

# 2017

---

## SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN

CAPITULO 2. Texto <sup>#</sup>



Consejo Económico y Social  
de Castilla y León

# INFORME SOBRE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN EN 2017

## CAPÍTULO II – MERCADO LABORAL

<b>2.1</b>	<b>VARIABLES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>1</b>
2.1.1	Actividad e inactividad, ocupación, paro y afiliación	1
2.1.1.1	Actividad	1
2.1.1.2	Inactividad	15
2.1.1.3	Ocupación	18
	a) Panorámica General	18
	b) Empleo por sectores de actividad	29
	c) Situación profesional de la población ocupada	37
	c.1. Marco General	37
	c.2 Las Personas asalariadas	40
	c.3 Empleo en el sector público	45
	c.4 Autónomos	67
	c.5 Economía Social	73
	d) Temporalidad y parcialidad	83
2.1.1.4	El Desempleo	93
	a) Variación de la población desempleada	93
	b) Las tasas de paro	101
2.1.1.5	Síntesis de las principales magnitudes del Mercado de Trabajo	108
2.1.1.6	Afiliación a la Seguridad Social	123
2.1.2	Flujos de entrada y de salida en el mercado de trabajo	127
2.1.2.1	Apertura de centros de trabajo	127
2.1.2.2	Empresas inscritas en la Seguridad Social	131
2.1.2.3	Intermediación en el mercado de trabajo	135
2.1.2.4	Contratación laboral	148
2.1.2.5	Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias	184
2.1.2.6	Extinciones de contratos y sus causas	186
2.1.3	Inmigración y mercado de trabajo	192
<b>2.2</b>	<b>POLÍTICAS DE EMPLEO</b>	<b>209</b>
2.2.1	Política Nacional de empleo	211
2.2.2	Política Regional de Empleo: Empleo, Orientación, Formación y otras actuaciones	220
2.2.2.1	Empleo	221
2.2.2.2	Orientación	258
2.2.2.3	Formación	264

a) Formación Profesional para el Empleo.....	266
b) Formación Profesional Inicial.....	285
2.2.2.4 Otras acciones del Plan Regional de Empleo.....	286
2.2.3 Sistema de Garantía Juvenil .....	298
2.2.4 Prestaciones y subsidios por desempleo .....	315
<b>2.3 DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN .....</b>	<b>321</b>
2.3.1 Acuerdos firmados en el Consejo del Diálogo Social en 2017 y su desarrollo.....	322
2.3.2 Otras actuaciones del Diálogo Social durante 2017 .....	340
2.3.3 Diálogo Social y participación institucional en las entidades locales.....	341
<b>2.4 RELACIONES LABORALES.....</b>	<b>349</b>
2.4.1 Negociación colectiva.....	349
2.4.1.1 Planteamientos y convenios .....	353
2.4.1.2 Contenido de la negociación .....	368
a) Salarios .....	368
b) Jornada laboral.....	376
c) Planes de igualdad.....	378
2.4.2 Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales.....	380
2.4.2.1 La solución extrajudicial de los conflictos laborales colectivos..	384
A) Solución extrajudicial de conflictos laborales a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).....	384
B) Incidencia en Castilla y León de la Solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA .....	391
C) Conciliaciones y mediaciones colectivas tramitadas por la administración local .....	393
2.4.2.2 La Solución extrajudicial de los conflictos laborales individuales.....	395
2.4.3 Expedientes de regulación de empleo .....	400
2.4.4 Procedimientos judiciales de solución de los conflictos de trabajo .....	418
2.4.5 Huelgas y cierres patronales .....	422
2.4.6 Fondo de Garantía Salarial .....	425
<b>2.5 SALUD LABORAL .....</b>	<b>430</b>
2.5.1 Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales.....	430
2.5.1.1 Accidentes laborales. Panorámica general.....	430
2.5.1.2 Índices de incidencia .....	454
2.5.1.3 Enfermedades profesionales en Castilla y León .....	467
2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia.....	471

<b>2.6</b>	<b>ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN C Y L.....</b>	<b>477</b>
2.6.1	Personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León .....	477
2.6.2	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales .....	478
2.6.2.1	En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	482
2.6.3	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral .....	483
2.6.4	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Empleo y Extranjería .....	485
2.6.5	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social.....	487
2.6.6	Actuaciones de procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en las materias de relaciones laborales y empleo en la materia de Prevención de Riesgos Laborales...	489
2.6.7	Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.....	491
2.6.7.1	En materia de Prevención de Riesgos Laborales.....	492
2.6.7.2	En materia de Empleo y Relaciones Laborales.....	499
2.6.7.3	En materia de Seguridad Social .....	510
2.6.7.4	En materia de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros .....	515
2.6.7.5	En materia de Otras Actuaciones .....	517

# INFORME SOBRE LA SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN EN 2017

## CAPÍTULO II – MERCADO LABORAL

<b>2.1</b>	<b>VARIABLES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>1</b>
2.1.1	Actividad e inactividad, ocupación, paro y afiliación	1
2.1.1.1	Actividad	1
2.1.1.2	Inactividad	15
2.1.1.3	Ocupación	18
	a) Panorámica General	18
	b) Empleo por sectores de actividad	29
	c) Situación profesional de la población ocupada	37
	c.1. Marco General	37
	c.2 Las Personas asalariadas	40
	c.3 Empleo en el sector público	45
	c.4 Autónomos	67
	c.5 Economía Social	73
	d) Temporalidad y parcialidad	83
2.1.1.4	El Desempleo	93
	a) Variación de la población desempleada	93
	b) Las tasas de paro	101
2.1.1.5	Síntesis de las principales magnitudes del Mercado de Trabajo	108
2.1.1.6	Afiliación a la Seguridad Social	123
2.1.2	Flujos de entrada y de salida en el mercado de trabajo	127
2.1.2.1	Apertura de centros de trabajo	127
2.1.2.2	Empresas inscritas en la Seguridad Social	131
2.1.2.3	Intermediación en el mercado de trabajo	135
2.1.2.4	Contratación laboral	148
2.1.2.5	Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias	184
2.1.2.6	Extinciones de contratos y sus causas	186
2.1.3	Inmigración y mercado de trabajo	192
<b>2.2</b>	<b>POLÍTICAS DE EMPLEO</b>	<b>209</b>
2.2.1	Política Nacional de empleo	211
2.2.2	Política Regional de Empleo: Empleo, Orientación, Formación y otras actuaciones	220
2.2.2.1	Empleo	221
2.2.2.2	Orientación	258
2.2.2.3	Formación	264

a) Formación Profesional para el Empleo.....	266
b) Formación Profesional Inicial.....	285
2.2.2.4 Otras acciones del Plan Regional de Empleo.....	286
2.2.3 Sistema de Garantía Juvenil .....	298
2.2.4 Prestaciones y subsidios por desempleo .....	315
<b>2.3 DIÁLOGO SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN .....</b>	<b>321</b>
2.3.1 Acuerdos firmados en el Consejo del Diálogo Social en 2017 y su desarrollo.....	322
2.3.2 Otras actuaciones del Diálogo Social durante 2017 .....	340
2.3.3 Diálogo Social y participación institucional en las entidades locales.....	341
<b>2.4 RELACIONES LABORALES.....</b>	<b>349</b>
2.4.1 Negociación colectiva.....	349
2.4.1.1 Planteamientos y convenios .....	353
2.4.1.2 Contenido de la negociación .....	368
a) Salarios .....	368
b) Jornada laboral.....	376
c) Planes de igualdad.....	378
2.4.2 Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales.....	380
2.4.2.1 La solución extrajudicial de los conflictos laborales colectivos..	384
A) Solución extrajudicial de conflictos laborales a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).....	384
B) Incidencia en Castilla y León de la Solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA .....	391
C) Conciliaciones y mediaciones colectivas tramitadas por la administración local .....	393
2.4.2.2 La Solución extrajudicial de los conflictos laborales individuales.....	395
2.4.3 Expedientes de regulación de empleo .....	400
2.4.4 Procedimientos judiciales de solución de los conflictos de trabajo .....	418
2.4.5 Huelgas y cierres patronales .....	422
2.4.6 Fondo de Garantía Salarial .....	425
<b>2.5 SALUD LABORAL .....</b>	<b>430</b>
2.5.1 Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales.....	430
2.5.1.1 Accidentes laborales. Panorámica general.....	430
2.5.1.2 Índices de incidencia .....	454
2.5.1.3 Enfermedades profesionales en Castilla y León .....	467
2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia.....	471

<b>2.6</b>	<b>ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN C Y L.....</b>	<b>477</b>
2.6.1	Personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León .....	477
2.6.2	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales .....	478
2.6.2.1	En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.....	482
2.6.3	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral .....	483
2.6.4	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Empleo y Extranjería .....	485
2.6.5	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social.....	487
2.6.6	Actuaciones de procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en las materias de relaciones laborales y empleo en la materia de Prevención de Riesgos Laborales...	489
2.6.7	Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.....	491
2.6.7.1	En materia de Prevención de Riesgos Laborales.....	492
2.6.7.2	En materia de Empleo y Relaciones Laborales.....	499
2.6.7.3	En materia de Seguridad Social .....	510
2.6.7.4	En materia de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros .....	515
2.6.7.5	En materia de Otras Actuaciones .....	517

## 2.1. Variables básicas del mercado de trabajo

### 2.1.1 Actividad e inactividad, ocupación, paro y afiliación

El objeto de este epígrafe es llevar a cabo un análisis del comportamiento de las variables del mercado laboral de Castilla y León durante el año 2017. Para ello, como venimos haciendo en nuestros Informes Anuales, estudiaremos su evolución a lo largo de dicho ejercicio y llevaremos a cabo comparaciones con el conjunto nacional, otras Comunidades Autónomas, así como el detalle de las diferentes provincias de la Comunidad.

La fuente de datos esencial que utilizamos es la *Encuesta de Población Activa (EPA)* elaborada por el *Instituto Nacional de Estadística (INE)* y, en los casos en los que se empleen fuentes de información alternativas o complementarias a ella, se indicarán de forma expresa (como por ejemplo datos del MEYSS sobre afiliación o paro registrado, datos de la Junta de Castilla y León sobre cooperativas o sociedades laborales, datos de Eurostat para la comparativa con otros países del entorno europeo, etc.).

Como viene siendo habitual, los datos de la EPA se corresponden con las medias anuales de las diferentes variables, aunque, 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 2017.

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

A continuación, analizaremos el comportamiento durante el año 2017 de la población de 16 y más años, de la porción de ésta que manifiesta su deseo de participar en el mercado de trabajo (esto es, la población activa) y de la ratio entre ambas (es decir, de la tasa de actividad). (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#), y los datos de la media anual [aquí](#)).

#### Población en edad de trabajar

Durante 2017 volvió a producirse un recorte de la población laboral en Castilla y León. En este caso la reducción se situó en el 0,7%, tasa apenas una décima menos intensa que la registrada en año previo. En España, no obstante, la población de 16 y más años aumentó en un 0,3%.



La dinámica poblacional por edades respondió a las pautas habituales: la población de los grupos menores de 35 años se redujo (un 3,1% en Castilla y León, algo menos que el año previo) y en un 1,4% en España (sensiblemente menos intensa que la de 2016). En el grupo de mayor edad también se redujo la población castellana y leonesa (un 0,1%), creciendo, no obstante, en el conjunto español (un 0,9%).

Descendiendo al detalle trimestral y comparando con el mismo periodo del año previo, observamos para España un ritmo estable de crecimiento poblacional del 0,3% a lo largo de los trimestres del año y para la Comunidad una paulatina aceleración en el ritmo de reducción, que llega a situarse en el -0,9% a la altura del cuarto trimestre.

**Cuadro 2.1.1-1**  
**Población de 16 y más años en España y en Castilla y León, 2017**  
**(miles y tasa de variación)**

	España	Castilla y León
2016	38.531,5	2.080,1
<b>2017</b>	<b>38.654,1</b>	<b>2.064,9</b>
I	38.608,0	2.072,5
II	38.629,1	2.067,5
III	38.662,7	2.062,3
IV	38.716,6	2.057,3
<b>% var. s/ mismo periodo del año anterior</b>		
<b>2017</b>	<b>0,3%</b>	<b>-0,7%</b>
I	0,3%	-0,5%
II	0,3%	-0,6%
III	0,3%	-0,8%
IV	0,3%	-0,9%

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, 2017**  
**(tasa de variación)**

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

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

Un año más, Castilla y León consignó el descenso poblacional más intenso de entre las diferentes regiones españolas (una tasa negativa del 0,7%). En Asturias y Extremadura la reducción fue del 0,6%, en Galicia y Castilla-La Mancha del 0,3%, Aragón un 0,1% menos y en Cantabria, apenas, del 0,05%. En el resto de las Comunidades Autónomas la población creció en 2017, especialmente en los dos archipiélagos, (*cuadro 2.1.1-2*).

De nuevo en 2017, todas las provincias de la Comunidad experimentaron descensos de su población laboral y también, un año más, las reducciones más intensas fueron las de Zamora (del 1,4%) y Ávila (del 1,2%). De hecho, se trata de las dos provincias españolas en las que más se redujo la población laboral. También en León se produjo un importante descenso (del 1,0%). En el otro extremo, de nuevo, Valladolid apuntó la reducción poblacional menos intensa de la Comunidad (con una tasa negativa del 0,3%).

### **Población activa**

Un total de 1.130.900 personas conformaban la población activa de Castilla y León en 2017. De ellas, 971.700 trabajaban y las restantes 159.200 estaban en situación de desempleo.

Desde el año 2010 (en que experimentó su último aumento) la población activa castellana y leonesa se viene reduciendo periodo tras periodo. En el último ejercicio, en concreto, el descenso fue significativo (de 15.200 personas) un dato que contrasta con la moderada reducción de activos acaecida en 2016 (de unos 2.500) y que se sitúa más en la línea de las intensas reducciones de actividad regional de los ejercicios 2013 a 2015. En tasas, la reducción de población activa de Castilla y León fue del 1,3% frente a la tasa, también negativa, del 0,4% en el conjunto nacional (la misma que el año previo, en este último caso).

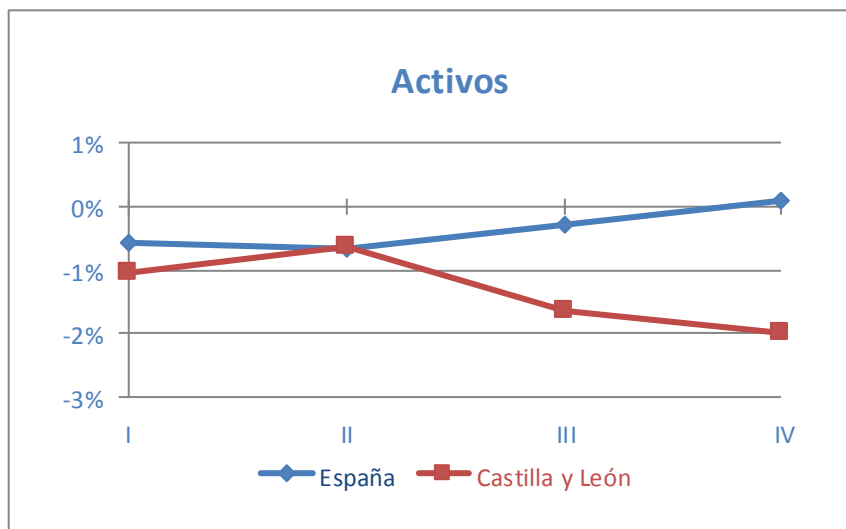
Por trimestres, y efectuando comparaciones sobre los mismos periodos del año previo, apreciamos cómo, en España, el descenso de activos se va aliviando a lo largo del año, llegándose a consignar un aumento de los mismo a la altura del último trimestre. En Castilla y León, por el contrario, las reducciones de activos más intensas se consignan, justamente, en la última parte del año (*cuadro 2.1.1-3 y gráfico 2.1.1-1*).

**Cuadro 2.1.1-3**  
**Actividad en España y en Castilla y León, 2017**  
 (miles de personas y tasa de variación)

	España	Castilla y León
2016	22.822,7	1.146,1
<b>2017</b>	<b>22.741,7</b>	<b>1.130,9</b>
I	22.693,3	1.130,1
II	22.727,6	1.139,8
III	22.780,9	1.134,4
IV	22.765,0	1.119,2
<b>% var. s/ mismo periodo del año anterior</b>		
<b>2017</b>	<b>-0,4%</b>	<b>-1,3%</b>
I	-0,6%	-1,1%
II	-0,6%	-0,6%
III	-0,3%	-1,6%
IV	0,1%	-2,0%

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, 2017**  
 (tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)



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

Considerando el sexo (*cuadro 2.1.1-4*), el total de población activa de Castilla y León se distribuía en 2017 entre algo más de 617.000 hombres y cerca de 513.900 mujeres. En el caso de los hombres, 543.000 estaban ocupados y 74.000 parados; en el de las mujeres, las ocupadas ascendían a 428.700 y las que estaban en situación de desempleo a cerca de 85.200. Respecto al año anterior, la mayor parte de las reducciones de la población activa se dieron entre los hombres (11.900 activos menos) aunque también se produjo una reducción en la actividad femenina (de 3.200 mujeres activas menos). En tasas, la reducción de los hombres se produjo a un ritmo negativo del 1,9% y la femenina a uno del 0,6%. También en España los activos de ambos sexos se redujeron: en un 0,3% en el caso masculino y en un 0,4% en el de las mujeres.

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, 2017  
(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		
Ambos sexos														
<b>Total</b>	<b>38.654,1</b>	<b>22.741,7</b>	<b>18.824,8</b>	<b>3.916,9</b>	<b>58,8%</b>	<b>48,7%</b>	<b>17,2%</b>	<b>2.064,9</b>	<b>1.130,9</b>	<b>971,7</b>	<b>159,2</b>	<b>54,8%</b>	<b>47,1%</b>	<b>14,1%</b>
De 16 a 19 años:	1.779,4	259,4	118,0	141,5	14,6%	6,6%	54,6%	80,5	9,0	3,8	5,2	11,2%	4,7%	57,5%
De 20 a 24 años:	2.238,3	1.239,9	803,2	436,7	55,4%	35,9%	35,2%	103,0	50,3	34,0	16,3	48,8%	33,0%	32,4%
De 25 a 34 años:	5.369,2	4.668,6	3.757,9	910,7	87,0%	70,0%	19,5%	244,6	213,5	178,2	35,3	87,3%	72,9%	16,5%
De 35 a 54 años:	14.838,8	12.916,1	11.027,8	1.888,3	87,0%	74,3%	14,6%	725,0	633,6	555,4	78,2	87,4%	76,6%	12,3%
55 y más años:	14.428,4	3.657,6	3.117,9	539,7	25,4%	21,6%	14,8%	911,8	224,6	200,3	24,3	24,6%	22,0%	10,8%
Varones														
<b>Total</b>	<b>18.803,1</b>	<b>12.172,1</b>	<b>10.266,3</b>	<b>1.905,8</b>	<b>64,7%</b>	<b>54,6%</b>	<b>15,7%</b>	<b>1.017,0</b>	<b>617,1</b>	<b>543,0</b>	<b>74,0</b>	<b>60,7%</b>	<b>53,4%</b>	<b>12,0%</b>
De 16 a 19 años:	916,6	152,4	69,9	82,5	16,6%	7,6%	54,1%	41,3	5,8	2,4	3,4	14,1%	5,7%	58,8%
De 20 a 24 años:	1.137,3	655,3	418,3	237,0	57,6%	36,8%	36,2%	52,5	27,5	18,3	9,2	52,3%	34,7%	33,5%
De 25 a 34 años:	2.675,4	2.414,7	1.972,6	442,1	90,3%	73,7%	18,3%	124,9	112,4	96,3	16,1	90,0%	77,1%	14,3%
De 35 a 54 años:	7.460,5	6.909,8	6.056,3	853,4	92,6%	81,2%	12,4%	367,8	341,4	308,4	33,0	92,8%	83,9%	9,7%
55 y más años:	6.613,4	2.040,1	1.749,2	291,0	30,8%	26,4%	14,3%	430,5	129,9	117,7	12,3	30,2%	27,3%	9,4%
Mujeres														
<b>Total</b>	<b>19.851,0</b>	<b>10.569,7</b>	<b>8.558,5</b>	<b>2.011,1</b>	<b>53,2%</b>	<b>43,1%</b>	<b>19,0%</b>	<b>1.047,9</b>	<b>513,9</b>	<b>428,7</b>	<b>85,2</b>	<b>49,0%</b>	<b>40,9%</b>	<b>16,6%</b>
De 16 a 19 años:	862,7	107,1	48,1	59,1	12,4%	5,6%	55,1%	39,2	3,2	1,4	1,8	8,2%	3,6%	54,7%
De 20 a 24 años:	1.101,1	584,6	384,9	199,8	53,1%	35,0%	34,2%	50,5	22,8	15,8	7,1	45,2%	31,2%	30,9%
De 25 a 34 años:	2.693,9	2.254,0	1.785,3	468,7	83,7%	66,3%	20,8%	119,7	101,1	81,9	19,2	84,4%	68,4%	19,0%
De 35 a 54 años:	7.378,4	6.006,4	4.971,5	1.034,9	81,4%	67,4%	17,2%	357,1	292,1	246,9	45,2	81,8%	69,1%	15,5%
55 y más años:	7.815,0	1.617,6	1.368,8	248,7	20,7%	17,5%	15,4%	481,4	94,7	82,7	12,0	19,7%	17,2%	12,7%

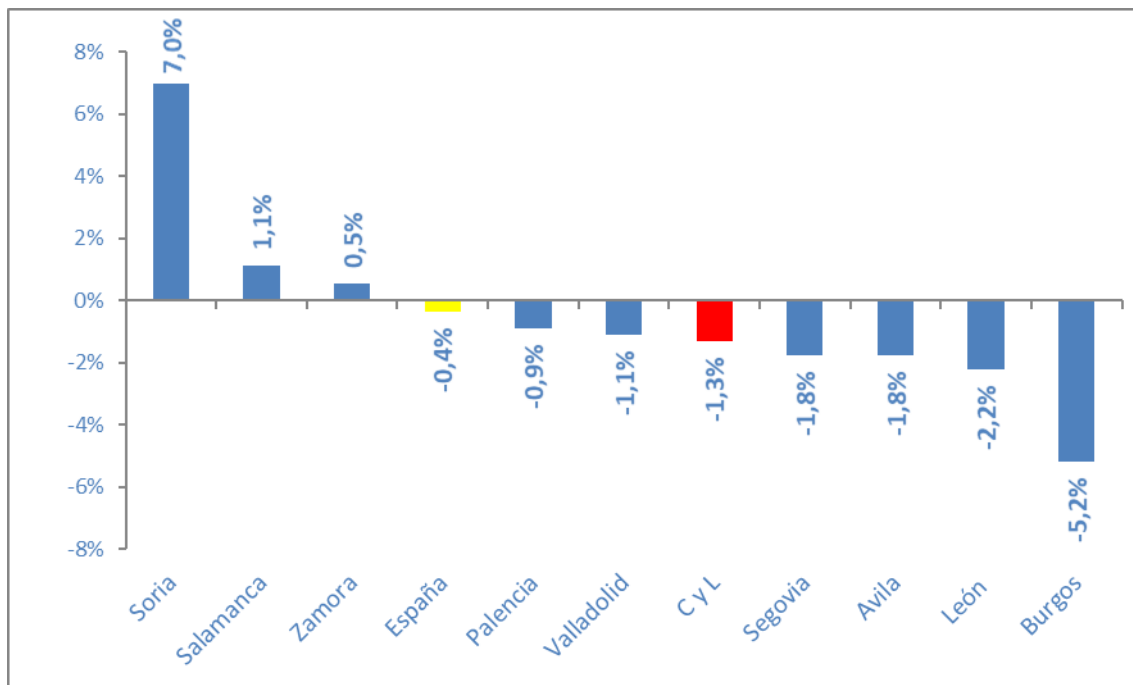
Nota: Las diferencias en las sumas parciales se derivan de los redondeos a un único decimal.

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

Por provincias, el aumento más reseñable en el total de población activa se dio en Soria (con un incremento del 7%). Aunque con bastante menor intensidad, también aumentaron las personas activas en Salamanca (un 1,1%) y en Zamora (un 0,5%). En el resto de las provincias de la Comunidad, la actividad se redujo, especialmente en Burgos (a un ritmo negativo del 5,2%), *gráfico 2.1.1-2*.

Detallando por sexos, en Soria se incrementó la población activa en el grupo de los hombres (un 3,4%) y especialmente en el de las mujeres, el aumento más intenso de entre las provincias de la Comunidad (un 11,6%). También se consiguieron aumentos en el número de las mujeres activas en Palencia (4,6%), Salamanca (3,6%) y Valladolid (0,3%). Como nota de contraste, los activos varones palentinos experimentaron la reducción interprovincial más intensa (un 5,1%). La provincia con peor comportamiento para ambos sexos fue Burgos, en la que los activos masculinos disminuyeron un 4,9% y las mujeres activas se redujeron un 5,6%.

**Gráfico 2.1.1-2**  
**Variación de la actividad en Castilla y León y en España, 2017**  
**(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, 2017**  
**(miles en medias anuales y tasas)**

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C y L	España
<b>Ambos Sexos</b>											
16 y más años	136,2	299,8	405,9	137,2	285,2	129,7	75,8	439,9	155,4	2.064,9	38.654,1
Activos/as	75,7	171,6	203,2	74,8	151,9	77,7	45,3	249,0	81,7	1.130,9	22.741,7
Ocupados/as	62,1	153,5	169,9	64,6	129,8	68,5	40,4	214,6	68,4	971,7	18.824,8
Parados/as	13,6	18,1	33,4	10,2	22,1	9,3	4,9	34,4	13,3	159,2	3.916,9
Tasa actividad	55,6	57,3	50,1	54,5	53,3	59,9	59,7	56,6	52,6	54,8	58,8
Tasa empleo	45,6	51,2	41,9	47,1	45,5	52,8	53,3	48,8	44,0	47,1	48,7
Tasa paro	18,0	10,5	16,4	13,6	14,5	11,9	10,8	13,8	16,3	14,1	17,2
<b>Varones</b>											
16 y más años	68,8	150,2	197,0	67,7	138,0	65,4	38,5	214,1	77,4	1.017,0	18.803,1
Activos	42,3	96,0	109,4	41,0	81,8	43,1	25,1	132,6	46,0	617,1	12.172,1
Ocupados	35,5	88,8	93,3	36,4	71,4	39,3	22,7	115,7	40,0	543,0	10.266,3
Parados	6,9	7,1	16,1	4,6	10,3	3,9	2,4	16,9	6,0	74,0	1.905,8
Tasa actividad	61,5	63,9	55,5	60,5	59,2	66,0	65,2	61,9	59,4	60,7	64,7
Tasa empleo	51,5	59,1	47,4	53,8	51,7	60,1	59,0	54,0	51,7	53,4	54,6
Tasa paro	16,2	7,4	14,7	11,1	12,6	9,0	9,6	12,7	12,9	12,0	15,7
<b>Mujeres</b>											
16 y más años	67,4	149,6	208,9	69,5	147,2	64,4	37,3	225,9	78,0	1.047,9	19.851,0
Activas	33,4	75,7	93,9	33,8	70,2	34,6	20,2	116,5	35,7	513,9	10.569,7
Ocupadas	26,7	64,7	76,6	28,1	58,4	29,2	17,7	99,0	28,4	428,7	8.558,5
Paradas	6,7	11,0	17,3	5,7	11,8	5,4	2,5	17,5	7,3	85,2	2.011,1
Tasa actividad	49,5	50,6	44,9	48,7	47,6	53,7	54,2	51,6	45,8	49,0	53,2
Tasa empleo	39,6	43,3	36,7	40,5	39,7	45,3	47,4	43,8	36,4	40,9	43,1
Tasa paro	20,1	14,5	18,4	16,7	16,8	15,6	12,4	15,0	20,5	16,6	19,0

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 2017**  
**(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
<b>España</b>	<b>38.654,1</b>	<b>22.741,7</b>	<b>18.824,8</b>	<b>3.917,0</b>	<b>58,8</b>	<b>17,2</b>	<b>18.803,1</b>	<b>12.172,1</b>	<b>10.266,3</b>	<b>1.905,8</b>	<b>64,7</b>	<b>15,7</b>	<b>19.851,0</b>	<b>10.569,6</b>	<b>8.558,5</b>	<b>2.011,1</b>	<b>53,2</b>	<b>19,0</b>
Andalucía	6.902,2	3.958,3	2.948,6	1.009,7	57,3	25,5	3.380,0	2.176,0	1.676,8	499,2	64,4	22,9	3.522,2	1.782,3	1.271,8	510,5	50,6	28,6
Aragón	1.093,5	640,4	565,8	74,6	58,6	11,6	537,3	346,9	315,6	31,3	64,6	9,0	556,2	293,5	250,2	43,3	52,8	14,8
Asturias	901,1	458,3	395,5	62,8	50,9	13,7	427,5	237,7	205,6	32,1	55,6	13,5	473,6	220,7	189,9	30,8	46,6	13,9
Baleares	957,8	614,0	537,6	76,4	64,1	12,4	474,6	333,0	291,7	41,3	70,2	12,4	483,2	281,0	245,9	35,1	58,2	12,5
Canarias	1.821,9	1.099,2	841,3	257,9	60,3	23,5	897,9	582,1	458,5	123,6	64,8	21,2	924,0	517,1	382,8	134,3	56,0	26,0
Cantabria	491,6	274,2	237,0	37,2	55,8	13,6	238,1	145,0	125,8	19,2	60,9	13,2	253,5	129,2	111,2	18,0	51,0	13,9
<b>CyL</b>	<b>2.064,9</b>	<b>1.130,9</b>	<b>971,7</b>	<b>159,2</b>	<b>54,8</b>	<b>14,1</b>	<b>1.017,0</b>	<b>617,0</b>	<b>543,0</b>	<b>74,0</b>	<b>60,7</b>	<b>12,0</b>	<b>1.047,9</b>	<b>513,8</b>	<b>428,7</b>	<b>85,2</b>	<b>49,0</b>	<b>16,6</b>
C-La M.	1.676,6	987,3	782,3	205,1	58,9	20,8	839,8	557,9	464,4	93,5	66,4	16,8	836,8	429,4	317,9	111,6	51,3	26,0
Cataluña	6.127,6	3.782,6	3.275,3	507,3	61,7	13,4	2.968,9	1.985,6	1.737,0	248,6	66,9	12,5	3.158,7	1.797,0	1.538,3	258,7	56,9	14,4
C. Valenc.	4.115,2	2.432,3	1.990,2	442,0	59,1	18,2	2.012,5	1.315,0	1.098,4	216,6	65,3	16,5	2.102,7	1.117,3	891,9	225,4	53,1	20,2
Extremadura	904,0	495,2	365,3	129,9	54,8	26,2	447,2	277,2	214,2	62,9	62,0	22,7	456,8	218,0	151,1	66,9	47,7	30,7
Galicia	2.341,9	1.248,3	1.052,7	195,7	53,3	15,7	1.120,6	648,6	551,2	97,4	57,9	15,0	1.221,3	599,8	501,5	98,3	49,1	16,4
Madrid	5.335,8	3.354,7	2.907,0	447,7	62,9	13,3	2.528,1	1.724,8	1.504,2	220,6	68,2	12,8	2.807,7	1.629,9	1.402,9	227,1	58,1	13,9
Murcia	1.191,7	709,3	581,4	127,9	59,5	18,0	592,4	395,3	335,1	60,2	66,7	15,2	599,3	314,0	246,3	67,7	52,4	21,6
Navarra	525,3	310,6	278,8	31,8	59,1	10,2	258,7	167,0	154,1	12,9	64,5	7,7	266,5	143,6	124,7	18,9	53,9	13,1
País Vasco	1.816,7	1.020,1	904,7	115,3	56,1	11,3	871,8	538,4	481,7	56,7	61,8	10,5	945,0	481,7	423,0	58,7	51,0	12,2
La Rioja	259,1	152,8	134,5	18,3	58,9	12,0	127,0	82,1	74,3	7,8	64,7	9,5	132,2	70,7	60,2	10,5	53,5	14,8
Ceu. y Mel.	127,5	73,6	55,2	18,4	57,7	25,0	63,9	42,8	34,7	8,1	67,0	18,9	63,7	30,8	20,5	10,3	48,4	33,4

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

Por Comunidades y Ciudades Autónomas (*cuadro 2.1.1-6*), un año más, la pauta más generalizada fue la reducción de poblaciones activas. De hecho, solamente en cuatro regiones se consignaron aumentos: Navarra (un 1,6%), Murcia (un 1,2%), Castilla-La Mancha (un 0,4%) y Cataluña (un 0,1%). La comunidad con una mayor reducción en su población activa fue Asturias (un recorte del 2,2%), seguida de Aragón (con un descenso del 1,4%), Castilla y León y Extremadura (ambas con recortes del 1,3%).

Por Comunidades y sexos, en 9 de las 18 zonas la actividad masculina tuvo un peor comportamiento que la de las mujeres; en las 9 restantes, en cambio, se produjo el fenómeno opuesto. Los mayores contrastes se dieron en Ceuta y Melilla (en la que la actividad femenina aumentó un 4% y la de los hombres descendió un 2,6%) y, en el lado opuesto, estaba Baleares (con aumentos masculinos del 0,9% y descensos entre las mujeres del 1,9%). En Castilla y León, en concreto, se consignó la tercera mayor reducción de activos varones (solo superada en intensidad por Ceuta y Melilla y Asturias) y en el caso femenino hubo 6 Comunidades Autónomas con descensos más intensos que nuestra Comunidad.

### Tasas de actividad

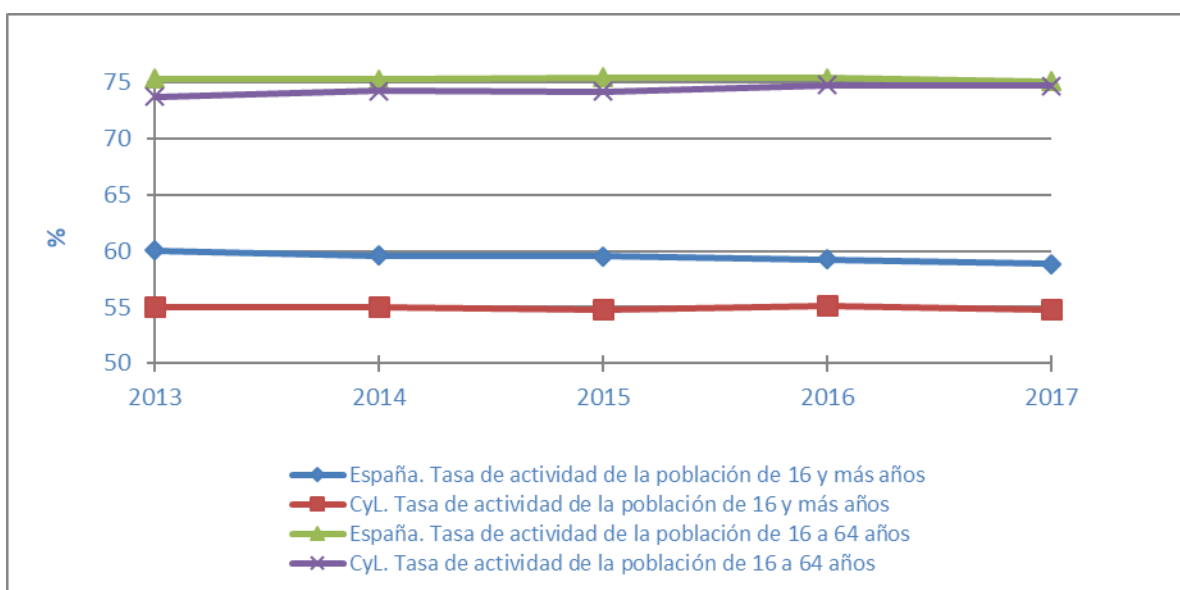
Como es sabido, la tasa de actividad sintetiza el comportamiento de las dos variables laborales que hemos tenido oportunidad de analizar previamente, dado que se define como la ratio entre la población activa y la laboral. Esta tasa pone de manifiesto la intensidad con la que la población laboral de un área decide participar en el mercado de trabajo, tanto si logra encontrar empleo como si está desocupada. Así pues, la marcha de esta tasa tiene mucho que ver con la evolución económica y con las características personales y familiares de la población considerada.

La tasa de actividad de Castilla y León en 2017 fue del 54,8% reduciéndose 3 décimas de punto porcentual con respecto del año previo y volviendo, por ende, al mismo valor que en 2015. Como reseñábamos en años precedentes, a pesar de los cambios a corto plazo que esta tasa haya experimentado en los últimos ejercicios, desde 2010 se encuentra bastante estabilizada en torno a la línea del 55%. En España la tasa de actividad fue del 58,8%, cuatro décimas de punto porcentual menor que en 2016. En este entorno, la tasa de actividad viene descendiendo de forma continuada desde el máximo del año 2012, acumulando en los últimos cinco ejercicios una reducción de 1,6 puntos porcentuales.

Aunque es habitual computar las tasas de actividad tal y como lo hemos hecho (esto es, para la población de 16 y más años sin acotar superiormente la edad laboral) es importante considerar que esta tasa se reduce drásticamente a partir de la edad de jubilación laboral. Por este motivo, resulta interesante y también habitual computar tasas de actividad de la población entre 16 y 64 años, similar a la medición que hace Eurostat. Esta diferenciación puede ser relevante para regiones particularmente envejecidas como es Castilla y León. De esta forma, en el *gráfico 2.1.1-3* se representan las tasas de actividad computadas sobre las dos poblaciones referidas previamente como medias anuales y para los cinco últimos ejercicios. Puede apreciarse, en primer lugar, cómo las tasas calculadas para la población

laboral menor de 65 años son muy superiores a las computadas con toda la población laboral: en el caso español pasan del 58,8% al 75,1% y en el de la Comunidad pasan del 54,8% al 74,7%. También puede apreciarse, en segundo lugar, cómo la divergencia entre la tasa de actividad nacional y regional es bastante menor si consideramos solamente las poblaciones laborales menores de 65 años dado que, para ellas, la diferencia es de 0,4 puntos porcentuales, mientras que para la tasa de actividad global era de 4 puntos porcentuales. En tercer y último lugar, se aprecia a lo largo de los años considerados en el gráfico un fenómeno de convergencia entre las tasas de actividad regional y nacional y que es más intenso en el caso de considerar solamente la población laboral menor de 65 años.

**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, 2013-2017**



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

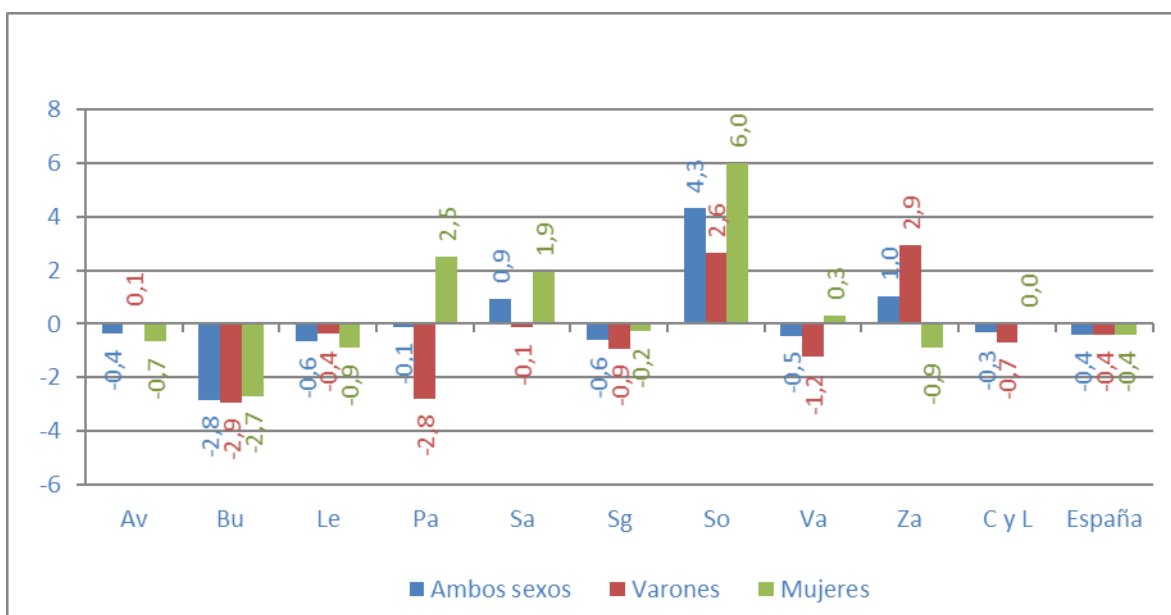
Para los siguientes análisis de tasas de actividad volveremos a utilizar la tasa habitual, esto es, la computada sobre toda la población laboral.

Por sexos, la tasa de actividad masculina de la Comunidad fue del 60,7% y la femenina del 49%; en el primer caso, se trata de una reducción de 0,7 puntos porcentuales; en el segundo es la misma ratio que el año anterior. En el conjunto nacional, la tasa de los hombres se situó en el 64,7% y la de las mujeres en el 53,2%; se trata, en este caso, de sendas reducciones de 0,4 puntos porcentuales. La divergencia entre las tasas de ambos sexos fue muy similar en Castilla y León y en España durante 2017: en la Comunidad, la tasa masculina estaba 11,7 puntos porcentuales sobre la femenina (0,7 puntos menos que en 2016) y en España en 11,5 puntos porcentuales (la misma brecha que el año previo).

Por provincias, la tasa de participación solamente creció en 3 de ellas: en Salamanca (0,9 puntos porcentuales), Zamora (1 punto porcentual) y, especialmente, en Soria (4,3 puntos porcentuales). En Palencia se redujo una décima de punto, entre 4 y 6 décimas en Ávila, Valladolid, Segovia y León y en 2,8 puntos porcentuales en Burgos, una muy significativa mengua en su tasa de actividad.

Por sexos y provincias, fueron marcados los recortes en las tasas de Burgos (2,9 puntos porcentuales) y Palencia (2,8 puntos), frente a los aumentos de tasa masculina en Zamora (2,9 puntos porcentuales) y Soria (2,6 puntos porcentuales). Para las mujeres, el recorte más significativo fue el de la tasa de Burgos (2,7 puntos menor) y, en el lado opuesto, el intenso aumento de 6 puntos porcentuales en tasa de actividad de las sorianas. En términos generales, se aprecia un mejor comportamiento en las tasas de actividad femeninas con la excepción de Zamora, Ávila y León, *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, 2017**  
**(diferencia con las tasas del año anterior)**



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

Incorporando los cambios de tasas de actividad acaecidos en 2017 que hemos mencionado previamente, las provincias de Castilla y León se comportaba de la forma que se describe a continuación. Segovia continuaba encabezando la lista con una tasa del 59,9%. Soria se situó en 2017 en segundo lugar con una tasa del 59,7% (el año previo era la quinta provincia en cuanto a esta tasa). Estas dos provincias fueron las únicas con una cifra superior a la media nacional (del 58,8%). Burgos (con el 57,3%) pasó en

2017 a tener una tasa bajo la media española pero, junto a Valladolid (56,6%) y Ávila (55,6%), aún mantenía una ratio de actividad sobre la media regional (del 54,8%). Las cuatro provincias restantes (todas ellas con tasas bajo la media regional) preservaron la gradación del año previo: Palencia (54,5%), Salamanca (53,3%), Zamora (52,6%) y León (50,1%).

Durante el año 2017, tan solo 3 Comunidades Autónomas aumentaron su tasa de participación: Navarra (0,6 puntos porcentuales), Castilla-La Mancha y Murcia (ambas con 0,4 puntos porcentuales). En todas las demás zonas se dieron reducciones. La más intensa fue en las Islas Baleares (1,1 puntos), seguida de las de Asturias, el País Vasco, Canarias, Madrid y Aragón (todas ellas de 0,8 puntos porcentuales). En Andalucía, el recorte fue de 0,5 puntos y en Extremadura y Cantabria de 0,4. En Castilla y León la tasa de actividad menguó 0,3 puntos, al igual que en La Rioja, Cataluña, Valencia y Ceuta y Melilla. Finalmente, Galicia consigno una tasa de actividad 0,2 puntos menor que en 2016.

Respecto al resto de territorios, y al igual que durante 2016, Castilla y León, junto con Extremadura, ocupa la tercera posición en cuanto a Comunidades y Ciudades Autónomas con una tasa de actividad más baja, *cuadro 2.1.1-7*.

**Cuadro 2.1.1-7**  
**Tasa de actividad en las Comunidades Autónomas españolas, 2017 en medias anuales**  
**(porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)**

	2017	Var. 17/16
Andalucía	57,3	-0,5
Aragón	58,6	-0,8
Asturias	50,9	-0,8
Baleares	64,1	-1,1
Canarias	60,3	-0,8
Cantabria	55,8	-0,4
<b>Castilla y León</b>	<b>54,8</b>	<b>-0,3</b>
Castilla-La Mancha	58,9	0,4
Cataluña	61,7	-0,3
C. Valenciana	59,1	-0,3
Extremadura	54,8	-0,4
Galicia	53,3	-0,2
Madrid	62,9	-0,8
Murcia	59,5	0,4
Navarra	59,1	0,6
País Vasco	56,1	-0,8
La Rioja	58,9	-0,3
Ceuta y Melilla	57,7	-0,3
<b>España</b>	<b>58,8</b>	<b>-0,4</b>

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

### 2.1.1.2 La Inactividad

La población en edad de trabajar que no participa en el mercado de trabajo se considera población inactiva. Durante el año 2017 en el total de población activa en Castilla y León no cambió, con respecto al año previo, situándose en una cifra de 934.000 personas. Esto significa que la reducción en la población laboral de la Comunidad se reflejó íntegramente en una merma de su población activa. En España, la población inactiva se incrementó un 1,3%.

A pesar de que el total de población inactiva de nuestra Comunidad fuera el mismo, su composición sí que cambió en 2017. En términos absolutos, el grupo de “*labores del hogar*” experimentó la mayor mengua (11.600 inactivos menos), algo que ya ocurriera el ejercicio anterior. El bloque de “*otras causas*” se redujo en 1.100 personas y en unas 300 el de los “*estudiantes*”. Por el contrario, se registraron aumentos de inactivos en los grupos de “*incapacidad permanente*” (7.100 más), y en los de “*jubilados*” y “*otros pensionistas*” (con 3.000 más cada uno de ellos). En términos relativos, es destacable el aumento del 11,7% del grupo de “*incapacidad permanente*”, cuadro 2.1.1-8.

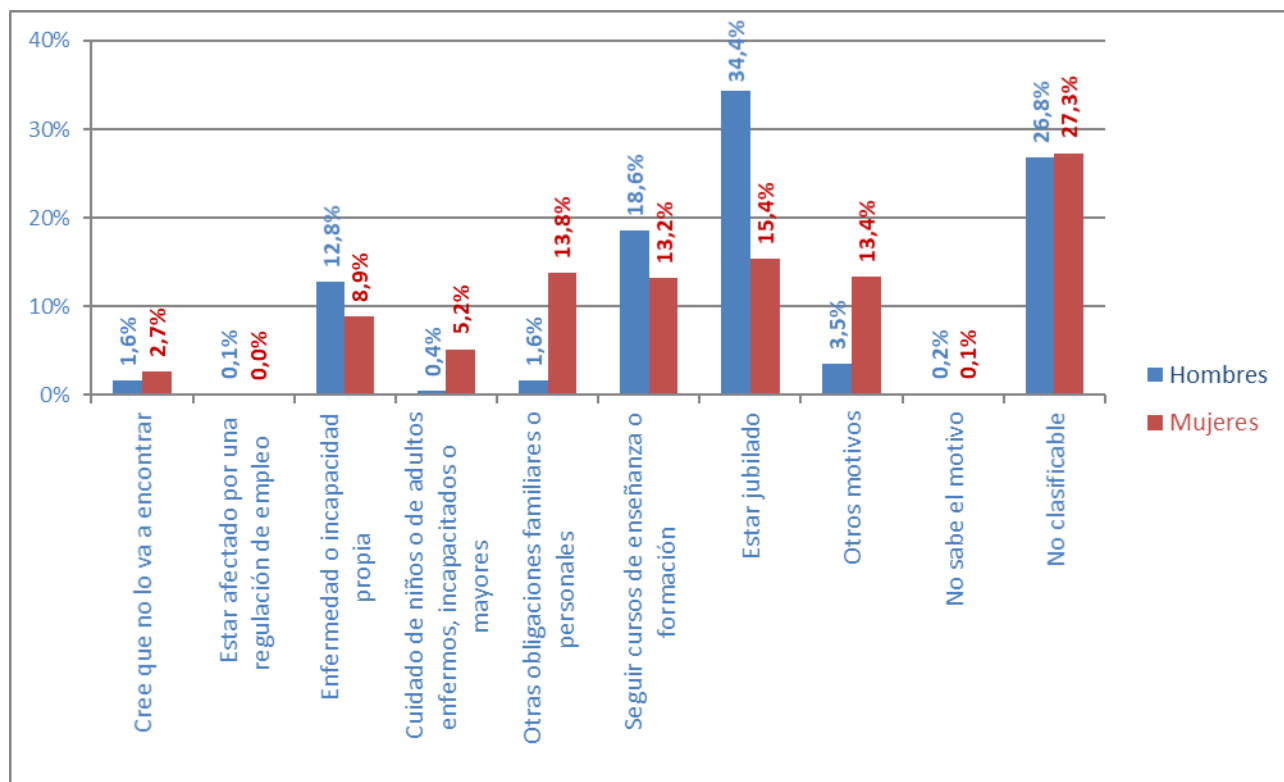
**Cuadro 2.1.1-8**  
**Inactividad en Castilla y León y en España, 2016-2017**  
**(medias anuales en miles de personas, porcentajes sobre el total y variaciones interanuales)**

<b>Castilla y León</b>						
	<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2017/2016</b>	
	<b>Miles</b>	<b>%</b>	<b>Miles</b>	<b>%</b>	<b>Var.</b>	<b>% var.</b>
Estudiante	129,4	13,9	129,1	13,8	-0,3	-0,3
Jubilado o prejubilado	388,5	41,6	391,5	41,9	3,0	0,8
Labores del hogar	231,4	24,8	219,8	23,5	-11,6	-5,0
Incapacitado permanente	60,5	6,5	67,6	7,2	7,1	11,7
Perceptor pensión distinta jubilación o prejubilación	109,9	11,8	112,8	12,1	3,0	2,7
Otras	14,4	1,5	13,3	1,4	-1,1	-7,3
<b>Total</b>	<b>934,0</b>	<b>100</b>	<b>934,0</b>	<b>100</b>	<b>0,1</b>	<b>0,0</b>
<b>España</b>						
	<b>2016</b>		<b>2017</b>		<b>2017/2016</b>	
	<b>Miles</b>	<b>%</b>	<b>Miles</b>	<b>%</b>	<b>Var</b>	<b>% var.</b>
Estudiante	2.551,9	16,2	2.577,8	16,2	25,9	1,0
Jubilado o prejubilado	6.089,9	38,8	6.227,2	39,1	137,3	2,3
Labores del hogar	3.784,6	24,1	3.761,3	23,6	-23,3	-0,6
Incapacitado permanente	1.208,3	7,7	1.257,2	7,9	48,9	4,0
Perceptor pensión distinta jubilación o prejubilación	1.749,1	11,1	1.709,5	10,7	-39,6	-2,3
Otras	325,1	2,1	379,5	2,4	54,4	16,7
<b>Total</b>	<b>15.708,8</b>	<b>100,0</b>	<b>15.912,4</b>	<b>100,0</b>	<b>203,6</b>	<b>1,3</b>

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

En lo que se refiere a los motivos de no buscar empleo, la EPA sólo publica esos datos para el conjunto de España y no por Comunidades Autónomas. Sin embargo, como venimos haciendo en los últimos Informes Anuales, hemos incluido esos datos, que revelan diferencias notables por sexos en cuanto a no buscar empleo por cuidado de niños, adultos, incapacitados o mayores u otras obligaciones familiares o personales, siendo esa la causa de inactividad para el 13,8% de las mujeres y tan sólo para el 1,6% de los hombres, *gráfico 2.1.1-5*.

**Gráfico 2.1.1-5**  
**Inactividad según motivos de no buscar empleo en España por sexos, 2017**  
**(porcentajes sobre el total de cada sexo)**



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



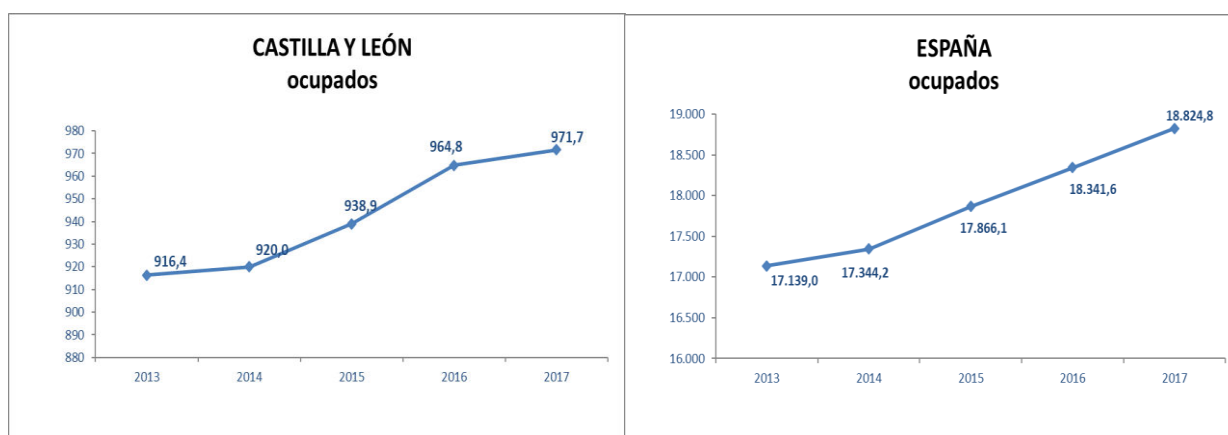
### 2.1.1.3 La ocupación

(Puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 [aquí](#), y los datos de la media anual pinchando [aquí](#)).

#### a) Panorámica general

La población ocupada de Castilla y León ascendió a una cifra de 971.700 personas, esto es, 6.900 más que el año previo. Se trata de un aumento casi cuatro veces menos intenso que el registrado en 2016, consignándose una tasa de crecimiento de apenas el 0,7%. En España el aumento fue sensiblemente más intenso, del 2,6%, en este caso, una tasa similar a la del año precedente, *gráfico 2.1.1-6*.

**Gráfico 2.1.1-6**  
**Variación de la ocupación en Castilla y León y en España, 2013-2017**  
**(miles de personas)**



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

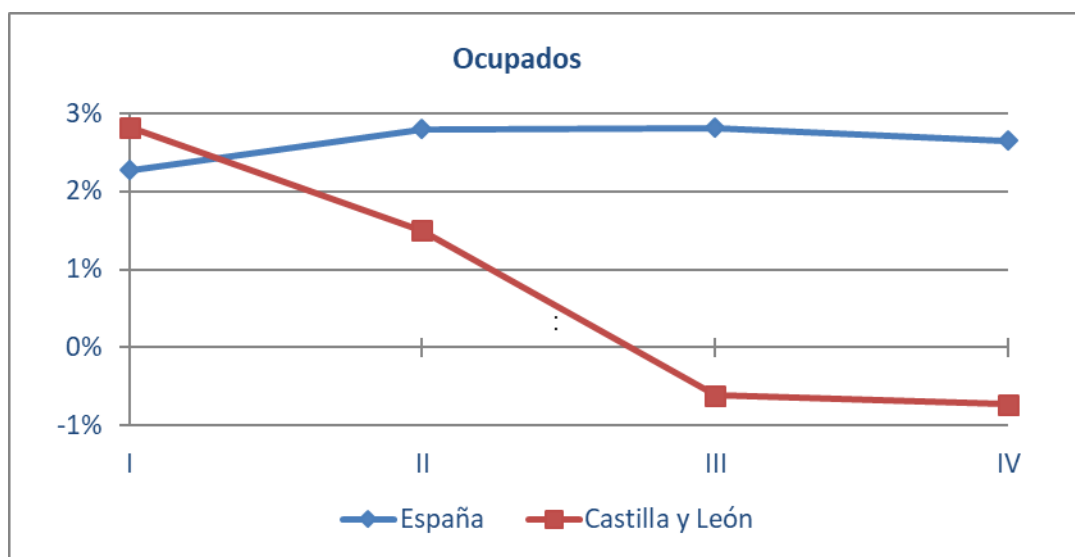
Analizando el comportamiento de la ocupación a lo largo de los cuatro trimestres del año (comparando con idénticos periodos del año previo), apreciamos para España un comportamiento muy estable de la misma a lo largo de todos ellos. No obstante, en Castilla y León el ritmo de generación de empleo se va apagando a medida que avanza el año, pasando de una tasa de crecimiento del 2,8% en el primer trimestre a tasas negativas durante la segunda mitad de 2017 (*cuadro 2.1.1-9 y gráfico 2.1.1-7*).

**Cuadro 2.1.1-9**  
**Ocupación en España y en Castilla y León, 2016 y 2017**  
**(miles de personas y tasas de variación)**

	España	Castilla y León
2016	18.341,55	964,8
<b>2017</b>	<b>18.824,80</b>	<b>971,6</b>
I	18.438,30	959,1
II	18.813,30	975,1
III	19.049,20	986,7
IV	18.998,40	965,8
<b>% var. s/ mismo periodo del año anterior</b>		
<b>2017</b>	<b>2,6</b>	<b>0,7</b>
I	2,3	2,8
II	2,8	1,5
III	2,8	-0,6
IV	2,6	-0,7

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

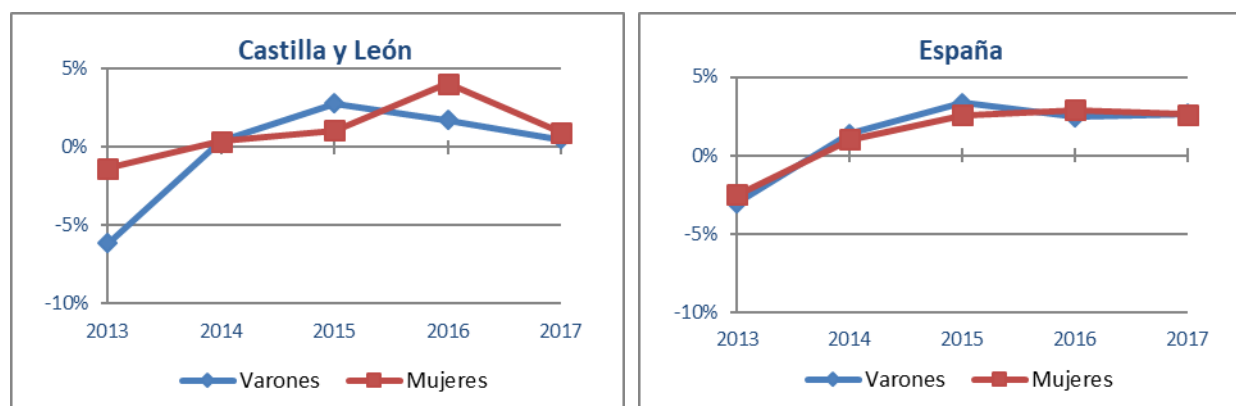
**Gráfico 2.1.1-7**  
**Variación de la ocupación en Castilla y León y en España, 2017**  
**(tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)**



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

Por sexos, los 6.900 nuevos empleos netos de la Comunidad se repartieron en 2.800 masculinos y 4.100 femeninos. Se trata de sendas tasas del 0,5% y del 1%, en ambos casos en torno a cuatro veces menos intensas que en 2016. En España el empleo de los hombres remontó en un 2,7% y el de las mujeres en un 2,6%, tasas similares a las del año previo (*gráfico 2.1.1-8*).

**Gráfico 2.1.1-8**  
**Variación del empleo por sexos en Castilla y León y en España, 2013-2017**  
**(tasas de variación sobre el año previo)**

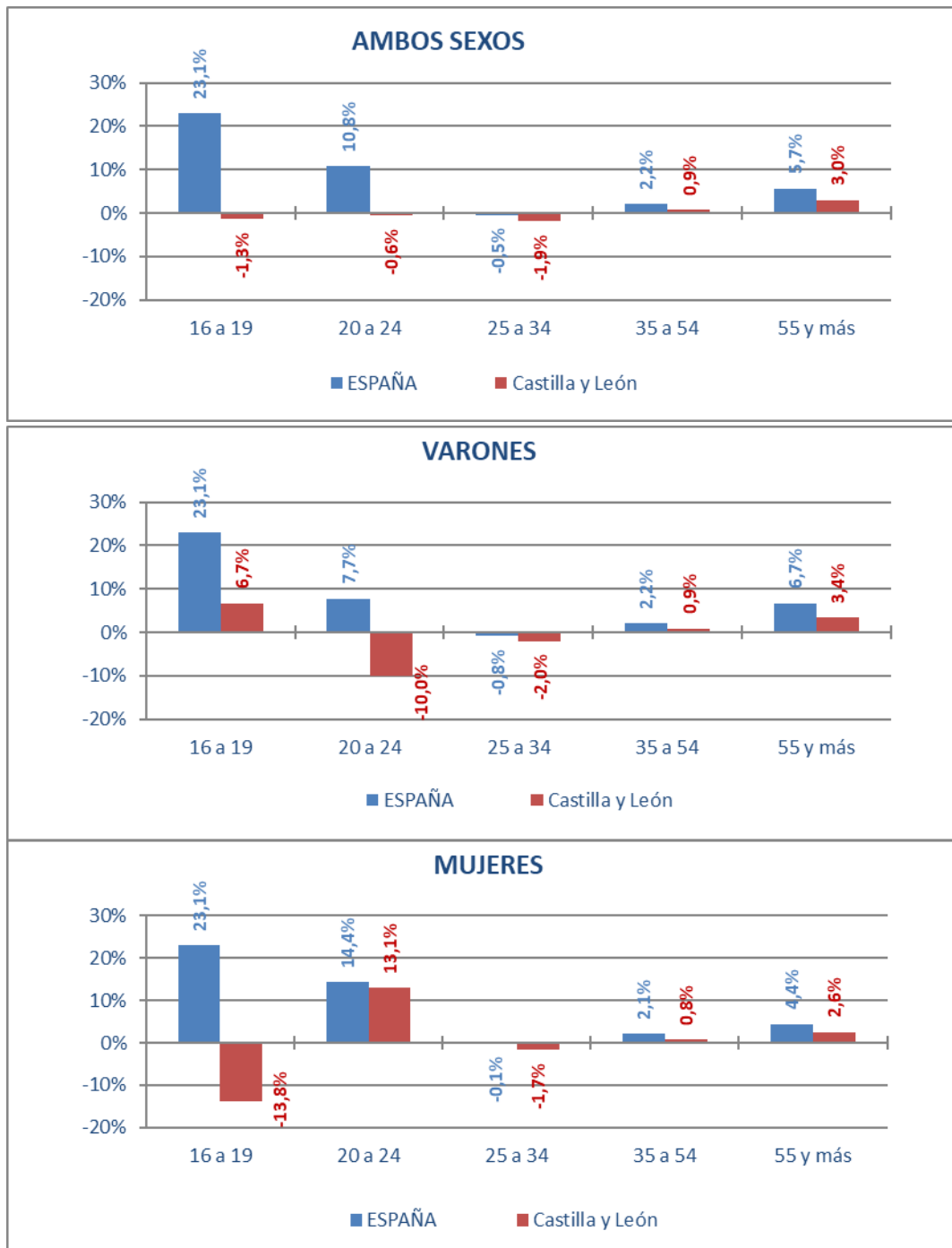


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Todas las cohortes de edad (*gráfico 2.1.1-9, panel superior*) tuvieron, en 2017, peor comportamiento en Castilla y León que en el conjunto nacional en términos de empleo. Para los adolescentes (16 a 19 años) el repunte nacional fue del 23,1%, mientras que en Castilla y León se reducía en un 1,3%. Para los jóvenes de 20 a 24 años el empleo crecía en España en un 10,8% y descendía en la Comunidad en un 0,6%. Los jóvenes de 25 a 35 fueron la única cohorte de reducción del empleo en España (un 0,5%); en el caso regional la ocupación de este grupo mermó un 1,9%. Finalmente, en los grupos laborales de mayor edad crecieron los ocupados en ambos entornos, pero más intensamente en la nación. En el caso del grupo de 35 a 54 años, el repunte nacional fue del 2,2% (y el regional del 0,9%) y para los de 55 y más años, el empleo en España aumentó en un 5,7% (y en un 3% en Castilla y León).

En términos absolutos, los nuevos 6.900 empleos netos de Castilla y León se explicaban por los aumentos de 5.900 en la cohorte de mayor edad y de 4.700 en la de 35 a 54 años, acompañadas de reducciones de empleo en los tres grupos jóvenes: de unas 100 personas en el colectivo adolescentes, de 200 en el de 20 a 24 años y de 3.400 para los de 25 a 34 años.

**Gráfico 2.1.1-9**  
**Variación en el empleo por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2017**  
**(tasas de variación sobre el año previo)**



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

Cruzando ambas dimensiones (sexo y grupos de edad) se aprecia para las mujeres de la Comunidad una reducción de ocupadas en la cohorte de adolescentes que, aunque intensa porcentualmente, apenas supuso la pérdida de 200 puestos de trabajo. Por el contrario, dicha cohorte en los hombres aumentó su nivel de ocupación (en unas 500 personas).

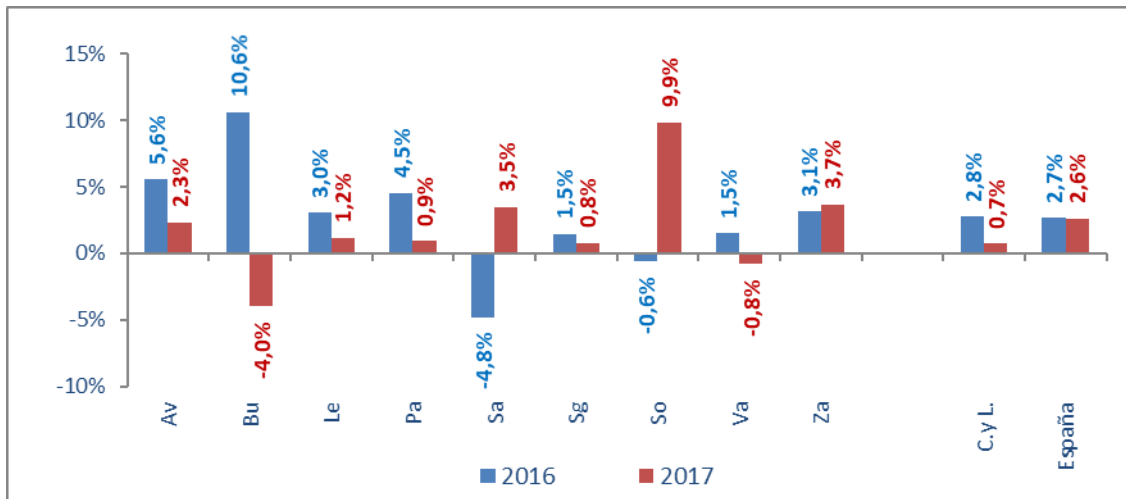
Más relevante resulta la reducción de ocupadas en el grupo joven de 25 a 34 años (con 1.500 empleos menos). También este grupo redujo sus ocupados hombres (en 2.000 efectivos), los mismos en que se redujo la ocupación masculina de la Comunidad en el grupo de 20 a 24 años.

En las dos cohortes de más edad, la ocupación creció y lo hizo para ambos sexos. Los ocupados hombres de 55 y más años crecieron en 3.800 personas (y en 2.100 las mujeres) y los del grupo de 35 a 54 años aumentaron 2.800 en los hombres y 1.900 en las mujeres.

La nota más reseñable de esta dinámica de empleo es que toda la ocupación generada en Castilla y León en 2017 favoreció exclusivamente a los trabajadores de 35 y más años (cuyo empleo creció en 10.600 efectivos), reduciéndose la ocupación de los más jóvenes en 3.700.

Considerando las provincias de Castilla y León, fue Soria la más favorecida en 2017 por la generación de nuevo empleo neto (con una tasa de aumento del 9,9%); a cierta distancia, pero con tasas apreciables, estaban Zamora (3,7%) y Salamanca (3,5%). Las tres anteriores generaron empleo más intensamente que la media nacional (del 2,6%). Ávila (con un 2,3%), León (1,2%), Palencia (0,9%) y Segovia (0,8%) experimentaron tasas superiores a la media de Castilla y León (0,7%). Las dos provincias restantes no solo se ubicaron bajo esa tasa, sino que, además, experimentaron reducciones de empleo: del 0,8% en Valladolid y de un intenso 4% en Burgos, *gráfico 2.1.1-10*.

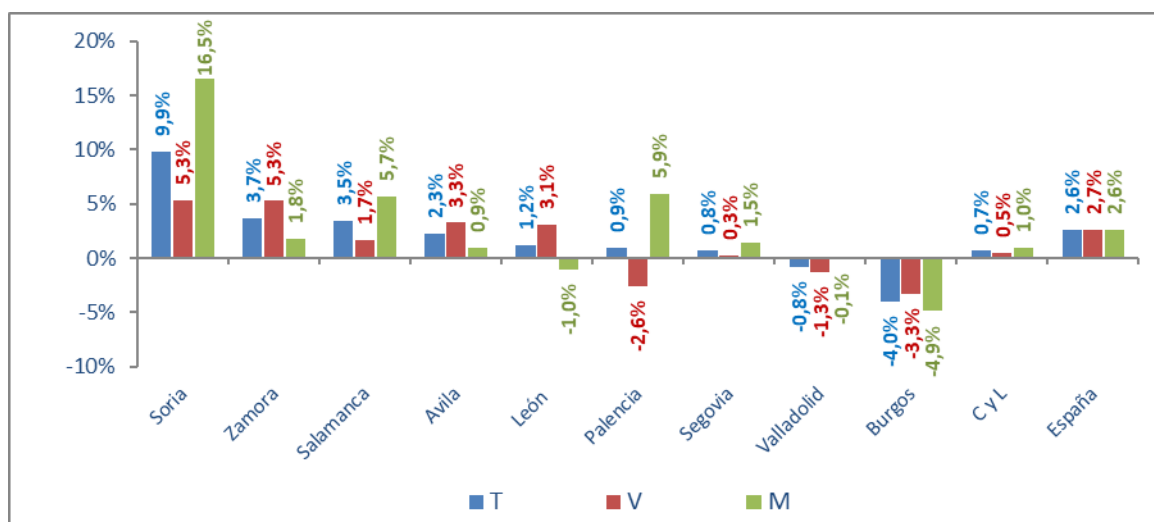
**Gráfico 2.1.1-10**  
**Variación de la ocupación en las provincias de Castilla y León y en España, 2016-2017**  
**(tasas de variación sobre el año anterior)**



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

Desagregando por sexos y provincias (*gráfico 2.1.1-11*), apreciamos cómo detrás del intenso repunte de la ocupación soriana se encuentra (además de un aumento para los hombres del 5,3%) un importante crecimiento del empleo femenino del 16,5%. En Zamora, la ocupación masculina creció a ritmo similar al de Soria, pero la de las mujeres lo hizo a una tasa casi diez veces menos intensa. En Salamanca, en cambio, las mujeres ocupadas crecieron un 5,7%, por encima del crecimiento del empleo masculino de la provincia (1,7%). En Ávila y León fue el empleo de los hombres el que mejor respondió, de hecho, en la segunda de estas provincias las ocupadas se redujeron en 2017. El caso de Palencia fue justamente el contrario, los hombres redujeron su ocupación a un 2,6% pero el crecimiento del empleo palentino femenino fue suficiente para compensarlo. En Segovia creció el empleo de ambos sexos, aunque a tasas bastante reducidas. Finalmente, Valladolid y Burgos destruyeron empleo neto en ambos sexos, algo que fue especialmente intenso en la segunda de estas provincias, con una tasa negativa para los hombres del 3,3% y para las mujeres del 4,9%.

**Gráfico 2.1.1-11**  
**Variación de la ocupación en las provincias de Castilla y León y España por sexos, 2017**  
**(tasas de variación sobre el año anterior)**



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

En el detalle de la información provincial según grupos de edad, conforme a la explotación de los microdatos de la EPA facilitada por la *Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León* observamos que, como hemos apuntado, la provincia en la que más empleo se generó en 2017 fue Soria, y ello fue debido principalmente al incremento de las personas ocupadas de 55 y más años (un 43,1%), aunque también creció el grupo de 35 a 54 años, disminuyendo el empleo de los jóvenes.

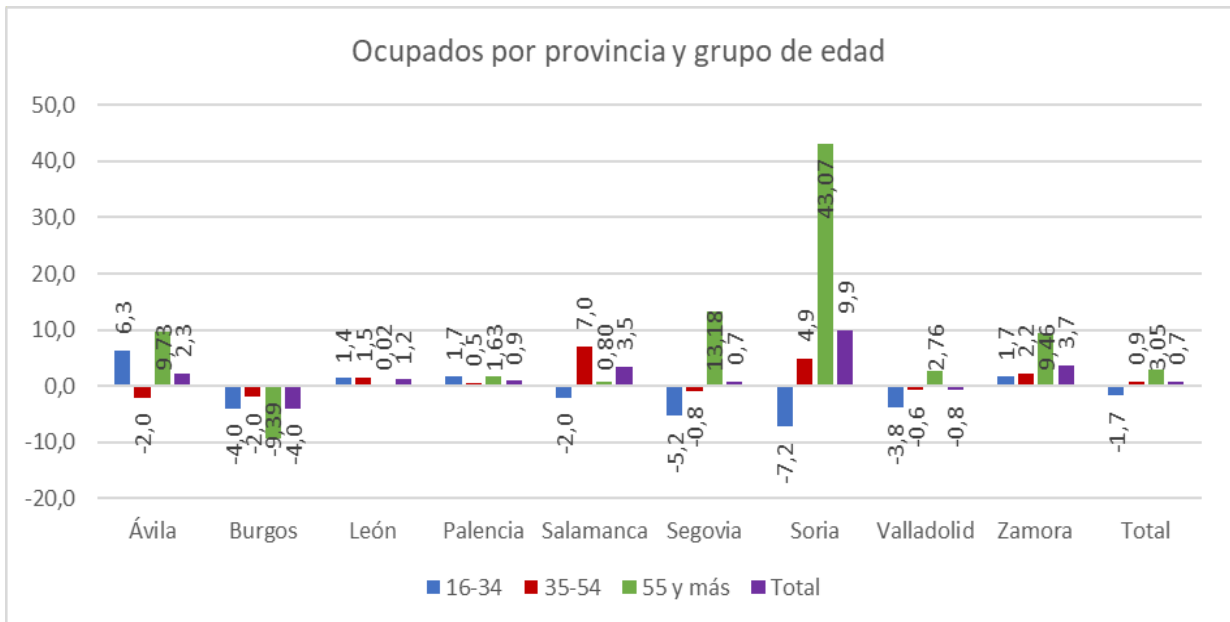
En las dos provincias en las que el empleo se redujo (Burgos y Valladolid) las personas ocupadas descendieron en las tres franjas de edad en Burgos, y en el grupo joven y de mediana edad en Valladolid. En el caso del grupo joven (16-34 años) se redujo la ocupación en un 4,0% en Burgos y en un 3,8% en Valladolid; en el grupo de 35 a 54 años descendió en un 2,0% y un 0,6% respectivamente, y en el grupo de más edad el descenso del empleo fue del 9,4% en Burgos, mientras aumentó un 2,8% en Valladolid.

