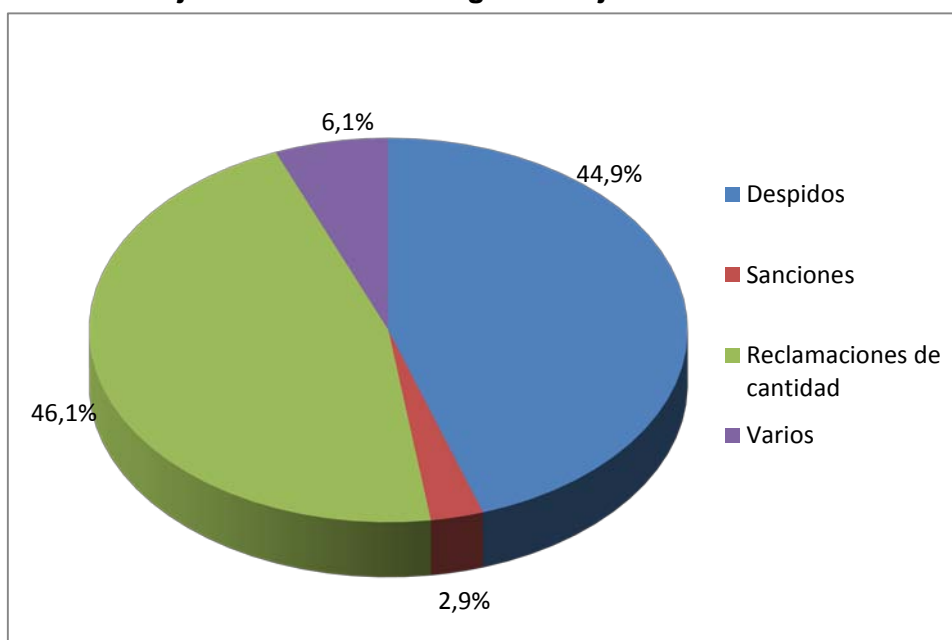
Gráfico 2.4.2-3
Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto Individual



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

En el gráfico 2.4.2-4 puede observarse que si sumamos los conflictos que versan sobre reclamaciones de cantidad (46,1%) más los de despido (44,9%), suman el 91% del total de los planteados (casi el mismo porcentaje que en años anteriores: en 2012 la suma fue del 91,5% y en 2013 del 92%). En conclusión, anualidad tras anualidad se repite el hecho de que la mayoría de conciliaciones individuales versan sobre reclamación de cantidad y despido.

Gráfico 2.4.2-4
Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto individual, 2014



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

2.4.3 Expedientes de regulación de empleo

En los cuadros 2.4.3-1 y 2.4.3-2 se analizan los resultados aportados desde la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León sobre los tres tipos de expedientes de regulación de empleo (EREs): rescisión, suspensión y reducción. Es una foto fija de lo sucedido en 2014. Hay que tener en cuenta que 2013 fue el primer año de plena aplicación de las importantes reformas introducidas por el legislador en 2012, de tal manera que 2014 es el primer año en que cabe realizar una comparación con una anualidad completa con la misma regulación relativa a esta materia. Los EREs traen su causa de los procesos de reestructuración empresarial o flexibilidad interna, cuando tras agotar el período de consultas exigido por la ley, la empresa puede llevar a cabo los despidos colectivos, las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada. Tras agotarse con acuerdo o sin acuerdo el correspondiente período de consultas, para la aplicación del ERE correspondiente es suficiente la comunicación a la autoridad laboral. En cualquier caso, la aplicación de la medida por la empresa también debe notificarse a los trabajadores y una vez comunicada a la autoridad laboral, ésta hará lo propio con la entidad gestora de la prestación por desempleo.

La *Dirección General de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, en el ámbito de la Administración General del Estado, es la autoridad laboral competente para la tramitación del ERE, cuando afecte a dos o más Comunidades Autónomas, o cuando pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social. En el ámbito autonómico pluriprovincial tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución del procedimiento el órgano que determine la Comunidad Autónoma respectiva, que en el caso de Castilla y León es la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, o son las Oficinas Territoriales de Trabajo de la Junta de Castilla y León en cada provincia, si éste es su ámbito.

En el cuadro 2.4.3-1 se recogen en términos absolutos el número total de expedientes de regulación de empleo aplicado en Castilla y León durante 2014 y los trabajadores afectados, diferenciando hombres y mujeres. En el mismo cuadro se clasifican en tres columnas estas dos variables: el total de los tres tipos de EREs (rescisión, temporales de suspensión y temporales de reducción de jornada) y el total de trabajadores afectados, diferenciando por sexos. En el caso de los EREs suspensivos y de reducción de jornada, por su carácter temporal, también se ofrece el dato del número de días en los que no se ha trabajado y en los que se ha hecho con jornada reducida. Como se indica al pie, estos primeros cuadros han sido elaborados a partir de los datos ofrecidos por la *Consejería de Economía y Empleo*.

El número total de EREs ejecutados en 2014 ha ascendido a 1.141 y han afectado a 13.539 personas trabajadoras, de las cuales 10.589 han sido hombres y 2.950 mujeres. De nuevo, las tres provincias con mayor número de comunicaciones de EREs fueron León (247), Burgos (198), Valladolid (178) y Salamanca (171). Donde menos EREs hubo fue en las provincias de Zamora (45),

Soria (46) y Ávila (47). En todas las provincias de Castilla y León se ha producido una reducción en comparación con 2013. En cuanto a los trabajadores afectados, las únicas provincias que superaron los mil hombres fueron León (1.947), Burgos (1.864) y Valladolid (1.261); estas mismas tres provincias fueron las que superaron las quinientas mujeres afectadas por EREs. Los expedientes de ámbito autonómico o regional, han sido en total 27 (en 2013 hubo 62 y en 2012 fueron 71) y han afectado a 3.405 hombres y 520 mujeres, en cualquiera de los dos casos, a menos que en 2013.

Siguiendo la tendencia de años anteriores, la mayoría de expedientes fueron de suspensión, hasta llegar a 580 (1.095 en 2013); hubo 509 de reducción de jornada (954 en 2013) y 52 de rescisión (131 en 2013). El número de trabajadores afectados disminuyó en los tres tipos de ERE, en las rescisiones de contrato han pasado de 2.581 en 2013 a 887 en 2014, de los cuales, 607 fueron hombres y 280 mujeres. En los EREs de suspensión en nuestra Comunidad Autónoma, los días de suspensión fueron 115.733 y las personas afectadas 10.476. Por último, en el *cuadro 2.4.3-1* se constata que hubo 509 EREs de reducción de jornada (fueron 954 en 2013) que afectaron a 2.176 trabajadores (prácticamente son la mitad de los 4.415 de 2013) y su duración fue de 172.729 días.

En el *cuadro 2.4.3-1-bis* se recoge un estudio comparativo que nos muestra la evolución de los tres tipos de EREs y el total de trabajadores afectados desde el año 2010. Las cifras indican el comportamiento de los expedientes de regulación de empleo en los últimos cinco años y se observa el salto cuantitativo de los años 2012-2013 y la reducción en 2014, que se acerca a los números de 2011, cuando aún no estaba vigente la reforma laboral de 2012. Recordemos, que hasta la entrada en vigor de la reforma laboral (13 de febrero de 2012) los ERES eran autorizados, y a partir de esa fecha se trata de ERES comunicados a la Autoridad Laboral. La reducción de 2014 es especialmente significativa en los trabajadores afectados, que han bajado hasta los 13.539. En este cuadro se observa que han disminuido mucho las rescisiones (el número de expedientes por esta causa es de 52, menos de la mitad de cualquiera de las anualidades de la serie de los últimos cinco años) y las suspensiones de contratos son casi las mismas que en 2010 (580 en 2014 y 574 en 2010). Por su parte, los 509 expedientes de reducción de jornada son inferiores a los correspondientes de 2012 y 2013. Los trabajadores afectados también han bajado en los tres tipos de EREs respecto a los dos años anteriores.

La mayoría de los ERES en la Comunidad son de suspensión, que han evolucionado de 574 en 2010 a 1.095 en 2013, pero que han vuelto en 2014 a aquellas cifras (580), muy superiores todavía a los 171 de 2008. Los ERES de rescisión también habían mantenido una tendencia al alza en los últimos cinco años, pero en 2014 han bajado hasta los 52. Por su parte, en cuanto a expedientes de reducción de jornada, según los datos de los que se dispone desde 2011, se dio un salto muy importante en 2012-2013 y ahora han bajado hasta los 509.

Si se consideran solo los dos últimos años, vemos que las personas trabajadoras afectadas han disminuido en los tres tipos de EREs: rescisión (de 2.581 en 2013 a 887 en 2014); suspensión (de

19.212 en 2013 a 10.476 en 2014); y reducción (de 4.415 en 2013 a 2.176 en 2014), *cuadro 2.4.3.1-bis*.

Cuadro 2.4.3-1
Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas, 2014

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	47	183	147	1	28	7	23	100	27	3.993	23	55	113	7.126
Burgos	198	1.864	577	6	82	14	131	1.645	481	24.843	61	137	82	20.705
León	247	1.947	515	13	179	114	128	1.581	209	28.552	106	187	192	34.543
Palencia	99	650	278	7	116	60	45	462	144	10.748	47	72	74	15.513
Salamanca	171	660	185	7	53	7	60	299	54	11.699	104	308	124	33.952
Segovia	83	242	109	5	31	19	35	152	53	5.725	43	59	37	13.687
Soria	46	132	52	2	24	12	22	72	15	6.196	22	36	25	7.911
Valladolid	178	1.261	522	5	37	16	99	947	316	16.853	74	277	190	26.825
Zamora	45	245	45	3	24	3	20	136	13	3.679	22	85	29	9.477
Total	1.114	7.184	2.430	49	574	252	563	5.394	1.312	112.288	502	1.216	866	169.739
Ámbito regional	27	3.405	520	3	33	28	17	3.314	456	3.445	7	58	36	2.990
	1.141	10.589	2.950	52	607	280	580	8.708	1.768	115.733	509	1.274	902	172.729
TOTAL		13.539			887			10.476				2.176		

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

Cuadro 2.4.3-1-bis
Evolución de los expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas, Castilla y León, 2010-2014

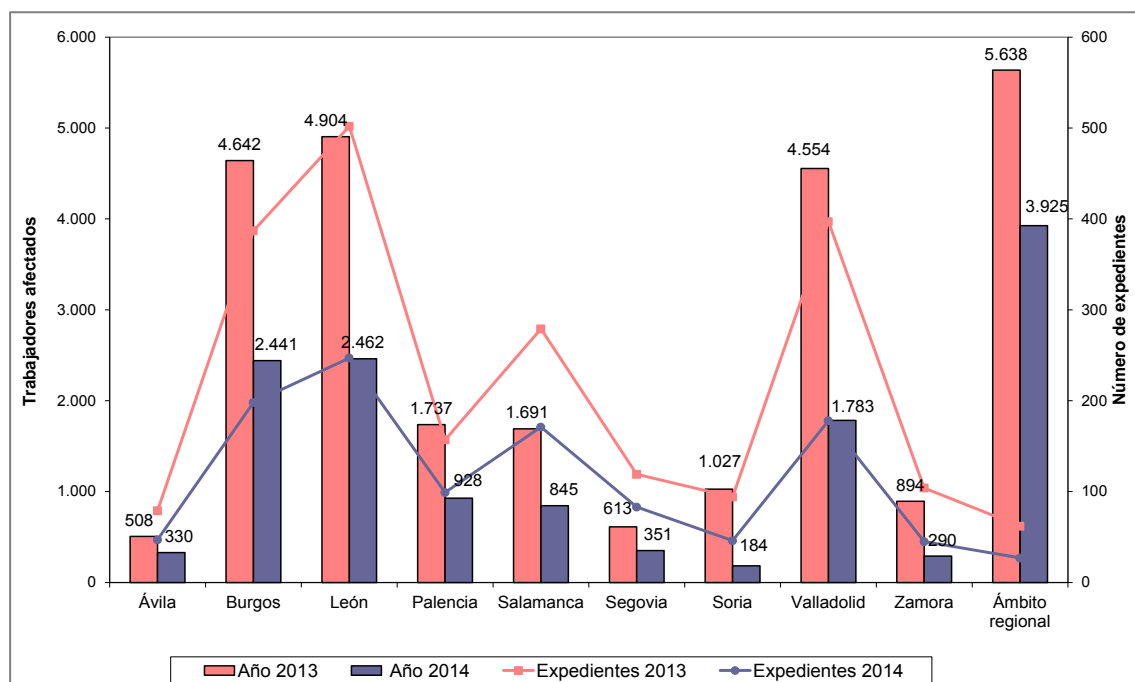
	Total		Rescisión		Suspensión			Reducción		
	Nº Exp.	Trabajadores	Nº Exp.	Trabajadores	Nº Exp.	Trabajadores	Días de suspensión	Nº Exp.	Trabajadores	Días de duración
2010	682	17.222	108	2.379	574	14.843	86.347	--	--	--
2011	1.054	19.966	114	2.247	678	15.949	113.109	262	1.770	88.077
2012	2.358	36.399	153	3.294	1.252	27.368	236.000	953	5.737	308.929
2013	2.180	26.208	131	2.581	1.095	19.212	216.852	954	4.415	317.064
2014	1.141	13.539	52	887	580	10.476	115.733	509	2.176	172.729

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

En el *gráfico comparativo 2.4.3-1* de expedientes 2013-2014 se observa que las líneas correspondientes al número de expedientes disminuyen en todas las provincias y también en el ámbito regional en 2014 respecto a 2013.

Gráfico 2.4.3-1

Expedientes de regulación de empleo y trabajadores afectados por provincias, 2013-2014



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

En el *cuadro 2.4.3-2* se comparan los expedientes de regulación de empleo por suspensión entre los años 2014 y 2013, añadiendo la variable de los días no trabajados. Si se divide el número de jornadas no trabajadas (115.733) entre los trabajadores afectados (10.476), da una media de 11,04 días/año dejado de trabajar por cada afectado (prácticamente la misma que en 2013: 11,29). Si no se consideran los expedientes de ámbito autonómico la media por trabajador de días no trabajados asciende a 16,74 (cifra superior a los 14,40 días de 2013).

El número total de EREs por suspensión ha bajado 1.095 en 2013 a 580 en 2014 (disminución del 47,0% respecto al año anterior); los trabajadores afectados han pasado de 19.212 en 2013 a 10.476 (-45,5%) y los días que ha durado la suspensión han pasado de ser 216.852 en 2013 a 115.733 en 2014 (-46,6%). En los tres casos: números de EREs por suspensión, trabajadores afectados y días de no trabajo, la tasa de variación 2014-2013 baja por encima de los 45 puntos porcentuales.

Cuadro 2.4.3-2**ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas y días, 2013-2014**

	2013			2014			% Variación 14/13		
	T.			T.			T.		
	Núm.	Afectados	Días	Núm.	Afectados	Días	Núm.	Afectados	Días
Ávila	40	358	6.595	23	127	3.993	-42,5	-64,5	-39,5
Burgos	238	3.664	36.484	131	2.126	24.843	-45,0	-42,0	-31,9
León	263	3.319	58.271	128	1.790	28.552	-51,3	-46,1	-51,0
Palencia	82	1.409	15.934	45	606	10.748	-45,1	-57,0	-32,5
Salamanca	91	833	20.088	60	353	11.699	-34,1	-57,6	-41,8
Segovia	57	380	9.594	35	205	5.725	-38,6	-46,1	-40,3
Soria	48	829	11.270	22	87	6.196	-54,2	-89,5	-45,0
Valladolid	198	2.925	38.438	99	1.263	16.853	-50,0	-56,8	-56,2
Zamora	38	457	7.524	20	149	3.679	-47,4	-67,4	-51,1
Total	1.055	14.174	204.198	563	6.706	112.288	-46,6	-52,7	-45,0
Ámbito regional	40	5.038	12.654	17	3.770	3.445	-57,5	-25,2	-72,8
TOTAL	1.095	19.212	216.852	580	10.476	115.733	-47,0	-45,5	-46,6

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

En el *cuadro 2.4.3-3* se relata la variable de las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de suspensión y dentro de ella se diferencia por sexos. Se confirma la regla de que la mayoría de trabajadores afectados son hombres, concretamente en 2014 fueron 8.708 y las mujeres 1.768. La variación con respecto al año anterior no fue semejante en hombres y mujeres, ya que en los primeros hubo un descenso de afectados del 44,3% y en las segundas el descenso 2014-13 fue del 50,7%. La variación fue negativa en todas las provincias y en el ámbito regional. Se pueden destacar los descensos en la provincia de Soria: del 85,4% en hombres y del 95,5% en mujeres. En el ámbito regional es donde se produjo la disminución más baja en cuanto a hombres (del 23,7%, casi la mitad de la media) y en Segovia la más baja en mujeres (disminución del 24,3%, la mitad de la variación negativa media).

Cuadro 2.4.3-3**ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas por sexos, 2013-2014**

	2013		2014		Variación 14/13	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	194	164	100	27	-48,5	-83,5
Burgos	2.934	730	1.645	481	-43,9	-34,1
León	2.941	378	1.581	209	-46,2	-44,7
Palencia	1.128	281	462	144	-59,0	-48,8
Salamanca	625	208	299	54	-52,2	-74,0
Segovia	310	70	152	53	-51,0	-24,3
Soria	494	335	72	15	-85,4	-95,5
Valladolid	2.266	659	947	316	-58,2	-52,0
Zamora	393	64	136	13	-65,4	-79,7
Total	11.285	2.889	5.394	1.312	-52,2	-54,6
Ámbito regional	4.344	694	3.314	456	-23,7	-34,3
TOTAL	15.629	3.583	8.708	1.768	-44,3	-50,7

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

Los despidos colectivos en Castilla y León en 2014 fueron en total 52, esto es un 60,3% menos que en 2013 (cuando fueron 131) y en términos absolutos afectaron a 887 trabajadores, lo que significa que fueron 1.694 personas menos quienes no vieron rescindido su contrato de trabajo (lo que supone una reducción interanual del 65,6%). En la columna que recoge las variaciones por provincias del *cuadro 2.4.3-4* se observa que el número de expedientes disminuyó en todas las provincias, excepto en Segovia, donde se pasó de 2 a 5 despidos colectivos, que afectaron a 50 trabajadores, frente a los 14 afectados en 2013. Sólo hubo 1 en Ávila y 13 en León. En paralelo también aumentaron los trabajadores afectados en la provincia de Segovia (incremento interanual del 257,1%) y en Palencia, donde se pasó de los 8 expedientes que afectaron a 119 trabajadores a los 7 y 176 trabajadores afectados (un aumento interanual del 47,9%). Debemos señalar que en Ávila, aunque hubo un ERE por rescisión menos que en 2013, subió un 133,3% el número de afectados, porque el único ERE habido afectó a 35 trabajadores. En términos absolutos las provincias con mayor número de ERES por rescisión fueron: León (13), Palencia (7), Salamanca (7) y Burgos (6). Esto se traduce en los trabajadores afectados, donde hubo menos fue en Zamora (27), Ávila (35) y Soria (36); donde más personas se vieron afectadas fue en León (293), Palencia (176) y Burgos (96). Hay que destacar las reducciones interanuales de trabajadores afectados en Valladolid (del 90,0%) y en Zamora (del 86,6%), *cuadro 2.4.3-4*.

Cuadro 2.4.3-4
Expedientes de regulación de empleo por rescisión y personas trabajadoras
afectadas, 2013-2014

	2013		2014		Variación 14/13	
	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores
Ávila	2	15	1	35	-50,0	133,3
Burgos	22	423	6	96	-72,7	-77,3
León	32	716	13	293	-59,4	-59,1
Palencia	8	119	7	176	-12,5	47,9
Salamanca	10	130	7	60	-30,0	-53,8
Segovia	2	14	5	50	150,0	257,1
Soria	5	89	2	36	-60,0	-59,6
Valladolid	29	529	5	53	-82,8	-90,0
Zamora	9	201	3	27	-66,7	-86,6
Total	119	2.236	49	826	-58,8	-63,1
Ámbito regional	12	345	3	61	-75,0	-82,3
TOTAL	131	2.581	52	887	-60,3	-65,6

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

En el cuadro 2.4.3-5 se diferencian las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de rescisión según el sexo. En 2014 se mantiene la misma regla que en anualidades anteriores, en términos absolutos la mayoría de personas trabajadoras afectadas fueron hombres, 607 frente a 280 mujeres. Hay que destacar que la variación 2014-2013 apenas tuvo diferencia entre hombres (reducción del 66,1%) y mujeres (del 64,6%) afectados por EREs extintivos, a diferencia de lo que suele ocurrir, que es más pronunciada en hombres que en mujeres; por ejemplo, en 2013 la reducción fue del 27,2% en hombres y del 5,3% en mujeres. Por provincias hay que indicar que, a pesar de que la cifra media total indica que bajaron los hombres afectados, aumentaron en cuatro provincias: Segovia (aumento del 181,8%), Ávila (del 133,3%), Palencia (del 19,6%) y Salamanca (del 1,9%). Las mujeres afectadas por EREs extintivos también aumentaron en algunas provincias: Segovia (aumento del 533,3%), Palencia (del 172,7%) y Ávila (aumento del 133,3%, el mismo que en el caso de los hombres).

Cuadro 2.4.3-5

Expedientes de regulación de empleo por rescisión, personas trabajadoras afectadas por sexos, 2013-2014

	2013		2014		Variación 14/13	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	12	3	28	7	133,3	133,3
Burgos	375	48	82	14	-78,1	-70,8
León	462	254	179	114	-61,3	-55,1
Palencia	97	22	116	60	19,6	172,7
Salamanca	52	78	53	7	1,9	-91,0
Segovia	11	3	31	19	1.81,8	533,3
Soria	66	23	24	12	-63,6	-47,8
Valladolid	358	171	37	16	-89,7	-90,6
Zamora	177	24	24	3	-86,4	-87,5
Total	1.610	626	574	252	-64,3	-59,7
Ámbito regional	181	164	33	28	-81,8	-82,9
TOTAL	1.791	790	607	280	-66,1	-64,6

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

Los datos del *Boletín de Estadísticas Laborales* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social se analizan de forma separada a los de la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla y León*, porque un mismo ERE autorizado que tenga efectos sobre los mismos trabajadores en diferentes meses, se computa por el BEL como una ficha estadística distinta por cada mes. Asimismo, cuando se presenta un expediente que afecta a varios centros de trabajo radicados en provincias diferentes, se cumplimenta y computa una ficha estadística por cada provincia, no se cuenta como un solo ERE interprovincial o regional (un mismo expediente puede aparecer varias veces en las estadísticas del Ministerio, siempre que dure más de un mes, o bien, afecte a centros radicados en provincias diferentes). Además la estadística del BEL tiene en cuenta los ERES tramitados ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio que afecten a nuestra Comunidad, que lógicamente no se incluyen en la Estadística de la Junta. Esto explica que en el BEL aparezcan cifras superiores a las aportadas por la *Consejería de Economía y Empleo*. De cualquier forma, tomando una u otra fuente se comprueba que en 2014 han bajado el número de expedientes y de trabajadores afectados en Castilla y León respecto a 2013, como sucedió en este último año en comparación con 2012. Esto también se cumple para los centros de trabajo del conjunto de España, hay una disminución del total de expedientes (del 52,6%) y del total de personas afectadas en todo tipo de EREs (del 58,5% de media).

Si consideramos los EREs de Castilla y León por sectores productivos, *cuadros 2.4.3-6 a 2.4.3-9*, según los datos de la *Consejería de Economía y Empleo* para 2014, se puede concluir que en el sector servicios fue donde más EREs hubo, con un total de 602 expedientes que afectaron a 3.223 trabajadores; en segundo lugar la industria, con 323 que afectaron a más trabajadores, en total a

8.910 (de tal manera que aunque fueron menos los EREs, afectaron a más trabajadores que en el sector servicios); luego la construcción, donde se produjeron 209 y afectaron a 1.336 trabajadores; y por último, el sector agrario, con 7 EREs que afectaron a 70 trabajadores. Si nos detenemos en los que conllevaron la rescisión de los contratos, cambia algo el orden: 1º) Industria, 27 expedientes y 469 trabajadores afectados; 2º) Servicios, 17 expedientes que afectaron a 310 trabajadores; 3º) Construcción, 7 EREs y 79 trabajadores afectados; 4º) Agricultura, con 1 ERE por rescisión que afectó a 29 trabajadores.

Cuadro 2.4.3-6

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Servicios, 2014

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	31	111	137	1	28	7	16	51	20	2.788	14	32	110	4.127
Burgos	85	285	204	2	4	8	42	213	133	6.968	41	68	63	13.979
León	120	473	309	5	43	95	40	322	56	10.545	75	108	158	24.032
Palencia	58	195	135		3	7	20	154	67	4.351	38	38	61	13.004
Salamanca	100	150	126	1	3	3	22	57	34	2.977	77	90	89	25.552
Segovia	53	88	79	2	8	10	18	56	34	2.765	33	24	35	10.174
Soria	21	33	27	1	3	4	7	17	7	1.694	13	13	16	3.939
Valladolid	97	348	260	2	8	15	41	246	88	6.530	54	94	157	18.744
Zamora	25	47	22				6	11	2	835	19	503	709	121.390
Total	590	1.730	1.299	14	100	149	212	1.127	441	39.453	364	503	709	121.390
Ámbito regional	12	113	81	3	33	28	4	36	21	1.088	5	44	32	1.722
		1.843	1.380		133	177		1.163	462			547	741	
TOTAL	602	3.223		17	310		216	1625		40.451	369	1.288		123.112

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

Cuadro 2.4.3-7

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Industria, 2014

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	10	50	7				3	29	5	512	7	21	2	2.269
Burgos	66	1.275	345	4	78	6	48	1.142	324	9.135	14	55	15	4.721
León	74	1.284	180	6	116	19	52	1.114	139	10.395	16	54	22	5.778
Palencia	32	384	141	6	104	53	18	247	75	4.047	8	33	13	2.144
Salamanca	42	374	38	4	22	2	19	157	10	4.097	19	195	26	6.020
Segovia	19	111	27	3	23	9	9	57	16	1.899	7	31	2	2.691
Soria	12	27	12				7	14	6	5.217	5	13	6	2.331
Valladolid	50	660	247	1	10		30	497	219	4.536	19	153	28	6.841
Zamora	12	119	21	3	24	3	7	48	10	1.026	2	47	8	1.093
Total	317	4.284	1.018	27	377	92	193	3.305	804	38.164	97	602	122	33.888
Ámbito regional	6	3.175	433				6	3.175	433	1.175				
		7.459	1.451		377	92		6.480	1.237			602	122	
TOTAL	323	8.910		27	469		199	7.717		39.339	97	724		33.888

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

Cuadro 2.4.3-8

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Construcción, 2014

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	5	21	2				4	20	2	693	1	1		365
Burgos	46	294	27				41	290	24	8.740	5	4	3	1.825
León	52	186	24	2	20		35	141	12	7.432	15	25	12	4.733
Palencia	9	71	2	1	9		7	61	2	2.350	1	1		365
Salamanca	29	136	21	2	28	2	19	85	10	4.625	8	23	9	2.380
Segovia	11	43	3				8	39	3	1.061	3	4		822
Soria	10	47	3				7	39	1	1.803	3	8	2	911
Valladolid	31	253	15	2	19	1	28	204	9	1.818	1	2	1	545
Zamora	8	79	2				7	77	1	1.818	1	2	1	545
Total	201	1.130	99	7	76	3	156	956	64	34.309	38	98	32	13.186
Ámbito regional	8	102	5				6	88	2	1.002	2	14	3	1.088
		1.232	104		76	3		1.044	66			112	35	
TOTAL	209	1.336		7	79		162	1.110		35.311	40	147		14.274

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

Cuadro 2.4.3-9

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Agrario, 2014

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Expedientes	Trabajadores		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	1	1	1								1	1	1	365
Burgos	1	10	1								1	10	1	180
León	1	4	2				1	4	2	180				
Palencia														
Salamanca														
Segovia														
Soria	3	25	10	1	21	8	1	2	1	182	1	2	1	730
Valladolid														
Zamora														
Total	6	40	14	1	21	8	2	6	3	362	3	13	3	1.275
Ámbito regional	1	15	1				1	15		180			1	180
		55	15		21	8		21	3			13	4	
TOTAL	7	70		1	29		3	24		542	3	17		1.455

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

Según el *Boletín de Estadísticas Laborales* los trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo en el conjunto de España fueron 148.088 en 2008, después se produjo un aumento muy significativo a 549.282 en 2009 y en 2013 fueron 379.972. En el año que se está considerando hubo 157.845 afectados, lo que significa una disminución del 58,5% respecto a los 379.972 de 2013. Si tomamos como referencia los dos últimos años, comparando los cuadros 2.4.3-10 y 2.4.3-11 concluimos que la bajada en el número de trabajadores afectados por EREs en Castilla y León pasó de 30.104 en 2013 a 14.847 en 2014 (reducción del 50,7% frente al 58,5% en España). Tanto en Castilla y León como en España estamos en presencia de las cifras más bajas desde 2010.

La otra conclusión para nuestra Comunidad es que ya en 2012 los expedientes de extinción experimentaron una contracción en el número de trabajadores afectados, porque pasaron de 4.137 en 2011 a 3.613 en 2012; sin embargo, en 2013 tuvieron un ligero repunte del 0,80%. En 2014 han bajado considerablemente hasta 1.529, con una participación porcentual sobre el total de las personas afectadas del 10,3% frente al 12,1% que tenían en 2013. En el conjunto de España los trabajadores afectados por EREs extintivos bajaron en 2014 en comparación con 2013 (disminución interanual del 51,3%) y en porcentaje llegaron hasta el 21,7% del total de personas afectadas (el más alto de lo cinco años).

Los trabajadores afectados por EREs suspensivos en Castilla y León pasaron de 21.471 en 2013 a 11.067 en 2014 (con una reducción del 48,05%, ya en 2013 la reducción respecto a 2012 fue del 42,09%) y una participación del 74,5% respecto al total. En España se produjo una disminución en las personas afectadas del 60,6% y el porcentaje sobre el número total de afectados por EREs fue del 58,4%. También en los expedientes de reducción de jornada se produjo una disminución de personas afectadas del 54,9% en Castilla y León (esta disminución fue del 58,5% en España).