En el caso del grupo de más edad (mayores de 55 años) la ocupación se incrementó en todas las provincias excepto en Burgos (como hemos apuntado), siendo el mayor incremento el acaecido en Soria, seguido del de Segovia (del 13,2%).

En León, Palencia y Zamora, se produjeron incrementos de la ocupación en las tres cohortes de edad. En Ávila sólo se redujo en la edad central, aumentando entre los jóvenes y mayores. En Salamanca se redujo entre los jóvenes y se incrementó en los otros dos grupos. En Segovia descendió entre los de 16-

34 y 35-54, pero el incremento del grupo de más edad compensó el descenso de las otras dos cohortes, (gráfico 2.1.1-12).

**Gráfico 2.1.1-12**  
**Variación de la ocupación de Castilla y León por provincias y cohortes de edad, 2017**  
**(tasas de variación sobre el año anterior)**

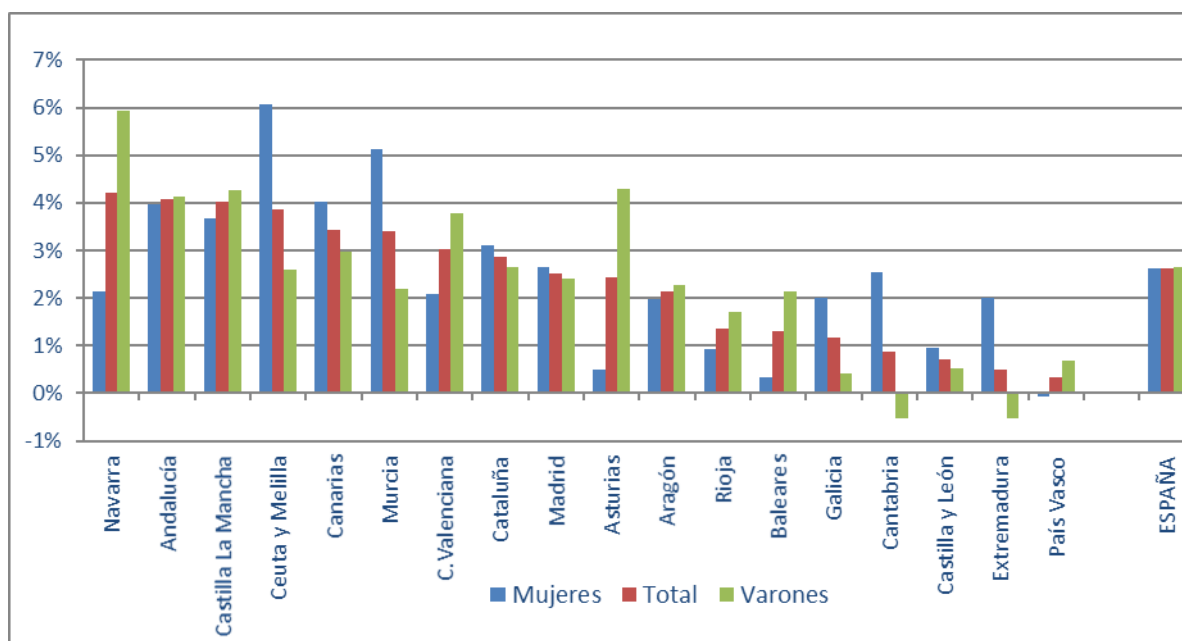


Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la EPA elaborada por la D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León.

De nuevo, en 2017, el empleo creció en todas la Comunidades Autónomas españolas (incluidas las Ciudades Autónomas). No obstante, la pauta general fueron tasas menores que las consignadas durante el año anterior. Las tasas más intensas fueron las de Navarra, Andalucía y Castilla-La Mancha (todas ellas del 4% o ligeramente superiores). Entre el 3% y el 4% generaron ocupación Ceuta y Melilla, Canarias, Murcia y la Comunidad Valenciana y, junto a ellas, también Cataluña (con un 2,9%) se ubicó sobre la tasa media nacional (del 2,6%). Ligeramente bajo esa media estuvieron Madrid, Asturias y Aragón. Con tasas entre el 1% y el 1,5% se ubicaron La Rioja, Baleares y Galicia; y, con tasas menores al 1% el resto de las Comunidades Autónomas. De entre ellas, Castilla y León consignó la tercera menor tasa de generación de empleo en 2017, solo mayor que las del País Vasco y Extremadura (gráfico 2.1.1-13).



**Gráfico 2.1.1-13**  
**Variación de la ocupación por sexos en las CC.AA. y en España, 2017**  
**(tasas de variación sobre el año anterior)**



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

Por sexos y Comunidades Autónomas, los aumentos de ocupación fueron bastante generalizados; de hecho, las únicas excepciones fueron la ligera reducción las mujeres ocupadas en el País Vasco y la de los hombres ocupados extremeños y cántabros. En nueve Comunidades Autónomas el crecimiento de la ocupación masculina fue más intenso que el de las mujeres y en las nueve restantes (incluidas aquí Ceuta y Melilla) fueron las mujeres las que experimentaron mayor crecimiento de la ocupación. En el caso de los hombres, los mayores aumentos de empleo se dieron en Navarra, Asturias, Castilla-La Mancha y Andalucía (todos sobre el 4%). En el extremo opuesto, los hombres de Cantabria y Extremadura redujeron su ocupación, Galicia la aumentó a una tasa del 0,4% y Castilla y León en un 0,5%, ocupando, pues, el segundo peor lugar en términos de generación de ocupados varones. En cuanto a las mujeres, destacaron los repuntes de Ceuta y Melilla, Murcia, Canarias y Andalucía (todos del 4% o superiores). En el extremo opuesto, las mujeres ocupadas del País Vasco se redujeron en un 0,1% y, con un 1% positivo, Castilla y León apuntó la cuarta peor tasa femenina de entre las Comunidades Autónomas españolas que generaron empleo.

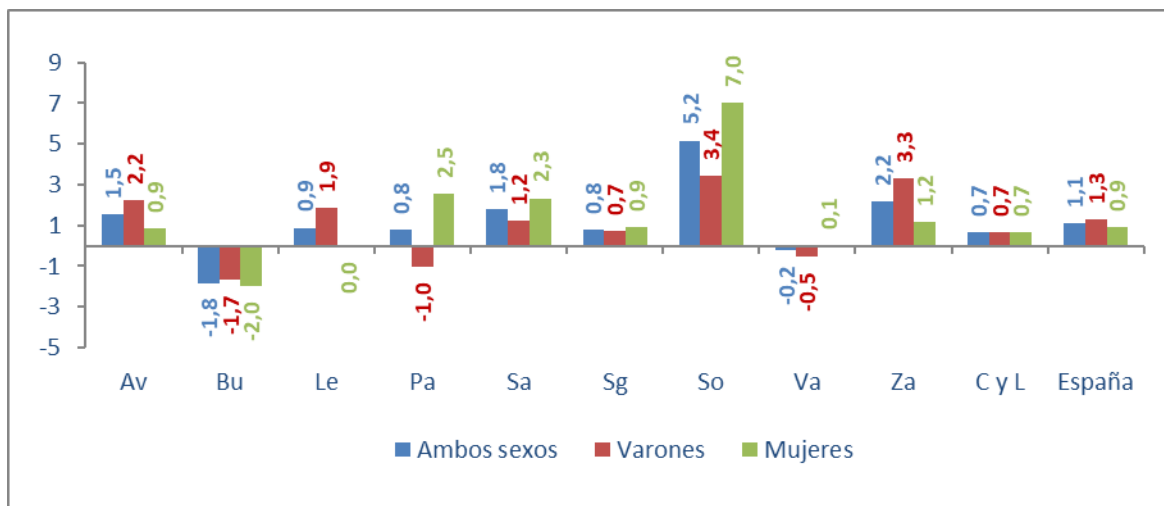
### Tasas de empleo

Una forma alternativa de apreciar la evolución del empleo en territorios poblacionalmente heterogéneos consiste en emplear la denominada tasa de empleo, esto es, la ratio entre la población ocupada y la población de 16 y más años, cuya variación se asocia, fundamentalmente, con la marcha de los ocupados, dado que las dinámicas demográficas son más lentas.

La tasa de empleo de Castilla y León en 2017 fue del 47,1% (0,7 puntos porcentuales mayor que la del año previo) y la de España del 48,7% (1,1 puntos porcentuales superior a 2016). Desagregando por sexos, la tasa masculina de la Comunidad fue del 53,4% y la femenina del 40,9%, en ambos casos 0,7 puntos porcentuales superiores a las correspondientes al año previo. Para España, la tasa empleo de sus hombres se situó en el 54,6% (1,3 puntos porcentuales sobre 2016) y la de las mujeres en el 43,1% (0,9 puntos porcentuales por encima de la 2016).

Por provincias, la tasa de empleo creció en todas ellas a excepción de Valladolid (con una merma de 0,2 puntos porcentuales) y Burgos (con una reducción de 1,8 puntos porcentuales). Los aumentos en puntos porcentuales de Soria (5,2), Zamora (2,2), Salamanca (1,8) y Ávila (1,5) superaron a la media nacional (1,1) y por debajo de la misma se ubicaron los de León (0,9), Segovia (0,8) y Palencia (0,8). Por sexos y provincias, Soria y Zamora experimentaron los mayores repuntes en tasa de empleo masculina (más de 3 puntos porcentuales), mientras que Palencia, Valladolid y Burgos consignaron reducciones de la misma. Entre las mujeres es reseñable el repunte de 7 puntos porcentuales en la tasa de empleo soriana; a bastante distancia estaban los aumentos de Palencia y Salamanca (en torno a 2,5 puntos porcentuales). En el lado opuesto las mujeres burgalesas sufrieron una reducción de 2 puntos porcentuales, *gráfico 2.1.1-14*.

**Gráfico 2.1.1-14**  
**Cambio de la tasa empleo en las provincias de Castilla y León y en España, 2017**  
**(diferencia con las tasas del año anterior)**



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

Por Comunidades y Ciudades Autónomas, y a excepción del País Vasco y Baleares en las que permaneció prácticamente constante, la tasa de empleo creció, aunque en ninguna de ellas este aumento superó los 2 puntos porcentuales. Los mayores incrementos se dieron en Castilla-La Mancha, Navarra y Andalucía (entre 1,5 y 2 puntos porcentuales) seguidos de Ceuta y Melilla, Murcia, Asturias, Valencia, Cataluña y Aragón (todas ellas con repuntes de tasa sobre el medio nacional de 1,1 puntos porcentuales, pero bajo los 1,5 puntos porcentuales). En Canarias la tasa de empleo creció 1 punto porcentual y bajo ese valor en el resto de las regiones. De entre ellas, Castilla y León experimentó el sexto peor comportamiento de la tasa de empleo global.

A pesar de estos cambios, Castilla y León continuó también en 2017 siendo la octava Comunidad Autónoma con menor tasa de empleo. En el extremo superior se encontraban, de nuevo, Baleares (con un 56,1%) y Madrid (con un 54,5%). También Cataluña, Navarra, La Rioja y Aragón registraban tasas de empleo sobre el 50%. En el extremo contrario se encontraba Extremadura con una tasa del 40,4%, *cuadro 2.1.1-10*.

**Cuadro 2.1.1-10**  
**Tasa de empleo en las Comunidades Autónomas españolas, 2017 en medias anuales**  
**(porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)**

	2017 (%)	Var. 17/16
Andalucía	42,7	1,6
Aragón	51,7	1,2
Asturias	43,9	1,3
Baleares	56,1	0,0
Canarias	46,2	1,0
Cantabria	48,2	0,4
<b>Castilla y León</b>	<b>47,1</b>	<b>0,7</b>
Castilla-La Mancha	46,7	1,9
Cataluña	53,5	1,2
C. Valenciana	48,4	1,2
Extremadura	40,4	0,4
Galicia	45,0	0,7
Madrid	54,5	0,8
Murcia	48,8	1,3
Navarra	53,1	1,8
País Vasco	49,8	0,0
La Rioja	51,9	0,7
Ceuta	43,3	1,4
Melilla	42,7	1,6
<b>España</b>	<b>48,7</b>	<b>1,1</b>

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

**b) El empleo por sectores de actividad**

La nota más característica de la marcha del empleo por sectores de actividad en Castilla y León durante el año 2017 ha sido el importante retroceso de los ocupados agrícolas de la Comunidad, que descendieron a una intensa tasa del 13,8%. Este fenómeno no tiene correspondencia en el conjunto nacional en el que el empleo agrícola, creciendo un 5,8%, fue justamente el sector más dinámico. En los tres sectores productivos restantes el empleo regional creció: un 1,4% en los servicios (algo menos intenso que el 1,9% del conjunto de España); un 2,2% en la industria (frente al 5% nacional) y un 6% en la construcción, único sector con mejor comportamiento en Castilla y León (dado que en España creció un 5,1%), *cuadro 2.1.1-11 y gráfico 2.1.1-15*.

**Cuadro 2.1.1-11**  
**Ocupación por sexo, edad y sector de actividad en España y Castilla y León, 2017**  
**(medias anuales en miles de personas)**

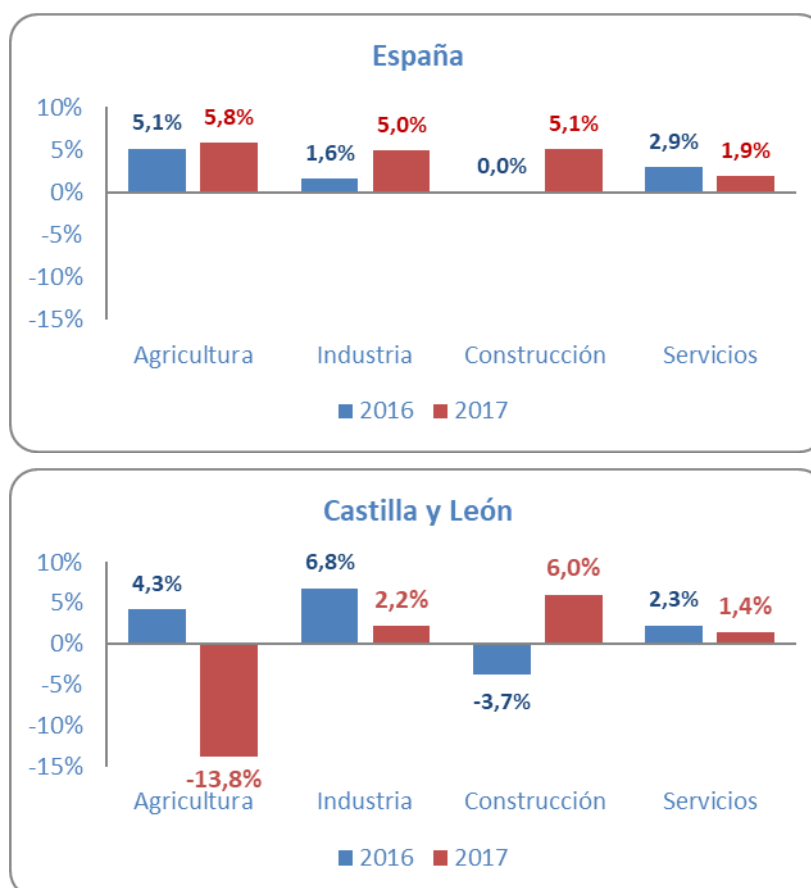
	España					Castilla y León				
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
<b>Ambos sexos</b>										
<b>Total</b>	<b>18.824,8</b>	<b>819,5</b>	<b>2.647,4</b>	<b>1.128,3</b>	<b>14.229,6</b>	<b>971,7</b>	<b>60,6</b>	<b>167,3</b>	<b>66,5</b>	<b>677,4</b>
De 16 a 19 años	118,0	13,1	9,8	4,0	91,1	3,8	0,3	0,7	0,2	3,1
De 20 a 24 años	803,2	39,1	92,8	27,2	644,2	34,0	1,7	7,4	1,3	23,8
De 25 a 54 años	14.785,8	597,6	2.153,7	919,5	11.115,0	733,6	40,9	137,6	51,9	503,2
55 y más años	3.117,9	169,7	391,1	177,8	2.379,3	200,3	17,8	22,1	13,2	147,4
<b>Varones</b>										
<b>Total</b>	<b>10.266,3</b>	<b>624,7</b>	<b>1.986,8</b>	<b>1.029,2</b>	<b>6.625,6</b>	<b>543,0</b>	<b>49,2</b>	<b>131,8</b>	<b>61,3</b>	<b>300,7</b>
De 16 a 19 años	69,9	11,0	8,6	3,9	46,4	2,4	0,3	0,6	0,2	1,8
De 20 a 24 años	418,3	35,2	70,0	24,5	288,7	18,3	1,6	5,9	1,3	9,5
De 25 a 54 años	8.028,9	454,5	1.596,8	837,6	5.140,2	404,7	33,6	107,5	47,8	215,9
55 y más años	1.749,2	124,1	311,5	163,3	1.150,3	117,7	13,8	18,0	12,3	73,6
<b>Mujeres</b>										
<b>Total</b>	<b>8.558,5</b>	<b>194,9</b>	<b>660,6</b>	<b>99,1</b>	<b>7.604,0</b>	<b>428,7</b>	<b>11,3</b>	<b>35,6</b>	<b>5,1</b>	<b>376,7</b>
De 16 a 19 años	48,1	2,1	1,2	0,0	44,6	1,4	0,0	0,2	0,0	1,4
De 20 a 24 años	384,9	3,9	22,8	2,7	355,6	15,8	0,4	1,4	0,2	14,2
De 25 a 54 años	6.756,8	143,2	556,9	81,9	5.974,8	328,8	7,3	30,1	4,2	287,4
55 y más años	1.368,8	45,7	79,7	14,4	1.229,0	82,7	4,0	4,0	0,9	73,8

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 2.1.1-15

Variación en el empleo por sector de actividad en España y Castilla y León, 2016 y 2017  
(tasas de variación sobre los años previos)

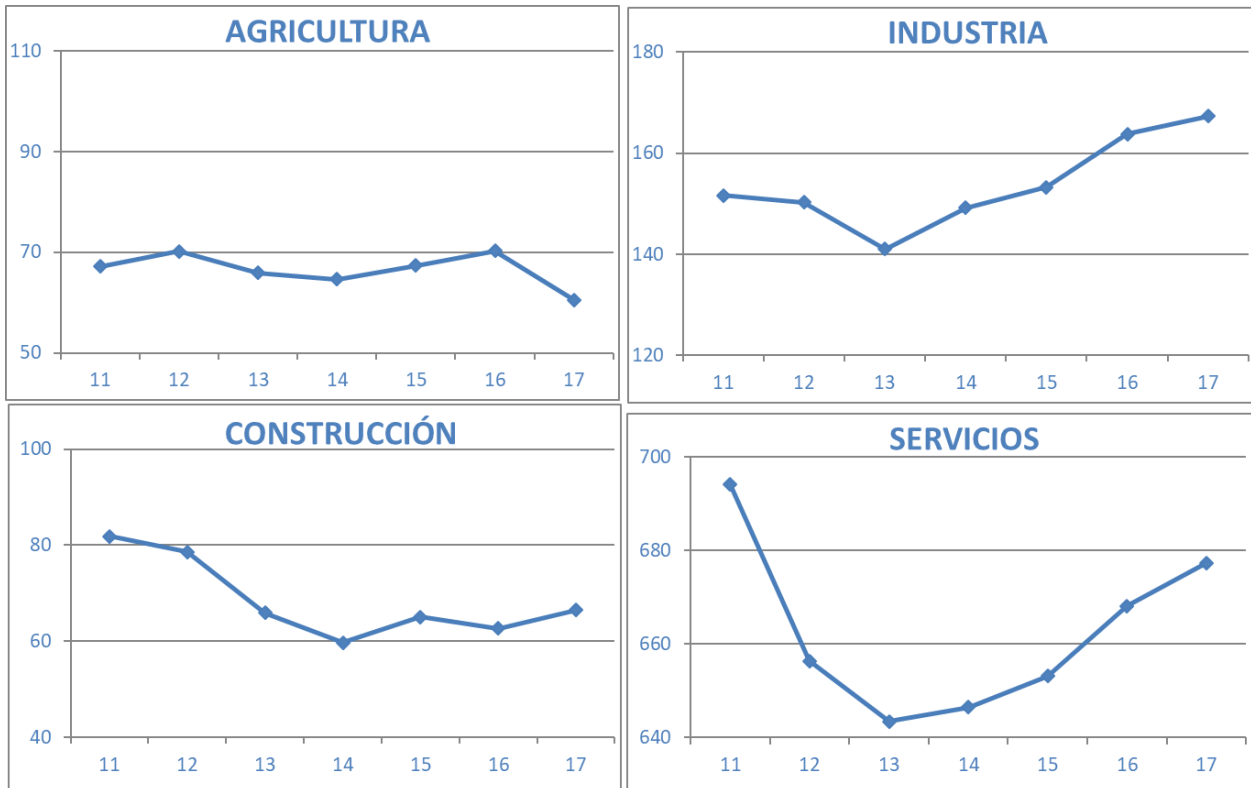


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

En términos absolutos, los nuevos 6.900 puestos de trabajo netos de la Comunidad se explicaron, por sectores, de la forma siguiente. Un total de 9.300 se generaron en el sector de los servicios, 3.700 en la construcción y 3.600 en la industria. Por su parte, en el sector de la agricultura se experimentó una destrucción neta de 9.700 empleos, *gráfico 2.1.1-16 y cuadro 2.1.1-12*.

Detallando por ramas (*cuadro 2.1.1-12*), observamos como todos los nuevos puestos de trabajo industriales se crearon en la *industria manufacturera* (un total de 7.000), contrapesados por la pérdida de 3.400 ocupaciones en el resto de ramas industriales. En los servicios, lo más destacable fueron los 6.600 nuevos empleos de las ramas de *actividades profesionales, científicas y técnicas y actividades administrativas y servicios auxiliares* y los 5.600 en los servicios no destinados a la venta (*Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales*). En términos relativos, como el año previo, destacó la tasa de crecimiento del empleo en la rama de los servicios de *actividades inmobiliarias* (36,8%).

**Gráfico 2.1.1-16**  
**Empleo en Castilla y León por sectores, 2011-2017**  
**(medias anuales en miles de personas)**



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

**Cuadro 2.1.1-12**  
**Personas ocupadas por ramas de actividad en Castilla y León y España, 2016, 2017**  
**(medias anuales)**

	España			Castilla y León		
	2016	2017	% var. 17-16	2016	2017	% var. 17-16
<b>Total</b>	<b>18.341,6</b>	<b>18.824,8</b>	<b>2,6</b>	<b>964,8</b>	<b>971,7</b>	<b>0,7</b>
A Agricultura ( A )	774,5	819,5	5,8	70,2	60,6	-13,8
Total industria	2.522,2	2.647,4	5,0	163,7	167,3	2,2
Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación ( B + D + E )	238,1	254,0	6,7	16,9	13,5	-20,1
C Industria manufacturera ( C )	2.284,2	2.393,4	4,8	146,9	153,9	4,8
F Construcción ( F )	1.073,9	1.128,3	5,1	62,7	66,5	6,0
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería ( G + H + I )	5.505,1	5.567,3	1,1	255,1	255,6	0,2
J Información y comunicaciones ( J )	545,6	584,8	7,2	14,9	13,8	-7,4
K Actividades financieras y de seguros ( K )	457,9	446,3	-2,5	19,1	17,7	-7,5
L Actividades inmobiliarias ( L )	114,2	129,6	13,5	2,4	3,3	36,8
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares ( M + N )	1.864,4	1.912,3	2,6	77,7	84,3	8,5
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales ( O + P + Q )	4.044,9	4.115,8	1,8	238,4	244,1	2,4
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios ( R + S + T + U )	1.439,0	1.473,5	2,4	60,6	58,7	-3,1

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

Considerando las provincias de Castilla y León el comportamiento sectorial del empleo en 2017 fue el siguiente (*cuadro 2.1.1-13 y gráfico 2.1.1-17*).

Comenzando por la construcción, destacan los incrementos de Soria (26,6%) y de Valladolid (19,8%), seguidos de los de Zamora, Salamanca y Segovia, todos ellos superiores al medio regional del sector (del 6%). También creció el empleo del sector en Burgos y Ávila, aunque a tasas inferiores a la reseñada. En León se destruyó ocupación en este sector en un 5% y en Palencia en un 20,4%



En el sector industrial destacó el aumento del empleo en un 38,8% en la provincia de Ávila y con tasas mucho menores (pero sobre la media regional del 2,2%) se situaron León y Palencia. Bajo ese nivel, generaron empleo industrial Soria, Valladolid y Burgos. En las tres restantes provincias el empleo industrial descendió, especialmente en Salamanca (un 10,3%).

La ocupación del sector servicios creció en todas las provincias, a excepción de Burgos (con un recorte del 5,7%). Destacaron los aumentos de Soria (9,3%) y también los de Salamanca y Zamora (de, en torno, al 7,5%). Segovia también generó empleo en este sector por encima de la media regional del sector servicios (del 1,4%). En las restantes provincias el empleo creció menos de un punto porcentual.

Finalmente, se encuentra la agricultura la que, con excepción del fuerte incremento del 21,4% de Soria, destruyó empleo neto en todas las provincias. Destacó la reducción intensa del 36,5% en Valladolid y también la de Ávila (próxima al 20%). Burgos, Zamora, Segovia y Salamanca experimentaron reducciones de empleo agrícola más intensas que el 10%, León lo redujo en torno al 8,2% y Palencia al 3,2%.

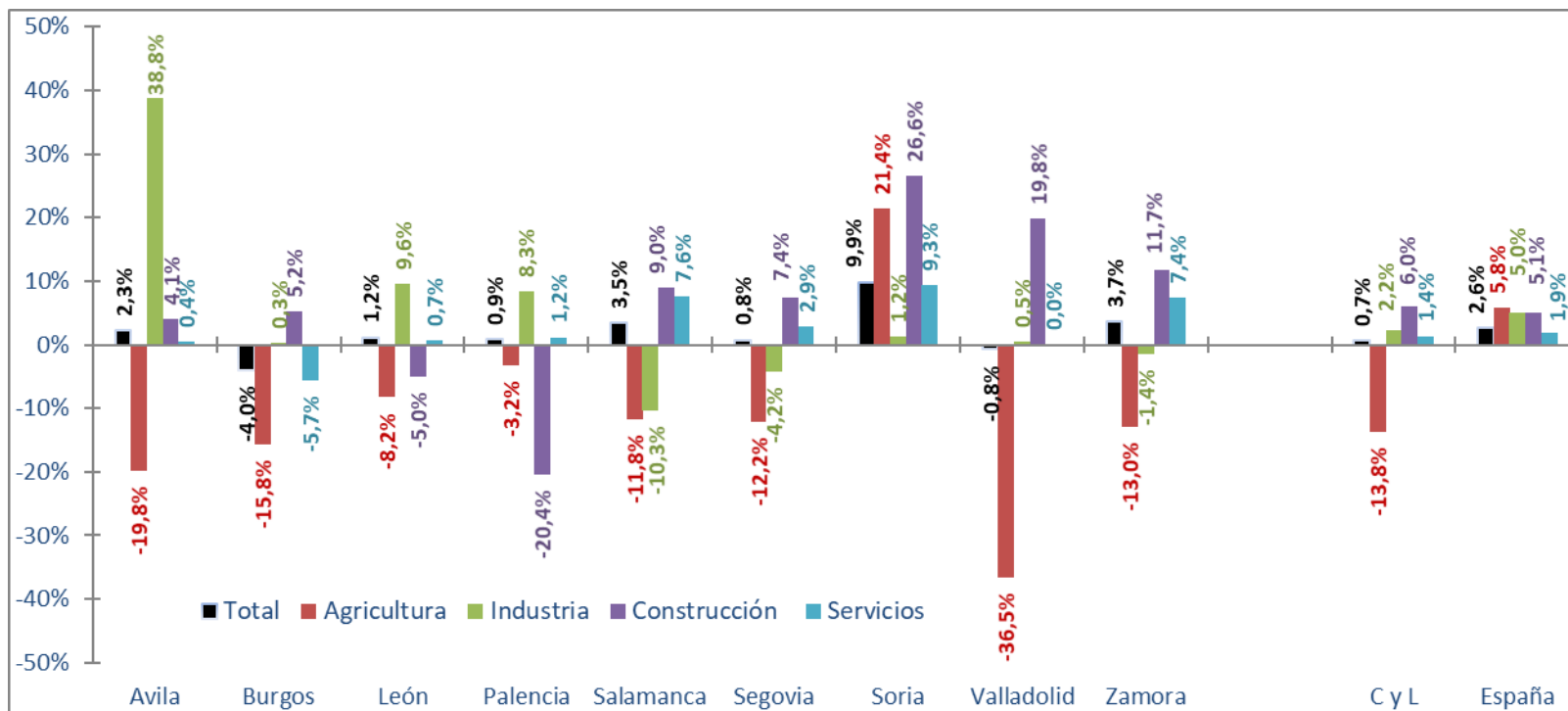
**Cuadro 2.1.1-13**

**Población ocupada por sectores económicos en las provincias de Castilla y León, 2017**  
(miles en medias anuales y tasas de variación)

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
<b>España</b>	<b>18.824,8</b>	<b>819,5</b>	<b>2.647,4</b>	<b>1.128,3</b>	<b>14.229,6</b>
Var. absoluta 17-16	483,3	45,0	125,2	54,5	258,7
% var. 17-16	2,6	5,8	5,0	5,1	1,9
<b>Castilla y León</b>	<b>971,7</b>	<b>60,6</b>	<b>167,3</b>	<b>66,5</b>	<b>677,4</b>
Var. absoluta 17-16	6,9	-9,7	3,6	3,7	9,3
% var. 17-16	0,7	-13,8	2,2	6,0	1,4
<b>Ávila</b>	<b>62,1</b>	<b>4,6</b>	<b>7,4</b>	<b>5,1</b>	<b>45,1</b>
Var. absoluta 17-16	1,4	-1,1	2,1	0,2	0,2
% var. 17-16	2,3	-19,8	38,8	4,1	0,4
<b>Burgos</b>	<b>153,5</b>	<b>6,6</b>	<b>37,8</b>	<b>12,2</b>	<b>97,0</b>
Var. absoluta 17-16	-6,3	-1,2	0,1	0,6	-5,8
% var. 17-16	-4,0	-15,8	0,3	5,2	-5,7
<b>León</b>	<b>169,9</b>	<b>8,1</b>	<b>26,9</b>	<b>10,4</b>	<b>124,6</b>
Var. absoluta 17-16	2,0	-0,7	2,4	-0,6	0,9
% var. 17-16	1,2	-8,2	9,6	-5,0	0,7
<b>Palencia</b>	<b>64,6</b>	<b>6,0</b>	<b>14,7</b>	<b>3,3</b>	<b>40,6</b>
Var. absoluta 17-16	0,6	-0,2	1,1	-0,9	0,5
% var. 17-16	0,9	-3,2	8,3	-20,4	1,2
<b>Salamanca</b>	<b>129,8</b>	<b>9,1</b>	<b>16,6</b>	<b>7,9</b>	<b>96,3</b>
Var. absoluta 17-16	4,3	-1,2	-1,9	0,6	6,8
% var. 17-16	3,5	-11,8	-10,3	9,0	7,6
<b>Segovia</b>	<b>68,5</b>	<b>5,8</b>	<b>9,7</b>	<b>6,6</b>	<b>46,4</b>
Var. absoluta 17-16	0,5	-0,8	-0,4	0,5	1,3
% var. 17-16	0,8	-12,2	-4,2	7,4	2,9
<b>Soria</b>	<b>40,4</b>	<b>4,8</b>	<b>8,2</b>	<b>3,0</b>	<b>24,4</b>
Var. absoluta 17-16	3,6	0,9	0,1	0,6	2,1
% var. 17-16	9,9	21,4	1,2	26,6	9,3
<b>Valladolid</b>	<b>214,6</b>	<b>6,8</b>	<b>38,9</b>	<b>12,0</b>	<b>157,1</b>
Var. absoluta 17-16	-1,7	-3,9	0,2	2,0	0,1
% var. 17-16	-0,8	-36,5	0,5	19,8	0,0
<b>Zamora</b>	<b>68,4</b>	<b>8,9</b>	<b>7,1</b>	<b>6,2</b>	<b>46,2</b>
Var. absoluta 17-16	2,4	-1,3	-0,1	0,6	3,2
% var. 17-16	3,7	-13,0	-1,4	11,7	7,4

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

**Gráfico 2.1.1-17**  
**Variaciones de la ocupación por sectores productivos en las provincias de Castilla y León y en España, 2017**  
**(Tasas de variación sobre el año anterior)**



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

## c) Situación profesional de la población ocupada

### c.1 Marco general

El *cuadro 2.1.1-14* ofrece información sobre la situación profesional de las personas ocupadas de España y Castilla y León para los dos últimos años. A continuación, se exponen las pautas más destacables observadas en 2017.

De las 971.700 personas ocupadas de Castilla y León en 2017 un total del 777.300 lo eran por cuenta ajena, lo que configura una tasa de asalarización del 80% (1,5 puntos porcentuales mayor que el año previo). Por sexos, el 52,6% de las personas asalariadas eran hombres (un total del 408.700); se trata de un valor 0,3 puntos porcentuales mayor que el del año previo. Por sectores institucionales, del total de personas trabajadoras asalariadas, 589.400 lo estaban en el sector privado (de los que el 55,6% eran hombres) y 187.900 en el sector público (de ellos, el 56,9% mujeres).

Dentro del grupo de no asalariados, aquellos que lo eran por cuenta propia sumaron en 2017 un total de 194.300 personas en Castilla y León (un importante descenso de 13.100 ocupaciones con respecto al año previo), de los que el 69,1% eran hombres. Dentro de este colectivo, los *“empresarios sin asalariados y trabajadores independientes”*, esto es, el empleo de tipo autónomo, agrupaban a 130.200 personas y fueron los que soportaron la reducción de efectivos (16.200 menos que en 2016). Los *“empleadores”* se cifraron en 58.400 (3.200 más que en 2016), el grupo de *“ayudas familiares”* se mantuvo en 4.900 personas (como en el año anterior) y los *“miembros de cooperativas”* fueron 800 (esto es, 100 menos que el año anterior). Detallando por sexos en esta categoría de trabajadores por cuenta propia, la reducción en el total de los *“empresarios sin asalariados o trabajadores independientes”* se repartió entre 10.800 hombres y 5.400 mujeres menos que el año anterior.

Cuadro 2.1.1-14

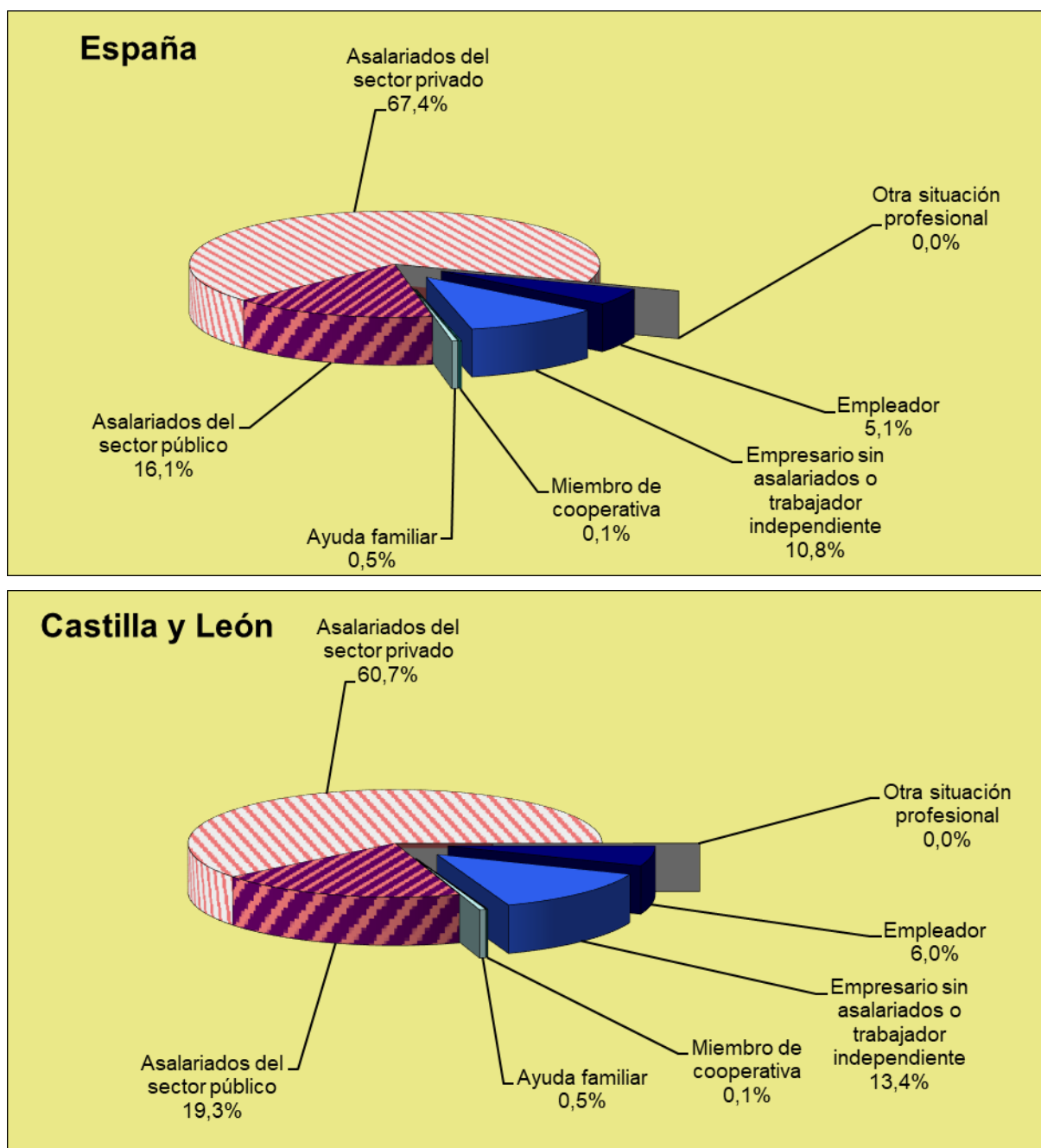
Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2016-2017  
(miles de personas y medias anuales)

	Año 2017					
	España			Castilla y León		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>18.824,8</b>	<b>10.266,3</b>	<b>8.558,5</b>	<b>971,7</b>	<b>543,0</b>	<b>428,7</b>
1.Trabajador por cuenta propia	3.103,2	2.061,6	1.041,6	194,3	134,2	60,0
2.Asalariado	15.715,1	8.202,1	7.512,9	777,3	408,7	368,6
3.Otra situación profesional	6,6	2,6	4,0	0,4	0,2	0,3
1.1.Empleador	960,9	672,0	288,9	58,4	40,9	17,6
1.2.Empresario sin asalariados y trabajador independiente	2.032,7	1.335,0	697,7	130,2	90,6	39,6
1.3.Miembro de cooperativa	23,8	15,6	8,2	0,8	0,4	0,5
1.4.Ayuda familiar	85,8	39,1	46,8	4,9	2,5	2,4
2.1.Asalariados del sector público	3.028,6	1.347,6	1.681,0	187,9	81,1	106,8
2.2.Asalariados del sector privado	12.686,5	6.854,5	5.832,0	589,4	327,6	261,8
3.Otra situación profesional	6,6	2,6	4,0	0,4	0,2	0,3
	Año 2016					
	España			Castilla y León		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Total</b>	<b>18.341,6</b>	<b>10.000,8</b>	<b>8.340,8</b>	<b>964,8</b>	<b>540,2</b>	<b>424,6</b>
1.Trabajador por cuenta propia	3.107,1	2.046,0	1.061,1	207,3	143,8	63,6
2.Asalariado	15.228,2	7.951,3	7.276,9	757,4	396,5	361,0
3.Otra situación profesional	6,2	3,5	2,8	0,0	0,0	0,0
1.1.Empleador	909,4	626,7	282,7	55,3	39,4	15,9
1.2.Empresario sin asalariados y trabajador independiente	2.083,7	1.362,1	721,6	146,4	101,4	45,0
1.3.Miembro de cooperativa	26,3	17,7	8,6	0,9	0,8	0,1
1.4.Ayuda familiar	87,7	39,5	48,2	4,9	2,3	2,6
2.1.Asalariados del sector público	3.000,8	1.349,3	1.651,5	184,3	79,7	104,6
2.2.Asalariados del sector privado	12.227,4	6.602,0	5.625,5	573,1	316,8	256,4
3.Otra situación profesional	6,2	3,5	2,8	0,0	0,0	0,0

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

En el *gráfico 2.1.1-18* 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 2017. Así, observamos que el porcentaje de personas asalariadas del sector privado en Castilla y León (60,7%) es 6,7 puntos porcentuales inferior al de los del conjunto nacional (67,4%). Mientras, en el sector público la diferencia es de 3,2 puntos porcentuales superior en la Comunidad que en España (19,3% y 16,1%, respectivamente).

**Gráfico 2.1.1-18**  
**Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2017**  
 (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).

En lo que se refiere a las personas ocupadas según sean asalariadas o no asalariadas, en el *cuadro 2.1.15*, se ofrecen los datos 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. Así observamos cómo dentro del colectivo de personas asalariadas se generó empleo en las cohortes de 35-54 años (un 3,5%, esto es 15.000 empleos) y en los mayores (un 3,9%) mientras

entre los jóvenes de redujo en un 0,1%. Para el grupo de no asalariados, creció el empleo en la cohorte de más edad (un 1,3%) y se redujo la ocupación en el grupo joven (en un 12,6%) y en los de edad intermedia (en un 8,7%).

**Cuadro 2.1.1-15**  
**Distribución de los ocupados por situación profesional y grupos de edad en Castilla y León, 2015-2017 (medias anuales en miles de personas)**

	No asalariados				Asalariados				Total			
	16-34	35-54	55 y más	Total	16-34	35-54	55 y más	Total	16-34	35-54	55 y más	Total
2016	27,4	118,8	61,2	207,4	192,3	431,9	133,2	757,4	219,7	550,6	194,4	964,8
2017	23,9	108,5	62,0	194,4	192,1	446,9	138,3	777,3	216,0	555,4	200,3	971,7
<b>Variaciones</b>												
Var. absoluta	-3,5	-10,3	0,8	-12,9	-0,3	15,0	5,1	19,9	-3,7	4,7	5,9	6,9
Var. relativa (%)	-12,6	-8,7	1,3	-6,2	-0,1	3,5	3,9	2,6	-1,7	0,9	3,0	0,7
<b>Pesos sobre el total</b>												
2016 (%)	12,5	21,6	31,5	21,5	87,5	8,4	68,5	78,5	100,0	100,0	100,0	100,0
2017 (%)	11,1	19,5	30,9	20,0	88,9	80,5	69,1	80,0	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.2. Las personas asalariadas

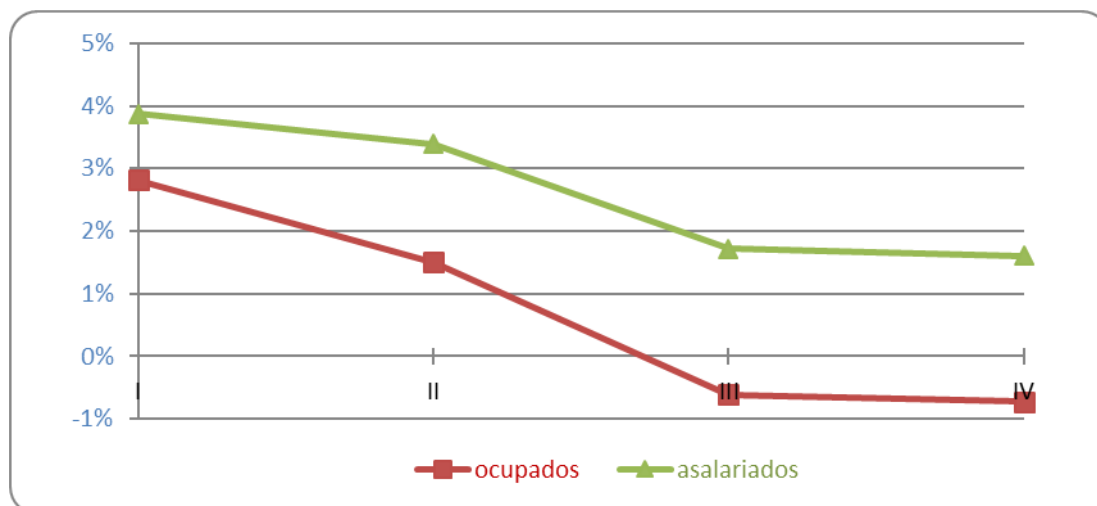
El empleo asalariado creció en Castilla y León y en el conjunto nacional en 2017. Además (al igual que ocurrió en 2014 y 2015), fue el único motivo del aumento del total de la ocupación, dado que los trabajadores por cuenta propia se redujeron en el pasado año.

En términos absolutos, las 6.900 nuevas ocupaciones de Castilla y León se explicaron, básicamente, por un aumento de 19.900 empleos de tipo asalariado acompañados de una reducción de 13.100 trabajos por cuenta propia. Las tasas correspondientes fueron del 2,6% para las personas asalariadas (del 3,2% en España) y del -6,3% (del -0,1% en el conjunto nacional) para las personas trabajadoras por cuenta propia.

Analizando la evolución trimestral (tomando como referencia idéntico periodo del año anterior) del empleo asalariado y el total (*gráfico 2.1.1-19*) en Castilla y León, apreciamos, en primer lugar, cómo a lo largo del ejercicio la tasa de crecimiento del empleo asalariado se ralentiza arrastrando

con ella a la del empleo total y cómo, en segundo lugar, el crecimiento del empleo asalariado es más intenso que el del total, apuntando la existencia de una reducción en el empleo por cuenta propia que, además, se va intensificando a lo largo del ejercicio, dado que la distancia entre ambas series se va haciendo mayor.

**Gráfico 2.1.1-19**  
**Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León por trimestres, 2017**  
**(tasas de variación sobre igual periodo del año anterior)**



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

En 2017, el empleo asalariado creció para ambos sexos, pero, a diferencia de lo acontecido durante el año previo, lo hizo más intensamente entre los hombres. De esta forma, 6 de cada 10 nuevos empleos por cuenta ajena de la Comunidad fueron ocupados por ellos. Se trata de una tasa de crecimiento para los hombres del 3,1% frente a la femenina del 2,1%. En el conjunto español, tal y cómo ocurriera el año anterior, las tasas de aumento del empleo asalariado por sexos estuvieron equilibradas (un 3,2% para ambos), *cuadro 2.1.1-16*.



**Cuadro 2.1.1-16**  
**Personas Asalariadas en España y en Castilla y León, 2016-2017**  
**(miles de personas y medias anuales)**

España			Castilla y León				
	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
2016	15.228,2	7.951,3	7.276,9	2016	757,4	396,5	361,0
<b>2017</b>	<b>15.715,0</b>	<b>8.202,1</b>	<b>7.512,9</b>	<b>2017</b>	<b>777,3</b>	<b>408,7</b>	<b>368,6</b>
16-I	14.935,1	7.797,8	7.137,3	16-I	730,7	379,8	351,0
II	15.187,8	7.923,5	7.264,3	II	751,7	394,5	357,2
III	15.404,6	8.056,5	7.348,1	III	781,1	413,1	368,0
IV	15.385,4	8.027,5	7.357,9	IV	766,1	398,4	367,7
17-I	15.340,8	7.992,7	7.348,1	17-I	759,0	394,8	364,2
II	15.690,3	8.174,9	7.515,3	II	777,2	409,9	367,3
III	15.906,7	8.332,0	7.574,6	III	794,5	420,0	374,5
IV	15.922,6	8.308,9	7.613,6	IV	778,4	410,0	368,4
<b>variación sobre el año anterior</b>							
	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
<b>2017</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>2017</b>	<b>2,6</b>	<b>3,1</b>	<b>2,1</b>
<b>var. sobre igual periodo año anterior</b>							
17-I	2,7	2,5	3,0	17-I	3,9	3,9	3,8
II	3,3	3,2	3,5	II	3,4	3,9	2,8
III	3,3	3,4	3,1	III	1,7	1,7	1,8
IV	3,5	3,5	3,5	IV	1,6	2,9	0,2
<b>Tasa de asalarización</b>							
<b>Porcentaje de personas asalariadas sobre ocupadas EPA</b>							
	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
2016	83,0	79,5	87,2	2016	78,5	73,4	85,0
<b>2017</b>	<b>83,5</b>	<b>79,9</b>	<b>87,8</b>	<b>2017</b>	<b>80,0</b>	<b>75,3</b>	<b>86,0</b>

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

Por grupos de edad (*cuadro 2.1.1-17*) observamos cómo el aumento de 19.900 empleos asalariados en Castilla y León se asoció a los nuevos 15.000 puestos de los trabajadores de 35 a 54 años (una tasa del 3,5%, del 2,7% en España) y a los 5.200 adicionales de las personas de 55 y más años (un 3,9%, y un 7,4% en España). En el colectivo joven de 25 a 34 años este tipo de empleo apenas favoreció a 200 personas (una tasa de 0,1% que, en España fue incluso ligeramente negativa). Finalmente, en los dos grupos más jóvenes, el empleo por cuenta ajena se redujo, en unas 400 personas para los de 20 a 24 años y en unas 200 para los adolescentes; en España, los asalariados de estas dos últimas cohortes aumentaron significativamente en 2017.

Incorporando a esta desagregación por edad la distinción según sexos apreciamos cómo el aumento de trabajo asalariado para las personas de 35 a 54 años se centró especialmente entre los

hombres (en España, en cambio, el aumento fue ligeramente más intenso para ellas). Para los más mayores (55 y más años), en cambio, el fenómeno fue el inverso. Entre los jóvenes, la nota más destacada fue que, entre los de 20 a 24 años creció el empleo asalariado femenino (al 14,9%, al 15,2% en España) pero se redujo el de los hombres (un -12%, aumentando en España al 8,5%).

**Cuadro 2.1.1-17**  
**Asalariados por sexo y grupo de edad en España y en Castilla y León, 2016 y 2017**  
**(media anual, en miles de personas)**

	Datos absolutos (miles)				Variaciones			
	España		Castilla y León		España		Castilla y León	
	2016	2017	2016	2017	Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
<b>Ambos Sexos</b>								
<b>Total</b>	<b>15.228,2</b>	<b>15.715,1</b>	<b>757,4</b>	<b>777,3</b>	<b>486,9</b>	<b>3,2</b>	<b>19,9</b>	<b>2,6</b>
De 16 a 19 años:	84,6	109,3	3,5	3,3	24,8	29,3	-0,2	-4,3
De 20 a 24 años:	677,8	756,8	31,6	31,2	78,9	11,6	-0,4	-1,2
de 25 a 34 años:	3.368,5	3.350,8	157,4	157,5	-17,7	-0,5	0,2	0,1
de 35 a 54 años:	8.914,4	9.152,7	431,9	446,9	238,3	2,7	15,0	3,5
55 y más años:	2.183,1	2.345,6	133,2	138,4	162,6	7,4	5,2	3,9
<b>Varones</b>								
<b>Total</b>	<b>7.951,3</b>	<b>8.202,1</b>	<b>396,5</b>	<b>408,7</b>	<b>250,8</b>	<b>3,2</b>	<b>12,2</b>	<b>3,1</b>
De 16 a 19 años:	48,5	63,8	1,9	2,0	15,3	31,5	0,0	1,3
De 20 a 24 años:	358,8	389,3	18,6	16,4	30,5	8,5	-2,2	-12,0
de 25 a 34 años:	1.733,0	1.725,8	82,7	83,4	-7,2	-0,4	0,7	0,9
de 35 a 54 años:	4.682,2	4.801,2	223,5	234,9	119,1	2,5	11,4	5,1
55 y más años:	1.129,0	1.222,1	69,7	72,1	93,1	8,2	2,3	3,3
<b>Mujeres</b>								
<b>Total</b>	<b>7.276,9</b>	<b>7.512,9</b>	<b>361,0</b>	<b>368,6</b>	<b>236,0</b>	<b>3,2</b>	<b>7,6</b>	<b>2,1</b>
De 16 a 19 años:	36,1	45,5	1,5	1,4	9,4	26,0	-0,2	-10,0
De 20 a 24 años:	319,1	367,5	13,0	14,9	48,4	15,2	1,9	14,9
de 25 a 34 años:	1.635,5	1.625,0	74,7	74,1	-10,4	-0,6	-0,5	-0,7
de 35 a 54 años:	4.232,2	4.351,5	208,4	212,0	119,3	2,8	3,6	1,7
55 y más años:	1.054,1	1.123,4	63,5	66,3	69,4	6,6	2,8	4,5

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*.

Por sectores productivos y sexos (*cuadro 2.1.1-18*), el montante más significativo de empleo asalariado en Castilla y León en 2017 se generó en los servicios (19.400 empleos, repartidos equitativamente entre ambos sexos); también en la construcción dio un aumento del empleo por cuenta ajena (en 4.000 empleos, de los que las tres cuartas partes fueron masculinos). En la industria se produjo una ligera reducción, explicada por el aumento de asalariados varones (1.100) junto a una

reducción femenina (de 1.300). Finalmente, en la agricultura se dio un descenso de asalariados cifrada en 3.300 y que afectó a ambos sexos (1.500 hombres y 1.800 mujeres menos).

En términos relativos, la tasa de crecimiento de este tipo de empleo en los servicios regionales fue del 3,5% (2,4% en España), la de la construcción del 10,6% (del 7,3% en la Nación), la reducción de industria del 0,2% (frente al aumento nacional del 5,2%) y el descenso de la agricultura del 12,9% (frente al aumento nacional del 7%).

**Cuadro 2.1.1-18**  
**Personas asalariadas en España y Castilla y León por sectores de actividad, 2017**  
**(miles de personas en medias anuales y tasas de variación)**

Miles	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
<b>Agricultura</b>	513,1	401,3	111,8	22,0	18,4	3,6
<b>Industria</b>	2.384,2	1.779,6	604,6	147,3	116,8	30,5
<b>Construcción</b>	806,7	726,5	80,2	41,9	38,2	3,8
<b>Servicios</b>	12.011,1	5.294,7	6.716,4	566,0	235,3	330,7
<b>Total</b>	<b>15.715,1</b>	<b>8.202,1</b>	<b>7.512,9</b>	<b>777,3</b>	<b>408,7</b>	<b>368,6</b>
Tasa de variación (%)	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
<b>Agricultura</b>	7,0	6,0	10,7	-12,9	-7,5	-32,9
<b>Industria</b>	5,2	4,5	7,2	-0,2	0,9	-4,1
<b>Construcción</b>	7,3	6,3	17,4	10,6	8,7	37,6
<b>Servicios</b>	2,4	2,1	2,6	3,5	4,3	3,0
<b>Total</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>3,2</b>	<b>2,6</b>	<b>3,1</b>	<b>2,1</b>

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

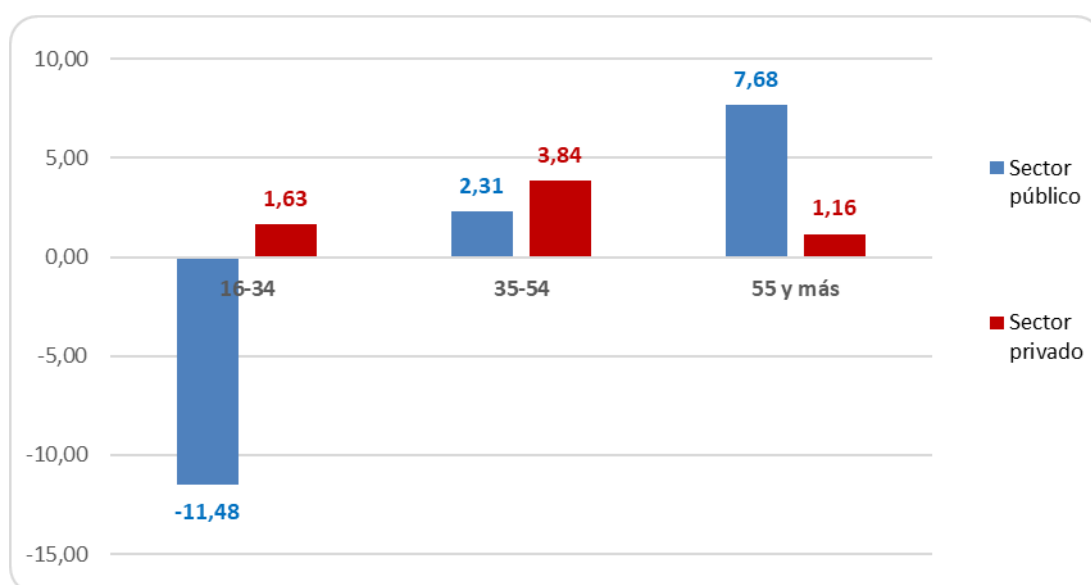
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Por sectores institucionales, apreciamos cómo la mayoría del nuevo empleo asalariado se generó en el sector privado (con un aumento de 16.200 empleos nuevos de este tipo en Castilla y León). No obstante, a diferencia del año previo, también hubo un aumento de asalariados en el sector público (de cerca de 3.700 en Castilla y León). En tasas de crecimiento, se trata de un 2,8% para el sector privado de Castilla y León (del 3,8% para España) y de un 2% para el público regional (del 0,9% en el conjunto nacional).

En el detalle por sexo y sector institucional, el empleo asalariado en la Comunidad en el sector privado se incrementó tanto para los hombres (un 3,4% más) como para las mujeres (2,1% más). También en España se incrementó para ambos sexos el empleo en el sector privado (un 3,8% y un 3,7% respectivamente). Por su parte, el empleo en el sector público creció más en la Comunidad para las mujeres (un 2,2%) que para los hombres (un 1,7%); en el conjunto nacional también crecieron las mujeres asalariadas (un 1,8%) pero, en cambio, se redujeron los masculinos (un -0,1%).

En el detalle del empleo a salariado por edades y sector institucional, se observa que los principales responsables del aumento de empleo asalariado en el sector privado fueron los pertenecientes al grupo 35-54 años (que aumentaron un 3,84%) mientras el empleo privado entre los jóvenes y mayores se incrementó en un 1,63% y un 1,16% respectivamente. En el caso del sector público, se incrementaron los asalariados en el grupo de los mayores (7,68%) y grupo de edad central (2,31%) pero hubo una importante la reducción del 11,48% (3.000 personas menos) en el grupo de edad de 16 a 34 años, *gráfico 2.1.1-20*.

**Gráfico 2.1.1-20**  
**Asalariados en Castilla y León por sectores institucionales y grupos de edad, 2017**  
**(Variación absoluta sobre el año anterior)**



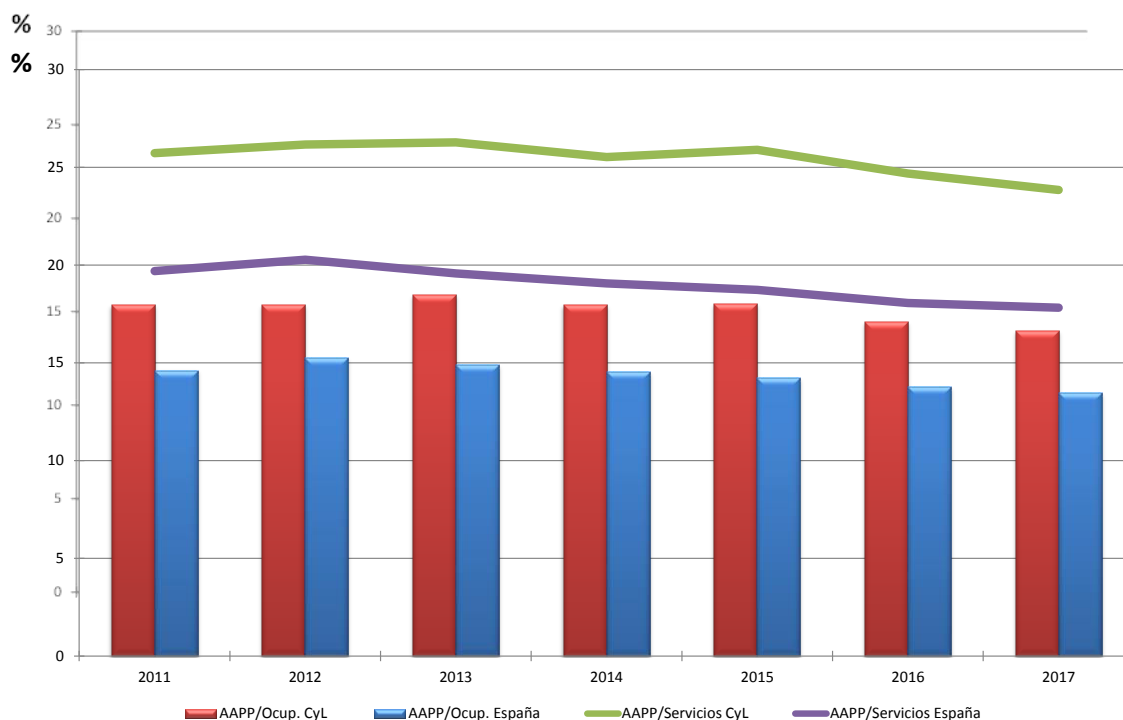
Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la EPA elaborada por la *D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León*.

### *c.3 El empleo en el sector público*

Las fuentes utilizadas en este epígrafe para el análisis del dato del empleo público en Castilla y León son el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BESAP), que el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas publica con datos de enero y julio cada año; así como los datos facilitados por la Junta de Castilla y León. Los datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas difieren con los proporcionados por la Junta de Castilla y León debido a que, en primer lugar, son fuentes diferentes y, en segundo lugar, los primeros se refieren a junio de 2017 y los últimos se refieren a enero de 2018.

Con los últimos datos publicados en el BESAP (referidos a julio 2017, como hemos mencionado), en Castilla y León trabajan 161.535 personas al servicio de las Administraciones Públicas, lo que representa el 16,62% del total de la población ocupada según la EPA (48 décimas por debajo del porcentaje en 2016). Esta proporción es en el conjunto de España el 13,47% (28 décimas inferior a 2016), por lo que en Castilla y León el peso del empleo público en el total de la ocupación sigue siendo superior que en España globalmente considerada, con 3,16 puntos porcentuales por encima (3,34 en 2016). Si esta comparación del peso del empleo público entre Castilla y León y el conjunto de España se realiza con respecto a la población ocupada en el sector servicios exclusivamente, en lugar de la ocupación en todos los sectores (para evitar las posibles diferencias en las estructuras económicas según el peso de la agricultura, industria, construcción y servicios), las personas que trabajan al servicio de las Administraciones Públicas en Castilla y León representan el 23,85% de la ocupación en el sector servicios, siendo la media nacional el 17,82%, *gráfico 2.1.1-21*.

**Gráfico 2.1.1-21**  
**Evolución de los empleados públicos en relación con los ocupados totales y ocupados en el sector servicios (BEPSAP), en Castilla y León y en España, 2011-2017**



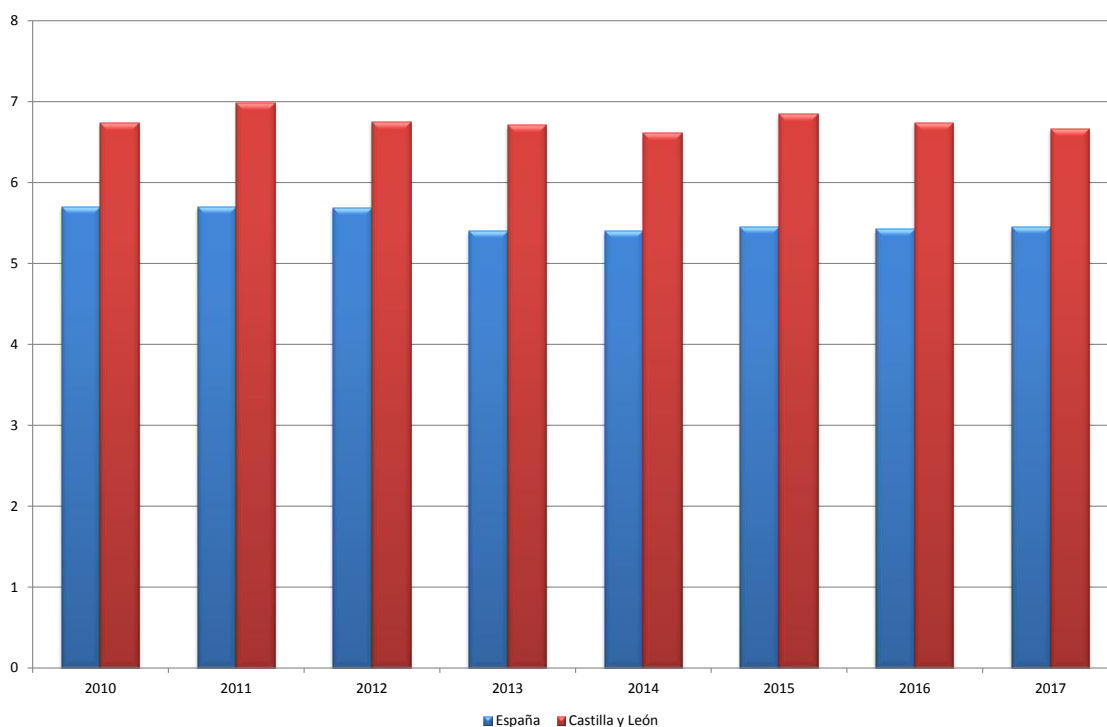
Nota: BESAP: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

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

En comparación con 2016, se produce un descenso de 3.404 efectivos (-2,06% menos). Esta reducción nos deja en cifras similares a las de 2004, lejos de las 178.577 que se llegaron a alcanzar en 2011, con descensos en todos los ejercicios desde entonces, con excepción de 2015. Esta evolución de las plantillas no se produce en el conjunto de España, que tras el descenso de 2016 pasa de 2.523.413 efectivos en el año 2016 a 2.535.493 en 2017, es decir, un aumento del 0,48%.

En Castilla y León hay 6,6 efectivos por cada 100 habitantes, mientras que en España son 5,4, con lo que la diferencia se mantiene entre ambas. Los datos muestran que la población de Castilla y León ha disminuido, desde enero de 2016 a enero de 2017, en un 0,89%, mientras en España prácticamente se ha mantenido, con un leve aumento del 0,03%. La evolución del ratio de efectivos por cada 100 habitantes, que puede observarse en el *gráfico 2.1.1-22*, pone de manifiesto que Castilla y León mantiene de forma sostenida una mayor proporción de efectivos respecto a su población, aunque no puede desligarse este dato de las especiales características sociales y territoriales de la Comunidad, principalmente la despoblación, la dispersión geográfica y el envejecimiento de la población.

**Gráfico 2.1.1-22**  
**Ratio efectivos por cada 100 habitantes en Castilla y León frente a España (2010-2017)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En cuanto a la distribución territorial por provincias de estas personas trabajadoras, el *cuadro 2.1.1-19* muestra cómo tras la recuperación experimentada en la dotación de efectivos en 2015, en 2017 la reducción nos lleva a niveles inferiores a los menores de esta década (2014). La provincia en la que trabaja un mayor número de efectivos es Valladolid (21,45%) y en la que menos, Soria (4,83%); no obstante, la comparación territorial ha de hacerse en relación con la población de cada provincia, y de este modo es Soria (8,7 efectivos por cada 100 habitantes) donde hay más efectivos y Zamora (6,13) la que menos. Téngase en cuenta que en el conjunto de España esta proporción es de 5,44 efectivos por cada 100 habitantes, por lo que todas las provincias cuentan con mayor dotación en relación a su población que el promedio de España. Todas las provincias experimentaron un descenso neto de personal, siendo León (-3,7%) donde más se redujo y Burgos (-0,4%) la que menos. Paralelamente al descenso de las plantillas de efectivos, la población se redujo en todas las

provincias de Castilla y León a lo largo de 2017, siendo el descenso más acusado en Zamora (-2,38%) y el menor el de Valladolid (un -0,63%).

**Cuadro 2.1.1-19**  
**Distribución territorial de efectivos de la Administración Pública, 2010-2017**  
**(Provincias de Castilla y León)**

	2010			% var 09-10	2011			% var 10-11	2012			% var 11-12	2013			% var 12-13	2014			% var 13-14	2015			% var 14-15	2016			% var 15-16	2017		% var. 16-17	
	Total efectivos	%			Total efectivos	%			Total efectivos	%			Total efectivos	%			Total efectivos	%			Total efectivos	%			Total efectivos	%			Total efectivos	%		
Ávila	11.186	6,50		-1,38	12.239	6,85		9,41	11.510	6,70		-5,96	11.196	6,62		-2,73	11.054	6,70		-1,27	11.376	6,72		2,91	10.942	6,63		-3,82	10.732	6,64		-1,92
Burgos	24.109	14,00		0,22	24.773	13,87		2,75	24.190	14,08		-2,35	23.578	13,95		-2,53	23.092	13,99		-2,06	23.776	14,05		2,96	22.888	13,88		-3,73	22.795	14,11		-0,41
León	31.325	18,19		-0,39	31.661	17,73		1,07	30.521	17,77		-3,60	30.339	17,94		-0,60	29.723	18,01		-2,03	30.913	18,27		4,00	30.257	18,34		-2,12	29.132	18,03		-3,72
Palencia	11.013	6,39		-8,68	11.560	6,47		4,97	11.744	6,84		1,59	10.826	6,40		-7,82	10.692	6,48		-1,24	10.891	6,44		1,86	10.701	6,49		-1,74	10.576	6,55		-1,17
Salamanca	25.191	14,63		-0,97	26.228	14,69		4,12	24.916	14,51		-5,00	24.788	14,66		-0,51	23.960	14,52		-3,34	24.517	14,49		2,32	23.829	14,45		-2,81	23.402	14,49		-1,79
Segovia	12.030	6,99		-2,46	12.512	7,01		4,01	12.233	7,12		-2,23	11.772	6,96		-3,77	11.794	7,15		0,19	12.212	7,22		3,54	11.888	7,21		-2,65	11.591	7,18		-2,50
Soria	8.162	4,74		1,11	8.506	4,76		4,21	8.011	4,66		-5,82	8.024	4,75		0,16	7.932	4,81		-1,15	8.055	4,76		1,55	7.953	4,82		-1,27	7.810	4,83		-1,80
Valladolid	37.674	21,88		-0,74	38.581	21,60		2,41	36.928	21,50		-4,28	36.376	21,51		-1,49	35.493	21,50		-2,43	35.836	21,18		0,97	35.238	21,36		-1,67	34.642	21,85		-1,69
Zamora	11.534	6,70		-2,10	12.517	7,01		8,52	11.716	6,82		-6,40	12.179	7,20		3,95	11.308	6,85		-7,15	11.591	6,85		2,50	11.243	6,82		-3,00	10.855	6,72		-3,45
<b>C y L</b>	<b>172.224</b>	<b>100</b>		<b>-1,30</b>	<b>178.577</b>	<b>100</b>		<b>3,69</b>	<b>171.769</b>	<b>100</b>		<b>-3,81</b>	<b>169.078</b>	<b>100</b>		<b>-1,57</b>	<b>165.048</b>	<b>100</b>		<b>-2,38</b>	<b>169.167</b>	<b>100</b>		<b>2,50</b>	<b>164.939</b>	<b>100,00</b>		<b>-2,50</b>	<b>161.535</b>	<b>100</b>		<b>-2,06</b>
<b>España</b>	<b>2.680.219</b>	<b>-</b>		<b>0,80</b>	<b>2.690.099</b>	<b>-</b>		<b>0,37</b>	<b>2.685.837</b>	<b>-</b>		<b>-0,16</b>	<b>2.547.720</b>	<b>-</b>		<b>-5,14</b>	<b>2.522.631</b>	<b>-</b>		<b>-0,98</b>	<b>2.542.787</b>	<b>-</b>		<b>0,80</b>	<b>2.523.413</b>	<b>-</b>		<b>-0,76</b>	<b>2.535.493</b>	<b>-</b>		<b>0,48</b>
% C y L/ España	6,43				6,64				6,40				6,64				6,54				6,65				6,54				6,37			

Nota: El Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Ministerio contabiliza menos efectivos que el personal del sector público de la EPA, al no incluir dicho Boletín algunos ámbitos y colectivos: Altos cargos de las Administraciones Públicas; Cargos electos; Personal al servicio de los Órganos Constitucionales, así como Órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas, Personal de Entidades Públicas Empresariales y Organismos Públicos con régimen específico de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local equivalentes a los organismos públicos de la Administración General del Estado; Personal de empresas mutuas, consorcios y sector público no administrativo de las Administraciones Públicas; Personal en formación y prácticas, reserva, segunda actividad, o cualquier otra situación que no sea la de servicio activo de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales; Personal laboral con contratos de duración inferior a 6 meses de la Administración de las Comunidades Autónomas; Personal del Centro Nacional de Inteligencia.