Las cifras del cuadro 2.4.3-10 nos indican que el número total de expedientes de regulación de empleo (suspensión, extinción y reducción de jornada) fue en 2014 de 13.481 en España, lo que supone una bajada del 52,6%. En el conjunto nacional hay que destacar la disminución de trabajadores afectados por EREs respecto a 2013, tanto en el total, del 58,5%, como en cada uno de los tipos, extinción (del 51,3%), suspensión (del 60,6%) y reducción (del 58,5%). Se debe señalar que los trabajadores afectados por extinción son actualmente en España un 21,7% del total (en 2013 fueron un 18,5%). La mayoría de los trabajadores están afectados por suspensiones del contrato (58,4%, por debajo de los años anteriores) y las reducciones, que en 2010 tenían un peso tan solo del 3,7% sobre el total, en 2014 se situaron en el 19,9% del conjunto de trabajadores afectados (el porcentaje coincide con el de 2013). En España han disminuido los trabajadores afectados por extinción, suspensión y reducción de forma importante y ha aumentado levemente el peso porcentual de los afectados por EREs extintivos (del 18,51% que representaban los trabajadores afectados por EREs extintivos sobre el total de trabajadores afectados en 2013 al 21,7% en 2014), cuadro 2.4.3-10.

Cuadro 2.4.3-10
Expedientes de regulación de empleo en España, 2010-2014

Años	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2010	17.269	302.746	52.534	11,6	211.942	84,7	38.270	3,7
2011	21.168	343.629	67.981	19,8	215.012	62,6	60.636	17,6
2012	35.521	483.313	82.876	17,1	300.713	62,2	99.724	20,6
2013	28.415	379.972	70.351	18,5	234.116	61,6	75.505	19,9
2014	13.481	157.845	34.277	21,7	92.193	58,4	31.375	19,9
Var 14/13	-52,6	-58,5	-51,3	---	-60,6	---	-58,5	---

Fuente: Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS).

En el *cuadro 2.4.3-11* se muestran los EREs que afectan a los centros de trabajo en Castilla y León según la Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS). En 2014 los valores absolutos de trabajadores afectados bajaron respecto a 2013, se pasó de un total de 30.104 a 14.847, lo que supone una disminución interanual del 50,7%, pero es que en el año anterior la reducción había pasado de 46.917 a 30.104 (disminución del 35,84%); también se produjo una importante disminución en los afectados por extinciones, se pasó de 3.642 a 1.529 (reducción del 58,0%), en 2013 hubo un ligero aumento de 3.613 a 3.642 (un incremento del 0,80%). Igualmente se produjeron importantes bajadas en los afectados por suspensiones de 21.471 a 11.067 (disminución del 48,5%), en el año anterior la reducción fue del 42,09%; o por reducciones, disminución interanual del 54,9%, que fue más pronunciada que en la que tuvo lugar en 2013 respecto a 2012 (cuando fue del 19,86%).

En la serie de cinco años que se recoge en el *cuadro 2.4.3-11* (2010-14), se observa que los trabajadores afectados por expedientes de extinción están en 2014 (1.529) en valores por debajo de los correspondientes a 2010 (3.187). La fuente básica de información de la estadística de Regulación de Empleo son los datos individualizados de cada uno de los procedimientos de regulación resueltos y/o comunicados a las autoridades laborales competentes. No hay que olvidar que a partir del 13 de febrero de 2012, se suprimió el requisito de la autorización administrativa y sólo se mantiene la exigencia del período de consultas, por ello en el año 2013 todos los procedimientos son comunicados y la información estadística facilitada por las autoridades laborales, a partir de enero de 2013, es la que se recoge en la *Orden ESS/2541/2012, de 27 de noviembre*, por la que adoptan disposiciones para la determinación de la forma y contenido de la información estadística, en aplicación y desarrollo de lo establecido en el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre*, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Actualmente en la estadística del Ministerio no se desagrega el número de expedientes por Comunidades Autónomas, de ahí que no se pueda aportar ese dato en el presente Informe Anual.

Cuadro 2.4.3-11**Expedientes de Regulación de Empleo que afectan a los centros de trabajo de Castilla y León, 2010-2014**

Años	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2010	1.039	19.088	3.187	7,9	15.319	90,8	582	1,3
2011	1.376	23.275	4.137	17,8	17.305	74,4	1.833	7,9
2012	2.732	46.917	3.613	7,7	37.076	79,0	6.228	13,3
2013	ND	30.104	3.642	12,1	21.471	71,3	4.991	16,6
2014	ND	14.847	1.529	10,3	11.067	74,5	2.251	15,2
Var 14/13	--	-50,7	-58,0	---	-48,5	---	-54,9	---

Fuente: Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS).

En cuanto a las personas trabajadoras afectadas por ERES por provincias, debemos decir que si en 2013 respecto a 2012 se constataba que sólo se produjeron aumentos en las provincias de León (del 33,63%), Zamora (del 12,99%) y Palencia (del 5,56%), en 2014 la reducción ha superado el 30% en todas las provincias, llegando a ser del 72,9% en Zamora (318 trabajadores afectados) y del 74,2% en Soria (275 trabajadores afectados). Como ya viene sucediendo desde 2012, la provincia con más personas trabajadoras afectadas fue Valladolid, aunque pasa de 7.645 en 2013 a 4.562 en 2014; y la provincia con menos fue Soria con 275, que es donde la variación negativa fue mayor. En toda la Comunidad de Castilla y León se pasó de 30.104 personas trabajadoras afectadas en 2013 a 14.847 en 2014, lo que significa una disminución del 50,7% (*cuadro 2.4.3-12*).

Cuadro 2.4.3-12**Personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo en Castilla y León por provincias, 2013-2014**

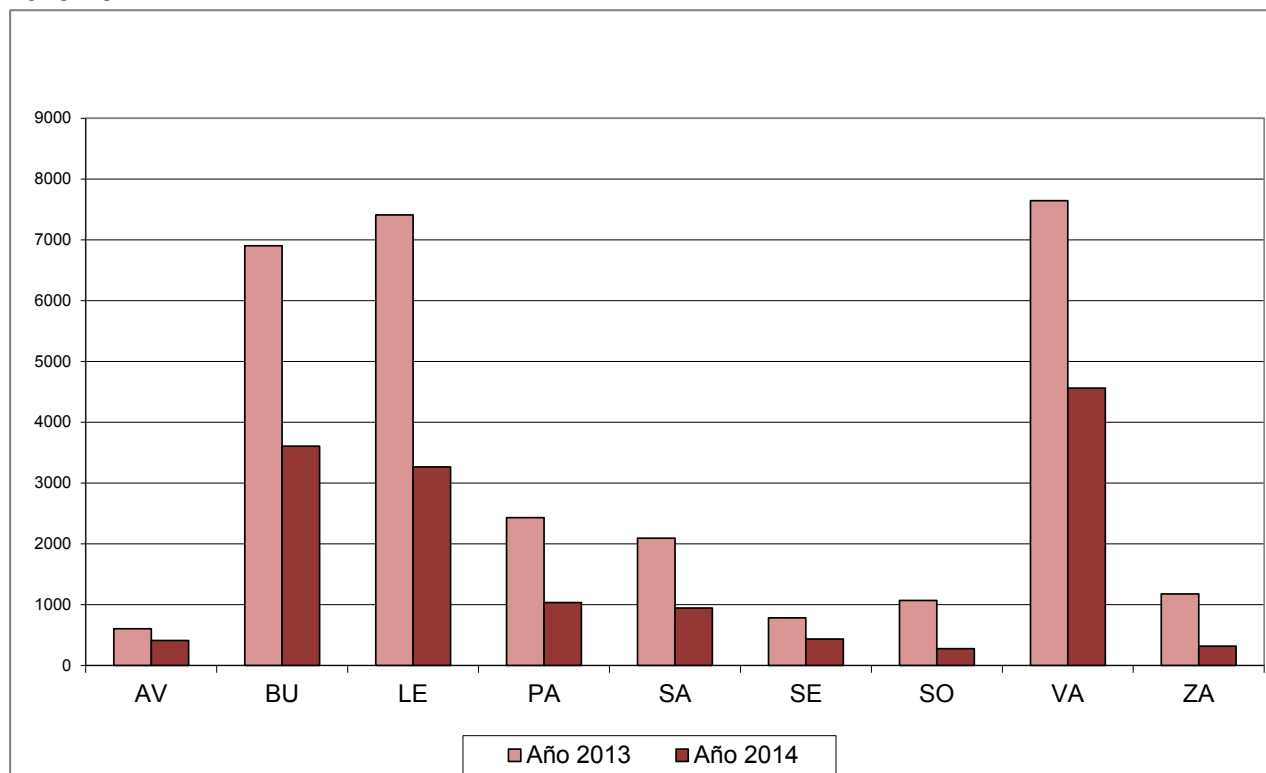
	2013	2014	Var 14/13
Ávila	601	411	-31,6
Burgos	6.901	3.607	-47,7
León	7.410	3.265	-55,9
Palencia	2.431	1.032	-57,5
Salamanca	2.092	944	-54,9
Segovia	783	433	-44,7
Soria	1.067	275	-74,2
Valladolid	7.645	4.562	-40,3
Zamora	1.174	318	-72,9
Castilla y León	30.104	14.847	-50,7

Fuente: Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS).

La disminución de trabajadores afectados en las nueve provincias de Castilla y León se puede observar en el *gráfico 2.4.3-2*, donde todas las columnas de la derecha referidas a 2014 bajan de

forma muy relevante; así Valladolid es la única que pasa de los 4.000 trabajadores afectados y luego sólo Burgos y León superan los 3.000; con los valores más bajos se sitúan Soria, Zamora, Ávila y Segovia, por este orden.

Gráfico 2.4.3-2
Distribución provincial de personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo, 2013-2014



Fuente: Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS).

Finalmente, el *cuadro 2.4.3-13* muestra Los Expedientes de Regulación de Empleo suspensivos o extintivos que, una vez declarado concurso de acreedores, se tramitaron en nuestra Comunidad en 2013 y 2014 ante el juez del concurso por la vía prevista en el *artículo 64* de la *Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal*. Es importante reseñar que estos datos no están incluidos dentro de las estadísticas anteriormente expuestas. Como cabe observar, en 2014 se produjo un aumento interanual del 85,7% en el número de Expedientes y del 112,8% de trabajadores afectados en los Expedientes tramitados por esta vía. La mayor parte de ellos, en ambas anualidades, correspondieron a la provincia de León .

Cuadro 2.4.3-13

ERES tramitados en Castilla y León en procedimiento concursal, 2013-2014

	2013		2014	
	Expedientes	Trabajadores afectados	Expedientes	Trabajadores afectados
Ávila	0	0	3	66
Burgos	0	0	0	0
León	19	656	25	1.226
Palencia	2	13	5	70
Salamanca	0	0	0	0
Segovia	0	0	3	29
Soria	0	0	1	4
Valladolid	0	0	2	29
Zamora	0	0	0	0
Castilla y León	21	669	39	1.424

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

2.4.4 Procedimientos Judiciales de Solución de los conflictos de trabajo

Es conveniente advertir que un cambio muy significativo que se produjo en la primera reforma laboral de 2012 fue la reducción de la indemnización en los despidos objetivos declarados improcedentes, que pasó a ser de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (si bien en aquellos supuestos en los que se exceda de este límite puede llegarse hasta las 42 días de salario en aplicación de la legislación anterior); además la reforma limita el derecho al cobro de los salarios de tramitación sólo cuando el empresario opte por la readmisión. También se debe considerar que las sucesivas reformas han potenciado la solución extrajudicial de los conflictos laborales a través de los procedimientos de mediación y arbitraje recogidos en los acuerdos interprofesionales del *artículo 83 ET*, que son un requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, y en muchas Comunidades Autónomas también para los conflictos individuales, antes de acudir ante la jurisdicción social. El intento de conciliación o, en su caso, mediación, debe hacerse ante el servicio administrativo correspondiente o ante la fundación, que a nivel nacional (SIMA) o autonómico (en nuestro caso, el SERLA), haya asumido la gestión de la solución extrajudicial.

En el *cuadro 2.4.4-1* se recogen en dos apartados (España y Castilla y León) el total de asuntos judiciales sociales resueltos por los Tribunales de Justicia del orden social (despidos, Seguridad Social y otros conflictos individuales y colectivos). En España, según datos tomados del *BEL* en febrero de 2015 y referidos a 2014, en total fueron 356.427 los asuntos resueltos, lo que supone una variación positiva respecto a 2013 del 0,6%. En materia de despidos resueltos por sentencia judicial la diferencia ha sido negativa y ha bajado un 0,7% hasta llegar a los 118.225 despidos frente a los 119.225 de 2013. Los dos últimos años ofrecen las cifras más altas en el total de asuntos judiciales

resueltos y en los que se deben a demandas por despidos. La variación del 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 33,6% en 2013 a un 33,2% en 2014.

Sin embargo, en Castilla y León la variación media 2014/13 del total de los asuntos judiciales resueltos tuvo un porcentaje mayor de aumento que en España y se pasó de 19.184 a 21.130 (aumento del 10,1%); y también en materia de despidos de 6.295 a 6.669, con una variación media de despidos resueltos en vía judicial que subió un 5,9%, frente a la bajada de España (del 0,7%). El porcentaje de los juicios por despido sobre el total de asuntos judiciales fue en nuestra Comunidad algo inferior a 2013 (32,8%) y llegó hasta 31,6% (en España se situó en 33,2%). Como se ha dicho, hay que considerar que los despidos resueltos en vía judicial aumentaron un 5,9% en Castilla y León de 6.295 a 6.669, frente a lo sucedido en la media de España, donde la disminución en 2014 respecto a 2013 fue del 0,7%.

Cuadro 2.4.4-1

Asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León, 2010-2014

	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾
2010	342.361	105.299	30,8	17.627	4.630	26,3
2011	333.201	98.775	29,6	18.231	5.010	27,5
2012	352.992	108.570	30,8	19.804	5.853	29,6
2013	354.272	119.115	33,6	19.184	6.295	32,8
2014	356.427	118.225	33,2	21.130	6.669	31,6
Var 14/13	0,6	-0,7	-----	10,1	5,9	-----

⁽¹⁾ Porcentaje de asuntos judiciales terminados en despido respecto al total.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

Los datos correspondientes a la distribución por provincias de los asuntos judiciales resueltos en Castilla y León durante 2014 están tomados a la fecha final de febrero de 2014. En las dos primeras columnas del *cuadro 2.4.4-2* se muestran las cifras absolutas de las nueve provincias y el total de nuestra Comunidad en los dos años objeto de comparación, y en la última columna se procede a anotar la variación interanual. En Castilla y León los Juzgados y Tribunales de la jurisdicción social en 2014 resolvieron 21.130 (variación interanual positiva de 10,1%), de ellos 6.669 versaron sobre despidos a los trabajadores, un 5,9% más que en 2013. En León se resolvieron 6.072 asuntos, con un incremento del 32,9% respecto a 2013, aunque la mayor variación porcentual estuvo en Segovia, donde se pasó de 837 a 1.137 (35,8%). En Valladolid fueron 4.937 (se produjo una disminución porcentual del 1,3% respecto a los 5.002 de 2013). La tercera provincia donde más asuntos judiciales se resolvieron fue Burgos, 4.038 en 2014 sobre los 3.315 en 2013 (incremento de 21,8%).

Las tres provincias donde más juicios resueltos tuvieron como objeto el despido fueron: Valladolid, 1.873, algo más que en 2013 (variación de 2,7%); León, 1.863 despidos resueltos judicialmente

(importante aumento del 36,2%); y Burgos, que también subió de forma significativa un 24,2% (en total fueron 1.165 despidos resueltos). En todas las demás provincias fueron menos los juicios por despidos que en 2013. Hay que destacar que en Segovia se resolvieron más asuntos en el orden social (incremento del 35,8%), pero porcentualmente bajaron un 7,0% los que tuvieron como materia el despido.

El total de asuntos sociales en vía judicial sufrió una variación positiva en cuatro provincias: Segovia (35,8%), León (32,9%), Burgos (21,8%) y Soria (7,1%). Sin embargo, la cifra de despidos resueltos solo subió en tres provincias: León (36,2%), Burgos (24,2%) y Valladolid (2,7%). En cifras absolutas para Castilla y León los 21.130 asuntos fueron más que en 2013 (incremento del 10,1%) y también subieron los referidos a despidos hasta llegar a los 6.669 (un 5,9% más que en 2013).

Cuadro 2.4.4-2

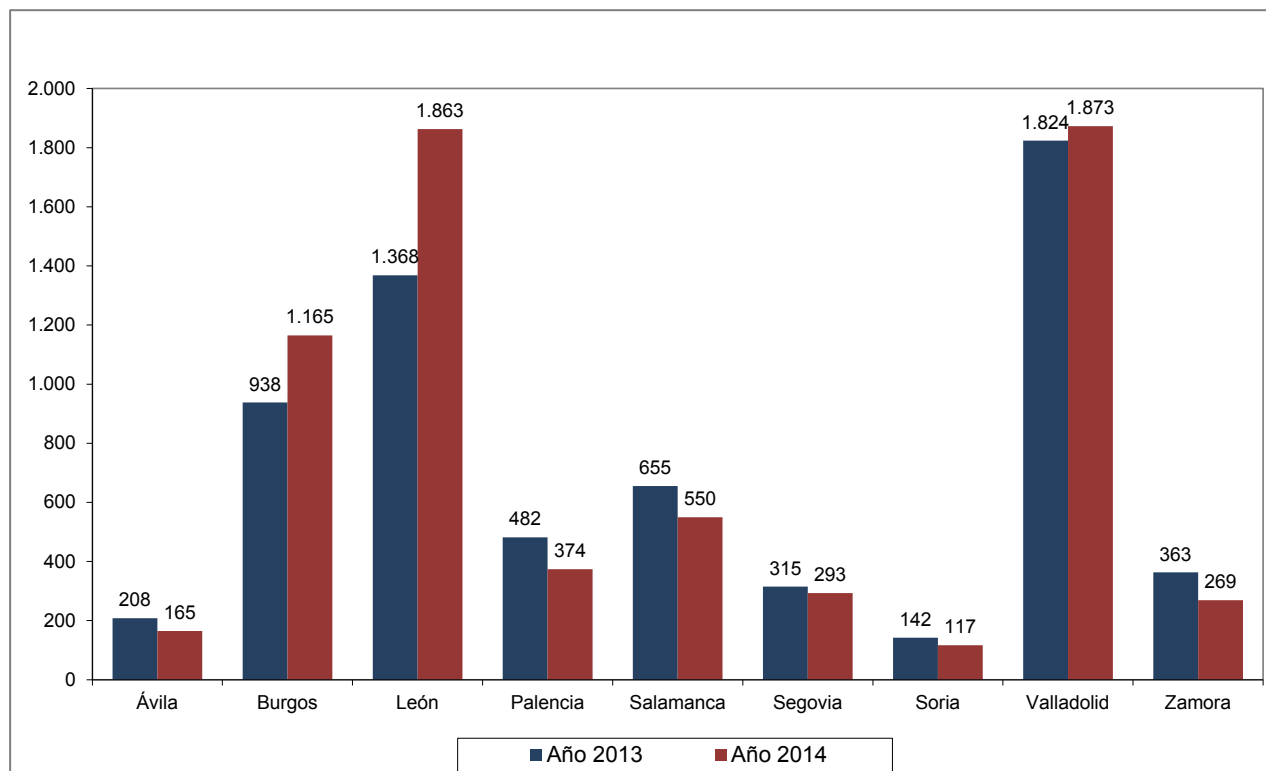
Asuntos judiciales resueltos en Castilla y León, por provincias, 2013-2014

	Año 2013		Año 2014		Variación interanual	
	Total	Despidos	Total	Despidos	Total	Despidos
Ávila	732	208	613	165	-16,3	-20,7
Burgos	3.315	938	4.038	1.165	21,8	24,2
León	4.570	1.368	6.072	1.863	32,9	36,2
Palencia	1.557	482	1.302	374	-16,4	-22,4
Salamanca	1.695	655	1.589	550	-6,3	-16,0
Segovia	837	315	1.137	293	35,8	-7,0
Soria	396	142	424	117	7,1	-17,6
Valladolid	5.002	1.824	4.937	1.873	-1,3	2,7
Zamora	1.080	363	1.018	269	-5,7	-25,9
Castilla y León	19.184	6.295	21.130	6.669	10,1	5,9

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

En el *gráfico 2.4.4-1* se distribuyen por columnas de provincias solamente los asuntos relativos a despidos que se resolvieron en el orden social. Las tres provincias donde que superaron el millar fueron Valladolid, León y Burgos. En todas las demás los juicios por despido disminuyeron, especialmente en Zamora (disminución del 25,9%), Palencia (del 22,4%) y Ávila (del 20,7%).

Gráfico 2.4.4-1
Distribución provincial de asuntos judiciales terminados en despido en Castilla y León, 2013-2014



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

2.4.5 Huelgas y cierres patronales

En este apartado se muestran en primer lugar los datos sobre huelgas ofrecidos por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, donde se incluyen todas las huelgas que han tenido lugar en la Comunidad, en cualquier ámbito material, funcional o geográfico. Se consideran autonómicas las huelgas que afectan a más de una provincia en el territorio de Castilla y León, y nacionales -aparte de las generales- las que afectan a más de una Comunidad Autónoma, aunque sólo se vea afectada una provincia de Castilla y León. En los cuatro últimos años el número de huelgas celebradas en nuestra Comunidad ha seguido una línea de altos y bajos, en 2010 fueron 41, bajaron a 20 en 2011, subieron a 64 en 2012 y en 2013 se quedaron en 28. Con los datos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, y según la información ofrecida en el *cuadro 2.4.5-1*, se comprueba que las huelgas provinciales pasaron de 28 en 2013 a 32 en 2014 (14,3% de aumento en 2014 respecto a 2013). En 2014 -como sucediera en el año anterior- no hubo huelgas autonómicas y las de ámbito nacional (generales y que afecten a más de una Comunidad Autónoma) fueron en 2014 un total de 46, más que en 2013 (con un aumento interanual del 12,2%).

En el ámbito provincial las 32 huelgas se repartieron de la siguiente manera: prácticamente la mitad tuvo lugar en Valladolid (15, aumento del 200,0% respecto a 2013), seguida de Palencia con 8 huelgas (aumento interanual del 700%) y Burgos donde fueron 5 (con una disminución del 28,6%). Durante este año no hubo huelgas provinciales en Ávila (tampoco en los tres años anteriores), ni en Soria (tampoco en 2013), ni en las provincias de Segovia y Zamora (3 en 2013). En Salamanca se pasó de 7 a 1 y en León también se bajó de 4 a 3.

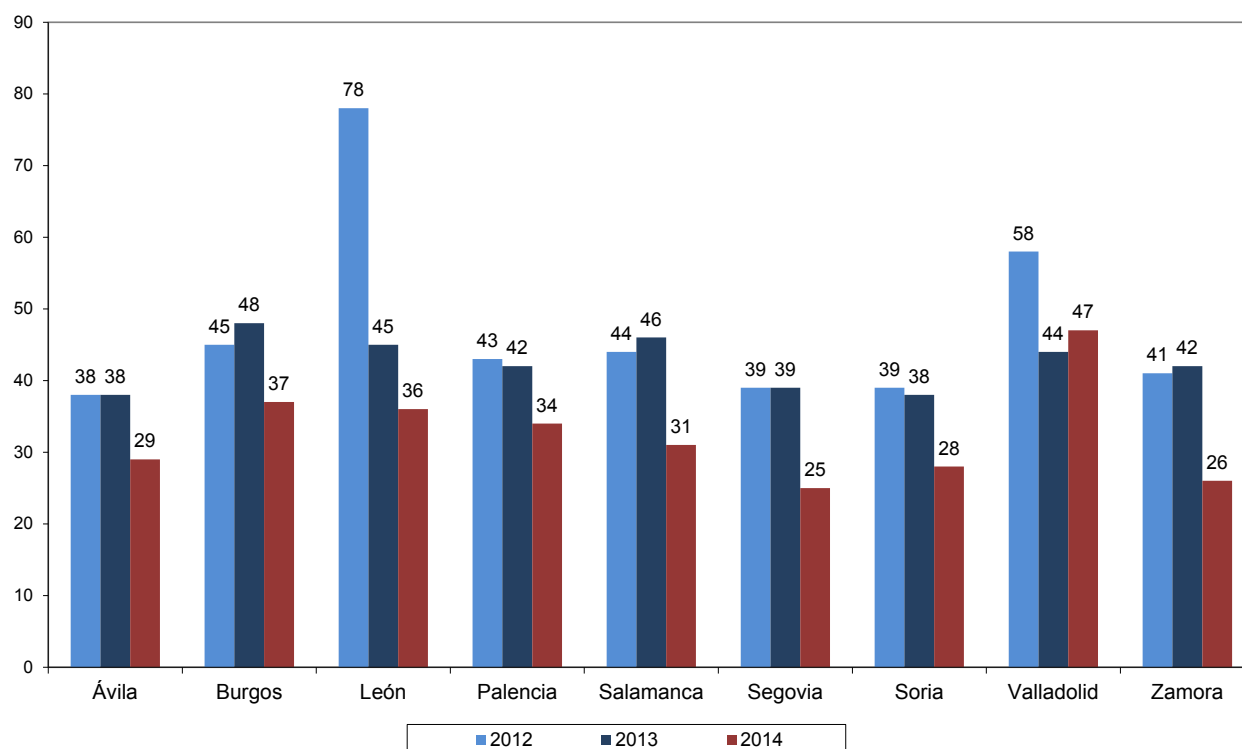
Cuadro 2.4.5-1
Huelgas realizadas en Castilla y León, 2013-2014

	Provinciales			Autonómicas			Nacionales		
	2013	2014	% Var 14/13	2013	2014	% Var 14/13	2013	2014	% Var 14/13
Ávila	0	0	-	0	0	-	38	29	-23,7
Burgos	7	5	-28,6	0	0	-	41	32	-22,0
León	4	3	-25,0	0	0	-	41	33	-19,5
Palencia	1	8	700,0	0	0	-	41	26	-36,6
Salamanca	7	1	-85,7	0	0	-	39	30	-23,1
Segovia	1	0	-100,0	0	0	-	38	25	-34,2
Soria	0	0	-	0	0	-	38	28	-26,3
Valladolid	5	15	200,0	0	0	-	39	32	-17,9
Zamora	3	0	-100,0	0	0	-	39	26	-33,3
Castilla y León	28	32	14,3	0	0	-	41	46	12,2

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

En el *gráfico 2.4.5-1* se recogen en tres columnas las huelgas totales de los tres últimos años en los tres ámbitos territoriales: provincial, autonómico y nacional. Se observa que en 2014 no hay grandes diferencias en el número total de huelgas, si se suman las provinciales, autonómicas y nacionales el total está entre las 38 de Ávila y Soria hasta las 48 de Burgos. Analizando los tres últimos años, en 2012 fue donde menos huelgas se realizaron (64); en este año destacan los picos de León (78 huelgas) y Valladolid (58 huelgas), en las demás años ninguna provincia llegó a las 50 huelgas.

Gráfico 2.4.5-1
Huelgas totales en Castilla y León por provincias, 2012-2014



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

Los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, según una nota propia del Ministerio, no proporcionan información sobre las huelgas del "Sector Administración Pública", concretamente en los dos cuadros siguientes no se incluyen datos de la huelga general de ámbito nacional de 14 de noviembre de 2012, ni los datos de la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013. En el *cuadro 2.4.5-2* se constata que en Castilla y León las huelgas afectaron a 5.200 participantes, mientras que en 2013 fueron 15.000 (disminución del 65%); la cifra es la más baja en los últimos cinco años, excepto 2011 (2.500). Los participantes disminuyeron en todas las provincias, principalmente en Soria (con una disminución del 92,9%), Segovia (del 87%), Zamora (del 82,9%), Burgos (del 82%) y Ávila (del 81%). Como se puede comprobar fue en León donde se produjo la mayor participación (1.802 participantes), seguida de Valladolid (1.063), Burgos (963) y Salamanca (564); las demás provincias arrojan cifras bastante más bajas de participantes.

Cuadro 2.4.5-2
Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2010-2014
(participantes)

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
2010	700	1.200	2.700	400	300	100	100	1.500	100	7.100
2011	0	400	300	100	200	0	700	700	100	2.500
2012	100	2.000	6.000	100	400	0	100	2.000	0	10.700
2013	900	5.300	2.300	800	1.400	700	800	2.000	800	15.000
2014	173	963	1.802	378	564	91	57	1.063	137	5.200
% Var 14/13	-81,0	-82,0	-22,0	-53,0	-60,0	-87,0	-92,9	-46,9	-82,9	-65,0

Nota: No se contabilizan las huelgas del Sector Administración Pública y Sector Interinos Docentes de Enseñanza no Universitaria de 8 de junio de 2010, la Huelga General de 28 de septiembre de 2010, la Huelga de la Enseñanza de ámbito público y privado de 22 de mayo de 2012, las huelgas generales de 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012 ni la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

En 2014 el mayor número de jornadas no trabajadas se ha concentrado en dos provincias: León (3.934 jornadas no trabajadas) y Valladolid (1.757). En el conjunto de la Comunidad Autónoma se ha producido una disminución del 28,6% respecto a 2013. La variación 2014/13 nos muestra una bajada en todas las provincias, excepto en León, que sube de 1.900 a 3.934 (variación del 107,1%) y Palencia, que pasa de 700 a 756 (del 8,0%). Las reducciones más importantes de jornadas no trabajadas estuvieron en Soria (disminución del 91,4%), Segovia (del 84,5%) y Zamora (del 80,6%), *cuadro 2.4.5-3*.

Cuadro 2.4.5-3
Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2010-2014
(jornadas no trabajadas)

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
2010	300	400	19.300	1.500	800	100	0	1.500	200	24.100
2011	100	400	6.400	200	1.800	0	200	700	200	10.000
2012	100	400	296.800	100	200	0	100	4.900	100	302.700
2013	700	2.300	1.900	700	1.000	600	700	2.300	800	11.000
2014	190	552	3.934	756	357	93	60	1.757	155	7.854
% Var 14/13	-72,9	-76,0	107,1	8,0	-64,3	-84,5	-91,4	-23,6	-80,6	-28,6

Nota: No se contabilizan las huelgas del Sector Administración Pública y Sector Interinos Docentes de Enseñanza no Universitaria de 8 de junio de 2010, la Huelga General de 28 de septiembre de 2010, la Huelga de la Enseñanza de ámbito público y privado de 22 de mayo de 2012, las huelgas generales de 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012 ni la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

2.4.6 Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abona a los trabajadores el importe de los salarios e indemnizaciones pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de los empresarios y con posterioridad se subroga en los derechos y acciones de los trabajadores, que conservarán la condición de créditos privilegiados. La protección del FOGASA también se extiende a los supuestos en los que existan créditos impagados a los trabajadores entre dos o más Estados miembros de la Unión europea y uno de ellos sea España, si la prestación de trabajo se ejerce o ejerció en España. El FOGASA como responsable subsidiario abonará las cantidades adeudadas por las empresas a sus trabajadores que no han sido pagadas por encontrarse en situación de insolvencia. Los salarios se abonarán con el límite máximo de 120 días y estableciéndose como cuantía máxima diaria el doble del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, vigente en el momento en que nace la obligación por parte del FOGASA de hacerles frente. En otros términos, el FOGASA se hará cargo de los salarios que en cada caso se adeuden en la cuantía y período que en cada caso corresponda. Ahora bien, si la cuantía superase el doble del SMI, del exceso no se haría cargo el FOGASA, así como tampoco si el período que se adeudase superase los 120 días (*artículo 33.1 ET*). Igualmente abonará las indemnizaciones correspondientes por despido improcedente o extinción del contrato del trabajador al amparo de los *artículos 50, 51 y 52 del ET y 64 de la Ley Concursal* o las indemnizaciones que correspondan legalmente por extinción de contratos temporales o de duración determinada (*artículo 49.1 c) ET* u otras que legalmente procedan) con el límite de una anualidad de salario, sin que en cualquier caso el módulo salarial diario supere el indicado para el pago de los salarios, es decir el doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. No obstante, para el supuesto de despido improcedente o extinción del contrato al amparo del *artículo 50 ET* las cantidades a abonar por el FOGASA serán a razón de 30 días por año de servicio con el tope máximo de una anualidad.

En los supuestos de procedimientos concursales es obligado citar al FOGASA en el proceso. Si se omite este requisito procesal (ser oído como parte), no asumirá las obligaciones por falta de abono de salarios o indemnizaciones. En estos casos de empresas en situaciones concursales, las indemnizaciones se calcularán sobre la base de 20 días por año de servicio con el límite de una anualidad, sin que el salario diario que sirve para la base del cálculo pueda exceder del doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Conviene apuntar que fuera del *artículo 33 ET* se regula una responsabilidad subsidiaria del FOGASA cuando de conformidad con el *artículo 51.7 ET* se produce una extinción del contrato de trabajo por fuerza mayor, el pago de la indemnización por parte del FOGASA puede ser total o parcial de acuerdo con lo que establezca la autoridad laboral que constata si existe o no fuerza mayor y permite la extinción de los contratos de trabajo. El FOGASA se reservará el derecho a resarcirse del empresario.

Conviene recordar que el *apartado 8 del artículo 33 del ET* (en modificación efectuada por *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de laboral*) recogía la denominada “responsabilidad directa” del FOGASA caracterizada por no ser necesaria la insolvencia empresarial de tal manera que en los casos de extinción de los contratos indefinidos celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores el FOGASA abonaba al trabajador una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, como parte de la indemnización legal que correspondía a los trabajadores cuya relación laboral se hubiera extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del artículo 51 del ET o por la causa del apartado c) del art. 52 ET o conforme al artículo 64 de la Ley Concursal. En ningún caso, el FOGASA indemnizaba en supuestos de despidos improcedentes, siendo a cargo del empresario el pago íntegro de la indemnización. Esta parte de la indemnización a cargo del FOGASA no se establecía en función de la insolvencia de la empresa, sino como una forma de subvencionar públicamente determinados despidos en las pequeñas empresas, siempre que se tratara de contratos estables. Esta responsabilidad directa ha sido suprimida, con efectos de 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida, dada la derogación de dicho apartado por la *Disposición Final Quinta de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014*.

Así, para 2014 las actuaciones del FOGASA estadísticamente se dividen en ejecuciones laborales y procedimientos concursales, dada la desaparición de las indemnizaciones por responsabilidad directa (pago directo desaparecido a partir de 1 de enero de 2014). El análisis de las estadísticas laborales referidas a las prestaciones y beneficiarios del FOGASA se presenta en este Informe en los *cuadros 2.4.6-1 para Castilla y León y 2.4.6-2 para España*. La información diferencia el número de empresas agrupadas por autonomía, de forma que si una empresa ha presentado dos expedientes en dos autonomías diferentes se contabilizará dos veces, pero en el *cuadro 2.4.6-2*, referido a toda España, el número de empresas afectadas está sin agrupar (120.385); por otra parte, cuando se recogen los datos del importe en miles de euros, es el total de salarios e indemnizaciones. En primer lugar hay que destacar el importe total abonado por el FOGASA en Castilla y León, que aumenta un 0,9%, a diferencia de lo ocurrido en 2013 en que había disminuido un 0,64% respecto a 2012. La prestación media en 2014 es la más alta de la serie y ha subido un 13,0% respecto a 2013, pasando de 4.832,4 a 5.458,9. Las empresas afectadas fueron un 24% menos que en 2013, hasta llegar a 5.208, justo al contrario de lo que había ocurrido en la variación 2013-2012 (en que se produjo una disminución del 24,02%), rompiendo la tendencia al alza que se venía manteniendo. El número de trabajadores beneficiarios también ha bajado el 10,7%, ya que fueron 16.723 frente a los 18.727 en 2013 (*cuadro 2.4.6-1*).

Cuadro 2.4.6-1**Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León, 2010-2014**

Año	Importe ¹	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2010	59.535,5	3.302	12.428	4.790,4
2011	61.152,3	4.193	12.785	4.783,3
2012	91.078,8	5.507	17.850	5.102,5
2013	90.496,0	6.830	18.727	4.832,4
2014	91.289,8	5.208	16.723	5.458,9
% Var 14/13	0,9	-24,0	-10,7	13,0

¹ Miles de euros.

Nota: El número de empresas afectadas aparece agrupado en la Estadística del FOGASA por Comunidades Autónomas, de forma que si, por ejemplo, una empresa ha presentado dos expedientes en dos autonomías diferentes, es contabilizada dos veces.

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS) y elaboración propia.

En el *cuadro 2.4.6-2* se diferencian las prestaciones satisfechas por el FOGASA en Castilla y León por meses. Las mayores prestaciones que recibieron los trabajadores del FOGASA en 2014, por orden de su cuantía, se concentraron en los siguientes meses: diciembre (53.968.542,2), donde el importe fue más de la mitad del total, así también sucedió con el número de expedientes (6.407 de los 12.275 de todo el año); en segundo lugar, febrero (6.485.892,0) y luego, agosto (5.632.068,4). Por otra parte, la mayor acumulación de expedientes tuvo lugar en diciembre (6.407, que es un 52,19% del total), seguido de febrero (960) y agosto (944).

Cuadro 2.4.6-2**Evolución mensual del importe satisfecho por el Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León, 2014**

Castilla y León		
	Expedientes	Importe total
Enero	177	1.208.558,4
Febrero	960	6.485.892,0
Marzo	823	4.544.008,5
Abril	821	4.916.625,6
Mayo	79	1.280.557,2
Junio	22	62.385,6
Julio	638	4.889.682,8
Agosto	944	5.632.068,4
Septiembre	485	2.113.168,6
Octubre	710	4.677.303,4
Noviembre	209	1.511.129,9
Diciembre	6.407	53.968.452,2
Total	12.275	91.289.832,7

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS).

Durante 2014 también ha subido en España el importe total abonado por el FOGASA un 66,6%, más que en Castilla y León; ha intervenido en más empresas (variación positiva del 48,1%); ha llegado a más trabajadores (aumento del 66,0%) y ha subido la prestación media (un 0,4%). Hay que destacar el hecho de que las empresas afectadas subieron en España y bajaron de forma importante en Castilla y León (reducción del 24,0%); por su parte, los trabajadores beneficiarios en nuestra Comunidad bajaron un 10,7% y en España un 66,0%. La prestación media subió en Castilla y León un 13,0% (5.458,9), pero en términos absolutos no llega a la media de España que es de 5.876,2 (con una variación 2014/13 de 0,4%), cuadros 2.4.6-1 y 2.4.6-3.

Cuadro 2.4.6-3
Fondo de Garantía Salarial en España, 2010-2014

Año	Importe ¹	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2010	1.287.000,7	68.016	232.722	5.530,2
2011	1.499.979,4	78.365	252.158	5.948,6
2012	1.530.088,4	83.084	254.931	6.002,0
2013	1.373.609,8	81.310	234.686	5.853,0
2014	2.288.599,8	120.385	389.472	5.876,2
% Var 14/13	66,6	48,1	66,0	0,4

¹ Miles de euros.

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS) y elaboración propia.

2.5 Salud Laboral

2.5.1 Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales

2.5.1.1 Accidentes laborales. Panorámica general

Según los datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, el número total de accidentes con baja médica en Castilla y León (excluyéndose los accidentes sufridos por trabajadores autónomos) durante el año 2014 ascendió a 21.999. Se trata de un aumento, con respecto a 2013, de 1.639 accidentes (una tasa de 8,1%). Debe reseñarse que se trata del primer incremento interanual de siniestros laborales desde el año 2007. En el conjunto español (y en este caso con datos de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social), también se produjo un aumento de siniestros laborales a una tasa del 3,1%.

El montante total de siniestros con baja médica acaecidos en Castilla y León en 2014, puede desagregarse en los 19.801 que tuvieron lugar durante la jornada laboral (tanto en el centro de trabajo como fuera de él) y en los 2.198 que acontecieron en los desplazamientos desde o hacia el puesto de trabajo (esto es, *in itinere*). En ambos casos se trata de incrementos respecto de año previo: del 8,3% en los primeros (3,2% en España) y del 6,2% en los segundos (del 2,3% en España).

Tomando en consideración solamente los accidentes laborales con baja acaecidos durante la jornada laboral y desagregando por su gravedad, apreciamos cómo la mayor parte (19.593) fueron de tipo leve, 178 de carácter grave y 30 fueron mortales. Cabe destacar que los primeros fueron los únicos que repuntaron en 2014 (un 8,5%), dado que los graves se redujeron en un 10,6% y los mortales cayeron en un total de 10 (un 25% menos).

A los 30 siniestros mortales previamente referidos debemos añadir 3 más acaecidos *in itinere* (el 2013 hubo 5 muertos *in itinere*), resultando un total de 33 muertos por causas laborales en 2014 (12 menos que el año previo), *cuadro 2.5.1-1*.

Cuadro 2.5.1-1
Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2013-2014

Total con Baja			En Jornada Laboral				In Itinere	
Total	Mortales		Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Mortales
Castilla y León								
2013	20.360	45	18.291	18.052	199	40	2.069	5
2014	21.999	33	19.801	19.593	178	30	2.198	3
Var.	1.639	-12	1.510	1.541	-21	-10	129	-2
% var.	8,1	-26,7	8,3	8,5	-10,6	-25,0	6,2	-40,0
España								
% var. ⁽¹⁾	3,1	1,3	3,2	3,3	-4,6	1,6	2,3	0,0

⁽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.

Desagregando por sexos (*cuadro 2.5.1-2*) observamos cómo para los siniestros en jornada laboral de tipo leve se produjeron aumentos para ambos, aunque el de las mujeres (un 13,6%) fue más intenso que el de los varones (un 6,4%). En el caso de los accidentes graves los masculinos se redujeron en 22 (un 12,4%) pero los femeninos aumentaron en uno (un 4,8%). Finalmente, en cuanto a los siniestros de carácter mortal en jornada, tuvieron lugar 27 en el caso de los varones (10 menos que en 2013) y 3 en el de las mujeres (los mismos que el año previo), y en cuanto a los mortales in itinere los 3 acaecidos fueron masculinos (2 menos que el año previo).

Por nacionalidad del trabajador (*cuadro 2.5.1-3*), los accidentes en jornada laboral aumentaron un 8,5% para los nacionales y un 5,5% para los extranjeros. En el caso de siniestros in itinere, el aumento para los trabajadores españoles fue del 5,9% y para los extranjeros del 14,9%.

Cuadro 2.5.1-2**Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, por sexos, 2013-2014**

Total con baja				En Jornada laboral						In Itinere					
Total		Mortales		Total		Leves		Graves		Mortales		Total		Mortales	
Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Castilla y León															
2013	20.360	42	3	18.291	12.693	5.359	178	21	37	3	2.069	5	0		
2014	21.999	30	3	19.801	13.503	6.090	156	22	27	3	2.198	3	0		
Variación	1.639	-12	0	1510	810	731	-22	1	-10	0	129	-2	0		
% Var.	8,1	-28,6	0,0	8,3	6,4	13,7	-12,4	4,8	-27,0	0,0	6,2	-40,0	----		

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

Cuadro 2.5.1-3**Accidentes de trabajo con baja por nacionalidad en Castilla y León, 2013-2014**

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2013	2014	Dif.	2013	2014	Dif.	2013	2014	Dif.	2013	2014	Dif.
Nacional	16.443	17.886	1.443	175	160	-15	35	27	-8	16.653	18.073	1.420
Extranjero	1.609	1.707	98	24	18	-6	5	3	-2	1.638	1.728	90
Total en jornada	18.052	19.593	1.541	199	178	-21	40	30	-10	18.291	19.801	1.510
Nacional	1.948	2.076	128	30	20	-10	4	2	-2	1.982	2.098	116
Extranjero	83	96	13	3	3	0	1	1	0	87	100	13
Total in itinere	2.031	2.172	141	33	23	-10	5	3	-2	2.069	2.198	129

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

Desagregando los accidentes en jornada laboral por provincias (*cuadro 2.5.1-4*) observamos cómo el aumento de siniestros se generalizó a todas ellas en 2014. El incremento más intenso se dio en la provincia de Segovia (un 19,8%) seguido del acaecido en Ávila (un 17,6%). En Salamanca los siniestros aumentaron un 9,7% y con incrementos en torno al 9% y por encima del incremento medio regional (del 8,3%) se encontraron las provincias de Soria, Valladolid y Zamora. Las tres provincias restantes consignaron incrementos menores al incremento medio regional y en concreto el de León fue del 7,6%, el de Burgos del 3,4% y el de Palencia del 2,6%.

Tomando en consideración los siniestros de carácter mortal en jornada laboral apreciamos aumentos en Salamanca (3 más), Segovia y Valladolid (1 más en cada una de ellas). En Burgos no se consignó cambio y en el resto se produjeron reducciones: de una muerte en Ávila y Palencia, de 2 en Segovia, de 3 en Zamora y de 8 en León.

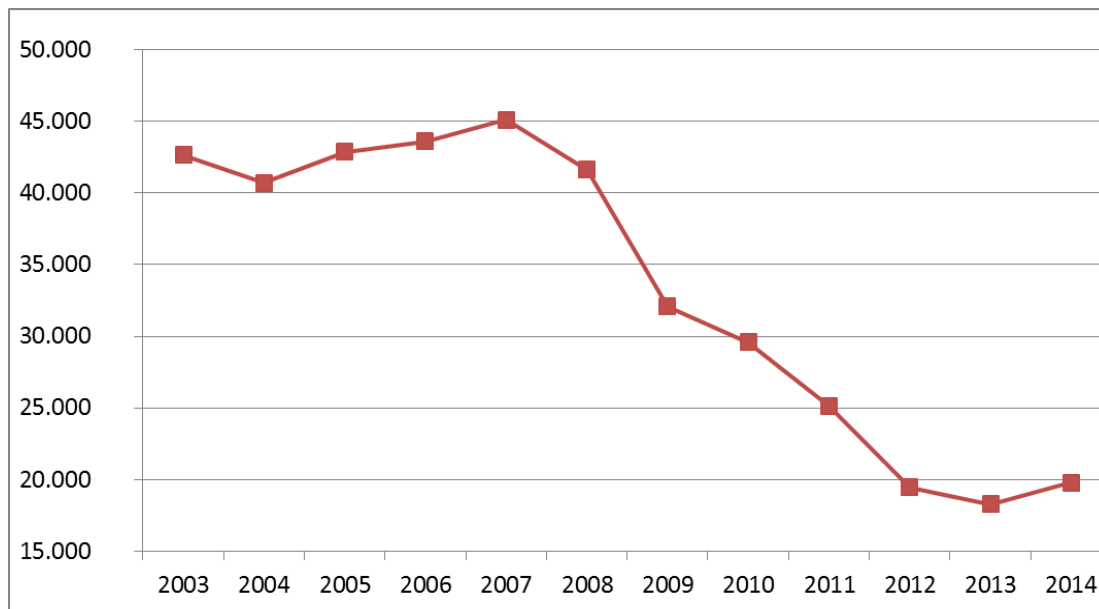
Cuadro 2.5.1-4
Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en las provincias de Castilla y León, 2013-2014

	ÁV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	Total
Total										
2013	854	3.805	3.361	1.322	2.150	1.274	868	3.514	1.143	18.291
2014	1.004	3.936	3.617	1.356	2.357	1.526	946	3.818	1.241	19.801
var.	150	131	256	34	207	252	78	304	98	1.510
% Var.	17,6	3,4	7,6	2,8	9,7	19,8	9,0	8,7	8,6	8,3
Mortales										
2013	3	7	10	3	3	0	2	7	5	40
2014	2	7	2	2	6	1	0	8	2	30
Var.	-1	0	-8	-1	3	1	-2	1	-3	-10

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

En el *gráfico 2.5.1-1* ofrece la evolución de los accidentes en jornada laboral con baja durante los últimos 10 años para Castilla y León. Como ya hemos apuntado, en el año 2014 se produce un aumento de los mismos por primera vez desde el año 2007. Una parte de este fenómeno puede deberse al aumento de la población ocupada que se dio en el mencionado año, por lo que una valoración más completa del fenómeno requiere del uso de índices de siniestralidad, tarea que se acomete en el siguiente apartado del presente epígrafe.

Gráfico 2.5.1-1
Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en Castilla y León, 2003-2014



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

Los siniestros en jornada aumentaron en todos los sectores productivos de la Comunidad (*cuadro 2.5.1-5*). En términos relativos el aumento más intenso se dio en la agricultura con una tasa del 10,3% (150 siniestros más), seguido de los servicios con una tasa del 9,2% (890 partes más), la industria con un repunte del 9% (454 accidentes más) y, finalmente, la construcción con una tasa del 0,8% (16 accidentes más).

La evolución de los siniestros leves (la mayor parte del total) se relaciona estrechamente con lo comentado previamente para el total de siniestros. En cuanto a los de tipo grave, se registraron disminuciones en la agricultura (del 29,5%) y en la industria (del 28,1%) e incrementos en los servicios (del 1,3%) y, especialmente, en la construcción (del 30,4%). Finalmente, los 10 siniestros mortales menos de la Comunidad se explicaron por la disminución de 7 siniestros en la industria y de 2 tanto en la construcción como en los servicios, acompañados de un incremento de un siniestro en la agricultura.

Si bien es cierto que estos datos de accidentes por sectores tienen mayor interés al analizarse en relación con la población expuesta, esto es mediante índices de siniestralidad, como se hace en el *Epígrafe 2.5.1.2* de este Informe Anual.

Cuadro 2.5.1-5

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos y gravedad en Castilla y León, 2013-2014

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2013	2014	% Var.	2013	2014	% Var.	2013	2014	% Var.	2013	2014	% var.
Agricultura	1.406	1.568	11,5	44	31	-29,5	4	5	25,0	1.454	1.604	10,3
Industria	4.973	5.450	9,6	57	41	-28,1	11	4	-63,6	5.041	5.495	9,0
Construcción	2.037	2.048	0,5	23	30	30,4	10	8	-20,0	2.070	2.086	0,8
Servicios	9.636	10.527	9,2	75	76	1,3	15	13	-13,3	9.726	10.616	9,2
Total	18.052	19.593	8,5	199	178	-10,6	40	30	-25,0	18.291	19.801	8,3

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

Cuadro 2.5.1-6

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos en Castilla y León y sus provincias, 2013-2014

	Construcción				Industria				Servicios				Agrícola				Total			
	2013	2014	Var.	% var.	2013	2014	Var.	% var.	2013	2014	Var.	% var.	2013	2014	Var.	% var.	2013	2014	Var.	% var.
Ávila	115	132	17	14,8	151	155	4	2,6	475	599	124	26,1	113	118	5	4,4	854	1.004	150	17,6
Burgos	388	396	8	2,1	1.402	1.420	18	1,3	1.812	1.863	51	2,8	203	257	54	26,6	3805	3.936	131	3,4
León	378	332	-46	-12,2	1.070	1.140	70	6,5	1.729	1.928	199	11,5	184	217	33	17,9	3361	3.617	256	7,6
Palencia	143	113	-30	-21,0	452	433	-19	-4,2	616	690	74	12,0	111	120	9	8,1	1322	1.356	34	2,6
Salamanca	240	259	19	7,9	414	522	108	26,1	1.269	1.364	95	7,5	227	212	-15	-6,6	2150	2.357	207	9,6
Segovia	112	153	41	36,6	260	335	75	28,8	718	811	93	13,0	184	227	43	23,4	1274	1.526	252	19,8
Soria	103	124	21	20,4	277	297	20	7,2	389	427	38	9,8	99	98	-1	-1,0	868	946	78	9,0
Valladolid	360	360	0	0,0	807	904	97	12,0	2.142	2.329	187	8,7	205	225	20	9,8	3514	3.818	304	8,7
Zamora	231	217	-14	-6,1	208	289	81	38,9	576	605	29	5,0	128	130	2	1,6	1143	1.241	98	8,6
Total	2.070	2.086	16	0,8	5.041	5.495	454	9,0	9.726	10.616	890	9,2	1.454	1.604	150	10,3	18.291	19.801	1.510	8,3

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

La desagregación del número de los accidentes de trabajo en jornada laboral por sectores de actividad en cada una de las provincias de Castilla y León se ofrece en el *cuadro 2.5.1-6*. A continuación se comentan las pautas más relevantes. En el caso del sector de los servicios hubo aumentos de siniestros en todas las provincias de la Comunidad, destacando el caso de Ávila con una tasa del 26,1%. En el extremo contrario, los siniestros en los servicios burgaleses crecieron un 2,8%. En el caso de la industria tan solo se produjeron disminuciones en la provincia de Palencia (a una tasa negativa del 4,2%), destacando los aumentos de Zamora (38,9%), de Segovia (28,8%) y de Salamanca (26,1%). En la agricultura las reducciones se dieron en dos provincias: Soria (1%) y Salamanca (6,6%) y, entre las demás, fueron especialmente intensos los repuntes de Burgos (26,6%) y Segovia (23,4%). Finalmente, en el sector de la construcción fueron tres las provincias en experimentar recortes de siniestros: Zamora (6,1%), León (12,2%) y Palencia (21%), consignándose los mayores aumentos en Segovia (36,6%) y Soria (20,4%).

El *cuadro 2.5.1-7* ofrece información relativa a los accidentes laborales en jornada laboral, distinguiendo entre aquellos que tienen lugar en el centro de trabajo habitual, los que tienen lugar “en misión” (es decir, acontecidos en un desplazamiento dentro de la jornada) y los que tienen lugar en un centro de trabajo distinto del habitual. También se desagrega entre accidentes traumáticos y no traumáticos. Para el año 2014 y el conjunto de Castilla y León apreciamos incrementos en las tres categorías mencionadas. Los producidos en jornada laboral en el centro de trabajo habitual (que constituye la categoría más numerosa) aumentaron un 8,4%, los sufridos “en misión” crecieron un 2,9% y los acontecidos en un centro de trabajo distinto del habitual lo hicieron en un 12,5%. Por provincias, el aumento en los siniestros en el centro habitual se extendió a todas ellas. En los accidentes “en misión” se produjeron reducciones en Valladolid, Segovia y Zamora y aumentos en el resto. Por último, en cuanto a los siniestros acaecidos en otro centro de trabajo, se produjeron disminuciones en Burgos y, especialmente, en Zamora y aumentos en las otras provincias.

Cuadro 2.5.1-7

Accidentes de Trabajo en jornada laboral con baja, desagregando entre los que propiamente tienen lugar en el centro de trabajo, los que son “en misión” y los que tienen lugar en un centro de trabajo distinto del habitual, por provincias, 2013-2014

		Código lugar accidente							
		Centro de trabajo habitual		Desplazamiento en jornada (en misión)		Otro centro de trabajo		Total	
		2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	Traumático	732	834	46	52	69	114	847	1.000
	No traumático	6	3	0	1	1	0	7	4
Burgos	Traumático	3.123	3.275	313	324	358	322	3.794	3.921
	No traumático	7	12	3	1	1	2	11	15
León	Traumático	3.023	3.238	216	246	111	122	3.350	3.606
	No traumático	9	9	1	1	1	1	11	11
Palencia	Traumático	1.172	1.194	74	86	68	70	1.314	1.350
	No traumático	8	4	0	2	0	0	8	6
Salamanca	Traumático	1.912	2.098	151	153	78	96	2.141	2.347
	No traumático	8	7	1	2	0	1	9	10
Segovia	Traumático	1.132	1.371	76	70	64	81	1.272	1.522
	No traumático	2	4	0	0	0	0	2	4
Soria	Traumático	764	837	53	59	49	50	866	946
	No traumático	2	0	0	0	0	0	2	0
Valladolid	Traumático	3.053	3.304	281	257	158	241	3.492	3.802
	No traumático	21	12	1	2	0	2	22	16
Zamora	Traumático	997	1.113	85	83	59	42	1.141	1.238
	No traumático	1	2	1	1	0	0	2	3
CyL	Traumático	15.908	17.264	1.295	1.330	1.014	1.138	18.217	19.732
	No traumático	64	53	7	10	3	6	74	69

Nota: Las formas “no traumáticas” de accidente laboral están representadas por enfermedades de comienzo o recrudescimiento súbito, que, en su mayoría, son enfermedades cardiovasculares o cerebrovasculares.

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

El cuadro 2.5.1-8 ofrece datos sobre los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral detallando por tamaño de la empresa. El incremento más intenso de siniestros se dio en el grupo de pequeñas y medianas empresas (que englobarían las franjas de empresas hasta 250 trabajadores) con una tasa media próxima al 10%. En el grupo de empresas de entre 251 y 500 trabajadores el aumento fue del 4,9% y en el de grandes empresas de entre 501 y 1.000 trabajadores de un 6%. Finalmente, solo entre

las empresas de mayor tamaño (más de 1.000 trabajadores) se produjeron reducciones de siniestros en 2014, de un 12,4%, en concreto.

El comportamiento de los accidentes graves y mortales por estrato de plantilla en 2014 destacan las importantes reducciones acaecida entre las empresas de menor tamaño (menos de 6 trabajadores) y en las empresas de 251 a 500 trabajadores.

Por tramos de edad (*cuadro 2.5.1-9*) se produjeron aumentos en todos ellos. Cabe destacar el acaecido entre los menores de 18 años (13 más que en 2013, una tasa del 216,7%). A excepción de este grupo de menores de edad, en el resto de los grupos se aprecia cómo los aumentos son más intensos a medida que avanzamos en la cohorte de edad. De esta forma, el aumento medio para los situados entre los 18 y los 35 años fue del 4,4%, el de la cohorte de 36 a 55 años fue del 8,6% y el de la de los mayores de 55 años del 16,4%.

Por lo que se refiere a la gravedad se observa cómo los accidentes graves y mortales se concentran en los tramos de edad de 36 a 65 años.

Cuadro 2.5.1-8**Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en Castilla y León por tamaño de la empresa y gravedad, 2013-2014**

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2013	2014	var.	2013	2014	var.	2013	2014	var.	2013	2014	var.
Menos de 6	3.676	3.957	281	79	60	-19	13	7	-6	3.768	4.024	256
6-25	4.978	5.238	260	45	53	8	14	14	0	5.037	5.305	268
26-50	2.522	2.797	275	18	19	1	3	5	2	2.543	2.821	278
51-100	1.959	2.215	256	20	19	-1	3	1	-2	1.982	2.235	253
101- 250	2.021	2.478	457	14	13	-1	0	1	1	2.035	2.492	457
251-500	1.181	1.249	68	8	4	-4	6	1	-5	1.195	1.254	59
501-1.000	829	879	50	5	5	0	0	0	0	834	884	50
Más de 1000	886	780	-106	10	5	-5	1	1	0	897	786	-111
Total	18.052	19.593	1.541	199	178	-21	40	30	-10	18.291	19.801	1.510

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

Cuadro 2.5.1-9**Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en Castilla y León por edades y gravedad, 2013-2014**

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2013	2014	var.	2013	2014	var.	2013	2014	var.	2013	2014	var.
Menos de 18	6	19	13	0	0	0	0	0	0	6	19	13
18-25	1.236	1.266	30	8	4	-4	1	0	-1	1.245	1.270	25
26-35	4.466	4.693	227	26	28	2	4	4	0	4.496	4.725	229
36-45	5.308	5.686	378	51	47	-4	12	6	-6	5.371	5.739	368
46- 55	4.952	5.486	534	75	67	-8	15	13	-2	5.042	5.566	524
56-65	2.053	2.409	356	39	31	-8	7	6	-1	2.099	2.446	347
Más de 65	31	33	2	0	1	1	1	1	0	32	35	3
Otros	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Total	18.052	19.593	1.541	199	178	-21	40	30	-10	18.291	19.801	1.510

⁽¹⁾ Sin información y erróneos.

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

Desagregando los accidentes en jornada laboral con baja por tipo de contrato (indefinido o temporal) (*cuadro 2.5.1-10*), observamos en el conjunto de Castilla y León incrementos en ambas categorías, más intensos en el caso de los temporales (971 más) que en el de los indefinidos (539 más). Por provincias, apreciamos en todas ellas incrementos de siniestros entre los temporales. En el grupo de los indefinidos se consignaron sendas reducciones en Palencia y Burgos y aumentos en el resto de provincias. Sería

interesante disponer de los índices de siniestralidad por tipo de contrato, para poder profundizar más en este tema.