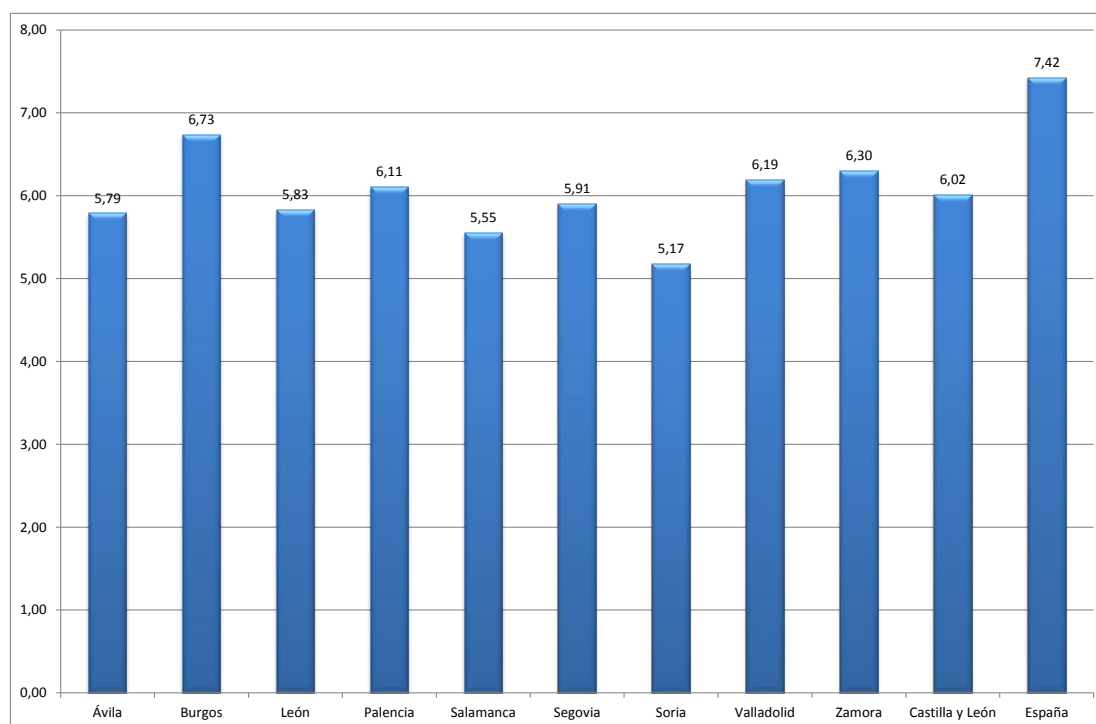
Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (a julio 2017).



En el mismo *cuadro 2.1.1-19* puede verse (última fila) que en Castilla y León presta servicio el 6,37% del personal de las AAPP de toda España, porcentaje que en 2016 era el 6,54% y cuya evolución reciente puede observarse en el *gráfico 2.1.1-24*, junto con las tasas de variación que han experimentado las plantillas en España y Castilla y León desde 2010, además de la diferencia en el ratio de efectivos por cada 100 habitantes. En él puede observarse que en Castilla y León y España las plantillas han experimentado distintas tasas de variación a lo largo del periodo: negativas entre 2012 y 2014, positivas en 2015, y de nuevo negativas en 2016-2017 (en este último año, ligeramente positiva en España); se pone de manifiesto así mismo, que las reducciones son más abruptas en el conjunto de España, mientras que los aumentos son más bruscos en Castilla y León. Sin embargo, tanto la proporción que Castilla y León representa respecto al conjunto nacional, como la diferencia en la dotación de efectivos por cada 100 habitantes, se mantienen bastante estables a lo largo del periodo, como muestra la horizontalidad de ambas líneas en el citado gráfico.

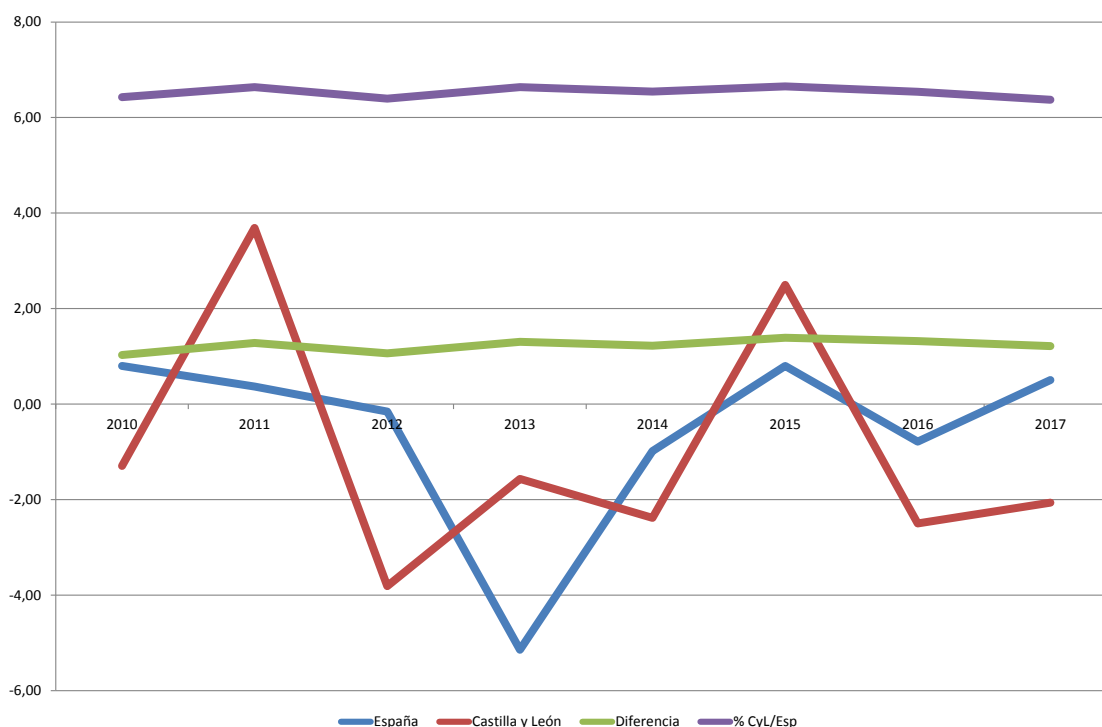
En el *gráfico 2.1.1-23* se representa la población ocupada en relación a los efectivos en la administración pública en 2017 por provincias.

**Gráfico 2.1.1-23**  
**Efectivos en la administración pública en relación a la población ocupada en Castilla y León y por provincias 2017**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

**Gráfico 2.1.1-24**  
**Variación en % del personal al servicio de las AAPP en Castilla y León y España; diferencia en el ratio de efectivos por cada 100 habitantes y % de efectivos en Castilla y León respecto a España (2010-2017)**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

En cuanto a la distribución de personal por niveles de la Administración, es el autonómico el que acapara un mayor número de efectivos, con un 52,19%, mientras que la Administración Estatal, con el 21,48%, y la Administración Local con el 20,91%, ocupan una posición intermedia; finalmente, el 5,41% restante se encuentra adscrito a las Universidades Públicas de la Comunidad (Burgos, León, Salamanca y Valladolid), *cuadro 2.1.1-20*.

Respecto a 2016, la variación de efectivos de cada Administración fue en todas ellas negativa: el nivel autonómico se contrajo en 679 (-0,79%); el local se redujo en 1.107 (-3,17%); las universidades disminuyeron en 300 (-3,32%), y el nivel estatal mermó en 1.316 (-3,65%), lo que arroja el saldo neto de descenso de 3.402 personas, ya mencionado. En el conjunto de España, esta evolución fue diferente, con un aumento en el nivel autonómico de 5.509 efectivos (0,42%), en el local un crecimiento de 18.316 (3,34%), en las universidades una reducción de 1.209 (-0,79%), y una reducción en el nivel estatal de 9.942 efectivos (-1,9%), lo que da como resultado un aumento neto de 12.674 personas (*cuadro 2.1.1-20*).

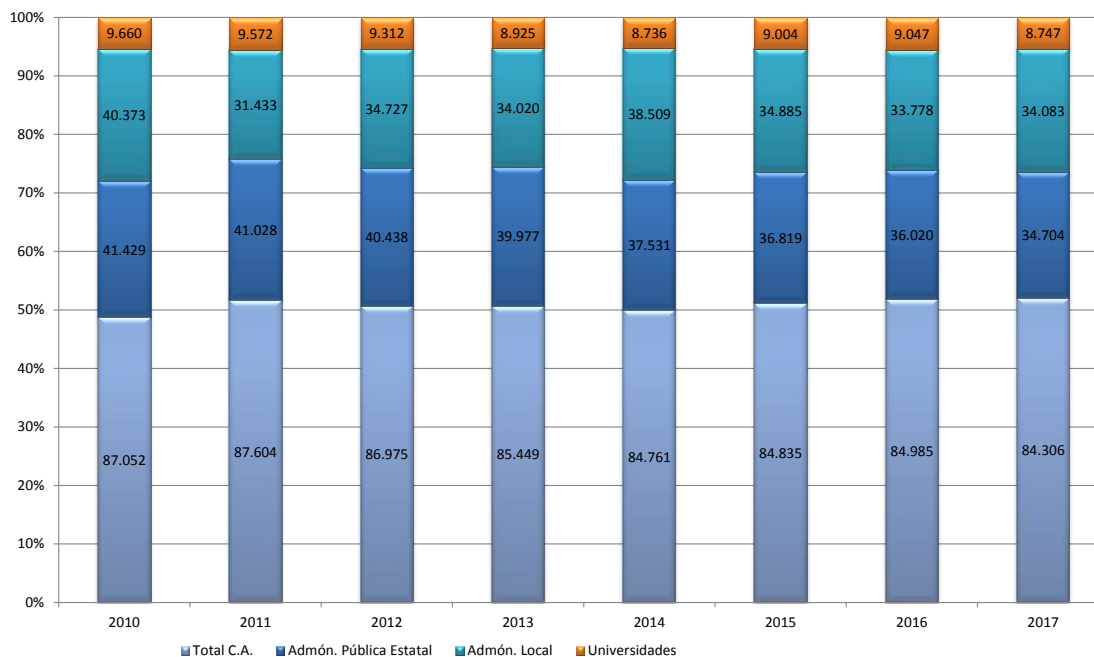
**Cuadro 2.1.1-20**  
**Distribución del personal al servicio de las Administraciones Públicas según el nivel de la Administración y por provincias de Castilla y León, 2017**

	Total AAPP	Comunidad Autónoma		Estatal		Local		Universidades	
		efectivos	% total	efectivos	% total	efectivos	% total	efectivos	% total
Ávila	10.732	6.013	56,03	1.757	16,37	2.847	26,53	115	1,07
Burgos	22.795	11.332	49,71	5.526	24,24	4.692	20,58	1.245	5,46
León	29.132	14.114	48,45	7.325	25,14	6.498	22,31	1.195	4,10
Palencia	10.576	5.945	56,21	2.184	20,65	2.214	20,93	233	2,20
Salamanca	23.402	10.915	46,64	4.703	20,10	4.825	20,62	2.959	12,64
Segovia	11.591	5.980	51,59	2.633	22,72	2.774	23,93	204	1,76
Soria	7.810	4.636	59,36	1.326	16,98	1.628	20,85	220	2,82
Valladolid	34.642	18.797	54,26	7.583	21,89	5.854	16,90	2.408	6,95
Zamora	10.855	6.574	60,56	1.667	15,36	2.446	22,53	168	1,55
<b>Total CyL</b>	<b>161.535</b>	<b>84.306</b>	<b>52,19</b>	<b>34.704</b>	<b>21,48</b>	<b>33.778</b>	<b>20,91</b>	<b>8.747</b>	<b>5,41</b>
<b>España</b>	<b>2.535.493</b>	<b>1.303.641</b>	<b>51,42</b>	<b>514.372</b>	<b>20,29</b>	<b>566.141</b>	<b>22,33</b>	<b>151.339</b>	<b>5,97</b>

Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (a julio 2017).

En cuanto a la evolución a lo largo de los últimos años de la distribución de estos efectivos entre los distintos niveles de la Administración, (*gráfico 2.1.1-25*) se observa un patrón de reparto muy asentado, en el que la Administración de la Comunidad Autónoma representa de forma sostenida ligeramente por encima del 50% dentro del conjunto de las Administraciones, si bien ha ido aumentando hasta alcanzar el 52,19%. La Administración Estatal venía oscilando en torno al 23%, aunque ha descendido hasta el 21,48%, mientras que la Administración Local viene representando un 21% (aunque en 2015 alcanzó el 22,76%) y las Universidades Públicas muestran una participación en torno al 5,5% en el total de efectivos de las Administraciones Públicas en Castilla y León.

**Gráfico 2.1.1-25**  
**Evolución de la participación de los distintos niveles de la Administración en la dotación de personal al servicio de las mismas en Castilla y León, 2010-2017**



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

Continuando con los datos del BESAP, en lo que se refiere al peso del personal al servicio de la administración de Castilla y León, en comparación con el conjunto de España, en el *cuadro 2.1.1-21* se observa que en total el peso es del 6,8%, siendo del 9,54% en cuanto a personal de consejerías y sus organismos autónomos, del 5,68% en docencia no universitaria y del 6,84% en instituciones sanitarias.

**Cuadro 2.1.1-21**

**Distribución del personal al servicio de las Administraciones Públicas según el nivel de la Administración de Castilla y León, 2017**

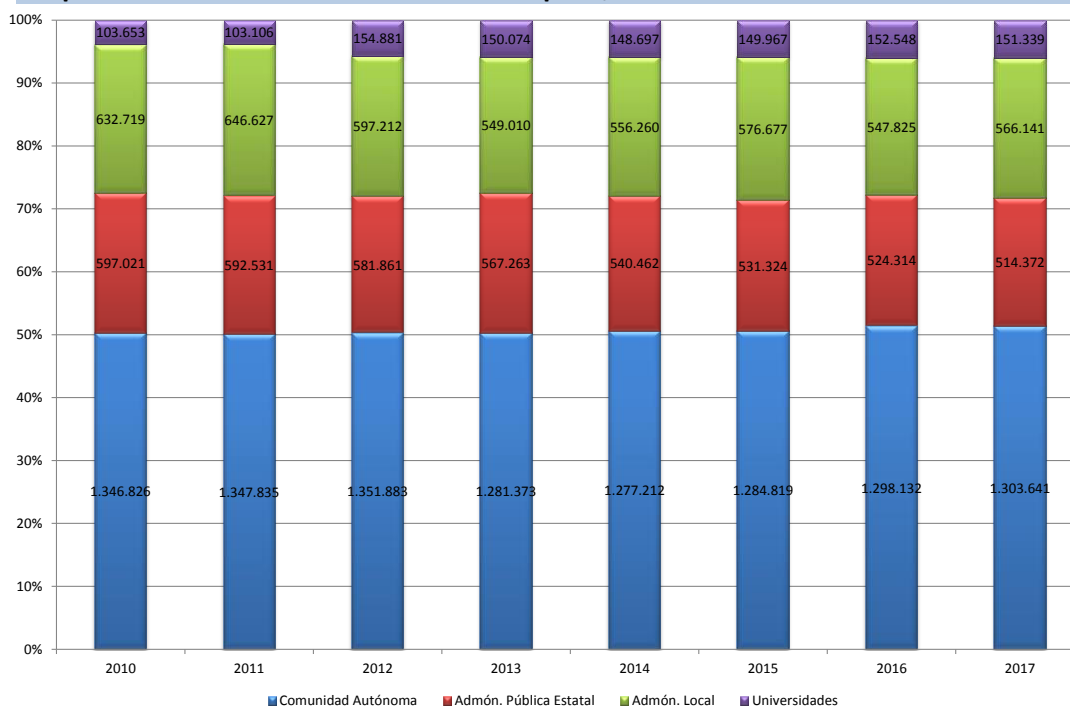
	Consejerías y sus OO.AA.	Docencia no Universitaria	Instituciones Sanitarias S.N.S.	TOTAL
Castilla y León	20.118	30.065	34.123	84.306
España	210.988	529.089	499.031	1.239.108
% CyL/España	9,54%	5,68%	6,84%	6,80%

Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (a julio 2017).

Si se compara esta información con la que se recoge en el *gráfico 2.1.1-26* (para el conjunto de España), se puede observar que el porcentaje que representa la dotación de personal entre los distintos niveles de la Administración es en 2017 se mantiene estable en torno al 51% para el nivel autonómico, ha crecido en el caso de las universidades hasta casi el 6%; en el nivel local ha crecido hasta el 22,3% y el nivel estatal ha decrecido paulatinamente hasta el 20,3%

**Gráfico 2.1.1-26**

**Evolución de la participación de los distintos niveles de la Administración en la dotación de personal al servicio de las mismas en España, 2010-2017**



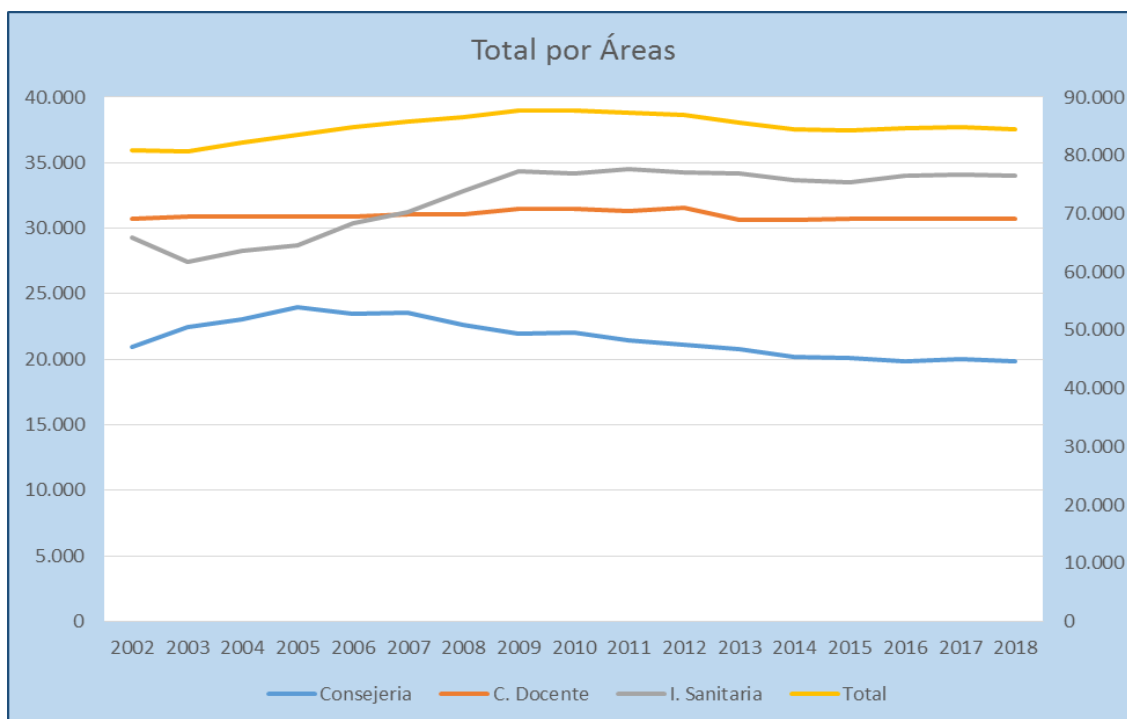
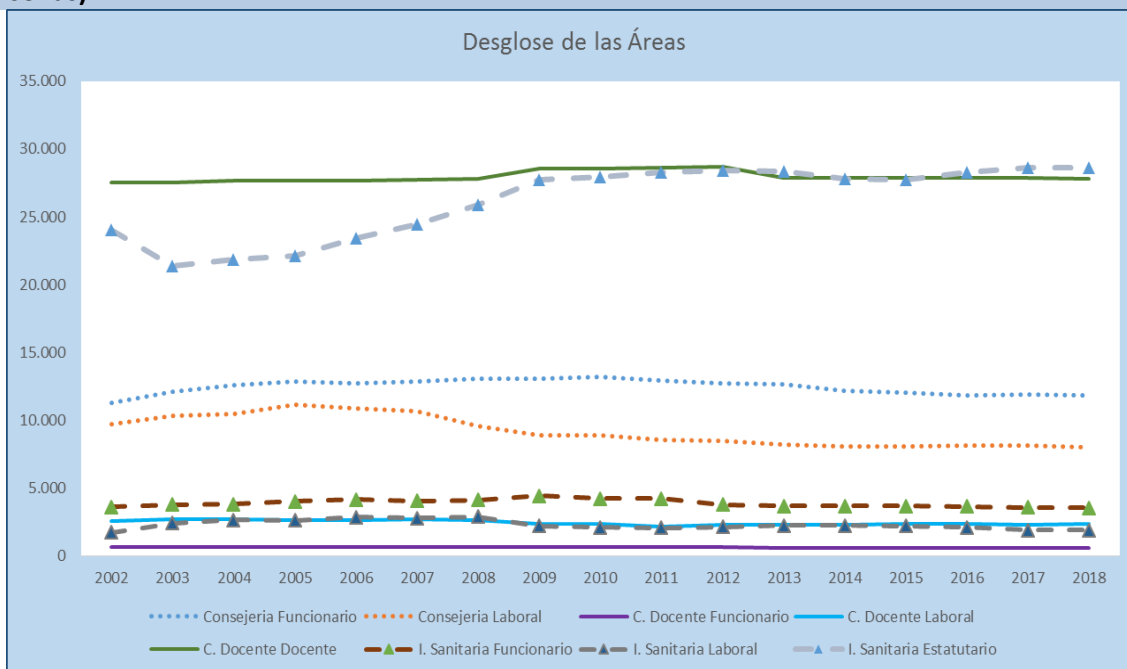
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

Si en vez de datos procedentes del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (actualizados a julio de 2017) se atiende a los facilitados por la Junta de Castilla y León (actualizados a enero de 2018, pero solo referidos al nivel autonómico de la Administración) es posible entrar en detalle a nivel de efectivos, como en el *gráfico 2.1.1-27* que recoge la evolución desde 2002 (con datos referidos a 1 de enero de cada año) del reparto del personal por áreas de actividad (líneas).

Se observa cómo la mayor parte del personal se destina sistemáticamente a instituciones sanitarias y a centros docentes no universitarios (40,19% y 36,33% respectivamente) con altibajos a lo largo del periodo, que se saldan con un aumento del personal de la sanidad y un descenso en el docente al final del mismo. Por su parte, las Consejerías y Organismos Autónomos recaban la menor proporción de los efectivos (23,47%) y además presentan una senda descendente a lo largo del periodo 2008-2018, coincidente con la senda de aumento del personal de instituciones sanitarias. La segunda parte del *gráfico 2.1.1-27* resume por áreas el total de personal docente, sanitario y del resto de consejerías.

**Gráfico 2.1.1-27**

**Evolución de los efectivos al servicio de la Administración Autónoma en Castilla y León, por áreas de actividad y tipos de personal, 2002-enero 2018 (personas)**



Fuente: Junta de Castilla y León.

El *cuadro 2.1.1-22* y el *gráfico 2.1.1-28* muestran el reparto del personal entre Consejerías y Organismos Autónomos (ECYL, SACYL y Gerencia de Servicios Sociales) con datos referidos a 1 de enero de 2018. Destaca el hecho de que el 80,16% de todo el personal esté destinado a Instituciones sanitarias, SACYL y Consejería de Sanidad (42,84%) y a Centros docentes y Consejería de Educación (37,32%). El restante 19,84% se reparte entre las restantes Consejerías, la Gerencia de Servicios Sociales y el ECYL; de entre ellas, la que más personal ocupa es Fomento y Medio Ambiente (4,24%) y la que menos, Empleo (0,37%).

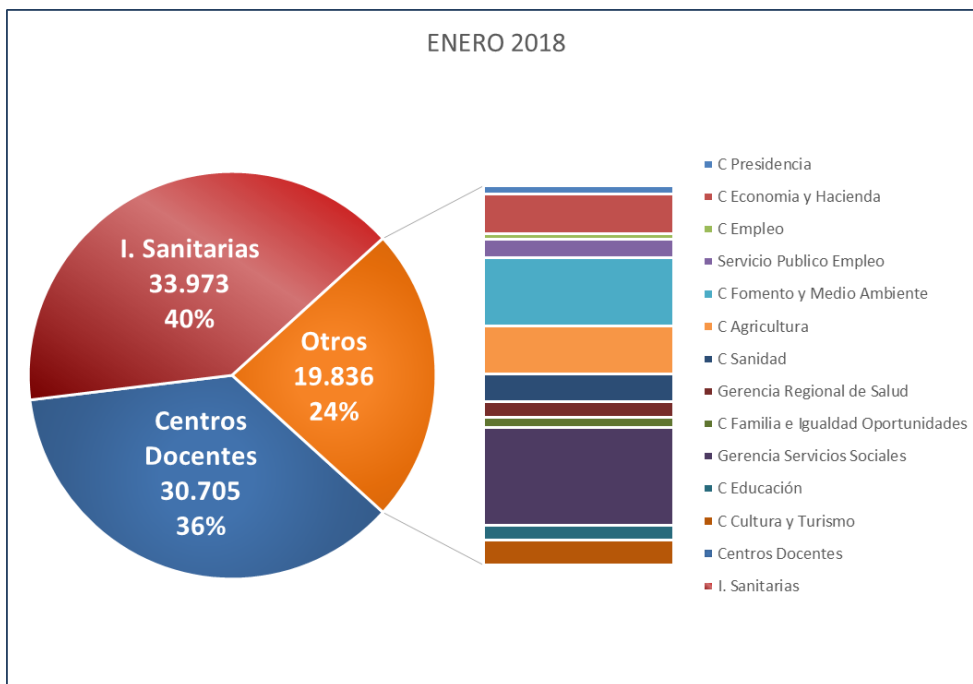
**Cuadro 2.1.1-22**  
**Efectivos al servicio de la Administración Autonómica en Castilla y León por Consejerías y Organismos Autónomos, enero 2018**  
**(personas y tantos por ciento)**

	Total	%
G.S. Sociales	5.108	6,04%
Fomento y M Ambiente	3.589	4,24%
Agricultura	2.527	2,99%
Economía Hacienda	2.079	2,46%
Sanidad	1.433	1,69%
Cultura Y Turismo	1.269	1,50%
ECYL	929	1,10%
SACYL	817	0,97%
Educación	808	0,96%
Familia	536	0,63%
Presidencia	424	0,50%
Empleo	317	0,37%
<b>Consejerías</b>	<b>19.836</b>	<b>23,46%</b>
Centros Docentes	<b>30.705</b>	<b>36,37%</b>
Instituciones Sanitarias	<b>33.973</b>	<b>40,17%</b>

Fuente: Junta de Castilla y León.



**Gráfico 2.1.1-28**  
**Efectivos al servicio de la Administración Autónoma en Castilla y León por Consejerías y Organismos Autónomos, enero 2018**  
**(personas y tantos por ciento)**



Fuente: Junta de Castilla y León.

Los datos de efectivos al servicio de la Administración Autónoma en Castilla y León por relación jurídica figura en los cuadros 2.1.1-23 y 2.1.1-24.

De acuerdo con la información del cuadro 2.1.1-23, dentro del total de personal funcionario (15.879 efectivos) habría un 17,16% de funcionarios interinos (2.725); dentro del total de 12.199 efectivos del personal laboral un 22,84% (2.787) tendría la condición de personal temporal; en cuanto al personal docente (27.834 efectivos) un 29,14% (8.111 efectivos) tienen la condición de funcionarios interinos y, por último, del total de 28.602 efectivos que tienen la condición de personal estatutario, 8.175 son estatutarios temporales (un 29%).

**Cuadro 2.1.1-23**

**Efectivos al servicio de la Administración Autonómica en Castilla y León por relación jurídica, enero 2018**

		Consejería	C. Docente		I. Sanitaria		Total general
Colectivo	Relac. Jurídica	Admon. G/E	Docente	Admon. G/E	Sanitaria	Admon. G/E	
Funcionario	F. Carrera	10.132		423	2.516	61	13.132
	F. Interino	1.678		124	922	1	2.725
	Eventuales G	22					22
<b>Total Funcionario</b>		<b>11.832</b>		<b>547</b>	<b>3.438</b>	<b>62</b>	<b>15.879</b>
Laboral	L. Fijo	5.795		1.757	99	183	7.834
	L. Temporal	2.209		567	7	4	2.787
	Pers Formac				1.578		1.578
<b>Total Laboral</b>		<b>8.004</b>		<b>2.324</b>	<b>1.684</b>	<b>187</b>	<b>12.199</b>
Docente	F. Carrera		18.941				18.941
	F. Interino		8.111				8.111
	Otr. Docentes		782				782
<b>Total Docente</b>			<b>27.834</b>				<b>27.834</b>
Estatutario	Est. Fijo				14.889	5.538	20.427
	Est. Tempo				6.171	2.004	8.175
<b>Total Estatutario</b>					<b>21.060</b>	<b>7.542</b>	<b>28.602</b>
<b>Total general</b>		<b>19.836</b>	<b>27.834</b>	<b>2.871</b>	<b>26.182</b>	<b>7.791</b>	<b>84.514</b>

Fuente: Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.1.1-24

Efectivos al servicio de la Administración Autonómica en Castilla y León por relación jurídica, enero 2018

Área Actividad	Colectivo	Relac. Jurídica	Admon. G/E	Docente	Sanitaria	Total general
Consejería	Funcionario	F. Carrera	10.132			10.132
		F. Interino	1.678			1.678
		Eventuales G	22			22
	<b>Total Funcionario</b>		<b>11.832</b>			<b>11.832</b>
	Laboral	L. Fijo	5.795			5.795
L. Temporal		2.209			2.209	
<b>Total Laboral</b>		<b>8.004</b>			<b>8.004</b>	
<b>Total Consejería</b>			<b>19.836</b>			<b>19.836</b>
C. Docente	Funcionario	F. Carrera	423			423
		F. Interino	124			124
	<b>Total Funcionario</b>		<b>547</b>			<b>547</b>
	Laboral	L. Fijo	1.757			1.757
		L. Temporal	567			567
	<b>Total Laboral</b>		<b>2.324</b>			<b>2.324</b>
	Docente	F. Carrera			18.941	18.941
F. Interino				8.111	8.111	
Otr. Docentes				782	782	
<b>Total Docente</b>				<b>27.834</b>	<b>27.834</b>	
<b>Total C. Docente</b>			<b>2.871</b>	<b>27.834</b>		<b>30.705</b>
I. Sanitaria	Funcionario	F. Carrera	61		2.516	2.577
		F. Interino	1		922	923
	<b>Total Funcionario</b>		<b>62</b>		<b>3.438</b>	<b>3.500</b>
	Laboral	L. Fijo	183		99	282
		L. Temporal	4		7	11
		Pers Formac			1.578	1.578
	<b>Total Laboral</b>		<b>187</b>		<b>1.684</b>	<b>1.871</b>
	Estatutario	Est. Fijo	5.538		14.889	20.427
Est. Tempo		2.004		6.171	8.175	
<b>Total Estatutario</b>		<b>7.542</b>		<b>21.060</b>	<b>28.602</b>	
<b>Total I. Sanitaria</b>			<b>7.791</b>		<b>26.182</b>	<b>33.973</b>
<b>Total general</b>			<b>30.498</b>	<b>27.834</b>	<b>26.182</b>	<b>84.514</b>

Fuente: Junta de Castilla y León.

En cuanto a la distribución por sexos del personal, globalmente, el 70,91% son mujeres y el restante 29,09% hombres. Por Consejerías y Organismos Autónomos, el reparto se mantiene en torno a esa distribución, siendo la diferencia mayor en el caso de la Gerencia de Servicios Sociales, en que es 78,8% mujeres y 21,2% hombres y también es muy pronunciada en el SACyL (77,59% - 22,41%). La única Consejería en la que no predominan las mujeres es la de Fomento y Medio Ambiente (70,97% - 29,03%), mientras que en la de Agricultura se está próximo a la paridad (49,27% - 50,73%) *cuadro 2.1.1-25*.

**Cuadro 2.1.1-25**

**Efectivos al servicio de la Administración Autonómica en Castilla y León por Consejerías y sexo, enero 2018**

	Centros Docentes						Instituciones Sanitarias				Total		Total general
	Consejería		Docente		No Docente		Sanitario		No Sanitario		Total		
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Presidencia	161	263											424
Hacienda	798	1.281											2.079
Economía Y Empleo	99	218											317
ECYL	308	621											929
Fomento Y M Ambiente	2.547	1.042											3.589
Agricultura	1.245	1.282											2.527
Sanidad	567	866											1.433
SACyL	265	552					5.215	20.967	2.318	5.473			34.790
Familia	175	361											536
G.S. Sociales	1.083	4.025											5.108
Educación	244	564	8.379	19.455	720	2.151							31.513
Cultura Y Turismo	457	812											1.269
<b>Total</b>	<b>7.949</b>	<b>11.887</b>	<b>8.379</b>	<b>19.455</b>	<b>720</b>	<b>2.151</b>	<b>5.215</b>	<b>20.967</b>	<b>2.318</b>	<b>5.473</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>84.514</b>

Fuente: Junta de Castilla y León.

En cuanto a la evolución por sexos, aunque en este caso con los datos del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (a julio 2017), observamos en el *cuadro 2.1.1-26* una disminución de efectivos en nuestra Comunidad desde 2009 a 2017 -si bien con una leve recuperación en 2015 y 2016, aunque vuelven a descender en 2017-, produciéndose un descenso de los hombres del 17,01% y un incremento de las mujeres del 2,9% a lo largo del periodo.

**Cuadro 2.1.1-26**  
**Efectivos al servicio de la Administración Autónoma en Castilla y León por sexo, 2017**

	Hombres	Mujeres	TOTAL
2009	29.863	57.852	87.715
2010	29.251	57.801	87.052
2011	28.943	58.661	87.604
2012	27.359	59.619	86.978
2013	26.599	58.850	85.449
2014	26.082	58.679	84.761
2015	25.706	59.129	84.835
2016	25.382	59.603	84.985
<b>2017</b>	<b>24.755</b>	<b>59.551</b>	<b>84.306</b>

Fuente: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (a julio 2017).

En lo que se refiere al personal al servicio de la Administración Autónoma de Castilla y León y su distribución por grupos de edad, incluidos los efectivos de la Administración General que prestan servicios en Centros Docentes pero no incluido el personal docente ni el personal de instituciones sanitarias se observa en el *cuadro 2.1.1-27* que del total de 22.707 personas trabajadoras, el 42,69% (9.693 personas) tenían 55 y más años ;el 39,93%, (un total de 9.066 personas) estaban en el grupo de edad de 45 a 54 años; el 15,41% estaban en el grupo de 35 a 44 años, el 1,95% tenían entre 25 y 34 años y, apenas el 0,01% estaban por debajo de esa edad. Respecto a 2016 se observa un desplazamiento de estas proporciones hacia los tramos de mayor edad, por lo que la plantilla va envejeciendo al reducirse el número de efectivos.

Cuadro 2.1.1-27

Efectivos al servicio de la Administración Autónoma en Castilla y León por grupos de edad, enero 2018

			Tramos edad						
Colectivo	Relac. Jurídica	GR/SUBG	de 20 a 24	de 25 a 34	de 35 a 44	de 45 a 54	de 55 y mas	Total general	
Funcionario	F. Carrera	A1		27	401	1.101	1.386	2.915	
		A2		36	377	854	915	2.182	
		C1		30	279	957	1046	2.312	
		C2		10	379	1.454	1.287	3.130	
		E				1	15	16	
	F. Interino	A1			23	142	323	136	624
		A2		1	38	203	102	21	365
		C1		1	15	78	43	9	146
		C2		1	42	308	258	58	667
	<b>Total Funcionario</b>			<b>3</b>	<b>221</b>	<b>2.167</b>	<b>5.093</b>	<b>4.873</b>	<b>12.357</b>
Laboral	L. Fijo	1		2	44	96	101	243	
		2		3	104	235	339	681	
		3		21	227	1.120	1.392	2.760	
		4		5	55	305	398	763	
		5		9	158	1.100	1.838	3.105	
	L. Temporal	1			3	48	38	16	105
		2		1	68	162	146	38	415
		3		1	51	251	365	260	928
		4			15	64	105	66	250
		5		1	42	208	458	369	1078
<b>Total Laboral</b>			<b>3</b>	<b>219</b>	<b>1.321</b>	<b>3.968</b>	<b>4.817</b>	<b>10.328</b>	
Otro Personal	Eventuales	A1		3	10	5	2	20	
		C1			1		1	2	
<b>Total Otro Personal</b>				<b>3</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>22</b>	
<b>Total general</b>			<b>6</b>	<b>443</b>	<b>3.499</b>	<b>9.066</b>	<b>9.693</b>	<b>22.707</b>	

Nota: No incluido personal Docente ni Instituciones Sanitarias.

Fuente: Junta de Castilla y León.

Finalmente, en cuanto a los datos del personal destinado en las universidades públicas de Castilla y León, el *cuadro 2.1.1-28* ofrece datos relativos a su reparto entre personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS), por sexos y clase de personal (de nuevo, con datos del BEPSAP).

Del total de 8.746 efectivos, un 36% trabaja en la Universidad de Salamanca, un 34,07% en la de Valladolid, un 13,27% en la de León, y el 13,81% restante en la Universidad de Burgos. El reparto entre PDI y PAS ha pasado de un 70/30; a un 67,5/32,5. La provincia de León presenta el extremo inferior de

este ratio (64,77/35,23), mientras que Salamanca constituye el extremo superior (69,51/30,49). Cabe señalar que el rango se ha estrechado notablemente respecto a años anteriores.

La distribución del PDI por clase de personal es desigual entre universidades, siendo el más bajo en Burgos (34,49% funcionarios de carrera, frente a un 65,28% personal laboral) y el más alto en León (65,12% frente al 34,5%, respectivamente).

Globalmente, se observa un freno y ligera recuperación en el descenso del peso de los funcionarios de carrera en favor del personal laboral (53/47 en 2014, 49/51 en 2015, 48/52 en 2016 y 50/50 en 2017); en las universidades, siendo Burgos la excepción. Por sexos, en promedio, el 54,3% del PDI de las cuatro universidades son hombres y el 45,7% mujeres, continuando con el paulatino aumento de la participación femenina (de nuevo, con la excepción de Burgos). Llama la atención que entre los funcionarios de carrera (60,57% frente al 39,43%) se va reduciendo la diferencia, mientras que entre el personal laboral (48,05% frente al 51,95%) va aumentando en favor de las mujeres.

Entre el PAS, la preponderancia del personal laboral sobre el funcionario de carrera que se observaba entre el PDI, que prácticamente había desaparecido hasta equilibrarse, ha vuelto a ensancharse (43,13% frente al 50,11%, respectivamente, siendo el 6,77% restante el correspondiente a "otro personal"). Por universidades, el funcionariado de carrera predomina en Salamanca y Burgos (53,07% y 48,55, respectivamente) y el personal laboral lo hace en León y Valladolid (58,43% y 56,86%, respectivamente). Contrariamente a lo que sucedía con el PDI, en lo relativo al reparto por sexos, entre el PAS predominan las mujeres (56,41%) sobre los hombres (43,59%), si bien estas proporciones son mucho más acusadas en el caso burgalés (61,48% frente al 38,52%, respectivamente); no obstante, esta diferencia se ha reducido en un punto respecto a 2016. De nuevo, descendiendo al detalle de la clase de personal, las proporciones no son homogéneas, siendo mayor el predominio femenino entre el funcionariado de carrera (71,73%) e invirtiéndose el predominio entre el personal laboral, donde los hombres totalizan el 58,09%.

**Cuadro 2.1.1-28**  
**Distribución del personal en las Universidades Públicas de Castilla y León, 2017**

Personal al servicio de las universidades públicas de Castilla y León, 2017										
UNIVERSIDAD	Inscrito en el RCP			no inscrito en el RCP			% PDI	% PAS	% TOTAL	TOTAL
	Personal Docente e Investigador (PDI)	Personal de Administración y Servicios (PAS)	TOTAL	Personal Docente e Investigador (PDI)	Personal de Administración y Servicios (PAS)	TOTAL				
Burgos	300		300	564	379	943	69,51	30,49	13,81	1.243
León	774	421	1.195			0	64,77	35,23	13,27	1.195
Salamanca	2.246	995	3.241			0	69,30	30,70	36,00	3.241
Valladolid	2.024	1.043	3.067			0	65,99	34,01	34,07	3.067
<b>Total Castilla y León</b>	<b>5.344</b>	<b>2.459</b>	<b>7.803</b>	<b>564</b>	<b>379</b>	<b>943</b>	<b>67,55</b>	<b>32,45</b>	<b>97</b>	<b>8.746</b>

Personal Docente e Investigador (PDI) por Universidad, clase de personal y sexo. Castilla y León, 2017																		
UNIVERSIDAD	Funcionarios de carrera						Funcionarios interinos			Personal laboral (*)						% hombres	% mujeres	TOTAL
	Hombres		Mujeres		TOTAL		Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres		Mujeres		TOTAL				
	nº	%	nº	%	nº	%				nº	%	nº	%	nº	%			
Burgos	180	60,40	118	39,60	298	34,49	1	1	2	295	52,30	269	47,70	564	65,28	55,09	44,91	864
León	288	57,14	216	42,86	504	65,12	2	1	3	136	50,94	131	49,06	267	34,50	55,04	44,96	774
Salamanca	625	61,09	398	38,91	1.023	45,55		2	2	587	48,08	634	51,92	1.221	54,36	53,96	46,04	2.246
Valladolid	695	61,67	432	38,33	1.127	55,68			0	399	44,48	498	55,52	897	44,32	54,05	45,95	2.024
<b>Total Castilla y León</b>	<b>1.788</b>	<b>60,57</b>	<b>1.164</b>	<b>39,43</b>	<b>2.952</b>	<b>49,97</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>1.417</b>	<b>48,05</b>	<b>1.532</b>	<b>51,95</b>	<b>2.949</b>	<b>49,92</b>	<b>54,30</b>	<b>45,70</b>	<b>5.908</b>



Personal de Administración y Servicios (PAS) por Universidad, clase de personal y sexo. Castilla y León, 2017																						
UNIVERSIDAD	Funcionarios de carrera						Personal laboral						Otro personal						% hombres	% mujeres	TOTAL	
	Hombres		Mujeres		TOTAL		Hombres		Mujeres		TOTAL		Hombres		Mujeres		TOTAL					
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%				
Burgos	55	29,89	129	70,11	184	48,55	78	47,27	87	52,73	165	43,54	13	43,33	17	56,67	30	7,92	38,52	61,48	379	
León	43	24,57	132	75,43	175	41,57	137	55,69	109	44,31	246	58,43					0	0,00	42,76	57,24	421	
Salamanca	176	33,33	352	66,67	528	53,07	240	57,42	178	42,58	418	42,01	17	34,69	32	65,31	49	4,92	43,52	56,48	995	
Valladolid	72	21,36	265	78,64	337	32,31	371	62,56	222	37,44	593	56,86	35	30,97	78	69,03	113	10,83	45,83	54,17	1.043	
<b>Total Castilla y León</b>	<b>346</b>	<b>28,27</b>	<b>878</b>	<b>71,73</b>	<b>1.224</b>	<b>43,13</b>	<b>826</b>	<b>58,09</b>	<b>596</b>	<b>41,91</b>	<b>1.422</b>	<b>50,11</b>	<b>65</b>	<b>33,85</b>	<b>127</b>	<b>66,15</b>	<b>192</b>	<b>6,77</b>	<b>43,59</b>	<b>56,41</b>	<b>2.838</b>	

(\*) Los Contratados Administrativos se incluyen en el apartado "Personal laboral".

Fuente: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las AAPP, julio 2017.

#### c.4. Autónomos

Los datos utilizados en este epígrafe provienen, por un lado, 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 y, por otro, de los datos de “Autónomos propiamente dichos”, *facilitados 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).

Según la primera fuente de datos previamente mencionada, en el cuarto trimestre de 2017 la cifra de autónomos en Castilla y León ascendía a 193.849 personas. Se trata de una reducción de 2.643 efectivos respecto al mismo trimestre del año anterior, lo que supone una tasa de reducción del 1,35%.

Por sectores de actividad económica, las reducciones afectaron a la agricultura, con un 1,76% de reducción y 718 efectivos menos, al sector servicios, con una reducción del 1,51% y 1.781 efectivos menos y a la construcción, con un descenso del 0,90% y 222 autónomos menos. Por su parte en el sector industrial hubo un ligero crecimiento, del 0,61%, que se tradujo en 78 autónomos más que el mismo trimestre del año anterior.

Por lugar de residencia, se apreciaron reducciones de los autónomos residentes en todas las provincias de Castilla y León, siendo las más intensas la de Soria (una tasa negativa del 2,20%) Valladolid (1,76%) y Palencia (una del 1,61%). Sin embargo, los autónomos residentes en otras comunidades autónomas volvieron a crecer (un 2,07%), especialmente los residentes en el País Vasco (un 3,47%), *cuadro 2.1.1-29*.

**Cuadro 2.1.1-29**  
**Autónomos por lugar de residencia según sector de actividad económica en Castilla y León,**  
**2017**  
**(4º trimestre)**

Lugar de residencia	Sector de actividad económica				
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
<b>Castilla y León</b>	<b>40.056</b>	<b>12.965</b>	<b>24.370</b>	<b>116.458</b>	<b>193.849</b>
Ávila	3.247	850	2.016	7.662	<b>13.775</b>
Burgos	5.284	1.974	3.529	16.707	<b>27.494</b>
León	6.945	2.584	4.951	22.710	<b>37.190</b>
Palencia	3.638	735	1.446	7.572	<b>13.391</b>
Salamanca	5.360	1.897	3.123	16.270	<b>26.650</b>
Segovia	3.242	931	2.096	7.905	<b>14.174</b>
Soria	2.318	607	956	3.939	<b>7.820</b>
Valladolid	4.920	2.363	4.023	24.894	<b>36.200</b>
Zamora	5.102	1.024	2.230	8.799	<b>17.155</b>
<b>Otra CC.AA</b>	<b>273</b>	<b>216</b>	<b>223</b>	<b>2.498</b>	<b>3.210</b>
Madrid	155	89	90	1019	<b>1.353</b>
País Vasco	29	31	42	256	<b>358</b>
Otra	89	96	91	1.223	<b>1.499</b>
Extranjero	0	0	0	6	<b>6</b>
No consta	2	1	0	2	<b>5</b>
<b>Total</b>	<b>40.331</b>	<b>13.182</b>	<b>24.593</b>	<b>118.964</b>	<b>197.070</b>

Nota (\*) Datos provisionales

Fuente: D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, explotación de microdatos.

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 2.1.1-30, 2.1.1-31 y 2.1.1-32 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 2017 con 125.194 personas afiliadas en alta pertenecientes a la categoría de “autónomos propiamente dichos”. La mayor parte de los miembros de este colectivo eran hombres (87.368 personas, un 69,8% del total), mayoritariamente estaban ubicados en el sector servicios (70.369 personas, un 56,2% del total) y en la agricultura (35.010 personas, un 28%), y se concentraban en el grupo de edad de 40 a 54 años (56.044 personas, un 44,8% del total).

Al igual que aconteciera durante los ejercicios previos, el número de “autónomos propiamente dichos” de Castilla y León volvió a reducirse en 2017 y de manera bastante intensa: en 3.127 personas, lo que configura una tasa de descenso del 2,4%. En España (a diferencia de lo acaecido en años previos) este colectivo también se redujo, pero menos intensamente que en la Comunidad (un 0,5%, en concreto). Una idea de la magnitud de la reducción de los *autónomos propiamente dichos* en Castilla y León en 2017, nos las da el hecho de que casi uno de cada tres autónomos de este tipo perdidos en la Nación fueron castellanos y leoneses.

Por sexos, la reducción de estos autónomos afectó ligeramente más a los hombres (con una reducción del 2,6%) que a las mujeres (con una del 2,1%). En España, los descensos fueron del 0,6% y del 0,3%, respectivamente.

**Cuadro 2.1.1-30**

**Autónomos propiamente dichos en la Seguridad Social, por sexos y provincias, 2016- 2017  
(personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)**

	2016			2017		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Ávila	<b>10.138</b>	7.395	2.743	9.830	7.137	2.693
Burgos	<b>17.759</b>	11.922	5.837	17.536	11.794	5.742
León	<b>23.864</b>	15.371	8.493	23.136	14.868	8.268
Palencia	<b>9.050</b>	6.619	2.431	8.842	6.447	2.395
Salamanca	<b>18.198</b>	13.086	5.112	17.849	12.854	4.995
Segovia	<b>9.419</b>	6.862	2.557	9.277	6.747	2.530
Soria	<b>5.389</b>	4.049	1.340	5.212	3.907	1.305
Valladolid	<b>21.974</b>	15.236	6.738	21.322	14.767	6.555
Zamora	<b>12.530</b>	9.131	3.399	12.190	8.847	3.343
<b>Castilla y León</b>	<b>128.321</b>	<b>89.671</b>	<b>38.650</b>	<b>125.194</b>	<b>87.368</b>	<b>37.826</b>
<b>España</b>	<b>1.972.985</b>	<b>1.285.618</b>	<b>687.367</b>	<b>1.962.774</b>	<b>1.277.590</b>	<b>685.184</b>

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

Por grupos de edad, tan solo se produjo un aumento en la afiliación en la última cohorte (55 y más años), que fue del 1,6% (en España del 2,4%). Entre las reducciones del resto de grupos de edad destaca, un año más, la de los menores de 25 años a una tasa negativa del 11,1% (también en España descendieron, pero en un 3,1%); en el caso de los jóvenes de 25 a 39 años, la merma fue del 5,7% (reducción del 3,8% en el conjunto nacional) y para los de 40 a 54 años (el más voluminoso) la afiliación descendió en un 3,6% (en España lo hicieron solo en un 0,1%), *cuadro 2.1.1-31*.

Cuadro 2.1.1-31

**Autónomos propiamente dichos en la Seguridad Social, por edades y provincias, 2016-2017**  
(personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

2017					
	Total	Menor de 25 años	De 25 a 39 años	De 40 a 54 años	55 años o más
Ávila	9.830	143	1.940	4.402	3.345
Burgos	17.536	185	3.423	7.730	6.198
León	23.136	283	4.827	10.353	7.673
Palencia	8.842	107	1.666	3.811	3.258
Salamanca	17.849	262	3.706	8.045	5.836
Segovia	9.277	107	1.790	4.173	3.207
Soria	5.212	49	1.002	2.263	1.898
Valladolid	21.322	309	4.533	9.858	6.622
Zamora	12.190	115	2.223	5.409	4.443
<b>C y L</b>	<b>125.194</b>	<b>1.560</b>	<b>25.110</b>	<b>56.044</b>	<b>42.480</b>
<b>España</b>	<b>1.962.774</b>	<b>36.169</b>	<b>508.634</b>	<b>901.724</b>	<b>516.247</b>
2016					
Ávila	10.138	168	2.091	4.577	3.302
Burgos	17.759	206	3.568	7.949	6.036
León	23.864	326	5.172	10.728	7.638
Palencia	9.050	114	1.740	3.956	3.240
Salamanca	18.198	260	3.904	8.328	5.706
Segovia	9.419	128	1.894	4.302	3.095
Soria	5.389	64	1.076	2.374	1.875
Valladolid	21.974	357	4.873	10.210	6.534
Zamora	12.530	132	2.323	5.698	4.377
<b>C y L</b>	<b>128.321</b>	<b>1.755</b>	<b>26.641</b>	<b>58.122</b>	<b>41.803</b>
<b>España</b>	<b>1.972.985</b>	<b>37.338</b>	<b>528.974</b>	<b>902.282</b>	<b>504.391</b>

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

El número de *autónomos propiamente dichos* se redujo, de nuevo, en todos los sectores productivos de la Comunidad. La reducción más intensa fue la de la industria (3,4%), seguida de la de la agricultura (2,7%), los servicios (2,4%) y la construcción (1,7%). En España se consignaron descensos en la agricultura, la industria y los servicios y aumentos en la construcción, *cuadro 2.1.1-32*.

Cuadro 2.1.1-32

**Autónomos propiamente dichos en la Seguridad Social, por sectores de actividad y provincias, 2016- 2017 (personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)**

2017					
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ávila	<b>9.830</b>	3.016	404	1.332	5.078
Burgos	<b>17.536</b>	4.775	667	2.072	10.022
León	<b>23.136</b>	6.026	912	2.927	13.271
Palencia	<b>8.842</b>	3.148	293	941	4.460
Salamanca	<b>17.849</b>	4.924	867	1.817	10.241
Segovia	<b>9.277</b>	2.643	406	1.304	4.924
Soria	<b>5.212</b>	2.022	239	589	2.362
Valladolid	<b>21.322</b>	4.070	844	2.182	14.226
Zamora	<b>12.190</b>	4.386	502	1.517	5.785
<b>C y L</b>	<b>125.194</b>	<b>35.010</b>	<b>5.134</b>	<b>14.681</b>	<b>70.369</b>
<b>España</b>	<b>1.962.774</b>	<b>231.403</b>	<b>86.851</b>	<b>211.620</b>	<b>1.432.900</b>
2016					
Ávila	<b>10.138</b>	3.102	428	1.361	5.247
Burgos	<b>17.759</b>	4.856	673	2.091	10.139
León	<b>23.864</b>	6.291	949	3.011	13.613
Palencia	<b>9.050</b>	3.248	304	977	4.521
Salamanca	<b>18.198</b>	5.016	893	1.818	10.471
Segovia	<b>9.419</b>	2.684	419	1.325	4.991
Soria	<b>5.389</b>	2.056	258	607	2.468
Valladolid	<b>21.974</b>	4.207	884	2.187	14.696
Zamora	<b>12.530</b>	4.520	506	1.551	5.953
<b>C y L</b>	<b>128.321</b>	<b>35.980</b>	<b>5.314</b>	<b>14.928</b>	<b>72.099</b>
<b>España</b>	<b>1.972.985</b>	<b>234.648</b>	<b>88.565</b>	<b>208.878</b>	<b>1.440.894</b>

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

Por provincias, observamos de nuevo cómo todas las de Castilla y León experimentaron reducciones en el número de *autónomos propiamente dichos* en 2017. Las más intensas fueron las de Soria, León, Ávila, Valladolid y Zamora (con tasas negativas más intensas que el 2,4% regional). En el resto de las provincias, las reducciones fueron menos intensas, siendo la de Burgos (del -1,3%) la más moderada de ellas.

Por sexos, apreciamos también reducciones de *autónomos propiamente dichos* en todas las provincias de Castilla y León, independientemente del sexo. Como pauta, se aprecian reducciones más intensas en el caso de los hombres para todas las provincias salvo para Burgos y Salamanca.

Por sectores y provincias, las tasas de variación en todos los posibles cruces arrojan cifras negativas. En el caso de la agricultura las mayores reducciones se dieron en León y Valladolid (más intensas que un 3%) y la menor en Segovia (un -1,5%). En la industria, Soria encabezó la reducción de autónomos (un 7,4%) y también Ávila superó la tasa negativa del 5%; en el otro extremo, los descensos de Burgos y Zamora fueron de solo unas décimas de punto porcentual. En la construcción, Palencia y Soria apuntaron reducciones del 3% o más intensas, mientras que Valladolid y Salamanca solo menguaron sus autónomos en este sector en torno a una décima de punto porcentual. Finalmente, en los servicios, fue Soria la más perjudicada (con una reducción más intensa del 4%) y también Ávila y Valladolid trascendieron la barrera negativa del 3%; en los casos de Palencia, Segovia y Burgos, las reducciones fueron apenas más intensas al punto porcentual.

#### c.5. 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, reguladas por *la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas*, son un tipo de empresas en el que el capital social



pertenece mayoritariamente a las personas trabajadoras de la misma empresa, que prestan en ellas servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo es por tiempo indefinido. Se requiere un mínimo de dos 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 personas trabajadoras 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 superan el triple 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 íntegra 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 2.1.1-33* nos indica que Castilla y León contaba a finales de 2017 con 1.211 cooperativas (31 más que en 2016, un aumento del 2,6%), que agrupaban a 9.231 trabajadores afiliados en alta (437 más que el año previo, un aumento del 5%). En España el número de cooperativas creció un 0,8% y el de sus trabajadores lo hicieron en un 1,5%. En lo referente a las Sociedades Laborales, Castilla y León tenía el último día del año 2017 un número de 512 (17 menos que en 2016, una reducción de 3,2%) que agrupaban a 2.619 personas afiliadas en alta (85 más que el año previo, un aumento del 3,4%). En el conjunto nacional el número de sociedades laborales se redujo un 5,7% y el de sus afiliados descendieron en un 0,7%.

**Cuadro 2.1.1-33**  
**Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales y sus trabajadores y trabajadoras en la Seguridad Social por Comunidad Autónoma, 2016-2017 (a 31 de diciembre)**

2017	Cooperativas		Sociedades Laborales	
	Número	Trabajadores/as	Sociedades	Trabajadores/as
Andalucía	3.970	59.283	2.038	12.984
Aragón	734	9.219	338	1.615
Asturias	202	2.558	347	2.773
Baleares	166	1.984	84	647
Canarias	252	5.217	258	1.359
Cantabria	84	1.068	108	1.072
Castilla La Mancha	1.354	12.606	783	4.019
<b>Castilla y León</b>	<b>1.211</b>	<b>9.231</b>	<b>512</b>	<b>2.619</b>
Cataluña	4.410	47.582	774	5.992
C. Valenciana	2.478	47.529	729	5.103
Extremadura	601	5.383	263	1.461
Galicia	912	8.951	481	2.743
Madrid	800	17.206	1.058	7.499
Murcia	1.504	20.067	547	4.115
Navarra	483	10.518	278	2.308
País Vasco	1.623	59.290	600	6.925
La Rioja	145	1.661	30	176
Ceuta y Melilla	29	439	6	61
<b>España</b>	<b>20.958</b>	<b>319.792</b>	<b>9.234</b>	<b>63.471</b>
<b>2016</b>				
<b>Castilla León</b>	<b>1.180</b>	<b>8.794</b>	<b>529</b>	<b>2.534</b>
<b>España</b>	<b>20.792</b>	<b>315.116</b>	<b>9.787</b>	<b>63.935</b>

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

La segunda fuente de datos son los Registros de Cooperativas y Sociedades Laborales de Castilla y León. De acuerdo con ellos (*cuadros 2.1.1-34 y 2.1.1-35*) el último día del año 2017 estaban registradas en Castilla y León, 2.103 cooperativas (4 más que el año previo) y 1.626 Sociedades Laborales (79 menos que en la misma fecha de 2016).

Detallando las cooperativas por clase, 1.193 (17 menos que en 2016) eran de “trabajadores” (esto es, cooperativas de trabajo, de enseñanza y de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado); 570 (1

menos que el año previo) de tipo Agrario, 239 (9 más que en 2016) de Viviendas y 101 (3 menos que el año anterior) de otros tipos.

Detallando por provincias, Valladolid registró 13 cooperativas más que el año previo, 6 más Salamanca y 1 más en León; en Segovia no hubo cambios; y en las demás se produjeron reducciones: 1 menos en Ávila y Zamora, 2 menos en Palencia, 3 menos en Burgos y 5 menos en Soria.

En cuanto a las Sociedades Laborales, de nuevo, solamente hubo aumentos en Valladolid (3 nuevas sociedades); en el otro extremo, destacaron las reducciones de 17 SS.LL. en Salamanca y Segovia y de 20 en Zamora.

**Cuadro 2.1.1-34**  
**Cooperativas inscritas en el registro de Castilla y León, 2017**  
**(a 31 de diciembre)**

Sección Central	Consumidores		Crédito	Explotación Comunitaria						Segundo Grado	Total
	Agrarias	y Usuarios		de la Tierra	Enseñanza	Vivienda	Trabajo	Transporte	Servicios		
Sección Central	3	---	1	---	---	---	---	---	---	32	36
Ávila	70	2	---	26	1	12	31	---	3	---	145
Burgos	62	3	---	96	---	65	74	---	1	---	301
León	117	1	---	26	3	5	158	6	6	---	322
Palencia	24	1	---	102	---	18	38	1	2	---	186
Salamanca	87	1	---	174	3	17	136	5	3	---	426
Segovia	54	---	---	3	1	43	23	3	6	---	133
Soria	16	3	---	12	1	2	37	1	2	---	74
Valladolid	84	5	---	38	---	73	108	2	4	---	314
Zamora	53	2	---	73	---	4	29	2	3	---	166
<b>Total</b>	<b>570</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>550</b>	<b>9</b>	<b>239</b>	<b>634</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>2.103</b>

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

**Cuadro 2.1.1-35**  
**Sociedades Laborales registradas en Castilla y León, 2016-2017**  
**(a 31 de diciembre)**

	2016	2017
Ávila	85	82
Burgos	135	130
León	408	397
Palencia	110	105
Salamanca	230	213
Segovia	58	41
Soria	54	50
Valladolid	445	448
Zamora	180	160
<b>Total SS.LL.</b>	<b>1.705</b>	<b>1.626</b>

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de 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 2.1.1-36*. De acuerdo con el mismo, durante 2017 se crearon 40 nuevas Cooperativas (frente a las 43 constituidas el año previo). Por sección de inscripción, 15 fueron de viviendas (8 en 2016), 14 de trabajo (20 el año previo), 6 de explotación comunitaria de la tierra (11 el año antes), 2 agrarias (3 en el año 2016), 2 de consumidores y usuarios (1 el año previo) y 1 nueva de enseñanza.

**Cuadro 2.1.1-36****Cooperativas registradas por sección de inscripción y clase de cooperativa, constituidas en Castilla y León, 2017**

Clase de Cooperativa	Consumidores				Explotación Comunitaria		Servicios		Totales por Sección de Inscripción
	Trabajo	y Usuarios	Viviendas	Agrarias	de la Tierra	Transportistas	Profesión	Enseñanza	
Sección Central	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Ávila	1	-	-	1	-	-	-	-	3
Burgos	1	1	-	1	-	-	-	-	2
León	4	-	-	-	-	-	-	-	4
Palencia	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Salamanca	1	-	3	-	4	-	-	1	9
Segovia	1	-	1	-	-	-	-	-	2
Soria	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Valladolid	6	-	10	-	1	-	-	-	17
Zamora	-	-	-	-	1	-	-	-	1
<b>Totales por Clase de Cooperativa</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>40</b>

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

En el *cuadro 2.1.1-37* se ofrece información referente a las Sociedades Laborales. En 2017 fueron 31 las que se registraron (6 menos que en 2016). De ellas, 25 pertenecían al sector servicios, 3 a la industria y 3 a la construcción. En lo referente al empleo directo generado por estas sociedades lo conformaron 77 “socios trabajadores” (18 menos que en 2016), la mayoría de los cuales pertenecieron al sector servicios (60 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 2.1.1-37****Sociedades Laborales registradas por sector de actividad en Castilla y León, 2017**

	Nº SS.LL.	Socios trabajadores	Socios capitalistas
Agricultura	0	0	0
Industria	3	10	1
Construcción	3	7	0
Servicios	25	60	11
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>77</b>	<b>12</b>

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

El detalle provincial de las sociedades laborales registradas en Castilla y León se ofrece en los cuadros 2.1.1-38 y 2.1.1-39. Como en años anteriores, Valladolid fue la provincia en la que se crearon más Sociedades Laborales (28 nuevas, en concreto); cada una de las tres restantes se conformaron en León, Palencia y Zamora.

En el cuadro 2.1.1-39 se ofrecen detalles por sexo de los socios. Resulta interesante apreciar, en el caso de los socios-trabajo, la reducción de 25 en el grupo masculino frente al aumento de 7 entre las mujeres. En el caso de los socios-capital, se redujeron 4 hombres y 5 mujeres.

**Cuadro 2.1.1-38**  
**Distribución de Sociedades Laborales registradas por provincias Castilla y León, 2017**

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Total
<b>Nº Sociedades</b>	0	0	1	1	0	0	0	28	1	31
<b>Nº Socios Trabajo</b>	0	0	2	6	0	0	0	66	3	77
<b>Nº Socios Capital</b>	0	0	0	0	0	0	0	12	0	12

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

**Cuadro 2.1.1-39**  
**Distribución de los socios de las Sociedades Laborales registradas por provincia y sexo en Castilla y León, 2017**

	Socios/as Trabajo		Socios/as Capital		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Personas jurídicas
Ávila	0	0	0	0	0
Burgos	0	0	0	0	0
León	0	2	0	0	0
Palencia	6	0	0	0	0
Salamanca	0	0	0	0	0
Segovia	0	0	0	0	0
Soria	0	0	0	0	0
Valladolid	33	33	8	4	0
Zamora	3	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>0</b>

Fuente: Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de 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 para 2017 el número y distribución provincial de estas empresas. La nota más característica es la desaparición de 2 de las 4 empresas ubicadas en Salamanca; la distribución provincial del resto fue la misma que en 2016: 5 en Burgos y 1 en Zamora. En cuanto al total de trabajadores la cifra descendió en 9 efectivos, quedando un total del 179, de los cuales 108 eran de inserción, *cuadro 2.1.1-40*.

**Cuadro 2.1.1-40**  
**Empresas de Inserción y número de trabajadores en Castilla y León, 2017**

Provincia	Nº entidades	Trabajadores en inserción			Trabajadores no inserción	Total trabajadores
		Hombres	Mujeres	Total		
Burgos	5	27	40	67	45	112
Salamanca	2	24	9	33	21	54
Zamora	1	6	2	8	5	13
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>57</b>	<b>51</b>	<b>108</b>	<b>71</b>	<b>179</b>

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

El *cuadro 2.1.1-41* 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 2017 se suscribieron un total de 67 contratos de estas características (14 más que en el año previo), todos ellos de naturaleza temporal. Por cohortes de edad, los contratos se centraron especialmente en la cohorte de edad central (de 25 a 44 años).

**Cuadro 2.1.1-41**

**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, 2016 y 2017**

Edad y años	Contratos indefinidos			Contratos temporales			Total contratos
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menor de 25 años	0	0	0	8	8	16	16
De 25 a 44 años	0	0	0	10	20	30	30
Más de 44 años	0	0	0	17	4	21	21
<b>Total 2017</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>32</b>	<b>67</b>	<b>67</b>
Total 2016	0	1	1	32	20	52	53

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

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 personas trabajadoras con discapacidad. Pretende ser un medio de integración del mayor número de personas con discapacidad al régimen de trabajo normal. La totalidad de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por personas 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 personas trabajadoras con discapacidad no será inferior al 70 del total de la plantilla de la empresa.

El *cuadro 2.1.1-42* ofrece información sobre los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad proporcionada por la *Dirección General de Economía Social y Autónomos*. De acuerdo con él, existían en Castilla y León un total de 215 CEE en el año 2017 (7 más que el pasado previo) que ejercían su labor en 273 centros laborales (18 más que en 2016) y daban empleo a 5.462 personas con discapacidad (579 más que en 2016). León continuó siendo la provincia con un mayor número de CEE (un total de 69) que empleaban a 1.500 personas con discapacidad. Valladolid, por su parte, aunque con un número menor de CEE (58) superaba a León en cuanto a número de personas trabajadoras con discapacidad contratadas (1.653).



**Cuadro 2.1.1-42**  
**Centros Especiales de Empleo y trabajadores, Castilla y León, 2017**

Provincia	Nº CEE	Nº de Centros de trabajo	Total Nº trabajadores con discapacidad
Ávila	10	13	81
Burgos	34	43	817
León	69	81	1.500
Palencia	10	17	589
Salamanca	16	23	366
Segovia	9	14	210
Soria	3	5	93
Valladolid	58	66	1.653
Zamora	6	11	153
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>273</b>	<b>5.462</b>

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

El cuadro 2.1.1-43 está elaborado con datos procedentes del *Servicio Público de Empleo Estatal* y 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 2017 se firmaron un total de 5.039 contratos de este tipo (un 13,1% más que en 2016). La mayoría de estos contratos (casi 7 de cada 10) se firmaron bajo los epígrafes de *eventuales por circunstancias de la producción* (35,4%) y de *obra y servicio* (33,4%); no obstante, estas dos categorías redujeron ligeramente su peso con respecto al año previo (2,8 puntos porcentuales). Los indefinidos ordinarios y los convertidos suponían conjuntamente el 9% de los contratos firmados (en este caso, 3,7 puntos porcentuales más que en 2016).

**Cuadro 2.1.1-43****Contrataciones a personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato, Castilla y León y sus provincias, 2017**

	Indef. Ordin.	Convertid.	Obra o serv.	Event. Cir. Pro.	Inter.	Temp. Discap.	Jubilac. Parcial	Relevo	Formación	Total
Ávila	8	5	7	20	13	7	---	---	---	<b>60</b>
Burgos	13	56	281	334	65	17	1	---	---	<b>767</b>
León	37	174	214	575	109	177	3	2	---	<b>1.291</b>
Palencia	2	6	443	51	30	8	---	---	---	<b>540</b>
Salamanca	6	6	81	54	75	7	---	---	---	<b>229</b>
Segovia	34	6	19	23	41	11	---	---	---	<b>134</b>
Soria	1	4	33	---	3	2	1	1	---	<b>45</b>
Valladolid	36	45	548	593	311	203	---	---	---	<b>1.736</b>
Zamora	11	6	56	134	27	3	---	---	---	<b>237</b>
<b>Total 2017</b>	<b>148</b>	<b>308</b>	<b>1.682</b>	<b>1.784</b>	<b>674</b>	<b>435</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>5.039</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

**d) Temporalidad y Parcialidad**

A diferencia de lo acaecido en 2016, en que todo el empleo asalariado generado fue temporal, en 2017 casi las tres cuartas partes de los nuevos trabajadores por cuenta ajena de la Comunidad fueron de tipo indefinido. Más en concreto, el aumento de 19.900 personas trabajadoras asalariadas se compuso de 14.400 de tipo indefinido y de 5.500 temporales. En tasas de crecimiento, no obstante, el aumento de los indefinidos (del 2,5%) fue ligeramente inferior al de los temporales (del 2,9%). En España, las correspondientes tasas fueron del 2,3% y del 5,6%, respectivamente. **(puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)).**

Los anteriores datos desembocaron en un pequeño repunte en la tasa de temporalidad de los asalariados castellanos y leoneses (de 0,1 puntos porcentuales, en concreto) situándose en un valor del 25,3%. En España, en cambio, el aumento de la tasa fue algo mayor (de 0,6 puntos porcentuales) colocándose en el 26,7%. De esta forma, la tasa española continua sobre la de la Comunidad aumentando ligeramente la divergencia entre ambas en 2017, *cuadros 2.1.1-44 y 2.1.1-45*.

Por sectores institucionales, casi el 90% de nuevo empleo indefinido de la Comunidad se generó en el sector privado (un total de 12.800 nuevos asalariados) frente a los 1.600 del sector público regional. En cuanto al empleo temporal, fueron 3.400 los nuevos asalariados privados y 2.100 los públicos. En tasas, se trata de un aumento del 3% en los indefinidos del sector privado (del 3,1% en España) y del 1,1% de los indefinidos públicos (frente a la reducción del 0,7% español); en cuanto a los temporales, crecieron en un 2,3% en el privado (un 5,5% en España) y en un 5% en el público (un 6,4% en el global nacional).

## Cuadro 2.1.1-44

## Personas Asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, Castilla y León, 2017

(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

Cifras absolutas 2017 (miles)							
miles	Total	Total		Sector Privado		Sector Público	
	Asalariados/as	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Varones	408,7	314,1	94,5	245,0	82,6	69,2	11,9
Mujeres	368,6	266,8	101,8	191,7	70,1	75,1	31,7
<b>Total</b>	<b>777,3</b>	<b>580,9</b>	<b>196,4</b>	<b>436,6</b>	<b>152,8</b>	<b>144,3</b>	<b>43,6</b>
Variación absoluta sobre el año 2016 (miles)							
Varones	12,2	16,3	-4,2	13,3	-2,5	3,1	-1,7
Mujeres	7,6	-2,0	9,7	-0,5	5,9	-1,5	3,8
<b>Total</b>	<b>19,9</b>	<b>14,4</b>	<b>5,5</b>	<b>12,8</b>	<b>3,4</b>	<b>1,6</b>	<b>2,1</b>
Tasas de variación sobre el año 2016							
Varones	3,1	5,5	-4,2	5,7	-2,9	4,6	-12,5
Mujeres	2,1	-0,7	10,5	-0,2	9,1	-2,0	13,5
<b>Total</b>	<b>2,6</b>	<b>2,5</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,3</b>	<b>1,1</b>	<b>5,0</b>
Porcentajes de temporales sobre los totales de cada grupo 2017							
Varones	-	-	23,1	-	25,2	-	14,7
Mujeres	-	-	27,6	-	26,8	-	29,7
<b>Total</b>	-	-	25,3	-	25,9	-	23,2
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2017 (puntos porcentuales)							
Varones	-	-	-1,8	-	-1,6	-	-2,4
Mujeres	-	-	2,1	-	1,7	-	3,0
<b>Total</b>	-	-	0,1	-	-0,1	-	0,7

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

Cuadro 2.1.1-45

Personas asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, España, 2017  
(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

Cifras absolutas 2017 (miles)							
miles	Total	Total		Sector Privado		Sector Público	
	Asalariados/as	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Varones	8.202,1	6.079,8	2.122,4	4.972,5	1.882,0	1.107,3	240,4
Mujeres	7.512,9	5.444,4	2.068,5	4.240,3	1.591,7	1.204,1	476,8
<b>Total</b>	<b>15.715,0</b>	<b>11.524,2</b>	<b>4.190,9</b>	<b>9.212,8</b>	<b>3.473,7</b>	<b>2.311,4</b>	<b>717,2</b>
Variación absoluta sobre el año 2016 (miles)							
Varones	250,8	175,1	75,8	189,6	62,9	-14,5	12,9
Mujeres	236,0	88,8	147,1	89,7	116,8	-0,9	30,2
<b>Total</b>	<b>486,8</b>	<b>263,9</b>	<b>222,8</b>	<b>279,3</b>	<b>179,7</b>	<b>-15,4</b>	<b>43,1</b>
Tasas de variación sobre el año 2016							
Varones	3,2	3,0	3,7	4,0	3,5	-1,3	5,6
Mujeres	3,2	1,7	7,7	2,2	7,9	-0,1	6,8
<b>Total</b>	<b>3,2</b>	<b>2,3</b>	<b>5,6</b>	<b>3,1</b>	<b>5,5</b>	<b>-0,7</b>	<b>6,4</b>
Porcentajes de temporales sobre los totales de cada grupo 2017							
Varones	-	-	25,9	-	27,5	-	17,8
Mujeres	-	-	27,5	-	27,3	-	28,4
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>26,7</b>	<b>-</b>	<b>27,4</b>	<b>-</b>	<b>23,7</b>
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2017 (puntos porcentuales)							
Varones	-	-	0,1	-	-0,1	-	1,0
Mujeres	-	-	1,1	-	1,1	-	1,3
<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>-</b>	<b>0,4</b>	<b>-</b>	<b>1,2</b>

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

Por sectores institucionales, la tasa de temporalidad del sector privado descendió en casi 0,2 puntos porcentuales (subió en 0,4 puntos porcentuales en España) y en el público aumentó 0,7 puntos porcentuales (1,2 en el conjunto nacional). Con estos cambios, las tasas correspondientes se situaron en el caso privado en el 25,9 regional y en el 27,4 nacional y las públicas en el 23,2 en la Comunidad y en el 23,7 en España.