Cuadro 2.5.1-10

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por tipo de contrato (temporal, indefinido), por provincias 2013-2014

	Tipo de contrato					
	Indefinido		Temporal		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	560	602	294	402	854	1.004
Burgos	2.747	2.722	1.058	1.214	3.805	3.936
León	2.159	2.283	1.202	1.334	3.361	3.617
Palencia	911	889	411	467	1.322	1.356
Salamanca	1.496	1.574	654	783	2.150	2.357
Segovia	927	1.087	347	439	1.274	1.526
Soria	574	606	294	340	868	946
Valladolid	2.410	2.535	1.104	1.283	3.514	3.818
Zamora	691	716	452	525	1.143	1.241
Castilla y León	12.475	13.014	5.816	6.787	18.291	19.801

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

En el *cuadro 2.5.1-11* se ofrece información análoga pero referida a accidentes *in itinere* y detallando aún más las figuras contractuales. Observamos aumentos de siniestros de este tipo en todas las categorías contractuales (siendo el aumento más relevante en términos relativos el de la categoría de otros contratos de duración determinada a tiempo completo, del 23,7%) a excepción de los trabajadores fijos discontinuos, los de duración determinada a tiempo parcial y el grupo de otros, entre los que se dieron reducciones

Cuadro 2.5.1-11

Accidentes de trabajo *in itinere* con baja por tipo de contrato (temporal e indefinido, y especificando dentro de éstos por categorías), por provincias 2013-2014

Tipo de Contrato	Indefinido a tiempo Completo		Indefinido a tiempo parcial		Fijo discontinuo		Obra o servicio a tiempo completo		Otros duración determinada a tiempo completo		Obra o servicio a tiempo parcial		Duración determinada a tiempo parcial		Otros no contemplados en categorías		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
	Ávila	47	51	10	10	1	0	5	7	16	15	2	5	2	7	0	0	83
Burgos	209	176	38	48	5	6	22	27	53	41	12	10	14	12	0	0	353	320
León	228	226	42	49	8	4	55	33	58	57	22	38	23	19	3	0	439	426
Palencia	77	82	20	7	2	2	10	16	21	27	6	5	5	7	0	1	141	147
Salamanca	154	181	33	29	7	6	15	15	23	36	21	28	11	14	2	1	266	310
Segovia	44	61	5	9	2	1	8	10	4	21	0	4	6	6	0	0	69	112
Soria	40	47	4	7	0	0	5	1	7	15	5	2	1	5	2	0	64	77
Valladolid	322	316	65	70	6	4	38	47	60	88	28	54	40	30	7	9	566	618
Zamora	50	53	11	7	0	3	7	12	11	13	5	3	4	2	0	0	88	93
CyL	1.171	1.193	228	236	31	26	165	168	253	313	101	149	106	102	14	11	2.069	2.198

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

Por su parte, los cuadros 2.5.1-12 y 2.5.1-13 ofrecen información sobre accidentes de trabajo por franjas de edad, en jornada laboral e in itinere, respectivamente.

En términos generales, podemos hablar de un aumento de siniestros en jornada laboral en todos los grupos de edad, si bien que en términos relativos el mayor aumento se dio en el grupo de edad de 46 a 55 años (de un 11,25%), cuadro 2.5.1-12.

En cuanto a los siniestros in itinere, las franjas que comprenden a los trabajadores de entre 26 y 65 años representan la mayor parte de siniestralidad en esta categoría, cuadro 2.5.1-13.

Cuadro 2.5.1-12

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por franjas de edad y por provincias 2013-2014

		Grupos de edad																
Menos de 18 años		De 18 a 25 años		De 26 a 35 años		De 36 a 45 años		De 46 a 55 años		De 56 a 65 años		Más de 65		Sin Información o erróneo		Total		
2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	
Ávila	1	0	66	75	192	195	227	271	247	332	119	130	2	1	0	0	854	1.004
Burgos	1	4	209	225	922	901	1.155	1.170	1.058	1.116	455	516	5	4	0	0	3.805	3.936
León	1	1	222	199	865	921	1.064	1.138	856	946	347	407	6	5	0	0	3.361	3.617
Palencia	1	1	101	96	349	359	370	370	368	364	132	162	1	4	0	0	1.322	1.356
Salamanca	0	2	176	172	481	557	586	644	640	684	260	293	7	5	0	0	2.150	2.357
Segovia	0	6	97	128	289	345	356	380	360	459	172	205	0	2	0	1	1.274	1.526
Soria	0	1	64	58	230	227	244	280	227	249	100	129	3	2	0	0	868	946
Valladolid	0	2	210	222	882	928	1.099	1.125	933	1.089	385	443	5	9	0	0	3.514	3.818
Zamora	2	2	100	95	286	292	309	361	314	327	129	161	3	3	0	0	1.143	1.241
CyL	6	19	1.245	1.270	4.496	4.725	5.410	5.739	5.003	5.566	2.099	2.446	32	35	0	1	18.291	19.801

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

Cuadro 2.5.1-13

Accidentes de trabajo *in itinere* con baja por franjas de edad y por provincias 2013-2014

	Grupos de edad																Total	
	Menos de 18 años		De 18 a 25 años		De 26 a 35 años		De 36 a 45 años		De 46 a 55 años		De 56 a 65 años		Más de 65		Sin Información o erróneo		2013	2014
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	0	0	4	7	21	25	22	14	24	27	12	21	0	1	0	0	83	95
Burgos	0	0	21	28	88	73	100	91	93	73	48	54	2	1	1	0	353	320
León	1	0	30	25	136	132	110	100	105	105	57	63	0	1	0	0	439	426
Palencia	0	0	10	12	38	29	40	34	30	53	22	19	0	0	1	0	141	147
Salamanca	0	0	26	35	74	77	65	77	63	64	38	57	0	0	0	0	266	310
Segovia	0	0	2	6	15	26	10	31	26	30	16	19	0	0	0	0	69	112
Soria	0	0	9	8	13	11	13	21	20	26	8	11	1	0	0	0	64	77
Valladolid	0	1	52	54	153	199	154	156	136	132	70	76	1	0	0	0	566	618
Zamora	0	0	5	6	22	22	19	23	22	26	19	16	1	0	0	0	88	93
CyL	1	1	159	181	560	594	533	547	519	536	290	336	5	3	2	0	2.069	2.198

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

Los cuadros 2.5.1-14 y 2.5.1-15 ofrecen datos de siniestros con baja por antigüedad en la empresa en jornada laboral e *in itinere*. Con respecto a los primeros, cabe apuntar la siguiente pauta: se consignan aumentos para los grupos de menor antigüedad (grupos de entre 3 y 12 meses) y reducciones para los grupos de entre 13 y 48 meses de antigüedad. En el caso de los trabajadores de mayor antigüedad (más de 48 meses) vuelven a consignarse incrementos. Para los siniestros *in itinere*, no obstante, se aprecian aumentos en todos los grupos de antigüedad en la empresa y se da la regularidad de que estos incrementos son tanto menores (en términos relativos) cuanto mayor es la antigüedad del trabajador.

Cuadro 2.5.1-14

Accidentes de Trabajo en jornada laboral con baja por antigüedad en la empresa, por provincias 2013-2014

	Antigüedad en el puesto													
	Menor de 3 meses		Entre 3 y 6 meses		entre 7 y 12 meses		Entre 13 y 24 meses		Entre 25 y 48 meses		Más de 48 meses		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	119	176	67	92	53	77	72	60	84	78	459	521	854	1.004
Burgos	410	532	253	271	221	251	303	257	499	468	2.119	2.157	3.805	3.936
León	438	499	307	367	224	291	288	273	404	394	1.700	1.793	3.361	3.617
Palencia	157	194	101	115	95	95	111	116	146	120	712	716	1.322	1.356
Salamanca	232	340	150	206	128	138	172	203	245	241	1.223	1.229	2.150	2.357
Segovia	153	223	90	125	92	80	114	123	166	150	659	825	1.274	1.526
Soria	102	129	71	86	61	70	79	62	142	97	413	502	868	946
Valladolid	447	522	251	343	232	241	272	304	425	448	1.887	1.960	3.514	3.818
Zamora	164	188	100	129	90	96	94	102	155	135	540	591	1.143	1.241
CyL	2.222	2.803	1.390	1.734	1.196	1.339	1.505	1.500	2.266	2.131	9.712	10.294	18.291	19.801

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

Cuadro 2.5.1-15

Accidentes de Trabajo in itinere con baja por antigüedad en la empresa, por provincias 2013-2014

	Antigüedad en el puesto													
	Menor de 3 meses		Entre 3 y 6 meses		entre 7 y 12 meses		Entre 13 y 24 meses		Entre 25 y 48 meses		Más de 48 meses		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	9	13	10	7	6	7	7	6	7	7	44	55	83	95
Burgos	36	43	35	29	19	16	23	21	43	51	197	160	353	320
León	61	35	41	43	33	42	37	47	57	50	210	209	439	426
Palencia	18	21	9	15	10	7	8	4	17	13	79	87	141	147
Salamanca	23	36	15	25	15	19	24	34	42	34	147	162	266	310
Segovia	9	23	7	8	5	3	6	14	6	11	36	53	69	112
Soria	8	4	5	7	2	1	3	6	10	8	36	51	64	77
Valladolid	57	88	36	54	33	45	60	45	68	79	312	307	566	618
Zamora	6	15	7	6	10	7	8	10	4	10	53	45	88	93
CyL	227	278	165	194	133	147	176	187	254	263	1.114	1.129	2.069	2.198

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

El cuadro 2.5.1-16 muestra los accidentes de trabajo graves y mortales (tanto *in itinere* como en jornada laboral) acaecidos en nuestra Comunidad durante 2014 deslindando por tipo de patología y todo ello dentro de cada sector de actividad. Es resaltable que dentro del contexto general de aumento se la siniestralidad laboral, todos los tipos de accidentes reflejados en el cuadro 2.5.1-16 descendieron en 2014 respecto a 2013. Así, por lo que se refiere a los accidentes acaecidos en jornada laboral se consignaron disminuciones de 2 accidentes en los no traumáticos graves, en 19 en los traumáticos graves, en 3 los no traumáticos mortales y en 7 los traumáticos mortales. En cuanto a los accidentes *in itinere* la mayor disminución (en 10) se produjo en los traumáticos graves.

Cuadro 2.5.1-16

Accidentes de trabajo en jornada laboral e “*in itinere*” graves y mortales por tipo de patología en Castilla y León, 2014

En Jornada	Graves		Mortales	
	No traumáticos	Traumáticos	No traumáticos	Traumáticos
Agrario	0	31	2	3
Industria	2	39	4	0
Construcción	2	28	1	7
Servicios	24	52	5	8
Total en Jornada	28	150	12	18
In itinere	1	22	0	3

- (1) Los accidentes de trabajo mortales no traumáticos tienen su origen en enfermedades de comienzo o recrudescimiento súbito, en su mayoría cardiovasculares o cerebrovasculares.

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

Por su parte, el cuadro 2.5.1-17 provee de información acerca del total de accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León en jornada laboral durante los años 2013 y 2014 interrelacionando tres variables: tipo de contrato, gravedad y sector de actividad. La mayor parte de la accidentalidad en el sector de la Agricultura la absorbe la categoría de “Indefinido a tiempo completo” (464 del total de 1.604 de los accidentes) y de “Obra y servicio a tiempo completo” (440), si bien este específico Sector de Actividad la categoría de “Otros no contemplados en categorías anteriores” tiene una gran importancia cuantitativa (con 519 accidentes).

En el sector de la Industria, la categoría de “Indefinido a tiempo completo” (con 3.844 accidentes sobre el total de 5.495) representa prácticamente el 70% del total de accidentes en la Industria, seguido a gran distancia de los accidentes consignados en la categoría de “Obra y servicio a tiempo completo” (754 accidentes).

En la Construcción la mayor parte de la accidentalidad la absorben las categorías de “Indefinido a tiempo completo” (1030 de los 2.086 accidentes) y “Obra y servicio a tiempo completo” (879 accidentes).

En los Servicios, los accidentes de la categoría de “Indefinido a tiempo completo” (6.123 sobre un total de 10.616) absorben casi el 58% de la siniestralidad en este sector, aunque también resultan de importancia las categorías de “Indefinido a tiempo parcial” (1.146 siniestros) y “Otros duración determinada a tiempo completo” (1.454 accidentes).

Cuadro 2.5.1-17

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja laboral por tipo de contrato, grado de lesión y sector de actividad en Castilla y León, 2013-2014

	Grado de la lesión							
	Leve		Grave		Mortal		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Agricultura								
Indefinido a tiempo completo	418	455	6	8	2	1	426	464
Indefinido a tiempo parcial	26	12	0	0	0	0	26	12
Fijo / discontinuo	47	52	0	0	1	0	48	52
Obra y servicio a tiempo completo	349	434	5	5	1	1	355	440
Otros duración determinada a tiempo completo	101	91	0	0	0	1	101	92
Obra o servicio a tiempo parcial	9	17	1	0	0	0	10	17
Duración determinada a tiempo parcial	13	8	0	0	0	0	13	8
Otros no contemplados en categorías anteriores	443	499	32	18	0	2	475	519
Total Agrario	1.406	1.568	44	31	4	5	1.454	1.604
Industria								
Indefinido a tiempo completo	3.688	3.816	48	25	11	3	3.747	3.844
Indefinido a tiempo parcial	72	99	1	0	0	0	73	99
Fijo / discontinuo	49	65	0	0	0	0	49	65
Obra y servicio a tiempo completo	540	743	5	11	0	0	545	754
Otros duración determinada a tiempo completo	520	595	1	3	0	1	521	599
Obra o servicio a tiempo parcial	69	77	2	0	0	0	71	77
Duración determinada a tiempo parcial	33	55	0	2	0	0	33	57
Otros no contemplados en categorías anteriores	2	0	0	0	0	0	2	0
Total Industria	4.973	5.450	57	41	11	4	5.041	5.495
Construcción								
Indefinido a tiempo completo	1.076	1.009	8	15	6	6	1.090	1.030
Indefinido a tiempo parcial	19	16	2	0	0	0	21	16
Fijo / discontinuo	7	7	0	1	0	0	7	8
Obra y servicio a tiempo completo	794	865	12	12	4	2	810	879
Otros duración determinada a tiempo completo	91	100	1	2	0	0	92	102
Obra o servicio a tiempo parcial	40	37	0	0	0	0	40	37
Duración determinada a tiempo parcial	10	13	0	0	0	0	10	13
Otros no contemplados en categorías anteriores	0	1	0	0	0	0	0	1
Total Construcción	2.037	2.048	23	30	10	8	2.070	2.086
Servicios								
Indefinido a tiempo completo	5.768	6.072	50	44	9	7	5.827	6.123
Indefinido a tiempo parcial	1.058	1.140	4	5	0	1	1.062	1.146
Fijo / discontinuo	99	155	0	0	0	0	99	155
Obra y servicio a tiempo completo	634	681	10	14	1	0	645	695
Otros duración determinada a tiempo completo	1.178	1.442	8	7	3	5	1.189	1.454
Obra o servicio a tiempo parcial	427	535	0	6	2	0	429	541
Duración determinada a tiempo parcial	413	480	2	0	0	0	415	480
Otros no contemplados en categorías anteriores	59	22	1	0	0	0	60	22
Total Servicios	9.636	10.527	75	76	15	13	9.726	10.616

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

Inciendiando en los accidentes de trabajo de tipo traumático, se ofrecen a continuación varios cuadros (del 2.5.1-18 a 2.5.1-21) con información correspondiente a la distribución de los accidentes de trabajo en jornada laboral de tipo traumático graves y mortales por sectores de actividad, por tipo de contrato, por franja de edad y por causa (ahogamiento, sobreesfuerzo físico, etc.).

Los 168 accidentes de trabajo traumáticos graves y mortales en 2014 (descenso de 26 siniestros respecto a 2013) se repartieron entre 150 graves (19 menos que en 2013) que tuvieron lugar principalmente en los servicios (52), seguidos de la industria (39) y el sector Agrario (31). Aunque el sector de la construcción es el que consignó menos accidentes traumáticos graves y mortales en jornada laboral (28) sí cabe reseñar el aumento (el único sector en el que esto acontece) en 7 siniestros respecto a 2013. En cuanto a los siniestros mortales es especialmente reseñable el descenso en 8 de estos accidentes en la industria, *cuadro 2.5.1-18*.

Cuadro 2.5.1-18

Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León 2013-2014 por grandes sectores de actividad

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.
Agrario	42	31	-11	3	3	0	45	34	-11
Industria	51	39	-12	8	0	-8	59	39	-20
Construcción	21	28	7	7	7	0	28	35	7
Servicios	55	52	-3	7	8	1	62	60	-2
Total	169	150	-19	25	18	-7	194	168	-26

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

Los accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves según tipo de contrato acontecieron, como ya sucediera en 2013, principalmente en las categorías de “Indefinido a tiempo completo” (76 de los 150 accidentes) y “Obra o servicio a tiempo completo” (categoría que además aumenta de los 29 accidentes de 2013 a los 38 de 2014). Por lo que se refiere a los accidentes de tipo traumático en jornada laboral mortales, las categorías de “Indefinido a tiempo completo” (con 9 accidentes y un descenso de 10 respecto a 2013) y de “Otros duración determinada a tiempo completo” (con 5 y un aumento de 4 respecto al año precedente) son las que registran mayor siniestralidad, *cuadro 2.5.1-19*.

Cuadro 2.5.1-19**Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León 2013-2014 por tipo de contrato**

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.
Indefinido a tiempo completo	88	76	-12	19	9	-10	107	85	-22
Indefinido a tiempo parcial	7	3	-4	0	0	0	7	3	-4
Fijo / discontinuo	0	1	1	1	0	-1	1	1	0
Obra o servicio a tiempo completo	29	38	9	2	2	0	31	40	9
Otros duración determinada a tiempo completo	9	6	-3	1	5	4	10	11	1
Obra o servicio a tiempo parcial	3	6	3	2	0	-2	5	6	1
Duración determinada a tiempo parcial	1	2	1	0	0	0	1	2	1
Otros no contemplados en categorías anteriores	32	18	-14	0	2	2	32	20	-12
Total	169	150	-19	25	18	-7	194	168	-26

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

Los accidentes de trabajo traumáticos graves registrados en 2014 incidieron en las categorías de trabajadores de 36 a 45 años y de 46 a 55 años (con un total agregado de 93 accidentes sobre el total de de 150). Estas mismas categorías de trabajadores representan 12 del total de 18 accidentes de trabajo traumáticos en jornada laboral mortales, *cuadro 2.5.1-20*.

Desagregando por causas, los graves se produjeron principalmente en “*Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil*” (57 accidentes), seguidos de “*Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación*” (28 accidentes, lo que supone un importante aumento, 12 más que en 2013). Por su parte, dentro de los mortales resulta relevante el descenso en la causa “*Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto*”, que era la más numerosa en 2013 (10 accidentes) y en 2014 sólo representa 1 accidente. Las causas de “*Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil*” y “*Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación*” suponen en 2014, 12 de los 18 accidentes de tipo traumático en jornada laboral mortales, *cuadro 2.5.1-21*.

Cuadro 2.5.1-20**Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León, 2013-2014, por franja de edad**

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.
Menos de 18 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 18 a 25 años	8	4	-4	1	0	-1	9	4	-5
De 26 a 35 años	26	28	2	2	3	1	28	31	3
De 36 a 45 años	48	44	-4	9	4	-5	57	48	-9
De 46 a 55 años	61	49	-12	8	8	0	69	57	-12
De 56 a 65 años	26	24	-2	4	2	-2	30	26	-4
Más de 65 años	0	1	1	1	1	0	1	2	1
Total	169	150	-19	25	18	-7	194	168	-26

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

Cuadro 2.5.1-21

Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León, 2013-14 desagregando por causa

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.	2013	2014	Var.
00 Ninguna información	10	4	-6	1	0	-1	11	4	-7
10 Contacto con electricidad, fuego, temperatura o sustancias peligrosas	11	5	-6	0	1	1	11	6	-5
20 Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	3	1	-2	10	1	-9	13	2	-11
30 Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil	67	57	-10	4	6	2	71	63	-8
40 Choque o golpe contra un objeto en movimiento	34	27	-7	8	6	-2	42	33	-9
50 contacto con agente cortante, punzante, duro o rugoso	14	11	-3	0	0	0	14	11	-3
60 Quedar atrapado, ser aplastado sufrir una amputación	16	28	12	2	3	1	18	31	13
70 Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a A.F.	6	12	6	0	0	0	6	12	6
80 Mordeduras, patadas, picaduras	8	3	-5	0	1	1	8	4	-4
99 Otros no codificados	0	2	2	0		0	0	2	2
Total	169	150	-19	25	18	-7	194	168	-26

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

El sector minero de la Comunidad constituye, dadas sus peculiaridades generales y su presencia en la misma, un caso especialmente relevante en términos de siniestralidad. De acuerdo con los datos suministrados por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León (*cuadro 2.5.1-22*) en 2014 se produjeron en dicho sector un total de 447 siniestros laborales. Se trata de un aumento de 48 siniestros (un 12%) y debe reseñarse que desde el año 2000 no se había producido un incremento en el número de siniestros de este sector. Aun así, hay que poner de manifiesto que los únicos siniestros que crecieron fueron los de tipo leve (en un total de 54, lo que en términos relativos es un incremento del 13,9%), dado que los siniestros graves fueron los mismos que en 2013 (un total de 4) y que el pasado año no hubo que lamentar siniestros de carácter mortal (frente a los 6 sufridos en 2013).

Cuadro 2.5.1-22

Evolución de la siniestralidad en el sector minero de Castilla y León, 2010-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Leves	1.190	782	681	389	443
Graves	8	0	5	4	4
Mortales	2	2	5	6	0
Accidentes Totales	1.200	784	691	399	447

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

El *cuadro 2.5.1-23* detalla los siniestros mineros por provincias y gravedad. La mayor parte de los 443 siniestros de carácter leve se produjeron en la provincia de León (con 374, lo que representa un 84,4%), mientras que los 4 accidentes graves se repartieron entre las provincias de León (2 siniestros de carácter grave), Burgos (1) y Zamora (1). Como ya se ha expuesto en el *cuadro 2.5.1-22*, durante 2014 no se produjeron accidentes de trabajo mortales en el sector minero.

Cuadro 2.5.1-23**Siniestralidad laboral en el sector minero de Castilla y León, por provincias, 2014**

Provincias	Leves	Graves	Mortales	Total
Ávila	4	0	0	4
Burgos	20	1	0	21
León	374	2	0	376
Palencia	3	0	0	3
Salamanca	12	0	0	12
Segovia	13	0	0	13
Soria	5	0	0	5
Valladolid	4	0	0	4
Zamora	8	1	0	9
Total	443	4	0	447

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

Un último tema a comentar para concluir este subapartado se refiere a los siniestros sufridos por los trabajadores autónomos en Castilla y León y sus provincias. Se trata de datos que no están incluidos en las cifras generales de siniestros comentadas previamente (*cuadro 2.5.1-24*).

Debe tenerse en cuenta 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 que ofrece este cuadro debe tomarse con cautelas, en cuanto que no se refiere a los accidentes de trabajo sufridos por la totalidad de los trabajadores autónomos.

En este sentido, una valoración completa de la accidentalidad de los trabajadores autónomos hubiera requerido conocer el número de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que gozan de la cobertura de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya sea voluntariamente, ya sea porque estén obligados a formalizar la protección (trabajadores autónomos económicamente dependientes o que desempeñan actividad profesional con un alto riesgo de siniestralidad) pero la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* ha señalado que la Seguridad Social no facilita esta información. Sin embargo, debido a un cambio metodológico, se estima que sí tendremos esta información disponible para 2015. Además, ha de tenerse presente que los accidentes de los trabajadores del Régimen Especial Agrario están incorporados en la estadística general.

Realizadas estas oportunas advertencias, cabe decir que se aprecia un total de 447 accidentes en 2014, esto es, 41 menos respecto del año previo. Las reducciones se extendieron a 6 de las nueve provincias, siendo especialmente relevante la reducción de 27 siniestros de este tipo en León. Los aumentos se dieron en Ávila y Zamora y, especialmente, en Segovia (con 14 siniestros más). Detallando por gravedad, fueron 2 los siniestros graves consignados en 2014 (frente a los 11 de 2013), uno de ellos aconteció en León y el otro en Valladolid. Finalmente, no se registraron siniestros mortales de este tipo en 2014.

Cuadro 2.5.1-24
Accidentalidad de trabajadores autónomos de Castilla y León, por provincias, 2013 y 2014

Provincias	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2013	2014	Dif.	2013	2014	Dif.	2013	2014	Dif.	2013	2014	Dif.
Ávila	28	34	6	0	0	0	0	0	0	28	34	6
Burgos	62	57	-5	3	0	-3	0	0	0	65	57	-8
León	114	90	-24	4	1	-3	0	0	0	118	91	-27
Palencia	20	14	-6	0	0	0	0	0	0	20	14	-6
Salamanca	64	54	-10	1	0	-1	1	0	-1	66	54	-12
Segovia	38	52	14	0	0	0	0	0	0	38	52	14
Soria	27	23	-4	0	0	0	0	0	0	27	23	-4
Valladolid	94	84	-10	2	1	-1	0	0	0	96	85	-11
Zamora	29	37	8	1	0	-1	0	0	0	30	37	7
Total	476	445	-31	11	2	-9	1	0	-1	488	447	-41

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

2.5.1.2 Índices de incidencia

Dado que las cifras globales de accidentes están asociadas de forma directa al tamaño de la población laboral, es una práctica habitual utilizar ciertos indicadores que depuren esta magnitud del efecto del ciclo. Para ello se utilizan, entre otros, los denominados “índices de siniestralidad”. Los índices aquí ofrecidos son el de incidencia general y el de incidencia de accidentes mortales. Dichos índices se obtienen de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* elaborada anualmente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La mencionada Estadística ofrece datos anuales, que se puede considerar que presentan carácter definitivo, aunque poseen un año de desfase, de forma que los últimos datos disponibles se refieren al año 2013. No obstante, la propia Estadística ofrece también avances mensuales que posibilitan obtener información correspondiente a este último año 2014 aunque sean susceptibles de posterior revisión en el correspondiente anuario.

Con arreglo a la mencionada Estadística, el índice de incidencia general relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo; y más específicamente, los accidentes de trabajo en jornada laboral con baja (sin contar los sufridos por trabajadores autónomos) multiplicados por 100.000, que constituirían el numerador de este índice, con el número de afiliados a regímenes de la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta, que constituiría el denominador de dicho índice. Por su parte, el numerador del índice de incidencia mortal o índice de incidencia de accidentes mortales, lo constituye el número de accidentes de trabajo en jornada laboral mortales (también excluyendo los acaecidos a trabajadores autónomos) también multiplicado por 100.000, mientras que el denominador, al igual que el índice de incidencia general, es el número de afiliados a regímenes de la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

Debe reseñarse, además, que tal y como advierte la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*, a partir de 2012, con la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social, dejan de contabilizarse como afiliados con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta los afiliados al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en situación de inactividad. Para poder disponer de índices comparables en años anteriores a 2012 se ha llevado a cabo una estimación de los afiliados en este colectivo en situación de inactividad para el periodo de años 2006-2011, que se han descontado de la población de referencia considerada hasta el momento, procediendo después al recálculo de índices con esta nueva población de referencia.

La Estadística ha incorporado estos cambios por primera vez en la publicación anual de 2013 y en los avances de 2014, así como el mencionado cálculo retrospectivo hasta el año 2006. Por este motivo, las series históricas ofrecidas, a partir del Informe de este año, comienzan en 2006 y pueden apreciarse ciertos cambios con respecto a las series elaboradas con la metodología previa, especialmente en aquellas provincias y comunidades que eran más intensivas en trabajadores afiliados al Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en situación de inactividad.

El *cuadro 2.5.1-25* ofrece los datos de los índices de incidencia general y de accidentes mortales para España y las diferentes Comunidades Autónomas durante los dos últimos ejercicios, utilizando las fuentes de datos referidas previamente. Tal y como hemos indicado, el dato de 2013 es definitivo y el de 2014 provisional. En este último año el índice general de Castilla y León se situó en 2.922,3 siniestros por cada 100.000 trabajadores expuestos y en España el valor fue de 3.058,2.

Con respecto al conjunto de las Comunidades Autónomas, Castilla y León presentaba en 2014 el quinto menor índice general de siniestralidad (tras Cantabria, Aragón, Comunidad Valenciana y Madrid). Se trata de la misma posición que ocupaba en año previo (usando los datos revisados de 2013 y la nueva metodología de cálculo). La Comunidad Autónoma con menor índice fue, de nuevo, Madrid (2.568,9) y la que registró el mayor fue, también de nuevo, Baleares (4331,2).

En cuanto a los cambios acaecidos en el índice general de 2014 con respecto al año previo, observamos una pauta general de aumentos. A ella escaparon solamente cuatro Comunidades: Cataluña, Madrid, Comunidad Valenciana y, especialmente, el País Vasco. Los mayores incrementos se dieron en Extremadura (con un incremento de más de 300 puntos) y Baleares (con un aumento en torno a 260 puntos). El incremento de Castilla y León (de 139 puntos) fue el sexto más intenso y estuvo sensiblemente alejado del aumento medio nacional de 49 puntos.

Tras el elevado valor del índice de siniestralidad mortal alcanzado en Castilla y León en el año 2013 (un 6,10 con datos revisados, el segundo mayor de entre todas las Comunidades para dicho año), los datos provisionales del 2014 muestran un índice de mortalidad más moderado, del 4,74 en concreto, el séptimo mayor de entre las diferentes Comunidades Autónomas. Aún así, en Castilla y León este índice sigue siendo superior a la media nacional (de 3,33). La Comunidad con mayor índice fue La Rioja (9,58) y con menor, de nuevo, Baleares (0,59).

En cuanto a los cambios de la incidencia mortal de la siniestralidad acaecidos en 2014, apreciamos incrementos en 8 Comunidades Autónomas y reducciones en las restantes. De entre estas últimas, la disminución de Castilla y León (de 1,36 puntos) fue la tercera más intensa (tras las de Castilla-La Mancha y Asturias, que en ambos casos registraron disminuciones del 2,09). En el lado opuesto, el incremento más intenso del índice de siniestralidad mortal tuvo lugar en La Rioja (con un incremento del 7,4%). Para el conjunto nacional, el índice de siniestralidad mortal no experimentó cambios en 2014 (se mantuvo en el 3,33).

Cuadro 2.5.1-25
Índices de incidencia de la siniestralidad por Comunidad Autónoma, 2013-2014

	Incidencia General ⁽¹⁾		Incidencia Mortal ⁽²⁾	
	2013 ⁽³⁾	2014 ⁽⁴⁾	2013 ⁽³⁾	2014 ⁽⁴⁾
Andalucía	3.359,3	3.424,5	3,12	3,62
Aragón	2.694,7	2.713,4	4,42	3,16
Asturias	3.522,2	3.647,4	7,74	4,94
Baleares	4.070,1	4.331,2	1,22	0,59
Canarias	3.415,5	3.574,2	4,21	3,75
Cantabria	2.658,1	2.818,5	3,09	4,91
Castilla-La Mancha	3.524,8	3.654,9	5,13	3,04
Castilla y León	2.783,2	2.922,3	6,10	4,74
Cataluña	2.992,3	2.987,3	2,06	2,15
Valencia	2.722,9	2.708,7	2,51	3,14
Extremadura	3.084,5	3.387,2	4,65	5,34
Galicia	2.956,9	3.001,6	5,71	7,56
Madrid	2.575,3	2.568,9	2,27	2,04
Murcia	2.973,0	3.077,7	4,30	3,70
Navarra	2.876,9	3.050,8	4,77	5,67
País Vasco	3.243,5	3.174,2	3,63	3,21
Rioja	2.968,0	3.040,2	2,17	9,58
España	3.009,2	3.058,2	3,33	3,33

⁽¹⁾ 100.000 x (accidentes en el centro de trabajo con baja) / (número medio de personas expuestas).

⁽²⁾ 100.000 x (accidentes mortales en el centro de trabajo) / (número medio de personas expuestas).

Fuente: ⁽³⁾ Datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

⁽⁴⁾ Datos del Avance enero-diciembre de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Son datos provisionales.

Detallando por provincias (*cuadro 2.5.1-26*), observamos que respecto del índice general de siniestralidad de 2014 (aunque con datos aún provisionales) cuatro provincias (Segovia, Burgos, Soria y León) adoptaron valores sobre la media nacional (de 3.058,2). Zamora se situó bajo esa media nacional, pero sobre la regional (de 2.922,3). Y bajo esta última estaban, en orden decreciente, Palencia, Salamanca, Ávila y Valladolid que, como el año precedente, registraron los menores índices de siniestralidad de nuestra Comunidad.

Tan solo la provincia de Palencia registró en 2014 reducciones en el índice general de siniestralidad (una leve caída de 8,1 puntos), en el resto se registraron aumentos, el más intenso de los cuales se dio en Segovia (más de 500 puntos), seguido del de Ávila (sobre los 200 puntos). Con aumentos sobre la media regional (de 139 puntos) estaban Soria y León. Con aumentos menores al regional pero más

intensos que el medio nacional (de 49 puntos) se situaron Zamora, Valladolid y Salamanca. Y bajo esa media estuvo Burgos y, la ya mencionada, Palencia.

En cuanto a la incidencia mortal, Salamanca y Ávila encabezaron la lista (con índices del 8,09 y el 8,02, respectivamente). Con valores menores, pero sobre la media regional (de 4,74) estaban Burgos, Valladolid y Zamora. Palencia estaba bajo la media regional pero sobre la nacional (de 3,3) y bajo esta última se colocaban las tres provincias restantes. De entre ellas, Soria alcanzó un índice nulo al no consignar siniestros mortales en 2014.

En cuanto a las variaciones de este índice en 2014, se produjeron aumentos en tres provincias: Salamanca (de 3,46 puntos), Segovia (de 2,32 puntos) y Valladolid (de 0,55 puntos). No hubo variación en el índice burgalés, y se consignaron disminuciones en los del resto de las provincias, especialmente en León (de 6,73 puntos), Soria (de 7 puntos) y Zamora (de 7,34 puntos).

Cuadro 2.5.1-26

Índices de incidencia de la siniestralidad por provincias de Castilla y León, 2013-2014

	Incidencia General ⁽¹⁾			Incidencia Mortal ⁽²⁾		
	2013 ⁽³⁾	2014 ⁽⁴⁾	Var. 14-13	2013 ⁽³⁾	2014 ⁽⁴⁾	Var. 14-13
Ávila	2.402,6	2.618,5	215,9	8,08	8,02	-0,06
Burgos	3.460,2	3.491,5	31,3	6,30	6,26	-0,03
León	2.920,6	3.090,0	169,5	8,43	1,69	-6,73
Palencia	2.862,1	2.854,0	-8,1	6,42	4,24	-2,18
Salamanca	2.574,6	2.688,2	113,6	4,63	8,09	3,46
Segovia	3.059,0	3.559,1	500,1	0,00	2,32	2,32
Soria	3.071,9	3.246,8	174,9	7,00	0,00	-7,00
Valladolid	2.234,1	2.367,8	133,7	4,40	4,95	0,55
Zamora	2.888,2	3.027,2	139,0	12,26	4,91	-7,34
Castilla y León	2.783,2	2.922,3	139,0	6,10	4,74	-1,37
España	3.009,2	3.058,2	49,0	3,33	3,33	0,00

⁽¹⁾ 100.000 x (accidentes en el centro de trabajo con baja) / (número medio de personas expuestas).

⁽²⁾ 100.000 x (accidentes mortales en el centro de trabajo) / (número medio de personas expuestas).

Fuente: ⁽³⁾ Datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

⁽⁴⁾ Datos del Avance enero-diciembre de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Son datos provisionales.

Por su parte, el *cuadro 2.5.1-27* y el *gráfico 2.5.1-2* muestran la evolución de la siniestralidad total y mortal en España y en nuestra Comunidad. Todos los datos han sido recalculados de acuerdo con la

nueva metodología referida al inicio de este subepígrafe por lo que son homogéneos entre sí y considerando, también, la provisionalidad de los datos de 2014.

En el conjunto de datos mostrados, y en cuanto a la siniestralidad total, se aprecia en ambos entornos sendas reducciones hasta el año 2012 y un estancamiento o ligero repunte a partir de ese año. Comparando ambas entre sí, la nacional se sitúa sobre la regional en todo el periodo a excepción de los años 2008 y 2009.

En cuanto a la incidencia mortal, la pauta histórica es que el índice de Castilla y León se sitúa sobre el índice medio nacional. La máxima divergencia se dio en el año 2013 (2,77 puntos) y la mínima en el 2012 (0,29 puntos).

Cuadro 2.5.1-27

Índices de incidencia de accidentes mortales y de accidentes de trabajo en jornada laboral en Castilla y León y en España, 2006-2014

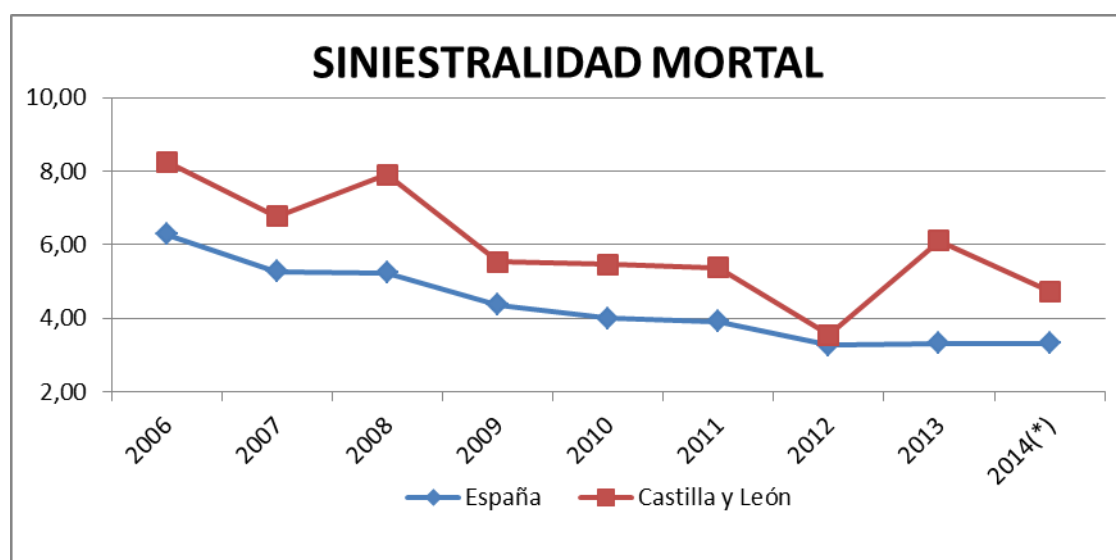
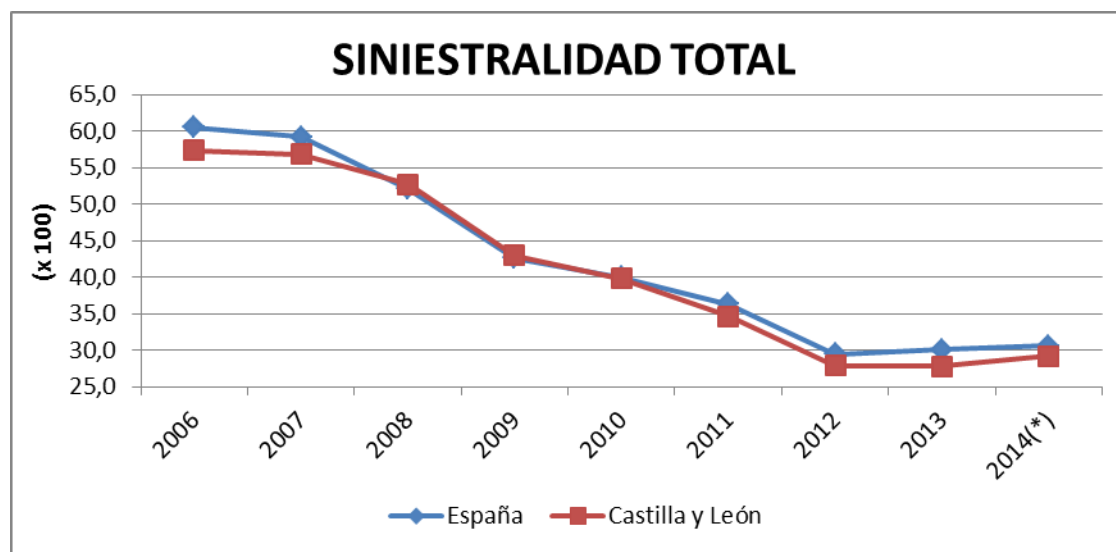
Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja (nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014^(*)
España	6.047,6	5.914,3	5.210,8	4.263,4	4.000,1	3.633,8	2.948,9	3.009,2	3.058,2
C y L	5.736,4	5.683,3	5.273,6	4.291,8	3.976,2	3.459,1	2.786,8	2.783,2	2.922,3

Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja (nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores)									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014^(*)
España	6,28	5,28	5,24	4,36	4,00	3,91	3,26	3,33	3,3
C y L	8,25	6,77	7,90	5,53	5,47	5,4	3,55	6,10	4,7

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

Gráfico 2.5.1-2

Evolución de los índices de siniestralidad total y mortal en España y Castilla y León, 2006-2014



(*) del Avance mensual enero-diciembre (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales*.

El *cuadro 2.5.1-28* y *gráfico 2.5.1-3* ofrecen la evolución de los índices de incidencia de la siniestralidad total por sectores productivos para Castilla y León entre 2006 y 2014 provistos por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León (los valores deben ser multiplicados por 100 para ser comparados con los previamente expuestos). Para el año 2014 pueden apreciarse aumentos en los cuatro sectores productivos. El más intenso se dio en la industria (4,2 puntos), seguido de la construcción (3,1 puntos), la agricultura (2,3 puntos) y los servicios (0,8 puntos).

Cuadro 2.5.1-28

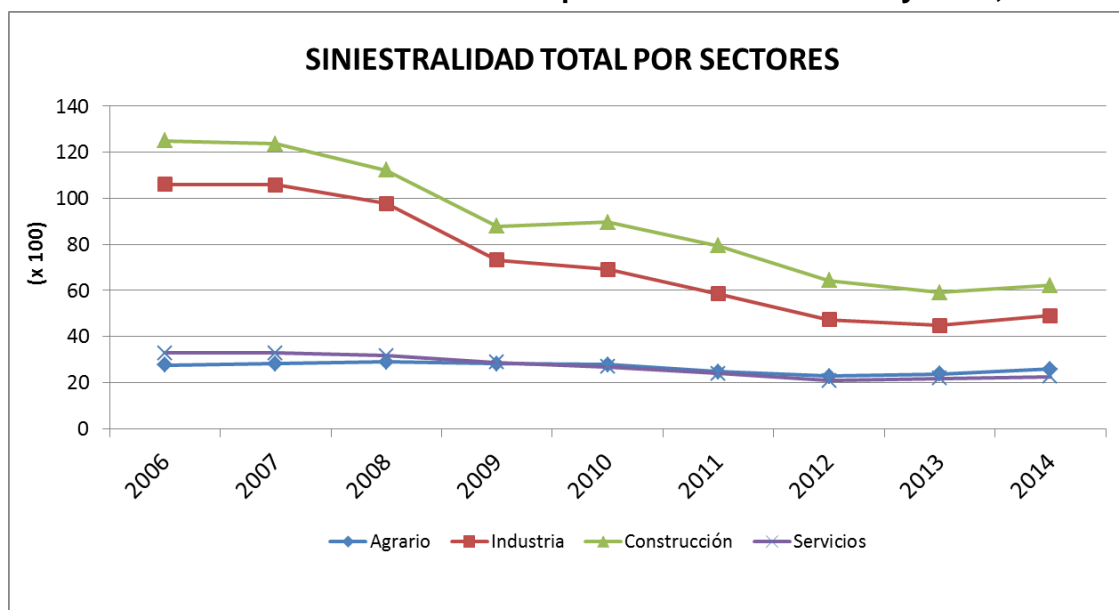
Índices de incidencia general de la siniestralidad por sectores en Castilla y León, 2006-2014

(x 100)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Agricultura	27,6	28,2	29	28,1	27,8	24,7	22,7	23,6	25,9
Industria	106	105,9	97,7	73,1	69,2	58,4	47,2	44,8	49,0
Construcción	125	123,6	112,2	87,8	89,6	79,4	64,3	59,0	62,1
Servicios	32,8	32,7	31,6	28,8	26,8	23,8	20,7	21,7	22,5

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

Gráfico 2.5.1-3

Evolución de los índices de siniestralidad por sectores en Castilla y León, 2006-2014



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

Como conclusión de este apartado se ofrecen en el *cuadro 2.5.1-29* los índices de incidencia de la siniestralidad en las industrias extractivas de Castilla y León (datos por cien mil trabajadores) provistos por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León desagregados por provincias y gravedad.

La pauta observada en el índice total es un aumento de la siniestralidad que se extiende a todas las provincias salvo Palencia (con una ligera reducción). El aumento medio de la Comunidad fue de 3.106,9 puntos y destacaron los repuntes de Soria (más de 6.500 puntos) y Salamanca (más de 4.300).

En cuanto al índice de mortalidad, el valor medio de la región cayó en 194,5 puntos debido, en exclusiva, a la reducción acaecida en León. Debe destacarse que este índice alcanzó un valor nulo en todas las provincias de la Comunidad en el año 2014.

Cuadro 2.5.1-29
Índices de incidencia de la siniestralidad de las industrias extractivas de Castilla y León, por provincias, 2013-2014

Provincias	Leves		Graves		Mortales		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	2.222,2	5.970,1	0,0	0,0	0,0	0,0	2.222,2	5.970,1
Burgos	3.485,8	4.484,3	0,0	224,2	0,0	0,0	3.485,8	4.708,5
León	18.283,6	21.225,9	106,6	113,5	319,8	0,0	18.710,0	21.339,4
Palencia	3.361,3	3.030,3	0,0	0,0	0,0	0,0	3.361,3	3.030,3
Salamanca	2.500,0	7.500,0	625,0	0,0	0,0	0,0	3.125,0	7.500,0
Segovia	5.069,1	6.132,1	460,8	0,0	0,0	0,0	5.530,0	6.132,1
Soria	1.851,9	8.474,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1.851,9	8.474,6
Valladolid	6.250,0	8.695,7	0,0	0,0	0,0	0,0	6.250,0	8.695,7
Zamora	5.607,5	6.611,6	0,0	826,4	0,0	0,0	5.607,5	7.438,0
Total	12.609,4	14.905,8	129,7	134,6	194,5	0,0	12.933,5	15.040,4

Nota: Datos por 100.000 trabajadores.

Datos correspondientes a siniestralidad en las secciones de CNAE 05 (Extracción de antracita, hulla y lignito), 06 (Extracción de crudo de petróleo y gas natural), 07 (Extracción de minerales metálicos), 08 (Otras industrias extractivas) y 09 (Actividades de apoyo a las industrias extractivas).

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

2.5.1.3 Enfermedades profesionales en Castilla y León

Según los datos facilitados por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, el total de partes de enfermedad laboral registrados durante el año 2014 se situó en 727, de los que 393 correspondían a varones (10 menos que el pasado año) y los restantes 334 a mujeres (46 menos que en 2013). Desagregando dicho total, 311 de estos partes fueron de enfermedades profesionales con baja (repartidos en 162 hombres y 149 mujeres) y los restantes 416 partes lo fueron sin baja (231 de hombres y 185 correspondientes a mujeres).

Considerando exclusivamente los partes de enfermedad laboral con baja médica, en 2014 se produjeron 13 partes menos, lo que en términos relativos implica un nuevo descenso, en este caso del 4%. En España, en cambio, volvió a registrarse un aumento, cifrado en el 7,6%. Las enfermedades sin baja descendieron en 2014 en Castilla y León en un total de 43, una tasa negativa del 9,4% (más intensa que la reducción media de España del 1%), *cuadro 2.5.1-30*.

Cuadro 2.5.1-30
Enfermedades profesionales según sexo en Castilla y León y España, 2013-2014

2013									
	Totales			Con Baja			Sin Baja		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
C y L	783	403	380	324	158	166	459	245	214
España	16.901	9.016	7.885	7.633	3.716	3.917	9.268	5.300	3.968
2014									
	Totales			Con Baja			Sin Baja		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
C y L	727	393	334	311	162	149	416	231	185
España	17.390	8.955	8.435	8.215	4.024	4.191	9.175	4.931	4.244

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

Ciñéndonos exclusivamente a las enfermedades laborales con baja médica y descendiendo a la desagregación provincial, el *cuadro 2.5.1-31* muestra que sólo tres provincias consignaron aumentos de partes de esta clase durante 2014: Palencia (3 partes más), Valladolid (11 más) y Salamanca (14 más). En cuanto al resto de provincias, destacan las disminuciones de partes de Soria (10 partes menos) y Burgos (12 partes menos). Si nos atenemos al total regional por franjas de edad, destacan los 22 partes con baja menos en el grupo de trabajadores de 46 a 55 años y los 15 partes de baja más en el grupo de edad de 56 a 65 años.

Conviene seguir recordando que desde comienzos de 2007, la Seguridad Social utiliza la aplicación CEPROSS por la cual el modelo de parte de enfermedad profesional se elabora y transmite exclusivamente por medios electrónicos, y de acuerdo con esta metodología no se consideran grados de gravedad en el parte de enfermedad, motivo por el cual no es posible ofrecer dicha desagregación.

Cuadro 2.5.1-31**Enfermedades profesionales con baja, por franjas de edad y provincias de Castilla y León, 2013-2014**

	18 a 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 55 años		56 a 65 años		> 65 años		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	0	0	4	1	1	0	2	1	0	0	0	0	7	2
Burgos	0	1	17	21	21	10	21	11	5	9	0	0	64	52
León	2	0	14	13	22	24	18	18	9	4	0	0	65	59
Palencia	0	0	4	3	4	4	2	3	0	3	0	0	10	13
Salamanca	0	0	3	9	11	12	9	15	6	7	0	0	29	43
Segovia	1	0	11	4	9	11	8	7	1	4	0	0	30	26
Soria	3	0	6	4	18	20	18	9	2	4	0	0	47	37
Valladolid	0	1	10	13	16	21	22	19	5	10	0	0	53	64
Zamora	0	0	5	3	4	5	10	5	0	2	0	0	19	15
CyL	6	2	74	71	106	107	110	88	28	43	0	0	324	311

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

Por sectores productivos, las enfermedades profesionales declaradas en Castilla y León en 2014 se redujeron en la construcción (11 partes menos, una tasa de reducción del 37,9%) y en los servicios (4 partes menos, una reducción del 2,4%), mientras que permanecieron constantes en la industria y aumentaron en el sector agrario (en 2 partes, un 25%), *cuadro 2.5.1-32*.

Cuadro 2.5.1-32
Enfermedades profesionales por sectores y franjas de edad en Castilla y León, 2013-2014

	18 a 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 55 años		56 a 65 años		> 65 años		Total	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Agrario	0	1	1	5	1	0	4	3	2	1	0	0	8	10
Industria	1	0	26	27	49	50	37	31	10	15	0	0	123	123
Construcción	1	0	4	4	7	5	14	6	3	3	0	0	29	18
Servicios	4	1	43	35	49	52	55	48	13	24	0	0	164	160
Total	6	2	74	71	106	107	110	88	28	43	0	0	324	311

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

Para concluir el epígrafe, el *cuadro 2.5.1-33* proporciona información sobre la distribución de enfermedades profesionales con baja comunicadas por grupo de enfermedad profesional. La mayor parte de las enfermedades profesionales declaradas siguen siendo las provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo de los *Grupos 2D* (con 163 enfermedades declaradas, 8 menos que en 2013) y *2F* (con 65 enfermedades declaradas, 2 más que en el año previo).

Cuadro 2.5.1-33**Distribución de enfermedades profesionales con baja comunicadas por grupo de enfermedad profesional, Castilla y León, 2013-2014**

Código Grupo EP	Descripción grupo EP	2013	2014
1A	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Metales.	5	3
1H	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Alifáticos.	0	1
1K	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Aromáticos.	0	1
1M	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Epóxidos.	2	0
1Q	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Isocianatos.	1	3
2A	Hipoacusia o sordera provocada por el ruido	0	1
2B	Enfermedades osteoarticulares o angioneuróticas provocadas por las vibraciones mecánicas:	2	3
2C	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades de las bolsas serosas debidas a la presión, celulitis subcutáneas:	9	6
2D	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de la vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas:	171	163
2F	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: parálisis de los nervios debidos a la presión:	63	65
2G	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo:	5	2
2L	Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales	7	7
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 (excluidos aquellos microorganismos incluidos en el grupo 1 del R.D. 664/1997, de 12 de mayo regulador de la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo)	22	18
3B	Enfermedades infecciosas o parasitarias transmitidas al hombre por los animales o por sus productos y cadáveres.	5	8
3C	Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos: Paludismo, amebiasis, tripanosomiasis, dengue, fiebre amarilla, fiebre papataci, fiebre recurrente, peste, leishmaniosis, pian, tifus exantemático, borrelias y otras rickettsiosis	2	0
3D	Enfermedades infecciosas y parasitarias no contempladas en otros apartados: micosis, legionella y helmintiasis	0	0
4A	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Polvo de sílice libre	4	9

Continúa

Continuación

Código Grupo EP	Descripción grupo EP	2013	2014
4B	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Polvo de carbón.	1	0
4C	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Polvos de amianto (asbesto)	0	0
4D	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Otros polvos de minerales (talco, caolín, tierra de batán, bentonita, sepiolita, mica, otros silicatos naturales)	2	1
4H	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Sustancias de alto peso molecular (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos, y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos):	2	6
4I	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Sustancias de bajo peso molecular (metales y sus sales, polvos de maderas, productos farmacéuticos, sustancias químico plásticas, aditivos, etc.)	3	1
5A	Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Sustancias de bajo peso molecular por debajo de los 1000 daltons (metales y sus sales, polvos de maderas, productos farmacéuticos, sustancias químico plásticas, aditivos, disolventes, conservantes, catalizadores, perfumes, adhesivos, acrilatos, resinas de bajo peso molecular, formaldehidos y derivados, etc.,	12	6
5B	Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Agentes y sustancias de alto peso molecular, por encima de los 1000 daltons, (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos, y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos, en cualquier tipo de actividad en la que se entre en contacto con sustancias de alto peso molecular)	1	3
5C	Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Sustancias fotosensibles exógenas.	0	2
5D	Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Agentes infecciosos.	3	1
6A	Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos. Amianto.	1	0
6D	Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos. Benceno.	1	0
6L	Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos. Polvo de madera dura.	0	1
Total		324	311

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

2.5 Salud Laboral

2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia

Las actuaciones que la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* de la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla y León* (así como los agentes económicos y sociales más representativos) realizan frente a la siniestralidad laboral, se enmarcan dentro del *IV Plan para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León (2012-2015)*, que se incardina dentro de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo*, firmada por la Junta de Castilla y León y los representantes de UGT, CC.OO. y CECALÉ el día 7 de marzo de 2012, en el seno de la Comisión Permanente del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, por encomienda realizada por el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León contenida en el “*cuerno del Acuerdo*” o Acuerdo principal de 2 de marzo de 2012, del que se deriva la mencionada Estrategia.

Dos son los *Objetivos esenciales* plasmados en este *IV Plan*: avanzar hacia la siniestralidad cero, reduciendo significativamente el número de accidentes en la Comunidad, especialmente los mortales; y promocionar y divulgar la cultura preventiva, especialmente entre los niños y jóvenes para que la incorporen a su experiencia vital y a su forma de afrontar la vida y el trabajo.

Para la consecución de estos dos *Objetivos esenciales* se han propuesto *12 Objetivos específicos* dentro de *9 Ejes estratégicos* o *Líneas de actuación*, que son:

1. Concienciación, sensibilización y difusión.
2. Coordinación, colaboración y cooperación.
3. Cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. La prevención como instrumento de competitividad de las empresas.
5. Formación.
6. Generación de conocimiento.
7. Especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a los sectores y grupos de trabajadores especialmente sensibles.
8. Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales.
9. Simplificación administrativa.

Basándose en dichos ejes, se van desarrollando distintas actuaciones y medidas a lo largo del periodo 2012-2015. En concreto, en el año 2014 la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos*

Laborales ha llevado a cabo las actuaciones que se indican a continuación enmarcadas en cada uno de los *Ejes estratégicos* antes indicados:

1 Concienciación, sensibilización y difusión

La prevención de riesgos laborales debe ser considerada como una materia transversal que requiere de actuaciones desde todos los niveles de la Administración y en todos los ámbitos de ésta. Por ello, se debe contar con la colaboración de todas las instituciones y organismos que puedan propiciar la difusión de la cultura preventiva y facilitar la reducción de la siniestralidad laboral.

Asimismo, se pretende fomentar y consolidar una auténtica cultura de la prevención en nuestra sociedad al objeto de conseguir que las próximas generaciones tengan actitudes en las cuales esté integrada la seguridad y salud laboral.

Entre las medidas cabe destacar:

- Escuela de prevención, que engloba la serie de actuaciones en esta materia dirigidas al sector educativo y entre las que se puedan destacar:
 - El Aula de Prevención (espacio físico destinado a programar visitas de escolares de la Comunidad para que se inicien en la detección de riesgos para la seguridad y salud tanto en casa como en el trabajo). Cada año recibe la visita de miles de estudiantes, procedentes de distintos centros educativos de Castilla y León.
 - Continuación de la campaña denominada “*Sin crash*”, consistente en un conjunto de juegos educativos dirigidos a los dos ciclos de Educación Secundaria Obligatoria que promocionan los valores de la prevención de riesgos laborales.
 - Premios escolares: Una de las medidas para la difusión de la cultura preventiva es la convocatoria de estos premios, en los cuales hay que resaltar, también, la importancia que tiene el hecho de que los centros educativos se impliquen en la educación preventiva. En 2014 se recibieron 406 solicitudes.
 - Colaboración con otras instituciones con experiencia en la difusión de la prevención entre los escolares, con el objetivo de hacer llegar los mensajes preventivos al mayor número de alumnos. En este sentido, la Fundación MAPFRE y la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León han desarrollado durante el último trimestre de 2014 el programa educativo «CuidadoSOS», cuyo objetivo es fomentar la prevención de accidentes en la

infancia, tanto en el ámbito escolar como doméstico. La campaña se ha llevado a cabo en 30 centros escolares de la Comunidad y en ella han participado cerca de 9.000 niños y ha informado a las familias sobre las medidas que deben incorporar en su hogar para que sea más seguro.

- Colaboración con empresas de la Comunidad para arbitrar la posibilidad de que el alumnado de primaria, ESO, Bachillerato y Formación Profesional, y de manera muy especial los que cursen ciclos de rama industrial y de prevención de riesgos laborales, realicen visitas a centros de trabajo para conocer in situ la actividad productiva y las formas de trabajo seguras. Durante todos los años de vigencia del Acuerdo la empresa Michelin ha celebrado sus jornadas de prevención, dirigidas a ochenta estudiantes de Formación Profesional del ciclo superior de Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León.

- Portal de prevención, que publica la información generada por los tres servicios de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Relaciones Laborales, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León)*. Durante el mes de diciembre de 2014, se procede al cambio de estructura del Portal Trabajo y Prevención, afectando a todos los formatos y contenidos de la página, con el fin de facilitar la búsqueda de contenidos al ciudadano.
- La revista “Prevención Castilla y León”, en formato digital ha sacado a la luz en 2014 los números 4 y 5 y pretende ser un punto de contacto entre los profesionales del sector.
- Los medios de comunicación son un instrumento importante para llegar al conjunto de la sociedad, y de este modo poder inculcar la cultura preventiva no solo entre las personas trabajadoras y el colectivo empresarial. En este sentido, en el año 2014, se ha dado continuidad a la Campaña en materia de prevención de riesgos laborales, llevada a cabo en el año 2013, “*No te confíes. En tu empresa y en tu puesto de trabajo la prevención de riesgos laborales es tu seguridad*”, dirigida a todos los sectores y colectivos que de uno u otro modo están implicados en el área de Prevención de Riesgos Laborales. Se ha realizado a través de medios impresos y radiofónicos con un total de 15 inserciones en 15 periódicos con difusión en la Comunidad Autónoma. En relación con la campaña en las radios, se realizaron 85 cuñas publicitarias en 4 medios radiofónicos de esta Comunidad.
- Jornadas técnicas desarrolladas por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral.

- Subvención directa: acciones dirigidas a la formación en prevención de riesgos laborales a empresarios y sus trabajadores, personas autónomas, delegados de prevención y otras personas profesionales de la prevención, así como a toda la sociedad en su conjunto. Se han realizado 34 cursos, impartándose un total 570 horas y se ha formado a 558 alumnos.
- Jornadas y actividades formativas desarrolladas por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral, en un total de 170 actividades con 5.162 asistentes.