Desagregando por sexo y duración del contrato, observamos cómo la totalidad del nuevo empleo indefinido en la Comunidad favoreció a los hombres, con algo más de 16.300 empleos de este tipo (un 5,5% más, un 3% en España); en cambio, hubo un descenso de casi 2.000 empleos indefinidos femeninos (una tasa negativa del 0,7%, en España positiva y del 1,7%). En los puestos de trabajo de tipo

temporal, en cambio, ocurrió el fenómeno opuesto: 9.700 nuevas asalariadas (10,5%, en España 7,7%) y 4.200 hombres menos (un -4,2% frente al aumento del 3,7% nacional).

Como resultado de los anteriores fenómenos, las tasas de temporalidad en 2017 experimentaron los siguientes cambios. La tasa femenina aumentó 2,1 puntos porcentuales en Castilla y León, colocándose en el 27,6%, mientras que la masculina descendió 1,8 puntos porcentuales, ubicándose en el 23,1%. En el caso español, ambas tasas crecieron: la femenina 1,1 puntos porcentuales (y se situó en el 27,5%) y la de los hombres un 0,1% (adoptando un valor del 25,9%)

Considerando, además, el sector institucional, observamos cómo los indefinidos masculinos de Castilla y León crecieron tanto en el sector privado (un 5,7%) como en el público (un 4,6%) y los temporales se redujeron, también en ambos sectores (-2,9% en el privado y -12,5% en el público). En el caso femenino operó, justamente, el fenómeno opuesto: reducciones de indefinidas en ambos sectores (-0,2% en el privado y -2% en el público) y aumentos en las temporales (del 9,1% y 13,5%, respectivamente).

Finalmente, en lo que se refiere a tasas de temporalidad por sexos y sector institucional, observamos que la tasa de temporalidad de las mujeres en el sector privado fue del 26,8% (1,7 puntos porcentuales sobre el año previo) mientras la de los hombres fue del 25,2% (1,6 puntos porcentuales, menor que en 2016). En el sector público, la temporalidad de las mujeres se situó en el 29,7% (3 puntos porcentuales más que en 2016) y la de los hombres en el 14,7% (2,4 puntos porcentuales menor). De esta forma, la brecha de género en las tasas de temporalidad pública de Castilla y León se amplía hasta los 15 puntos porcentuales en 2017 (en 2016 fue de 9,6 puntos), *cuadro 2.1.1-46 y gráfico 2.1.1.29*.

Cuadro 2.1.1-46

**Evolución de las personas asalariadas por tipo de contrato (temporal e indefinido) y sector público o privado, Castilla y León, 2013-2017 (miles y tasas)**

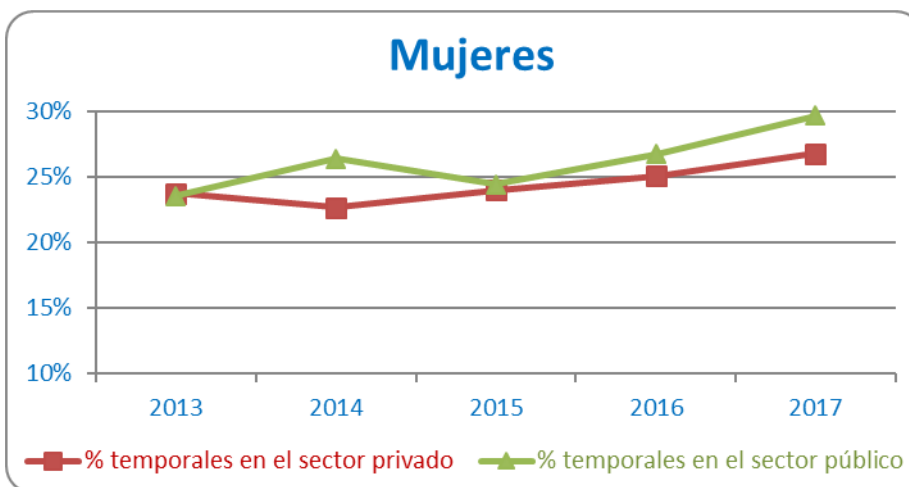
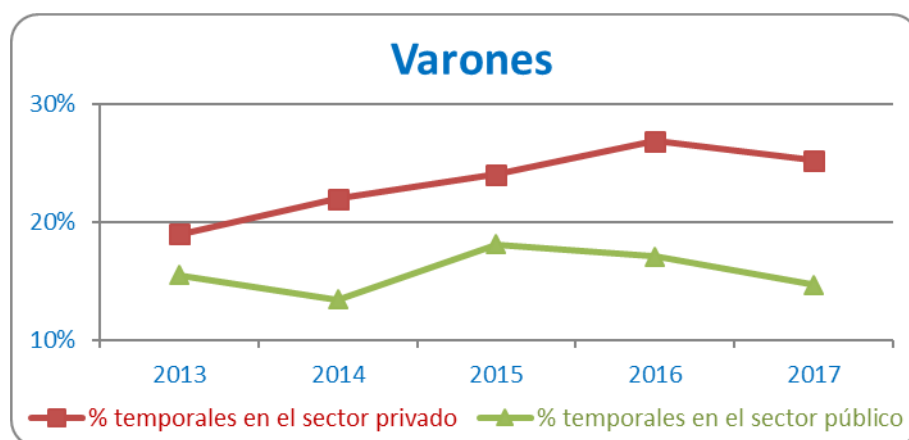
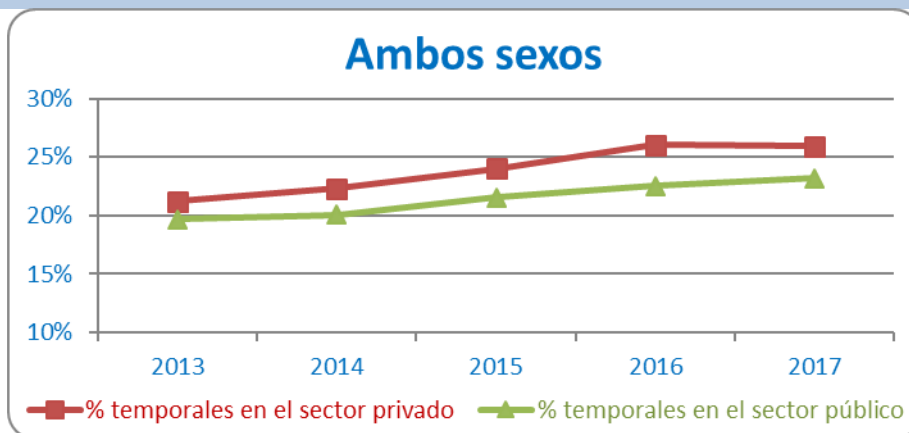
	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Ambos sexos (miles)</b>					
Asalariados/as	709,1	716,9	741,0	757,4	<b>777,3</b>
Ocupados/as	916,4	920,0	938,9	964,8	<b>971,7</b>
Asalariados/as. Indefinido	561,7	561,1	567,7	566,6	<b>580,9</b>
Asalariados/as. Temporal	147,4	155,7	173,3	190,9	<b>196,4</b>
Sector Privado. Indefinido	409,4	413,6	419,4	423,8	<b>436,6</b>
Sector Privado. Temporal	110,1	118,6	132,6	149,4	<b>152,8</b>
Sector Público. Indefinido	152,3	147,5	148,3	142,7	<b>144,3</b>
Sector Público. Temporal	37,3	37,1	40,7	41,5	<b>43,6</b>
<b>Varones (miles)</b>					
Asalariados	370,6	375,8	393,0	396,5	<b>408,7</b>
Ocupados	514,5	516,5	531,0	540,2	<b>543,0</b>
Asalariados. Indefinido	303,4	300,8	303,7	297,8	<b>314,1</b>
Asalariados. Temporal	67,2	74,9	89,3	98,7	<b>94,5</b>
Sector Privado. Indefinido	226,5	223,0	232,8	231,7	<b>245,0</b>
Sector Privado. Temporal	53,1	62,8	73,7	85,1	<b>82,6</b>
Sector Público. Indefinido	76,9	77,8	70,8	66,1	<b>69,2</b>
Sector Público. Temporal	14,1	12,1	15,7	13,6	<b>11,9</b>
<b>Mujeres (miles)</b>					
Asalariadas	338,5	341,1	348,0	361,0	<b>368,6</b>
Ocupadas	401,9	403,5	407,9	424,6	<b>428,7</b>
Asalariadas. Indefinido	258,3	260,3	264,0	268,8	<b>266,8</b>
Asalariadas. Temporal	80,2	80,9	84,0	92,2	<b>101,8</b>
Sector Privado. Indefinido	182,9	190,6	186,6	192,2	<b>191,7</b>
Sector Privado. Temporal	57,0	55,9	59,0	64,3	<b>70,1</b>
Sector Público. Indefinido	75,4	69,7	77,5	76,6	<b>75,1</b>
Sector Público. Temporal	23,2	25,0	25,1	27,9	<b>31,7</b>
<b>Ambos sexos (tasas)</b>					
Asalariados/as sobre ocupados/as	77,4	77,9	78,9	78,5	<b>80,0</b>
Temporales sobre asalariados/as	20,8	21,7	23,4	25,2	<b>25,3</b>
Temporales en el sector privado	21,2	22,3	24,0	26,1	<b>25,9</b>
Temporales en el sector público	19,7	20,1	21,5	22,5	<b>23,2</b>
<b>Varones (tasas)</b>					
Asalariados sobre ocupados	72,0	72,7	74,0	73,4	<b>75,3</b>
Temporales sobre asalariados total	18,1	19,9	22,7	24,9	<b>23,1</b>
Temporales en el sector privado	19,0	22,0	24,0	26,9	<b>25,2</b>
Temporales en el sector público	15,5	13,4	18,1	17,1	<b>14,7</b>
<b>Mujeres (tasas)</b>					
Asalariadas sobre ocupadas	84,2	84,5	85,3	85,0	<b>86,0</b>
Temporales sobre asalariadas (total)	23,7	23,7	24,1	25,5	<b>27,6</b>
Temporales en el sector privado	23,8	22,7	24,0	25,1	<b>26,8</b>
Temporales en el sector público	23,5	26,4	24,4	26,7	<b>29,7</b>

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

Gráfico 2.1.1-29

**Evolución de la temporalidad en Castilla y León, 2013-2017**

(tasas)



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

Analizando el comportamiento de la tasa de temporalidad entre las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas españolas (*cuadro 2.1.1-47*) apreciamos cómo, de nuevo, durante 2017 la nota generalizada fue el aumento de esta. De hecho, tan solo se experimentaron recortes de temporalidad en

tres Comunidades: Navarra (de 2,1 puntos porcentuales), Canarias (de 0,7 puntos porcentuales), Asturias (de 0,5 puntos porcentuales menos) y Castilla-La Mancha y Ceuta y Melilla con 0,4 puntos porcentuales menos respectivamente.

Entre las Comunidades autónomas en que creció, en Castilla y León (con 0,1 puntos porcentuales) fue en donde más lentamente lo hizo. En Andalucía, Cataluña y el País Vasco los aumentos fueron menores que el medio nacional de 0,6 puntos porcentuales. A ese mismo ritmo creció la temporalidad de Madrid. En Murcia y Galicia la ratio de temporalidad se incrementó menos de un punto porcentual y en Baleares lo hizo ligeramente sobre el punto. Algo más intensos fueron los aumentos de Cantabria y Aragón (pero, en todo caso, menores a los 2 puntos porcentuales). Algo por encima de los 2 puntos porcentuales creció la temporalidad en Valencia y en torno a 2,5 puntos porcentuales en Extremadura y La Rioja. Con estos datos, Castilla y León siguió ocupando en 2017 el noveno puesto entre las Comunidades y Ciudades Autónomas con menor tasa de temporalidad, cuadro 2.1.1-47.



Cuadro 2.1.1-47

Tasa de temporalidad en las Comunidades Autónomas españolas, 2017 en medias anuales (porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)

	2017	Var. 17/16
Andalucía	35,8	0,3
Aragón	25,2	1,8
Asturias	25,4	-0,5
Baleares	29,3	1,1
Canarias	31,7	-0,7
Cantabria	24,5	1,4
<b>Castilla y León</b>	<b>25,3</b>	<b>0,1</b>
Castilla-La Mancha	28,0	-0,4
Cataluña	21,6	0,4
C. Valenciana	29,6	2,1
Extremadura	35,5	2,4
Galicia	27,0	0,8
Madrid	18,9	0,6
Murcia	34,9	0,8
Navarra	23,0	-2,1
País Vasco	24,5	0,4
La Rioja	24,6	2,5
Ceuta y Melilla	23,1	-0,4
<b>España</b>	<b>26,7</b>	<b>0,6</b>

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

En el *cuadro 2.1.1-48* se reflejan los datos para España y Castilla y León de las personas asalariadas desagregadas por sexo y tipo de jornada laboral. En él observamos que de las 777.300 personas asalariadas que había en 2017, trabajaban a jornada parcial 131.700 lo eran a jornada parcial, lo que supone una tasa de parcialidad del 16,95%, por encima de la de España (16,24%). Respecto al año anterior la tasa de parcialidad se ha incrementado en la Comunidad (en 0,23 puntos porcentuales) mientras en el entorno nacional ha descendido (0,26 puntos porcentuales menos).

Seguimos constatando en el análisis por sexos, que la parcialidad sigue siendo un fenómeno esencialmente femenino. El porcentaje de mujeres asalariadas a tiempo parcial en la Comunidad fue en 2017 del 29,1%, superior al del año anterior que era del 27,5%, lo que supuso un total de 107.400 mujeres asalariadas a jornada parcial en 2017. Por su parte la tasa de parcialidad masculina era del 6,0%, inferior a la del año anterior 6,9% (con 24.400 hombres con jornada parcial en 2017). En España estos valores fueron del 25,4% y el 7,8%, respectivamente, lo que supone apenas variación respecto al

año anterior en la tasa femenina, pero sí un descenso de la tasa de parcialidad masculina de medio punto porcentual. De este modo, la diferencia entre sexos sigue siendo menos acentuada en el conjunto nacional que en la Comunidad y la parcialidad entre las mujeres de Castilla y León es más elevada que en la media nacional.

**Cuadro 2.1.1-48**  
**Personas asalariadas por tipo de jornada en Castilla y León y España, 2016- 2017**  
**(miles de personas)**

Asalariados por tipo de jornada (Miles de personas)									
	total			completa			parcial		
Castilla y León	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer
<b>2016</b>	757,4	396,4	361,0	630,8	369,2	261,6	126,6	27,2	99,4
<b>2017</b>	<b>777,3</b>	<b>408,7</b>	<b>368,6</b>	<b>645,5</b>	<b>384,3</b>	<b>261,2</b>	<b>131,7</b>	<b>24,4</b>	<b>107,4</b>
Var. Absoluta	19,9	12,2	7,6	14,7	15,1	-0,3	5,1	-2,8	8,0
var. porcentual	2,6	3,1	2,1	2,3	4,1	-0,1	4,0	-10,5	8,0
	total			completa			parcial		
España	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	hombre	mujer
<b>2016</b>	15.228,2	7.951,3	7.276,9	12.715,2	7.290,4	5.424,8	2.513,0	660,9	1.852,1
<b>2017</b>	<b>15.715,1</b>	<b>8.202,1</b>	<b>7.512,9</b>	<b>13.162,5</b>	<b>7.560,8</b>	<b>5.601,7</b>	<b>2.552,6</b>	<b>641,3</b>	<b>1.911,3</b>
Var. Absoluta	486,9	250,8	236,0	447,3	270,4	176,9	39,6	-19,6	59,2
var. porcentual	3,2	3,2	3,2	3,5	3,7	3,3	1,6	-3,0	3,2

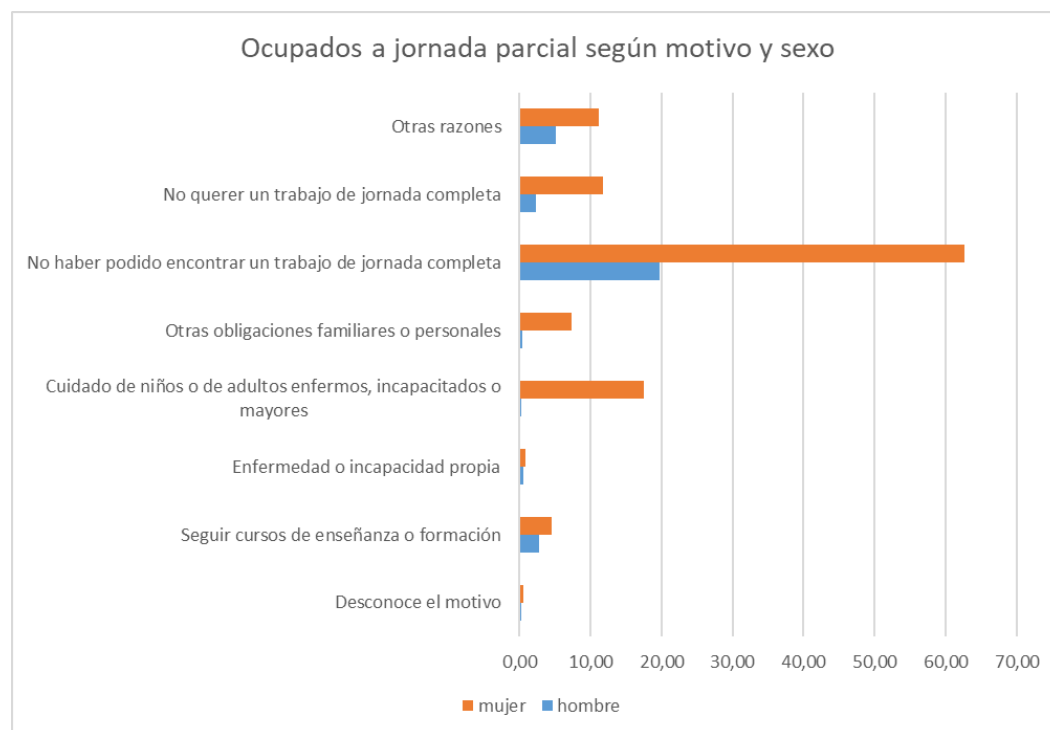
Fuente: Elaboración propia a partir de la explotación de los microdatos de la EPA elaborada por la D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León para los datos de Castilla y León y directamente de datos INE para España.

El análisis de los microdatos de la EPA nos permite estimar las causas de la parcialidad de las personas ocupadas en la Comunidad (téngase en cuenta, que no se trata de personas asalariadas como en el análisis anterior). Según estos datos, la causa más frecuente de parcialidad entre las personas ocupadas de Castilla y León es no haber encontrado un trabajo a jornada completa (el 55,5% del total), causa de parcialidad del 42,2% de las mujeres ocupadas a jornada parcial y del 13,35 de los hombres ocupados a jornada parcial de la Comunidad en 2017. La segunda causa más frecuente es el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, que es el motivo de la parcialidad del 11,8% de las mujeres ocupadas con esta jornada (aunque tan sólo del 0,2% de los hombres de la Comunidad ocupados con jornada parcial), *gráfico 2.1.1-30*.

Los datos para el conjunto nacional (publicados por el INE, en la Encuesta de Población Activa) muestran que la causa de no haber podido encontrar trabajo de jornada completa afecta a un 40,9% de las mujeres y a un 17,1% de los hombres. Para las mujeres del conjunto nacional, al igual que en Castilla y León la segunda causa más frecuente de parcialidad para las ocupadas es el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, aunque el porcentaje es menor que en nuestra Comunidad, un 9,2% (del 0,4% para los hombres).

**Gráfico 2.1.1-30**

**Personas ocupadas a jornada parcial según motivo y sexo, en Castilla y León, 2017**



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 para los datos de Castilla y León y directamente de datos INE para España.

## 2.1.1.4 El desempleo

(Puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 [aquí](#), y los datos de la media anual pinchando [aquí](#)).

## a) Variación en la población desempleada

El total de personas desempleadas en Castilla y León en 2017 se situó en una cifra de 159.200. Se trata de una reducción del 12,2% sobre el año anterior. En España la tasa de reducción del total de personas desempleadas fue del 12,6%. A pesar de que las tasas son bastante similares, debe tenerse muy en cuenta la distinta explicación de estas.

El motivo principal de la reducción de los 22.200 desempleados (de ambos sexos) en Castilla y León en 2017 ha sido la intensa contracción de su población activa (en 15.300 personas), dado que los nuevos puestos de trabajo generados en la Comunidad se cifraron solamente en 6.900 (*cuadro 2.1.1-49*).

**Cuadro 2.1.1-49**  
**Desempleo en España y en Castilla y León, 2017**  
**(miles de personas y tasas de variación)**

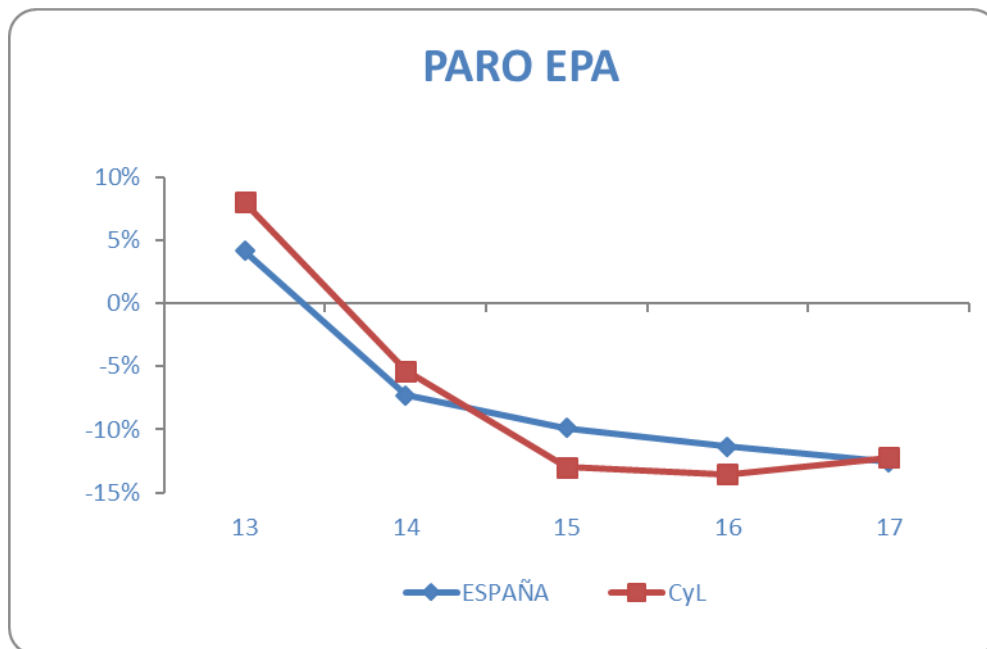
	España	Castilla y León
2016	4.481,2	181,4
<b>2017</b>	<b>3.916,9</b>	<b>159,2</b>
I	4.255,0	171,0
II	3.914,3	164,7
III	3.731,7	147,7
IV	3.766,7	153,4
<b>% var. s/ mismo periodo del año anterior</b>		
<b>2017</b>	<b>-12,6</b>	<b>-12,2</b>
I	-11,2	-18,3
II	-14,4	-11,7
III	-13,6	-8,0
IV	-11,1	-9,3

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

Comparando cada trimestre de 2017 con uno idéntico del año previo, apreciamos cómo la tasa de reducción del desempleo fue negativa a lo largo de todos ellos tanto en Castilla y León como en el conjunto de España. Con excepción del primer trimestre, las reducciones de la Comunidad fueron menos intensas que las del conjunto nacional.

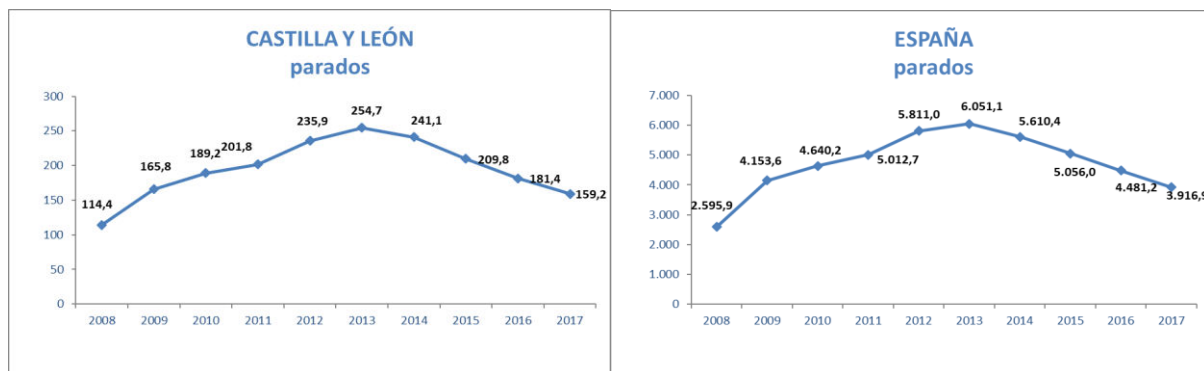
El gráfico 2.1.1-31 recoge los datos de desempleo medios anuales, utilizando como fuente los valores de paro registrado ofrecidos por el *Servicio Público de Empleo de Castilla y León* (ECyL) y el *Servicio Público de Empleo Estatal* (SEPE), junto con los datos EPA previamente comentados. De acuerdo con esta fuente, el paro registrado de la Comunidad se redujo en 2017 un 10% (tasa 4 décimas de punto más intensa que la del año precedente) y el nacional un 9,3% (reducción 8 décimas más intensa que la del año anterior).

**Gráfico 2.1.1-31**  
**Variación del paro en la EPA y el registrado en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL) y en España (SEPE), 2014-2017**  
**(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*.

**Gráfico 2.1.1-32**  
**Variación del paro en Castilla y León y en España, 2008-2017**  
**(miles de personas en media anual)**



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

El gráfico 2.1.1-32 representa la evolución del total de desempleo en Castilla y León y en España desde el inicio de la recesión. En él se aprecia con nitidez el recorte de la cifra de personas desempleadas que acontece por cuarto año consecutivo en ambos entornos.

Al desagregar por sexos, observamos cómo la reducción del desempleo se extendió a ambos, siendo bastante más intensa en el caso de los hombres. De esta forma, de los 22.200 trabajadores parados menos en 2017, 14.800 fueron hombres y 7.400 mujeres. En tasas, se trata de una reducción del 16,6% para ellos (del 13,9% en España) y del 8% para ellas (del 11,3% en España). Sin embargo, si atendemos a la composición de la reducción en el número de parados comprobamos para los hombres de la Comunidad cómo, de cada 10 parados menos, 8,1 se asociaron con la reducción de activos y 1,9 con la generación de nuevos empleos. Para las mujeres castellanas y leonesas, no obstante, de cada 10 paradas menos, 4,4 se debieron a reducciones de activas y 5,6 a nuevos empleos.

Por grupos de edad, se produjeron recortes de parados en todas las cohortes, siendo la más favorecida por este fenómeno la de 35 a 54 años (con 11.400 parados menos, la mayor parte hombres). También se redujo significativamente el paro en el grupo de 25 a 34 años (en 6.100 personas), pero en este caso el fenómeno se asoció exclusivamente a la importante reducción de sus activos, dado que el empleo de esta cohorte también se redujo. Un fenómeno similar, aunque a menor escala, aconteció con los jóvenes de 20 a 24 años, sus parados se redujeron (en 2.900 personas) debido a la reducción de sus activos. En la cohorte de mayor edad (55 y más años), la reducción del paro fue menos intensa (de 1.700 personas) pero, en este caso, fue compatible con un aumento de activos sobrecompensado por la generación de nueva ocupación en este grupo.

Considerando los diferentes sectores productivos, casi la totalidad de la reducción del paro de la Comunidad se adscribió (como en pasados ejercicios) al comportamiento del grupo de los *no-clasificados*, esto es, de aquellas personas paradas que buscan su primer empleo o habían dejado el último hace más de un año. El recorte en este grupo fue, concretamente, de 20.900 parados (casi el 95% de la reducción total).

En cuanto a los parados asignados a sectores, en la agricultura el desempleo se redujo en 1.700 personas y en la construcción en unas 600. Por su parte, los desempleados adscritos al sector servicios no cambiaron su número respecto del año anterior y los del sector industrial crecieron en 1.000. En tasas de variación los datos fueron los siguientes: un 27,1% de reducción de paro en la agricultura (11,4% en España), una reducción de 8,6% en la construcción (del 17,7% en España), una tasa nula en los servicios (reducción del 4,9% en la Nacional) y un aumento del 9% en el paro industrial (frente al descenso del 3,6% de España), *cuadro 2.1.1-50*.



**Cuadro 2.1.1-50**  
**Paro y tasas de paro por sector de actividad en España y Castilla y León,**  
**2016-2017**  
**(medias anuales)**

Paro				
	España		Castilla y León	
	2016	2017	2016	2017
<b>Total</b>	<b>4.481,2</b>	<b>3.916,9</b>	<b>181,4</b>	<b>159,2</b>
Agricultura	242,2	214,5	6,3	4,6
Industria	177,6	171,2	11,1	12,1
Construcción	182,7	150,3	6,7	6,1
Servicios	1.329,0	1.264,3	52,6	52,6
NC <sup>(1)</sup>	2.549,7	2.116,8	104,7	83,8

Tasas de Paro				
	España		Castilla y León	
	2016	2017	2016	2017
<b>Total</b>	<b>19,6</b>	<b>17,2</b>	<b>15,8</b>	<b>14,1</b>
Agricultura	23,8	20,7	8,2	7,0
Industria	6,6	6,1	6,4	6,8
Construcción	14,5	11,8	9,6	8,4
Servicios	8,7	8,2	7,3	7,2
NC <sup>(1)</sup>	-	-	-	-

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

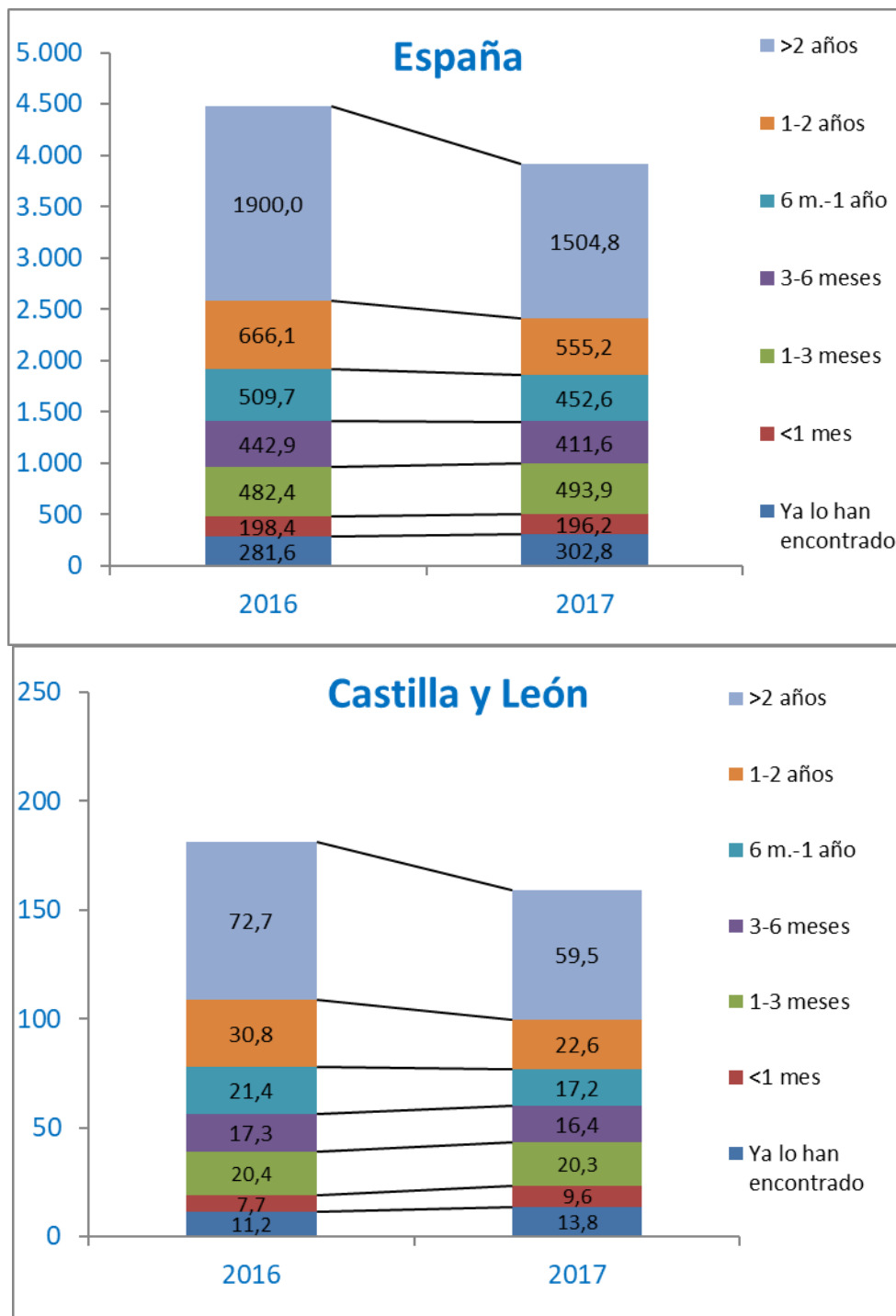
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Un matiz de especial relevancia a la hora de aproximar el fenómeno del desempleo es el de su duración. A este respecto, debe apuntarse que por tercer año consecutivo se produjo en 2017 una importante reducción en los grupos de paro de mayor duración. En el caso de los que llevaban más de dos años buscando empleo (los de muy larga duración), el descenso se cifró en 13.300 personas (esto es, el 60% de la reducción total), lo que conforma una tasa de reducción del 18,2% (en España del 20,8%). En el caso de los que llevaban buscando empleo entre 1 y 2 años, la reducción del paro se cifró en 8.200 personas, una intensa tasa negativa del 26,5% (del 16,7% en España).

Como resultado de este fenómeno, la *tasa de paro de larga duración* (esto es, el porcentaje que suponen los parados que llevan buscando empleo más de un año sobre el total de desempleados) se situó en 2017 en el 51,6% (5,5 puntos porcentuales menos que en 2016) y en España en el 52,6% (4,7 puntos porcentuales menor a la del año previo). Entre las categorías de paro de menor duración

también se produjeron reducciones en Castilla y León, a excepción del grupo de muy corta duración (menos de 1 mes) en el que el paro regional creció en 1.900 personas, *gráfico 2.1.1-33*.

**Gráfico 2.1.1-33**  
**Personas paradas por tiempo de búsqueda en Castilla y León y en España, 2016-2017**  
**(medias anuales, en miles)**



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

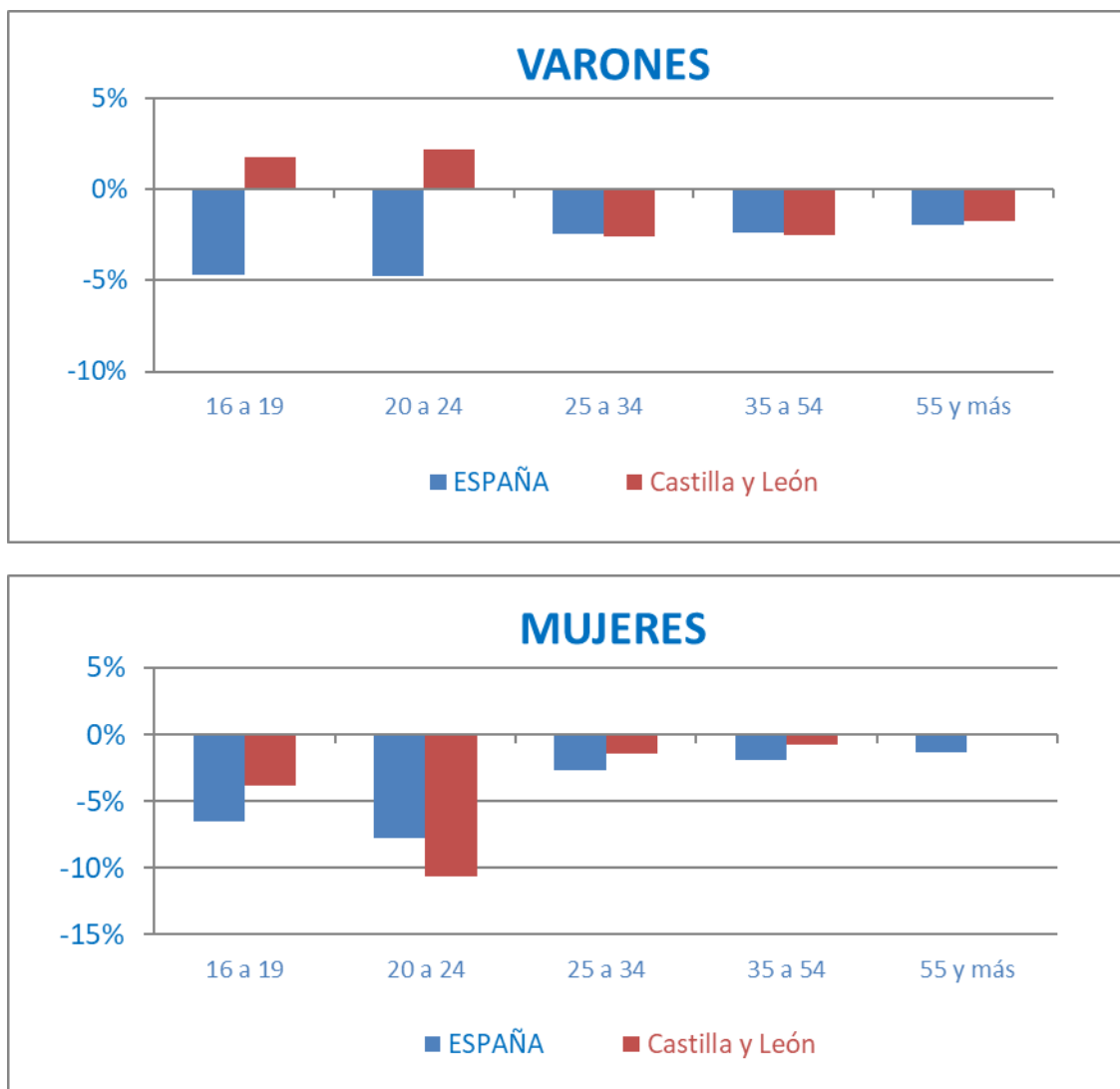
**b) Las tasas de paro**

La tasa de paro volvió a reducirse en 2017, por cuarto año consecutivo tras las crisis. El valor adoptado en Castilla y León fue del 14,1% (1,7 puntos porcentuales menor que en 2016) y en España del 17,2% (2,4 puntos porcentuales menor).

Detallando por sexos, fue la tasa de paro de los hombres la que más se redujo (en 2,1 puntos porcentuales en Castilla y León y en 2,5 puntos porcentuales en España); la de las mujeres de la Comunidad descendió en 1,3 puntos porcentuales (y 2,4 puntos porcentuales en la Nación). Con dichos cambios, los valores alcanzados por las tasas de paro por sexos en 2017 fueron los siguientes: la tasa de los hombres en la Comunidad se situó en el 12% (en el 15,7% en España) y la de las mujeres en el 16,6% (el 19% en el conjunto nacional). La divergencia entre las tasas de paro de las mujeres y de los hombres en Castilla y León en 2017 fue de 4,6 puntos porcentuales, un valor mayor que el año previo (en que se situó en 3,8 puntos). En España, esta divergencia también aumentó, pero más ligeramente, al situarse en 3,4 puntos porcentuales (3,3 puntos porcentuales en 2016).

Por cohortes de edad y sexos, apreciamos cómo en España se produjeron reducciones en las tasas de paro de todos los posibles grupos. En Castilla y León, no obstante, hubo algunas excepciones en las que la tasa de paro creció. Se trata, en concreto, de los dos grupos masculinos de menor edad en los que la tasa aumentó en torno a 2 puntos porcentuales y el de las mujeres más mayores, con un pequeño repunte de una décima de punto porcentual. Las reducciones de tasa de paro en los tres grupos de edad masculinos restantes fueron muy similares a las del conjunto nacional: reducciones de unos 2,5 puntos porcentuales en las cohortes de 25 a 54 años y de, en torno, a los 2 puntos porcentuales para los hombres de 55 y más años. En el caso femenino solo el grupo de las jóvenes de 20 a 24 años experimentó una reducción de tasa de paro más intensa en Castilla y León (de 10,7 puntos porcentuales) que en España (de 7,8 puntos porcentuales); en las restantes categorías femeninas el fenómeno fue el opuesto, la reducción de la tasa de paro del conjunto nacional superaba la de la Comunidad, *gráfico 2.1.1-34*.

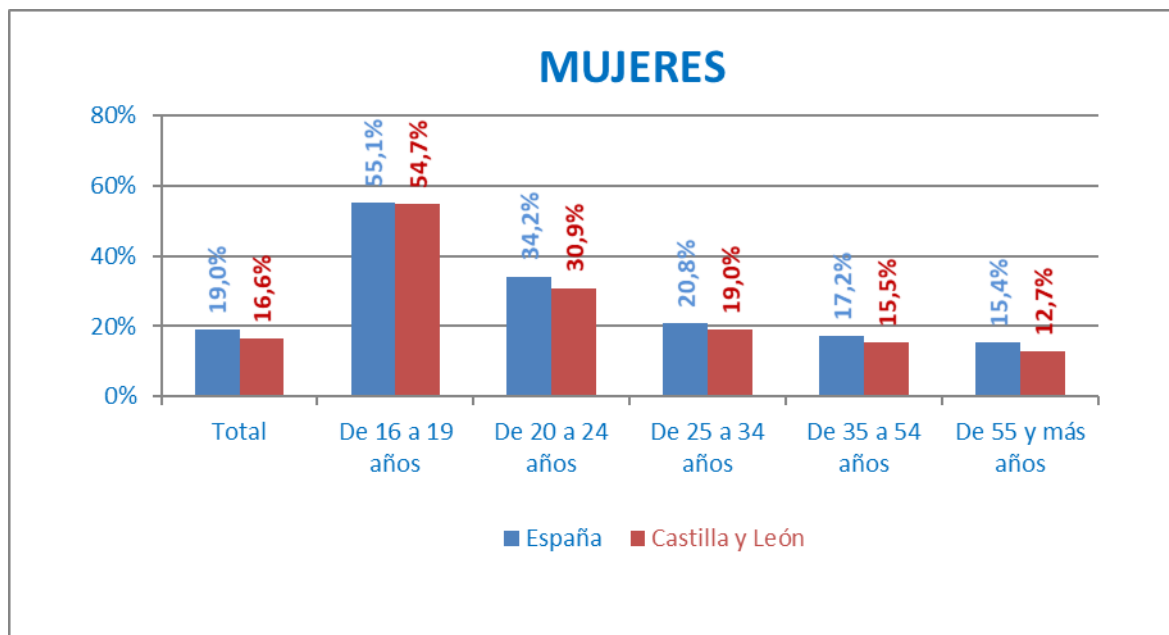
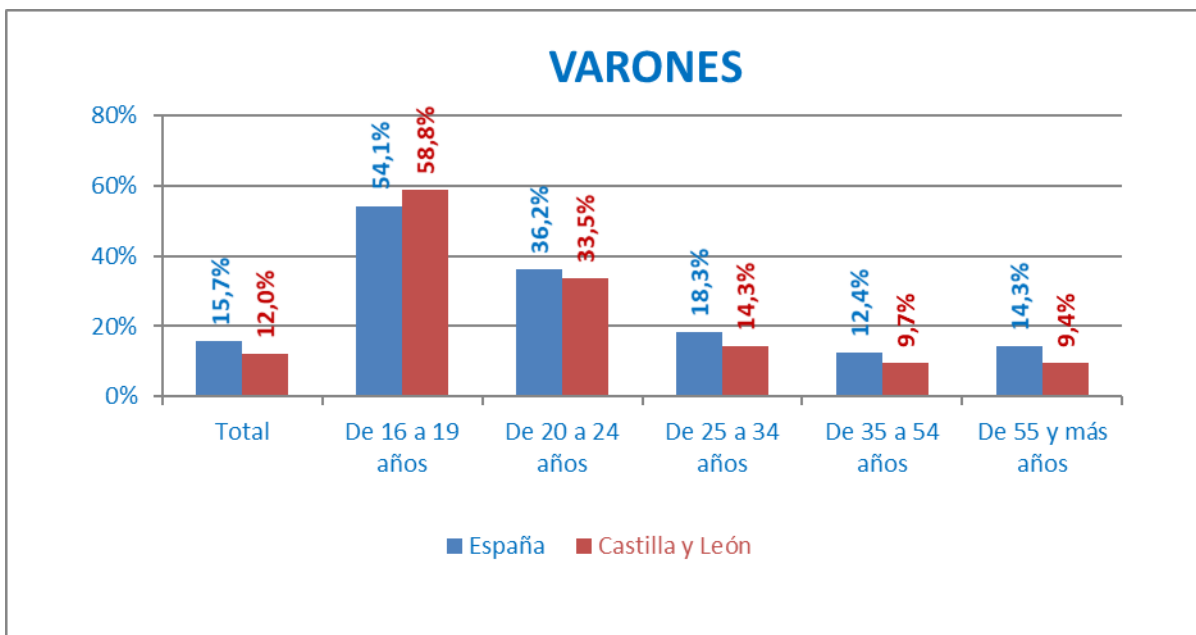
**Gráfico 2.1.1-34**  
**Cambio de las tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2017**  
**(diferencia en puntos porcentuales con la tasa de paro del año previo)**



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

En el *gráfico 2.1.1-35* se ofrecen para Castilla y León y España los valores de las tasas de paro por sexo y grupos de edad el año 2017. Las series mantienen tres pautas destacables: la tasa de paro es tanto menor cuanto mayor el grupo de edad considerado; las tasas de paro masculinas en España se encuentran para todas las edades (menos para los hombres de 16-19) por encima de sus homónimas en nuestra Comunidad y, al igual que ocurriera en 2016, también todas las cohortes femeninas de la Comunidad también presentaron menores tasas que la media española.

**Gráfico 2.1.1-35**  
**Tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2017**



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

Por sectores productivos, *cuadro 2.1.1-50*, apreciamos reducciones en la Comunidad en las tasas de paro agrícola (1,2 puntos porcentuales), de la construcción (1,2 puntos porcentuales) y de los servicios (0,1 puntos porcentuales) y un ligero aumento en la industrial (0,4 puntos porcentuales). En el caso español las tasas de los cuatro sectores se redujeron. En niveles, las tasas de paro de los servicios, la

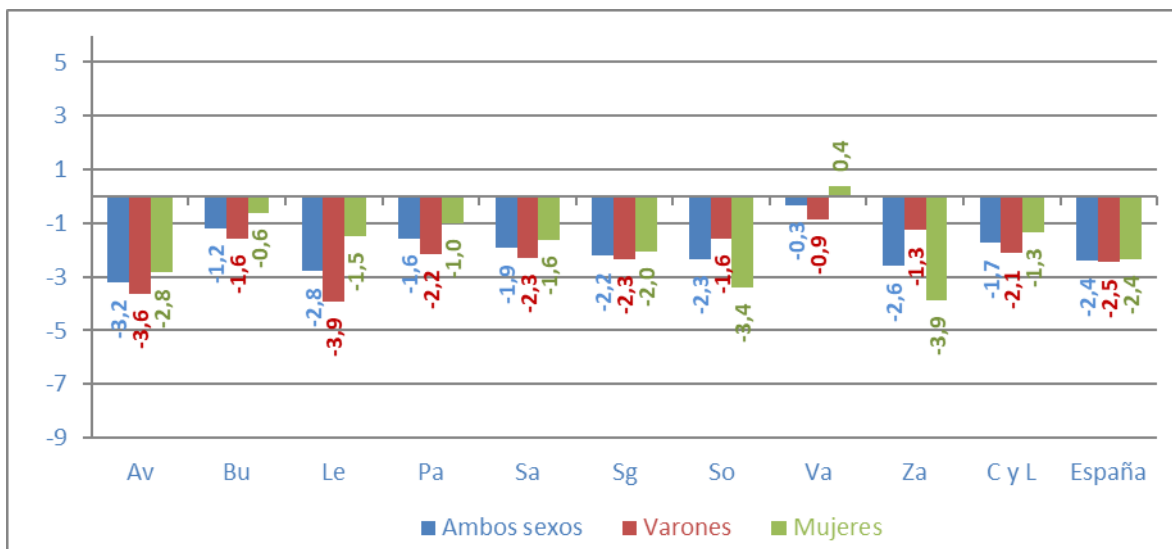
construcción y (especialmente) la agricultura regionales continuaron situándose por debajo de sus niveles medios nacionales; no obstante, en 2017 la tasa de paro industrial de la Comunidad (6,8%) superó al valor nacional de ese sector (6,1%).

Todas las provincias de la Comunidad redujeron sus tasas de paro en 2017. Destacó la reducción de Ávila (de 3,2 puntos porcentuales) y también las de León (2,8 puntos porcentuales) y Zamora (2,6 puntos porcentuales), las tres con reducciones más intensas que el descenso medio nacional (de 2,4 puntos). Las reducciones de Soria (2,3 puntos porcentuales), Segovia (2,2 puntos porcentuales) y Salamanca (1,9 puntos porcentuales) superaron la reducción media regional (de 1,7 puntos porcentuales); finalmente, con reducciones menos intensas estaban Palencia (1,6 puntos), Burgos (1,2 puntos porcentuales) y Valladolid (0,3 puntos porcentuales).

Para los hombres, los mayores descensos de tasa de paro fueron los de León (3,9 puntos) y Ávila (3,6 puntos). Segovia, Salamanca y Palencia redujeron sus ratios más intensamente que la media regional de este sexo (2,1 puntos porcentuales) y las restantes lo recortaron bajo ese valor, siendo la menor reducción la de Valladolid (0,9 puntos porcentuales).

En el caso de las mujeres, los mayores recortes de tasa de paro se dieron en Zamora (3,9 puntos porcentuales) y Soria (3,4 puntos porcentuales) y también Ávila redujo su tasa de forma más intensa que las mujeres de la media nacional (2,4 puntos). Bajo ese nivel, pero más intensamente que la reducción media regional (de 1,3 puntos porcentuales), estaban las tasas femeninas de Segovia, Salamanca y León. La tasa de Palencia descendió 1 punto porcentual y 0,6 la de Burgos. Finalmente, las mujeres vallisoletanas aumentaron su tasa de desempleo en 0,4 puntos porcentuales, *gráfico 2.1.1-36*.

**Gráfico 2.1.1-36**  
**Cambio de la tasa de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2017**  
**(diferencia con las tasas del año anterior)**



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

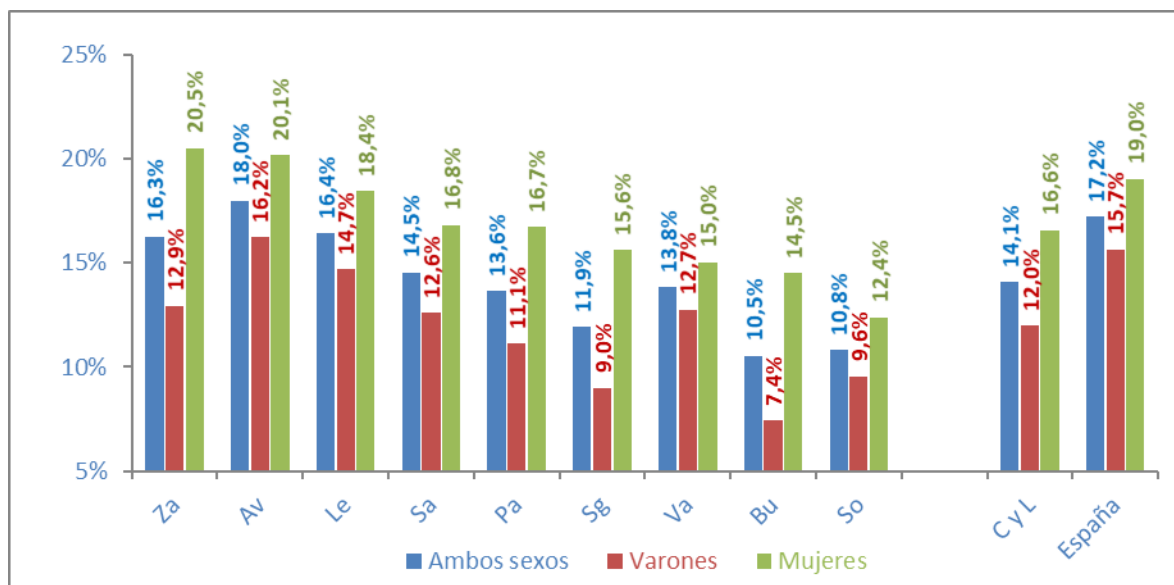
Las tasas de paro globales y por sexos de las diferentes provincias castellanas y leonesas, así como las medias autonómica y nacional para el año 2017 se ofrecen en *gráfico 2.1.1-37* De nuevo, solo la provincia de Ávila (con un 18%) presentaba una tasa de paro sobre la media nacional (del 17,2%). León, Zamora y Salamanca (en este orden) tenían tasas inferiores, pero sobre la media regional (del 14,1%). Las tasas de Valladolid y Palencia se encontraban unas décimas bajo esa media y las del resto de provincias eran menores en el siguiente orden: Segovia, Soria y, finalmente, Burgos que, de nuevo, en 2017 registró la menor tasa de paro de la Comunidad (un 10,5%).

En el caso de los hombres, de nuevo, Ávila era la única provincia con una tasa de paro sobre la media nacional masculina (del 15,7%). Bajo ese nivel, pero sobre la media regional (del 12%), estaban León, Zamora, Valladolid y Salamanca. El resto de las tasas de los hombres estaban bajo esa media, decreciendo en el siguiente orden: Palencia, Soria, Segovia y Burgos, con una tasa esta última del 7,4%.

En el caso de las mujeres, Zamora y Ávila presentaban, un año más, tasas superiores a la media nacional femenina (19%). León, Salamanca y Palencia se ubicaron bajo esa media nacional, pero sobre la media regional de las mujeres (del 16,6%). Las restantes provincias estaban por debajo en el orden siguiente: Segovia, Valladolid, Burgos y Soria, esta última con un 12,4%.



**Gráfico 2.1.1-37**  
**Tasas de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2017 en medias anuales**  
**(porcentajes sobre las correspondientes poblaciones activas)**



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

De nuevo, todas las Comunidades y Ciudades Autónomas españolas recortaron sus tasas de paro. En 2017, en concreto, fue Asturias la Comunidad Autónoma con mayor reducción (de 3,9 puntos porcentuales) y también en Andalucía y Aragón la reducción superó los 3 puntos porcentuales. Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla y Canarias experimentaron descensos de tasa de paro bajo los 3 puntos, pero más intensas que la reducción media nacional de 2,4 puntos porcentuales. Y, en torno a esa media, se ubicaron las reducciones de tasa de paro de Valencia, Madrid, Cataluña y Navarra. En Murcia la tasa de paro descendió 1,8 puntos porcentuales y 1,7 en Castilla y León. En el resto de las regiones las reducciones se situaron en torno a 1,5 puntos porcentuales. Así pues, nuestra Comunidad Autónoma experimentó en 2017 la séptima menor reducción de tasa de paro de entre las 18 zonas geográficas consideradas, *cuadro 2.1.1-51*.

**Cuadro 2.1.1-51**  
**Tasa paro en las Comunidades Autónomas españolas, 2017 en medias anuales**  
**(porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)**

	2017 (%)	Var. 17/16
Andalucía	25,5	-3,4
Aragón	11,6	-3,1
Asturias	13,7	-3,9
Baleares	12,4	-1,5
Canarias	23,5	-2,6
Cantabria	13,6	-1,3
<b>Castilla y León</b>	<b>14,1</b>	<b>-1,7</b>
Castilla-La Mancha	20,8	-2,8
Cataluña	13,4	-2,3
C. Valenciana	18,2	-2,4
Extremadura	26,2	-1,3
Galicia	15,7	-1,5
Madrid	13,3	-2,4
Murcia	18,0	-1,8
Navarra	10,2	-2,2
País Vasco	11,3	-1,3
La Rioja	12,0	-1,6
Ceuta y Melilla	25,0	-2,8
<b>España</b>	<b>17,2</b>	<b>-2,4</b>

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

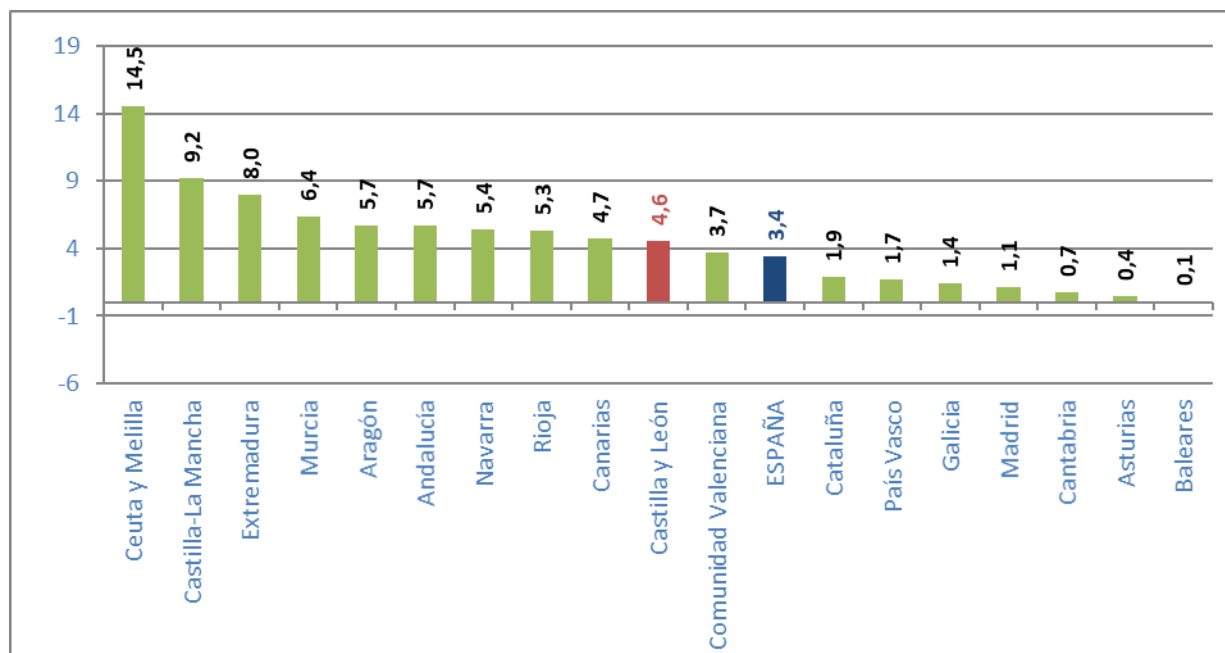
Por Comunidades (y Ciudades) Autónomas y sexos, apreciamos para los hombres una reducción en la tasa de paro de todas las regiones; la de Castilla y León fue, en concreto, la octava menos intensa de entre ellas. Las Comunidades en las que más descendió la tasa de paro masculina fueron Asturias (con un recorte de 5,3 puntos porcentuales) y Ceuta y Melilla (con 4,1 puntos porcentuales menos); en el lado opuesto, Extremadura y Baleares recortaron sus tasas masculinas en 1 punto porcentual. Para las mujeres también se aprecian reducciones en la tasa de paro de todas las Comunidades Autónomas siendo, en este caso, los recortes más fuertes los de Andalucía y Aragón (por encima de los 3 puntos porcentuales); Castilla y León experimentó para este sexo la cuarta menor reducción, solamente por delante de Navarra, el País Vasco y La Rioja.

Los comportamientos previamente descritos para las tasas de paro femenina y masculina en nuestra Comunidad desembocaron el 2017 en un aumento de la brecha entre ambas que se situó en 4,6 puntos porcentuales (esto es, 0,8 puntos mayor que en 2016). Debe apuntarse, no obstante, que este

fenómeno de aumento de la brecha de género en tasa de paro fue bastante generalizado en 2017, pues se extendió a un total de 12 de los 18 territorios considerados e incluso hizo que la posición relativa de Castilla y León, en cuanto a este fenómeno, se viera aliviada, pasando de ser la séptima Comunidad con mayor divergencia entre tasas de paro en 2016 a la décima en 2017, *gráfico 2.1.1-38*.

**Gráfico 2.1.1-38**

**Diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina en las CCAA y en España, 2017**



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 2.1.1-52* 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.

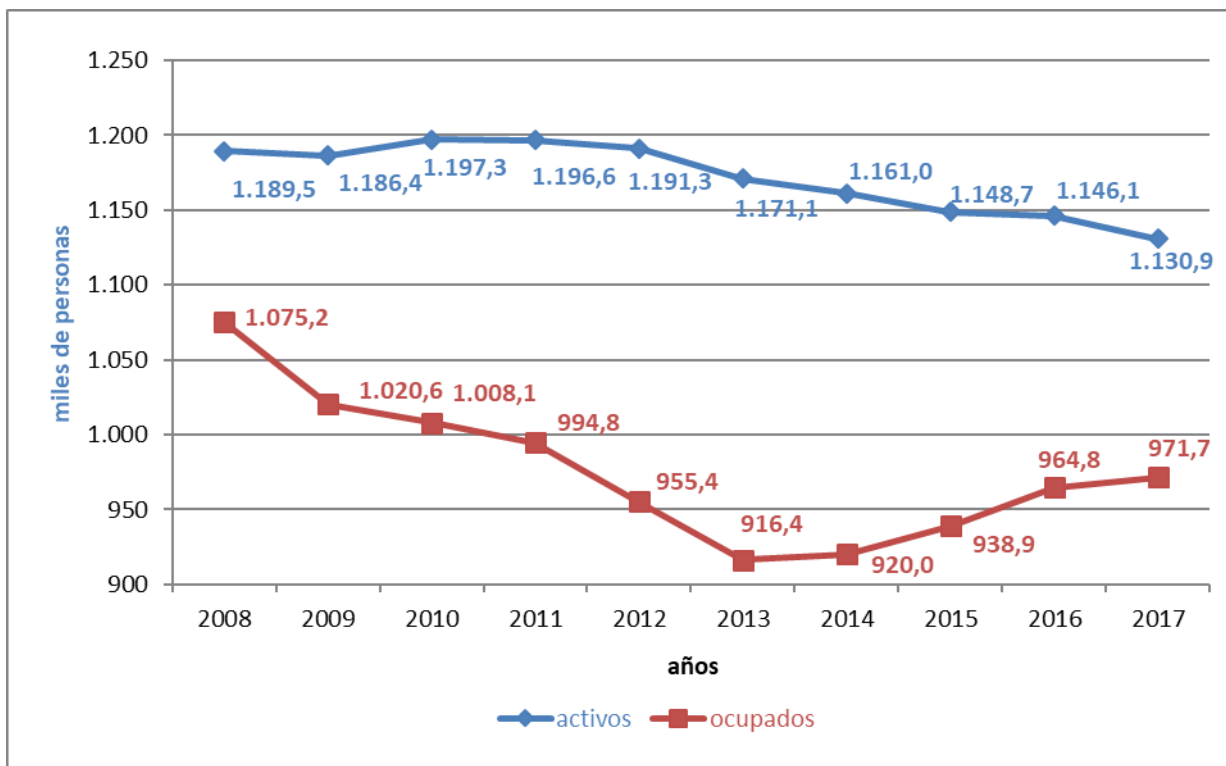
**Cuadro 2.1.1-52**  
**Principales magnitudes del mercado de trabajo en España y en Castilla y León, 2017**

	España				Castilla y León			
	Población de 16 y más años	Actividad			Población de 16 y más años	Actividad		
		Total	Ocupación	Paro		Total	Ocupación	Paro
<b>2016</b>	38.531,5	22.822,7	18.341,6	4.481,2	2.080,1	1.146,1	964,8	181,4
<b>2017</b>	<b>38.654,1</b>	<b>22.741,7</b>	<b>18.824,8</b>	<b>3.916,9</b>	<b>2.064,9</b>	<b>1.130,9</b>	<b>971,7</b>	<b>159,2</b>
I	38.608,0	22.693,3	18.438,3	4.255,0	2.072,5	1.130,1	959,1	171,0
II	38.629,1	22.727,6	18.813,3	3.914,3	2.067,5	1.139,8	975,1	164,7
III	38.662,7	22.780,9	19.049,2	3.731,7	2.062,3	1.134,4	986,7	147,7
IV	38.716,6	22.765,0	18.998,4	3.766,7	2.057,3	1.119,2	965,8	153,4
<b>var. s/ mismo periodo del año anterior</b>								
<b>2017</b>	<b>0,3</b>	<b>-0,4</b>	<b>2,6</b>	<b>-12,6</b>	<b>-0,7</b>	<b>-1,3</b>	<b>0,7</b>	<b>-12,2</b>
I	0,3	-0,6	2,3	-11,2	-0,5	-1,1	2,8	-18,3
II	0,3	-0,6	2,8	-14,4	-0,6	-0,6	1,5	-11,7
III	0,3	-0,3	2,8	-13,6	-0,8	-1,6	-0,6	-8,0
IV	0,3	0,1	2,6	-11,1	-0,9	-2,0	-0,7	-9,3

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

Los gráficos 2.1.1-39 y 2.1.1-40 detallan el comportamiento de las magnitudes básicas del mercado de trabajo de Castilla y León y de España desde el inicio de la última 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 2.1.1-41.

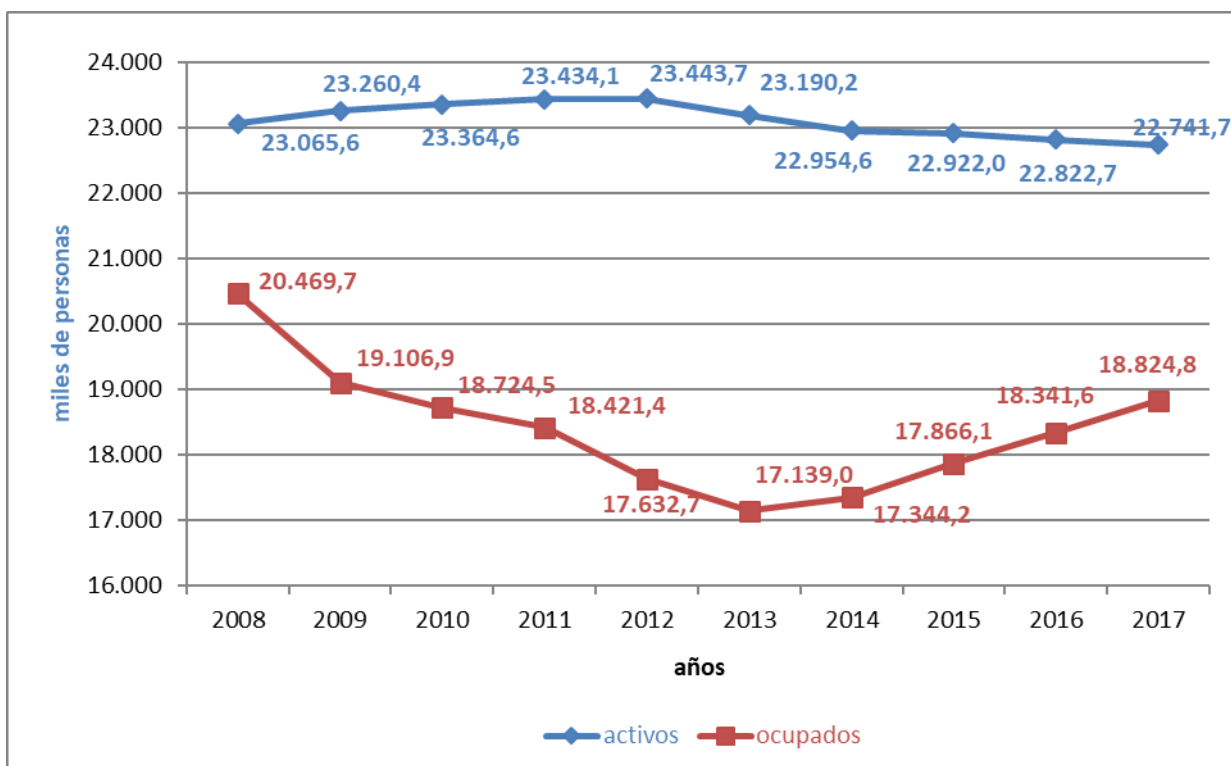
**Gráfico 2.1.1-39**  
**Mercado laboral en Castilla y León, 2008-2017**  
**(Actividad y ocupación, miles de personas)**



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

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

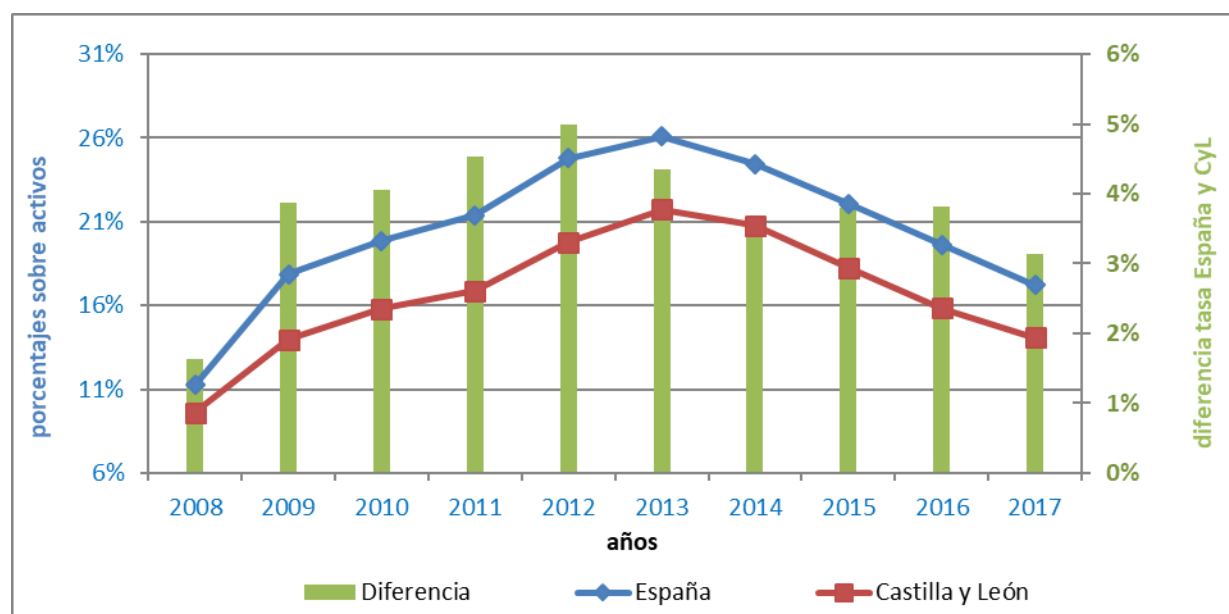
**Gráfico 2.1.1-40**  
**Mercado laboral en España, 2008-2017**  
**(Actividad y Ocupación, miles de personas)**



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

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

**Gráfico 2.1.1-41**  
**Mercado laboral de España y Castilla y León, 2008-2017**  
**(tasas de paro)**



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

En el *cuadro 2.1.1-53* 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 2017, así como la variación con el año anterior.

**Cuadro 2.1.1-53**

**Tasas de actividad, empleo, paro, temporalidad y parcialidad en las Comunidades Autónomas españolas, 2017 en medias anuales**  
(porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)

	T. Actividad (población)		T. Empleo (población)		T. Paro (actividad)		Tasa de Temporalidad de los asalariados (*)		Tasa de Parcialidad de los ocupados (**)	
	2017	Var. 17/16	2017	Var. 17/16	2017	Var. 17/16	2017	Var. 17/16	2017	Var. 17/16
Andalucía	57,3	-0,5	42,7	1,6	25,5	-3,4	35,8	0,3	16,5	-0,3
Aragón	58,6	-0,8	51,7	1,2	11,6	-3,1	25,2	1,8	15,2	0,1
Asturias	50,9	-0,8	43,9	1,3	13,7	-3,9	25,4	-0,5	14,5	-0,1
Baleares	64,1	-1,1	56,1	0,0	12,4	-1,5	29,3	1,1	12,7	-0,2
Canarias	60,3	-0,8	46,2	1,0	23,5	-2,6	31,7	-0,7	13,9	-1,4
Cantabria	55,8	-0,4	48,2	0,4	13,6	-1,3	24,5	1,4	14,6	2,0
<b>Castilla y León</b>	<b>54,8</b>	<b>-0,3</b>	<b>47,1</b>	<b>0,7</b>	<b>14,1</b>	<b>-1,7</b>	<b>25,3</b>	<b>0,1</b>	<b>15,2</b>	<b>0,1</b>
Castilla-La Mancha	58,9	0,4	46,7	1,9	20,8	-2,8	28,0	-0,4	12,7	-0,5
Cataluña	61,7	-0,3	53,5	1,2	13,4	-2,3	21,6	0,4	14,3	0,1
C. Valenciana	59,1	-0,3	48,4	1,2	18,2	-2,4	29,6	2,1	18,6	-0,4
Extremadura	54,8	-0,4	40,4	0,4	26,2	-1,3	35,5	2,4	15,7	0,1
Galicia	53,3	-0,2	45,0	0,7	15,7	-1,5	27,0	0,8	13,5	-0,2
Madrid	62,9	-0,8	54,5	0,8	13,3	-2,4	18,9	0,6	12,9	-0,3
Murcia	59,5	0,4	48,8	1,3	18,0	-1,8	34,9	0,8	13,9	-1,2
Navarra	59,1	0,6	53,1	1,8	10,2	-2,2	23,0	-2,1	16,0	-0,7
País Vasco	56,1	-0,8	49,8	0,0	11,3	-1,3	24,5	0,4	17,2	-0,6
La Rioja	58,9	-0,3	51,9	0,7	12,0	-1,6	24,6	2,5	15,4	0,1
Ceuta y Melilla	57,7	-0,3	43,3	1,4	25,0	-2,8	23,1	-0,4	15,2	2,5
<b>España</b>	<b>58,8</b>	<b>-0,4</b>	<b>48,7</b>	<b>1,1</b>	<b>17,2</b>	<b>-2,4</b>	<b>26,7</b>	<b>0,6</b>	<b>15,0</b>	<b>-0,2</b>

(\*) Tasa de temporalidad de los asalariados: Asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados.

(\*\*) Tasa de Parcialidad Total: Ocupados con jornada parcial sobre total de ocupados.

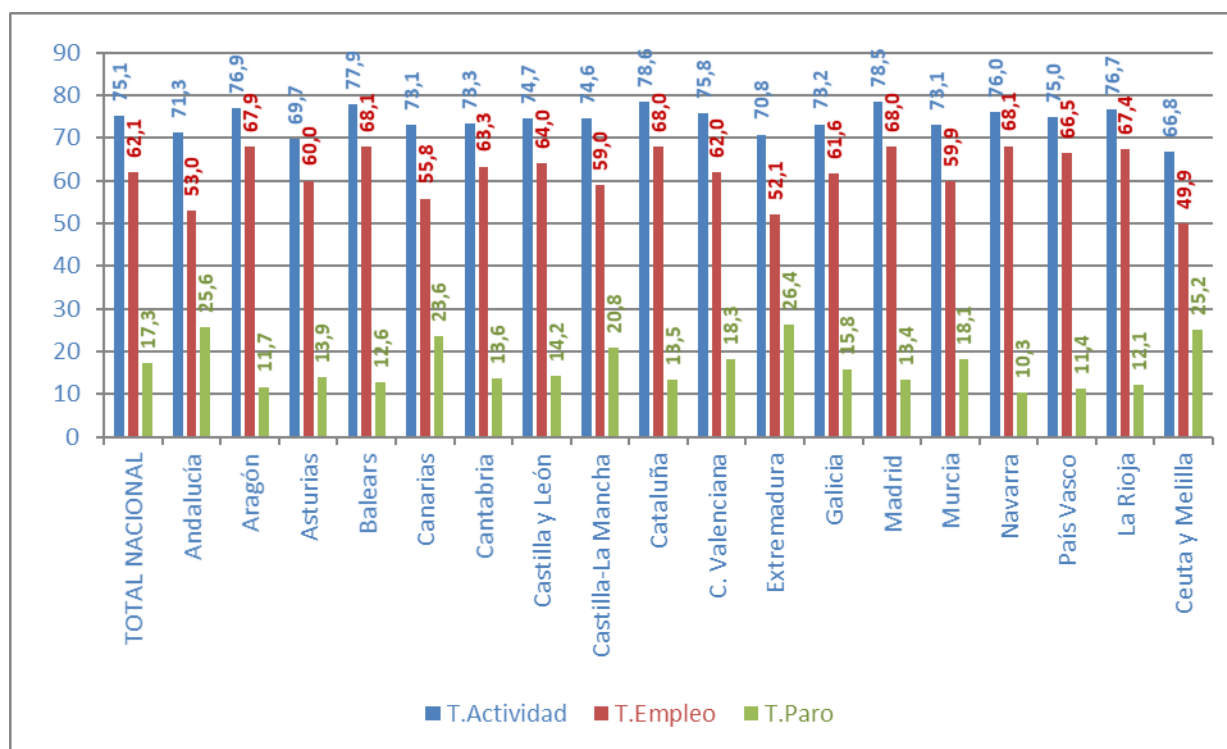
(\*\*\*) Tasa de Parcialidad de los asalariados: Asalariados con jornada parcial sobre total asalariados.

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

El *gráfico 2.1.1-42* 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.



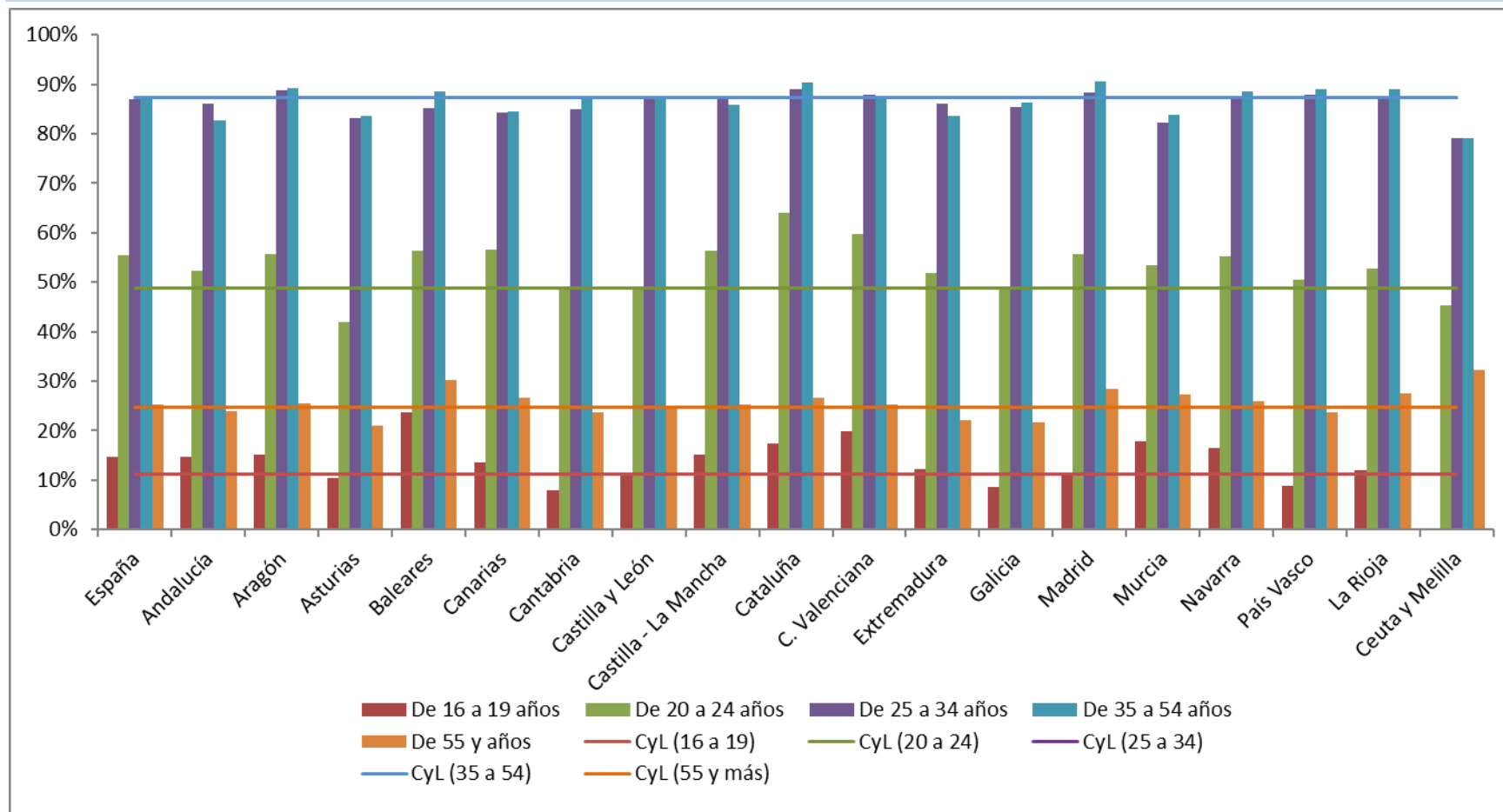
**Gráfico 2.1.1-42**  
**Tasas de actividad, empleo y paro de la población de 16 a 64 años en las CC.AA. y en España, 2017**



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

Finalmente, los gráficos 2.1.1-43, 2.1.1-44 y 2.1.1-45 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 2.1.1-43**  
**Tasas de actividad por grupos de edad en las CC.AA. y en España, 2017**

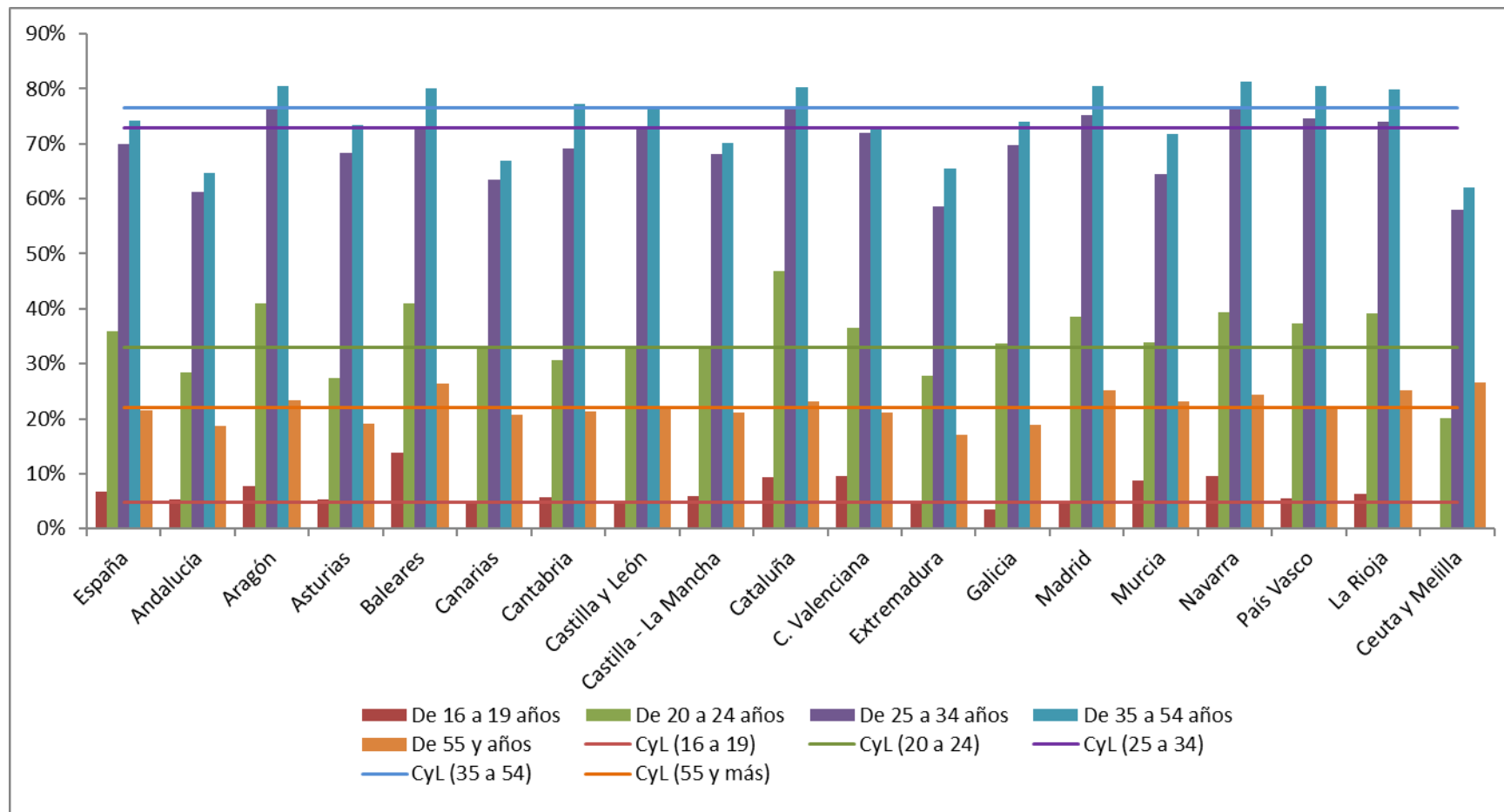


Notas: Las líneas horizontales representan los niveles de Castilla y León para cada cohorte de edad.

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 2.1.1-44**  
**Tasas de empleo por grupos de edad en las CC.AA. y en España, 2017**

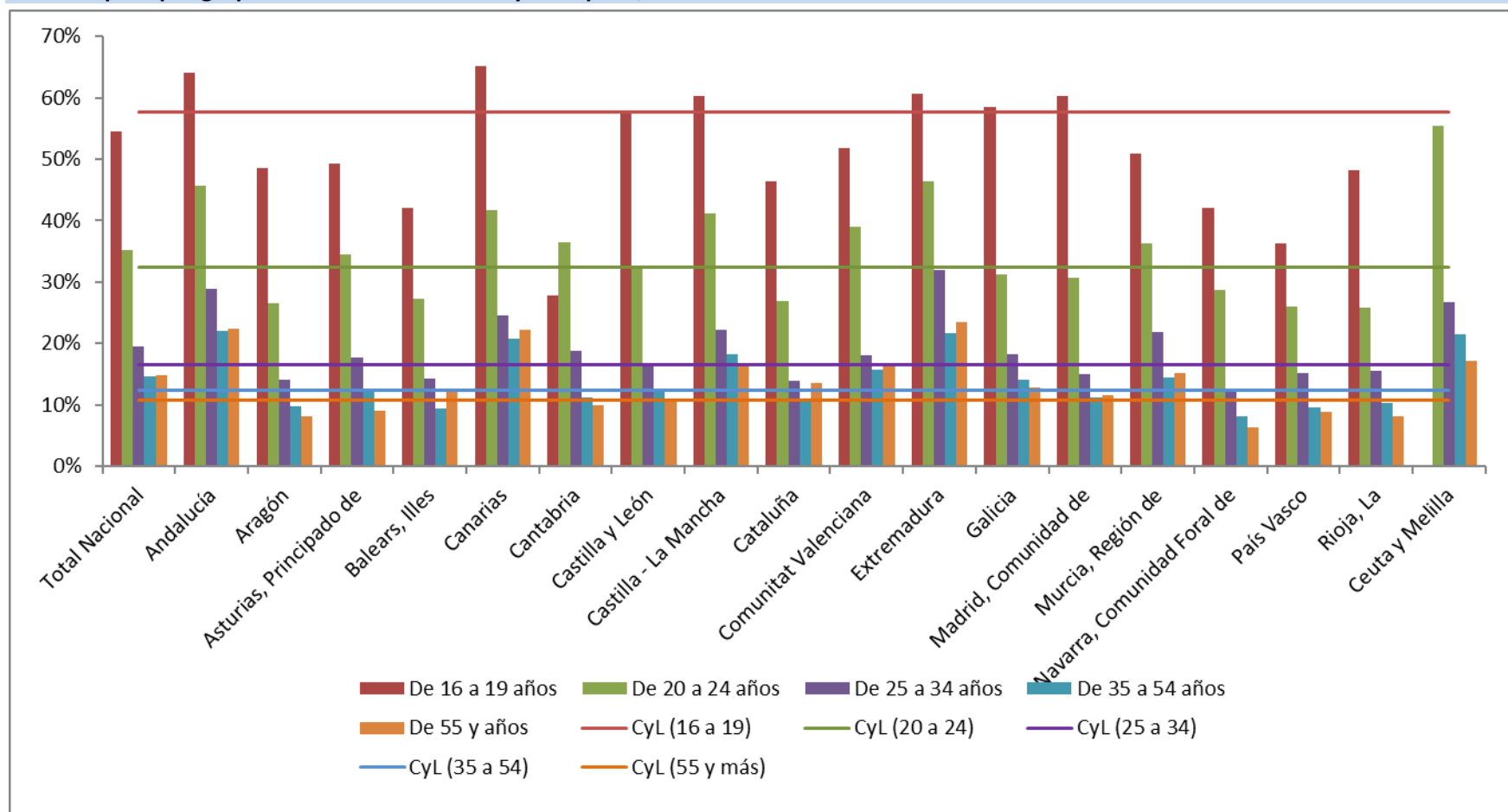


Notas: Las líneas horizontales representan los niveles de Castilla y León para cada cohorte de edad.

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 2.1.1-45**  
**Tasas de paro por grupos de edad en las CC.AA. y en España, 2017**



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*

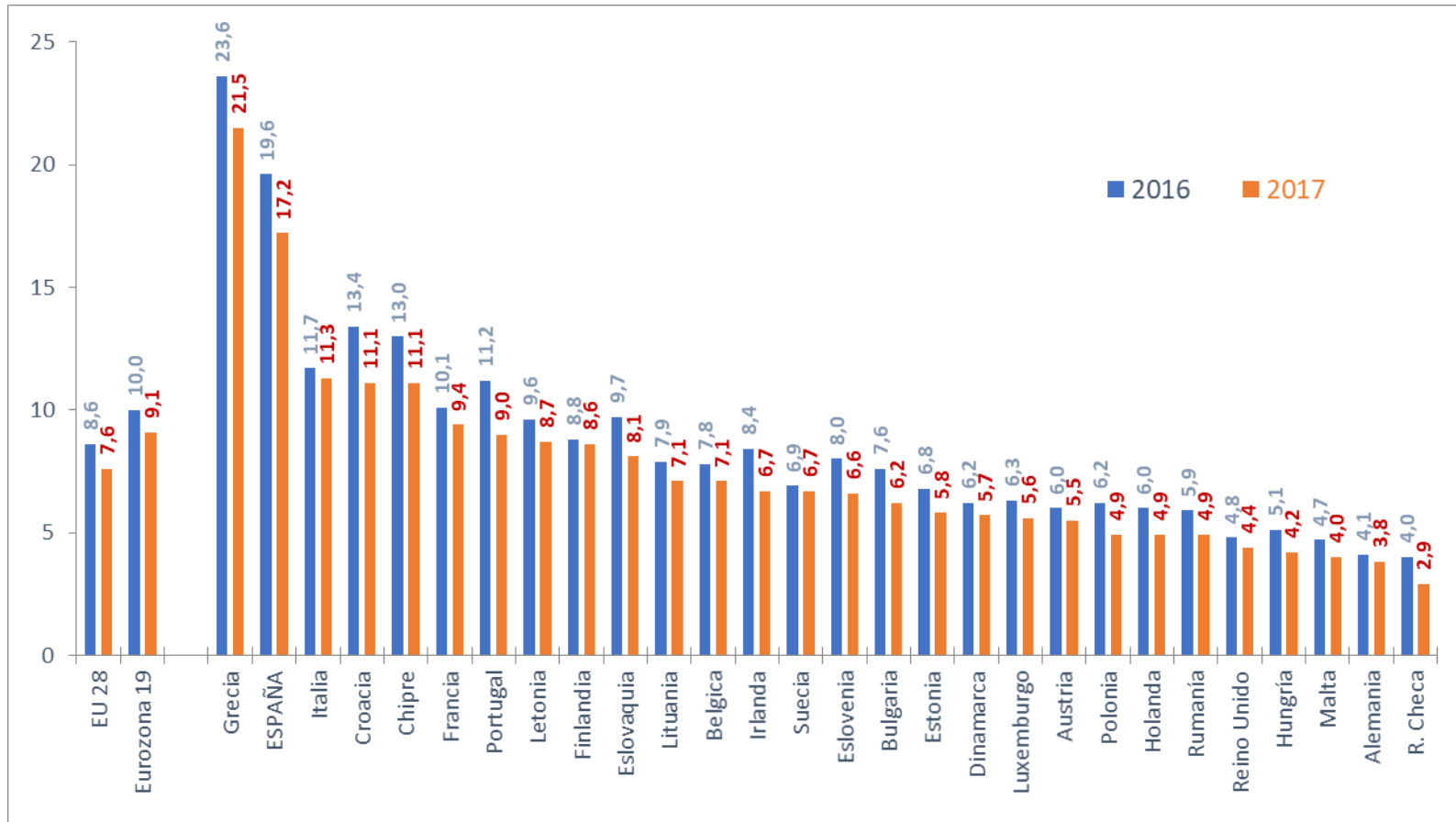
El epígrafe de Síntesis de las principales magnitudes del mercado de trabajo concluye, como viene siendo habitual, con una comparación de las magnitudes laborales básicas de España y sus socios de la Unión Europea.

Analizaremos, en primer lugar, las tasas de paro medias anuales de los diferentes países de la Unión Europea. Esta información se ofrece en el *gráfico 2.1.1-46* en donde, además, se proporcionan dos agregaciones: la tasa media de los 28 miembros (que fue de 7,6%) y la de los 19 países que conformaban el Eurogrupo (que se situó en el 9,1%).

Por quinto año consecutivo, la lista estaba encabezada por Grecia, con una tasa de paro del 21,5% y tras ella estaba, de nuevo, España, con una tasa del 17,2%. Ligeramente sobre el 11% se ubicaban Italia, Croacia y Chipre. El resto de miembros presentaba tasas de paro de un solo dígito, abarcando desde Francia y Portugal (con niveles iguales o ligeramente superiores al 9%) hasta Alemania y la República Checa (con ratios de desempleo bajo el 4%).

En relación a los cambios que han tenido lugar en el año 2017 respecto al año anterior, apreciamos reducciones en la tasa de paro de todos los miembros de la Unión. La reducción fue, en concreto, en 1 punto porcentual. España fue el país en el que más se redujo la tasa de desempleo (en 2,4 puntos porcentuales) y también en Croacia, Portugal y Grecia se produjeron caídas de esta tasa superiores a los 2 puntos porcentuales. Chipre, Irlanda y Eslovaquia recortaron sus tasas entre 1,5 y 2 puntos porcentuales. Eslovenia, Bulgaria, Polonia, la República Checa, Holanda, Estonia y Rumanía lo hicieron entre 1 y 1,5 puntos porcentuales. En el resto de países las reducciones fueron, en intensidad, menores al punto porcentual, siendo las menores las de Finlandia y Suecia (de apenas 0,2 puntos porcentuales).

**Gráfico 2.1.1-46**  
**Tasas de paro en la Unión Europea, 2016-2017**  
**(medias anuales, porcentajes sobre la población activa correspondiente)**



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

En el *cuadro 2.1.1-54* 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.

Las tasas de actividad se han computado tomando como referencia la población entre 15 a 64 años. La media de la UE fue del 73,3% (0,4 puntos porcentuales superior a la de 2016). En el ranking de países, España (con una tasa del 73,9%) empeoró ligeramente su posición, aun manteniendo un lugar intermedio. En concreto, pasó de estar situada en el puesto 12º en 2016 a situarse en el 14º en 2017. Suecia fue el único país con una tasa de actividad superior al 80% y Holanda se situó ligeramente bajo esa cifra. En el extremo opuesto, Rumanía, Croacia e Italia (esta última con un 65,5%) apuntaban las menores tasas de actividad europeas. Todos los países experimentaron aumentos de sus tasas de actividad en 2017, con excepción de Dinamarca (en la que cayó 1,1 puntos porcentuales) y España (con una reducción de 0,3 puntos porcentuales).

En cuanto a la tasa de empleo, España (con un 61,1%) continuó siendo el cuarto país de la UE con menor tasa, solamente por delante de Croacia, Italia y Grecia, los tres con tasas inferiores al 60%. La tasa de empleo media de los 28 se situó en el 67,7% (un punto porcentual por encima de la de 2016) y la lista estaba encabezada por Suecia, Holanda y Alemania (todos ellos con ratios superiores al 75%). Con la excepción de Dinamarca (en donde cayó 0,6 puntos), todos los países de la UE 28 registraron incrementos en sus tasas de empleo respecto a 2016. El aumento de España (de 1,6 puntos porcentuales) fue de magnitud intermedia, siendo los países con mayores incrementos Bulgaria y Eslovenia (superiores a los 3 puntos porcentuales).

Finalmente, la última columna del cuadro ofrece datos sobre la tasa de temporalidad (esto es, el porcentaje de personas asalariadas con un empleo temporal). La media de la UE-28 fue del 14,3% (apenas una décima de punto sobre la del año previo). En 2017, España (con un 26,8%) pasó a encabezar la lista de países con mayor tasa de temporalidad; recordemos que en años previos, Polonia estuvo por delante, pero en 2017 tuvo una tasa del 26,1%. Bajo esas cifras, pero sobre el 20%, estaban Polonia, Portugal, Holanda y Croacia. Las menores ratios de temporalidad se dieron en los tres países bálticos y Rumanía. En lo referente a los cambios acaecidos en 2017 en la tasa de temporalidad, los mayores aumentos (superiores al punto porcentual) se dieron en Italia, Bélgica y Holanda. El aumento en España fue de 0,6 puntos porcentuales. En el extremo opuesto, Malta, Croacia, Polonia y Chipre fueron las que más redujeron sus tasas de temporalidad (en más de un punto porcentual).

**Cuadro 2.1.1-54**  
**Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en la Unión Europea, 2017**

	Actividad	Empleo	Paro	Temporalidad
<b>EU 28</b>	<b>73,3</b>	<b>67,7</b>	<b>7,6</b>	<b>14,3</b>
<b>EUROZONA 19</b>	<b>73,1</b>	<b>66,3</b>	<b>9,1</b>	<b>16,1</b>
Bélgica	68,0	63,1	7,1	10,4
Bulgaria	71,4	66,9	6,2	4,4
R. Checa	75,9	73,6	2,9	9,6
Dinamarca	78,9	74,2	5,7	12,9
Alemania	78,3	75,3	3,8	12,9
Estonia	78,8	74,1	5,8	3,1
Irlanda	72,7	67,7	6,7	9,1
Grecia	68,3	53,5	21,5	11,4
<b>España</b>	<b>73,9</b>	<b>61,1</b>	<b>17,2</b>	<b>26,8</b>
Francia	71,5	64,7	9,4	16,8
Croacia	66,5	58,9	11,1	20,7
Italia	65,5	58,0	11,3	15,5
Chipre	73,7	65,4	11,1	15,3
Letonia	77,0	70,1	8,7	3,0
Lituania	76,0	70,4	7,1	1,7
Luxemburgo	70,2	66,3	5,6	9,1
Hungría	71,2	68,2	4,2	8,8
Malta	70,5	67,6	4,0	5,6
Holanda	79,8	75,9	4,9	21,8
Austria	76,4	72,2	5,5	9,2
Polonia	69,6	66,1	4,9	26,1
Portugal	74,7	67,8	9,0	22,0
Rumanía	67,3	63,9	4,9	1,2
Eslovenia	74,2	69,3	6,6	17,6
Eslovaquia	72,1	66,2	8,1	9,4
Finlandia	76,8	70,0	8,6	15,8
Suecia	82,5	76,9	6,7	16,1
Reino Unido	77,6	74,1	4,4	5,7

*Tasa de Paro* (promedio 2017): 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 2017): Porcentaje de personas activas sobre la población de 15 a 64 años.

*Tasa de Empleo* (promedio 2017): Porcentaje de personas ocupadas sobre la población de 15 a 64 años.

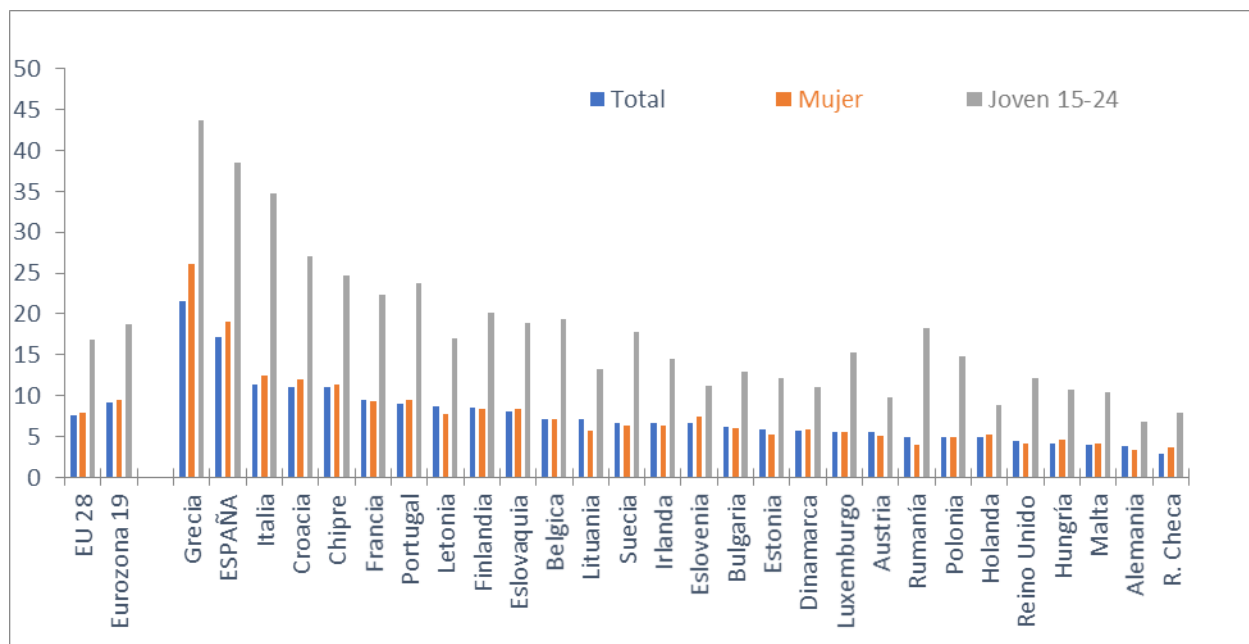
*Tasa de Temporalidad* (promedio 2017): Porcentaje de personas asalariadas con contrato a término.

Fuente: Elaboración propia a partir de *Population and Social Conditions, Labour Market*. Eurostat. Datos a 10 de abril de 2018.



El gráfico 2.1.1-47 ofrece, además de la tasa de paro global que ya hemos comentado anteriormente, dos desagregaciones relevantes: la tasa de paro femenina y la correspondiente a la población joven (15 a 24 años). De nuevo, Grecia, seguida de España encabezaban ambas listas. En lo referente a la tasa femenina el valor de Grecia fue del 26,1% y el de España del 19%. El siguiente país fue Italia, con una cifra bastante alejada de las anteriores (del 12,4%, en concreto). En el extremo opuesto fue, de nuevo, Alemania el país que presentó menor tasa de paro de las mujeres (3,3%). En lo referente a la tasa de paro juvenil, el dato griego fue del 43,7% y el español del 38,6%. El siguiente país fue, de nuevo, Italia, con un 34,8%. En el extremo opuesto, solamente Austria, Holanda, la República Checa y Alemania adoptaron tasas de paro juveniles de un solo dígito.

**Gráfico 2.1.1-47**  
**Tasas de paro totales, femeninas y juveniles en la Unión Europea, 2017**  
**(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

Utilizando como referencia el último día de cada mes, el número medio de afiliados en alta en Castilla y León durante 2017 se situó en 890.235 personas, registrándose un aumento por cuarto año consecutivo y que en el ejercicio 2017 fue, concretamente, de un total cercano a las 16.500 personas (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos de diciembre 2017 -afiliación media mensual en este caso- pinchando [aquí](#)). Se trata de una tasa de crecimiento de la afiliación del 1,9% con respecto del año previo, tasa que en el conjunto nacional se elevó hasta el 3,5% (cuadro 2.1.1-55).

Detallando por regímenes, el fenómeno más relevante es que la totalidad de las nuevas afiliaciones se dieron en el Régimen General (con 18.800 personas más) y, en mucha menor medida, en el Especial Agrario (con 240 más), dado que en el resto de los sistemas la afiliación se redujo en 2017. En términos porcentuales, el aumento del Régimen General se produjo a una tasa del 2,9% (del 4,5% en España) y el del especial Agrario en un 1,8% (un 0,9% en el conjunto nacional). Las reducciones del resto de los regímenes fueron de 160 afiliaciones en el Sistema Especial de Empleados del Hogar (una tasa del -0,9%, del -1,2% en España), de 130 en el de la Minería del Carbón (una tasa del -23%, frente al -15,9% nacional), de 530 en el Sistema Especial de Trabajadores Autónomos Agrarios (una tasa del -1,7%, del -0,7% en España) y de 1.730 afiliaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos no agrarios (una tasa del -1%, frente al crecimiento nacional del 0,8%).

**Cuadro 2.1.1-55**  
**Evolución de las personas trabajadoras afiliadas y en alta, en España y Castilla y León, 2013-2017**  
**(miles de personas y medias anuales)**

		Régimen General					R.E. Autónomos	
		Total	General	Especial Agrario <sup>(1)</sup>	Especial Empleados del Hogar <sup>(2)</sup>	R.E. Minería Carbón	SETA	NO SETA
Castilla y León	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
	2015	859,8	623,6	13,2	19,4	0,9	31,9	170,6
	2016	873,8	639,2	13,6	19,2	0,6	31,5	169,7
	<b>2017</b>	<b>890,2</b>	<b>658,0</b>	<b>13,8</b>	<b>19,0</b>	<b>0,4</b>	<b>31,0</b>	<b>167,9</b>
España	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
	2015	17.017,3	12.615,5	752,3	428,6	3,8	192,9	2.963,4
	2016	17.518,4	13.075,7	762,5	427,7	3,1	191,2	2.994,6
	<b>2017</b>	<b>18.126,9</b>	<b>13.659,4</b>	<b>769,6</b>	<b>422,6</b>	<b>2,6</b>	<b>189,9</b>	<b>3.018,6</b>

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 2.1.1-56* ofrece información sobre afiliaciones en alta por regímenes y provincias. Durante el año 2017, todas las provincias de la Comunidad aumentaron su número medio de trabajadores afiliados en alta, aunque ninguna superó la tasa de crecimiento median nacional (de 3,5%). Los mayores incrementos de trabajadores afiliados se dieron en Segovia y Soria (con sendas tasas de 2,9%). En Burgos y Valladolid se situaron sobre el incremento medio regional (del 1,9%) y en ese mismo nivel se ubicó Salamanca. Finalmente, León, Ávila, Zamora y Palencia registraron aumentos de afiliaciones, pero bajo la media regional. El caso de Palencia (que consigno el menor incremento de afiliados con una tasa de, apenas, el 0,1%) se había situado en los dos ejercicios previos a la cabeza de los repuntes de afiliación de la Comunidad, con tasas superiores, incluso, a la media nacional.

**Cuadro 2.1.1-56**  
**Personas trabajadoras afiliadas y en alta, según Régimen, por provincias, 2017**  
**(media anual en miles y tasas)**

	Total	Tasa 17/16 (%)	Régimen General			R.E.	R.E. Autónomos	
			General	Especial Agrario <sup>(1)</sup>	Especial Empleados del Hogar <sup>(2)</sup>	Minería del Carbón	SETA	NO SETA
<b>España</b>	<b>18.126,9</b>	<b>3,5</b>	<b>13.659,4</b>	<b>769,6</b>	<b>422,6</b>	<b>2,6</b>	<b>189,9</b>	<b>3.018,6</b>
<b>Castilla y León</b>	<b>890,2</b>	<b>1,9</b>	<b>658,0</b>	<b>13,8</b>	<b>19,0</b>	<b>0,4</b>	<b>31,0</b>	<b>167,9</b>
Ávila	52,0	1,3	35,0	1,4	1,1	0,0	2,7	11,8
Burgos	144,2	2,4	111,7	1,2	3,0	0,0	4,4	23,8
León	153,6	1,4	110,3	1,2	3,5	0,4	6,0	32,0
Palencia	64,1	0,1	48,4	0,9	1,0	0,0	2,7	11,1
Salamanca	115,4	1,9	83,6	1,9	2,8	0,0	4,2	22,9
Segovia	59,4	2,9	41,3	2,0	1,4	0,0	2,2	12,5
Soria	37,9	2,9	28,4	0,6	0,8	0,0	1,7	6,4
Valladolid	206,8	2,3	162,6	3,1	4,4	0,0	3,0	33,8
Zamora	56,9	1,1	36,8	1,4	1,0	0,0	4,0	13,7

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 gran medida las tasas de variación de la afiliación total previamente descritas. Se aprecian, no obstante, algunas peculiaridades que describimos. La provincia de Soria fue la única que superó el incremento nacional de afiliados en el régimen general (del 4,5%) y, sin llegar a esa cota, Segovia, Burgos y Valladolid sí que superaron el aumento medio regional de este régimen (del 2,9%). Con esa misma tasa se colocó Salamanca y bajo ella (pero sobre el 2%) estuvieron León, Ávila y Zamora. Finalmente, Palencia solo registro una tasa del 0,6% en dicho régimen.

En el Sistema Especial Agrario, se produjeron ligeros aumentos de afiliación en todas las provincias a excepción de Palencia. En el caso de los Empleados del Hogar, en cambio la nota más característica fue la reducción de afiliados, a excepción del pequeño aumento de Valladolid. Los 130 afiliados menos de la

Minería del Carbón se explicaron completamente por el comportamiento de la provincia de León. En el caso del Régimen Especial de Autónomos (SETA) hubo reducciones en todas las provincias. Finalmente, en el caso de los Autónomos (NO-SETA) la reducción de 1.730 afiliaciones también se repartió entre todas las provincias de la Comunidad, dándose los mayores descensos en Valladolid y León.

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

### 2.1.2.1 Apertura de centros de trabajo

En este apartado se estudian las aperturas de centros de trabajo en la Comunidad, como flujo de entrada en el mercado de trabajo desde el lado de la demanda. La fuente de datos utilizada es la información remitida por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León.

En el cuadro 2.1.2-1 se recogen las cifras relativas a la apertura de centros de trabajo en Castilla y León con una desagregación provincial según el tipo de apertura, esto es las cuatro situaciones que pueden dar lugar a la apertura de un centro de trabajo: la nueva creación, la reanudación, el traslado y el cambio de actividad.

El número de aperturas de centros de trabajo en el Comunidad Autónoma durante 2017 ascendió a 18.200, lo que supone un 4,09% más que el año 2016. En siete de las nueve provincias se incrementaron las aperturas de centros de trabajo, especialmente en Salamanca (con un 9,5% más), descendiendo en Segovia y Ávila, en ambas por encima del 3%.

La mayoría de las nuevas aperturas de centros de trabajo en Castilla y León (16.850 de las 18.200 totales) corresponden a la categoría “nueva creación”, concretamente el 92,6% (este porcentaje fue 91,2% en 2016). Respecto al año anterior, las aperturas de nueva creación se incrementaron en un 5,6%, siendo esta categoría en la única que se incrementaron las aperturas, pues en las de reanudación, traslado o cambio de actividad descendieron. Las provincias en las que más crecieron las aperturas de nueva creación fueron Salamanca (con un 12,6% más que en 2016) y Valladolid (10,7% más) aunque la provincia que agrupaba más aperturas era León, con 3.307, un 6,6% más que el año previo.

La segunda categoría que más número de aperturas agrupaba en 2017, un 5,0% del total, era la de “reanudación” con 905, un 13,7% menos que el año anterior. Las aperturas de centros de trabajo de la tipología de “traslados” durante 2017 fueron 379 lo que supone un 2,1% del total de aperturas de la Comunidad y respecto a 2016 una disminución del 8,23%. Finalmente, la categoría menos importante cuantitativamente, el 0,4% del total, pertenecía a “cambio de actividad”, que aglutinó en 2017 un total de 66 aperturas de centros de trabajo, un 8,3% menos que en 2016 (*cuadro 2.1.2-1*).

**Cuadro 2.1.2-1**  
**Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por tipo de apertura, 2016-2017**

	Nueva Creación			Reanudación			Traslado			Cambio De Actividad			Total		
	2017	2016	%	2017	2016	%	2017	2016	%	2017	2016	%	2017	2016	%
Ávila	1.098	1.127	-2,57%	48	57	-15,79%	14	13	7,69%	1	0	0,00%	1.161	1.197	-3,01%
Burgos	2.742	2.716	0,96%	108	127	-14,96%	57	54	5,56%	10	7	42,86%	2.917	2.904	0,45%
León	3.307	3.101	6,64%	189	219	-13,70%	102	79	29,11%	19	19	0,00%	3.617	3.418	5,82%
Palencia	1.314	1.204	9,14%	44	60	-26,67%	14	23	-39,13%	4	6	-33,33%	1.376	1.293	6,42%
Salamanca	2.310	2.051	12,63%	159	189	-15,87%	53	64	-17,19%	14	11	27,27%	2.536	2.315	9,55%
Segovia	1.345	1.381	-2,61%	50	45	11,11%	13	26	-50,00%	2	8	-75,00%	1.410	1.460	-3,42%
Soria	971	956	1,57%	28	29	-3,45%	10	14	-28,57%	1	2	-50,00%	1010	1001	0,90%
Valladolid	2.639	2.384	10,70%	191	235	-18,72%	88	106	-16,98%	10	14	-28,57%	2.928	2.739	6,90%
Zamora	1.124	1.031	9,02%	88	88	0,00%	28	34	-17,65%	5	5	0,00%	1.245	1.158	7,51%
<b>Total</b>	<b>16.850</b>	<b>15.951</b>	<b>5,64%</b>	<b>905</b>	<b>1.049</b>	<b>-13,73%</b>	<b>379</b>	<b>413</b>	<b>-8,23%</b>	<b>66</b>	<b>72</b>	<b>-8,33%</b>	<b>18.200</b>	<b>17.485</b>	<b>4,09%</b>

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

En lo que se refiere a la desagregación sectorial, es decir, el análisis de las aperturas de centros de trabajo en función del sector de actividad en el que se ha producido dicha apertura de centros de trabajo durante 2017, se produjeron incrementos en la construcción (un 9,0% más que en 2016) y, aunque menos intenso, en el sector agrario (un 1,30% más). Por su parte la industria y el sector servicios sufrieron un descenso de aperturas de centros de trabajo, concretamente del 13,8% y del 10,6% respectivamente. No obstante, y como se ha comentado anteriormente, el saldo global es positivo con un incremento del 4,09%. Desde el punto de vista del peso relativo, la construcción sigue liderando la apertura de centros de trabajo durante 2017 con 14.165 aperturas de las 18.200 totales (un 77,8% del total). A continuación, se sitúa el sector servicios, con un 18,2% de las aperturas (3.304); la industria, que concentraba un 2,3% del total (419); y por último se encuentra el sector agrario, con un 1,7% del total (312 aperturas), *cuadro 2.1.2-2*.



**Cuadro 2.1.2-2**  
**Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por sector de actividad, 2016-2017**

	Agrario			Industria			Construcción			Servicios			Total		
	2017	2016	%	2017	2016	%	2017	2016	%	2017	2016	%	2017	2016	%
Ávila	22	22	0,00%	29	21	38,10%	957	964	-0,73%	153	190	-19,47%	1.161	1.197	-3,01%
Burgos	36	29	24,14%	97	144	-32,64%	2.332	2.141	8,92%	452	590	-23,39%	2.917	2.904	0,45%
León	66	66	0,00%	84	96	-12,50%	2.576	2.340	10,09%	891	916	-2,73%	3.617	3.418	5,82%
Palencia	16	22	-27,27%	24	28	-14,29%	1.124	1.004	11,95%	212	239	-11,30%	1.376	1.293	6,42%
Salamanca	41	41	0,00%	44	59	-25,42%	1.947	1.650	18,00%	504	565	-10,80%	2.536	2.315	9,55%
Segovia	56	48	16,67%	17	20	-15,00%	1.130	1.155	-2,16%	207	237	-12,66%	1.410	1.460	-3,42%
Soria	14	27	-48,15%	9	14	-35,71%	867	821	5,60%	120	139	-13,67%	1.010	1.001	0,90%
Valladolid	36	20	80,00%	76	80	-5,00%	2.288	2.052	11,50%	528	587	-10,05%	2.928	2.739	6,90%
Zamora	25	33	-24,24%	39	24	62,50%	944	868	8,76%	237	233	1,72%	1.245	1.158	7,51%
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>308</b>	<b>1,30%</b>	<b>419</b>	<b>486</b>	<b>-13,79%</b>	<b>14.165</b>	<b>12.995</b>	<b>9,00%</b>	<b>3.304</b>	<b>3.696</b>	<b>-10,61%</b>	<b>18.200</b>	<b>17.485</b>	<b>4,09%</b>

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales

### 2.1.2.2 Empresas inscritas en la Seguridad Social

En esta sección se analiza la evolución del número de empresas con personas asalariadas inscritas en la Seguridad Social. Esto significa que no se tienen en cuenta las personas trabajadoras autónomas sin asalariados en las cifras que se presentan. La base de datos utilizada, como en el ejercicio anterior, ha vuelto a ser la registrada en el servidor estadístico del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (“Principales series”). Con esta información se elabora el dato de 2017 del *cuadro 2.1.2-3*, siendo esta información homogénea con la de los años inmediatamente anteriores.

El total de empresas inscritas en los registros de la Seguridad Social durante el lustro 2013-2017, en Castilla y León y en España, se muestra en el *cuadro 2.1.2-3*. Con esta información estadística, se elaboran los *gráficos 2.1.2-1* y *2.1.2-2*. En el *gráfico 2.1.2-1* se construye un índice de la evolución de empresas inscritas desde 2004, tomando dicho año como base. Dado que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) dejó de actualizar la información de empresas inscritas en la Seguridad Social en el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) en el año 2014, desde hace tres ejercicios utilizamos el Anuario de Estadísticas Laborales (AEL). Debido a que se utiliza el año 2013 medido con las dos metodologías diferentes, las series que se muestran en el *gráfico 2.1.2-2* no están influidas por los problemas vinculados al cambio metodológico.

En el *cuadro 2.1.2-3*, se observa cómo durante el año 2017, el número de empresas inscritas en la Seguridad Social aumentan de nuevo, con respecto al año anterior, tanto en Castilla y León como en el agregado nacional. Los datos anteriores confirman que se trata del cuarto año consecutivo en el cual se registra un avance en esta magnitud. El aumento experimentado en España (1,1%) resulta ser mayor que el observado en el caso de Castilla y León (0,2%). Como se aprecia claramente en el *gráfico 2.1.2-2*, esto ha sido cualitativamente así durante los últimos años de recuperación económica.

Por otro lado, y por lo que se refiere al análisis a nivel provincial, durante el ejercicio 2017 las cifras revelan comportamientos diversos para las nueve provincias de la Comunidad. Mientras que Ávila (1,2%), Valladolid (0,7%), Palencia (0,6%), Salamanca (0,5%) y Segovia (0,5%) presentan incrementos respecto al año 2016, Soria (-0,2%) y Zamora (-0,2%) registran una evolución negativa. Finalmente, León (0,0%) no presenta una variación interanual significativa.

**Cuadro 2.1.2-3**  
**Empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León por provincias, 2013-2017 (a 31 de diciembre)**

	España	CyL	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
2013 <sup>(1)</sup>	1.158.338	65.350	4.789	10.542	12.560	4.662	9.572	5.205	2.980	14.449	5.101
2013 <sup>(2)</sup>	1.246.167	67.081	4.894	10.587	12.621	4.862	9.994	5.290	2.898	14.951	5.286
2014 <sup>(2)</sup>	1.255.613	67.511	4.995	10.665	12.693	4.888	10.090	5.330	2.879	15.031	5.353
2015 <sup>(2)</sup>	1.286.565	67.889	5.066	10.710	12.693	4.880	10.146	5.407	2.911	15.201	5.394
2016 <sup>(2)</sup>	1.312.345	68.612	5.120	10.896	12.801	4.901	10.349	5.461	2.932	15.383	5.417
<b>2017 <sup>(2)</sup></b>	<b>1.326.161</b>	<b>68.778</b>	<b>5.182</b>	<b>10.857</b>	<b>12.807</b>	<b>4.929</b>	<b>10.402</b>	<b>5.488</b>	<b>2.927</b>	<b>15.485</b>	<b>5.406</b>
%12-13 <sup>(1)</sup>	-1,2%	-2,6%	-2,7%	-2,5%	-3,5%	-2,3%	-2,4%	-2,9%	-1,5%	-2,9%	-0,8%
%13-14 <sup>(2)</sup>	0,8%	0,6%	2,1%	0,7%	0,6%	0,5%	1,0%	0,8%	-0,7%	0,5%	1,3%
%14-15 <sup>(2)</sup>	2,5%	0,6%	1,4%	0,4%	0,0%	-0,2%	0,6%	1,4%	1,1%	1,1%	0,8%
%15-16 <sup>(2)</sup>	2,0%	1,1%	1,1%	1,7%	0,9%	0,4%	2,0%	1,0%	0,7%	1,2%	0,4%
<b>%16-17 <sup>(2)</sup></b>	<b>1,1%</b>	<b>0,2%</b>	<b>1,2%</b>	<b>-0,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,6%</b>	<b>0,5%</b>	<b>0,5%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>0,7%</b>	<b>-0,2%</b>

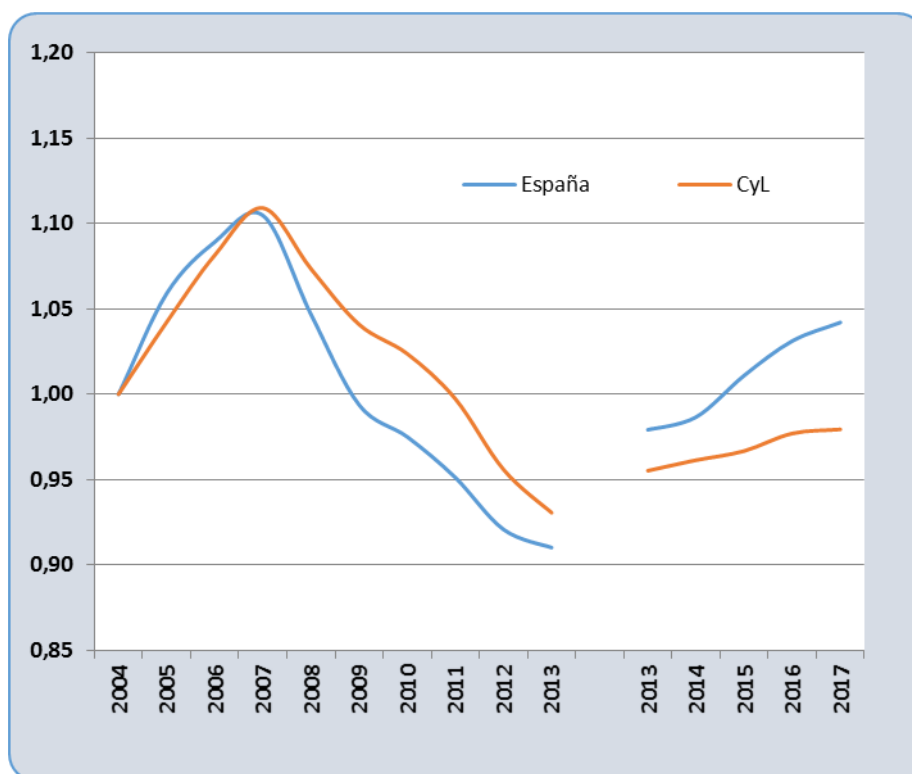
Notas: (1) Información procedente de la serie publicada en el BEL hasta la finalización de su actualización.

(2) Información procedente del AEL y Principales Series.

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

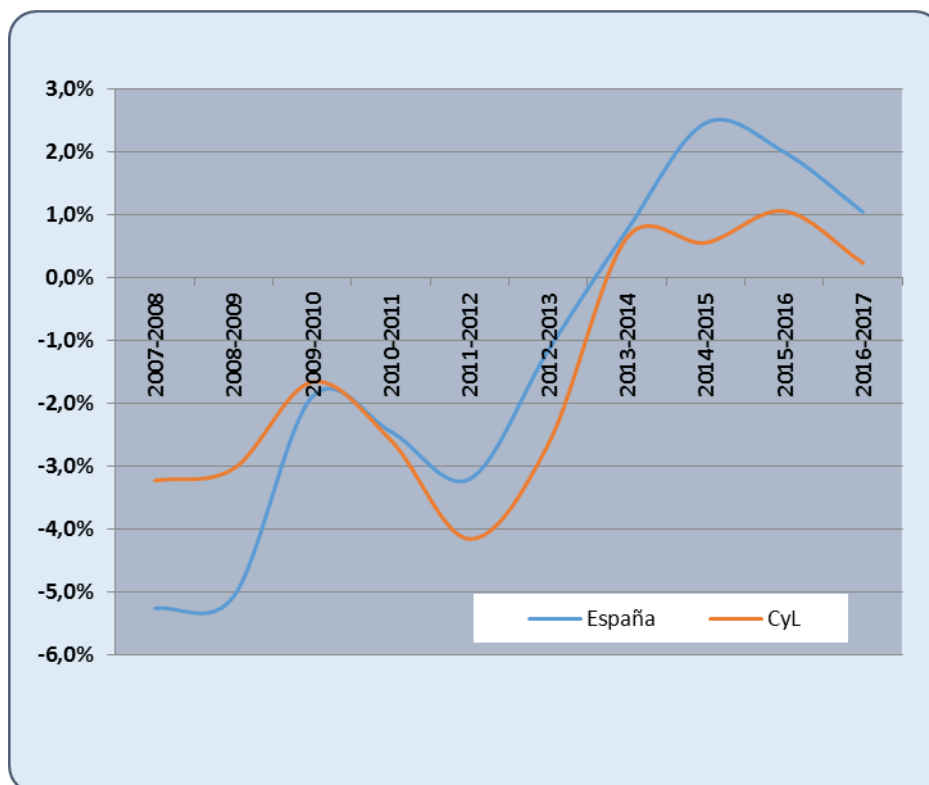
La estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social ofrece asimismo información sobre el número de personas trabajadoras de las empresas inscritas en la Seguridad Social. Como es habitual, es necesario señalar, a efectos de comparabilidad con otras fuentes de información que utilizamos en este Informe Anual, como son la Estadística de Afiliados a la Seguridad Social (MEYSS) y la Encuesta de Población Activa (INE), que en la Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social, están excluidos (además de las personas trabajadoras afiliadas a mutualidades), las personas afiliadas del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios en situación de inactividad, las del Sistema Especial de Empleados de Hogar y las de la actividad "Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria".

**Gráfico 2.1.2-1**  
**Índice de la evolución de las empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León, 2004-2017**



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

**Gráfico 2.1.2-2**  
**Tasa de variación interanual de las empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León, 2007-2017**



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

Tras hacer estas precisiones metodológicas, podemos apreciar en el *cuadro 2.1.2-4* que a final de 2017 había en Castilla y León 620.508 personas trabajadoras, un 3,44% más que en el año anterior. En España el número de personas trabajadoras en 2017 era de 13.364.428, un 4,15% más que en 2016.

**Cuadro 2.1.2-4**  
**Personas trabajadoras de las empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León, 2014-2017**

	Trabajadores CyL	Trabajadores España
2014	561.939	11.761.854
2015	582.475	12.305.873
2016	599.874	12.831.998
<b>2017</b>	<b>620.508</b>	<b>13.364.428</b>
<b>% var.</b>	<b>3,44%</b>	<b>4,15%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Principales Series.

En cuanto a los datos de las personas trabajadoras por sexo y por tipo de contrato observamos que, de las 620.508 personas trabajadoras de las empresas inscritas en Castilla y León, tenían contrato indefinido 426.190 (de las que 226.426 eran hombres y las restantes 199.764 mujeres) y 194.318 contrato temporal (94.674 varones y las restantes 99.644 mujeres), *cuadro 2.1.2-5*.

**Cuadro 2.1.2-5**  
**Personas trabajadoras de las empresas inscritas en la Seguridad Social según tipo de contrato y sexo, España y Castilla y León, 2017**

	Total	Contrato Indefinido			Contrato temporal		
		Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Castilla y León	620.508	426.190	226.426	199.764	194.318	94.674	99.644
España	13.364.428	9.975.909	4.779.483	4.196.426	4.388.519	2.347.456	2.041.063

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

Por sectores, de las 68.778 empresas inscritas en Castilla y León, 49.301 pertenecían al sector servicios, lo que en porcentaje supone el 71,7% (porcentaje casi idéntico que en 2016 cuando fue del 71,9%). En España el peso de las empresas del sector servicios sobre el total de empresas inscritas representaba en 2017 un 74,3%, *cuadro 2.1.2-6*.

**Cuadro 2.1.2-6**  
**Empresas inscritas en la Seguridad Social por sectores, Castilla y León, 2017**

	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Ávila	5.182	503	446	745	3.488
Burgos	10.857	539	1.282	1.124	7.912
León	12.807	530	1.319	1.168	9.790
Palencia	4.929	445	438	460	3.586
Salamanca	10.402	1.031	1.013	1.064	7.294
Segovia	5.488	619	524	602	3.743
Soria	2.927	241	351	321	2.014
Valladolid	15.485	1.050	1.351	1.353	11.731
Zamora	5.406	631	534	611	3.630
Castilla y León	68.778	5.508	6.864	7.105	49.301
España	1.326.161	112.924	109.174	119.103	984.960

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

### 2.1.2.3 Intermediación en el mercado de trabajo

En esta sección se estudia uno de los flujos más importantes del mercado de trabajo: flujo de salida del desempleo hacia un puesto de trabajo o, alternativamente, el de entrada a la ocupación desde el desempleo. Una colocación se produce cuando se empareja una persona desempleada con

un puesto de trabajo vacante. En este proceso, la intermediación laboral se configura como un aspecto clave del mercado laboral. Aunque la coexistencia de personas desempleadas y vacantes sucede tanto en épocas expansivas como recesivas, un mercado de trabajo eficiente estaría caracterizado por una baja ratio entre personas paradas y puestos de trabajo sin cubrir. En este sentido, los servicios públicos de empleo deben jugar un papel muy activo en la facilitación del emparejamiento o *matching*.

La fuente estadística que se va a utilizar en este epígrafe es el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Para una correcta interpretación de los siguientes párrafos, parece conveniente volver a reproducir a continuación la explicación de las cuatro potenciales formas en las que puede producirse una colocación (combinando si la demanda es activa o no con la posibilidad de que la colocación se genere dentro o fuera del sistema):

- Una colocación puede estar fundada en una demanda activa o no. 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 la persona trabajadora inscrita 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”.
- 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”.

Finalmente, también parece conveniente recordar que una oferta de empleo es una solicitud de personas trabajadoras realizada por una empresa al Servicio Público de Empleo con el fin de cubrir un puesto de trabajo. Posteriormente se realizan búsquedas de candidatos que tengan un perfil adaptado a los requisitos requeridos. La empresa, por su parte, se compromete a recibir a los candidatos y a comunicar al Servicio Público de Empleo el resultado final de la selección.

En el *cuadro 2.1.2-7* se recogen las principales macromagnitudes referidas a la realidad social examinada en este epígrafe. Al mismo tiempo, dicho cuadro incluye tres índices que resumen de diferentes formas la eficiencia en la intermediación laboral por parte de los servicios públicos de empleo. La representación de los mencionados índices se muestra en los *gráficos 2.1.2-3, 2.1.2-4 y 2.1.2-5*.

**Cuadro 2.1.2-7**  
**Colocaciones, en España y en Castilla y León, Metodología SISPE, 2013-2017**

CyL										
	Demandas activas				Otras colocaciones			Índices		
	Total	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	I1	I2	I3
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%
2015	813.360	287.804	15.201	272.603	525.556	2.046	523.510	1,87%	5,28%	35,38%
2016	883.086	287.614	16.084	271.530	595.472	2.250	593.222	1,82%	5,59%	32,57%
<b>2017</b>	<b>925.830</b>	<b>282.227</b>	<b>17.145</b>	<b>265.082</b>	<b>643.603</b>	<b>2.771</b>	<b>640.832</b>	<b>1,85%</b>	<b>6,07%</b>	<b>30,48%</b>
España										
	Demandas activas				Otras colocaciones			Índices		
	Total	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	I1	I2	I3
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%
2015	18.653.790	6.576.741	370.397	6.206.344	12.077.049	47.207	12.029.842	1,99%	5,63%	35,26%
2016	20.115.794	6.499.805	352.673	6.147.132	13.615.989	50.997	13.564.992	1,75%	5,43%	32,31%
<b>2017</b>	<b>21.525.940</b>	<b>6.566.881</b>	<b>397.690</b>	<b>6.169.191</b>	<b>14.959.059</b>	<b>64.734</b>	<b>14.894.325</b>	<b>1,85%</b>	<b>6,06%</b>	<b>30,51%</b>

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 datos del ECyL.



Como en informes anteriores, el indicador I1, se puede explicar como la ratio de las demandas activas con oferta previa entre el total de colocaciones. Este estadístico permite cuantificar las colocaciones, en términos porcentuales, que se han emparejado doblemente (por el lado de la oferta como el de la demanda) dentro de los sistemas públicos de empleo.

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

Por otro lado, el indicador I2 incluye en el denominador un subconjunto del total de colocaciones: las que proceden de una demanda activa. El numerador es exactamente el mismo que en el caso del indicador I1, lo que hace que el indicador I2 siempre alcance valores superiores a I1.

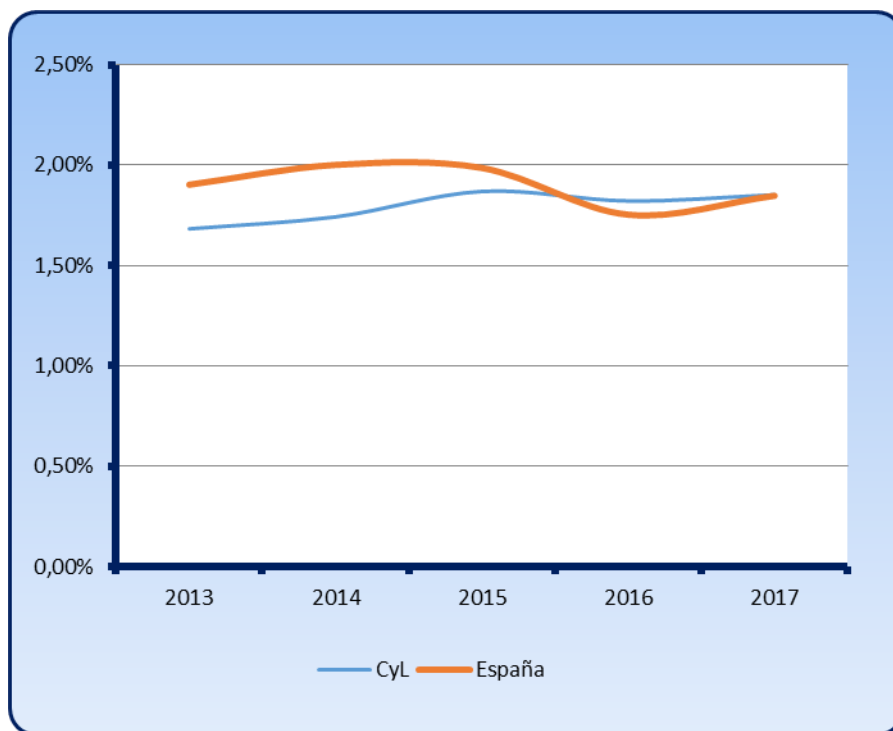
$$I2 = \frac{\text{demandas activas con oferta previa}}{\text{colocaciones que procedían de una demanda activa}}$$

El índice I3 es algebraicamente el resultado de dividir I1 entre I2. Es decir, en el numerador se miden las colocaciones que procedían de una demanda activa y en el denominador el total de colocaciones. Al no incorporar en el numerador solamente las demandas activas con oferta previa, sino el total de demandas activas, podría parecer que los servicios públicos de empleo no han desempeñado ninguna labor en la intermediación. No obstante, no hay que olvidar los trabajadores que acaban con una colocación podrían haber sido asistidos, informados u orientados por los servicios públicos de empleo. Esta es la dimensión de la intermediación que pretende capturar I3.

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

Durante el ejercicio 2017 el índice I1 ha tomado el mismo valor en España y en Castilla y León (1,85%). Esto es la consecuencia de una leve mejora en el índice de la Comunidad de tres centésimas con respecto a 2016 y de una mejora algo mayor en el índice del conjunto nacional (una décima). Se puede concluir que el grado de intermediación medido por el índice I1 refleja una situación muy similar de los servicios de empleo en Castilla y León y España, pero con cifras inferiores al 2 (*gráfico 2.1.2-3*).

**Gráfico 2.1.2-3**  
**Ratio demandas activas con oferta previa y total de las colocaciones (índice 1), Castilla y León y España, 2013-2017**

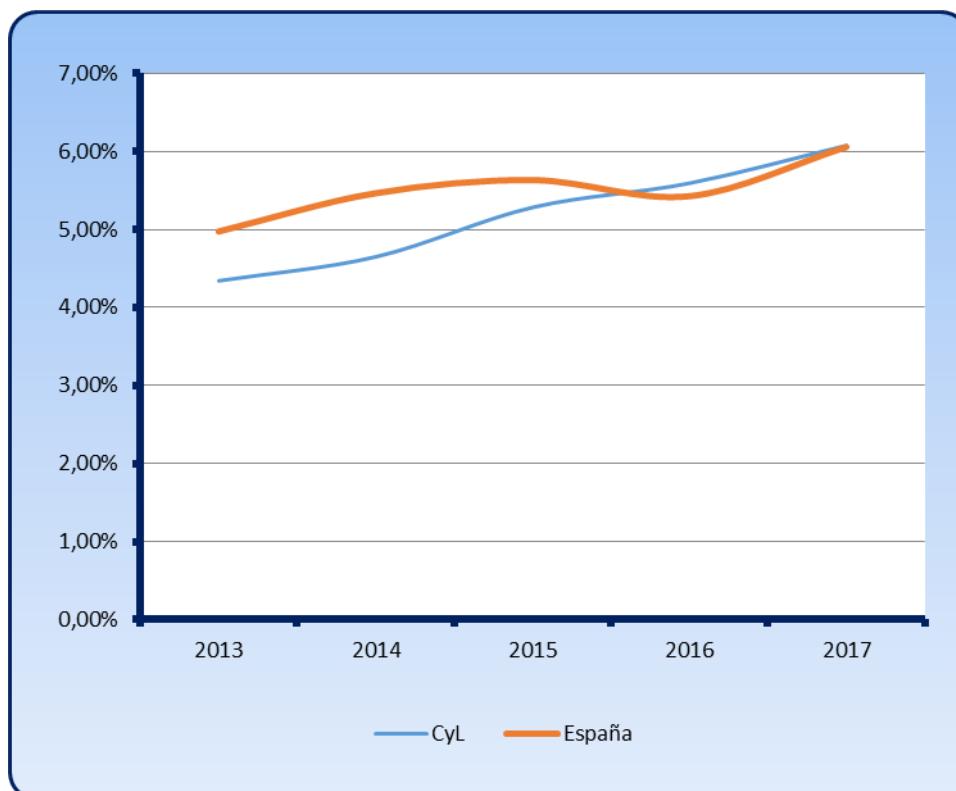


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Estadísticas de Empleo del SEPE.

En el *gráfico 2.1.2-4* se comprueba que el índice I2 continúa su tendencia creciente de los últimos años hasta alcanzar un valor de 6,07% en Castilla y León y de 6,06% en España. Como muestra de esta mejora, se podría recordar que en 2012 el indicador I2 tomó un valor tan bajo como 2,40% en la región. Por otra parte, también es destacable la igualdad registrada entre los ámbitos territoriales en los dos últimos ejercicios, sobre todo teniendo en cuenta que en el sexenio 2010-2015 el índice I2 fue sistemáticamente más alto en España.

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, 2013-2017

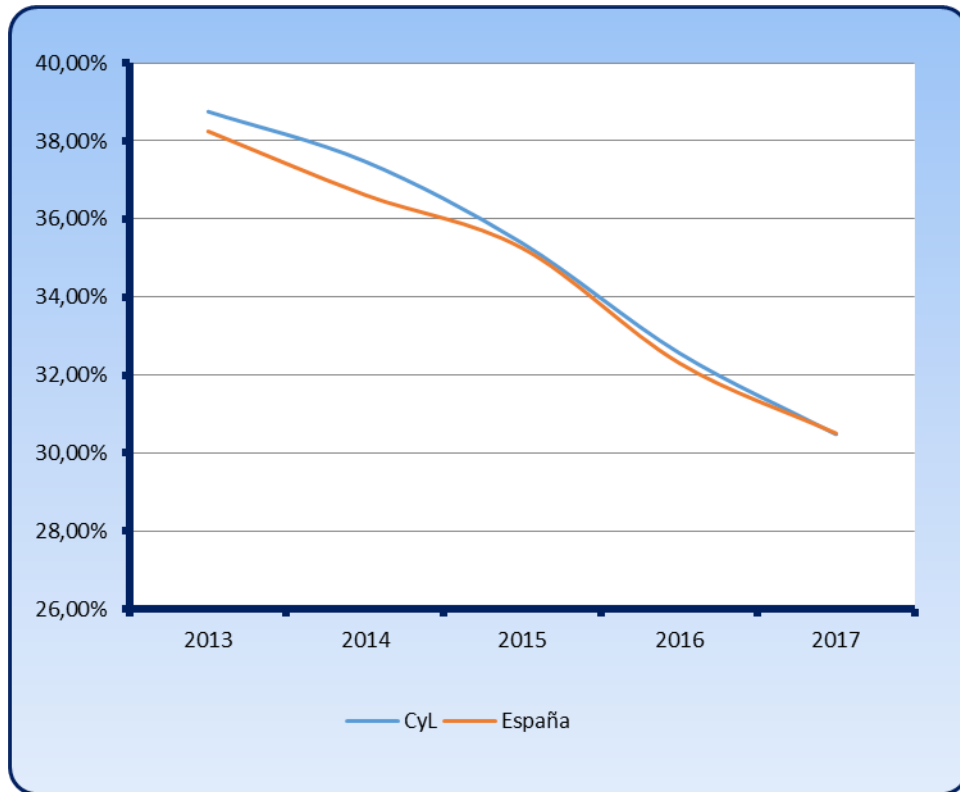


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Estadísticas de Empleo del SEPE.

Por el contrario, el índice I3 (*gráfico 2.1.2-5*) sigue mostrando una clara tendencia decreciente en los últimos años. Así, durante 2017 dicho indicador experimenta nuevas reducciones en los dos ámbitos geográficos. De forma más precisa, se observa una disminución de 2,1 puntos porcentuales en Castilla y León respecto al valor registrado en 2016 (32,57% frente a 30,48%). En el caso de España, dicha reducción es algo menor y se concreta en 1,8 puntos porcentuales (32,31% frente a 30,51%). Se aprecia también que el nivel de I3 es bastante similar en la Comunidad y en el conjunto del territorio nacional.

Gráfico 2.1.2-5

Ratio colocaciones procedentes de una demanda activa y total de colocaciones (índice 3), Castilla y León y España, 2013-2017



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

En el *cuadro 2.1.2-8*, se muestran las colocaciones realizadas durante el año 2017 desglosadas en función del sexo del trabajador. En el caso de Castilla y León, los porcentajes son del 50,9% y del 49,1% para hombres y mujeres respectivamente. Estas cifras reducen la brecha de género hasta alcanzar los 1,8 puntos porcentuales, lo que la sitúa como la menor en últimos 6 años. La situación para el conjunto de España es diferente, los porcentajes para hombres y mujeres son idénticos a los registrado durante el ejercicio 2016 (55,9% y 44,1%, respectivamente). Así, la brecha de género se sitúa en los 11,8 puntos porcentuales durante el año 2017. Los niveles absolutos se pueden consultar en el *cuadro 2.1.2-8*.

**Cuadro 2.1.2-8**  
**Colocaciones, con desagregación por sexos en España y en Castilla y León, Metodología SISPE, 2017**

España										
	Demandas activas					Otras colocaciones				
Total 2017	Con oferta previa			Sin oferta previa		Total 2017	Con oferta previa		Sin oferta previa	
	total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>21.525.940</b>	<b>6.566.881</b>	198.447	199.243	3.217.153	2.952.038	<b>14.959.059</b>	32.486	32.248	8.575.797	6.318.528
Castilla y León										
	Demandas activas					Otras colocaciones				
Total 2017	Con oferta previa			Sin oferta previa		Total 2017	Con oferta previa		Sin oferta previa	
	total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>925.830</b>	<b>282.227</b>	9.978	7.167	132.516	132.566	<b>643.603</b>	1.441	1330	327.319	313.513

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL.

En los cuadros 2.1.2-9 y 2.1.2-10, se incluye la evolución estacional (con periodicidad mensual) de las colocaciones en Castilla y León. El primero de ellos muestra los datos agregados, mientras que el segundo hace lo propio desglosándolos en función del sexo de la persona trabajadora. En el gráfico 2.1.2-6 se representa la evolución intraanual (también con información mensual) del total de colocaciones durante el periodo 2013-2017.

Durante el ejercicio 2017, el mes pico de la serie de colocaciones en la Comunidad vuelve a ser septiembre, con 96.936. Del mismo modo, el mes valle vuelve a ser febrero, con 57.405 colocaciones. Aunque en 2016 los meses pico y valle fueron octubre y enero respectivamente, el patrón estacional de 2017 es el más común, y fue el observado, por ejemplo, en los ejercicios 2014 y 2015. También es el patrón que se observa en España, alcanzando las colocaciones un máximo en septiembre de 2017 (2.071.094) y un mínimo en febrero (1.449.090). Sigue siendo cierto que la amplitud de la variación estacional intraanual es mayor en Castilla y León que en España. Cuando se calcula la ratio entre el pico y el valle ésta es 1,7 en la Comunidad y 1,4 en el conjunto nacional, como en 2016. Tras varios ejercicios observando esta misma regularidad empírica, podría decirse que es un rasgo característico del mercado de trabajo castellano y leonés.

Cuadro 2.1.2-9

Colocaciones en Castilla y León, Metodología SISPE, enero-diciembre 2017

	Total	Demandas activas			Otras colocaciones		
		Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa
Enero	62.893	19.052	528	18.524	43.841	195	43.646
Febrero	57.405	19.120	605	18.515	38.285	185	38.100
Marzo	67.825	23.337	691	22.646	44.488	173	44.315
Abril	66.278	21.789	875	20.914	44.489	176	44.313
Mayo	83.427	26.223	1.799	24.424	57.204	241	56.963
Junio	92.545	29.987	3.418	26.569	62.558	299	62.259
Julio	92.938	26.959	2.074	24.885	65.979	349	65.630
Agosto	77.351	20.839	1.214	19.625	56.512	230	56.282
Septiembre	96.936	28.898	1.336	27.562	68.038	241	67.797
Octubre	91.931	25.565	1.260	24.305	66.366	260	66.106
Noviembre	71.114	21.346	1.380	19.966	49.768	194	49.574
Diciembre	65.187	19.112	1.965	17.147	46.075	228	45.847
<b>Total</b>	<b>925.830</b>	<b>282.227</b>	<b>17.145</b>	<b>265.082</b>	<b>643.603</b>	<b>2.771</b>	<b>640.832</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL.