2 Coordinación, colaboración y cooperación

El artículo 11 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ya establece como necesaria la coordinación de las actuaciones de las administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una protección más eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores. La coordinación no solo se limita a las Administraciones, sino también se extiende a las diferentes asociaciones, organizaciones, universidades, medios de comunicación y en general a la parte de la sociedad que trabaja para mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores.

Puede destacarse:

- Colaboración con la Consejería de Educación, para potenciar la idea de la prevención en todos los niveles educativos: educación infantil, primaria, secundaria, formación profesional y universitaria. Del mismo modo esta colaboración se manifestará a través de la formación destinada a los formadores.
- Colaboración con la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, y la de Agricultura y Ganadería para el desarrollo de actividades de sensibilización, información y control sobre la seguridad y salud de los trabajadores en el sector agrario y forestal.
- Colaboración con la Consejería de Sanidad, a fin de coordinar las actuaciones a abordar según lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales y en la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
- Colaboración con el Servicio de Emergencias Castilla y León 112 con el objetivo de garantizar de forma inmediata la presencia de técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral en el lugar del accidente de trabajo, siempre que sea preciso. En este sentido se han desarrollado 659 actuaciones en el año 2014.

- En base a lo previsto en el convenio específico de colaboración entre la Consejería de Economía y Empleo y la Fundación Laboral de la Construcción, los técnicos de prevención de riesgos laborales de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral y del ISSL, colaboran en el desarrollo de programas formativos de categorías del sector de la construcción respecto a las cuales el propio convenio del sector no detalla formación específica. En 2014 se realizaron 25 actividades con un total de 390 asistentes.
- Se continúa promoviendo el Acuerdo bilateral suscrito el 14 de junio de 2001 entre la Administración de Castilla y León y la Administración General de Estado, para el desarrollo efectivo de los principios de recíproca colaboración y cooperación para la consecución de los fines públicos asignados a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este sentido, con fecha 9 de diciembre se ha reunido la Comisión Territorial de la Inspección, con el objeto de aprobar la programación de actuaciones para el ejercicio 2015 y evaluar las actuaciones desarrolladas en lo que llevamos de 2014 y, en virtud de ella, se da una atención preferente a determinados sectores (como por ejemplo el vitivinícola y el agrario en general) y a determinados riesgos (tales como sobreesfuerzos o riesgos psicosociales) que en la práctica se han manifestado como causantes de gran parte de los accidentes de la región. Se garantiza que la prevención no se limite a un mero cumplimiento de obligaciones formales, de tal modo que las actuaciones previstas en la planificación preventiva se implementen en la práctica. De estas actuaciones el 60,7% se centra en la prevención de riesgos laborales con un especial seguimiento de sectores como el de la construcción, así como los trastornos musculares y óseos en el textil, agroalimentario, supermercados y limpieza.

3 Cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales

- Se dará continuidad y, en su caso, se reforzará el apoyo técnico y el asesoramiento prestado a través de las oportunas campañas a desarrollar por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral dirigidas al tejido empresarial de la región, en especial a las pequeñas y medianas empresas. Al margen de las visitas encuadradas en cada una de las campañas que anualmente se planifiquen, el resto de las visitas de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral se dirigirán prioritariamente a aquellas empresas pertenecientes a sectores con una tasa de accidentalidad moderada, tomando como referencia el índice de incidencia del sector en la provincia correspondiente en el año inmediatamente anterior. Desde la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales se han programado las siguientes actuaciones, enmarcadas dentro de campañas o programas, a realizar por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de las 9 provincias de la Comunidad. Los datos para 2014 han sido los siguientes:

- Sectores de elevada siniestralidad (380 visitas)
 - Tratamientos silvícolas (67 visitas)
 - Higiene industrial / Cancerígenos (85 visitas)
 - Autónomos (10 asesoramientos)
 - Campaña de investigaciones de las enfermedades profesionales comunicadas por el sistema de alertas de CEPROSS (113 visitas)
 - Control de actuaciones subvencionadas (71 visitas)
- Con el objetivo de seguir acercando la prevención de riesgos laborales a los actores fundamentales de las relaciones laborales como son las empresas y las personas trabajadoras, especialmente en las empresas de menor tamaño y sin representación de los trabajadores, se ha dado continuidad al programa de visitas. Estas se han desarrollado a través de un programa de ayudas concedidas a las Organizaciones Sociales y Económicas más representativas en Castilla y León.

En el año 2014 se han realizado un total de 3.553 visitas. El tipo de empresas visitadas han sido aquellas empresas que operan en las ramas de actividad de mayor siniestralidad, tomando como referencia los índices de incidencia. En cuanto al tamaño, siguen siendo las micropymes las que ha recibido asesoramiento e información del grupo técnico, en concreto, aquellas con plantillas inferiores a 10 trabajadores que carecen de representación unitaria. En relación al tipo de asesoramiento realizado, se han producido novedades en el año 2014, en base a las consideraciones realizadas al respecto en el grupo de trabajo, ampliando así el conocimiento general de la situación preventiva de micropymes visitadas.

- Con el objetivo de coordinar las actuaciones a desarrollar dentro del Programa de visitas, se mantendrá el Grupo de Trabajo en el seno del Consejo de Diálogo Social que acordará por unanimidad las directrices a seguir en cada uno de los años de vigencia del Plan. Así, en 2014, se han mantenido varias reuniones al objeto de puesta en común, de los cambios introducidos en la ficha “Gestión Preventiva” y en los contenidos de la nueva ficha para el “Sector Agrario”.

4 La prevención como instrumento de competitividad de las empresas

En este plan la Junta de Castilla y León ha llevado a cabo las siguientes actuaciones en 2014.

- Convocatoria de Subvenciones para la adquisición, adaptación o renovación de máquinas, equipos de seguridad e instalaciones industriales, al objeto de mejorar las condiciones de trabajo y apoyar la modernización de la maquinaria. En 2014 se conceden 112 solicitudes por una cuantía cercana a los 800.000 euros.
- Subvenciones para la certificación de sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral. Con 14 expedientes concedidos por un valor próximo a los 50.000 euros

Cabe señalar que, durante el año 2014, se ha llevado a cabo por los técnicos de la Unidades de Seguridad y Salud Laboral una campaña de las USSL de control de las actuaciones subvencionadas.

5 Formación

La formación en materia de seguridad y salud laboral es básica para conseguir esos objetivos esenciales, de reducir la siniestralidad y fomentar una auténtica cultura preventiva. Como acciones a destacar cabe señalar:

- Subvenciones directas: Acciones dirigidas a la formación en prevención de riesgos laborales a empresarios y sus trabajadores, personas autónomas, delegados de prevención y otras personas profesionales de la prevención de riesgos laborales, así como, la sociedad en su conjunto. Durante los ejercicios 2012, 2013 y 2014, se han realizado 58 cursos, se ha formado a más de 1.000 alumnos, con un coste superior a los 180.000 euros.
- Subvenciones públicas dirigidas a la formación en materia de prevención de riesgos laborales. Este programa de medidas tiene como finalidad la financiación de acciones destinadas a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, que se desarrollen en la Comunidad de Castilla y León. Estas medidas han ido destinadas en 2014 a empresas privadas y entidades sin ánimo de lucro. Los expedientes concedidos han sido 64 por una cuantía superior a los 250.000 euros.
- Conforme los criterios que igualmente se acuerden en el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral, se dará continuidad a las ayudas destinadas a financiar acciones formativas a desarrollar por parte de las empresas cuyos destinatarios sean sus propias personas trabajadoras. En 2014 se conceden subvenciones públicas dirigidas a la formación, difusión, sensibilización e intercambio de experiencias de trabajadores, empresarios, autónomos, mandos intermedios y delegados de prevención en materia de seguridad y salud laboral. (TEAMI 1). En 2014 se conceden 102 expedientes por un importe próximo a los 254.000 euros.

6 Generación de conocimiento

La Estrategia Regional de I+D+i de Castilla y León quiere configurar a la Comunidad Autónoma como un entorno especializado dotado de instituciones y empresas innovadoras y de trabajadores altamente cualificados, que afronten como desafío permanente la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y el desarrollo de nuevas actividades, sobre la base de la economía del conocimiento en un proceso creciente de valor añadido, dinamismo, innovador y sostenibilidad ambiental. Se quiere desarrollar el Instituto de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León como el órgano científico-técnico de referencia en la Comunidad Autónoma para que potencie la realización de estudios y proyectos de investigación.

- Por orden *EYE/1082/2013, de 26 de diciembre*, se convocaron para el año 2014 becas dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral. Se han financiado los proyectos o estudios de trabajo siguientes:
 - Prevención de riesgos laborales en las cooperativas agrícolas: Gestión de la prevención, planificación, implantación, seguimiento de las actividades y repercusión en la siniestralidad. Posibilidades de mejora. (PA)
 - Estudio del estado de la adaptación al *Real Decreto 1215/1997* de determinadas máquinas. (VA).
 - Empleo de «Evaluación simplificada de agentes químicos» como método de identificación de agentes susceptibles de producir enfermedades profesionales en algunos sectores. (ZA)
 - Escuela de Prevención. Se trata de análisis de proyectos y resultados y se desarrolla en el servicio de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales y el Centro de Seguridad y Salud Laboral de León.
 - Recopilación de normativa y jurisprudencia en materia de prevención de riesgos laborales. (VA).

- Por orden *EYE/1139/2014, de 22 de diciembre*, por la que se convocan para el año 2015, becas dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral. Se han financiado los proyectos o estudios de trabajo siguientes:
 - «Control de la exposición a sílice cristalina en la provincia de León en marmolerías y talleres de transformación de piedra, así como en el sector de la pizarra». (LE)
 - «Identificación y tratamiento de materiales con contenido en amianto en la provincia de Segovia». (SG)

- «Sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Grado de implantación y calidad de diseño, definición y desarrollo de indicadores. Aplicación y estudio para empresas con características comunes o pertenecientes a algún sector en concreto.». (SO)
- «Identificación y evaluación de riesgos de agentes químicos en empresas de hasta 25 trabajadores». (VA)
- «Aplicación de métodos simplificados en la sustitución de productos químicos peligrosos y en la jerarquización de peligros.» (ZA)

7 Especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a los sectores y grupos de trabajadores especialmente sensibles

Se han querido resaltar en un eje estratégico aquellos sectores donde los datos de siniestralidad son más elevados y aquellos colectivos que por sus características propias se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad frente a estos riesgos. Así, se proponen medidas para distintos sectores o colectivos, como por ejemplo:

- Sectores como los de la construcción, el forestal, o cualquier otro donde el índice de siniestralidad es superior a la media. Aquí se ejecutan acciones de asesoramiento por parte de los técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de cada provincia. En 2014, en concreto se dan los siguientes datos.
 - Apoyo a la prevención a empresas del sector de la construcción (1.639 obras visitadas correspondientes a un total de 1.436 empresas).
 - Campaña del sector forestal, con 67 visitas correspondientes a la campaña de comprobación y mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral, y en cuanto al Programa de Asesoramiento, Información y Seguimiento de la Prevención de Riesgos Laborales en el sector Forestal se ha destinado en 2014 un importe superior a los 72.000 euros, con un total de 74 cuadrillas visitadas.
- Grupos de trabajadores especialmente sensibles: mujeres, jóvenes, discapacitados, autónomos y trabajadores de edad avanzada. En 2014, en concreto, se han desarrollado:
 - Cursos especialmente orientados a mujeres, de carácter monográfico y de, al menos, 10 horas, sobre materias correspondientes a los sectores, riesgos o sectores de población recogidos en el Acuerdo para la Prevención de Riesgos laborales incluido en la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015.

- En cuanto a personas con discapacidad, la ITT ha programado una campaña de control de la adecuación de puesto de trabajo al grado de discapacidad en los Centros Especiales de Empleo. Además, en junio de 2014 la Consejería de Economía y Empleo, edita el documento “Los Centros Especiales de Empleo: adaptación de los puestos de trabajo los trabajadores discapacitados”.
 - Para mayores de 55 años, se elaborará por el Centro de Seguridad y Salud Laboral diverso material divulgativo con el fin de dar a conocer las obligaciones en materia preventiva.
- Riesgos especiales: tráfico, riesgos musculo esqueléticos, psicosociales y agentes cancerígenos.
 - En lo referente a los accidentes de tráfico, se celebró en Valladolid la jornada "La Seguridad Vial en la Empresa. V Encuentro de Buenas Prácticas", y fue promovida por la Dirección General de Tráfico (DGT), el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, y está organizada por la Fundación Española para la Seguridad Vial (FESVIAL).
 - También en relación a los accidentes viales, por *Orden EYE/1074/2013, de 26 de diciembre*, se convocaron subvenciones públicas dirigidas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales para la implantación y/o certificación de los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral según estándar OHSAS 18001, así como para poner en funcionamiento determinadas medidas previstas en el plan de movilidad elaborado por la empresa. Las acciones subvencionables se contemplan en el PROGRAMA III de fomento de acciones dirigidas a poner en funcionamiento determinadas medidas previstas en el plan de movilidad elaborado por la empresa con el fin de mejorar la seguridad de los desplazamientos “in itinere” o en misión
 - Además, y también dentro de este Eje estratégico, *EYE/1082/2013, de 26 de diciembre*, se convocaron para el año 2014, becas dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral.

8 Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales

Implica la coordinación entre la Administración Laboral y la Sanitaria. Según esto, la autoridad sanitaria de la Comunidad podrá verificar, con la periodicidad y los procedimientos de inspección y control que estime oportunos, el mantenimiento de las condiciones y cumplimiento de los requisitos que permitieron la concesión de la correspondiente autorización administrativa a los servicios de prevención. En 2014 fueron 254 los Centros con autorización administrativa de funcionamiento. Ese año, además, derivado del incumplimiento de la normativa sanitaria se incoaron 7 expedientes con un cierre cautelar.

9 Simplificación administrativa

Como novedad del año 2014, cabe indicar lo siguiente

- Se tramitó el Decreto de Creación del Registro de empresas con riesgo de amianto.
- Se inició la tramitación del Decreto para establecer el SERPA como Registro Obligatorio.
- Se crea por *Orden EYE/797/2014, de 10 de septiembre*, el Registro de Técnicos de Prevención en Riesgos Laborales de nivel intermedio y superior en la Comunidad Autónoma de Castilla y León que constituye un instrumento de conocimiento y ordenación para facilitar la gestión de la actividad preventiva.

2.6 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León

2.6.1 Personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), dependiente de la Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social, es la organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora), de acuerdo con su ley de Ordenación (*Ley 42/1997, de 14 de noviembre*) y su reglamento de desarrollo (aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero). El Consejo de Ministros de 27 de marzo de 2015 aprobó el proyecto de Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se encuentra en tramitación parlamentaria y supondrá la actualización de la *Ley 42/1997*.

Para la prestación de los servicios a los ciudadanos, la ITSS cuenta con funcionarios de nivel técnico superior y habilitación nacional pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social. Las funciones de inspección de apoyo, colaboración y gestión precisas para el ejercicio de la labor inspectora son desarrolladas por los funcionarios del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, con la misma habilitación nacional.

La Dirección General de la ITSS tiene como objetivo el impulso del cumplimiento voluntario de las obligaciones laborales y de Seguridad Social de empresas y trabajadores. Para ello se desarrollan tanto actuaciones preventivas como correctoras o sancionadoras, a través de requerimientos de cumplimiento de la normativa de orden social o de disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores, requerimientos de ingreso de cuotas de Seguridad Social y conceptos asimilados, actas de infracción para la imposición de sanciones de orden social y actas de liquidación y demás documentos liquidatorios de cuotas de Seguridad Social.

Para llevar a cabo el ejercicio de sus funciones en las distintas áreas de trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León contaba en 2014 con 262 personas en la plantilla (1 menos que el año anterior), que se distribuían la siguiente forma: 129 personas dentro del Personal de apoyo (1 persona más que en 2013); 65 personas dentro de Subinspección (1 persona menos que en el año precedente); 54 Inspectores (1 menos que el año anterior) y 5 Jefes de Unidades y 9 Jefes de Inspección (en ambos casos, idéntico número al de 2013). Por provincias, son pocas las variaciones de personal respecto a 2013 y Valladolid (con 52 personas), junto con León (con 50) continúan siendo las provincias que cuentan con una plantilla más numerosa para llevar a cabo las tareas de la ITSS (*cuadro 2.6.1-1*).

Cuadro 2.6.1-1

Relación de puestos de trabajo de la Inspección de ITSS en Castilla y León, 2013-2014

Provincia	Jefes de Inspección		Jefes Unidades		Inspectores		Subinspección		Personal de Apoyo		Total Personal	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Ávila	1	1	0	0	3	3	3	4	9	9	16	17
Burgos	1	1	1	1	7	7	10	10	20	21	39	40
León	1	1	2	2	8	8	15	13	25	26	51	50
Palencia	1	1	0	0	6	6	6	6	9	9	22	22
Salamanca	1	1	0	0	7	8	6	7	11	10	25	26
Segovia	1	1	0	0	5	5	4	3	6	6	16	15
Soria	1	1	0	0	3	3	3	3	12	12	19	19
Valladolid	1	1	2	2	11	10	14	14	25	25	53	52
Zamora	1	1	0	0	5	4	5	5	11	11	22	21
Total	9	9	5	5	55	54	66	65	128	129	263	262

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.2 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales

En 2014 se llevaron a cabo en Castilla y León 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*) 11.777 actuaciones (un 5,90% menos que en 2013). Las infracciones fueron 486 (un 12,50% más que en el año precedente), la cuantía derivada de las mismas fue de 982.172€ (un 15,56% menos que el año anterior) y los requerimientos fueron 2.554 (un 9,80% más). Las personas trabajadoras afectadas (6.923) se redujeron un 24,20% interanual y el número de contratos transformados en indefinidos (2.207) también descendió respecto al año anterior (un 20,87%) *cuadro 2.6.2-1*.

Cuadro 2.6.2-1

Resultados de las actuaciones de la Inspección en materia de Relaciones Laborales en Castilla y León, 2013 -2014

	2013	2014	% var.
Actuaciones	12.516	11.777	-5,90
Infracciones	432	486	12,50
Cuantía	1.163.125	982.172	-15,56
Trabajadores afectados	9.133	6.923	-24,20
Requerimientos	2.326	2.554	9,80
Nº de contratos transformados en indefinidos	2.789	2.207	-20,87

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

Por provincias, las más numerosas en cuanto a actuaciones en materia de Relaciones Laborales continúan siendo León (con 2.608), Salamanca (con 2.419) y Valladolid (con un total de 2.039). En cuanto a infracciones destaca Valladolid (con 143, lo que supone 11 infracciones menos que en 2013) y en requerimientos Salamanca (con 431, un 35,96% más que el año anterior). En cuanto a visitas las más numerosas fueron León (con 936) y Valladolid (con 809); siendo las provincias de Soria y de Ávila, las que mayor incremento interanual presentaron (un 25,00% y un 32% respectivamente). En cuanto a contratos transformados en indefinidos las que consiguieron mayores cifras fueron Valladolid (437), Salamanca (384) y León (346) y, respecto al año anterior, se produjeron incrementos en cinco provincias (Burgos, Zamora, Valladolid, Soria y Salamanca) descendiendo en las cuatro restantes. Destaca la reducción de transformaciones de contratos en Ávila, que pasó de 717 en 2013 a 100 en 2014, un 86,05% menos (*cuadro 2.6.2-2*).

Cuadro 2.6.2-2

**Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales por provincias de Castilla y León, 2013-2014
(incluyendo las actuaciones relativas a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)**

	Actuaciones			Infracciones			Requerimientos			Importe sanciones (euros)			Número de visitas			Numero contratos transformados en indefinidos		
	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.
Ávila	376	440	17,02	13	14	7,69	64	114	78,13	15.092,00	37.513,00	148,56	100	132	32,00	717	100	-86,05
Burgos	1.529	1.194	-21,91	48	68	41,67	424	346	-18,40	107.103,00	123.862,00	15,65	354	292	-17,51	204	286	40,20
León	2.494	2.608	4,57	62	74	19,35	197	300	52,28	209.093,00	234.139,00	11,98	966	936	-3,11	458	346	-24,45
Palencia	915	858	-6,23	16	17	6,25	355	332	-6,48	64.243,00	42.789,00	-33,40	157	148	-5,73	186	175	-5,91
Salamanca	2.346	2.419	3,11	80	85	6,25	317	431	35,96	260.732,00	144.340,00	-44,64	606	695	14,69	352	384	9,09
Segovia	710	632	-10,99	20	24	20,00	154	161	4,55	62.339,50	48.503,00	-22,20	217	184	-15,21	275	191	-30,55
Soria	523	482	-7,84	25	24	-4,00	85	104	22,35	88.092,00	34.061,00	-61,33	92	115	25,00	90	99	10,00
Valladolid	2.537	2.039	-19,63	154	143	-7,14	457	393	-14,00	328.747,00	268.112,00	-18,44	1.121	809	-27,83	355	437	23,10
Zamora	1.086	1.105	1,75	14	37	164,29	273	373	36,63	27.683,00	48.853,00	76,47	333	275	-17,42	152	189	24,34
C y L	12.516	11.777	-5,90	432	486	12,50	2.326	2.554	9,80	1.163.124,50	982.172,00	-15,56	3.946	3.586	-9,12	2.789	2.207	-20,87

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

Continuando con la materia de Relaciones Laborales, pero sin incluir las actuaciones relativas a la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, observamos que en 2014 en Castilla y León hubo 10.898 actuaciones (un 6,62% menos que 2013), 2.454 requerimientos (un 9,75% más que en el año previo), se detectaron 475 infracciones (un 11,24% más) y el importe total de las sanciones fue de 954.617€ (un 15,52% inferior al de 2013), *cuadro 2.6.2-3*.

Cuadro 2.6.2-3

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales por provincias de Castilla y León, 2013-2014 (sin incluir las actuaciones relativas a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

	Actuaciones			Infracciones			Requerimientos			Importe de las Sanciones (€)		
	2013	2014	%var.	2013	2014	%var.	2013	2014	%var.	2013	2014	%var.
Ávila	333	392	17,72	13	13	0,00	62	107	72,58	15.092	31.262	107,14
Burgos	1.450	1.089	-24,90	47	65	38,30	417	338	-18,94	100.852	120.564	19,55
León	2.308	2.380	3,12	61	69	13,11	187	277	48,13	208.468	219.759	5,42
Palencia	808	772	-4,46	15	17	13,33	333	303	-9,01	39.242	42.789	9,04
Salamanca	2.266	2.345	3,49	79	84	6,33	317	424	33,75	260.106	141.340	-45,66
Segovia	622	544	-12,54	20	24	20,00	146	155	6,16	62.340	48.503	-22,20
Soria	497	424	-14,69	24	23	-4,17	78	94	20,51	87.466	33.435	-61,77
Valladolid	2.413	1.930	-20,02	154	143	-7,14	440	385	-12,50	328.747	268.112	-18,44
Zamora	973	1.022	5,04	14	37	164,29	256	371	44,92	27.683	48.853	76,47
C y L	11.670	10.898	-6,62	427	475	11,24	2.236	2.454	9,75	1.129.996	954.617	-15,52

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

La cifra de mediaciones y consultas en materia de relaciones laborales en 2014 en Castilla y León ascendió a 37 (19 en 2013) y, al igual que en año previo, la mayor parte de las mediaciones y consultas tuvieron lugar en la provincia de Palencia (con 24 de las 37 totales), *cuadro 2.6.2-4*.

Cuadro 2.6.2-4

Mediaciones y consultas de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales por provincias de Castilla y León, 2013-2014

	2013	2014
Ávila	0	0
Burgos	1	0
León	3	7
Palencia	14	24
Salamanca	0	0
Segovia	0	5
Soria	0	0
Valladolid	1	1
Zamora	0	0
Castilla y León	19	37

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.2.1 En aplicación de la LO 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres

En cuanto a la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, en 2014 se finalizaron en Castilla y León 474 órdenes de servicio (478 en 2013), se realizaron un total de 879 actuaciones (846 el año anterior), se practicaron 100 requerimientos (90 en el año anterior), se detectaron 11 infracciones (5 en 2013), y el importe de las sanciones fue de 27.555,40 € (33.129 € en el ejercicio previo). Las personas trabajadoras afectadas fueron 597, cifra bastante inferior a la de 2013, cuando fueron 2.133, pero muy superior a la de 2012 (80) o a la de 2011 (18), y se concentraron prácticamente en su totalidad en Salamanca (584 trabajadores afectados de los 597 totales), *cuadro 2.6.2-5*.

Cuadro 2.6.2-5

Actuaciones de la Inspección en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 2014

	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za	CyL
Órdenes de servicio finalizadas	41	65	90	53	34	41	38	67	45	474
Actuaciones realizadas	48	105	228	86	74	88	58	109	83	879
Requerimientos practicados	7	8	23	29	7	6	10	8	2	100
Infracciones detectadas	1	3	5	0	1	0	1	0	0	11
Importe de las sanciones	6.251,00	3.298,00	14.380,40	0,00	3.000,00	0,00	626,00	0,00	0,00	27.555,40
Trabajadores afectados	4	3	5	0	584	0	1	0	0	597

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León (Datos referentes a objetivos programados).

2.6.3 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral

En cuanto a la materia de Seguridad y Salud Laboral, la ITSS en 2014 ha realizado 32.718 actuaciones en Castilla y León, un 5,48% menos que en el año previo; las infracciones fueron 1.232 (un 6,48% más), los requerimientos fueron 10.765 (un 17,14% menos) y el número de visitas 11.103 (aumento del 8,65%). El importe total de las sanciones ascendió a 2.767.454,50 € (un 33,54% más que año anterior)

Por provincias, en 2014, el número de actuaciones en esta materia descendió en seis de las nueve provincias, destacando el descenso en Burgos de casi el 30% y el aumento en Soria del 27,28%. Las infracciones, por su parte, se incrementaron en seis provincias, especialmente en Zamora (cerca al 60% de aumento anual). Los requerimientos descendieron en cinco provincias aumentando en el resto, especialmente en Soria (en más de un 50%). El importe de las sanciones se incrementó en seis de las nueve provincias, y de forma llamativa en Soria (un 313,03% más). Por último, el número de visitas aumentó en cinco provincias (de nuevo destacando el incremento en Soria de casi el 90%), descendiendo en el resto (*cuadro 2.6.3-1*).

Cuadro 2.6.3-1

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de seguridad y salud laboral por provincias, 2013-2014: actuaciones, infracciones, requerimientos, importes y número de visitas

	Actuaciones			Infracciones			Requerimientos			Importe sanciones (euros)			Número de visitas		
	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.
Ávila	1.129	1.092	-3,28	114	88	-22,81	245	302	23,27	190.389,00	103.465,00	-45,66	361	332	-8,03
Burgos	4.398	3.089	-29,76	211	204	-3,32	2.586	1.805	-30,20	311.288,00	380.759,50	22,32	1.420	1.211	-14,72
León	8.211	9.082	10,61	308	362	17,53	1.789	1.843	3,02	481.725,00	612.048,00	27,05	1.993	2.217	11,24
Palencia	2.759	2.646	-4,10	123	134	8,94	1.427	1.250	-12,40	181.064,00	165.057,00	-8,84	711	760	6,89
Salamanca	3.832	3.515	-8,27	60	38	-36,67	803	822	2,37	69.511,00	52.867,00	-23,94	833	694	-16,69
Segovia	2.154	2.253	4,60	70	98	40,00	642	595	-7,32	191.226,00	250.472,00	30,98	625	623	-0,32
Soria	876	1.115	27,28	40	50	25,00	259	389	50,19	131.586,00	543.494,00	313,03	171	324	89,47
Valladolid	6.560	5.920	-9,76	192	196	2,08	3.241	2.016	-37,80	391.651,00	478.210,00	22,10	2.558	3.245	26,86
Zamora	4.696	4.006	-14,69	39	62	58,97	2.000	1.743	-12,85	123.984,00	181.082,00	46,05	1.547	1.697	9,70
Castilla y León	34.615	32.718	-5,48	1.157	1.232	6,48	12.992	10.765	-17,14	2.072.424,00	2.767.454,50	33,54	10.219	11.103	8,65

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

En cuanto a las paralizaciones y propuestas de recargo, en esta misma materia de Seguridad y Salud Laboral, observamos que en Castilla y León en 2014 se dieron un total de 17 paralizaciones (15 en el ejercicio previo) y 122 recargos de prestaciones económicas (117 en 2013), de los cuales 25 tuvieron lugar en Burgos, 28 en León, 17 en Valladolid, 16 en Soria, 10 en Palencia y en el resto de provincias, cifras inferiores a la decena (*cuadro 2.6.3-2*).

Cuadro 2.6.3-2

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de seguridad y salud laboral por provincias, paralizaciones y número de recargo de prestaciones, 2013-2014

	Paralizaciones		Nº de propuestas de recargo	
	2013	2014	2013	2014
Ávila	3	0	11	7
Burgos	0	0	27	25
León	0	1	16	28
Palencia	1	1	12	10
Salamanca	2	3	7	5
Segovia	5	9	3	5
Soria	0	1	11	16
Valladolid	4	0	21	17
Zamora	0	2	9	9
Castilla y León	15	17	117	122

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.4 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Empleo y Extranjería

En lo que se refiere a las actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León en materia de empleo y extranjería durante el año 2014 se llevaron a cabo 3.347, un descenso del 14,55% respecto al ejercicio anterior. Las infracciones fueron 97 (un 59,58% menos que en año anterior). También descendió el importe de las sanciones, un 57,09% interanual (siendo dicho importe de 724.423€) y se redujo el número de visitas un 41,35%, siendo 485. La provincia en la que tuvo lugar un mayor número de actuaciones en la materia de empleo y extranjería fue de nuevo este año Salamanca (1.159), que a pesar del descenso de casi el 25% en esa provincia aglutinó un tercio de las actuaciones de la Comunidad. También tuvieron lugar en Salamanca casi un tercio de las infracciones (31 de las 97 totales) y fue en esa provincia en la que el importe de las sanciones fue más elevado (291.530€). En cuanto al número de visitas, igual que en el ejercicio previo, destacan León (195), seguida de Valladolid (85) y Salamanca (65). Respecto al año anterior, con la excepción de Ávila en que la cifra se mantuvo constante, el número de visitas se redujo en todas las provincias

de la Comunidad, especialmente en Segovia (casi un 90% menos), Salamanca (un 70% menos) y Burgos (un 58% menos), *cuadro 2.6.4-1*.