**Cuadro 2.1.2-10**  
Colocaciones con desagregación por sexos en Castilla y León, Metodología SISPE, enero-diciembre 2017

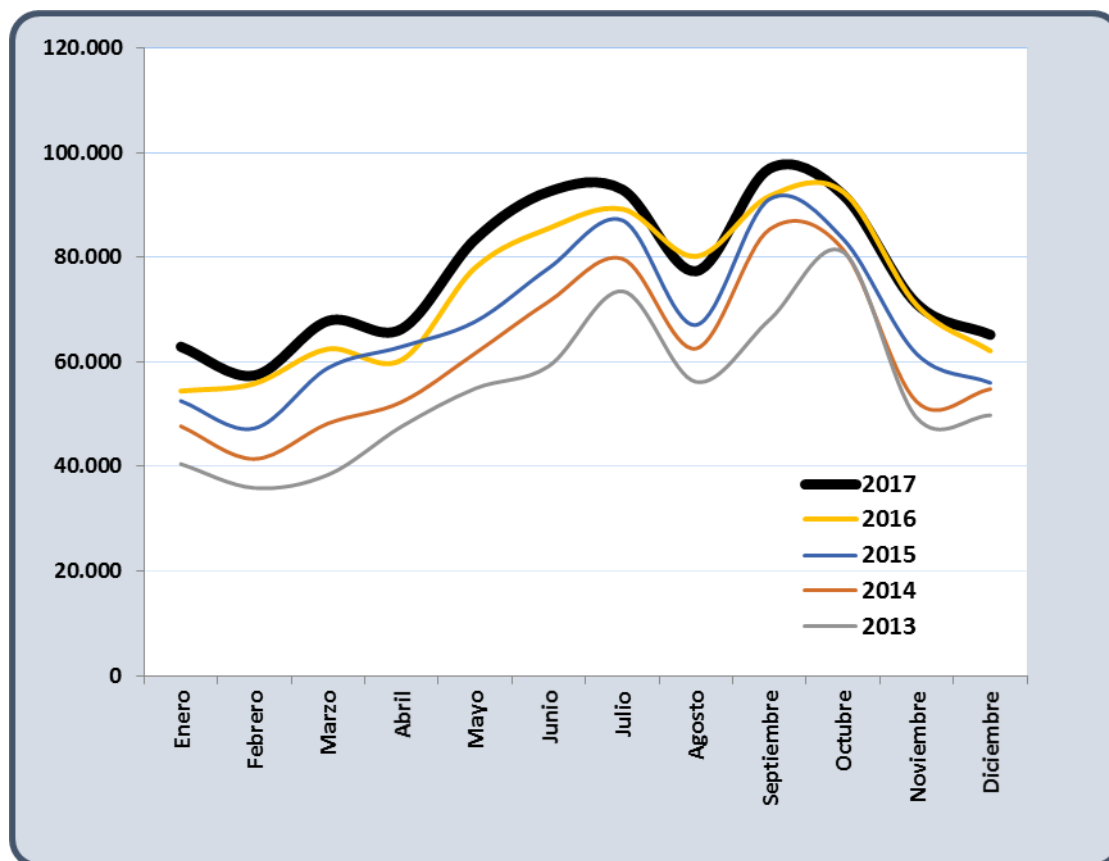
	Demandas Activas						Otras Colocaciones				
	Total	Total	con oferta previa		sin oferta previa		Total	con oferta previa		sin oferta previa	
			Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Enero	62.893	19.052	300	228	9.862	8.662	43.841	102	93	22.049	21.597
Febrero	57.405	19.120	319	286	9.636	8.879	38.285	105	80	19.518	18.582
Marzo	67.825	23.337	404	287	11.703	10.943	44.488	95	78	22.974	21.341
Abril	66.278	21.789	483	392	10.394	10.520	44.489	100	76	22.631	21.682
Mayo	83.427	26.223	1.175	624	12.694	11.730	57.204	131	110	29.363	27.600
Junio	92.545	29.987	2.164	1.254	13.493	13.076	62.558	162	137	32.064	30.195
Julio	92.938	26.959	1.149	925	12.426	12.459	65.979	155	194	34.232	31.398
Agosto	77.351	20.839	728	486	10.117	9.508	56.512	127	103	29.619	26.663
Septiembre	96.936	28.898	798	538	13.291	14.271	68.038	124	117	35.297	32.500
Octubre	91.931	25.565	734	526	11.558	12.747	66.366	129	131	32.577	33.529
Noviembre	71.114	21.346	766	614	9.617	10.349	49.768	94	100	24.515	25.059
Diciembre	65.187	19.112	958	1.007	7.725	9.422	46.075	117	111	22.480	23.367
<b>Total</b>	<b>925.830</b>	<b>282.227</b>	<b>9.978</b>	<b>7.167</b>	<b>132.516</b>	<b>132.566</b>	<b>643.603</b>	<b>1.441</b>	<b>1.330</b>	<b>327.319</b>	<b>313.513</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECYL.

Otro aspecto destacable del *gráfico 2.1.2-6* es la reducción de las colocaciones en el mes de agosto de 2017. Aunque ésta es más acusada que la registrada en 2016, lo es menos que en la mayoría de los ejercicios anteriores. Finalmente, aunque a lo largo del año se produjeron más colocaciones que en 2016, esto no ocurrió en todos y cada uno de los meses, puesto que agosto y octubre de 2016 registraron más colocaciones que sus homólogos de 2017.

Gráfico 2.1.2-6

Evolución estacional de las colocaciones en Castilla y León (2013-2017)



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

En el *cuadro 2.1.2-11* se examinan más a fondo algunas dimensiones de la intermediación laboral. Esto se hace a partir de la información estadística sobre ofertas y demandas de empleo que proporciona el SEPE. Las definiciones que utiliza el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de estos conceptos son las siguientes:

- 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 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 solicitan la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo. Incluyen las de personas trabajadoras que no tienen empleo, tanto las de aquellas que no han trabajado anteriormente y buscan empleo por primera vez, como las que han tenido un empleo anterior, y las de personas trabajadoras ocupadas que buscan un empleo para sustituir o complementar al que tienen.

También es importante volver a dejar claro dos cuestiones metodológicas sobre el tratamiento de esta información estadística:

- 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.
- El concepto de demanda que se utiliza en este epígrafe se refiere a un flujo, es decir son aquellas solicitudes presentadas cada mes.

A partir de lo anterior, se puede definir el grado de desajuste o desacoplamiento en un mercado de trabajo a través del denominado índice de tensión (IT), relacionando demandas de empleo y ofertas de empleo del siguiente modo:

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

El índice IT es el valor inverso de la última columna del *cuadro 2.1.2-11* (% de puestos sobre demandas), y se representa en el *gráfico 2.1.2-7*. Dicho índice refleja el número de demandas de puestos de trabajo solicitadas por las personas trabajadoras por cada puesto de trabajo creado por los empleadores (y registrado en el Servicio Público de Empleo).

La oferta de puestos de trabajo por parte de los empleadores castellanoleoneses aumentó durante el año 2017 un 6,2%, hasta los 24.717 puestos de trabajo, con respecto a los 23.281 puestos ofertados en 2016. En el caso de las demandas de empleo, se produjo una reducción interanual del 3,6%, situándose durante el ejercicio 2017 en un total de 374.760. En España, los puestos ofertados aumentaron un 12,6% respecto a lo observado durante el año 2016, lo que supone un total de 580.182 ofertas laborales. Por otro lado, las demandas registradas en los servicios públicos de empleo se redujeron un 0,3% con respecto al año 2016 (8.739.474 en 2016 y 8.710.839 en 2017) (*cuadro 2.1.2-11*).

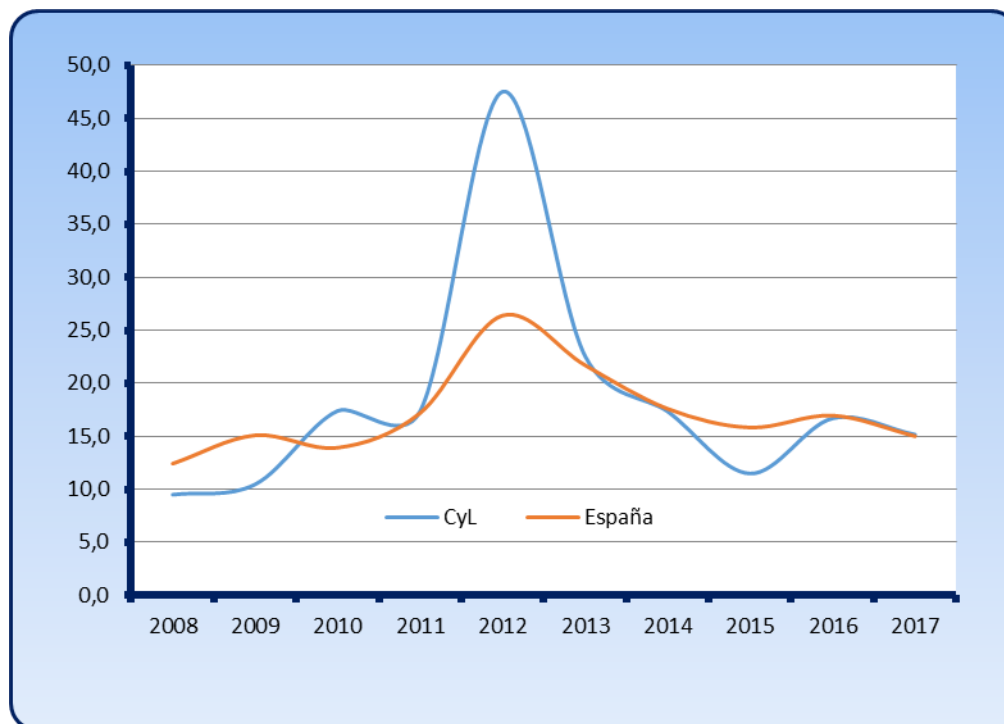
Las cifras anteriores implican una reducción en el índice de tensión en el mercado laboral de Castilla y León y en el de España. Más precisamente, se puede afirmar que en 2017 se contabilizaron 15,2 demandas por cada puesto ofrecido en Castilla y León, mientras que en España la cifra adopta un valor de 15,0. Así, el indicador IT se reduce en 1,5 puntos en Castilla y León y en 2 puntos en España con respecto a 2016.

Cuadro 2.1.2-11  
Puestos ofertados y demandas, 2013-2017

<b>Castilla y León</b>			
	Puestos ofertados	Demandas	% puestos sobre demandas
2013	17.713	399.866	4,43%
2014	22.776	395.241	5,76%
2015	34.622	397.799	8,70%
2016	23.281	388.685	5,99%
<b>2017</b>	<b>24.717</b>	<b>374.760</b>	<b>6,60%</b>
<b>España</b>			
	Puestos ofertados	Demandas	% puestos sobre demandas
2013	403.274	8.755.201	4,61%
2014	469.345	8.261.925	5,68%
2015	581.238	9.200.903	6,32%
2016	515.121	8.739.474	5,89%
<b>2017</b>	<b>580.182</b>	<b>8.710.839</b>	<b>6,66%</b>

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

Gráfico 2.1.2-7  
Índice de tensión en el mercado de trabajo. 2008-2017



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

#### 2.1.2.4 Contratación laboral

Al igual que en informes anteriores, se inicia el apartado relativo a la contratación laboral adoptando un enfoque general de la evolución de ésta para Castilla y León y España en los últimos cinco años (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 [aquí](#)). En el cuadro 2.1.2-12 se muestra la información estadística referida a la desagregación del número de contratos indefinidos y temporales efectivamente formalizados. En el año 2017, los contratos laborales firmados en Castilla y León ascienden a un total de 935.187, siendo el 91,5% de ellos contratos temporales (856.049) y el restante 8,5% indefinidos (79.138). La cifra de 935.174 contratos totales registrados continúa con la tendencia al alza observada desde el año 2012 y se sitúa como la más alta de la serie histórica que comienza con el siglo XXI.

En España, los contratos registrados en 2017 fueron 21.501.303, de los que el 91,0% fueron temporales (19.572.053) y el restante 9,0% indefinidos (1.929.250). Los 21.501.303 contratos laborales firmados en España durante el año 2017 suponen la cifra mayor del quinquenio reflejado en él y, además,

al igual que en la Comunidad, se puede constatar que es la cifra más alta de la serie histórica que empieza con el siglo XXI.

Respecto al año anterior, los contratos indefinidos aumentan un 11,4% en Castilla y León y un 12,6% en España, mientras que los de duración determinada progresan un 4,9% en la Comunidad y un 7,2% en el conjunto nacional, de modo que la contratación indefinida aumenta más que la temporal en ambos territorios.

La proporción de contratos temporales sobre el total de la contratación se ha reducido mínimamente (91,5% en 2017 frente a 92,0% en 2016) y continúa siendo muy alto, a pesar de que se registra el menor porcentaje de este tipo de contratación laboral desde el año 2011 (y, lógicamente, la mayor de contratos indefinidos). No obstante, si se amplía el ámbito temporal algo más, el peso de la contratación temporal dentro del total sigue siendo relativamente alto.

**Cuadro 2.1.2-12**  
Contratación laboral en Castilla y León y España, 2013-2017

	total	temporales	% temporales	indefinidos	% indefinidos
<b>España</b>					
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
2015	18.576.280	17.067.115	91,9	1.509.165	8,1
2016	19.978.954	18.265.692	91,4	1.713.262	8,6
<b>2017</b>	<b>21.501.303</b>	<b>19.572.053</b>	<b>91,0</b>	<b>1.929.250</b>	<b>9,0</b>
<b>Castilla y León</b>					
2013	646.812	598.980	92,6	47.832	7,4
2014	730.258	675.442	92,5	54.816	7,5
2015	817.836	757.026	92,6	60.810	7,4
2016	886.842	815.812	92,0	71.030	8,0
<b>2017</b>	<b>935.187</b>	<b>856.049</b>	<b>91,5</b>	<b>79.138</b>	<b>8,5</b>

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

En el *cuadro 2.1.2-13* se muestra la información referida al número de contratos firmados y su desglose según tipo de contrato (indefinido frente a temporal) en las provincias de Castilla y León. Las provincias más pobladas concentran un mayor número de contratos, como es lógico. A modo de ejemplo tenemos los porcentajes de Valladolid (24,2%), Burgos (15,1%) y León (15,1%). Por otro lado, el mayor porcentaje de contratos temporales se registra en Palencia con el 94,0%, mientras que en Valladolid y León esa ratio es solamente del 90,3%.

**Cuadro 2.1.2-13**  
**Contratación laboral en Castilla y León y España, 2017**

	Total	Temporales	indefinidos
Ávila	59.802	55.797	4.005
Burgos	141.285	129.045	12.240
León	141.289	127.616	13.673
Palencia	85.289	80.185	5.104
Salamanca	116.139	106.388	9.751
Segovia	73.990	68.376	5.614
Soria	36.488	33.148	3.340
Valladolid	225.866	203.956	21.910
Zamora	55.039	51.538	3.501
<b>Castilla y León</b>	<b>935.187</b>	<b>856.049</b>	<b>79.138</b>
<b>España</b>	<b>21.501.303</b>	<b>19.572.053</b>	<b>1.929.250</b>

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

En el *cuadro 2.1.2-14* se desagrega la información recogida en el *cuadro 2.1.2-12* de dos formas diferentes. Por un lado, la contratación indefinida se divide en contratos indefinidos desde el inicio y contratos convertidos en indefinidos. Por otro lado, la contratación temporal se cataloga en función de su duración temporal (duración hasta 6 meses, duración de más de 6 meses y duración indeterminada). Como ya ha ocurrido en informes previos, hay que señalar que se ha observado una discordancia de 13 contratos temporales en el agregado de Castilla y León (con respecto a otras tablas relativas a la contratación temporal), debido a que en la Estadística de Contratos del SEPE se reflejan 4.200 contratos de prácticas en la desagregación por duración mientras que en los agregados totales aparecen 4.213 contratos de este tipo. Ocurre lo mismo en España, con una diferencia de 354 contratos (de 103.029 a 103.383).

Por otra parte, en el *cuadro 2.1.2-14*, se observa que los contratos indefinidos desde inicio experimentan un aumento del 5,8%, mientras que en el caso de las conversiones de contratos temporales en indefinidos el incremento asciende hasta el 21,0%. En España, analizando el desglose en función de las distintas categorías se aprecia que, en el caso de la contratación indefinida, los contratos indefinidos desde inicio aumentaron un 9,9% interanual, mientras que las conversiones lo hicieron un 17,9%, *cuadro 2.1.2-15*.

Observando las cifras de los contratos temporales (*cuadro 2.1.2-14* para la Comunidad y *cuadro 2.1.2-15* para España), en Castilla y León los que tienen una duración de hasta 6 meses aumentaron un 7,8%, los de una duración superior a 6 meses se incrementaron un 1,7% y, por último, los de duración indeterminada se redujeron un 0,1%. En lo relativo a la contratación temporal, los contratos de duración

de 6 meses y menos se incrementaron un 7,5% en España durante 2017, los de duración superior a 6 meses aumentaron un 12,3%, y los de duración indeterminada lo hicieron en un 6,4%.

**Cuadro 2.1.2-14**  
Contratación laboral en Castilla y León, 2013-2017

	Total	Indefinidos			Temporales			
		Desde inicio	Convertidos	Total	Más de 6		Indeterminados	Total
					Hasta 6 meses	meses		
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
2015	817.787	39.583	21.227	60.810	470.985	27.073	258.919	756.977
2016	886.751	44.641	26.389	71.030	515.535	24.683	275.503	815.721
<b>2017</b>	<b>935.174</b>	<b>47.212</b>	<b>31.926</b>	<b>79.138</b>	<b>555.669</b>	<b>25.097</b>	<b>275.270</b>	<b>856.036</b>
<b>% Var. 16-17</b>	5,5	5,8	21,0	11,4	7,8	1,7	-0,1	4,9

Nota: La discrepancia en el total de contratos temporales en 2017 se debe a que, en las estadísticas oficiales, se reflejan 4.200 contratos de prácticas en la desagregación por duración y en los totales se registran 4.213 contratos de prácticas

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

**Cuadro 2.1.2-15**  
Contratación laboral en España, 2013-2017

	Total	Indefinidos			Temporales			
		Desde inicio	Convertidos	Total	Más de 6		Indeterminados	Total
					Hasta 6 meses	meses		
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
2015	18.576.280	1.030.460	478.705	1.509.165	9.830.152	497.525	6.739.438	17.067.115
2016	19.978.954	1.131.236	582.026	1.713.262	10.720.590	449.655	7.095.447	18.265.692
<b>2017</b>	<b>21.501.303</b>	<b>1.242.805</b>	<b>686.445</b>	<b>1.929.250</b>	<b>11.520.878</b>	<b>504.827</b>	<b>7.546.348</b>	<b>19.572.053</b>
<b>% Var 16-17</b>	7,6	9,9	17,9	12,6	7,5	12,3	6,4	7,2

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

En el *cuadro 2.1.2-16* se desglosa la contratación laboral en función del sexo para Castilla y León y para España. En Castilla y León, los hombres suscribieron un total de 40.640 contratos indefinidos, dicha cifra representa un incremento del 10,7% respecto a la del año anterior. Por otro lado, las mujeres de Castilla y León formalizaron un total de 38.498 contratos indefinidos, lo que supone un 12,2% más que en 2016. No obstante, la diferencia de género en la contratación indefinida siguió siendo favorable a los hombres, de igual manera que en los años 2015 y 2016, y en contraposición a lo observado en los años 2013 y 2014. Precizando el tamaño de la diferencia de género, se puede afirmar que los varones de castellanoleses

formalizaron 2.142 contratos laborales indefinidos más que las mujeres. De esta manera, la mencionada diferencia se sitúa en un 2,7% durante 2017 en términos relativos, reduciéndose respecto a la registrada para el año 2016 (3,4%). En el caso de España, los hombres suscribieron un total de 1.049.589 contratos indefinidos, mientras que las mujeres firmaron 879.661 contratos de carácter permanente en 2017. Esto se traduce en que la diferencia de género asciende hasta el 8,8% en el conjunto nacional.

Examinando ahora la contratación temporal, los hombres castellanoleoneses suscribieron 437.247 contratos, un 3,5% más que en el año 2016. En el caso español, los hombres firmaron un 7,0% más de contratos temporales que en 2016. Por otra parte, las trabajadoras de Castilla y León firmaron un total de 418.802 contratos temporales, un 6,4% más que los rubricados en el año 2016. El incremento experimentado en el conjunto nacional para las mujeres también supera al de la Comunidad (7,3% frente al mencionado 6,4%). Estas tendencias de la contratación temporal durante 2017 sitúan la diferencia de género, a favor de los hombres, en un 2,2% en Castilla y León y en un 12,6% en España.

**Cuadro 2.1.2-16**  
Contratación indefinida y temporal por sexos, en España y Castilla y León, 2013-2017

	Total	Indefinidos			Temporales		
		Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
<b>Castilla y León</b>							
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
2015	817.836	60.810	31.074	29.736	757.026	397.189	359.837
2016	886.842	71.030	36.712	34.318	815.812	422.262	393.550
<b>2017</b>	<b>935.187</b>	<b>79.138</b>	<b>40.640</b>	<b>38.498</b>	<b>856.049</b>	<b>437.247</b>	<b>418.802</b>
<b>% var 16-17</b>	5,5	11,4	10,7	12,2	4,9	3,5	6,4
<b>España</b>							
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
2015	18.576.280	1.509.165	805.655	703.510	17.067.115	9.680.462	7.386.653
2016	19.978.954	1.713.262	920.896	792.366	18.265.692	10.294.407	7.971.285
<b>2017</b>	<b>21.501.303</b>	<b>1.929.250</b>	<b>1.049.589</b>	<b>879.661</b>	<b>19.572.053</b>	<b>11.018.325</b>	<b>8.553.728</b>
<b>% var 16-17</b>	7,6	12,6	14,0	11,0	7,2	7,0	7,3

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

Del mismo modo que en informes anteriores, una vez escrutada la contratación laboral desde una perspectiva general en los cuadros 2.1.2-12 a 2.1.2-16, se procede a analizar diferentes aspectos específicos. Así, el conjunto de cuadros que engloban desde el 2.1.2-17 hasta el 2.1.2-25 se aborda la cuestión de la contratación indefinida en Castilla y León, utilizando el análisis comparado con España en algunas ocasiones. Vinculados a estos cuadros está el grupo de gráficos que van desde el 2.1.2-8 al 2.1.2-14.

En el *cuadro 2.1.2-17* se examina el número de contratos indefinidos desde inicio durante la última década, mientras que en el *gráfico 2.1.2-8* se representa dicha información. Un primer hecho reseñable es que la contratación indefinida desde inicio experimenta un crecimiento interanual del 5,8% en Castilla y León y del 9,9% en España, confirmándose la tendencia al alza registrada durante los últimos seis años. No obstante hay diferencias apreciables entre la Comunidad Autónoma y el conjunto nacional. Si se calcula la tasa de variación entre 2011 y 2017, se obtiene una cifra del 68,2% para Castilla y León frente al 91,5% de España. Con respecto al volumen de contratación, los 47.212 contratos laborales indefinidos desde inicio de Castilla y León son la segunda mejor cifra de la serie histórica que comienza en el año 2000 (únicamente tras el máximo dato del año 2007). El dato de España, que alcanzó en el año 2017 la cifra de 1.242.805 contratos firmados, también supone el segundo mejor registro del periodo antes citado, únicamente tras el observado en el año 2007 (1.318.174 contratos).

**Cuadro 2.1.2-17**

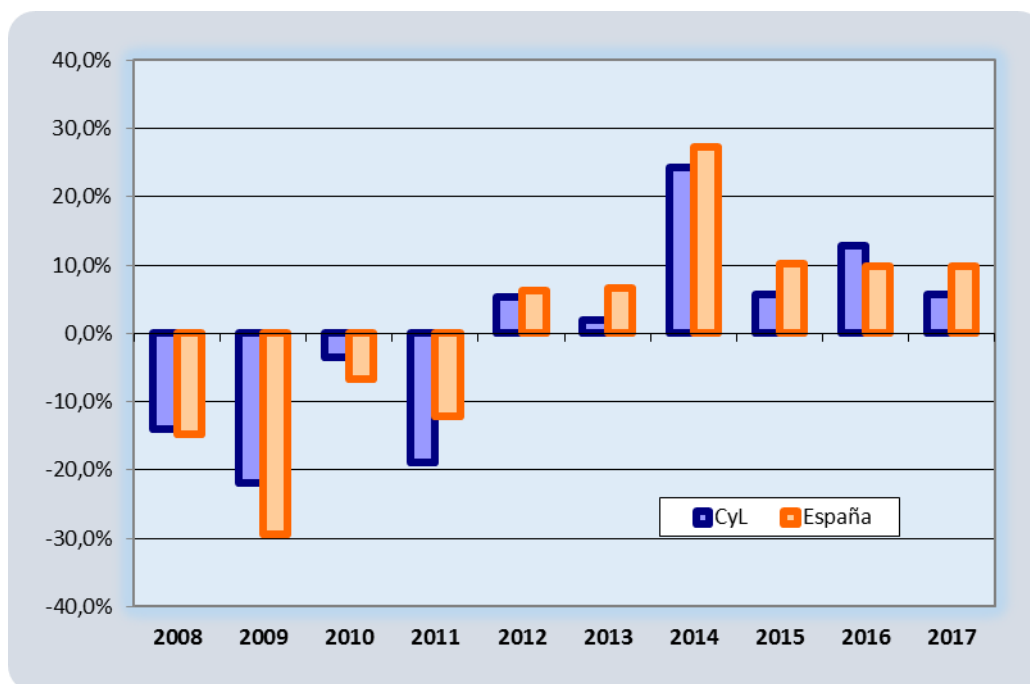
**Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y España, 2008-2017**

	<b>C y L</b>	<b>% var C y L</b>	<b>España</b>	<b>% var España</b>
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
2015	39.583	5,6	1.030.460	10,1
2016	44.641	12,8	1.131.236	9,8
<b>2017</b>	<b>47.212</b>	<b>5,8</b>	<b>1.242.805</b>	<b>9,9</b>

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 la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y España, 2008-2017



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

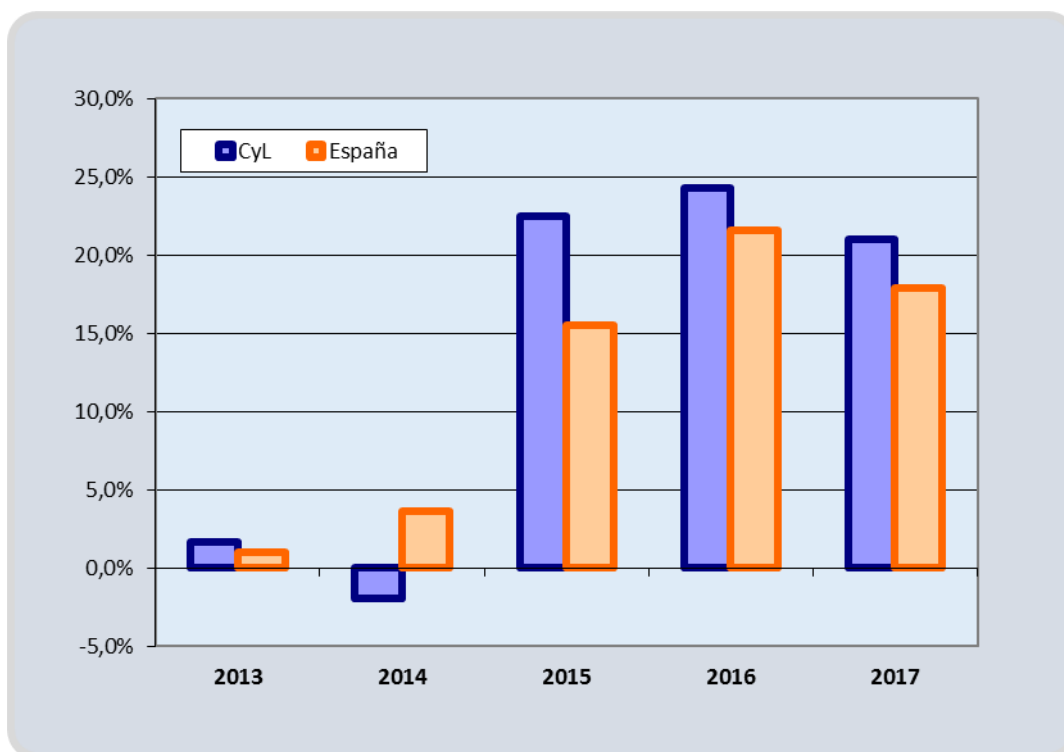
El cuadro 2.1.2-18 y el gráfico 2.1.2-9 examinan las conversiones de contratos temporales en contratos indefinidos. En el caso de Castilla y León en el año 2017 se llevaron a cabo un total de 31.926 conversiones, mientras que en España la cifra alcanza las 686.445 conversiones, siendo ambas las cifras más elevadas desde el año 2008. Las tasas de crecimiento con respecto al ejercicio 2016 se sitúan en el 21,0% para Castilla y León y en el 17,9% para el conjunto nacional, continuando la tendencia de crecimiento iniciada en los últimos tres años estudiados. Merece destacar que, en ese trienio, la tasa de variación interanual ha sido mayor para la Comunidad que para el conjunto nacional.

**Cuadro 2.1.2-18**  
Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y España, 2013-2017

	CyL	% var CyL	España	% var España
2013	17.672	1,7	399.901	1,0
2014	17.334	-1,9	414.509	3,7
2015	21.227	22,5	478.705	15,5
2016	26.389	24,3	582.026	21,6
<b>2017</b>	<b>31.926</b>	<b>21,0</b>	<b>686.445</b>	<b>17,9</b>

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 los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y España, 2013-2017



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

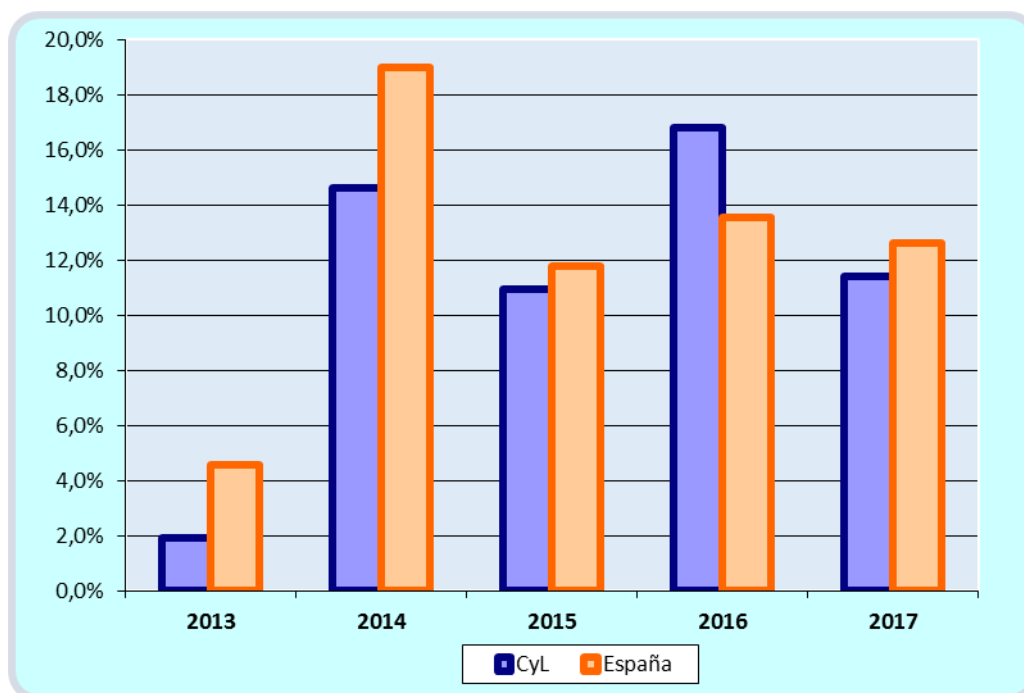
Los contratos indefinidos desde inicio y los convertidos en indefinidos se suman para dar lugar al *cuadro 2.1.2-19* y al *gráfico 2.1.2-10*. La cifra absoluta de la contratación indefinida desde inicio es superior a las conversiones, cuando se hace el análisis comparado entre territorios. Vuelve a ser cierto lo apuntado en informes anteriores: el nivel de contratación indefinida en Castilla y León es el más alto de la serie histórica desde el inicio del siglo, exceptuando el trienio 2006-2008. Es destacable, no obstante, que en el caso español ya se ha superado el dato registrado en 2008.

**Cuadro 2.1.2-19**  
Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y España, 2013-2017

	C y L	% var C y L	España	% var España
2013	47.832	1,9	1.134.949	4,5
2014	54.816	14,6	1.350.331	19,0
2015	60.810	10,9	1.509.165	11,8
2016	71.030	16,8	1.713.262	13,5
<b>2017</b>	<b>79.138</b>	<b>11,4</b>	<b>1.929.250</b>	<b>12,6</b>

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

Gráfico 2.1.2-10  
Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y España, 2013-2017

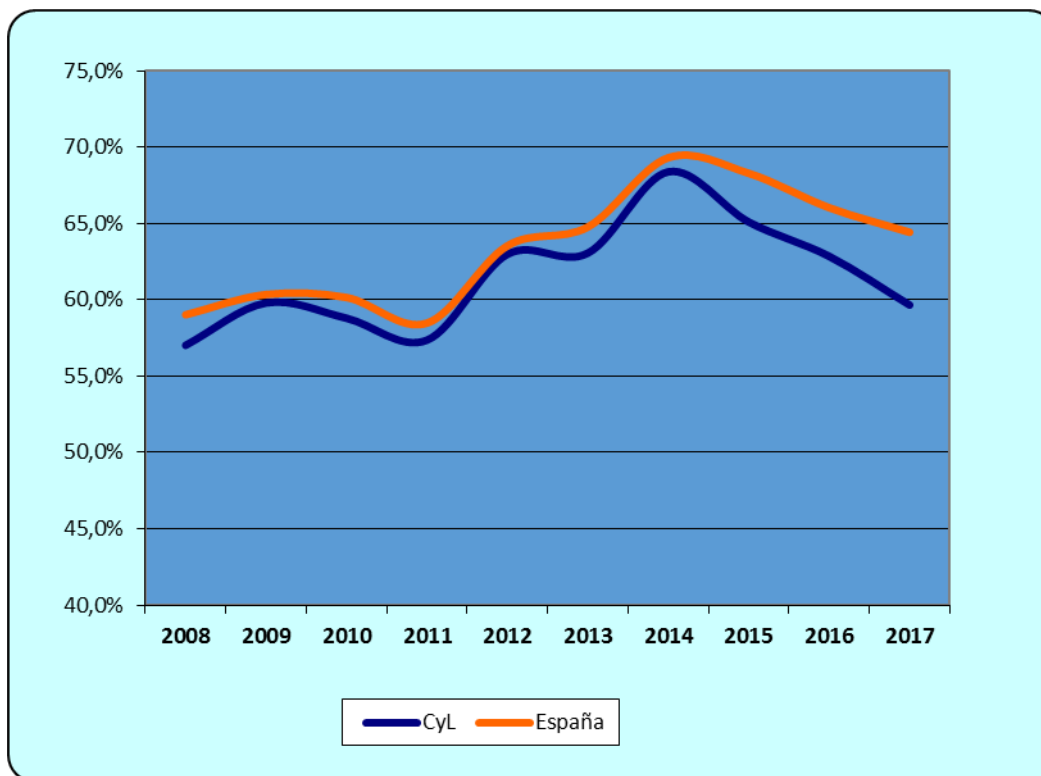


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

El análisis previo se profundiza a través de los *gráficos 2.1.2-11, 2.1.2-12 y 2.1.2-13*. La evolución del porcentaje que representan los contratos indefinidos de inicio en la contratación indefinida en Castilla y León y España se lleva a cabo en el primero de ellos. Por su parte, en los *gráficos 2.1.2-12 y 2.1.2-13* se representa el número total de contratos indefinidos (altura total de la barra principal) así como la suma de sus dos componentes (altura de cada una de las barras secundarias), respectivamente para Castilla y León y para España.

Por lo que se refiere al porcentaje de contratos indefinidos desde inicio, la tendencia de reducción del peso de éstos dentro del total de indefinidos continúa durante el año 2017, situándose los porcentajes en el 59,7% y en el 64,4%, para Castilla y León y el agregado nacional respectivamente. Por lo tanto, coinciden los tres últimos años de importante crecimiento económico con la reducción de esta tasa. Otra observación pertinente es que continúa la regularidad de que la serie regional es menor que la nacional, hecho que comenzó en 1999. Lo que es más, la distancia entre la serie de Castilla y León y la de España está aumentando recientemente. Así, por ejemplo, mientras en el año 2014 no alcanzaba el punto porcentual, en el año 2017 se ubica en 4,8 puntos porcentuales.

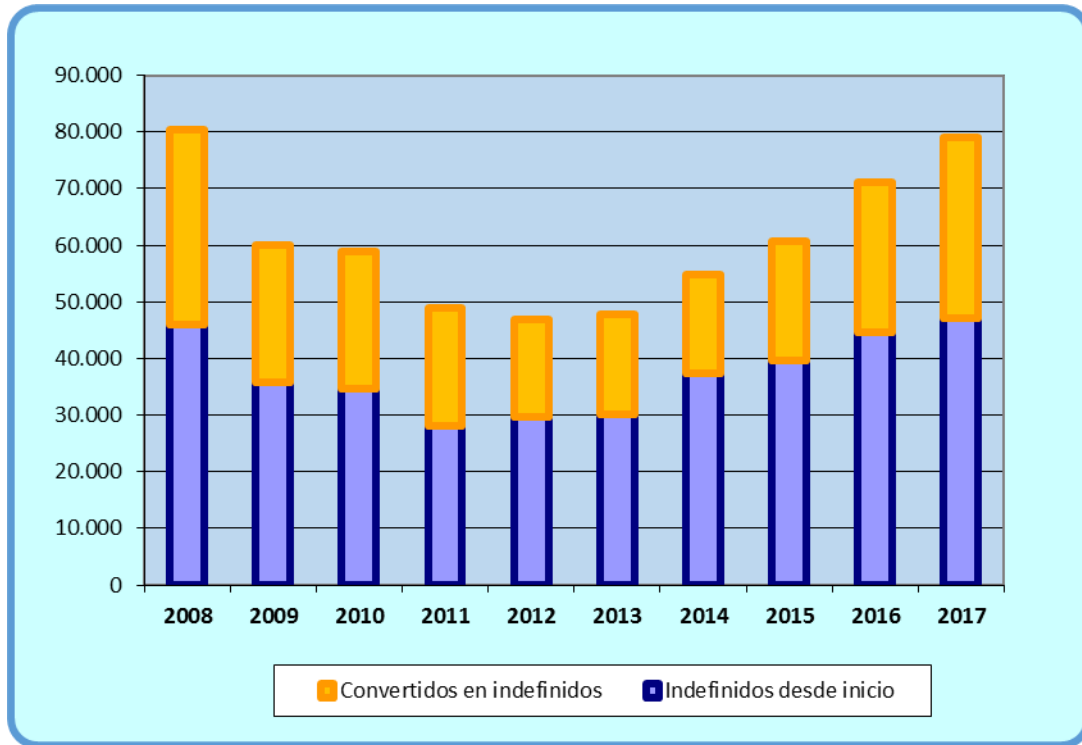
Gráfico 2.1.2-11.  
 Contratación indefinida desde inicio como proporción del total de la contratación indefinida,  
 Castilla y León y España, 2008-2017



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

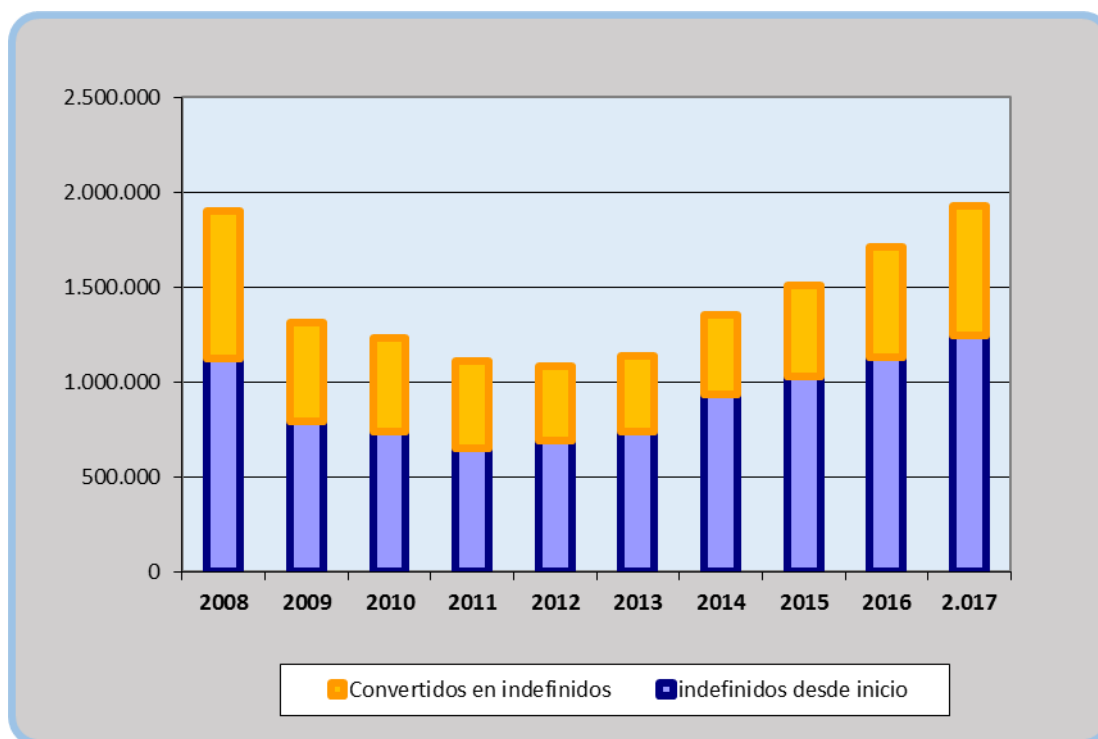
Si en el informe del ejercicio pasado se mencionaba la forma de parábola o de “U” que se observaba en los *gráficos 2.1.2-12 y 2.1.2-13*, ahora se puede afirmar que esa forma es prácticamente perfecta. Además de una curiosidad, este hecho tiene una profunda implicación: se han vuelto a alcanzar aproximadamente los niveles de contratación de 2008 durante el ejercicio 2017, tras una reducción muy importante en los años de la crisis. Por matizar algo este comentario, se puede afirmar que la recuperación no resulta ser totalmente completa, ya que el número de contratos indefinidos en 2017 representa un 82,7% de los registrados en Castilla y León en el año 2007 (punto máximo y no incluido en los *gráficos 2.1.2-12 y 2.1.2-13*), mientras que en España se alcanza una cifra igual al 86,9%.

Gráfico 2.1.2-12  
 Contratación indefinida desde inicio y por conversión de contratos temporales, Castilla y León, 2008-2017



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

Gráfico 2.1.2-13  
Contratación indefinida desde inicio y por conversión de contratos temporales, España, 2008-2017



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*, y el *gráfico 2.1.2-14* se muestra la evolución del contrato indefinido ordinario (que incluye el contrato llamado de emprendedores). En Castilla y León se formalizaron un total de 44.663 contratos de este tipo en 2017, mientras que en el agregado nacional la cifra se sitúa en 1.232.127 contratos. Esto se corresponde con un incremento interanual con respecto al ejercicio 2016 del 5,6% y del 9,9%, para Castilla y León y el conjunto nacional respectivamente. En el segundo panel del *cuadro 2.1.2-20* observamos que, desagregando el contrato indefinido ordinario distinguiendo entre el ordinario propiamente dicho y el contrato de emprendedores, el incremento de la contratación indefinida ordinaria en la Comunidad durante 2017 respecto al año anterior se debe al incremento del contrato de emprendedores (del 31,8%), ya que el contrato indefinido ordinario propiamente dicho descendió un 0,58%. Por su parte, en el conjunto nacional, el contrato de emprendedores se incrementó un 39,0% y el ordinario propiamente dicho un 4,4%.

Cuadro 2.1.2-20

Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 2013-2017

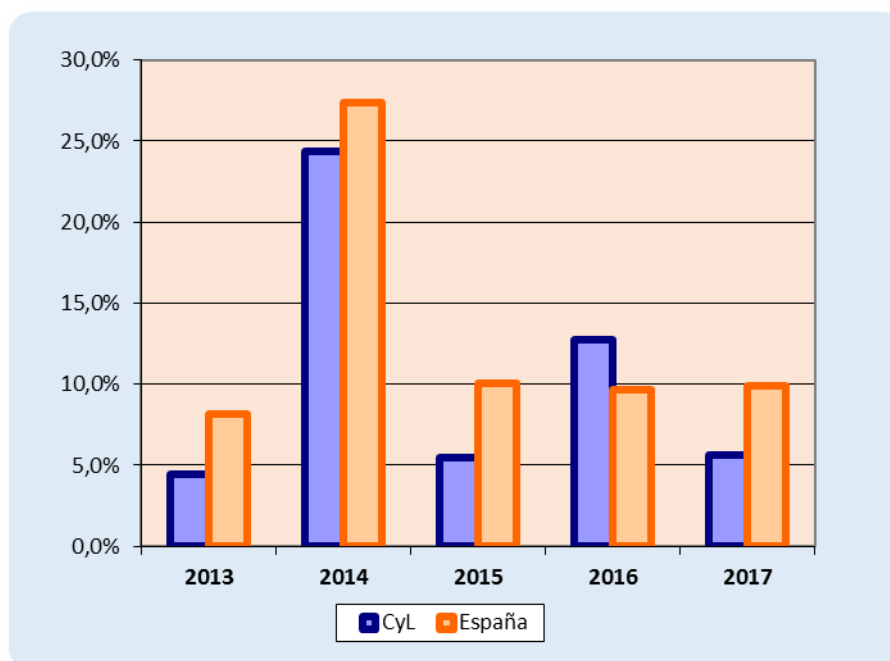
	C y L. Ordinario total	% var C y L	España. Ordinario total	% var España
2013	29.888	4,4	728.986	8,1
2014	37.160	24,3	928.664	27,4
2015	39.193	5,5	1.022.340	10,1
2016	44.177	12,7	1.121.350	9,7
<b>2017</b>	<b>46.663</b>	<b>5,6</b>	<b>1.232.127</b>	<b>9,9</b>

	C y L. Ordinario propiamente dicho	C y L. Emprendedores	España Ordinario propiamente dicho	España Emprendedores
2013	26.346	3.542	650.265	78.721
2014	32.587	4.573	829.913	98.751
2015	32.849	6.344	892.955	129.385
2016	35.708	8.469	943.778	177.572
<b>2017</b>	<b>35.500</b>	<b>11.163</b>	<b>985.292</b>	<b>246.835</b>

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

Gráfico 2.1.2-14

Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 2013-2017



Nota: Se incluye tanto el contrato ordinario propiamente dicho como el contrato de emprendedores.

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

La figura contractual cuya denominación habitual es “contrato de emprendedores” (artículo 4 del *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero* y artículo 4 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio*) se analiza en el cuadro 2.1.2-21. Como es costumbre en el informe, se debe aclarar que: “el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores es una categoría que ya estaría reflejada dentro de la información estadística del contrato indefinido ordinario”.

Durante el año 2017, se suscribieron 11.163 de contratos laborales de este tipo en Castilla y León, aumentado un 31,8% respecto a los formalizados en el año 2016 (se incrementó un 39,0% en España). Desglosando por sexos, los formalizados por los hombres significaron el 55,1% del total, siendo el porcentaje restante (44,9%) los rubricados por las mujeres. En el conjunto nacional se firmaron un total de 246.835 “contratos de emprendedores”, con una desagregación de un 56,6% para los hombres y un 43,4% para las mujeres. Para finalizar, es necesario comentar que las anteriores cifras representan un 23,9% y un 20,0% del total de contratos indefinidos ordinarios totales en la Comunidad Autónoma y en el conjunto nacional respectivamente. Si se calcula el peso de los “contratos de emprendedores” dentro del total de la contratación indefinida, se obtiene que representan un 14,1% y un 12,8% en Castilla y León y España respectivamente.

**Cuadro 2.1.2-21**  
**Contrato indefinido de emprendedores en Castilla y León y España, 2013-2017**

	CyL			España		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
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
2015	6.344	3.546	2.798	129.385	73.182	56.203
2016	8.469	4.535	3.934	177.572	99.586	77.986
<b>2017</b>	<b>11.163</b>	<b>6.149</b>	<b>5.014</b>	<b>246.835</b>	<b>139.788</b>	<b>107.047</b>
<b>Var 2016-2017</b>	31,8%	35,6%	27,5%	39,0%	40,4%	37,3%

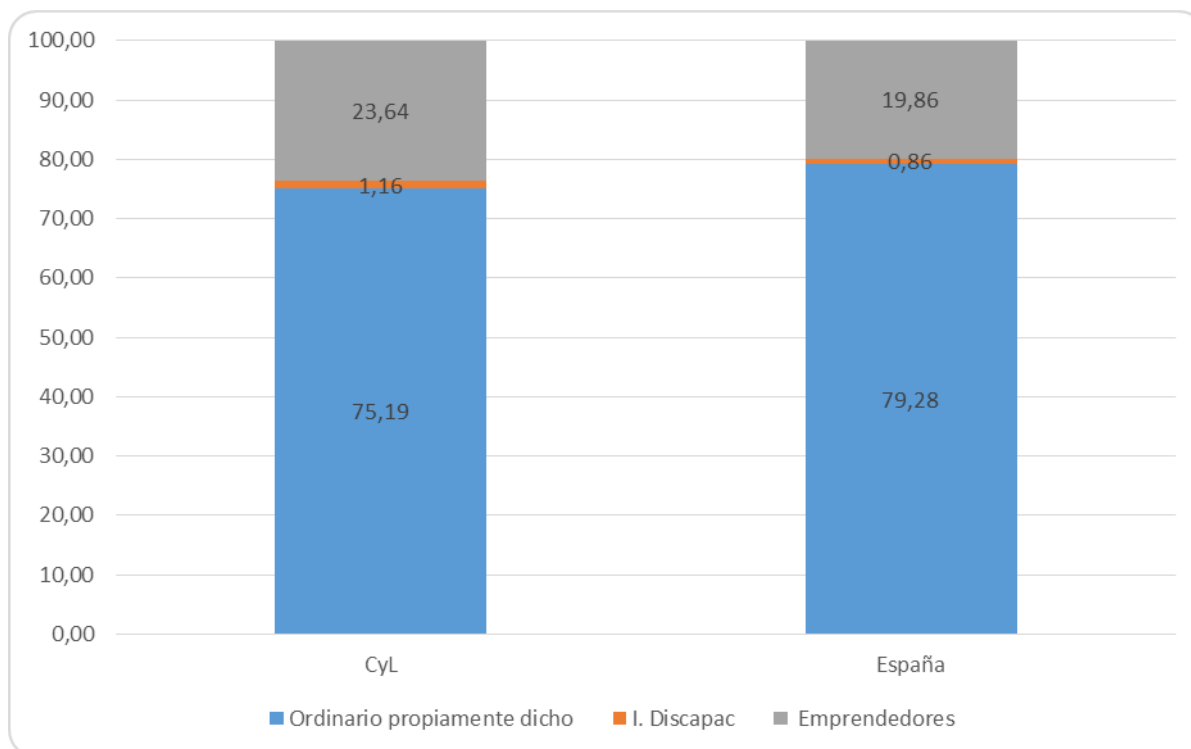
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Queremos añadir este año, como novedad, un gráfico en el que vemos el peso de cada una de las figuras contractuales indefinidas desde inicio (ordinario propiamente dicho, emprendedores e indefinido para personas con discapacidad), dentro del total de la contratación indefinida desde inicio. De esta forma vemos que, de los 47.212 contratos indefinidos desde inicio en la Comunidad, 35.500 eran ordinarios propiamente dichos (el 75,2%), 11.163 eran de emprendedores (el 23,6%) y el 549 de personas



con discapacidad (el 1,2%). En España, estos porcentajes eran del 79,3% en el ordinario propiamente dicho, del 19,9% emprendedores y del 0,9% indefinido para personas con discapacidad, *gráfico 2.1.2-15*.

**Gráfico 2.1.2-15**  
**Peso de las figuras contractuales indefinidas dentro de la contratación indefinida de inicio en Castilla y León y España, 2013-2017**



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

La Estadística de Contratos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social considera 11 tipos de relaciones laborales que pueden originar un contrato indefinido (*cuadro 2.1.2-22*). Estas categorías son los dos tipos de de contratos indefinidos iniciales, un elenco de ocho categorías específicas de contratos temporales y un resumen final que bajo la rótulo “otros contratos” agrupa el resto de contratos temporales que pueden generar la conversión en un contrato indefinido.

El contrato indefinido ordinario propiamente dicho continúa situándose como la figura contractual preponderante dentro del ámbito de la contratación indefinida desde inicio, ya que supone el 75,2% y el 79,3% del total de este tipo de contratos en Castilla y León y en el conjunto nacional respectivamente.

Examinando las conversiones, la forma contractual temporal más utilizada en éstas es la que se refiere al contrato temporal eventual por circunstancias de la producción, que agrupa un 61,6% del total en

Castilla y León y un 66,3% en España. Para el caso de la Comunidad Autónoma, el porcentaje anterior resulta ser levemente superior al del año 2016 (61,5%), mientras que para el agregado nacional el porcentaje del año 2017 es levemente inferior al del año anterior (66,3%). El segundo tipo de contrato temporal más empleado en las conversiones es el de obra o servicio, representando un 27,8% del total en Castilla y León y 24,1% en España. Dicha forma contractual gana peso relativo respecto al año 2016 tanto en Castilla y León (27,8% en el año 2017 frente a un 25,5% en el año 2016) y como en España (24,1% en 2017 frente a un 23,5% en el año 2016).

A diferencia de lo observado en el año 2016, la tercera figura contractual más importante en las conversiones de contratos temporales en indefinidos en la Comunidad es la de los contratos de interinidad, la cual reúne un total de 1.119 transformaciones en Castilla y León (un 3,5% del total). Por su parte, en España, dicha figura contractual es la cuarta más utilizada con 20.121 transformaciones (2,9% del total). Asimismo, el contrato de prácticas supone el 3,2% de las conversiones en términos relativos y un total de 1.006 de éstas en números absolutos. En el caso del agregado nacional, el contrato de prácticas representa un porcentaje ligeramente superior (3,4%) con un total de 23.460 transformaciones en términos absolutos. Finalmente, habría que señalar que el contrato de relevo ha perdido peso relativo con respecto a los últimos años en Castilla y León, aunque sigue siendo significativamente más importante que en España.

Cuando se pone la atención en el estudio de la contratación indefinida de forma conjunta (indefinidos desde inicio más conversiones) se observa que, en el año 2017, los tres contratos más relevantes (el contrato indefinido ordinario y las transformaciones de contratos eventuales por circunstancias de la producción y por obra o servicio) aglutinan el 95,0% de la contratación indefinida en Castilla y León.

Más detalladamente, el contrato indefinido ordinario representa el 59,0%, las conversiones del contrato eventual por circunstancias de la producción constituyen el 24,8% y las relaciones contractuales por obra o servicio alcanzan el 11,2% de los contratos indefinidos en 2017. En España estas tres figuras agrupan 96,0% de la contratación indefinida, un punto porcentual más que en la Comunidad. El desglose es el siguiente: 63,9% indefinido ordinario, 23,6% eventual por circunstancias de la producción y 8,6% obra o servicio. Quizás el resultado más destacable es la pérdida paulatina de peso relativo del contrato indefinido ordinario total dentro del total de la contratación indefinida en los últimos años. Es destacable que menos del 60% (el 59,0% como hemos dicho) de los contratos indefinidos en la Comunidad tengan esta procedencia, cosa que no pasaba desde que desapareció el contrato “indefinido de fomento”. Concretamente, el peso en 2017 del contrato indefinido propiamente dicho ha sido del 44,9% dentro del total de la contratación indefinida, y el restante 14,1% se ha debido al contrato de emprendedores.

**Cuadro 2.1.2-22**  
**Contratación indefinida en Castilla y León y España, 2017**

	Castilla y León		España	
	Desde inicio	Convertido	Desde inicio	Convertido
<b>Indefinido ordinario total</b>	46.663		1.232.127	
<b>Ind. Ord. Propiamente dicho</b>	35.500		985.292	
<b>Ind. Emprendedores</b>	11.163		246.835	
<b>Pers. discapacidad</b>	549		10.678	
<b>Obra o servicio</b>		8.880		165.490
<b>Eventual circ. prod.</b>		19.652		454.956
<b>Interinidad</b>		1.119		20.121
<b>Temporal pers. discapacidad</b>		246		5.403
<b>Relevo</b>		495		3.906
<b>Sust. Jubilación 64 años</b>		6		113
<b>Prácticas</b>		1.006		23.460
<b>Formación</b>		505		12.696
<b>Otros contratos</b>		17		300
	<b>47.</b>			
<b>Total contratos</b>	<b>212</b>	<b>31.926</b>	<b>1.242.805</b>	<b>686.445</b>

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

El *cuadro 2.1.2-23* muestra la información estadística relativa al desglose según edad de los contratos indefinidos desde inicio en Castilla y León. En el transcurso del año 2017 los contratos indefinidos de personas con discapacidad agruparon el 1,2% del total de la contratación indefinida desde inicio. Por otra parte, el grupo de edad más joven pasa de agrupar un 28,5% de los contratos en el año 2016 a uno del 30,4% en el año 2017; la cohorte de edad central reduce su peso relativo, registrándose un 40,4% en 2017 frente a un 42,4% en el periodo anterior; finalmente, la cohorte de mayor edad mantiene su peso relativo en el año 2017 respecto a su situación en el año 2016 (29,1%).

**Cuadro 2.1.2-23**  
**Contratos indefinidos desde inicio en Castilla y León, por grupos de edad, 2017**

	Total	<30	30-44	>44	%<30	%30-44	%>44
<b>Indefinido ordinario</b>	46.663	14.297	18.869	13.497	30,6%	40,4	28,9
<b>Pers. Discapacidad</b>	549	67	227	255	12,2%	41,3	46,4
<b>Total contratos</b>	47.212	14.364	19.096	13.752	30,4%	40,4	29,1

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 muestran los datos relativos a los contratos temporales convertidos en indefinidos desagregados por sexo. Las transformaciones que afectan a las trabajadoras suponen un total

de 14.368, representando esta cantidad un porcentaje del 45,0% del conjunto de conversiones, superando de este modo el porcentaje registrado en el año 2016 (44,3%). Por su parte, los varones suscribieron 17.558 conversiones, representando obviamente el 55,0% restante. Obteniendo la diferencia entre ambos porcentajes obtenemos la brecha de género de este indicador, la cual se sitúa en 10,0 puntos porcentuales durante 2017, siendo inferior a la del periodo anterior (11,4 puntos porcentuales). Se puede destacar que esta diferencia es la más baja desde el año 2014 (momento en el que se registró una brecha de género de 6,4 puntos porcentuales).

Entrando en el detalle contractual, la brecha de género se reduce para el caso del contrato eventual por circunstancias de la producción, 2,0 puntos porcentuales en comparación con la del año 2016 (en el que se midió una brecha de 9,4 puntos porcentuales). Pese a lo anterior, la brecha de género para este tipo de contrato sigue siendo superior a la registrada en todos los años que comprenden el periodo 2008-2015. Analizando el segundo contrato en importancia, el contrato por obra o servicio, se calcula una brecha de género que asciende hasta 13,9 puntos porcentuales, lo que supone un ligero incremento respecto al año 2016 (13,5 puntos porcentuales). En el caso del tercer contrato en importancia, el contrato de interinidad, es el único que puede considerarse feminizado, en el sentido de que la brecha de género es favorable a las trabajadoras, concretamente en 7,2 puntos porcentuales. Hay que destacar, sin embargo, que esta cifra es la menor desde 2006 (momento en el que se empezó a registrar esta información para el informe). Otro contrato importante, como se ha señalado con anterioridad, es el contrato de prácticas. Esta figura de nuevo muestra una clara masculinización, que podría resumirse en los 20,7 puntos porcentuales de brecha de género que se mide para el año 2017.

**Cuadro 2.1.2-24**  
Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por sexos, 2017

	total	varones	mujeres	% varones	% mujeres
<b>Obra o servicio</b>	8.880	5.057	3.823	56,9	43,1
<b>Eventual circ. prod.</b>	19.652	10.555	9.097	53,7	46,3
<b>Interinidad</b>	1.119	519	600	46,4	53,6
<b>Temporal pers. discapacidad</b>	246	162	84	65,9	34,1
<b>Relevo</b>	495	365	130	73,7	26,3
<b>Sust. Jubilación 64 años</b>	6	4	2	66,7	33,3
<b>Prácticas</b>	1.006	607	399	60,3	39,7
<b>Formación</b>	505	280	225	55,4	44,6
<b>Otros contratos</b>	17	9	8	52,9	47,1
<b>Total contratos</b>	<b>31.926</b>	<b>17.558</b>	<b>14.368</b>	<b>55,0</b>	<b>45,0</b>

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

En el *cuadro 2.1.2-25* se resume la información estadística relativa a los contratos temporales transformados en indefinidos con una desagregación por edad. En el año 2017, para los trabajadores cuya

edad era inferior a los 30 años, se produjeron un total de 9.975 conversiones de contratos temporales a indefinidos. Para los individuos cuya edad se encontraba entre los 30 y los 44 años, las conversiones alcanzaron una cifra igual a 14.854. El resto de conversiones, un total de 7.097, son las relativas a las personas mayores de 44 años. En términos porcentuales, las anteriores cifras significan que el 31,2% de las conversiones afectaron a trabajadores menores de 30 años, el 46,5% a empleados entre 30 y 44 años y el porcentaje restante (22,2%) tuvieron como beneficiarios a trabajadores mayores de 44 años. Un hecho muy destacable es que la cohorte de edad más joven aumenta (ligeramente) su peso en el total de conversiones con respecto al año anterior, aspecto que no se producía desde el año 2008. Por otro lado, la cohorte de más edad (más de 44 años) ha reducido levemente su peso en el año 2017 con respecto al año 2016. No obstante, habría que apuntar que este peso es casi 10 puntos porcentuales superior al dato de 12,3% registrado en el año 2006, por ejemplo.

El mismo *cuadro 2.1.2-25* informa también de las diferencias existentes según el tipo de contrato de origen. Como suele ocurrir, el contrato eventual por circunstancias de la producción replica en gran medida la distribución por edad del total de las transformaciones puesto que aglutina casi dos tercios de las conversiones (más precisamente, un 61,6%). Sin embargo, si se observan importantes diferencias en función de la cohorte de edad en el caso del segundo contrato cuantitativamente más importante, el de por obra o servicio. Éste es un contrato en el que la cohorte de edad más joven (menos de 30 años) suele estar infrarrepresentada, y 2017 no es una excepción, situándose las otras dos cohortes de edad sobrerrepresentadas. Los porcentajes son respectivamente 18,2%, 53,7% y 28,1%. El caso contrario se produce en los contratos formativos (contratos de prácticas y formación), en los cuales el porcentaje de trabajadores cuya edad es menor a 30 años es muy superior al de las dos cohortes restantes. No obstante, podría destacarse que el 18,0% de los contratos de formación firmados en 2017 tenían como beneficiario a un trabajador de 30 a 44 años, cuando hace unos años este porcentaje era simplemente anecdótico. Evidentemente, y por razones fáciles de comprender, la cohorte de mayor edad se aparece sobrerrepresentada en los contratos temporales para personas con discapacidad y sustitución jubilación 64 años.

Cuadro 2.1.2-25

Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por grupos de edad, 2017

	total	<30	30-44	>44	% <30	% 30-44	% >44
<b>Obra o servicio</b>	8.880	1.615	4.770	2.495	18,2	53,7	28,1
<b>Eventual circ. prod.</b>	19.652	6.629	8.831	4.192	33,7	44,9	21,3
<b>Interinidad</b>	1.119	354	557	208	31,6	49,8	18,6
<b>Temporal pers. discapacidad</b>	246	23	92	131	9,3	37,4	53,3
<b>Relevo</b>	495	104	335	56	21,0	67,7	11,3
<b>Sust. Jubilación 64 años</b>	6	1	3	2	16,7	50,0	33,3
<b>Prácticas</b>	1.006	831	169	6	82,6	16,8	0,6
<b>Formación</b>	505	414	91	0	82,0	18,0	0,0
<b>Otros contratos</b>	17	4	6	7	23,5	35,3	41,2
<b>Total contratos</b>	<b>31.926</b>	<b>9.975</b>	<b>14.854</b>	<b>7.097</b>	<b>31,2</b>	<b>46,5</b>	<b>22,2</b>

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

La contratación temporal se estudia de forma detallada en los cuadros 2.1.2-26 a 2.1.2-29. En el cuadro 2.1.2-26 muestra el número total de contratos temporales firmados, distribuidos por grupos de edad, para Castilla y León y durante el año 2017. La suma de los contratos eventual por circunstancias de la producción, de obra o servicio y de interinidad engloba el 98,2% de los contratos temporales firmados en la región durante 2017, lo que supone un ligero incremento respecto a lo registrado en el año 2016 (98,0%). A modo de resumen, se puede afirmar que el 36,0% de los contratos los firmaron trabajadores de menos de 30 años, el 38,4% trabajadores entre 30 y 44 años y el 25,6% restante empleados de más de 44 años.

Los cambios más destacables con respecto al ejercicio 2016 se encuentran en el contrato eventual por circunstancias de la producción, que progresan de una manera significativa (se firmaron 38.070 contratos más en el año 2017 que en el año 2016). Esta variación absoluta, también es muy importante en términos relativos (8,5% interanual). En sentido contrario, se podría destacar la reducción del 17,9% interanual (964 contratos en términos absolutos) en la categoría “otros contratos”.

Observando la distribución por cohortes de edad para el contrato eventual por circunstancias de la producción (el más importante), se aprecia como el grupo de individuos cuya edad es menor a 30 años aumenta levemente su peso relativo con respecto al medido en el año 2016 (38,2% frente a 37,7%). También se registra un leve incremento (22,9% en 2017 frente a 22,1% en 2016) en la cohorte de mayor edad. Lo anterior provoca que el peso de la cohorte de edad central disminuya con respecto al pasado año (38,9% en 2017 frente a 40,2% en 2016).

Si ahora analizamos el segundo contrato en importancia, el de obra o servicio, se observa que la cohorte de menos de 30 años está infrarrepresentada (33,9%) con respecto al total (36,0%), y la cohorte que recoge a los de mayor edad (27,8%) está sobrerrepresentada con respecto al total (25,6%). Por otra parte, la cohorte que agrupa a los individuos cuya edad está comprendida entre los 30 y los 44 años reproduce en gran medida la representación a nivel agregado (38,3% frente a un 38,4%). Este mismo patrón, aunque algo más acusado, se registra para el caso del contrato de interinidad, el tercero en peso relativo.

**Cuadro 2.1.2-26**  
Contratos temporales en Castilla y León, por grupos de edad, 2017

	Total	<30	30-44	>44	%<30	%30-44	%>44
<b>Obra o servicio</b>	283.323	96.054	108.627	78.642	33,9	38,3	27,8
<b>Eventual circ. prod.</b>	484.950	185.367	188.509	111.074	38,2	38,9	22,9
<b>Interinidad</b>	72.466	19.966	27.663	24.837	27,6	38,2	34,3
<b>Temporal pers. discapacidad</b>	1.261	169	517	575	13,4	41,0	45,6
<b>Jubilación parcial</b>	1.918	0	0	1.918	0,0	0,0	100,0
<b>Sust. Jubilación 64 años</b>	21	7	9	5	33,3	42,9	23,8
<b>Relevo</b>	1.000	185	452	363	18,5	45,2	36,3
<b>Prácticas</b>	4.213	3.676	465	72	87,3	11,0	1,7
<b>Formación</b>	2.487	1.404	487	596	56,5	19,6	24,0
<b>Otros contratos</b>	4.410	1.372	1.844	1.194	31,1	41,8	27,1
<b>Total contratos</b>	856.049	308.200	328.573	219.276	36,0	38,4	25,6

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

Al igual que en informes anteriores, la duración de los contratos temporales se considera un aspecto muy relevante. Por ello, en el *cuadro 2.1.2-27* se organiza la información estadística en torno a tres niveles de duración: duración menor a 6 meses, duración mayor a 6 meses y duración indeterminada. Esta clasificación permite elaborar la denominada como tasa de rotación. De nuevo se hace el recordatorio de que en las estadísticas oficiales se registran 4.200 contratos de prácticas en la desagregación por duración, mientras que se registran 4.213 contratos de prácticas en el resto de tablas. Estos 13 contratos suponen un 0,002% del volumen de contratación temporal en Castilla y León durante 2017, por lo que sus efectos sobre el cálculo de la tasa rotación son imperceptibles. Ocurre lo mismo en España, con una diferencia de 354 contratos.

Durante el año 2017 se firmaron un total de 856.036 contratos temporales en Castilla y León (*cuadro 2.1.2-27*). Como ya ha sido apuntado anteriormente, la suma de los contratos eventual por circunstancias de la producción, de obra o servicio y de interinidad conforma el 98,2% del total de la contratación temporal en la Comunidad. De forma análoga a lo comentado en el informe del año 2016, ninguna del

resto de las formas contractuales logra alcanzar el 1,0% respecto al total de contratos temporales rubricados. El contrato más empleado continuó siendo el eventual por circunstancias de la producción, concentrando un 56,7% del total de contratos temporales. Lo anterior evidencia que dicho contrato sigue ampliando su importancia en términos relativos respecto a años anteriores (por ejemplo, en 2016 representaba el 54,8% respecto al total, en 2015 el 52,2%, en 2014 el 50,4% y en años previos no llegaba al 50,0%). Por otra parte, el contrato de obra o servicio alcanza una cifra de 283.323 formalizaciones, suponiendo el 33,1% del total, lo que implica una reducción de 1,3 puntos porcentuales con respecto al año 2016.

Las cifras anteriores permiten aseverar que, al igual que ocurría en ejercicios previos, la brecha entre los dos contratos temporales más importantes sigue ampliándose de forma favorable para el contrato eventual por circunstancias de la producción (23,6 puntos porcentuales de diferencia entre ambas figuras contractuales). Por último, el contrato de interinidad continúa presentado unos niveles muy similares a los observados para el ejercicio 2016, con un total de 72.466 contratos suscritos en el año 2017. Pese a lo anterior, en términos porcentuales, dicha forma contractual sigue perdiendo poco a poco importancia relativa respecto al total de la contratación temporal (8,5% en el año 2017, frente a un 8,8% en el año 2016 o un 9,4% en el año 2015, y lejos del 14,6% registrado en 2010).

Al igual que se hizo en informes previos, se procede a definir la tasa de conversión de contratos temporales en indefinidos ( $TCTI_t^i$ ) como: “(...) una ratio en la que en el numerador se consignan las conversiones de contratos temporales de la categoría  $i$  en el año  $t$ , y en el denominador se incluyen los contratos temporales firmados en esa misma categoría  $i$  durante el año  $t$ ”:

$$TCTI_t^i = \frac{\text{Transformaciones de contratos temporales}_t^i}{\text{Contratos temporales firmados}_t^i} \times 100$$

De nuevo es conveniente recordar que puede haber un desfase temporal entre el numerador y el denominador del índice  $TCTI_t^i$ , debido a que alguno de los contratos transformados en el año  $t$  pudo en origen haber sido firmado en  $t-1$  (o  $t-2$ ). Este indicador descriptivo es muy útil para obtener información sobre la contratación temporal en un doble sentido: por una parte, puede ser empleado para medir el porcentaje de contratos temporales que terminan convirtiéndose en indefinidos y en segundo lugar provee información acerca de cuál es el tipo de contrato temporal que da lugar con mayor probabilidad a una conversión.

En el ejercicio 2017, la tasa de conversión agregada ascendió hasta el 3,7%, lo que supone un aumento de 0,5 puntos porcentuales con respecto al año 2016 y se sitúa como la tasa de conversión más elevada desde 2010. Dentro las figuras contractuales temporales, en el caso del contrato eventual por circunstancias de la producción se puede observar como su tasa de conversión es igual al 4,1%, lo que supone un aumento de 0,5 puntos porcentuales en comparación con la cifra registrada en 2016. En el



caso del contrato por obra o servicio se registra una tasa de conversión del 3,1%, lo que supone siete décimas de punto porcentual más que en el pasado ejercicio. Como viene siendo una tónica habitual, es el contrato de relevo el que presenta una mayor tasa de conversión (49,5%). El contrato de interinidad se ubica en el extremo opuesto, con una tasa de conversión de únicamente 1,5%. Por lo que se refiera a los contratos formativos, las tasas de conversión de ambas figuras presentan tasas superiores al 20% (24,0% en el caso del contrato de prácticas y 20,3% para el caso del de formación).

Las relaciones laborales de carácter temporal, cuya duración es igual o inferior a 6 meses, alcanzaron la cifra de 555.669 en Castilla y León durante 2017, *cuadro 2.1.2-27*. El total de contratos temporales cuya duración es superior a 6 meses aumentó respecto al año 2016 (24.683) hasta llegar a la cifra de 25.097 formalizaciones. Finalmente, en el año 2017 los contratos temporales de duración indeterminada presentan una cifra igual a 275.270 formalizaciones. Estos números absolutos implican los siguientes porcentajes relativos: 64,9% contratos de duración igual o inferior a 6 meses, 2,9% contratos de duración superior a 6 meses y 32,2% contratos temporales de duración indeterminada.