Cuadro 2.6.4-1

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de empleo y extranjería por provincias, 2013-2014

	Actuaciones			Infracciones			Importe sanciones (euros)			Número de visitas		
	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.
Ávila	62	115	85,48	4	4	0,00	40.004,00	30.504,00	-23,75	7	7	0,00
Burgos	207	108	-47,83	62	15	-75,81	287.832,00	137.515,00	-52,22	81	34	-58,02
León	824	739	-10,32	31	8	-74,19	233.788,92	42.381,00	-81,87	230	195	-15,22
Palencia	509	627	23,18	9	6	-33,33	52.505,00	35.800,00	-31,82	51	38	-25,49
Salamanca	1.537	1.159	-24,59	15	31	106,67	129.265,00	291.530,00	125,53	219	65	-70,32
Segovia	133	66	11,00	11	4	-63,64	65.885,00	22.063,00	-66,51	28	3	-89,29
Soria	188	119	-36,70	29	11	-62,07	223.822,90	65.188,00	-70,88	71	41	-42,25
Valladolid	374	320	-14,44	56	8	-85,71	477.999,85	27.932,00	-94,16	121	85	-29,75
Zamora	83	94	13,25	23	10	-56,52	177.028,13	71.510,00	-59,61	19	17	-10,53
Castilla y León	3.917	3.347	-14,55	240	97	-59,58	1.688.130,80	724.423,00	-57,09	827	485	-41,35

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

Como hacemos habitualmente en los Informes Anuales del CES, desagregamos los datos en materia de empleo y extranjería de manera diferenciada, y así se observa que de las 3.347 actuaciones en esta materia llevadas a cabo en 2014, sólo 223 actuaciones pertenecían a extranjería, lo que supone un 6,66% del total (una cifra muy inferior a la del año anterior en que las 2.423 actuaciones en extranjería representaban en porcentaje un 61,86% del total en materia de empleo y extranjería). De las 97 infracciones detectadas en dicha materia pertenecían a extranjería 20 (un 20,62%, inferior al porcentaje del año anterior, del 67,08%). De los 290 trabajadores afectados por infracciones en esta materia, pertenecían al área de extranjería 20, lo que supone un 6,90% (un 2,15% en 2013) Del importe total de las sanciones (724.423 €) correspondían a extranjería 160.270 €, lo que supone en términos porcentuales el 22,12% (mientras esta proporción en 2013 era del 80,28%), *cuadro 2.6.4-2*.

Cuadro 2.6.4-2
Actuaciones de la Inspección de Trabajo desagregadas en materia de empleo y extranjería, 2014

	Nº Actuaciones realizadas		Nº Infracciones en acta		Importe sanciones (euros)		Nº Trabajadores afectados por infracción	
	Total área	Extranjería	Total área	Extranjería	Total área	Extranjería	Total área	Extranjería
Ávila	115	6	4	3	30.504,00	20.503,00	4	3
Burgos	108	19	15	5	137.515,00	46.255,00	16	5
León	739	103	8	2	42.381,00	10.502,00	100	2
Palencia	627	0	6	0	35.800,00	0,00	28	0
Salamanca	1.159	53	31	4	291.530,00	40.004,00	31	4
Segovia	66	3	4	0	22.063,00	0,00	4	0
Soria	119	29	11	2	65.188,00	12.502,00	11	2
Valladolid	320	5	8	1	27.932,00	10.001,00	86	1
Zamora	94	5	10	3	71.510,00	20.503,00	10	3
Castilla y León	3.347	223	97	20	724.423,00	160.270,00	290	20

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.5 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social

En lo que se refiere a la materia de Seguridad Social, la Inspección de Trabajo en 2014 llevó a cabo en Castilla y León 62.938 actuaciones, lo que supone un aumento del 0,74% respecto a 2013. Se detectaron 3.045 actuaciones, un 10,55% menos que en el ejercicio previo y las visitas (que fueron 21.545) prácticamente se mantuvieron constantes (con una reducción del 0,42% sobre 2013). Tampoco hubo apenas variaciones en cuanto al número de trabajadores afectados (puesto que los

5.605 trabajadores afectados de 2014 implican una reducción interanual del 0,20%), mientras que el empleo aflorado (5.137 puestos), se incrementó un 11,46%.

En la desagregación por provincias, observamos que las actuaciones en esta materia de Seguridad Social aumentaron seis de ellas, con la excepción de Burgos, Zamora y Salamanca (en las que se redujeron un 25,74%, un 3,47% y un 1,89% respectivamente). Destaca el incremento en cuanto a número de actuaciones de Ávila (del 72,57%) y la provincia más numerosa en actuaciones en la materia de Seguridad Social sigue siendo León (con 16.479). En lo que se refiere a las infracciones también es León la provincia más numerosa (con 1.086 de las 3.045 totales en 2014), así como en el número de visitas (5.083) y sobre todo en trabajadores afectados (que en dicha provincia concentraron 2.504 personas de las 5.605 totales). Por último, en lo que se refiere al empleo aflorado, en 2014 fue Valladolid la más numerosa (con 1.019), seguida de León (903) y Salamanca (842), siendo esta última provincia en la que hubo un mayor incremento interanual (del 52,26%), *cuadro 2.6.5-1*.

Cuadro 2.6.5-1

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social por provincias número de actuaciones, infracciones, visitas, trabajadores afectados y altas promovidas por la inspección, 2013-2014

	Actuaciones			Infracciones			Número de visitas			Trabajadores afectados			Empleo aflorado		
	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.	2013	2014	% var.
Ávila	2.785	4.806	72,57	173	112	-35,26	1.168	1.448	23,97	260	366	40,77	280	320	14,29
Burgos	8.050	5.978	-25,74	454	274	-39,65	3.237	2.351	-27,37	699	515	-26,32	614	634	3,26
León	16.327	16.479	0,93	1.018	1.086	6,68	5.175	5.083	-1,78	2.268	2.504	10,41	944	903	-4,34
Palencia	6.369	6.526	2,47	204	147	-27,94	1.961	2.049	4,49	246	167	-32,11	371	353	-4,85
Salamanca	7.416	7.276	-1,89	277	246	-11,19	2.555	2.603	1,88	388	564	45,36	553	842	52,26
Segovia	3.357	3.530	5,15	83	129	55,42	1.125	1.280	13,78	83	158	90,36	373	462	23,86
Soria	2.083	2.261	8,55	125	100	-20,00	801	897	11,99	151	108	-28,48	161	147	-8,70
Valladolid	11.187	11.348	1,44	846	714	-15,60	4.039	4.319	6,93	1.180	849	-28,05	910	1.019	11,98
Zamora	4.904	4.734	-3,47	224	237	5,80	1.574	1.515	-3,75	341	374	9,68	403	457	13,40
Castilla y León	62.478	62.938	0,74	3.404	3.045	-10,55	21.635	21.545	-0,42	5.616	5.605	-0,20	4.609	5.137	11,46

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

El total de actas en materia de Seguridad Social de 2014 fue de 2.508 (2.601 actas en 2013) y el volumen de expedientes liquidatorios fue de 2.010 (2.297 el año anterior). El importe de las sanciones en esta materia ascendió a 10.426.661,33 € (incrementándose respecto al año anterior, en que fueron 9.822.700,83€) mientras que el importe de los expedientes liquidatorios fue de 35.532.688,58€, por debajo de la cifra del ejercicio previo (39.078.646,12 €), *cuadro 2.6.5-2*.

Cuadro 2.6.5-2

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social por provincias, 2014: detalles e importes

	Nº Actuaciones	Nº Infracciones en acta	Actas	Importe sanciones(euros)	Nº expedientes liquidatorios	Importe expedientes liquidatorios (euros)
Ávila	4.806	112	212	394.344,12	102	1.588.662,05
Burgos	5.978	274	1.002	893.910,89	234	5.369.285,33
León	16.479	1.086	131	3.114.548,05	401	6.664.775,08
Palencia	6.526	147	212	275.285,82	183	2.362.979,13
Salamanca	7.276	246	118	624.839,05	260	4.026.523,60
Segovia	3.530	129	93	418.447,94	176	2.611.082,63
Soria	2.261	100	493	257.925,15	119	1.171.818,20
Valladolid	11.348	714	164	2.887.330,61	398	9.025.462,29
Zamora	4.734	237	83	1.560.029,70	137	2.712.100,27
Castilla y León	62.938	3.045	2.508	10.426.661,33	2.010	35.532.688,58

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.6 Actuaciones de procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en la materia de Relaciones Laborales y Empleo en la materia de Prevención de Riesgos Laborales

En el Informe Anual de 2013 se introdujeron por primera vez los datos sobre procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y tramitados por los órganos de la Comunidad de Castilla y León competentes (Oficinas Territoriales de Trabajo o la Dirección General de trabajo y Prevención de Riesgos Laborales) en la materia de Relaciones Laborales y Empleo y en la materia de Prevención de Riesgos Laborales que hayan tenido lugar en empresas de Castilla y León.

En 2014, según estos datos, en materia de Relaciones Laborales y Empleo se tramitaron 499 procedimientos (un 6,9% menos que en 2013, que fueron 536), de los que se acabaron confirmando en acta 439 mientras que 36 de estos procedimientos dieron como resultado actas modificadas.

Finalmente de estos procedimientos se anularon totalmente en acta 23 y 1 de ellos fue anulado parcialmente en acta, *cuadro 2.6.6-1*.

Cuadro 2.6.6-1
Procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales y Empleo, 2014

	Nº Actas			Anuladas	
	Confirmadas	Modificadas	Caducadas	Totales	Parciales
Ávila	15	0	0	0	0
Burgos	64	1	0	2	0
León	42	8	0	2	0
Palencia	24	7	0	3	0
Salamanca	81	7	0	4	0
Segovia	15	0	0	2	0
Soria	18	3	0	1	0
Valladolid	161	9	0	6	1
Zamora	19	1	0	3	0
Castilla y León	439	36	0	23	1

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

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se tramitaron 1.068 procedimientos, un 3,87% menos que en 2013 (donde fueron 1.111). Los procedimientos totales de 2014 se distribuyeron de la siguiente forma: 915 actas confirmadas, 74 modificadas y 3 caducadas, mientras que 75 actas se anularon totalmente y 1 de ellas se anuló de forma parcial, *cuadro 2.6.6-2*.

Cuadro 2.6.6-2
Procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en materia de
Prevención de Riesgos Laborales, 2014

	Nº Actas			Anuladas	
	Confirmadas	Modificadas	Caducadas	Totales	Parciales
Ávila	64	0	0	0	0
Burgos	174	1	0	12	1
León	231	22	0	20	0
Palencia	73	48	2	4	0
Salamanca	36	0	0	1	0
Segovia	63	1	0	11	0
Soria	39	2	0	3	0
Valladolid	188	0	1	22	0
Zamora	47	0	0	2	0
Castilla y León	915	74	3	75	1

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

2.6.7 Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León

En este apartado se incluyen las actuaciones técnicas sobre las actuaciones desarrolladas en ejecución de las campañas integrantes del *Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Castilla y León para 2014*, conforme al artículo 17 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, de Ordenación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y al Acuerdo Bilateral suscrito el 14 de junio de 2001 entre Administración General del Estado y Administración de la Comunidad de Castilla y León en el marco de una recíproca colaboración institucional entre ambas Administraciones.

En la definición de las campañas en las materias de Prevención de Riesgos Laborales y de Empleo y Relaciones Laborales participan los agentes económicos y sociales de nuestra Comunidad (la organización empresarial CECALE y las organizaciones sindicales UGT y CC.OO.).

2.6.7.1 En materia de Prevención de Riesgos Laborales

Esta materia se subdivide en las siguientes áreas:

- Condiciones de Seguridad en el Trabajo;
- Gestión de la Prevención;
- Investigación de Accidentes de Trabajo;
- Investigación de Enfermedades Profesionales.
- Otras no programadas en la materia.

Como en años precedentes, en la totalidad de las actuaciones inspectoras en esta materia se debe prestar especial atención al respeto en el seno de las empresas de los derechos de participación, representación y consulta de los trabajadores, a través fundamentalmente de los delegados de prevención o de los comités de seguridad y salud laboral.

A lo largo del texto de este subepígrafe se expone el contenido de cada una de las campañas, cuyo efectivo cumplimiento puede observarse en el *cuadro 2.6.7-1*.

En el **Área de Condiciones de Seguridad en el Trabajo** las actuaciones se han concretado en las siguientes campañas:

- *Campaña de condiciones de seguridad en el sector de la construcción*, ya desarrollada en el Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León en 2013. A pesar de la disminución tanto de la actividad de la construcción como de los accidentes sufridos en el mismo en los últimos años, los accidentes en este sector siguen suponiendo un alto porcentaje del total, por lo que se sigue otorgando continuidad a esta campaña.

Esta campaña no sólo tiene por objeto el control en las empresas y centros de trabajo de las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud, sino que, a la vez se extiende tanto a la organización y gestión de la actividad preventiva, como al cumplimiento de las obligaciones relativas a la formación e información de los trabajadores y al régimen de la subcontratación.

En cuanto a los ámbitos específicos de actuación en esta campaña, la actuación inspectora presta una especial atención a las obras desarrolladas en núcleos rurales (en concreto, al menos un 40% del total de las actuaciones de esta campaña deben realizarse en este tipo de localidades), prioritariamente realizadas por pequeñas y medianas empresas, en las cuales, es perceptible un mayor grado de carencias preventivas y de limitaciones en la organización de la prevención.

Igualmente, y considerando la incidencia de la siniestralidad de trabajadores extranjeros en el sector, se considera la necesidad de una especial atención por parte de la Inspección en aquellas empresas que desplazan temporalmente a sus trabajadores a España en el marco de una prestación de servicios transnacional.

- *Campaña de cumplimiento de las obligaciones de la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, también ya desarrollada durante 2013. La regulación del régimen jurídico de la subcontratación (contenido en la Ley citada en el *Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto*, de desarrollo de la Ley) establece

una serie de medidas orientadas a garantizar que la totalidad de las empresas del sector (contratistas y subcontratistas) cuenten con los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En tal orden se considera la necesidad de desarrollar una campaña específica orientada a comprobar aspectos tales como el cumplimiento de la obligación de inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas.

- *Campaña de seguimiento de las obras del Tren de Alta Velocidad*, ya desarrollada en 2013. Esta campaña, integrada en el Programa de control de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, supone la necesidad de seguimiento continuado de estas obras en las provincias en las que se siguen realizando tramos del TAV en 2014 (Burgos, León, Palencia, Valladolid y Zamora, las mismas provincias que en 2013).

- *Campaña de control de riesgos musculoesqueléticos en empresas handling y camareras de piso*, ya desarrollada en 2013 y que tiene su origen en la Proposición no de Ley aprobada por la Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados del 23 de marzo de 2011, en la que propone la adopción de un *Plan de Acción que permita reducir los trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo*. Las estadísticas de siniestralidad ponen de manifiesto que el sector de los trabajadores encargados de la prestación de servicios en tierra en los aeropuertos y el de las camareras de planta del sector hostelería presentan un alto porcentaje de siniestralidad con resultado de trastornos osteomusculares, razón por la que se sigue otorgando continuidad a esta campaña.

- *Campaña de control de riesgos musculoesqueléticos: sector sociosanitario*, nueva en 2014. Tiene su fundamento en la proposición no de ley citada en la campaña inmediatamente anterior y abarca el conjunto de actividades relacionadas con la prevención y el fomento de la salud, así como aquellas encaminadas a mejorar la calidad de vida de personas con alguna dependencia como consecuencia de sus limitaciones físicas o psíquicas, con especial atención a las personas trabajadoras de gerocultura en residencias de ancianos.

- *Campaña de sílice cristalina*, nueva en 2014 y que controla de modo específico, conforme a los criterios que se establezcan a nivel nacional, la actuación de las empresas que trabajen con este material, incluyendo la posibilidad de paralización de todos los procesos y operaciones en los que pueda desprenderse polvo de sílice cristalino.

- *Campaña de control de riesgos psicosociales*, nueva como tal en 2014 (en cuanto que en 2013 esta campaña se desarrolló en el seno de la campaña europea) que con carácter preferente se orienta a las empresas que en 2013 hayan sufrido procesos de reestructuración, empresas del sector bancario y empresas dedicadas a la vigilancia y seguridad.

- *Campaña de control en otros sectores*, ya desarrollada en 2013. En el *IV Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales 2012-2015*, firmado entre la Junta de Castilla y León y los agentes sociales y económicos más representativos de la Comunidad, se requiere prestar especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los sectores de actividad con mayores índices de incidencia. Es por ello que, en cada provincia se puede incluir alguna actuación en sectores y/o riesgos que se consideren más oportunos dependiendo de las características propias de la provincia pero considerándose como riesgos y sectores prioritarios los siguientes: Control de los Trastornos Musculoesqueléticos en los sectores textil y agroalimentario, en los supermercados, hipermercados y grandes superficies y en el sector de la limpieza; Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo; Verificación del marcado CE de determinada maquinaria en determinados sectores; Gestión y transporte de residuos; Control de la adecuación de puesto de trabajo al grado de discapacidad en los Centros Especiales de Empleo.

- *Campaña de Control de las condiciones de seguridad en el trabajo en los subsectores agrícola y forestal*, ya desarrollada durante 2013. En cuanto al subsector agrícola, se prevé la realización de acciones tales como control de la organización preventiva de las empresas, de las condiciones de seguridad de instalaciones, máquinas y herramientas y procedimientos de almacenamiento, apilamiento y transporte de pacas de productos agrícolas; riesgos debidos al vuelco del tractor o maquina y al atrapamiento por la toma de fuerza de los tractores y/o ejes de transmisión de movimiento; verificación de las condiciones de aplicación de productos químicos (fitosanitarios y fertilizantes), comprobando que los trabajadores que desarrollan dicha actividad se encuentran en posesión del carné de manipulador de plaguicidas de uso fitosanitario; comprobación de la formación e información de los trabajadores en materia en prevención de riesgos laborales, con especial referencia a los trabajadores extranjeros y al colectivo de jóvenes (menores de 30 años); y, por último, control del cumplimiento de la práctica de vigilancia de la salud en este subsector, debido a la elevada eventualidad de los trabajadores y la dispersión geográfica de los lugares de trabajo.

En relación con la actuación en el subsector forestal, el objetivo para 2014 es actuar sobre los aprovechamientos madereros.

- Por último dentro de éste Área la Campaña Europea de Prevención de Riesgos Laborales, se refiere en 2014 al control de caídas al mismo nivel.

En el **Área de Gestión de la Prevención** se han realizado las campañas que se relacionan a continuación, todas ellas ya desarrolladas en 2013:

- *Campaña de Servicios de Prevención*, y en la que se diferencia entre servicios de prevención ajenos, servicios de prevención propios y control de las entidades auditoras.

En cuanto a los servicios de prevención ajenos se plantean durante la campaña los objetivos siguientes: Verificar el establecimiento de un Plan de Prevención de riesgos laborales en la Empresa, así como la evaluación y planificación de la actividad preventiva; Controlar la efectividad del servicio prestado a las empresas clientes por parte de estos servicios de prevención ajenos; Vigilar la salud especialmente en lo que se refiere a la aplicación de protocolos adecuados y realización de exámenes médicos correspondientes; y por último, Acciones de control en relación con el alcance de las actuaciones de la autorización concedida por la autoridad laboral.

En lo que se refiere a los servicios de prevención propios, se actúa sobre estos servicios siempre que se realicen visitas a las empresas correspondientes, en relación con cualquier materia que afecte al ámbito preventivo. El alcance de la actividad inspectora en estos casos será el mismo que con respecto a los servicios de prevención ajenos.

Finalmente, en cuanto al Control de Entidades Auditoras el objeto es controlar el mantenimiento de las condiciones iniciales de la autorización, incompatibilidades, actividad preventiva y contenido del informe de auditoría.

- *Campaña de Empresas de mayor siniestralidad laboral.* La actividad inspectora dentro de esta campaña vendrá precedida con carácter general de un informe elaborado por las respectivas Unidades de Seguridad y Salud Laboral en el marco del denominado “Programa de acción frente a la siniestralidad” que comporta una acción continuada y sistemática en empresas en las que concurren determinados criterios y niveles de siniestralidad preestablecidos de antemano.

Sin embargo, la actuación inspectora en el ámbito de la presente campaña se realiza de forma directa (sin informe técnico inmediatamente previo por parte de la Unidad de Seguridad y Salud laboral), en los supuestos de empresas que pese a haber ido incluidas en su momento en el “Programa de acción frente a la siniestralidad”, continúen ofreciendo cifras de siniestralidad elevadas en un período de referencia posterior.

En todo caso, del resultado de las acciones inspectoras practicadas como consecuencia de esta campaña se da traslado de informe a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

- *Campaña de Coordinación de actividades empresariales.* El objeto es controlar el cumplimiento de las disposiciones del *Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.* La actuación inspectora se dirige principalmente a empresas en las que concurre un elevado nivel de subcontratación.

- *Campaña de Integración de la prevención de riesgos laborales.* Tal y como ya sucediera en

2013, las actuaciones propias de esta campaña se realizan en el marco de la Campaña de *Servicios de Prevención*, por lo que no se prevé ninguna actuación específica.

-*Campaña: Riesgos en la Seguridad vial*. Se pretende, con un carácter preventivo y no tanto represivo (puesto que este último se encuadra en la campaña general de investigación de accidentes de trabajo), una aproximación “proactiva” al problema de los riesgos laborales vinculados con la seguridad vial, en aras de dar cumplimiento a lo previsto en la *Proposición no de Ley sobre prevención laboral y seguridad vial*, aprobada el 15 de febrero de 2011 en la Comisión no permanente sobre seguridad vial y prevención de accidentes de tráfico y en el marco del Acuerdo suscrito en marzo de 2011 entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo e Inmigración (actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

-*Otros Programas de gestión de la prevención: Seguimiento de la planificación preventiva*. La finalidad de esta campaña es vigilar la realización por las empresas de controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, así como controlar el efectivo cumplimiento de lo previsto en la planificación preventiva de la empresa. Se incide de manera especial sobre los controles efectuados por la empresa en materia de: instalaciones, equipos, herramientas y sustancias existentes; agentes físicos, químicos y biológicos, así como los procesos de utilización de los mismos; equipos de protección (individuales y colectivos); realización de reconocimientos médicos; adaptación ergonómica de los puestos; y verificación de la correcta adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores discapacitados, en los Centros Especiales de Empleo y en aquellas empresas que cuentan con más de 50 trabajadores y entre los cuales se encuentren trabajadores con discapacidad.

-*Campaña de Prevención de riesgos laborales con enfoque de género*. La actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social atenderá a su vez a la prevención de riesgos de cualquier clase que de un modo u otro puedan afectar a la reproducción, todo lo cual se articula mediante la cumplimentación del protocolo establecido al efecto. Dichas acciones se realizan, en todo caso, en aquellas empresas en las que exista riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos, cancerígenos o físicos, así como en los supuestos de realización de actividades en procedimientos o con condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, con especial referencia a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo por manipulación manual de cargas. Igualmente dicha acción se desarrolla en las empresas que se visiten por la Inspección con ocasión del desarrollo de la “*Campaña en Servicios de Prevención*”.

-*Campaña de Integración de la prevención en los centros de salud dependientes del SACyL*. Se lleva a cabo un control de la gestión preventiva en cada centro de trabajo considerado, no abordándose el control de las condiciones materiales de trabajo. El control de la gestión preventiva

de los centros se hace mediante análisis documental del cumplimiento de las obligaciones preventivas. Esta campaña no cuenta con una asignación específica de objetivos.

En el **Área de Investigación de Accidentes de Trabajo** las actuaciones a desarrollar se concretan en las siguientes campañas (todas ellas ya ejecutadas durante 2013):

- *Campaña de Investigación de los accidentes de trabajo graves y mortales*, en la que se presta especial atención a la investigación de los mismos, analizándose las condiciones de trabajo previas a tales accidentes.

- *Campaña de Investigación de accidentes de trabajo leves y accidentes comunicados sin baja*. Se estima la necesidad de desarrollar actuaciones inspectoras acerca de las condiciones preventivas concurrentes en los accidentes de trabajo inicialmente calificados como leves, y en los que posteriormente se comprueba el reconocimiento de situaciones de invalidez como consecuencia de los mismos.

De forma específica se controlan en esta campaña los accidentes comunicados que no dan lugar a baja laboral en las empresas que actúen como autoaseguradoras.

En esta campaña, se incluye igualmente la actuación de investigación de accidentes de trabajo leves que afecten a trabajadores de empresas de trabajo temporal, así como la totalidad de los accidentes con tal calificación, correspondientes a menores.

- *Campaña de Control de la cumplimentación de partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Se considera la necesidad de impulsar una acción sistemática en pro de la efectividad de la declaración en tiempo y forma de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro del **Área de Investigación de Enfermedades Profesionales** se incluye únicamente la *Campaña de Investigación de enfermedades profesionales*, también desarrollada en 2013. Se parte de una selección de las comunicaciones de enfermedades profesionales en función del agente material de la misma y la potencialidad del riesgo concurrente, considerando asimismo las características del sector de actividad en el que concurran y los antecedentes existentes, en su caso, en la empresa. Se debe prestar una especial atención a las enfermedades que supongan trastornos músculo esqueléticos, las de duración prolongada en el tiempo, las detectadas en empresas en las que se hubieran producido más de una enfermedad profesional en los últimos doce meses, y las que afecten a menores o a trabajadores pertenecientes a empresas de trabajo temporal o a subcontratistas.

Por último se consigna el **Área “Otras no programadas en la materia”**.

El grado de cumplimiento del total de las campañas del Programa Territorial Integrado de Objetivos

del Sistema de la Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León en 2014 se refleja en el *cuadro 2.6.7-1*.

El número de objetivos previstos fue de 9.464 (8.126 en el año anterior) mientras que la actividad inspectora alcanzó una cifra de 14.088 (12.393 en 2013), llegando así a un grado de cumplimiento de los objetivos previstos del 137,54% (del 144,43% en el ejercicio previo), *cuadro 2.6.7-1*.

Cuadro 2.6.7-1**Programa Territorial Integrado objetivos sistema de la Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia prevención de riesgos laborales en Castilla y León, 2014**

Campañas	Nº objetivos	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº Trabaj. Afectados	Requerimientos
Control seguridad Construcción	4.117	155,52	5.575	8.914	142	362.498,00	390	2.147
Control registro empresas acreditadas	765	116,34	890	2.389	64	99.246,00	129	276
TAV ⁽¹⁾	450	713,78	3.212	3.212	0	0,00	0	3.096
Control riesgos musculoesqueléticos: empresas handling y camareras de piso	71	128,17	91	287	7	15.280,00	37	103
Control riesgos musculoesqueléticos sector sociosanitario	80	96,25	77	219	2	4.092,00	60	72
Silice cristalina	60	103,33	62	264	2	4.092,00	3	121
Control riesgos psicosociales	157	98,73	155	462	3	7.592,00	-	168
Condiciones seguridad trabajo sectores específicos	900	109,33	984	3.665	84	197.715,00	345	1.123
Control gestión actividad preventiva agrícola y forestal	176	81,25	143	530	14	29.206,00	47	161
Campaña Europea: Caídas al mismo nivel	50	98,00	49	122	1	2.046,00	2	40
Servicios de Prevención ajenos ⁽²⁾	415	112,05	465	1.166	30	128.081,00	1.975	356
Empresas de mayor siniestralidad laboral	173	37,41	101	390	3	9.092,00	69	138
Coordinación Actividades empresariales	96	155,21	149	149	4	49.830,00	4	45

Continúa

Continuación

Campañas	Nº objetivos	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº Trabaj. Afectados	Requerimientos
Prevención Riesgos Seguridad Vial	90	100,00	90	243	1	2.046,00	3	62
Seguimiento planificación preventiva	258	118,60	306	1.040	26	38.340,00	68	262
Prevención de riesgos laborales con enfoque de género	182	114,29	208	408	4	8.184,00	9	92
Integración de la prevención en los centros de salud dependientes del SACYL ⁽³⁾	-	-	20	20	0	0,00	0	105
Investigación accidentes graves y mortales ⁽⁴⁾	302	89,07	269	829	81	951.571,00	121	181
Investigación accidentes leves y comunicados sin baja ⁽⁵⁾	362	117,68	426	1.430	98	204.995,00	192	373
Control cumplimiento de partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ⁽⁶⁾	621	110,79	684	688	442	54.441,50	464	136
Investigación Enfermedades profesionales ⁽⁷⁾	139	94,96	132	390	5	12.830,00	21	91
Totales⁽⁸⁾	9.464	137,54	14.088	26.817	1.013	2.181.178	3.939	9.148

Nota: El porcentaje de cumplimiento de cada campaña se obtiene por la relación entre “Número de Objetivos” y “Actividad Inspectora”. La “Actividad Inspectora” se refiere a número de empresas, con las siguientes excepciones:

(1) Esta campaña va referida a número de actuaciones.

(2) Esta campaña va referida número de conciertos.

(3) Esta campaña va referida a centros de salud visitados pero no tiene asignación cuantitativa de objetivos.

(4) Esta campaña va referida a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mortales, muy graves y graves investigados.

(5) Esta campañas va referida a número de accidentes de trabajo leves seleccionados.

(6) Esta campaña va referida a número de partes cumplimentados.

(7) Esta campaña va referida a enfermedades profesionales investigadas.

Nota: ⁽⁸⁾ El porcentaje total de cumplimiento está calculado descontando la campaña de “Integración de la prevención en los centros de salud dependientes del SACYL”, que no cuenta con asignación específica de objetivos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Consejería de Economía y Empleo).

2.6.7.2 En materia de Empleo y Relaciones Laborales

Esta materia cuenta con cinco áreas diferenciadas, que son:

- Contratación;
- Condiciones de Trabajo;
- Igualdad efectiva de mujeres y hombres;
- Ayudas de fomento del empleo ajenas a la Seguridad Social;
- Otras no programadas en la materia.

En este subepígrafe se expone el contenido de cada una de las campañas en materia de Empleo y Relaciones laborales, cuyo efectivo cumplimiento puede observarse en el *cuadro 2.6.7-2*.

En el **Área de Contratación** se han llevado a cabo distintas campañas:

- *Campaña: Fraude en la contratación*, ya desarrollada en 2013 y que pretende el control de la temporalidad en las empresas con carácter general, verificando el cumplimiento de las exigencias legales y convencionales en materia de contratación. Las actuaciones inspectoras se dirigen fundamentalmente a empresas con elevada proporción de temporalidad, que destacan, además, sobre la media de las empresas con el mismo CNAE provincial. Dentro de esta campaña se incluyen las actuaciones dirigidas a empresas incluidas en las campañas de ejercicios precedentes, en orden tanto a la comprobación del mantenimiento de las conversiones en contratos indefinidos realizadas, como a la verificación de nuevas contrataciones en fraude de ley.

Se controlan individualmente los contratos temporales a los efectos de comprobar que los mismos se han realizado al amparo de alguna de las causas desarrolladas en el *artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (ET)*.

- *Campaña: Control de contratos formativos*, ya desarrollada en 2013 y por la que se pretende controlar el efectivo cumplimiento de los requisitos de los contratos formativos previstos en la normativa que resulte aplicable. Se controla especialmente la adecuación de la formación al puesto de trabajo de la persona con contrato de formación y aprendizaje y el cumplimiento por parte de la empresa de los requisitos para impartir la formación cuando se trate de certificados de profesionalidad e imparta la formación con medios propios. En el caso de formación con medios ajenos se comprueba que los centros cumplen los requisitos para impartir certificados o módulos de los mismos.

- *Campaña: Prácticas no laborales en empresas*, ya desarrollada en 2013 y por la que se pretende asegurar el efectivo cumplimiento de las condiciones exigidas en el *Real Decreto 1543/2011* y garantizar que esta figura cumpla su verdadero objetivo: actuar como un elemento fundamental en el aprendizaje de una profesión y colocar al alumno en situación real para desarrollar los conocimientos aprendidos, además de facilitar la inserción laboral y el proceso de

incorporación a la actividad laboral.

- *Campaña: Encadenamiento de contratos*, nueva en 2014. Se controla el encadenamiento de contratos temporales, considerando la posible reanudación de los plazos a partir de 1 de enero de 2013 (fecha en la que rige de nuevo la prohibición de encadenar contratos temporales) respecto de aquel trabajador que estando contratado el 31 de agosto de 2011 con un segundo o posterior contrato, todavía no hubiese alcanzado los 24 meses dentro del período de 30.

- *Campaña de control de la subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en el sector de construcción*, ya desarrollada en 2013 y por la que se controla el cumplimiento de lo preceptuado sobre esta materia en la *Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción* y en el *Real Decreto 1109/2007 de 24 de agosto*.

- *Campaña de control del cumplimiento del porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido a que se refiere la normativa reguladora en la materia*, ya desarrollada en 2013. En esta campaña, la actuación inspectora, tiene por objeto el control del contenido del *artículo 4.4 de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción* y el *artículo 11 y la Disposición Transitoria 2º del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto*.

- *Campaña: subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en otros sectores*, ya desarrollada en 2013 y por la que se pretende controlar en otros sectores distintos del de la construcción que no se produzca prestamismo ilícito de mano de obra prohibido por el *art. 43 ET*. Se controlan los procesos de subrogación en empresas de servicios con el fin de que éstos no supongan una modificación fraudulenta de las condiciones en que se desarrolla el trabajo; en su mayor parte el control de este tipo de situaciones se hace previa denuncia, controlándose de forma preferente a los sectores de seguridad, limpieza, mantenimiento de transporte, telemarketing y aquellas empresas con actividades relacionadas con la informática que cuenten con más de cinco personas trabajadoras por cuenta ajena.

- *Campaña: Agencias privadas de colocación*, ya desarrollada en 2013 y que tiene por finalidad velar por el cumplimiento por parte de las agencias privadas de colocación de lo previsto en el *RD 1796/2010*, y, en el caso de haber suscrito un convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, por el cumplimiento de las condiciones contenidas en tal convenio. A su vez las agencias de colocación como entidades colaboradoras del servicio público de empleo deberán cumplir las obligaciones previstas en el *artículo 17 del RD 1796/2010*.

- *Campaña: Empresas de trabajo temporal*, ya desarrollada en 2013. Con la *Ley 3/2012*, las empresas de trabajo temporal podrán también actuar como agencias de colocación, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el *artículo 21 bis de la Ley 56/2003, de Empleo*, como son obtener una autorización administrativa única y válida para todo el territorio español y contar con

una autorización concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el supuesto de que la entidad pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades o pretenda utilizar exclusivamente medios electrónicos, o por el equivalente de la Comunidad en el caso de que la entidad pretenda actuar solo en el ámbito territorial regional. En la medida en que actúe como agencia de colocación, se controlan respecto a este tipo de empresas los mismos aspectos que los indicados en la campaña anterior.

- *Campaña: integración laboral de trabajadores con discapacidad*, ya desarrollada en 2013 y que trata de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato respecto de aquellas personas con algún grado de discapacidad, ya que las empresas que empleen a 50 o más trabajadores están obligadas a que, de entre ellos, al menos el 2% sean personas con discapacidad.

- *Campaña: control de los contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*, nueva en 2014 y que tiene por objeto verificar el cumplimiento de los requisitos legales que para este tipo de contratos recoge el artículo 4 de la Ley 3/2012.

En el **Área de Condiciones de Trabajo** se llevan a cabo las siguientes campañas (todas ellas ya recogidas en el Programa Territorial Integrado para 2013):

- *Campaña: control del tiempo de trabajo*, ya desarrollada en 2013 y que tiene por objeto la comprobación de las condiciones de trabajo en materia de jornada laboral, horas extraordinarias y descanso semanal y entre jornadas, así como su adecuación a la normativa general y a lo establecido en la negociación colectiva. Al menos la mitad de las actuaciones realizadas en cada provincia en el marco de esta campaña deben estar orientadas al control del cumplimiento de las condiciones legales y estatutarias de los contratados a tiempo parcial.

Se prevén como sectores preferentes la hostelería (hoteles, restaurantes y bares), comercio en general, grandes almacenes y sector bancario/financiero.

- *Campaña: expedientes de plazo*, ya desarrollada en 2013. Se trata de actuaciones llevadas a cabo por la ITSS sujetas a un plazo establecido conforme a la normativa laboral: expedientes de despido colectivo, de suspensión temporal o de reducción de jornada, expedientes de clasificación profesional y expedientes de modificación de condiciones laborales.

- *Campaña: discriminación por razones distintas de género*, ya desarrollada en 2013 y que tiene por finalidad controlar cualquier tipo de discriminación por causas distintas a la condición de inmigrante y de género (ideologías, orientación sexual, condición de afiliado sindical, por ser representante de los trabajadores, etc.) con especial incidencia en grandes superficies y el sector de la hostelería.

- *Campaña: condiciones discriminatorias inmigrantes*, ya desarrollada en 2013 y por la que se pretende controlar que las condiciones de trabajo de los inmigrantes (salarios, jornada, seguridad y salud en el trabajo) sean las mismas que para los trabajadores españoles, especialmente en sectores en los que la presencia de aquellos es mayor, como en agricultura y ganadería o en la hostelería.

- *Campaña de desplazamiento de trabajadores en el ámbito de una prestación transnacional de servicios*, ya desarrollada en 2013 y cuyo objeto es verificar la garantía de las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, en los aspectos a que hace referencia el artículo 3 de la *Ley 45/1999, de 29 de noviembre* en aquellas empresas dentro del ámbito de la Comunidad que desplazan temporalmente a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Igualmente se controla la actividad de aquellas empresas que habiendo efectuado dicho desplazamiento de trabajadores, no hayan efectuado la preceptiva comunicación a la Autoridad Laboral. Esta campaña no es objeto de cuantificación en sus objetivos.

Dentro del **Área de Igualdad efectiva de mujeres y hombres** las campañas, ya desarrolladas en el Programa Territorial Integrado de 2013, son las siguientes:

- *Campaña: discriminación en el acceso al empleo*. Se controlan las ofertas de empleo que pudieran ser discriminatorias por razón de género, tanto las realizadas a los gestores de intermediación laboral, como las que se recojan a través de anuncios en prensa, medios de comunicación en general, Internet, etc., y con especial referencia a las de las empresas de trabajo temporal.

- *Campaña: discriminación en la relación laboral*. La actuación inspectora tiene por objeto el control de discriminaciones por razón de género en la promoción profesional, en la contratación (mayor presencia de contratos temporales en relación con las mujeres), así como en el acceso a la formación.

- *Campaña: discriminación salarial*. La actuación inspectora tiene por objeto fundamentalmente la comprobación de la inexistencia de discriminaciones por razón de género en materia salarial (directa o indirecta).

- *Campaña: acoso sexual y por razón de sexo*. Su objeto es la comprobación del cumplimiento de obligaciones empresariales contenidas en la *Ley Orgánica 3/2007* relativas a la promoción de condiciones de que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y el establecimiento procedimientos específicos para su prevención y para encauzar las denuncias o reclamaciones que formular los que hayan sido objeto del mismo.

- *Campaña: control de medidas y planes de igualdad*. El objeto de la campaña es la

comprobación de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación a las que están obligadas todas las empresas, así como el control del cumplimiento de la exigencia de elaboración y aplicación de planes de igualdad.

- *Campaña: comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad.* Se controla el efectivo cumplimiento de los requerimientos dirigidos a aquellas empresas para la elaboración de los correspondientes planes de igualdad, de los que obligatoriamente deben disponer en atención a sus características concretas.

- *Campaña: seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad.* Se trata del control del efectivo cumplimiento en la práctica de lo dispuesto en los correspondientes planes de igualdad o en los instrumentos equivalentes de los que pueda disponer una empresa.

- *Campaña: conciliación de la vida familiar y laboral.* En esta campaña, la actuación inspectora tiene por objeto la comprobación del reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. De modo específico se comprueban los permisos de maternidad y paternidad.

- *Campaña: discriminación en la negociación colectiva.* Se trata de la revisión de convenios colectivos verificando la inexistencia de cláusulas discriminatorias por razón de sexo, tanto con carácter previo a la publicación de los mismos, como en relación con aquellos que ya hubieran sido publicados, al objeto de posibilitar la adopción de las medidas de carácter legal que resultaran procedentes en orden a su eliminación.

En el **Área de Ayudas de fomento del empleo ajenas a la Seguridad Social**, fue desarrollada la *Campaña: control de las subvenciones de fomento al empleo otorgadas por la Comunidad Autónoma*, a la que se sigue otorgando continuidad en cuanto que ya se desarrolló en 2013 al estar recogida en el Programa Territorial Integrado para dicho año. Su objeto es el control de las condiciones de obtención y disfrute de las subvenciones otorgadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en los términos y respecto de las líneas de fomento del empleo que por el mismo se establezcan y partiendo de información y documentación que se aporte por las Gerencias Provinciales del ECyL.

Por último, el **Área de “otras no programadas en la materia”**

El grado de cumplimiento del total de las campañas del Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de la Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia de Empleo y Relaciones Laborales en Castilla y León en 2014 se refleja en el *cuadro 2.6.7-2*.

En 2014, en el total de las campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León en materia de Empleo y Relaciones laborales, el número de objetivos fu de 5.099 y la actividad inspectora de 5.312, por lo que el porcentaje de cumplimiento de los objetivos ha sido del 115,41% (111,84% en el año anterior), *cuadro 2.6.7-2*.

Cuadro 2.6.7-2

Programa Territorial Integrado objetivos sistema inspección trabajo y seguridad social en materia empleo y relaciones laborales en Castilla y León, 2014

Campañas	Nº Objetivos	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº Trabaj. Afectados	Requerimientos
Fraude en la contratación	683	116,54	796	971	12	14.807,00	65	307
Control de contratos formativos	134	140,30	188	295	20	16.812,00	46	53
Prácticas no laborales en empresas	60	50,00	30	43	0	0,00	0	3
Encadenamiento de contratos	50	184,00	92	129	7	7.255,00	52	41
Control de la subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en el sector de construcción	246	116,26	286	327	2	12.502,00	4	5
Control cumplimiento del porcentaje mínimo de trabajadores contratados carácter indefinido	228	110,53	252	311	2	12.502,00	5	75
Subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en otros sectores	39	151,28	59	71	4	61.252,00	4	6
Agencias privadas de colocación	30	90,00	27	12	0	0,00	-	0
Empresas de trabajo temporal	200	99,50	199	340	9	10.749,00	1.023	39
Integración laboral personas discapacidad	280	100,00	280	300	9	19.059,00	102	59
Control contratos de emprendedores ⁽¹⁾	125	113,60	142	167	0	0,00	0	9
Control del tiempo del trabajo ⁽¹⁾	474	144,73	686	1.172	96	94.639,00	568	362
Expedientes de plazo ⁽²⁾	1.705	84,22	1.436	-	-	-	-	-
Discriminación por razones distintas de género ⁽¹⁾	31	164,52	51	94	2	12.502,00	4	21
Condiciones discriminatorias inmigrantes	77	93,51	72	124	4	2.378,00	10	13
Desplazamiento de trabajadores en el ámbito de una prestación transnacional de servicios ⁽³⁾	-	-	31	32	3	18.753,00	6	2

Continúa

Continuación

Campañas	Nº Objetivos	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº Trabaj. Afectados	Requerimientos
Discriminación en el acceso al empleo por razón de género ⁽⁴⁾	38	113,16	43	2	0	0,00	0	1
Discriminación en la relación laboral ⁽⁴⁾	81	116,05	94	152	0	0,00	0	21
Discriminación salarial ⁽⁴⁾	73	102,74	75	115	1	6.251,00	4	7
Acoso sexual y por razón de sexo ⁽⁴⁾	14	135,71	19	27	0	0,00	0	5
Control de medidas y planes de igualdad ⁽⁴⁾	49	108,16	50	53	1	3.000,00	584	14
Comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad ⁽⁴⁾	16	137,50	18	22	0	0,00	0	9
Seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad ⁽⁴⁾	15	126,67	18	19	1	0,00	0	7
Conciliación de la vida familiar y laboral ⁽⁴⁾	38	102,63	39	54	3	1.878,00	3	15
Discriminación en la negociación colectiva ⁽⁴⁾	102	115,69	118	128	0	0,00	0	0
Control subvenciones fomento empleo ⁽²⁾	311	67,85	211	0	0	0,00	0	0
Totales ⁽⁵⁾	5.099	115,41	5.312	4.960	176	294.339	2.480	1.074

Nota: El porcentaje de cumplimiento de cada campaña se obtiene por la relación entre “Número de Objetivos” y “Actividad Inspectora”. La “Actividad Inspectora” se refiere a número de empresas, con las siguientes excepciones:

(1) Estas campañas van referidas a centros de trabajo visitados

(2) Esta campaña va referidas a número de expedientes.

(3) No hay asignación cuantitativa de objetivos en esta campaña.

(4) Estas campañas van referidas número de órdenes de servicio.

(5) El porcentaje de cumplimiento está calculado únicamente en las campañas que cuentan con asignación cuantitativa de objetivos. Por tanto la media del total no tiene en cuenta dichas campañas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (consejería de Economía y Empleo).

2.6.7.3 En materia de Seguridad Social

El 27 de abril de 2012 tuvo lugar la aprobación por el Consejo de Ministros de un *Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social para el periodo 2012-2013*, que se complementa con la aprobación de la Ley de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social y con la correspondiente Ley Orgánica por la que se modifica la *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*, que persigue cuatro objetivos fundamentales: impulsar el afloramiento del empleo irregular; corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones por desempleo; aflorar posibles situaciones fraudulentas; combatir los supuestos de aplicación indebida de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Las actuaciones de la Inspección en materia de fraude social se estructuran y orientan en cumplimiento del citado Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Estas actuaciones se ordenan mediante programas de Seguridad Social y programas de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros.

Las actuaciones programadas en materia de Seguridad Social se corresponden, en gran medida, con los acuerdos adoptados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la Tesorería General de la Seguridad Social, con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) planificándose, asimismo, otras actuaciones en esta área desde la propia DGITSS en base a las propuestas específicas identificadas por los responsables de las diferentes IPTSS de la Comunidad Autónoma.

La finalidad que se pretende conseguir en el ámbito del área de la Seguridad Social se relaciona con la detección de una variada serie de actuaciones que tienen como denominador común, el intento de fraude a la Seguridad Social.

Por un lado, se incluyen las campañas clásicas en esta área (encuadramientos incorrectos, omisión de la cotización o defectos en la misma, derivaciones de responsabilidad, incrementos ficticios en las bases de cotización, compatibilidad de prestaciones de la Seguridad Social...etc.). Por otro lado, en la planificación para el año 2014 se continúa con el desarrollo de determinadas campañas, iniciadas en el año 2012 y continuadas en su desarrollo durante 2013, que están orientadas a la detección de fraude a la Seguridad Social, particularmente en materia de prestaciones, o destinadas a la lucha contra la precarización de las condiciones de trabajo, como las denominadas “*control de empresas ficticias*”, “*anulación de altas consolidadas*” y “*control integral de subcontratistas*”, entre otras. Como única novedad para el año 2014 se incluye la Campaña de control de la morosidad en empresas privadas.

A continuación se expone la denominación de cada una de las campañas en esta materia durante 2014.

- AREA 3.1. INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN Y ALTA y programa del mismo nombre:

-*Campaña Encuadramientos indebidos (TGSS):* con la doble finalidad de vigilar el correcto encuadramiento de empresas y trabajadores en el Régimen de Seguridad Social procedente, especialmente en el caso de los falsos autónomos y de promover el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social en determinados supuestos (ej. administradores de sociedades mercantiles capitalistas).

-*Campaña FOGASA. Falta de alta y cotización:* con el objetivo de controlar los supuestos de falta de alta y cotización por los salarios de tramitación cuando la ITSS actúa a instancias del FOGASA.

-*Campaña Anulación de las altas consolidadas:* con la finalidad de controlar las situaciones de retraso en las altas o en las bajas especialmente relevantes por las circunstancias concurrentes (número de trabajadores, reiteración, tiempo de retraso...etc.).

- AREA 3.2. COTIZACION

- Programa 3.2.1. Diferencias de cotización.

Donde se incluyen las campañas nacionales impulsadas por la ITSS que desglosan el objetivo general de diferencias de cotización. Incluye las prorratas no aplicadas correctamente, los atrasos de convenio, y las diferencias vinculadas con tipo o con bases de cotización. Todo ello en función de los criterios definidos por la Autoridad Central.

- Campaña Diferencias de cotización GREM/DIFER*

- Campaña Empresas de vigilancia y seguridad*

- Campaña Bonus AT/EP*

- Programa 3.2.2.- Bonificación de contratos, por la especial necesidad de controlar la aplicación por las empresas de las bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social, debido a la profunda reorganización del marco legal aplicable en esta materia habido en los últimos años.

- Campaña Contratos bonificados.*

- Programa 3.2.3.- Bonificación de Formación Continua SEPE, con el objetivo de verificar la realización efectiva de las acciones de formación profesional y el cumplimiento de los requisitos de acceso, puesto que su financiación se realiza a través de la aplicación de bonificaciones en los documentos de cotización.

- Campaña formación continua SEPE.*

- AREA 3.3. RECAUDACIÓN

Programa 3.3.1. Derivación de responsabilidad. Las actuaciones se estructuran bien en base a los Expedientes remitidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, bien en base a los supuestos de derivación detectados por la ITSS (para supuestos tales como las sucesiones, los grupos de empresas, administradores, contratas y subcontratas) siempre que sean detectados por la ITSS y no por la TGSS.

-Campaña. Derivación de responsabilidad SS General.

-Campaña. Derivación de responsabilidad SS Administradores.

-Campaña. Derivación de responsabilidad ITSS.

- AREA 3.4. PRESTACIONES

Programa 3.4.1. Prestación y subsidio desempleo (Acuerdo SEPE-ITSS), en base a los expedientes remitidos por el SEPE en los que existan indicios sobre connivencia, simulación o fraude para la obtención o disfrute indebido de la prestación o subsidio por desempleo, incluidos aquellos supuestos de capitalización indebida de las prestaciones por desempleo.

-Campaña Prestación desempleo SEPE.

Programa 3.4.2. Prestaciones de Seguridad Social. INSS.

-Campaña Compatibilización Prestaciones de SS con el trabajo (INSS): donde se controlan los expedientes remitidos por el INSS en los que existan indicios sobre compatibilidad indebida de prestaciones de la Seguridad Social con el trabajo.

-Campaña Actuaciones documentales INSS: donde se controlan aspectos tales como expedientes de jubilación parcial, en los que no exista correspondencia entre la categoría o el grupo profesional del relevista y del jubilado parcial y se haya acreditado un equivalencia del 65% en las bases de cotización, expedientes en los que no se haya mantenido al relevista...etc.

Programa 3.4.3. Prestaciones de seguridad social. Altas ficticias e incremento injustificado de las bases de cotización, donde se controlan los incrementos injustificados de las bases de cotización antes de la jubilación o de la maternidad, en base a los expedientes remitidos por el INSS, así como las posibles altas ficticias para el acceso indebido a prestaciones, incluidas las altas ficticias en el Régimen General, procedentes del RETA, para el acceso a la jubilación anticipada.

-Campaña Altas ficticias e incrementos bases cotización.

-Campaña Trabajadores en empresas ficticias.

- AREA 3.5. OTRAS ACTUACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

Programa 3.5.1. Otras actuaciones de SS, con las siguientes campañas:

-*Campaña Empresas insolventes con actividad:* que tiene por finalidad controlar las empresas insolventes remitidas por la TGSS que mantienen actividad a efectos de revisar la situación de deuda, o la situación real de actividad.

-*Campaña Empresas ficticia:* donde se controlan los supuestos de empresas ficticias, constituidas específicamente para simular altas y obtener prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones por desempleo, o autorizaciones de trabajo y residencia.

-*Campaña Señalamiento de bienes:* en base a las peticiones expresas de la TGSS se realizan las actuaciones de inspección que procedan para colaborar en el señalamiento de bienes.

-*Campaña Otras actuaciones de Seguridad Social:* donde se incluyen actuaciones diversas, a petición del INSS o a petición de la TGSS, siempre que no tengan cobertura en otra campaña específica.

-*Campaña Control de morosidad en empresas privadas:* nueva campaña cuyo objetivo principal es el control de la morosidad en las empresas privadas, priorizándose el control en función del volumen de deuda generado por las mismas.

Programa 3.5.2. Mutuas Accidentes y empresas colaboradoras con una campaña del mismo nombre.

- OTRAS ACTUACIONES NO PLANIFICADAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

El efectivo cumplimiento durante 2014 de los programa integrantes de esta materia se observa en el *cuadro 2.6.7-3*, observándose un grado de cumplimiento global del 91,23%.

Cuadro 2.6.7-3**Programa Territorial Integrado Objetivos Sistema Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia de Seguridad Social, 2014**

Áreas	Programas	Total		
		Objetivos(Órdenes de Servicio previstas)	Órdenes de Servicio Finalizadas	Grado de Cumplimiento (%)
3.1 Inscripción Afiliación y Alta	3.1.1 Inscripción afiliación y alta	1.292	1.115	86,30
3.2 Cotización	3.2.1 Diferencias de cotización	999	930	93,09
	3.2.2 Bonificación de contratos	199	153	76,88
	3.2.3 Bonificaciones Formación Continua SEPE	76	305	401,32
3.3 Recaudación	3.3.1 Derivación responsabilidad	540	617	114,26
3.4 Prestaciones	3.4.1 Prestación y subsidio desempleo	359	578	161,00
	3.4.2 Prestaciones de Seguridad Social INSS	687	831	120,96
	3.4.3 Prestaciones SS. Altas ficticias e incremento bases	227	270	118,94
3.5 Otras Actuaciones Seguridad Social	3.5.1 Otras Actuaciones SS	587	1.335	227,43
	3.5.2 Mutuas Accidentes y empresas colaboradoras	0	1	-
3.6 Otras no programadas de Seguridad Social		2.661	823	30,93
Total órdenes de servicio finalizadas de Seguridad Social		7.627	6.958	91,23

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.7.4 En materia de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros

Las actuaciones de la Inspección en materia de fraude social, comprensivo de los incumplimientos vinculados tanto al trabajo no declarado ("trabajo negro"), como al declarado parcialmente ("trabajo gris"), se ordenan mediante programas de Seguridad Social y programas de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros, estando vinculados estos últimos fundamentalmente a la lucha contra el trabajo no declarado. Se pretende aflorar economía irregular corrigiendo, entre otros, los siguientes incumplimientos más frecuentes:

- Contratación de trabajadores sin tramitar su alta en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social.
- Falta de inscripción de la empresa en la Seguridad Social.
- Trabajo de perceptores de prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, cuando éstas sean incompatibles con las rentas de trabajo.

- Empleo de ciudadanos extranjeros sin el preceptivo permiso de trabajo.

Es de destacar la firma el 10 de marzo de 2014 del *Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad de Castilla y León en materia de lucha contra la economía irregular y el empleo sumergido* (publicado en BOE de 1 de abril de 2014) con período de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014 aunque prorrogable por períodos anuales y que tiene por objeto ampliar la colaboración entre ambas Administraciones en esta materia a través del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para potenciar y mejorar la eficacia de los mecanismos de control e intensificar las actuaciones de carácter documental y presencial con el fin de erradicar prácticas que supongan competencia desleal, desprotección social de los trabajadores y evasión de cotizaciones sociales derivadas de las relaciones laborales. Para ello se prevén una serie de actuaciones entre las que se encuentra la creación de un Grupo Mixto.

El control de la economía sumergida y la inmigración irregular, constituye una prioridad en la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual ha de realizarse sobre la base de una planificación por sectores o subsectores de actividad, área geográfica y situaciones en las que se produce prioritariamente, a partir todo ello de un conocimiento detallado de la realidad económica y social del área geográfica y/o funcional de actuación. Las áreas, programas y campañas en materia de economía irregular y trabajo de extranjeros se detallan a continuación:

- AREA 4.1. EMPLEO SUMERGIDO Y TRABAJO DE EXTRANJEROS

Programa 4.1.1.- Agricultura

Campaña Actividades agrícolas.

Programa 4.1.2.- Industria

Campaña Economía irregular. Extranjeros. Industria.

Programa 4.1.3.- Construcción

Campaña Economía irregular. Extranjeros. Construcción.

Programa 4.1.4.- Comercio

Campaña Economía irregular. Extranjeros. Comercio.

Programa 4.1.5.- Hostelería

Campaña Economía irregular. Extranjeros. Hostelería.

Programa 4.1.6.- Transporte

Campaña Economía irregular. Extranjeros. Transporte.

Programa 4.1.7.- Hogar

Campaña Economía irregular. Extranjeros. Hogar.

Campaña Economía irregular. Empresas servicios de hogar.

Programa 4.1.8.- Servicios

Campaña Economía irregular y Extranjeros. Servicios.

Programa 4.1.9.- Planificación intersectorial

Junto a la planificación por sectores de actividad en la planificación para el año 2014 también se contempla la planificación intersectorial o transversal al conjunto de sectores.

Se trata de supuestos en los que la experiencia inspectora ha demostrado la existencia de bolsas de fraude, vinculados a determinadas modalidades contractuales, a determinadas figuras o situaciones jurídicas, independientemente del sector concreto de actividad. Las mayores novedades de 2014 son que la campaña de control de las bajas indebidas por Empresas de Trabajo Temporal de 2013 se sustituye por una campaña más amplia, que incluye el control de la fecha de baja con carácter general, para impedir el uso indebido del plazo de 6 días naturales que existe para cursar las bajas, y que se incluye una campaña para el control de la actividad económica online.

Campaña Bajas indebidas, vacaciones y otros.

Campaña Becarios.

Campaña Contratos a tiempo parcial.

Campaña Economía irregular y Extranjeros. Falsos autónomos.

Campaña Economía irregular y Extranjeros. Otros sectores.

Campaña Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT.

Campaña Utilización de trabajadores fijos discontinuos en la industria.

Campaña Plan de Control de la Subcontratación.

Campaña Control de altas autónomos AEAT.

Campaña Control ERES.

Campaña Actividades Económicas On-line.

Campaña Control fecha baja trabajadores.

- OTRAS ACTUACIONES NO PLANIFICADAS EMPLEO SUMERGIDO.

El efectivo cumplimiento durante 2014 de los programa integrantes de esta materia se observa en el *cuadro 2.6.7-4*, apreciándose un grado de cumplimiento global del 106,15%.

Cuadro 2.6.7-4**Programa Territorial Integrado Objetivos Sistema Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros, 2014**

Áreas	Programas	Total		
		Objetivos(Órdenes de Servicio previstas)	Órdenes de Servicio Finalizadas	Grado de Cumplimiento (%)
4.1 Empleo sumergido y trabajo de extranjeros	4-1-1 Agricultura	392	849	216,58
	4.1.2 Industria	726	986	135,81
	4.1.3 Construcción	2.540	2.840	111,81
	4.1.4 Comercio	2.265	3.379	149,18
	4.1.5 Hostelería	2.947	4.129	140,11
	4.1.6 Transporte	362	486	134,25
	4.1.7 Hogar	75	110	146,67
	4.1.8 Servicios	1.286	1.917	149,07
	4.1.9 Planificación Intersectorial	1.341	3.328	248,17
4.2 Otras no programadas de economía irregular y trabajo de extranjeros		6.681	1.735	25,97
Total órdenes de servicio finalizadas de Economía irregular y Trabajo de extranjeros		18.615	19.759	106,15

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.7.5 En materia de otras actuaciones

En esta materia se incluyen los informes relativos a los escritos de alegaciones o de impugnación, para diferenciarlos del resto de expedientes sometidos a plazo y pueden referirse a cualquiera de las anteriores materias sobre las que la ITSS desarrolla su labor en nuestra Comunidad (Prevención de Riesgos Laborales; Empleo y Relaciones Laborales; Seguridad Social; Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros), razón por la que esta materia de “otras actuaciones” se estudia diferenciadamente dentro del Programa Territorial Integrado. La finalidad es atender las peticiones de informes sobre escritos de alegaciones o de impugnación. El grado de cumplimiento en esta materia alcanzó en 2014 el 102,98%, *cuadro 2.6.7-5*.

Cuadro 2.6.7-5**Programa Territorial Integrado de Objetivos Sistema Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia de Otras Actuaciones, 2014**

Áreas	Programas	Total		
		Objetivos(Órdenes de Servicio previstas)	Órdenes de Servicio Finalizadas	Grado de Cumplimiento (%)
5.1 Otras actuaciones		2.384	2.455	102,98
Total órdenes de servicio finalizadas de otras actuaciones		2.384	2.455	102,98

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.