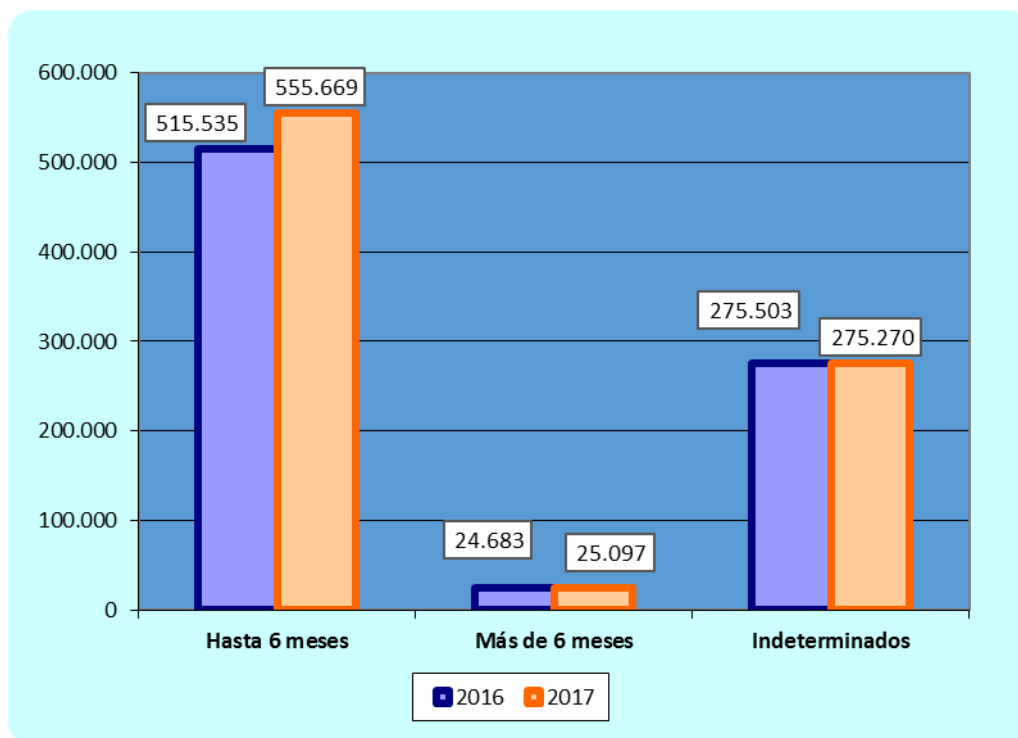
**Cuadro 2.1.2-27**  
Contratación temporal en Castilla y León, 2017

	Total	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados
<b>Obra o servicio</b>	283.323	52.538	5.767	225.018
<b>Eventual circ. Produc.</b>	484.950	472.750	12.200	0
<b>Interinidad</b>	72.466	24.007	740	47.719
<b>Temporales pers. discapacidad</b>	1.261	0	1.261	0
<b>Relevo</b>	1.000	36	964	0
<b>Jubilación parcial</b>	1.918	26	1.401	491
<b>Sust. Jubil. 64 años</b>	21	0	21	0
<b>Prácticas</b>	4.200	3.109	1.091	0
<b>Formación</b>	2.487	1.133	1.354	0
<b>Otros contratos</b>	4.410	2.070	298	2.042
<b>Total</b>	<b>856.036</b>	<b>555.669</b>	<b>25.097</b>	<b>275.270</b>

Nota: La discrepancia en el total de contratos temporales en 2017 se debe a que, en las estadísticas oficiales, se reflejan 4.200 contratos de prácticas en la desagregación por duración y en los totales se registran 4.213 contratos de prácticas.

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

Gráfico 2.1.2-16  
 Contratación temporal en Castilla y León, 2016-2017



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

La desagregación del total de contratos temporales firmados en en Castilla y León durante 2017, según su duración analiza en el *cuadro 2.1.2-27*. La propia clasificación del MEYSS no permite homogeneidad de todos los contratos por duración, no desagregándose por duración inferior a un mes el contrato eventual por circunstancias de la producción y el de prácticas, que se han incluido en un cuadro aparte. A pesar de ello, una buena parte del total de contratos que pueden desagregarse tiene una duración inferior a siete días, concretamente 42.893, el 5,01% del total.

Cuadro 2.1.2-28  
Contratación temporal en Castilla y León, según duración, 2017

	TOTAL	<=7 DIAS	>7 Y <=15 DIAS	>15 DIAS Y <=1 MES	>1 Y <=3 MESES	>3 Y <=6 MESES	>6 Y <=12 MESES	>12 Y <=18 MESES	>18 Y <=24 MESES	>24 MESES	INDETER- MINADOS
<b>Obra o servicio</b>	283.323	32.407	2.963	2.591	7.129	7.448	4.646	479	163	479	225.018
<b>Interinidad</b>	72.466	9.112	5.044	5.264	2.700	1.887	650	50	15	25	47.719
<b>Temporal pers. discapacidad</b>	1.261	0	0	0	0	0	1.220	31	3	7	0
<b>Jubilación parcial</b>	1.918	21	0	0	2	3	21	26	70	1.284	491
<b>Relevo</b>	1.000	9	0	1	15	11	39	35	63	827	0
<b>Sust. Jubilación 64 años</b>	21	0	0	0	0	0	20	1	0	0	0
<b>Formación</b>	2.487	0	0	0	0	0	20	1	0	0	0
<b>Otros contratos</b>	4.410	1.344	41	259	171	255	224	4	23	47	2.042

	TOTAL	<=1 MES	>1 Y <=3 MESES	>3 Y <=6 MESES	>=6 MESES
<b>Eventual circ. prod.</b>	484.950	355.911	75.756	41.083	12.200
<b>Prácticas</b>	4.200	3.109	992	35	64

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

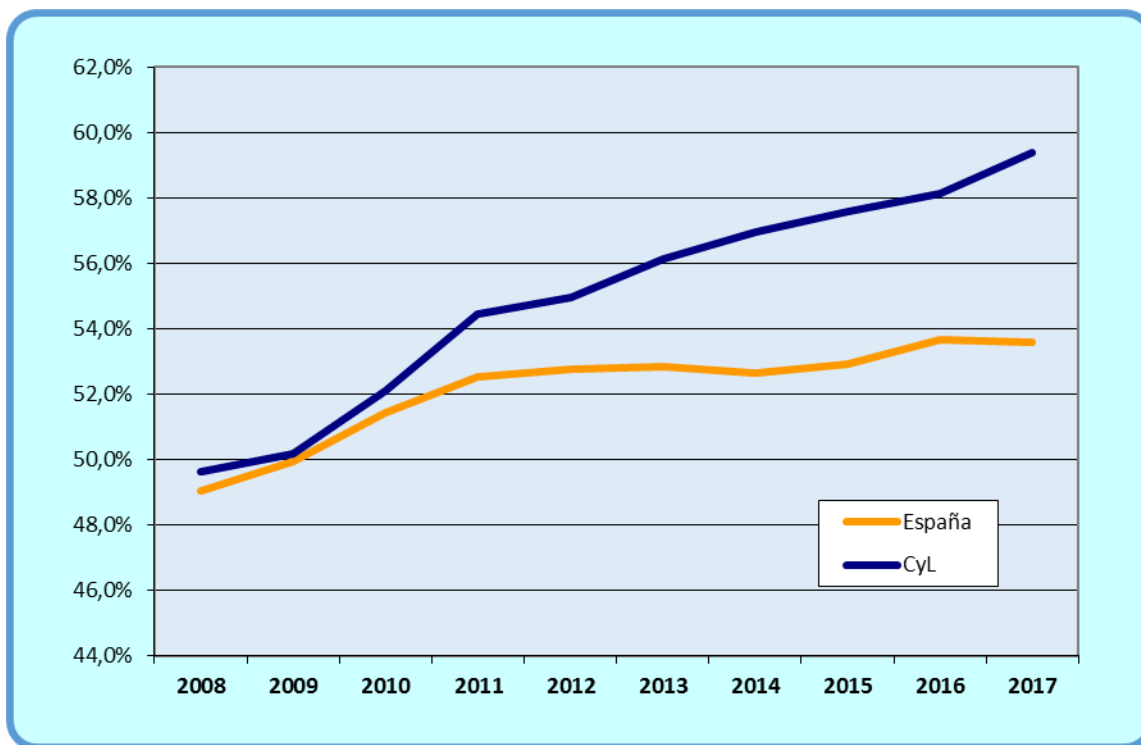
El índice de rotación laboral (IRL) se define como la ratio entre los contratos de duración de 6 meses o menos y el total de los contratos registrados. Un mayor valor de este indicador significa una mayor importancia de los contratos temporales de corta duración dentro del total de la contratación.

$$IRL = \frac{\text{contratos de duración menor o igual a 6 meses}}{\text{total de contratos registrados}} \times 100$$

En el gráfico 2.1.2-17, se muestra cómo evoluciona el IRL durante la última década, tanto para el caso de Castilla y León y como para España. Durante 2017, y por undécimo año consecutivo, el valor del IRL se incrementa en la Comunidad, alcanzando un porcentaje igual al 59,4%. Este dato supone un incremento de 1,3 puntos porcentuales con respecto 2016. Hay que destacar, desde un punto de vista comparado, que en España este indicador experimenta un ligero retroceso de una décima con respecto a 2016 hasta ubicarse en un valor de 53,6%. Lo anterior significa que la brecha territorial se amplía hasta alcanzar los 5,8 puntos porcentuales. La mayor rotación laboral empieza a configurarse como una característica estructural del mercado de trabajo castellano y leonés. Sin embargo, se puede volver apuntar el

comentario que aparecía en el informe del año pasado: “(...) los años previos a 2007 estaban caracterizados por una menor rotación laboral en la Comunidad Autónoma que en el conjunto nacional”.

Gráfico 2.1.2-17  
Tasa de rotación en Castilla y León y España, 2008-2017



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).

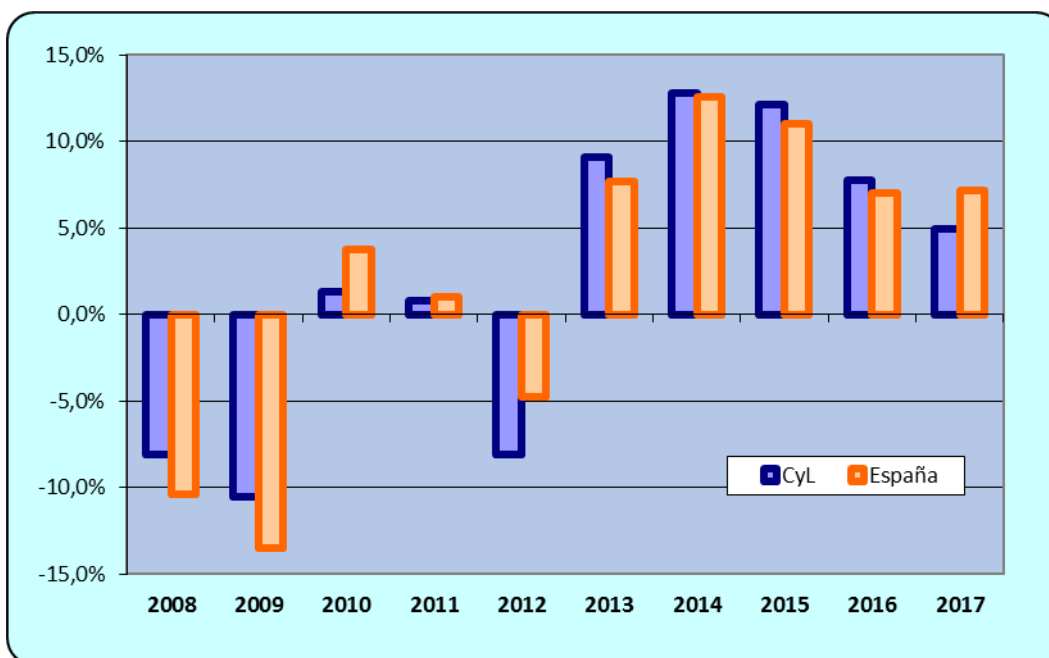
El *cuadro 2.1.2-29* muestra cómo ha evolucionado la contratación temporal durante la última década en la región y en el agregado nacional. En Castilla y León, la variación interanual se situó en el 4,9% durante el año 2017, mientras que, en España, se produjo una variación interanual del 7,1%. El 2017 es el quinto año consecutivo en el se producen aumentos interanuales de la contratación en los dos ámbitos territoriales. También se puede apuntar que el incremento registrado en la Comunidad Autónoma durante 2017 es menor que en años anteriores, mientras en el caso de España es muy similar al registrado en 2016 (*gráfico 2.1.2-18*).

**Cuadro 2.1.2-29**  
Evolución de la contratación temporal en Castilla y León y España, 2008-2017

	España		Castilla y León	
	Contratos	% var. interanual	Contratos	% var. interanual
2008	14.698.632	-10,4	653.880	-8,1
2009	12.709.423	-13,5	585.131	-10,5
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
2015	17.067.115	11,0	757.026	12,1
2016	18.265.692	7,0	815.812	7,8
<b>2017</b>	<b>19.572.053</b>	<b>7,1</b>	<b>856.049</b>	<b>4,9</b>

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

**Gráfico 2.1.2-18**  
Evolución de la contratación temporal en Castilla y León y España, 2008-2017  
(tasa de variación interanual)



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

El desglose de la contratación en función del tipo de jornada, para Castilla y León y para España se muestra en el *cuadro 2.1.2-30*. La tasa de parcialidad (TP), siguiendo los informes de ejercicios previos, se define de la siguiente manera:

$$TP = \frac{\text{contratos laborales de jornada parcial}}{\text{total de contratos laborales}} \times 100$$

El anterior indicador experimentó un aumento de 0,3 puntos porcentuales, respecto al año 2016, en la región, pasando del 38,8% al 39,1%. En España, la TP descendió 0,5 puntos porcentuales (del 35,0% al 34,5%). En el *gráfico 2.1.2-19* se muestra la evolución de la TP en el último decenio. En él se observa una cierta estabilidad en este índice en los últimos 6 años, tras el importante incremento que se había producido en los años inmediatamente anteriores. Sigue siendo cierto que, de manera estructural, la contratación a tiempo parcial se emplea de en términos relativos en mayor medida en Castilla y León que en el conjunto de España. De esta forma, se aprecia en el *gráfico 2.1.2-19* que la serie de Castilla y León siempre se ubica por encima de la de España durante los 10 años representados. A diferencia de años anteriores, este hecho viene provocado tanto por la contratación desde inicio como por las conversiones de contratos temporales en indefinidos. Para finalizar, los contratos fijos discontinuos aumentan una décima de punto porcentual su peso relativo dentro de la contratación, tanto en la Comunidad Autónoma (0,5%) como en España (0,9%), con respecto a lo registrado en 2016.

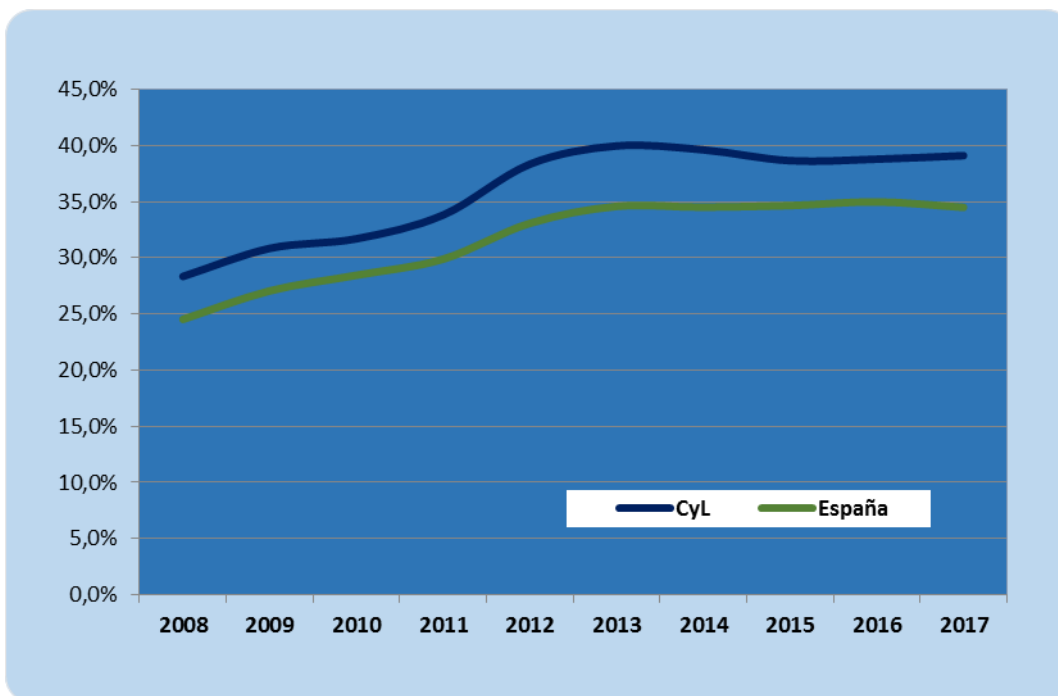
**Cuadro 2.1.2-30**  
Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2017

	Castilla y León		España	
Iniciales	número	%	número	%
j. completa	541.836	60,0	13.416.245	64,5
j. parcial	357.441	39,6	7.235.360	34,8
fijos discontinuos	3.984	0,4	163.253	0,8
<b>Total</b>	<b>903.261</b>	<b>100</b>	<b>20.814.858</b>	<b>100</b>
Convertidos en indefinidos	número	%	número	%
j. completa	21.121	66,2	430.848	62,8
j. parcial	10.239	32,1	218.118	31,8
fijos discontinuos	566	1,8	37.479	5,5
<b>Total</b>	<b>31.926</b>	<b>100</b>	<b>686.445</b>	<b>100</b>
Total contratos	número	%	número	%
j. completa	562.957	62,3	13.847.093	64,4
j. parcial	367.680	40,7	7.453.478	34,7
fijos discontinuos	4.550	0,5	200.732	0,9
<b>Total</b>	<b>935.187</b>	<b>100</b>	<b>21.501.303</b>	<b>100</b>

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

Gráfico 2.1.2-19

Peso de la contratación a tiempo parcial, Castilla y León y España, 2008-2017



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

La desagregación por sexo de los trabajadores en función del tipo de jornada se muestra en los cuadros 2.1.2-31 y 2.1.2-32. Comenzando por los varones, el porcentaje de contratos de jornada parcial sobre el total de contratos se incrementa tres décimas respecto a 2016, alcanzando el 28,5%, mientras que en España se ubica en el 25,4%, lo que supone 0,3 puntos porcentuales menos que la cifra del ejercicio anterior. En el caso de las mujeres castellanas y leonesas, se aprecia como la TP asciende hasta el 50,6%, lo que supone 0,5 puntos porcentuales más que en 2016. En el caso de España, las trabajadoras tienen una TP de 46,5%. De lo anterior se deduce que más de la mitad de los contratos firmados por las empleadas de la Comunidad lo fueron a jornada parcial, hecho que se repite por quinto año consecutivo. Con respecto a la brecha de género en la contratación a tiempo parcial, se observa que en Castilla y León aumenta respecto al año anterior (pasando del 21,9 al 22,1 %) mientras en el nacional se mantiene en el 21,1 %.

Cuadro 2.1.2-31

Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2017, hombres

Iniciales	Castilla y León		España	
	número	%	número	%
<b>j. completa</b>	325.210	70,6	8.609.341	73,7
<b>j. parcial</b>	133.356	29,0	2.984.053	25,5
<b>fijos discontinuos</b>	1.763	0,4	91.221	0,8
<b>Total</b>	460.329	100,0	11.684.615	100,0
Convertidos en indefinidos				
	número	%	número	%
<b>j. completa</b>	14.241	81,1	280.906	73,3
<b>j. parcial</b>	3.043	17,3	82.449	21,5
<b>fijos discontinuos</b>	274	1,6	19.944	5,2
<b>Total</b>	17.558	100	383.299	100
Total contratos				
	número	%	número	%
<b>j. completa</b>	339.451	71,0	8.890.247	73,7
<b>j. parcial</b>	136.399	28,5	3.066.502	25,4
<b>fijos discontinuos</b>	2.037	0,4	111.165	0,9
<b>Total</b>	477.887	100,0	12.067.914	100

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

Cuadro 2.1.2-32

Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2017, mujeres

Iniciales	Castilla y León		España	
	número	%	número	%
<b>j. completa</b>	216.626	48,9	4.806.904	52,6
<b>j. parcial</b>	224.085	50,6	4.251.307	46,6
<b>fijos discontinuos</b>	2.221	0,5	72.032	0,8
<b>Total</b>	442.932	100,0	9.130.243	100,0
Convertidos en indefinidos				
	número	%	número	%
<b>j. completa</b>	6.880	47,90%	149.942	49,50%
<b>j. parcial</b>	7.196	50,10%	135.669	44,80%
<b>fijos discontinuos</b>	292	2,00%	17.535	5,80%
<b>Total</b>	14.368	100,00%	303.146	100,00%
Total contratos				
	número	%	número	%
<b>j. completa</b>	223.506	48,9	4.956.846	52,5
<b>j. parcial</b>	231.281	50,6	4.386.976	46,5
<b>fijos discontinuos</b>	2.513	0,5	89.567	0,9
<b>Total</b>	457.300	100,0	9.433.389	100,0

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



La desagregación de los contratos a jornada parcial en función del tramo de horas de jornada se muestra en los cuadros 2.1.2-33 (para Castilla y León) y 2.1.2-34 a nivel nacional. En Castilla y León, de los 367.680 contratos parciales registrados en 2017, de los que la jornada se pacta diariamente (85.894) la mayoría, concretamente el 60,9% (52.352) tenían una jornada diaria de entre 3 y 4 horas. De los 257.475 contratos en los que la jornada se pacta semanalmente, la figura predominante eran los que tenían una jornada semanal de 11 a 20 horas, el 37,4% del total. De los 7.272 contratos en los que se pacta jornada mensual, el 60,1% tenían una duración inferior o igual a 40 horas. Finalmente, de los contratos en los que se pacta una jornada anual (17.039) predominaban los que tenían entre 481 y 960 horas anuales, que eran el 37,5% del total.

Cuadro 2.1.2-33

Contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial desagregado por tramo de horas de la jornada de trabajo, Castilla y León, 2017

Tipo de jornada	Jornada de trabajo por tramos de horas	Nº de Contratos (iniciales + conversiones)
<b>JORNADA DIARIA</b>	1.1 diario <=2	16.872
	<b>1.2 diario 3-4</b>	<b>52.352</b>
	1.3 diario 5-6	14.164
	<b>1.4 diario 7-8</b>	<b>2.462</b>
	1.5 diario >8	44
	<b>Total</b>	<b>85.894</b>
<b>JORNADA SEMANAL</b>	2.1 semanal <=10	79.265
	2.2 semanal 11-20	96.273
	2.3 semanal 21-30	62.468
	2.4 semanal 31-40	19.396
	2.5 semanal >40	73
	<b>Total</b>	<b>257.475</b>
<b>JORNADA MENSUAL</b>	3.1 mensual <=40	4.370
	3.2 mensual 41-80	1.503
	3.3 mensual 81-120	918
	3.4 mensual 121-160	471
	3.5 mensual >160	10
	<b>Total</b>	<b>7.272</b>
<b>JORNADA ANUAL</b>	4.1 anual <=480	3.119
	4.2 anual 481-960	6.390
	4.3 anual 961-1440	5.851
	4.4 anual 1441-1920	1.678
	4.5 anual > 1920	1
	<b>Total</b>	<b>17.039</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>367.680</b>

Fuente: MEYSS. Secretaría de Estado de Empleo.

En España, se registraron 7.453.478 contratos parciales en 2017. De los 1.539.405 en los que la jornada se pacta diariamente tenían una jornada diaria de entre 3 y 4 horas el 56,6%. De los contratos en los que la jornada se pacta semanalmente, la figura predominante eran los que tenían una jornada semana de 11 a 20 horas (el 39,4%). De los contratos en los que se pacta jornada mensual, más de la mitad (el 55,5%) tenían una duración inferior o igual a 40 horas. Finalmente, de los contratos en los que se pacta una jornada anual predominaban los que tenían entre 481 y 960 horas anuales, el 36,6%).

Cuadro 2.1.2-34

Contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial desagregado por tramo de horas de la jornada de trabajo, España, 2017

Tipo de Jornada	Jornada de trabajo por tramos de horas	Nº de Contratos (iniciales + conversiones)
<b>JORNADA DIARIA</b>	1.1 diario <=2	285.805
	1.2 diario 3-4	871.517
	1.3 diario 5-6	316.885
	1.4 diario 7-8	63.698
	1.5 diario >8	1.500
	<b>Total</b>	<b>1.539.405</b>
<b>JORNADA SEMANAL</b>	2.1 semanal <=10	1.495.216
	2.2 semanal 11-20	2.092.840
	2.3 semanal 21-30	1.288.877
	2.4 semanal 31-40	439.209
	2.5 semanal >40	1.432
	<b>Total</b>	<b>5.317.574</b>
<b>JORNADA MENSUAL</b>	3.1 mensual <=40	98.215
	3.2 mensual 41-80	37.488
	3.3 mensual 81-120	27.507
	3.4 mensual 121-160	13.265
	3.5 mensual >160	506
	<b>Total</b>	<b>176.981</b>
<b>JORNADA ANUAL</b>	4.1 anual <=480	76.541
	4.2 anual 481-960	153.479
	4.3 anual 961-1440	141.908
	4.4 anual 1441-1920	47.567
	4.5 anual > 1920	23
	<b>Total</b>	<b>419.518</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7.453.478</b>	

Fuente: MEYSS. Secretaría de Estado de Empleo.

El cuadro 2.1.2-35 muestra la contratación laboral desde el inicio desglosada según el sector de actividad durante el periodo 2013-2017. El resumen que se puede hacer para el año 2017 en Castilla y

León es el siguiente: 52.185 contratos en la agricultura, 185.748 en la industria, 36.784 en la construcción y 628.544 en el sector servicios. Como ocurrió en 2016, el sector industrial es el que experimenta un mayor incremento (7,3%). En segundo lugar se encuentra el sector servicios, presenta un crecimiento del 5,7% interanual en la contratación laboral desde inicio. En España se produce una situación muy similar, con el sector industrial a la cabeza (8,0%) seguido del sector servicios y del sector agrario (ambos con un 7,4%). El sector agrario, al contrario que en el conjunto nacional, experimenta un retroceso en la Comunidad (-5,2%). Finalmente, y por lo que respecta a la construcción, retrocede un 2,9% en Castilla y León y progresa un 5,5% en España.

El peso relativo de la contratación en cada uno de los sectores, se muestra en la parte inferior del *cuadro 2.1.2-33*. El sector servicios sigue siendo el sector más importante, tanto en el ámbito regional en Castilla y León como a nivel nacional. En este sentido dicho sector concentra el 69,6% y el 69,4%, de la contratación laboral, respectivamente, durante el año 2017. En el caso de Castilla y León, se observa un ligero avance respecto a la cifra registrada en el periodo anterior (69,6% en 2017 frente a 69,1% en 2016), mientras que en España se repite el mismo porcentaje que en el año 2016. Pese a los incrementos reportados en el peso de la contratación del sector servicios de la Comunidad, estas cifras aún están lejos del máximo observado en 2013 (80,3%). En el caso español, 69,4% está mucho más en la línea de lo observado en los últimos años.

Cuadro 2.1.2-35

Contratación desde inicio según sector de actividad, Castilla y León y España, 2013-2017

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
<b>Castilla y León</b>					
2013	45.794	42.282	35.772	505.292	629.140
2014	50.645	123.869	39.584	498.826	712.924
2015	51.604	156.366	39.546	549.093	796.609
2016	55.036	173.052	37.864	594.501	860.453
<b>2017</b>	<b>52.185</b>	<b>185.748</b>	<b>36.784</b>	<b>628.544</b>	<b>903.261</b>
% 2013	7,3%	6,7%	5,7%	80,3%	100,0%
%2014	7,1%	17,4%	5,6%	70,0%	100,0%
%2015	6,5%	19,6%	5,0%	68,9%	100,0%
%2016	6,4%	20,1%	4,4%	69,1%	100,0%
<b>% 2017</b>	<b>5,8%</b>	<b>20,6%</b>	<b>4,1%</b>	<b>69,6%</b>	<b>100,0%</b>
<b>% var 16-17</b>	<b>-5,2%</b>	<b>7,3%</b>	<b>-2,9%</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,0%</b>
<b>España</b>					
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
2015	2.729.221	1.817.068	1.145.559	12.405.727	18.097.575
2016	2.840.768	1.948.967	1.147.721	13.459.472	19.396.928
<b>2017</b>	<b>3.049.634</b>	<b>2.104.955</b>	<b>1.210.484</b>	<b>14.449.785</b>	<b>20.814.858</b>
%2013	14,1%	5,6%	6,8%	73,5%	100,0%
%2014	16,4%	9,4%	6,5%	67,7%	100,0%
%2015	15,1%	10,0%	6,3%	68,5%	100,0%
%2016	14,6%	10,0%	5,9%	69,4%	100,0%
<b>%2017</b>	<b>14,7%</b>	<b>10,1%</b>	<b>5,8%</b>	<b>69,4%</b>	<b>100,0%</b>
<b>% var 16-17</b>	<b>7,4%</b>	<b>8,0%</b>	<b>5,5%</b>	<b>7,4%</b>	<b>7,3%</b>

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

Al igual que en años anteriores, el sector industrial mantiene una posición muy destacada en el panorama de la contratación desde inicio en Castilla y León, integrando el 20,6% de la contratación laboral desde el inicio, lo que supone más del doble que del valor registrado para el conjunto del país (10,1%). El peso de la construcción no es tan dispar en los dos entes territoriales considerados: 4,1% en Castilla y León y 5,8% en España. Además, en ambos casos, es el sector que ocupa el último lugar relativo (lejos del segundo lugar en importancia observado en el año 2007, por ejemplo). Donde sí se pueden apreciar diferencias significativas es en el peso del sector agrario. Sigue siendo válida la afirmación: “el mercado de trabajo castellano y leonés presenta el rasgo estructural de tener un sector agrario que concentra menos contratación laboral desde inicio que su homólogo español de forma muy significativa”. Siendo más precisos, se mide una brecha de 8,9 puntos porcentuales en el año 2017, entre el peso relativo de la contratación en este sector en España (14,7%) y el observado en Castilla y León (5,8%).

El *cuadro 2.1.2-36* finaliza la comprehensiva revisión de la contratación laboral en Castilla y León desarrollada en este epígrafe, mostrando un doble desglose, según sector y tipo de contrato (indefinido frente a temporal) en la contratación laboral desde inicio. En el sector industrial, en el cual se produce el mayor incremento de la contratación en Castilla y León durante 2017, el crecimiento de los contratos indefinidos (8,2%) y temporales (7,3%) es bastante parejo. El comentario anterior es bastante extrapolable al conjunto nacional: 7,5% de crecimiento en la contratación indefinida desde inicio y 8,0% de la temporal. También es muy destacable el incremento registrado en el sector agrario en el caso de la contratación indefinida (19,9%), aunque es menor que el observado en 2016 (41,0%). En España también este sector, y referido a la contratación indefinida, experimenta un crecimiento similar al anterior (19,5%). Con respecto al peso de la contratación indefinida desde inicio dentro del total de cada sector, se puede aseverar que el sector en el que se formalizan proporcionalmente más contratos indefinidos en Castilla y León es la construcción, con un 7,1% del total.

**Cuadro 2.1.2-36**  
**Distribución de la contratación desde inicio (Indefinidos vs. Temporales) según sector de actividad, Castilla y León y España, 2013-2017**

		Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
C y L		I	T	I	T	I	T	I	T	I	T
Nº	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
	2015	1.896	49.708	4.021	152.345	2.579	36.967	31.087	518.006	39.583	757.026
	2016	2.674	52.362	4.462	168.590	2.850	35.014	34.655	559.846	44.641	815.812
	<b>2017</b>	<b>3.205</b>	<b>48.980</b>	<b>4.830</b>	<b>180.918</b>	<b>2.622</b>	<b>34.162</b>	<b>36.555</b>	<b>591.989</b>	<b>47.212</b>	<b>856.049</b>
	<b>% var 16-17</b>	<b>19,9%</b>	<b>-6,5%</b>	<b>8,2%</b>	<b>7,3%</b>	<b>-8,0%</b>	<b>-2,4%</b>	<b>5,5%</b>	<b>5,7%</b>	<b>5,8%</b>	<b>4,9%</b>
%	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%
	2015	3,7%	96,3%	2,6%	97,4%	6,5%	93,5%	5,7%	94,3%	5,0%	95,0%
	2016	4,9%	95,1%	2,6%	97,4%	7,5%	92,5%	5,8%	94,2%	5,2%	94,8%
	<b>2017</b>	<b>6,1%</b>	<b>93,9%</b>	<b>2,6%</b>	<b>97,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>92,9%</b>	<b>5,8%</b>	<b>94,2%</b>	<b>5,2%</b>	<b>94,8%</b>
<b>España</b>		I	T	I	T	I	T	I	T	I	T
Nº	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
	2015	38.267	2.690.954	85.684	1.731.384	57.911	1.087.648	848.598	11.557.129	1.030.460	17.067.115
	2016	44.126	2.796.642	92.941	1.856.026	59.955	1.087.766	934.214	12.525.258	1.131.236	18.265.692
	<b>2017</b>	<b>52.718</b>	<b>2.996.916</b>	<b>99.889</b>	<b>2.005.066</b>	<b>67.105</b>	<b>1.143.379</b>	<b>1.023.093</b>	<b>13.426.692</b>	<b>1.242.805</b>	<b>19.572.053</b>
	<b>% var 16-17</b>	<b>19,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>7,5%</b>	<b>8,0%</b>	<b>11,9%</b>	<b>5,1%</b>	<b>9,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>9,9%</b>	<b>7,2%</b>
%	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%
	2015	1,4%	98,6%	4,7%	95,3%	5,1%	94,9%	6,8%	93,2%	5,7%	94,3%
	2016	1,6%	98,4%	4,8%	95,2%	5,2%	94,8%	6,9%	93,1%	5,8%	94,2%
	<b>2017</b>	<b>1,7%</b>	<b>98,3%</b>	<b>4,7%</b>	<b>95,3%</b>	<b>5,5%</b>	<b>94,5%</b>	<b>7,1%</b>	<b>92,9%</b>	<b>6,0%</b>	<b>94,0%</b>

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 presente subepígrafe se analiza la información estadística relativa los contratos de puesta a disposición con la estadística de Empresas de Trabajo temporal (ETT) proveniente del *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)* para Castilla y León, que se refiere a la totalidad de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) 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 la autoridad laboral correspondiente a nuestra Comunidad o por cualquier otra autoridad laboral.

En lo que se refiere a conceptos utilizados en ese apartado, y con arreglo a las notas metodológicas de la estadística del Ministerio, podemos definir una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) como aquella empresa cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por aquella contratados. La información que ofrece el Ministerio procede de los Registros de Empresas de Trabajo Temporal.

Por otro lado, el contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la ETT y las empresas usuarias teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria. Este tipo de contratos puede celebrarse en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, también podrán celebrarse contratos de puesta a disposición bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. La información que ofrece el Ministerio procede de las "relaciones de contratos de puesta a disposición" que remiten mensualmente las ETTs a la autoridad laboral competente. Por su parte, la cesión de trabajadores se define únicamente como "Trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias."

Existe otro concepto, únicamente disponible a nivel estatal y por tanto no reflejado en los *Cuadros 2.1.2-37 y 2.1.2-38*, que es el de Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo y Trabajadores contratados por ETTs para ser cedidos a empresas usuarias. Los trabajadores contratados por ETTs se corresponden con los que figuran identificados en la base de datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal, eliminando las duplicidades motivadas por la contratación en más de una ocasión de un mismo trabajador para ser cedido a empresas usuarias. Por razón de esta eliminación de duplicidades, la cifra de contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo a nivel estatal (la única que ofrece la estadística del Ministerio) es siempre inferior a la de Cesiones de Trabajadores. Y así, en 2016 los Trabajadores con contrato registrado en los Servicios Públicos de Empleo que han sido contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias fueron 619.923 mientras que las cesiones de trabajadores fueron 1.925.543. Por su parte, en 2017 los Trabajadores con contrato registrado en los Servicios Públicos de Empleo que han sido contratados por empresas de trabajo temporal para ser cedidos a empresas usuarias ascendieron a 708.613 mientras que las cesiones de trabajadores fueron 2.157.271.

Centrándonos en los datos estadísticos disponibles para nuestra Comunidad, la cifra de contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias en nuestra Comunidad en 2017 fue de 191.695, lo que supone un incremento del 11,0% respecto a la cifra del año anterior (19.058 contratos más). En el conjunto de España los contratos de puesta a disposición fueron 3.853.556 (un 10,7% más que el año anterior).

En todas las Comunidades y Ciudades Autónomas se incrementaron los contratos de puesta a disposición respecto al año anterior. Los territorios en los que más se incrementaron los contratos de puesta a disposición en términos relativos fueron los mismos que lo hicieron el año pasado respecto a 2015: Ceuta y Melilla (un 55,4% pero en términos absolutos se trata de sólo 31 contratos más), Cantabria (un 25,0% más) y Baleares (un 22,3% más). En el extremo opuesto se encontraba Andalucía que incrementó sus contratos de puesta a disposición en un 4,3% respecto al año anterior (mientras el año anterior había tenido un incremento del 28,82%). En comparación con el resto de Comunidades Autónomas, Castilla y León (con un incremento del 11,0%) fue la octava en la que menos se incrementaron los contratos de puesta a disposición y la sexta que más suscribió en 2017, *cuadro 2.1.2-37*.

**Cuadro 2.1.2-37****Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias, por Comunidades Autónomas, 2016-2017**

	2017	2016	% var. anual	var. absoluta anual
Andalucía	442.064	423.786	4,3	18.278
Aragón	148.782	125.571	18,5	23.211
Asturias	45.996	41.308	11,3	4.688
Baleares	30.018	24.545	22,3	5.473
Canarias	129.931	112.653	15,3	17.278
Cantabria	64.135	51.292	25,0	12.843
Castilla-La Mancha	124.204	102.139	21,6	22.065
<b>Castilla y León</b>	<b>191.695</b>	<b>172.637</b>	<b>11,0</b>	<b>19.058</b>
Cataluña	697.132	631.556	10,4	65.576
C. Valenciana	461.213	437.642	5,4	23.571
Extremadura	13.690	12.172	12,5	1.518
Galicia	164.066	143.524	14,3	20.542
Madrid	535.535	495.296	8,1	40.239
Murcia	487.041	411.752	18,3	75.289
Navarra	106.393	98.734	7,8	7.659
País Vasco	180.908	168.103	7,6	12.805
Rioja, La	30.666	28.771	6,6	1.895
Ceuta y Melilla	87	56	55,4	31
<b>Total España</b>	<b>3.853.556</b>	<b>3.481.537</b>	<b>10,7</b>	<b>372.019</b>

Nota: Datos de 2017 provisionales.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



Del total contratos de puesta a disposición suscritos en 2017 en Castilla y León la mayoría fueron por circunstancias de la producción: 149.151 de los 191.695 totales, lo que supone un 77,8% del total. Los contratos de puesta a disposición de obra o servicio fueron 38.777 (un 20,2% del total), mientras las tipologías de interinidad, formación y aprendizaje y prácticas agruparon 3.767 contratos en 2017 (un 2,0% del total). Las provincias más numerosas en cuanto a contratos de puesta a disposición fueron Valladolid (49.838), Palencia (41.888) y Burgos (33.590).

En lo que se refiere a las cesiones de trabajadores realizadas por empresas de trabajo temporal en Castilla y León, durante el año 2017 se llevaron a cabo 111.102, coincidiendo las provincias más numerosas con las que cuentan con más contratos de puesta a disposición: Valladolid (30.006), Palencia (21.516) y Burgos (22.132), *cuadro 2.1.2-38*.

**Cuadro 2.1.2-38**  
**Cesiones de trabajadores realizadas por empresas de trabajo temporal y contratos de puesta a disposición según supuestos de utilización, en Castilla y León por provincias, 2017**

	Cesiones de trabajadores	Contratos de puesta a disposición	Contratos de puesta a disposición según supuestos de utilización		
			Obra o Servicio	Circunstancias de la producción	Interinidad. Formación y aprendizaje. Prácticas
Ávila	4.525	9.044	54	8.948	42
Burgos	22.132	33.590	2.951	29.902	737
León	7.411	13.344	2.984	10.177	183
Palencia	21.516	41.888	16.488	23.756	1.644
Salamanca	7.823	11.054	1.188	9.789	77
Segovia	10.438	18.705	3.580	14.975	150
Soria	2.754	4.319	891	3.148	280
Valladolid	30.006	49.838	10.208	39.098	532
Zamora	4.497	9.913	433	9.358	122
<b>Castilla y León</b>	<b>111.102</b>	<b>191.695</b>	<b>38.777</b>	<b>149.151</b>	<b>3.767</b>
<b>Total España</b>	<b>2.157.271</b>	<b>3.853.556</b>	<b>1.663.040</b>	<b>2.117.623</b>	<b>72.893</b>

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### 2.1.2.6 Extinciones de contratos y sus causas

Las extinciones de contratos laborales son uno de los flujos de salida del empleo. Una persona trabajadora puede hacer una transición desde el empleo hacia otro empleo, hacia el desempleo o hacia la inactividad. Como viene siendo habitual, conviene recordar que, aunque la casuística de las extinciones de contratos es más amplia, aquí solamente se analiza la evolución del volumen de ciertos tipos de salidas involuntarias del empleo que consideramos despidos. Más concretamente, se estudian tres vías de finalización 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).

Como es común en la elaboración de este informe, es conveniente volver a enfatizar que una relación laboral se puede disolver por otros motivos, entre los que se encuentran:

- 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.

Como viene siendo habitual en los últimos ejercicios, y tras el cese en la actualización del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL), la información estadística procede de la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación, la Estadística de Regulación de Empleo y la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales para las vías MAC, ERE y SJS respectivamente.

Sumando las tres vías consideradas, el total de extinciones involuntarias de contratos laborales alcanzó, durante el ejercicio 2017, la cifra de 9.469 en Castilla y León y de 225.812 en el agregado nacional (*cuadro 2.1.2-39*). Estas cifras suponen que, por cuarto año consecutivo, se reduce el número de finalizaciones involuntarias, tanto en Castilla y León como en España. En línea con lo anterior, la tasa de variación interanual fue del -2,9% en el caso del conjunto de España y del -2,0% en Castilla y León.

**Cuadro 2.1.2-39**  
**Despidos según vía utilizada en España y en Castilla y León, 2013-2017**

	España				Castilla y León			
	ERE	MAC	SJS	TOTAL	ERE	MAC	SJS	TOTAL
2013	70.351	105.948	119.115	<b>295.414</b>	3.642	3.962	6.295	<b>13.899</b>
2014	35.875	101.426	118.225	<b>255.526</b>	1.529	3.747	6.669	<b>11.945</b>
2015	24.572	101.058	110.092	<b>235.722</b>	919	3.765	5.117	<b>9.801</b>
2016	24.348	106.648	101.477	<b>232.473</b>	995	4.068	4.598	<b>9.661</b>
<b>2017</b>	20.813	107.326	97.673	<b>225.812</b>	1.238	4.159	4.072	<b>9.469</b>
<b>Tasa de variación</b>								
2014	-49,0%	-4,3%	-0,7%	<b>-13,5%</b>	-58,0%	-5,4%	5,9%	<b>-14,1%</b>
2015	-31,5%	-0,4%	-6,9%	<b>-7,8%</b>	-39,9%	0,5%	-23,3%	<b>-17,9%</b>
2016	-0,9%	5,5%	-7,8%	<b>-1,4%</b>	8,3%	8,0%	-10,1%	<b>-1,4%</b>
<b>2017</b>	-14,5%	0,6%	-3,7%	<b>-2,9%</b>	24,4%	2,2%	-11,4%	<b>-2,0%</b>

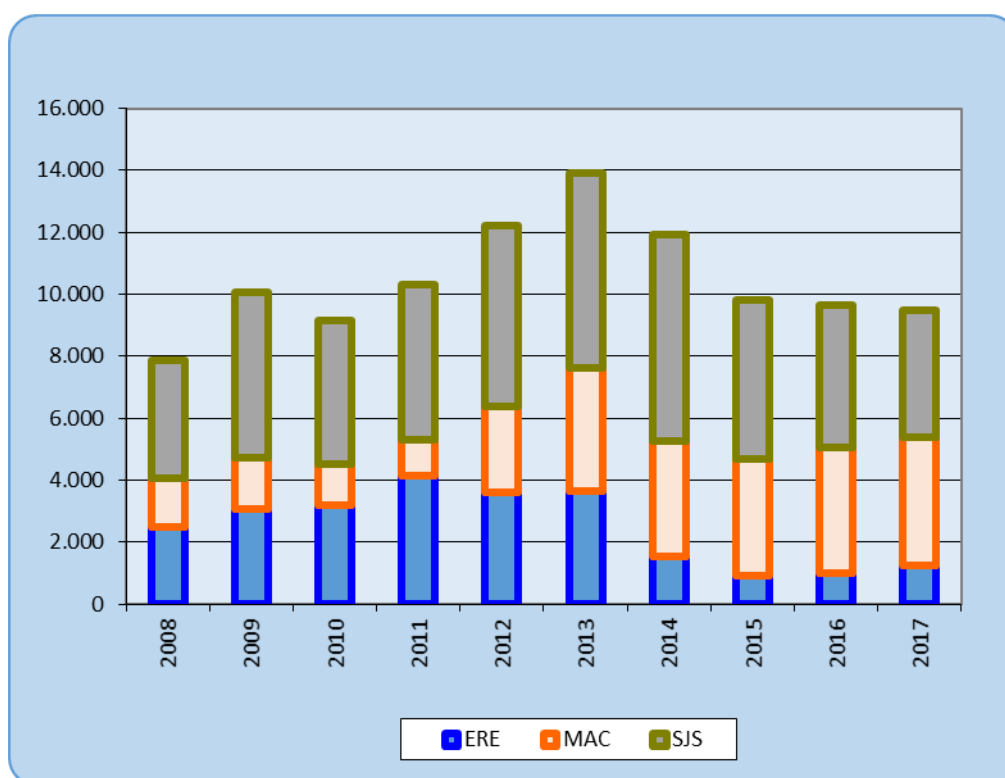
Nota: Los datos de MAC se refieren a despidos con avenencia.

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 2.1.2-20 y 2.1.2-21* se presenta la evolución en la última década de la serie ligada a las terminaciones de contratos para la Comunidad y el conjunto nacional respectivamente. Durante los diez años representados, únicamente se detectan dos años con menor número de extinciones de contratos que 2017 para el caso de la región: los años 2008 (7.850) y 2010 (9.145). En el caso de España, son tres los años que presentan un menor número de despidos que 2017: 2008 (173.976), 2010 (193.214) y 2011(201.072).

Cuando se desagrega en función del tipo de vía de extinción, registran los siguientes datos: 1.238 despidos a través de ERE, 4.159 por medio de MAC y 4.072 debido a SJS. A pesar del aumento de la vía ERE en Castilla y León durante 2017 (con un avance interanual del 24,4%), los 1.238 despidos a través de esta vía son la tercera cifra más baja desde 1980 (siendo la menor la registrada en 2015). La vía MAC también progresa durante el ejercicio 2017 con respecto a 2016 (2,2%) en la Comunidad. Finalmente, la vía judicial se reduce en un 11,4% con respecto los registrado en 2016.

**Gráfico 2.1.2-20**  
**Extinción de contratos, Castilla y León, 2008-2017**

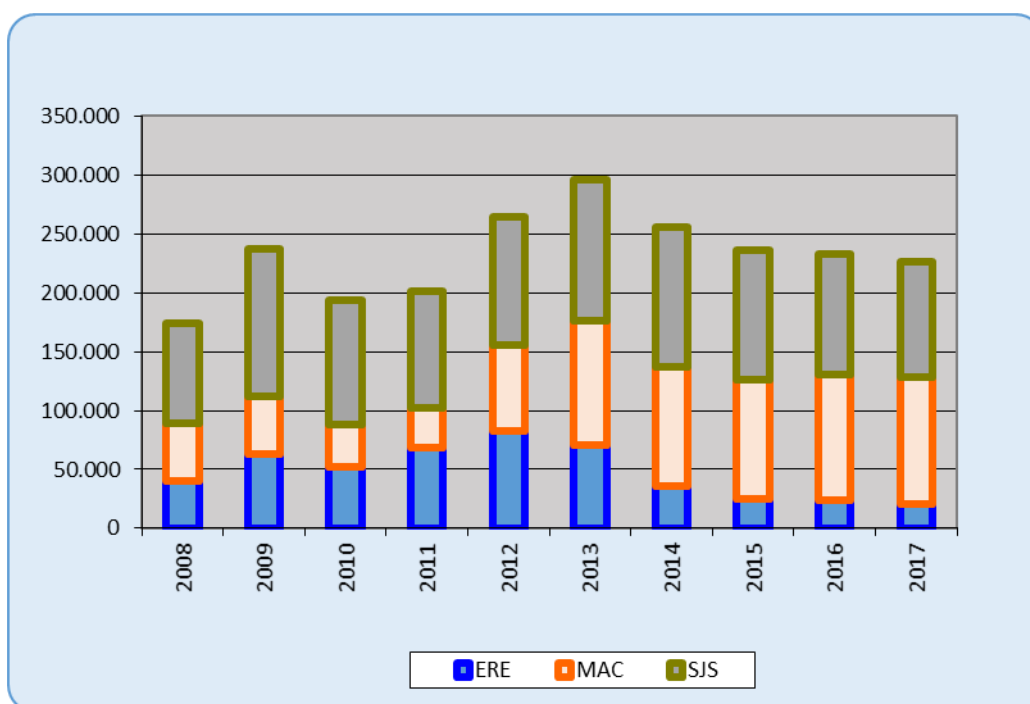


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación, la Estadística de Regulación de Empleo y la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales

En el caso del conjunto de España la vía ERE experimenta una reducción interanual del 14,5%. De esta manera, el número de extinciones a través de esta vía alcanza un nuevo mínimo histórico en la serie que comienza en 1980. Por otro lado, la vía MAC se incrementa en un 0,6% en España durante 2017. Por último, las terminaciones que hacen uso de los Juzgados de lo Social se reducen un 3,7%.

A modo de resumen, se puede decir que durante el año 2017 la vía proporcionalmente más utilizada, tanto en España como en Castilla y León, es la vía MAC. Ésta vía MAC ha superado a la vía SJS tanto en el conjunto nacional (47,5% de extinciones en MAC frente a 43,3% en SJS), como en el nivel autonómico (43,9% en MAC frente a 43,0% en SJS). En ambos entes territoriales la vía ERE agrupa un porcentaje menor de extinciones de contratos laborales: 13,1% en Castilla y León frente a un 9,2% en España.

**Gráfico 2.1.2-21**  
**Extinción de contratos, España, 2008-2017**



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 el *cuadro 2.1.2-40* se presenta la información estadística referida a las conciliaciones individuales en materia de despido tramitadas, con un desglose provincial. En el ámbito agregado de Castilla y León se produjeron un total de 8.486 conciliaciones individuales durante 2017. Esto implica una disminución interanual del 1,5% frente a las registradas durante el año 2016.

De nuevo, la provincia en la que más conciliaciones se realizaron fue Valladolid (2.383), y la provincia en la que menos Soria (234). Estas cifras y las del resto del *cuadro 2.1.2-40* muestran que existe una relación muy significativa entre las conciliaciones y el tamaño poblacional de la provincia. Parece por ello más interesante el estudio de las variaciones interanuales. Tres provincias presentaron incrementos en 2017: Salamanca (4,9%), Segovia (10,0%) y Valladolid (2,1%). Evidentemente, las seis provincias restantes mostraron reducciones en la tasa de variación: León (-11,7%), Soria (-7,1%), Zamora (-3,9%), Burgos (-1,0%), Ávila (-0,8%) y Palencia (-0,2%).

**Cuadro 2.1.2-40**  
**Conciliaciones Individuales en materia de despido (totales) en Castilla y León por provincias, 2013-2017**

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Total
2013	403	1.876	2.452	763	1.441	529	772	3.098	664	<b>11.998</b>
2014	425	1.691	1.922	708	1.140	417	261	2.477	479	<b>9.520</b>
2015	332	1.581	1.785	706	1.108	425	232	2.439	425	<b>9.033</b>
2016	357	1.377	1.829	581	1.134	340	252	2.333	409	<b>8.612</b>
<b>2017</b>	<b>354</b>	<b>1.363</b>	<b>1.615</b>	<b>580</b>	<b>1.190</b>	<b>374</b>	<b>234</b>	<b>2.383</b>	<b>393</b>	<b>8.486</b>
<b>var% 16-17</b>	<b>-0,8%</b>	<b>-1,0%</b>	<b>-11,7%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>4,9%</b>	<b>10,0%</b>	<b>-7,1%</b>	<b>2,1%</b>	<b>-3,9%</b>	<b>-1,5%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

La información estadística relativa a las conciliaciones individuales en materia de despido según tipo de resolución, esto es con avenencia, sin avenencia u otras (que incluye intentadas sin efectos, tenidas por no presentadas, desistidas u otros motivos) se muestra en el *cuadro 2.1.2-41*. Del total de conciliaciones individuales en materia de despido de la Comunidad, que fueron 8.486 (8.612 en 2016), casi la mitad fueron con avenencia (4.159), 2.407 fueron sin avenencia y las restantes 1.920 se incluyeron en la categoría de “otras”.

**Cuadro 2.1.2-41**  
**Conciliaciones Individuales en materia de despido según tipo de resolución en Castilla y León y España, 2016-2017**

	España				Castilla y León			
	con avenencia	sin avenencia	Otras <sup>(*)</sup>	TOTAL	con avenencia	sin avenencia	Otras <sup>(*)</sup>	TOTAL
2016	106.778	55.166	41.554	203.498	4.068	2.749	1.795	8.612
<b>2017</b>	<b>107.326</b>	<b>54.010</b>	<b>44.862</b>	<b>206.198</b>	<b>4.159</b>	<b>2.407</b>	<b>1.920</b>	<b>8.486</b>

Nota (\*): La categoría “Otras” se refiere a las Intentadas sin efecto, las tenidas por no presentadas, desistidas y otros motivos

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS; Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación

Por último, en este subepígrafe detallamos los asuntos individuales en materia de despido resueltos en los juzgados de lo social de la Comunidad por provincias, en el *cuadro 2.1.2-42*. En 2017 hubo un total de 4.072 asuntos individuales en esta materia (4.598 en el año anterior), siendo las provincias más numerosas Valladolid (1.139) y León (938).

**Cuadro 2.1.2-42**  
**Asuntos individuales materia de despido resueltos en los juzgados de lo social en Castilla y León por provincias, 2017**

Provincias	Asuntos individuales: Despidos
Ávila	181
Burgos	470
León	938
Palencia	283
Salamanca	463
Segovia	193
Soria	86
Valladolid	1.139
Zamora	319
<b>Castilla y León</b>	<b>4.072</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MEYSS; Estadística de Asuntos Judiciales Resueltos.

### 2.1.3 Inmigración y Mercado de Trabajo

En este epígrafe pretendemos obtener una visión lo más completa posible del colectivo inmigrante en Castilla y León desde el punto de vista del mercado laboral. Para ello se hace un análisis a través de diferentes estadísticas que comienza con el análisis de los datos básicos del Padrón Municipal del INE, para posteriormente estudiar los datos relativos a población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). Continuamos con el análisis de los datos de la EPA (INE) relativos a población extranjera, así como con el análisis del paro registrado extranjero y de la afiliación extranjera a la Seguridad Social, de las prestaciones por desempleo y de los datos de gestión colectiva de contrataciones en origen y de la estadística de autorizaciones de trabajo a extranjeros (todas ellas del MEYSS).

No obstante, es preciso señalar que el análisis de la población extranjera en Castilla y León desde el punto de vista demográfico se encuentra en el Epígrafe 3.1. *Dinámica demográfica* de este mismo Informe Anual, ya que, como hemos indicado, en este epígrafe analizaremos los datos desde el punto de vista laboral.

Según los datos de la **Estadística del Padrón Continuo** (publicados por el INE el 18 de enero de 2018), en Castilla y León la población extranjera a 1 de enero de 2017 era de 122.278 personas, lo que supone una reducción del 4,94% respecto al año anterior (que era de 128.633 personas), descenso similar al registrado en 2016 respecto a 2015, que se redujo en un 4,81%. En el conjunto de España la población extranjera en 2017 fue de 4.572.807, un descenso interanual del 0,99% (la reducción en 2016 fue del 2,35%). Es decir que, la población extranjera ha descendido en España y en nuestra Comunidad, pero proporcionalmente se ha reducido más en Castilla y León. El porcentaje de personas extranjeras respecto del total de la población en Castilla y León era en 2017 del 5,04% y en España del 9,82%, *cuadro 2.1.3-1*.

**Cuadro 2.1.3-1**  
**Población extranjera en España y Castilla y León, 2016-2017**

	2017			2016		
	Población Total	Población Extranjera	% Extranjeros	Población Total	Población Extranjera	% Extranjeros
<b>Castilla y León</b>	2.425.801	122.278	5,04	2.447.519	128.633	5,26
<b>España</b>	46.572.132	4.572.807	9,82	46.557.008	4.618.581	9,92

Fuente: INE. Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2017.

La *“Estadística de Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor”*, del MEYSS, ofrece los datos con fecha de referencia el último día de diciembre de 2017 (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)). Las personas

extranjeras que disponían de certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en 2017 eran 176.011 en la Comunidad, lo que supone un incremento del 1,96%, tras varios años de descensos interanuales, mientras en el conjunto nacional se produjo un aumento del 3,64%. En el análisis provincial observamos que se incrementa la población extranjera en todas ellas, especialmente en Palencia (un 4,60% más), León (3,12%) y Salamanca (2,87%), *cuadro 2.1.3-2*. En el CES nos llama la atención que la cifra de personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor es bastante superior a la de personas extranjeras registradas en el Padrón Continuo, considerando que la discordancia entre ambas fuentes puede deberse, entre otras causas, a una diferencia temporal de las mismas (una se refiere a 1 de enero y otra a 31 de diciembre del mismo año) y a una menor inscripción en el Padrón por parte de las personas extranjeras debido a la inestabilidad y los cambios de residencia de este colectivo.

**Cuadro 2.1.3-2**  
Población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en Castilla y León, 2016-2017  
(31 de diciembre de cada año)

	2017	2016	% var.
Ávila	13.513	13.489	0,18
Burgos	33.888	33.439	1,34
León	23.644	22.928	3,12
Palencia	8.485	8.112	4,60
Salamanca	17.794	17.298	2,87
Segovia	24.770	24.610	0,65
Soria	8.598	8.428	2,02
Valladolid	34.278	33.436	2,52
Zamora	11.041	10.881	1,47
<b>Castilla y León</b>	<b>176.011</b>	<b>172.621</b>	<b>1,96</b>
<b>España</b>	<b>5.237.710</b>	<b>5.053.887</b>	<b>3,64</b>

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

Según regímenes, la población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en el Régimen de Libre Circulación UE (esto es, el régimen jurídico de extranjería que se aplica a los nacionales de países de la Unión Europea y de los países de la AELC (Islandia, Liechtenstein, Noruega y Suiza), así como a sus familiares y a los familiares de españoles que sean de terceros países) era en Castilla y León a 31 de diciembre de 2017 de 126.338 personas (lo que representa el 71,8% del total de las personas extranjeras de la Comunidad). Respecto al año pasado se ha incrementado la población extranjera adscrita a este régimen en un 2,1% interanual, siendo, al igual que el año previo, Palencia la provincia con mayor incremento interanual (del 3,9% más). En España, la cifra de personas extranjeras del régimen comunitario en 2017 fue de 3.124.590 (aumento del 4,9% respecto a 2016).

Por su parte, la población extranjera adscrita al Régimen General (régimen jurídico que se aplica a los nacionales de terceros países, salvo que por razón de parentesco les sea de aplicación el Régimen



de Libre Circulación UE) era en Castilla y León en 2017 de 49.673 personas (lo que representaba el 28,2% del total). Respecto al año previo, la población extranjera adscrita al régimen general se ha incrementado un 1,6% en la Comunidad, dándose aumentos en todas las provincias (excepto en Ávila que descendió un 1,6%), destacando el incremento, al igual que en el régimen comunitario, de Palencia (5,6% más). En el conjunto nacional, las personas extranjeras del Régimen General fueron 2.113.120, un 1,8% más que en 2016.

En lo que se refiere a la proporción de población extranjera en cada régimen, respecto del total, observamos que mientras en Castilla y León es mucho más elevado el porcentaje de personas extranjeras pertenecientes al régimen comunitario (el 71,8%) que al general (28,2%); en España estos porcentajes no son tan dispares: un 59,7% y un 40,3% respectivamente (*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, 2017

	Total	Régimen de Libre Circulación	Régimen General
Ávila	13.513	7.626	5.887
Burgos	33.888	26.380	7.508
León	23.644	16.067	7.577
Palencia	8.485	5.198	3.287
Salamanca	17.794	12.005	5.789
Segovia	24.770	18.338	6.432
Soria	8.598	5.641	2.957
Valladolid	34.278	25.917	8.361
Zamora	11.041	9.166	1.875
<b>Castilla y León</b>	<b>176.011</b>	<b>126.338</b>	<b>49.673</b>
<b>España</b>	<b>5.237.710</b>	<b>3.124.590</b>	<b>2.113.120</b>

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

Ahondando en los países de procedencia de la población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor, como en los años previos, el colectivo más numeroso en la Comunidad continúa siendo el procedente los países del Este de Europa; especialmente Rumanía (42.911 personas, el 24,4% del total de extranjeros de la Comunidad, un 1,2% más que los procedentes de este país el año anterior) y Bulgaria (33.070, el 18,8% del total y un incremento del 0,23% respecto a 2016). El tercer país de procedencia mayoritario en nuestra Comunidad también sigue siendo Marruecos (con 22.358 personas extranjeras, que representa el 12,7% del total y un 2,4% más que el año anterior), seguido de Portugal (18.737, el 10,6% del total de personas extranjeras de la Comunidad). A cierta distancia les siguen Colombia (4.934, que representan el 2,8% de las personas extranjeras totales de Castilla y León), Italia y China (ambas el 2,2% del total).

En el conjunto de España, el grupo de personas extranjeras más numeroso continúa siendo el de las procedentes de Rumanía (1.030.054, casi el 20% del total de la población extranjera en nuestro

país), seguido de los procedentes de Marruecos (773.478, el 14,8% del total), Reino Unido (el 6,0%), Italia (5,3% del total) y China (el 4,0%), *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, 2017

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	CyL	España
Rumanía	4.362	11.323	3.310	1.459	2.893	5.835	2.119	8.668	2.942	<b>42.911</b>	<b>1.030.054</b>
Bulgaria	872	6.269	3.078	1.295	1.109	7.802	1.716	8.868	2.061	<b>33.070</b>	<b>192.636</b>
Marruecos	3.774	2.570	3.441	1.757	1.798	3.586	1.249	3.299	884	<b>22.358</b>	<b>773.478</b>
Portugal	318	4.766	3.994	830	3.162	425	471	1.823	2.948	<b>18.737</b>	<b>158.464</b>
Colombia	547	758	1.095	309	551	580	146	764	184	<b>4.934</b>	<b>123.051</b>
Italia	205	357	483	212	855	439	147	1.157	94	<b>3.949</b>	<b>275.556</b>
China	295	472	613	251	660	204	207	996	244	<b>3.942</b>	<b>211.298</b>
Polonia	223	458	316	90	187	1.905	162	327	79	<b>3.747</b>	<b>97.765</b>
R. Dominicana	394	393	989	110	274	369	194	741	214	<b>3.678</b>	<b>61.248</b>
Francia	127	338	428	158	606	278	142	1.065	139	<b>3.281</b>	<b>149.815</b>
Ecuador	276	862	303	123	261	404	456	494	68	<b>3.247</b>	<b>160.399</b>
Brasil	134	471	536	207	349	165	90	652	132	<b>2.736</b>	<b>56.650</b>
Reino Unido	104	255	265	83	382	203	65	418	80	<b>1.855</b>	<b>314.053</b>
Perú	244	188	154	232	375	215	77	262	81	<b>1.828</b>	<b>60.492</b>
Alemania	72	146	245	84	335	208	71	570	82	<b>1.813</b>	<b>164.301</b>
Argelia	185	761	151	42	115	61	92	234	33	<b>1.674</b>	<b>54.762</b>
Bolivia	279	182	64	78	441	112	215	239	64	<b>1.674</b>	<b>94.703</b>
Ucrania	77	148	218	51	276	115	49	225	39	<b>1.198</b>	<b>87.555</b>
Paraguay	100	134	193	225	70	60	27	212	63	<b>1.084</b>	<b>51.292</b>
Honduras	32	243	39	21	217	388	38	50	3	<b>1.031</b>	<b>29.933</b>
Argentina	139	137	190	52	134	75	42	184	73	<b>1.026</b>	<b>59.672</b>
Pakistán	17	444	226	52	73	23	26	148	13	<b>1.022</b>	<b>78.350</b>
Venezuela	71	125	253	50	172	47	34	214	48	<b>1.014</b>	<b>45.689</b>
Cuba	55	115	177	53	130	75	45	219	70	<b>939</b>	<b>39.761</b>
Senegal	11	203	164	44	269	43	42	99	6	<b>881</b>	<b>61.644</b>
Hungría	7	9	618	13	41	17	8	61	16	<b>790</b>	<b>16.327</b>
Países Bajos	41	87	119	18	131	42	25	126	33	<b>622</b>	<b>58.090</b>
EEUU	28	51	83	22	154	85	14	136	30	<b>603</b>	<b>25.144</b>
México	38	58	107	67	122	31	17	143	20	<b>603</b>	<b>15.989</b>
Rusia	28	61	121	43	103	42	17	103	26	<b>544</b>	<b>56.352</b>
Moldavia	8	128	23	115	101	12	11	109	2	<b>509</b>	<b>16.215</b>
<b>Resto</b>	450	1.376	1.648	339	1.448	924	584	1.672	270	<b>8.777</b>	616.972
<b>Total</b>	<b>13.513</b>	<b>33.888</b>	<b>23.644</b>	<b>8.485</b>	<b>17.794</b>	<b>24.770</b>	<b>8.598</b>	<b>34.278</b>	<b>11.041</b>	<b>176.011</b>	<b>5.237.710</b>

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

Por sexos, la cifra de mujeres extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en la Comunidad en 2017 era de 81.533 (79.597 en 2016) y la de hombres extranjeros fue de 94.478 (93.024 el año anterior). Estas cifras suponen un incremento interanual del 2,4% para las mujeres (1.514 mujeres extranjeras más) y del 1,6% para los hombres (1.076 más).

En porcentajes sobre el total de personas extranjeras, las mujeres representan un 46,3% y los hombres un 53,7%, siendo la brecha de género de 7,4 puntos porcentuales (inferior a la del año previo que era 7,8). La cifra de hombres extranjeros es superior a la homóloga femenina en todas las provincias de la Comunidad, contando con mayor brecha de género en cuanto a personas extranjeras Zamora y Burgos (con 16,5 y 13,4 puntos porcentuales respectivamente). En el conjunto nacional los porcentajes son del 52,5% en el caso masculino y del 47,5% en el femenino, siendo el diferencial de 5,0 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, 2017

	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	6.988	6.525	13.513
Burgos	19.214	14.674	33.888
León	12.741	10.903	23.644
Palencia	4.395	4.090	8.485
Salamanca	9.085	8.709	17.794
Segovia	12.824	11.946	24.770
Soria	4.716	3.882	8.598
Valladolid	18.086	16.192	34.278
Zamora	6.429	4.612	11.041
<b>Castilla y León</b>	<b>94.478</b>	<b>81.533</b>	<b>176.011</b>
<b>España</b>	<b>2.747.795</b>	<b>2.489.915</b>	<b>5.237.710</b>

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

En el análisis de los datos de la **Encuesta de Población Activa (EPA)** observamos que la población de Castilla y León en 2017 (media anual) era de 2.378.400 personas, de las cuales eran extranjeras 121.000 (6.400 personas menos que en 2016, un descenso del 5,02%). En el conjunto nacional las personas extranjeras en media anual en 2017 eran 4.291.100 (1,6% más que en 2016).

La población extranjera en edad de trabajar (16 y más años), estimada por la EPA era en 2017 de 107.200 personas (2.100 personas menos que en 2016). La población activa extranjera, esto es, las personas que trabajaban o querían hacerlo, eran 77.700 personas. Respecto al año anterior, la población activa extranjera ha descendido un 3,24%. Por sexos, se han reducido tanto los hombres activos extranjeros (en un 2,55%), como las mujeres (un 4,03%). En España, la población activa extranjera (2.729.900 en 2017) se ha incrementado un 1,11 %, aumentando tanto los hombres (un 0,87% más) como las mujeres (1,39% más), *cuadro 2.1.3-6*.

**Cuadro 2.1.3-6**  
**Personas Activas en Castilla y León por nacionalidad, 2016-2017, en media anual**  
**(miles)**

	2017			2016		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
<b>Población activa Castilla y León</b>						
<b>Total</b>	1.130,9	1.053,2	77,7	1.146,1	1.065,8	80,3
hombres	617,0	575,0	42,0	629,0	585,9	43,1
mujeres	513,8	478,2	35,7	517,1	479,9	37,2
<b>Población activa España</b>						
<b>Total</b>	22.741,7	20.011,8	2.729,9	22.822,7	20.123,0	2.699,8
hombres	12.172,1	10.744,8	1.427,3	12.213,8	10.798,7	1.415,0
mujeres	10.569,6	9.267,0	1.302,6	10.608,9	9.324,2	1.284,7

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 su parte, la tasa de actividad de la población extranjera de Castilla y León, en media anual, fue en 2017 del 72,46% (1 punto porcentual menos que en el año anterior), mientras que para la población autóctona de la Comunidad la misma tasa era de 53,80%, lo que supone una divergencia entre ambas tasas de 18,66 puntos porcentuales. En el conjunto nacional, la tasa de actividad de la población extranjera era del 72,71% y la autóctona del 57,34% (brecha de 15,37 puntos porcentuales).

Por sexos la tasa de actividad masculina extranjera de Castilla y León fue de 78,63% y la de las mujeres de 66,32%, siendo la brecha de género de 12,31 puntos porcentuales. En el conjunto nacional, la tasa de actividad extranjera masculina fue de 80,39% y la femenina de 65,82%, con una brecha de 14,57 puntos porcentuales, *cuadro 2.1.3-7*.

Cuadro 2.1.3-7

Tasa de Actividad en España y Castilla y León por nacionalidad, 2016-2017, en media anual (%)

	2017			2016		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Castilla y León						
<b>Total</b>	54,77	53,80	72,46	55,10	54,08	73,46
hombres	60,67	59,68	78,63	61,38	60,26	81,97
mujeres	49,03	48,10	66,32	49,00	48,06	65,56
España						
<b>Total</b>	58,83	57,34	72,71	59,23	57,78	72,82
hombres	64,73	63,10	80,39	65,13	63,58	80,00
mujeres	53,24	51,85	65,82	53,64	52,27	66,28

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)*.

La población extranjera ocupada en la Comunidad en 2017 la conformaban 58.800 personas, lo que supone un aumento del 1,73% respecto al año anterior. Este aumento afectó principalmente a los hombres (con un 2,42% más que el año anterior) y, en menor medida, a las mujeres (un 0,81% más). En España, la población ocupada extranjera (2.079.100 personas en 2017) se incrementó en un 4,97% respecto al año anterior, un 4,66% más para los hombres y un 5,34% más para las mujeres).

Con estos cambios, en 2017, aumentó el porcentaje que suponen las personas ocupadas extranjeras respecto del total de la población ocupada en Castilla y León (pasando del 5,99% en 2016 al 6,05% en 2017) como en el conjunto nacional (del 10,80% al 11,04% en 2017), *cuadro 2.1.3-8*.

**Cuadro 2.1.3-8**  
**Personas Ocupadas en España y Castilla y León por nacionalidad, 2016-2017, en media anual**  
**(miles)**

	2017			2016		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
<b>Población ocupada CyL</b>						
<b>Total</b>	971,7	912,9	58,8	964,8	907,0	57,8
Hombres	543,0	509,1	33,9	540,2	507,2	33,1
Mujeres	428,7	403,8	24,9	424,6	399,9	24,7
<b>Población ocupada España</b>						
<b>Total</b>	18.824,8	16.745,7	2.079,1	18.341,5	16.361,0	1.980,6
Hombres	10.266,3	9.158,4	1.107,8	10.000,8	8.942,3	1.058,5
Mujeres	8.558,5	7.587,2	971,3	8.340,8	7.418,7	922,1

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)*.

La tasa de empleo de las personas extranjeras en Castilla y León en 2017 fue del 54,85%, 2,01 puntos porcentuales más que el año anterior, incremento debido a la tasa de empleo extranjera femenina especialmente (aumento de 2,77 puntos porcentuales), pues la masculina se incrementó en 0,59 puntos porcentuales. En 2017 la tasa de empleo extranjera continúa siendo superior a la tasa de empleo de las personas autóctonas (que era del 46,63% en 2017).

Por su parte en el conjunto de España, la tasa de empleo de la población extranjera de nuevo se incrementó (1,95 puntos porcentuales más), alcanzando el 55,37%, aumentando asimismo la tasa de la población autóctona (del 47,98%) en 1 punto porcentual, *cuadro 2.1.3-9*.

Cuadro 2.1.3-9

Tasa de Empleo en España y Castilla y León por nacionalidad, 2016-2017, en media anual (%)

	2017			2016		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
<b>Tasa empleo Castilla y León</b>						
<b>Total</b>	47,06	46,63	54,85	46,38	46,02	52,84
Hombres	53,4	52,84	63,4	52,71	52,17	62,81
Mujeres	40,91	40,61	46,35	40,23	40,04	43,58
<b>Tasa empleo España</b>						
<b>Total</b>	48,7	47,98	55,37	47,6	46,98	53,42
Hombres	54,6	53,79	62,39	53,33	52,65	59,84
Mujeres	43,11	42,45	49,08	42,17	41,59	47,57

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)*.

Comparando la tasa de empleo de la población extranjera distinguiendo entre comunitaria y no comunitaria, se observa que mientras la tasa de empleo comunitaria era en 2017 del 56,73% en Castilla y León, la de los procedentes de países no pertenecientes a la UE era de 52,17%, lo que supone una diferencia de 4,56 puntos porcentuales (brecha superior a la de 2016, que era de 1,44 puntos). En el conjunto nacional, la brecha de la tasa de empleo entre comunitarios y no comunitarios era de 1,82 en 2017, *cuadro 2.1.3-10*.

Cuadro 2.1.3-10

Tasa de Empleo extranjera en Castilla y León, 2016-2017, en media anual

	2017			2016		
	Total Extranjera	Unión Europea	No pertenecientes a la UE	Total Extranjera	Unión Europea	No pertenecientes a la UE
<b>Tasa Empleo CyL</b>						
<b>Total</b>	54,85	56,73	52,17	52,84	58,87	45,37
Hombres	63,4	61,15	67,06	62,81	67,51	55,96
Mujeres	46,35	51,86	39,39	43,58	49,66	37,09
<b>Tasa Empleo España</b>						
<b>Total</b>	55,37	56,49	54,67	53,42	54,31	52,87
Hombres	62,39	62,18	62,53	59,84	59,41	60,12
Mujeres	49,08	51,21	47,77	47,57	49,65	46,25

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

La tasa de paro de las personas extranjeras en Castilla y León era en 2017 del 24,29%, esto es 3,78 puntos porcentuales menos que en 2016. Por sexos, la tasa de paro masculina era del 19,36% y la femenina del 30,11%, siendo la brecha en la tasa de paro extranjera de 10,75 puntos.

Si comparamos la tasa de paro de la población española en Castilla y León (del 13,32%) con su homóloga extranjera, observamos una brecha entre ambas de 10,97 puntos porcentuales. En el conjunto nacional las personas extranjeras (con una tasa de paro del 23,84%) también cuentan con una tasa de desempleo superior a la de las personas autóctonas, (brecha de casi 8 puntos porcentuales) la diferencia entre las tasas de paro extranjera femenina y masculina es menor que en la Comunidad (de 3,05 puntos porcentuales), *cuadro 2.1.3-11*.

**Cuadro 2.1.3-11**  
Tasas de Paro en España y Castilla y León por nacionalidad, 2016-2017, en media anual (%)

	2017			2016		
<b>Tasa de paro Castilla y León</b>						
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
<b>Total</b>	14,08	13,32	24,29	15,82	14,90	28,07
Hombres	12,00	11,46	19,36	14,12	13,44	23,38
Mujeres	16,58	15,57	30,11	17,90	16,69	33,53
<b>Tasa de Paro España</b>						
<b>Total</b>	17,22	16,32	23,84	19,63	18,69	26,64
Hombres	15,66	14,76	22,38	18,12	17,19	25,20
Mujeres	19,03	18,13	25,43	21,38	20,44	28,23

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 paro extranjera según sexo y procedencia (países pertenecientes o no a la Unión Europea), observamos que las tasas de paro comunitarias (21,38% en Castilla y León) continúan siendo inferiores a las de las personas extranjeras de países no comunitarios (28,41% en la Comunidad), especialmente en las tasas de paro femeninas, donde la tasa de las mujeres extranjeras de países de la UE supera en 13,57 puntos porcentuales a la de los procedentes de países fuera de la UE (24,37% y 37,94% respectivamente). La tasa de paro de los hombres extranjeros de nacionalidades no comunitarias era del 20,02% y la de las de países de la UE del 18,91%, *cuadro 2.1.3-12*.



**Cuadro 2.1.3-12**  
**Tasas de Paro extranjeras en España y Castilla y León, 2016-2017, media anual**  
 (%)

	2017			2016		
	Total Extranjera	Unión Europea	No pertenecientes a la UE	Total Extranjera	Unión Europea	No pertenecientes a la UE
Tasa Paro CyL						
<b>Total</b>	24,29	21,38	28,41	28,07	21,47	36,63
Hombres	19,36	18,91	20,02	23,38	16,65	32,89
Mujeres	30,11	24,37	37,94	33,53	27,55	40,54
Tasa Paro España						
<b>Total</b>	23,84	19,69	26,31	26,64	22,46	29,12
Hombres	22,38	18,10	24,91	25,20	20,57	27,83
Mujeres	25,43	21,41	27,85	28,23	24,43	30,60

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

En cuanto a los datos sobre **paro registrado** (del MEYSS), la cifra de personas extranjeras en situación de desempleo en Castilla y León a 31 de diciembre de 2017 según esta fuente era de 15.056, de las cuales 7.650 eran de un país comunitario y 7.406 de un país extracomunitario. Respecto al año anterior la cifra de paro registrado extranjero ha descendido un 10,46%, lo que supone una reducción de 1.759 personas. En el conjunto nacional la población extranjera en paro era de 415.270, lo que supone un descenso del 4,53% respecto al año previo (19.692 personas menos), *cuadro 2.1.3-13*.

**Cuadro 2.1.3-13**  
**Paro registrado extranjero en Castilla y León, 2016-2017**

	2017			2016		
	Total	País comunitario	País extracomunitario	Total	País comunitario	País extracomunitario
<b>Castilla y León</b>	15.056	7.650	7.406	16.815	8.688	8.127
<b>España</b>	415.270	149.612	265.658	434.962	157.553	277.409

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

En lo que se refiere a los datos de prestaciones por desempleo para personas extranjeras, en diciembre de 2017 hubo en Castilla y León 6.637 personas beneficiarias, lo que supone un descenso del 3,8% respecto al año anterior. Del total de personas extranjeras beneficiarias de prestaciones por desempleo 4.253 (el 64,1%) procedían de un país comunitario y 2.384 (el 35,9% restante) de un país no comunitario. Según tipo de prestación, la distribución de las personas extranjeras beneficiarias de

prestaciones por desempleo en Castilla y León fue la siguiente: casi la mitad, concretamente el 49,2% eran personas beneficiarias de prestación contributiva (3.268 personas), el 37,1% de subsidio (2.462), el 9,9% de renta activa de inserción (659) y los restantes 248, del programa de activación de empleo (el 3,7% del total). En España, por su parte hubo 201.403 personas extranjeras beneficiarias de prestaciones por desempleo, un 2,0% más que en 2016, *cuadro 2.1.3-14*.

**Cuadro 2.1.3-14**  
Beneficiarios extranjeros de prestaciones por desempleo, según procedencia y tipo de prestación, Castilla y León y España, diciembre 2017

	PROCEDENCIA	TIPO DE PRESTACIÓN					Total
		Prestación contributiva	Subsidio	Subs. Event. Agr.	Renta activa de inserción	Programa de activación para el empleo	
Castilla y León	País comunitario	2.138	1.610		373	132	<b>4.253</b>
	País no comunitario	1.130	852		286	116	<b>2.384</b>
	TOTAL	3.268	2.462		659	248	<b>6.637</b>
España	País comunitario	48.813	30.439	1.036	6.367	1.781	88.436
	País no comunitario	57.979	37.106	3.484	10.558	3.840	112.967
	TOTAL	106.792	67.545	4.520	16.925	5.621	201.403

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE.

Continuando con datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la **afiliación extranjera a la Seguridad Social**, al igual que en 2016, se incrementó respecto al año anterior, tanto en la Comunidad (un 7,76% más) como en el conjunto nacional (incremento del 7,05%) (**Puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)**).

Así a finales de diciembre de 2017, la cifra de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta en Castilla y León era de 49.051, mientras en el conjunto nacional era de 1.815.240. Por provincias, observamos que todas tuvieron incrementos en la afiliación extranjera y en las que se dieron mayores incrementos relativos fueron Segovia (del 8,60%), Soria (8,37%) y Valladolid (8,22%), *cuadro 2.1.3-15*.

**Cuadro 2.1.3-15**  
**Población extranjera afiliada a la Seguridad Social en alta en Castilla y León, 2016-2017**

	2016	2017	% var.
Ávila	2.527	2.729	7,99
Burgos	9.775	10.508	7,50
León	5.917	6.373	7,71
Palencia	2.623	2.801	6,79
Salamanca	4.209	4.475	6,32
Segovia	6.091	6.615	8,60
Soria	3.082	3.340	8,37
Valladolid	9.312	10.077	8,22
Zamora	1.982	2.133	7,62
<b>Castilla y León</b>	<b>45.518</b>	<b>49.051</b>	<b>7,76</b>
<b>España</b>	<b>1.695.644</b>	<b>1.815.240</b>	<b>7,05</b>

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

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

Por sexos, la cifra de hombres extranjeros afiliados a la Seguridad Social en Castilla y León (27.247) continúa siendo superior a la de sus homólogas femeninas (21.804). La afiliación masculina extranjera se ha incrementado un 8,92% respecto al año anterior, mientras la afiliación extranjera femenina ha crecido un 6,35% interanual, lo que conlleva un nuevo incremento de la brecha de género en afiliación extranjera, *cuadro 2.1.3-16*.

Cuadro 2.1.3-16

Población extranjera afiliada a la Seguridad Social, en alta, en las provincias de Castilla y León por sexos, 2017

	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	1.462	1.267	2.729
Burgos	5.968	4.540	10.508
León	3.392	2.981	6.373
Palencia	1.632	1.169	2.801
Salamanca	2.389	2.086	4.475
Segovia	3.673	2.942	6.615
Soria	2.052	1.288	3.340
Valladolid	5.497	4.580	10.077
Zamora	1.182	951	2.133
<b>Castilla y León</b>	<b>27.247</b>	<b>21.804</b>	<b>49.051</b>
<b>España</b>	<b>1.019.620</b>	<b>795.610</b>	<b>1.815.240</b>

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

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

Según regímenes, de las 49.051 afiliaciones extranjeras a la Seguridad Social en 2017, pertenecían al Régimen General 33.040 (el 67,36% del total); en el Régimen Especial de Autónomos estaban afiliadas 6.618 personas extranjeras (el 13,49% del total); en la Sección Especial de Empleados del Hogar del Régimen General había 5.434 afiliaciones extranjeras (el 11,08% del total); en el Régimen General Sección Especial Agrario 3.946 (el 8,04%); y por último en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, 13 (el 0,03% del total de personas afiliadas extranjeros a la Seguridad Social).

En lo que se refiere a la comparativa respecto al año anterior, el incremento de la afiliación extranjera en la Comunidad (del 7,76%, como ya hemos mencionado) se explica por los incrementos dados: en el Régimen General (del 11,30%), en el de Autónomos (del 5,63%) y la Sección Especial Agrario (del 1,62%). Por su parte, en la Sección Especial Hogar ha descendido de nuevo la afiliación extranjera, este año en un 4,36% (por debajo del descenso del año anterior que era del 8,41%) y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón se ha pasado de 3 afiliaciones extranjeras en 2016 a 13 en 2017 (*cuadro 2.1.3-17 y gráfico 2.1.3-1*).

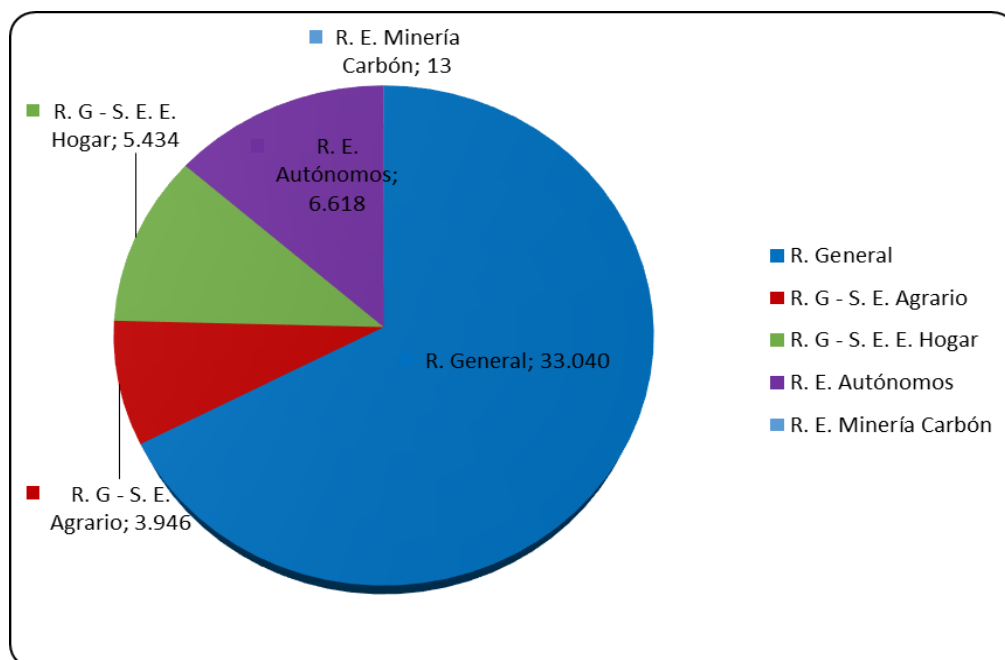
**Cuadro 2.1.3-17**  
**Población extranjera afiliada a la Seguridad Social, en alta, en las provincias de Castilla y León por Regímenes, 2017**

	R.General	R.G - S.E.Agrario	R.G - S.E.E.Hogar	R.E. Autónomos	R.E. Minería Carbón	Total
Ávila	1.799	191	337	402	0	2.729
Burgos	7.548	465	1.184	1.311	0	10.508
León	3.895	479	851	1.135	13	6.373
Palencia	1.882	278	260	381	0	2.801
Salamanca	2.903	176	568	828	0	4.475
Segovia	4.796	595	600	624	0	6.615
Soria	2.609	172	267	292	0	3.340
Valladolid	6.450	1.184	1.207	1.236	0	10.077
Zamora	1.158	406	160	409	0	2.133
<b>Castilla y León</b>	<b>33.040</b>	<b>3.946</b>	<b>5.434</b>	<b>6.618</b>	<b>13</b>	<b>49.051</b>
<b>España</b>	<b>1.117.017</b>	<b>214.987</b>	<b>180.200</b>	<b>299.710</b>	<b>134</b>	<b>1.815.240</b>

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 2017**



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

En el Régimen General (sin incluir los Sistemas Especial Agrario ni de Empleados de Hogar), la afiliación extranjera a 31 diciembre de 2017 se concentraba mayoritariamente en las actividades de hostelería (20,3%), industria manufacturera (15,2%), y Comercio-reparación vehículos motor y motocicletas (11,8%). Por su parte, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos las actividades con mayor afiliación extranjera eran Comercio-reparación vehículos motor y motocicletas (29,1%), Hostelería (19,4%) y Construcción (17,6%).

Otra de las fuentes de datos para el análisis de la inmigración y el mercado laboral es la **Gestión colectiva de contrataciones en origen**. Se trata de la previsión anual de las ocupaciones y, en su caso, de las cifras previstas de empleos que se puedan cubrir, a los que sólo tendrán acceso aquellos que no se hallen o residan en España, aprobada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tal y como establece la *“Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social”*. El procedimiento de concesión de la autorización inicial de residencia y trabajo mediante tramitación colectiva de los contratos en origen se basa en la gestión simultánea de una pluralidad de autorizaciones, presentadas por uno o varios empleadores, respecto de personas trabajadoras seleccionadas en sus países. En esa gestión se actúa coordinadamente con las Comunidades Autónomas competentes para la concesión de la autorización de trabajo inicial.

En cuanto a la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2017 en España, en el ámbito de Castilla y León no se han producido contrataciones de trabajadores en origen (en el año 2016 hubo 39, todas en la provincia de León y en 2015 en el ámbito Castilla y León tampoco se llevó a cabo ninguna contratación de este tipo).

En el conjunto nacional, en 2017 el Ministerio de Empleo y Seguridad Social no ha aprobado contrataciones de puestos de trabajo de carácter estable, quedando circunscrita a trabajadores para campañas agrícolas de temporada y a países con los que España haya firmado acuerdos sobre regulación de flujos migratorios (*“Orden ESS/1975/2016, de 27 de diciembre, por la que se prorroga la vigencia de la Orden ESS/1/2012, de 5 de enero, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2012”*, publicada en BOE de 29 de diciembre de 2017).

Por último, nos referimos a la Estadística de Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros que ofrece información sobre el número y características de las solicitudes de autorizaciones de residencia temporal y trabajo, autorizaciones por arraigo y otras circunstancias excepcionales y autorizaciones para trabajar de extranjeros que pretenden desarrollar una actividad laboral en España y que han sido concedidas o denegadas por la autoridad laboral competente. También se proporciona información de las autorizaciones de extranjeros recogidas en la *“Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización”*. La fuente de información es la aplicación informática de extranjería del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Estos datos son completados con los de la Dirección General de Migraciones en relación con autorizaciones resueltas por la Unidad de Grandes Empresas y Colectivos Estratégicos (UGECE) y otras autorizaciones de

régimen general. La información es depurada y procesada en la Subdirección General de Estadística para la elaboración de la estadística.

Las autorizaciones de trabajo concedidas en 2017 (datos provisionales acumulados de enero a diciembre) en la Castilla y León fueron 1.844 (14 más que el año anterior) en que fueron 1.830 (con datos de 2016 ya definitivos). Del total de autorizaciones concedidas en la Comunidad, 931 pertenecieron a mujeres (el 50,49% del total) y las restantes 913 a hombres.

Las provincias en que más autorizaciones se concedieron fueron León (421) y Valladolid (406). En España se concedieron 101.623 autorizaciones de trabajo a personas extranjeras durante 2017 (10.279 autorizaciones menos que en 2016), *cuadro 2.1.3-18*.

Cuadro 2.1.3-18

Autorizaciones de trabajo concedidas, en las provincias de Castilla y León por sexo, 2017 (acumuladas enero-diciembre)

	hombres	mujeres	Total
Ávila	28	29	57
Burgos	94	137	231
León	259	162	421
Palencia	41	55	96
Salamanca	127	189	316
Segovia	63	92	155
Soria	36	41	77
Valladolid	224	182	406
Zamora	41	44	85
<b>Castilla y León</b>	<b>913</b>	<b>931</b>	<b>1.844</b>
<b>España</b>	<b>53.132</b>	<b>48.491</b>	<b>101.623</b>

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

## 2.2 Políticas de Empleo

En los artículos 40 y 41 de la Constitución Española se recoge que la política de empleo comprende el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las comunidades autónomas que tiene por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y demanda de empleo, a la reducción y a la debida protección de las situaciones de desempleo. Esta política de empleo debe realizarse en el marco de las directrices establecidas por la política económica, y cumpliendo con la estrategia coordinada que viene regulada desde el ámbito de la Unión Europea.

Para promover y desarrollar esta política de empleo se dispone de estructuras, medidas y acciones que integran el llamado Sistema Nacional de Empleo. Este está integrado por el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas y entre sus fines se encuentran los detallados a continuación:

- a) Fomentar el empleo y apoyar la creación de puestos de trabajo, en especial dirigidos a personas que presenten mayor dificultad de inserción laboral.
- b) Ofrecer un servicio de empleo público y gratuito a trabajadores y empresarios, capaz de captar las ofertas de empleo del mercado de trabajo, sobre la base de una atención eficaz y de calidad, con vistas a incrementar progresivamente sus tasas de intermediación laboral.
- c) Facilitar la información necesaria que permita a los demandantes de empleo encontrar un trabajo o mejorar sus posibilidades de ocupación, y a los empleadores, contratar los trabajadores adecuados a sus necesidades, asegurando el principio de igualdad en el acceso de los trabajadores y empresarios a los servicios prestados por el servicio público de empleo.
- d) Asegurar que los servicios públicos de empleo, en el ámbito de sus respectivas competencias, aplican las políticas activas de empleo y de intermediación laboral conforme a los principios de igualdad y no discriminación, en los términos previstos en el artículo 9 de la Constitución Española, y promueven la superación de los desequilibrios territoriales.
- e) Garantizar la aplicación de las políticas de activación para el empleo y de la acción protectora por desempleo.



- f) Asegurar la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio español y su integración en el mercado único europeo, así como la libre circulación de los trabajadores.
- g) Impulsar la cooperación del servicio público de empleo y de las empresas en aquellas acciones de políticas activas y cualificación profesional que éstas desarrollen y que puedan resultar efectivas para la integración laboral, la formación o recualificación de los desempleados.
- h) Fortalecer los servicios públicos de empleo y favorecer la colaboración público-privada en la intermediación laboral y el desarrollo de las políticas activas de empleo.

La coordinación del Sistema Nacional de Empleo se realiza a través la Estrategia Española de Activación para el Empleo, de los Planes Anuales de Política de Empleo y de los Sistemas de Información de los Servicios Públicos De Empleo. A partir de aquí, las funciones que desarrolla son las siguientes:

- a) Aplicar y concretar la Estrategia Española de Activación para el Empleo, a través de los Planes Anuales de Política de Empleo.
- b) Garantizar la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo y las prestaciones por desempleo.
- c) Establecer objetivos concretos y coordinados a través de los Planes Anuales de Política de Empleo que permitan evaluar los resultados y eficacia de las políticas de activación para el empleo y definir indicadores comparables.
- d) Impulsar y coordinar la permanente adaptación de los servicios públicos de empleo a las necesidades del mercado de trabajo, en el marco de los acuerdos que se alcancen en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.
- e) Informar, proponer y recomendar a las administraciones públicas sobre cuestiones relacionadas con las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo.
- f) Analizar el mercado laboral en los distintos sectores de actividad y ámbitos territoriales con el fin de adecuar las políticas activas de empleo y de intermediación para el empleo a sus necesidades, así como para determinar la situación nacional de empleo que

contribuya a la fijación de las necesidades de trabajadores extranjeros, de acuerdo con la normativa derivada de la política migratoria.

- g) Determinar y tener actualizada una Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo a prestar por los servicios públicos de empleo que garantice en todo el Estado el acceso, en condiciones de igualdad, a un servicio público y gratuito de empleo.
- h) Realizar el seguimiento del Fondo de Políticas de Empleo.

### 2.2.1 Política Nacional de empleo

En el año 2017 continúa la tendencia a la reducción del desempleo y crecimiento del empleo que se viene apreciando desde 2015. De acuerdo con los datos recogidos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en medias anuales, en 2017 el número de ocupados se incrementó en 483.300 personas hasta alcanzar la cifra de 18.824.800, un 2,64% más que en 2016. En nuestra Comunidad este incremento fue de 6.900 ocupados hasta alcanzar los 971.700 (incremento relativo del 0,72% y, por tanto, inferior al del ámbito nacional). Por su parte, la cifra de desempleados se sitúa en 3.916.900, lo que supone una reducción de 564.300 personas (un 12,59% en términos relativos) y sitúa la tasa de paro en el 17,22%. En nuestra Comunidad la reducción relativa de desempleados del 12,24% fue similar a la media nacional y esto situó la cifra de personas desempleadas en 159.200 con una tasa de paro del 14,08%, inferior a la media nacional.

Entre otras circunstancias, estas cifras son resultado de la participación de diferentes instituciones coordinadas a nivel nacional. Como se recoge en el artículo 149.1.7 de la Constitución, le corresponde al Estado la competencia legislativa en materia laboral. Por esta razón, la Ley de Empleo establece como instrumentos para llevar a cabo esta labor de coordinación, 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. De esta manera se genera el marco normativo que permite coordinar y ejecutar políticas de activación para el empleo en España y se establece la forma en que los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus políticas.

Los objetivos que deben cumplirse este año, tanto a nivel nacional como dentro de cada comunidad autónoma, vienen marcados en el Plan Anual de Política de Empleo 2017 (PAPE 2017). Por lo tanto, es este el mecanismo de evaluación de las políticas activas desarrolladas en el interior del territorio nacional. Este Plan se enmarca en un contexto más amplio de reformas en el que se incluyen el Programa de Estabilidad 2017-2020 y el Programa Nacional de Reformas 2017, aprobados en el Consejo de Ministros del 28 de abril de 2017. Las políticas se organizan a través de servicios y programas que durante este ejercicio se dirigen al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
- b) Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de 55 años.
- c) Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
- d) Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
- e) Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Para cumplir con todos estos objetivos existen seis ejes que se integran por diferentes servicios y programas. Aunque muchos de ellos son propios de las diferentes comunidades autónomas, hay algunos que son comunes para todo el territorio nacional. Los incluidos en el PAPE 2017 son los detallados a continuación;

Eje 1- Orientación: Está formado por 103 servicios y programas, de los cuales 13 son comunes y 90 propios. Los servicios y programas comunes son:

- SC00001 Diagnóstico individualizado y elaboración del perfil.
- SC00002 Diseño del itinerario personalizado para el empleo.
- SC00003 Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.
- SC00004 Asesoramiento y ayuda técnica adicional.
- SC00005 Información y asesoramiento adicional.
- SC00006 Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.
- SC00007 Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa.

- SC00008 Comunicación de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa.
- SC00009 Apoyo a los procesos de recolocación en los supuestos previstos legalmente.
- PC00001 Programas de orientación para el empleo y autoempleo.
- PC00002 Programas de colaboración con agencias de colocación.
- PC00031 Programa de Activación para el Empleo.
- PC00032 Programa de acción conjunto para la mejora de la atención a las personas paradas de larga duración.

Eje 2- Formación: Lo integran 13 programas y servicios comunes y 132 propios. Los 13 servicios y programas comunes posibles son:

- SC00010 Formación profesional para el empleo acorde a las necesidades de los usuarios.
- SC00011 Control, seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.
- SC00012 Evaluación, reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
- SC00013 Mantenimiento y actualización de la cuenta de formación.
- SC00014 Inscripción y acreditación de centros y entidades de formación profesional para el empleo.
- PC00003 Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados/Oferta formativa para trabajadores ocupados.
- PC00004 Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados/Oferta formativa para trabajadores desempleados.
- PC00005 Programas específicos para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional/Programas específicos de formación.
- PC00006 Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados/Programas formativos que incluyan compromisos de contratación.
- PC00007 Programas de formación en alternancia: Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo/Formación en alternancia con el empleo.
- PC00008 Prácticas no laborales en empresas.
- PC00009 Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.
- PC00010 Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

**Eje 3- Oportunidades de Empleo.** Este eje está formado por un total de 161 servicios y programas, de los cuales los seis comunes son:

- PC00011 Programas de colaboración con Corporaciones Locales.
- PC00012 Programas de colaboración con Órganos de la Administración General del Estado, Organismos Autónomos y entidades sin ánimo de lucro.
- PC00013 Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (Centros Especiales de Empleo).
- PC00014 Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- PC00015 Programas integrales de empleo.
- PC00016 Trabajos temporales de colaboración social.

**Eje 4-** Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo: Se encuentra integrado por un total de 22 servicios y programas, de los cuales 4 son comunes y 18 propios. Los servicios y programas comunes posibles son:

- SC00015 Apoyo a la gestión de la movilidad laboral.
- SC00016 Gestión de los instrumentos europeos para favorecer la movilidad en la formación y cualificación profesional.
- PC00017 Apoyo a programas de ayuda a la movilidad: “Tu trabajo EURES\_FSE”.
- PC00018 Apoyo a programas de formación y/o de prácticas en otros países.

**Eje 5-** Emprendimiento. Se encuentra integrado por un total de 102 servicios y programas, de los cuales son 94 propios. Los servicios y programas comunes posibles son:

- SC00017 Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.
- SC00018 Fomento de la economía social y del emprendimiento colectivo.
- SC00019 Asesoramiento sobre ayudas a las iniciativas emprendedoras y de autoempleo.
- SC00020 Asesoramiento sobre incentivos y medidas disponibles para el fomento de la contratación.
- PC00019 Fomento del empleo autónomo.
- PC00020 Apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales.
- PC00021 Estudios de mercado y campañas para la promoción laboral.
- PC00022 Agentes de Empleo y Desarrollo Local.
- PC00023 Proyectos y empresas calificadas como I+E.
- PC00024 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: Este último eje está formado por 7 programas y servicios comunes y 53 propios. Los comunes son:

- SC00021 Sostenimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).
- PC00025 Portal Único de Empleo.
- PC00026 Acuerdo Marco con agencias de colocación.
- PC00027 Colaboración en los proyectos de renovación del marco jurídico, funcional y técnico de las políticas activas de empleo.
- PC00028 Programa de Buenas Prácticas.
- PC00029 Sostenimiento del Sistema de Información necesario para la implantación de la Garantía Juvenil.
- PC00030 Programa de reforma, adaptación y mejora de las oficinas de empleo.

Por su parte, los programas propios correspondientes a Castilla y León que se incluyen dentro del PAPE 2017 aparecen recogidos de forma resumida en el *cuadro 2.2.1-1*.

**Cuadro 2.2.1-1**  
**Servicios y Programas de Castilla y León por ejes, PAPE 2017**

Eje 1 Orientación	Eje 2 Formación	Eje3 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
Diagnóstico Individualizado y elaboración de perfil	Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.	Programas de colaboración con corporaciones locales		Fomento del empleo autónomo.	Sostenimiento del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)
Diseño del itinerario personalizado para el empleo	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (centros especiales de empleo).		Apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales	Portal Único de Empleo.

*Continúa*

Continuación

Eje 1 Orientación	Eje 2 Formación	Eje3 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
Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad.	Programas de formación en alternancia: escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo	Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.		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.
Asesoramiento y ayuda técnica adicional	Prácticas no laborales en empresas	ELMIN: Oportunidades de empleo en municipios mineros		Promoción del empleo autónomo en los municipios mineros de León y Palencia,	Programa de buenas prácticas.
Información y asesoramiento adicional	Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación	EEHH: Edades del hombre		Promover la afiliación de las mujeres del medio rural en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia agraria	Sostenimiento del Sistema de Información necesario para la implantación de la Garantía Juvenil.
Gestión de las ofertas de empleo a través de la casación entre ofertas y demandas.	Formación aprendizaje y prácticas con jóvenes.	ELMET: Medio Ambiente		Fomento del espíritu emprendedor.	Programa de reforma, adaptación y mejora de las Oficinas de Empleo
Información y asesoramiento sobre la contratación y las medidas de apoyo a la activación, la contratación e inserción en la empresa	Itinerarios integrados OFI	EXCYL: Exclusión social, renta garantizada de ciudadanía.		Promover la constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales.	Difusión Estrategia

Continúa

Continuación

Eje 1 Orientación	Eje 2 Formación	Eje3 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
Programas de orientación para el empleo y autoempleo.	Permisos Individuales de formación.	Agentes de Igualdad		Servicios a empresas y emprendedores	Mantenimiento del sistema propio de información (SICAS)
Programas de colaboración con agencias de colocación.	Formación con compromiso de contratación	PREPLAN: Cooperación local en políticas de empleo ante el desafío demográfico. ayuntamientos de más de 20.000 y diputaciones provinciales			
Programa de activación para el empleo	Formación de trabajadores ocupados en sectores estratégicos.	Fomento del empleo estable por cuenta ajena			
Programa de acción conjunto para la mejora de la atención a las personas paradas de larga duración.		Fomento determinados contratos temporales y en el sector de ayuda a domicilio			
Programa personal de integración y empleo (PIE)		COTESAL y JOVESAL: Reinserción a través de entidades sin ánimo de lucro			
OTO Orientación Trabajadores Ocupados		Subvenciones previstas en el R.D. 196/2010 de 26 de febrero			

Continúa



Continuación

Eje 1 Orientación	Eje 2 Formación	Eje3 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
Acciones a la población inmigrante		Ayudas destinadas a trabajadores con 55 o más años de edad, así como a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo			
		Fomento de la contratación para obras y servicios de interés general y social vinculada al sector turístico y cultural			
		Programas para facilitar la incorporación al empleo de trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en empresas de inserción.			
		JOVEL: Fomento Empleo Joven para la contratación por las entidades locales en los jóvenes incluidos en el sistema nacional de garantía juvenil cofinanciado por el FSE y la iniciativa de empleo juvenil			
		PEA: Fomento Empleo Agrario			
		Programa para la inserción laboral de personas con discapacidad en el mercado protegido (Centros especiales de empleo)			

Fuente: Elaboración propia a partir del Anexo III del Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) para 2017 (BOE de 26 de diciembre de 2017).

El Programa de Recualificación Profesional (PREPARA), se aprobó por el Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas. Se trata de un programa de cualificación profesional basado en políticas activas de empleo y en la percepción de ayudas destinadas a individuos que hayan agotado su protección por desempleo. Para este ejercicio, el Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, reactiva este programa por tiempo limitado, concretamente entre el día 16 de agosto de 2017 y el 30 de abril de 2018. Los beneficiarios deben haber agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y no tener derecho a los subsidios por desempleo establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Además los beneficiarios deben cumplir en el momento de la solicitud alguna de las siguientes condiciones:

- Llevar inscritas como demandantes de empleo al menos doce de los últimos dieciocho meses.
- Tener responsabilidades familiares, tal como este concepto viene definido en el artículo 275.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Cuadro 2.2.1-2**  
**Programa PREPARA. Datos mensuales correspondientes a Castilla y León, 2017**

	Solicitudes presentadas	Solicitudes aprobadas (beneficiarios)	Beneficiarios en el mes (Pagos en el mes)	Nomina Pagada
Enero	184	164	879	284.433
Febrero	205	168	920	301.844
Marzo	261	206	1.000	326.060
Abril	161	127	967	320.244
Mayo	204	163	1.014	326.911
Junio	177	124	983	301.371
Julio	155	121	980	284.002
Agosto	147	115	938	273.311
Septiembre	115	96	875	257.308
Octubre	61	33	683	219.293
Noviembre	146	141	698	227.029
Diciembre	137	108	634	215.489
<b>Total</b>	<b>1.672</b>	<b>1.566</b>	<b>10.571</b>	<b>3.337.296</b>

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

En el *cuadro 2.2.1-2* se presentan los datos mensuales correspondientes al programa PREPARA para Castilla y León. En el año 2017 se presentó un total de 1.672 solicitudes, un 36% menos que en el año 2016. En cuanto a las solicitudes aprobadas, éstas alcanzaron la cifra de 1.566, lo que supone un porcentaje superior al 93% del total de solicitudes. Sin embargo, estas solicitudes aprobadas suponen 477 menos que el año anterior, un 23,4% menos. En términos monetarios, las ayudas concedidas se tradujeron en 10.571 mensualidades pagadas por un importe de 3.337.296 €. Si

comparamos estos datos con los de 2016, las mensualidades se redujeron en un 23.4% y el total de subvención en un 27,27%.

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

Antes de comenzar con el desarrollo del Plan, conviene dedicar unas líneas a la situación global del mercado de trabajo regional. De acuerdo con los datos correspondientes a la media anual de 2017 que proporciona la EPA, durante el pasado ejercicio el número de ocupados de Castilla y León se incrementó en 6.900 personas hasta situarse en un total de 971.700 (incremento relativo del 0,72%). Por su parte, los datos de personas en situación de desempleo también muestran una reducción del 12,24%, lo que sitúa la cifra en 159.200 personas desempleados en media anual de 2017. Estos datos colocaban la tasa de paro de Castilla y León en un 14,08%, lo que implica 3,14 puntos porcentuales que la media nacional. Por su parte, las personas activas en nuestra Comunidad fueron 1.130.900 (esto es, 15.2000 personas menos, una reducción relativa interanual del 1,3%) situando la tasa de actividad en el 54,8%.

Este año 2017 es el segundo de vigencia de la *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020* (en adelante II Estrategia). Esta es la base de las políticas de empleo que se aplicarán en Castilla y León en consonancia con el III Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación Empresarial de Castilla y León, con el nuevo marco de programación de la Unión Europea y con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (aprobada como Real Decreto 1032/2017 y publicada en BOE de 16 de diciembre de 2017). Con estos antecedentes y sobre la base del Dialogo Social, se ha tratado de coordinar las políticas activas de empleo con el fin de mejorar las cotas de eficacia en su implementación.

De acuerdo con la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 son cuatro los objetivos de los servicios públicos de empleo:

- a) Reducir el desempleo.
- b) Aumentar la activación y reducción de los períodos de desempleo.
- c) Mejorar la participación de los servicios públicos de empleo en la cobertura de vacantes.
- d) Mejorar el grado de satisfacción de los empleadores y demandantes con los servicios prestados por los servicios públicos de empleo.

A partir de aquí, y en base al acuerdo adoptado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017, los objetivos estratégicos anuales se orientarán sobre las siguientes cinco referencias que se definen a continuación:

- A. Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.
- B. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.
- C. Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
- D. Mejorar el desempeño de los servicios públicos de empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
- E. Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

Estos objetivos son una referencia abierta, de forma que los objetivos estratégicos establecidos en los Planes Anuales de Política de Empleo pueden acomodarlos a las circunstancias que concurren en cada momento. No obstante, en general, los objetivos estructurales se agruparan en los siguientes ejes de actuación:

- 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.

#### 2.2.2.1 Empleo

Desde el punto de vista del empleo la base central lo constituye el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León para el año 2017 (PAPECyL 2017) que se aprobó en Valladolid el 10 de Marzo de 2017. Este Plan va dirigido al fomento de un empleo de calidad y en general presenta las siguientes novedades:

- En primer lugar se mantienen los compromisos definidos en la II Estrategia Integrada 2016-2020 en cuanto a políticas destinadas a la generación de empleo estable y de calidad, especialmente dirigido a colectivos con dificultad de inserción.

- Se pone en valor el papel de los agentes económicos y sociales, reforzando los recursos cuya finalidad es la prestación de servicios considerados fundamentales para trabajadores y empresas.
- Se refuerza el plan de empleo local incrementando su dotación por encima del 28%, y promoviendo la coordinación y colaboración de las administraciones.
- Se da prioridad al Plan de Empleo Joven con un notable aumento en su dotación económica cercana al 13% respecto del Plan de Empleo Joven 2016 (36,3 M €), reforzando la dotación disponible con cargo al Programa Operativo de Empleo Juvenil y permitiendo la ampliación de las acciones enmarcadas en el sistema de Garantía Juvenil.
- Se promueven procesos de evaluación y acreditación, con al menos dos convocatorias en 2017, abordando, entre otras, la culminación del proceso de acreditación en Servicios Sociales (residencias y ayuda a domicilio) y habilitación de mayores de 55 años.
- Se avanza en el desarrollo de la formación profesional dual tratando de facilitar el tránsito del alumnado desde el sistema educativo al empleo.
- Se intensifican las medidas para la sensibilización de la sociedad en su conjunto en la idea de considerar la prevención como algo normal en la labor diaria incidiendo especialmente en la información y concienciación a las empresas.
- Se recogen medidas de empleo con apoyo para favorecer la inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario.
- Se establecen acciones destinadas a incentivar la contratación y la atención a la mujer.
- Se prevé la realización de las actuaciones necesarias para difundir, dentro y fuera de la Comunidad, las posibilidades que ofrece el desarrollo del conjunto de acuerdos del Dialogo Social.
- Se refuerzan los trabajos sectoriales y de reindustrialización y difusión del III A.M. de Competitividad e Innovación Industrial, incorporando en 2017 el sector de Turismo, Patrimonio y Lengua Española.

Para el año 2017 el Plan mantiene los siguientes bloques de medidas:

- I. Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a trabajadores y empresas en crisis.
- II. Medidas personalizadas de inserción laboral.
- III. Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores.
- IV. Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales.
- V. Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación en el empleo.
- VI. Otras medidas contenidas en la II Estrategia Integrada.

### Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a trabajadores y empresas en crisis.

El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2017 para Castilla y León plantea medidas que buscan priorizar a colectivos con especiales dificultades para acceder al empleo, así como aquellas zonas geográficas más desfavorecidas en base a índices de desempleo como a sus circunstancias socioeconómicas. El objetivo de estas medidas es reforzar aquellas actividades que generan un mayor impacto económico y que tienen más potencial a la hora de generar empleo.

Los programas que componen este bloque de medidas para este año son los siguientes:

➤ **Plan de Empleo Local:** Su finalidad principal es favorecer la contratación por entidades locales de desempleados pertenecientes a colectivos que, por sus condiciones personales, sociales o laborales, presentan mayores dificultades de empleabilidad. La contratación tiene por objeto la realización de obras y servicios esenciales, de interés público o de carácter productivo que contribuyan al desarrollo económico de los territorios de aplicación. Las acciones que conforman este programa son las siguientes:

- **Contratación de desempleados para la realización de obras o servicios públicos esenciales o de interés general:** Los criterios para su concesión son la población y el número de desempleados. El objetivo es aumentar la empleabilidad de los trabajadores mediante su inserción temporal en el mercado de trabajo.

- **Contratación de Agentes de Igualdad:** Se trata de desempleados con capacidad acreditada para ejercer esta función en puestos cofinanciados con la entidad local beneficiada.

- **Contratación de desempleados, personas con discapacidad** reconocida igual o superior al 33% para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social en el ámbito de las competencias municipales.

- **Contratación de desempleados, personas en exclusión beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía:** En este caso se busca la integración o retorno al mercado laboral ordinario.

- **Contratación de desempleados jóvenes** inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, propiciando su acceso a una primera experiencia laboral.

- **Contratación de desempleados, para la realización de actividades** vinculadas con la **actividad turística**, para poner en valor recursos económicos específicos de los núcleos rurales.

- **Contratación de desempleados, para la realización de actividades de carácter productivo** vinculadas con **trabajos forestales** con la finalidad de realizar tanto tareas preventivas como de carácter productivo vinculado con los aprovechamientos forestales.

- **Programa mixto**, se trata de un refuerzo del plan de Empleo local, con acciones dirigidas a los jóvenes inscritos en la garantía Juvenil, a fin de favorecer su

inserción laboral y una adecuada cualificación y adquisición de competencias profesionales.

- **Contratación de desempleados por los Municipios mineros:** Estas ayudas se concentran en las provincias de León y Palencia como medida que contribuya a la reactivación del empleo en estas comarcas, con dos líneas de actuación. En primer lugar, el denominado Programa ELMIN que se convoca en régimen de concurrencia competitiva y que tiene por finalidad promover la contratación temporal por los municipios mineros de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social. En segundo lugar, el programa ELMIN2, que es una subvención directa a los municipios mineros para que contraten temporalmente a desempleados también para la realización de obras y servicios de interés general y social.

- **Fomento del empleo agrario,** de modo que, en el marco del Plan de Empleo Agrario regulado en el Real Decreto 939/1997, se puedan recoger actuaciones específicas y complementarias en el ámbito de nuestra Comunidad para la contratación de desempleados que se hubieran beneficiado de estas ayudas desde su implantación, y que tuvieran la condición de trabajadores eventuales del régimen especial agrario en los municipios de los Consejos Comarcales del Instituto Nacional de Empleo creados en nuestra Comunidad.

➤ **Plan de Empleo Joven:** Son medidas dirigidas a combatir el desempleo juvenil a través de acciones que fortalezcan la intermediación laboral, mejorar la empleabilidad, apoyar la contratación y fomentar el emprendimiento. También se busca mejorar la calidad y estabilidad en el empleo y la igualdad de oportunidades en el acceso. Las medidas destinadas a los menores de 30 años inscritos en la Garantía Juvenil y complementadas con las que se dirigen en general a los menores de 35 años son:

- Fomento de la **contratación por las entidades locales.**
- Potenciación de los **programas mixtos** de formación y empleo que combinan la adquisición de conocimientos con experiencia laboral y remuneración
- Ayudas para el establecimiento de los jóvenes como **trabajadores autónomos.**
- Acciones para el fomento de la **contratación por cuenta ajena** de jóvenes.
- **Medidas personales para la inserción laboral** de los jóvenes.
- Facilitar prácticas en otros países, previa formación en idiomas, para la realización de **prácticas no laborales** en empresas de nuestra Comunidad.
- **Acciones formativas** para mejorar la empleabilidad, cubriendo apoyos a jóvenes apostando por la vinculación de la Formación Profesional al tejido productivo (Formación Profesional Dual).
- Líneas dirigidas a **colectivos especiales:** itinerarios personalizados de inserción para jóvenes con discapacidad, líneas específicas para jóvenes en

riesgo de exclusión social, y jóvenes provenientes del sistema de protección y reforma.

➤ **Protección frente a crisis empresariales.** Aunque los efectos de la crisis parece que ya se han reducido se mantienen medidas ante suspensiones de carácter colectivo, compensando prestaciones y cubriendo costes con el fin de mantener el empleo. Las medidas que forman parte de este programa son:

- **Ayudas a trabajadores en eras suspensivos por causa tecnológica, económica organizativa, productiva y por fuerza mayor:** Complementan rentas de trabajadores afectados por expedientes de regulación de naturaleza suspensiva concluidos con acuerdo. El rango del tamaño de las empresas de las que provengan los posibles beneficiarios hasta los 300 trabajadores. En los ERES temporales por causa tecnológica, económica organizativa o productiva, la duración máxima de la ayuda por trabajador alcanzará las 180 jornadas completas de suspensión o de reducción de jornada, dentro del periodo subvencionable.

- **Ayuda para los trabajadores del sector azucarero** en periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas.

- **Ayudas a trabajadores que, estando aún en la empresa, hayan agotado su prestación por desempleo por causa de largos periodos de regulación,** tomando como referencia el SMI y que, en todo caso, son objeto de prórroga para aquellos trabajadores provenientes del sector minero, en los términos del correspondiente plan de dinamización específico.

- **Ayudas a trabajadores mayores de 55 años** que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente, posibilitando tanto la compensación económica de la disminución del importe de su indemnización, como la financiación del convenio especial con la Seguridad Social.

- **Ayudas al pago de cuotas de seguridad social de empresas** que hayan concluido con acuerdo expedientes de regulación de empleo de naturaleza suspensiva.

- **Fomento del empleo estable por cuenta ajena** de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos, concluidos con acuerdo, producidos **en empresas de la Comunidad de Castilla y León que hayan sido objeto de transmisión o liquidación** derivados de un procedimiento concursal.

- **Fomento de la constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales.**

➤ **Fomento del emprendimiento y el autoempleo:** Estos programas están dirigidos a facilitar la financiación del inicio de actividad, como medida necesaria para impulsar el establecimiento. Estas ayudas proporcionan financiación para soportar los primeros gastos en que pueda incurrir quien apuesta por una actividad emprendedora, y parte del coste de contratación de aquellos servicios externos que sean necesarios para el desarrollo de la



actividad y de la formación en los que el beneficiario participe. Las acciones que constituyen este programa son:

- **Programa de financiación empresarial destinado a emprendedores:** El programa se concreta en la concesión de préstamos avalados para jóvenes emprendedores que les permita financiar su proyecto.
  - **Programa de financiación destinado preferentemente al medio rural:** Está destinado a favorecer la financiación de autónomos y empresas viables mediante la concesión de préstamos avalados.
  - **Programa de préstamos participativos para emprendimiento social:** Estas ayudas se destinan a financiar proyectos de emprendedores, que tengan rentabilidad financiera, que no hayan llegado a los tres años de actividad y que promuevan el desarrollo y la transformación positiva de la sociedad o del medio ambiente.
  - **Programa de financiación del emprendimiento social:** Se dirigen a proyectos que no hayan llegado a los tres años de actividad y que creen valor social.
  - **Programa de financiación para inversión y necesidades de circulante de autónomos y microempresas.**
  - **Programa de préstamos participativos para reindustrialización y recuperación del empleo:** Estas ayudas buscan que empresas, trabajadores y emprendedores adquieran activos de empresas en crisis y/o liquidación para iniciar un negocio nuevo.
  - **Programa de financiación de reindustrialización y recuperación del empleo:** Incluye ayudas para inversión y necesidades de circulante de Pymes, autónomos y emprendedores. El objetivo es recuperar la actividad económica y el empleo perdido por procesos concursales y de empresas y/o sectores en crisis.
  - **Programa de fomento del autoempleo:** son ayudas destinadas al inicio de la actividad como medida necesaria para impulsar el establecimiento. Este programa financia cursos de dirección, gestión empresarial y nuevas tecnologías y también los costes de contratación de servicios externos para el desarrollo de actividad.
  - **Programa de financiación de las cuotas de la Seguridad Social** de aquellos trabajadores que se inicien como autónomos en Municipios mineros.
  - **Apoyo a las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social:** Son ayudas destinadas a potenciar el trabajo autónomo y mejorar la prestación de servicios.
- **Incentivos a la contratación por cuenta ajena:** Políticas activas destinadas tanto a la contratación estable como temporal. Las actuaciones incluidas en este programa son:
- **Fomento de la contratación de desempleados en situación de riesgo de exclusión social** por entidades sin ánimo de lucro, y también la **contratación temporal de perceptores de Renta Garantizada de la Ciudadanía.**
  - **Fomento del empleo estable por cuenta ajena:** Son contratos subvencionados durante un periodo mínimo de 2 años siempre que la empresa

cumpla unos requisitos mínimos de estabilidad en la plantilla. Se establecen incrementos acumulables para determinados colectivos y se fomenta la contratación del primer trabajador por autónomos, la transformación de determinados contratos temporales en indefinidos y la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres.

- **Fomento de la contratación temporal:** Tratan de estimular la celebración de determinados contratos: en prácticas, de interinidad, de sustitución de horas extraordinarias, de relevo y de ampliación de jornada en el sector de la ayuda a domicilio y su posible conversión en contratos indefinidos ordinarios.

- **Fomento de la contratación en la empresa ordinaria de personas con discapacidad.** Estas ayudas tienen por objeto financiar los costes laborales y de seguridad social derivados de la contratación de preparadores laborales que llevan a cabo las acciones de empleo con apoyo.

### Medidas personalizadas de inserción laboral.

Estas medidas se dirigen a la atención y orientación de aquellos que por sus circunstancias de edad, formación o situación de desempleo o también por otras de carácter personal, tienen más problemas para el acceso al empleo. El Plan Anual de Políticas de Empleo de 2017 recoge medidas a desarrollar con medios propios de la Administración autonómica y en colaboración con los agentes y entidades que realizan tareas de orientación para el empleo y de asistencia para el autoempleo. Este bloque de medidas se concreta en los siguientes programas:

- **Atención personalizada a los demandantes de empleo:** Esta se lleva a cabo a través de actuaciones de intermediación y orientación laboral con los medios propios de la Administración instrumentados por el Servicio Público de Empleo. Estas acciones deben coordinarse con iniciativas que impliquen a todos los actores que pueden contribuir a incrementar la ocupación en nuestra Comunidad. Los mecanismos de atención, procesos de orientación y tutorización personalizada requieren profesionales que realicen esa atención, técnicos de orientación, que realizan su labor en las oficinas del Servicio Público de Empleo.

- **Itinerarios personalizados para jóvenes:** Es el colectivo con mayores dificultades de inserción y que requieren una atención y seguimiento más personalizado. Para ello son necesarios itinerarios tendentes a la inserción con la colaboración de las agencias privadas de colocación, fundamentalmente en marco de la Garantía Juvenil.

- **Programa de orientación, formación e inserción:** El programa OFI se basa en la orientación profesional adecuada y la búsqueda activa de empleo. Estas actuaciones suponen un acompañamiento integral y continuo del trabajador desempleado a través de proyectos que se desarrollarán en tres fases, orientación, formación e inserción.

- **Modernización de medios propios:** La extensión de la atención y tutorización de las personas en situación de desempleo, así como de las empresas que participen en el mercado laboral, constituyen retos ampliados a los que debe hacer frente el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Para este objetivo es necesario reforzar los medios propios de

este organismo y del resto de la Administración Autonómica para llevar a cabo todas esas actuaciones, en especial las áreas de estudios y prospectiva del mercado laboral.

➤ **Programa personal de inserción y empleo (PIE):** A través de este programa se promueven medidas para incrementar las competencias del desempleado para la búsqueda de empleo, mediante un itinerario personalizado completado con acciones de orientación de carácter personal y directo sobre el trabajador. El objeto es fomentar la inserción laboral y la empleabilidad, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico cuyo objetivo es la reinserción laboral de trabajadores.

➤ **Orientación para el empleo y el autoempleo:** Estos programas completan las actuaciones del Servicio Público de Empleo con el fin de que los trabajadores desempleados dispongan de servicios de atención personalizada consistentes en diagnosticar sus habilidades, competencias, formación y experiencia, lo que permitirá dirigir e incrementar sus posibilidades de inserción laboral.

Para fomentar iniciativas de emprendimiento, se planifica un programa de asistencia para el autoempleo con el objeto de que quienes decidan iniciar una actividad laboral por cuenta propia puedan acceder a un servicio que les facilite la implantación de sus actividades de autoempleo y emprendimiento a través del acompañamiento en los procesos vinculados.

➤ **Programas de movilidad para jóvenes:** Son programas de apoyo y asesoramiento a los jóvenes en situaciones que conlleven movilidad, para mejorar la empleabilidad de los jóvenes de Castilla y León, a través de la mejora de sus habilidades y competencias mediante la realización de experiencias técnicas y formativas en el extranjero.

### **Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores.**

Un factor determinante a la hora de mejorar la empleabilidad y la capacidad de inserción de los trabajadores es la formación. En este sentido, la formación a lo largo de la vida es la que dota al trabajador de competencias para participar en una sociedad competitiva y en continua evolución.

Las acciones formativas del Plan Anual de Políticas de Empleo de 2017 vinculan las necesidades empresariales con la adquisición de competencias necesarias con el fin de mejorar la eficacia y la eficiencia en sus resultados. Para ello, en la planificación anual de las acciones formativas, se debe contar con las demandas de los sectores productivos, las tasas de inserción, las perspectivas de empleo, las ocupaciones más contratadas y las ocupaciones más ofertadas. Los programas incluidos en este bloque de medidas son:

➤ **Programas de formación dual y contratos formativos:** El Plan de 2017 refuerza la Formación Dual en colaboración con las empresas y la Formación Profesional Inicial con el fin de mejorar la formación de cara al acceso al empleo.

➤ **Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados:** La presencia de un escenario económico cambiante así como el crecimiento de la innovación y de la

implantación de la ciber industria, ha provocado que el Plan Anual de Empleo complemente, con financiación autonómica, los fondos estatales para la formación de ocupados. Se hace necesario incentivar la realización de planes de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, principalmente en sectores relacionados con la denominada industria 4.0, a fin de facilitar que estos puedan cualificarse.

Se facilita la participación y el acceso de los trabajadores ocupados a la oferta formativa dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que atiendan a necesidades específicas de sectores productivos, desarrollando programas de cualificación y reconocimiento profesional de carácter sectorial destinados a trabajadores ocupados.

➤ **Acreditación de competencias y competencias clave:** El PAPECyL recoge la financiación de actuaciones dirigidas a evaluar y acreditar competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación tomando en consideración todos aquellos aprendizajes realizados de manera informal o en el puesto de trabajo, potenciando el aprendizaje a lo largo de la vida como elemento dinamizador de la economía y del desarrollo de la persona.

El 11 de octubre de 2017, la Comisión Directora aprueba el Plan Director 2017-2020, que desarrolla el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales en Castilla y León.

Con el citado Plan Director se ha puesto en marcha un procedimiento estable y seguro de acreditación de competencias clave, sin perjuicio de que en la oferta de formación para el empleo (de ocupados y/o desempleados) se mantenga aquella conducente a obtener dichas competencias.

Cumpliendo las previsiones contenidas en dicho Plan se publicaron 2 convocatorias de habilitación de asesores y evaluadores, una de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y otra de Instalación y mantenimiento. También se publicaron 3 convocatorias de acreditación de competencias, dos de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y otra de Instalación y mantenimiento.

➤ **Programa Integra2 y Acredita2 y otros programas para la formación en idiomas, TICS y habilidades sociales:** Son actuaciones realizadas en el ámbito de la Garantía Juvenil como apoyo a centros que escolarizan a alumnos con necesidades de distinto tipo. El programa Integra2 proporciona una experiencia de empleo a universitarios orientados profesionalmente a la docencia, facilitando un recurso de apoyo a los centros, que escolarizan un importante número de alumnos con necesidades de compensación educativa, minorías, en las actividades extraescolares, para facilitar la inclusión, la generación de hábitos, promoviendo actividades que favorezcan la relación, socialización de los alumnos del centro y de la zona en la que se ubica con la participación de los alumnos en situación de desventaja.

Por su parte, el programa Acredita2 tiene como objetivo mejorar la competencia lingüística de los graduados y futuros docentes. Son ayudas destinadas a Graduados en Magisterio y alumnos de Máster de Secundaria para financiar la realización de pruebas de certificación de idioma. Por su parte, el programa de formación en idiomas (Egresados FP) concreta como medida a medio plazo la “mejora del conocimiento de idiomas”, encaminada

a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento. Sin embargo, ninguno de estos dos programas de convocó para 2017.

➤ **Prácticas no laborales:** Durante 2017 se mantendrá el programa de prácticas para egresados de la universidad o de formación profesional con cotización con el fin de proporcionar una primera experiencia laboral a los jóvenes. Para ejecutar este programa se fomentará la participación de las universidades públicas de la Comunidad, así como de los centros de formación profesional.

➤ **Formación con compromiso de contratación:** Se trata de fórmulas de cooperación entre formación y empleo, entendiéndose que esta debe responder a las necesidades específicas de las empresas. Se deben potenciar acciones que proporcionen una formación especializada y adecuada al puesto de trabajo a desempeñar en la empresa participante en el programa. De esta manera se combina la incorporación al empleo con la adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para la empleabilidad, a la vez que se asegura la inserción de un porcentaje de personas en las propias empresas.

➤ **Másteres universitarios:** Se trata de ayudas para financiar la realización de másteres universitarios durante el curso 2016-2017 en las universidades públicas de Castilla y León por jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Estas ayudas no se convocaron para 2017 al comunicarse por la Autoridad de Gestión del Programa Operativo de Empleo Juvenil que se trata de una actuación no subvencionable con arreglo a la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil.

### **Medidas destinadas a la prevención de riesgos laborales.**

La reducción de los niveles de siniestralidad se ha convertido en uno de los objetivos clave en el que se deben volcar los esfuerzos coordinados de las diferentes instituciones implicadas. Los costes humanos y económicos de la siniestralidad también hacen necesaria la implicación activa de los trabajadores y empresarios. Este Plan es uno más de los pasos necesarios para impulsar y coordinar la actividad de todas las partes implicadas en la prevención de riesgos. Las actuaciones incluidas en este bloque de medidas son:

➤ Se mantendrá la realización campañas provinciales o autonómicas como respuesta a incrementos de accidentalidad, de enfermedades profesionales o en nuevos riesgos emergentes. También se continúa con un Plan específico para el Sector Agrario debido a las especificidades y gravedad de los riesgos en que concurren.

➤ Se dará continuidad a las líneas de subvenciones del Consejo de Seguridad y Salud Laboral cuya finalidad es mejorar la competitividad de las empresas así como la salud y seguridad de sus trabajadores.

➤ Incidir en la formación por parte de las empresas a trabajadores, delegados de prevención y a la sociedad en su conjunto como principal medida en la lucha contra la siniestralidad. También es esencial realizar jornadas de sensibilización sobre riesgos laborales de forma coordinada con Universidades para el estudio y la investigación en aspectos que puedan mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Utilizar los medios de comunicación para realizar acciones que permitan sensibilizar a la sociedad.
- Tratar de llevar esta sensibilización a edades temprana a través de permios escolares con el fin de generar una cultura de prevención. En este sentido también se potenciará la creación del “aula de prevención” como una línea de actuación dirigida a centros educativos.
- Mejorar la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para avanzar tanto en eficacia como en eficiencia modificando el Convenio de Colaboración. Para ello se debe dotar a la Inspección de medios materiales y colaborar en las campañas que estos desarrollan adaptándolas a las peculiaridades físicas y demográficas.
- Convocatoria de becas para el desarrollo de estudios monográficos relativos a seguridad y salud laboral, así como para el diseño de nuevas formas de protección y seguridad en el puesto de trabajo.
- Potenciar visitas y asistencia técnica por parte de los agentes sociales y económicos a las empresas de Castilla y León, en especial a las relacionadas con el sector forestal con el fin de mejorar las condiciones de trabajo.
- Continuar con el asesoramiento de la Fundación Laboral de la Construcción de Castilla y León y de los agentes sociales y económicos para reducir la siniestralidad del sector de la construcción.
- Fomentar la adaptación de los puestos de trabajo en función de las características de los trabajadores de edad avanzada.

### **Medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades y conciliación en el empleo.**

Se trata de un conjunto de medidas tendentes a mejorar la igualdad en el empleo y la corresponsabilidad en la vida personal, familiar y laboral. También se incluyen acciones tendentes a mejorar las condiciones de acceso al mercado laboral de jóvenes, discapacitados o inmigrantes. Entre estas medidas podemos destacar:

- **Centros Especiales de Empleo:** Se trata de ayudas para complementar los fondos del Estado destinados al pago de los costes salariales de puestos ocupados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, así como la financiación de nuevas contrataciones.
- **Costes salariales de trabajadores en exclusión y de personal de acompañamiento de empresas de inserción:** Se financian costes salariales para la contratación de trabajadores en exclusión y personal de acompañamiento con el fin de conseguir su integración laboral.
- **Empleo de apoyo:** Son medidas para favorecer la inserción de personas con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario incentivando la incorporación de preparadores de apoyo.
- **Programa conciliamos:** Programa desarrollado en centros públicos educativos para facilitar la conciliación en los periodos vacacionales.

- **Programa de agentes de juventud:** El objetivo es la realización y desarrollo de actividades para mejorar la empleabilidad de los más jóvenes.
- **Programa de agentes de igualdad:** Está destinado a fomentar la igualdad preferentemente en el ámbito laboral.
- **Cuotas afiliación mujeres:** Es una línea de ayudas al pago de Cuotas a la Seguridad Social del Sistema Especial Agrario para mujeres que trabajan en el medio rural, especialmente en la agricultura.
- **Excedencias y reducción de jornada:** Medidas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para obtener reducciones de jornada y excedencias para cuidado de hijos y dependientes.
- **Fomento del empleo y ascenso profesional de la mujer, medidas de igualdad y reincorporación al mercado laboral:** Programas, medidas y planes de igualdad y de ascenso profesional de la mujer, junto con otro de reincorporación de la mujer al mercado laboral tras los periodos de excedencia.
- **Formación e inserción laboral de colectivos:** Programa dirigido a personas con discapacidad y en riesgos de exclusión, prestando especial atención a los jóvenes de estos colectivos.

#### Otras medidas contenidas en la Estrategia.

Estas medidas se destinan a la promoción y seguimiento, así como a la evaluación y difusión de las acciones del Plan de Empleo y de la II Estrategia. Se busca difundir el modelo de diálogo social dando difusión al contenido de los acuerdos alcanzados y fomentando el estudio y la reflexión académica sobre el contenido de estas materias. Así se financiarán los trabajos sectoriales y de reindustrialización y difusión del III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020, incorporando el sector de Turismo, Patrimonio y Lengua Española.

En los párrafos anteriores se han analizado las diferentes líneas de actuación previstas a partir de la II Estrategia Integrada y de los Planes Anuales de Políticas de Empleo desarrollados tanto a nivel nacional como regional. Los datos correspondientes a este ejercicio aparecen detallados en los cuadros 2.2.2-1a, 2.2.2-1b, 2.2.2-1c, 2.2.2-1d, 2.2.2-1e y 2.2.2-1f. En esos cuadros se detallan las cifras de puestos y subvenciones asociadas a todos los programas del plan de empleo, y se presentan las desagregaciones por edad, sexo y tipo de contrato junto con la distribución territorial de algunas de las líneas de ayudas aplicadas.

#### **Línea Fomento de la contratación por cuenta ajena**

- Fomento del empleo estable por cuenta ajena (*Bases Regulatorias-BBRR- en Orden EMP/453/2017, de 9 de junio y convocatoria en Resolución de 11 de julio de 2017, del*

ECyL) Son subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para fomentar el empleo estable por cuenta ajena en nuestra comunidad:

- Fomento de la contratación indefinida ordinaria.
  - Fomento de la contratación indefinida ordinaria del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia.
  - Fomento de la transformación de determinados contratos temporales (Contratos en práctica, para la formación y el aprendizaje, temporales con cláusula específica de relevo) en indefinidos.
  - Fomento de la ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres.
  - Fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en empresas de la Comunidad de Castilla y León (*BBRR en Orden EMP/455/2017, de 9 de junio y convocatoria en Resolución de 11 de julio de 2017 del ECyL*).  
Son ayudas dirigidas a personas físicas o jurídicas que hayan adquirido las instalaciones en las que se encontraba ubicado el centro de trabajo en el que se procedió al despido colectivo. La cuantía de la subvención es de 4.000 euros por cada contrato subvencionable, y se incrementa en 500 euros si las beneficiadas son mujeres.
- Fomento de contratos temporales y la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio en Castilla y León a través de los siguientes programas (*BBRR en Orden EMP/458/2017, de 9 de junio y convocatoria en Resolución de 11 de julio de 2017, del ECyL*):
    - Programa I: Fomento de los contratos en prácticas formalizados a jornada completa.
    - Programa II: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Se recoge en la línea de igualdad o conciliación.
    - Programa III: Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo.
    - Programa IV: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de relevo.
    - Programa V: Fomento de la contratación temporal a jornada completa de personas beneficiarias de la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC).
    - Programa VI: Fomento de la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio.
- Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro empresas de inserción y participadas (*BBRR en Orden EMP/536/2017, de 22 de junio y convocatoria en Resolución de 11 de julio de 2017 del ECyL*):
    - Subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para la contratación temporal de personas desempleadas y de beneficiarias de RGC, por entidades sin ánimo de lucro, empresas de inserción y participadas, para la realización de obras y servicios de interés general y social en Castilla y León. En este sentido, se considerarán de interés general y social aquellas obras y servicios que redunden en la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos en situación de



dependencia, marginación o exclusión social, promuevan el mantenimiento o desarrollo del acervo cultural, se dirijan a la intervención en defensa de la naturaleza y medio ambiente, promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres u otras con fines análogos.

- Ayudas especiales y Medidas para facilitar la reinserción laboral a trabajadores afectados SINTEL (*Orden EYE/843/2013, de 4 de octubre*).

#### **Línea de Fomento del Autoempleo**

- Subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia (*BBRR en Orden EMP/456/2017, de 9 de junio y convocatoria en Resolución de 11 de junio de 2017 del ECyL*). El objetivo es incentivar la creación de empresas y de sus propios puestos de trabajo por personas desempleadas que decidan establecerse como autónomo esperando que el 80%, aproximadamente, consoliden su negocio.
- Subvenciones dirigidas a contribuir a los gastos derivados de la inclusión en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, de los emprendedores que inicien su actividad y residan en los municipios mineros de León y Palencia (*BBRR en Orden EMP/816/2015, de 29 de septiembre y convocatoria en Orden de 13 de julio de 2017, de la Consejería de Empleo*).
- Subvenciones dirigidas a 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 (*BBRR en Orden EMP/512/2017, de 20 de junio y convocatoria en Orden de 13 de julio de la Consejería de Empleo*). Son ayudas dirigidas a mujeres con 45 o menos años, con el objetivo es fomentar la creación del empleo femenino y la mejora laboral en el campo de Castilla y León, facilitando mediante incentivos su alta en la Seguridad Social.

#### **Línea de Fomento de la Economía Social**

- Pago de cuotas a la Seguridad Social a los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único total (*convocatoria en Orden EMP/1122/2015, de 21 de diciembre*). Están destinadas a trabajadores que tengan reconocida la prestación por desempleo de nivel contributivo en su modalidad de pago único, y ésta sea por la totalidad del importe a percibir (100%) y desarrollen su actividad en la Comunidad de Castilla y León.
- Subvenciones para la incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales (*BBRR en Orden EYE/404/2009 de 19 de febrero y convocatoria en Orden 30 de marzo de 2017 de la Consejería de Empleo*). El objetivo es fomentar la creación y desarrollo de cooperativas y sociedades laborales con ánimo de lucro, favoreciendo la incorporación de socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido, en cooperativas y sociedades laborales de desempleados, y de trabajadores con contrato de trabajo de carácter temporal en las mismas cooperativas o sociedades laborales en las que se integran como socios, así como a apoyar el desarrollo de proyectos de creación y consolidación de este tipo de empresas de la economía social mediante una mejora de la competitividad a través de la financiación de proyectos de inversión.

- Subvenciones dirigidas a la constitución de empresas de Economía Social por trabajadores provenientes de crisis empresariales (*BBRR en Orden EMP/511/2017, de 20 de junio y convocatoria en Orden de 24 de julio de 2017, de la Consejería de Empleo*). Estas ayudas, como en el ejercicio anterior, tampoco se han convocado.

### Línea de Igualdad y Conciliación

- Programa II: Fomento de contratos temporales con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Tiene por finalidad fomentar la contratación de personas desempleadas, para sustituir a trabajadores por cuenta ajena que prestan servicio en centros de trabajo de la comunidad 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 en los supuestos establecidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Subvenciones destinadas a fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género (*BBRR en Orden FAM/352/2017, de 11 de mayo y convocatoria en Resolución de 12 de mayo de 2017, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León*). Estas ayudas están dirigidas a fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, a través de la financiación de su contratación, con la finalidad contribuir a que las mujeres víctimas de violencia de género alcancen una mayor autonomía a través de su independencia económica, favoreciendo su plena integración social.
- Subvenciones dirigidas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León (*BBRR en Orden EMP/161/2017, de 2 de marzo y convocatoria Orden de 3 de mayo de 2017, de la Consejería de Empleo*). Se trata de una línea destinada al ascenso profesional de la mujer trabajadora con el objetivo prioritario de la promoción profesional de la mujer trabajadora y la eliminación de las discriminaciones de género en el mercado laboral.
- Programa Empleo Mujer Castilla y León (PEMICYL). Una iniciativa de innovación social de la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, que tiene como objetivo principal la inserción socio laboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad o en riesgo de exclusión social. Este año se dedica una línea específica de trabajo para la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género, como último eslabón para una atención integral, para ayudarlas a recuperar su autonomía y la vuelta a una vida normalizada.
- Subvenciones destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (*BBRR en Orden EYH/959/2017, de 31 de octubre y Convocatoria en Resolución de 13 de noviembre de 2017 de la Gerencia de servicios Sociales*) que tienen por finalidad apoyar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar mediante el fomento del ejercicio de los derechos de reducción de jornada laboral y excedencia para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo, a través de una compensación económica por la pérdida de ingresos de aquellas

personas que realicen las actuaciones subvencionables. No se recibió información sobre la ejecución de este Programa durante 2017.

- Subvenciones destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (*BBRR en Orden FAM/611/2017, de 12 de julio y Convocatoria en Resolución de 25 de julio de 2017 de la Gerencia de Servicios Sociales*) que tienen por finalidad contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, fomentando que empresas, entidades sin ánimo de lucro, comunidades de bienes o personas físicas empleadoras, con sede en Castilla y León pongan en práctica acciones positivas de igualdad. No se recibió información sobre la ejecución de este Programa durante 2017.

### **Línea de Discapacidad y Empresas de Inserción**

- Subvenciones destinadas a la financiación de inversiones y costes salariales de los trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo-CEE (*BBRR en Orden TAS/2317/2009, de 18 de diciembre y convocatoria en Orden de 30 de marzo de 2017 de la Consejería de Empleo*). Con esta orden se regulan dos tipos de subvenciones:
  - Proyectos de interés social generadores de empleo para trabajadores con discapacidad en CEE.
  - Subvenciones de costes salarial para trabajadores con discapacidad en CEE.
- Subvenciones destinadas a complementar los costes salariales de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de empleabilidad en los CEE (*Convocatoria por Orden de 17 de octubre de 2017 que modifica la orden 24 de julio de 2017*).
- Subvenciones dirigidas a la financiación de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los CEE (*BBRR en Orden EYE/2335/2009, de 21 de diciembre y convocatoria en Orden de 30 de Marzo de 2017 de la Consejería de empleo*) con el objeto 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 CEE.
- Subvenciones para la financiación de las unidades de apoyo a la actividad profesional en los centros especiales de empleo para 2017. (*BBRR en Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, y convocatoria en Orden de 30 de Marzo de 2017 de la Consejería de empleo*).
- Subvenciones para fomentar la contratación indefinida y la transformación en indefinidos de contratos temporales de fomento del empleo para personas con discapacidad, así como la adaptación de sus puestos de trabajo o dotación de medios de protección personal, y el tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado ordinario de trabajo. Estas se desagregan en tres programas (*BBRR en Orden EMP/514/2017, de 21 de junio de la Consejería de Empleo*):
  - Programa I. Fomento de la contratación indefinida y transformación en indefinidos de contratos de trabajadores con discapacidad.
  - Programa II. Fomento de la adaptación del puesto de trabajo o dotación de medios de protección personal de trabajadores con discapacidad.
  - Programa III. Fomento del tránsito del empleo protegido de los enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario.
- Subvenciones destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción (*BBRR en Orden*

*EMP/509/2017, de 20 de junio y convocatoria en Orden de 15 de julio de 2017, de la Consejería de Empleo).*

- Subvenciones destinadas a empresas de inserción laboral para el acompañamiento para 2017 (*BBRR en Orden EMP/320/2017, de 26 de abril y convocatoria en Orden de 30 de agosto de 2017 de la Consejería de Empleo*). Son gastos subvencionables los costes laborales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados indefinidamente como personal de acompañamiento de las empresas de inserción.

#### **Línea de Entidades Locales**

- Subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo dirigidas a Entidades Locales para la contratación temporal de personas con discapacidad para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social-ELEX-(*BBRR en Orden EMP/475/2017 y convocatoria en Resolución de 30 de junio de 2017, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*).
- Subvenciones dirigidas a municipios con menos de 5.000 habitantes y más de 5 desempleados y a las Diputaciones Provinciales o sus organismos autónomos dependientes como apoyo a la contratación temporal de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social relacionados con actividades en el sector turístico y cultural-ELTUR- (*BBRR en Orden EMP/262/2017, de 31 de marzo y convocatoria en Resolución de 22 de mayo de 2017, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*).
- Subvenciones de adjudicación directa dirigidas a los municipios de más de 5.000 habitantes para la contratación de perceptores de la RGC, desempleados e inscritos en el ECyL, para la realización de obras y servicios de interés general y social (EXCYL), reguladas en *Resolución de 7 de abril de 2017, del ECyL*.
- Subvenciones de adjudicación directa para la realización de obras y servicios de interés general y social en municipios de más de 20.000 habitantes (PREPLAN). Estas ayudas están reguladas por *Resolución de 12 de mayo de 2017, del presidente del ECyL, por la que se determinan las condiciones para la gestión de los recursos destinados a entidades locales en materia de empleo*. Son fondos de las Diputaciones Provinciales destinados a financiar planes de empleo en municipios de su ámbito provincial.
- Subvenciones directas a municipios mineros para la realización de obras y servicios de interés general y social en el ámbito del Plan de dinamización de municipios mineros 2016-2010 (ELMIN), cuyas *BBRR* se encuentran en la *Orden/EMP/941/2017* y la *Convocatoria en Resolución de 10 de noviembre de 2017 del ECyL*. La subvención se localiza en 31 pueblos de la comunidad, 24 de la provincia de León y 7 en la de Palencia.
- Subvenciones de adjudicación directa dirigidas a municipios mineros de la Comunidad autónoma de Castilla y León especialmente afectados por la crisis de la minería del carbón, como apoyo a la temporal de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social dentro del Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros 2016-2020 (ELMIN2). Esta subvención va dirigida a los mismos pueblos que los del programa ELMIN.
- Subvenciones directas a Diputaciones Provinciales como apoyo a la contratación temporal de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social ligados a programas específicos de trabajos de prevención de incendios en el interfaz urbano-forestal y otros trabajos forestales y de mejora medioambiental o de carácter productivo

vinculados a aprovechamientos forestales (ELMET), *reguladas en Resolución de 7 de abril de 2017 del presidente del ECyL.*

- Subvenciones de adjudicación directa a las Diputaciones Provinciales y a los municipios de más de 20.000 habitantes como apoyo a la contratación temporal de Agentes de Igualdad de Oportunidades (AIO), *reguladas en Resolución de 21 de julio de 2017 del presidente del ECyL.* Las ayudas están destinadas a agentes no ocupados e inscritos como demandantes de empleo en el servicio público de empleo de Castilla y León.
- Plan de Empleo Agrario. Lo que analizamos aquí son los puestos de trabajo incentivados de trabajadores eventuales del régimen especial agrario con arreglo a la financiación complementaria de nuestra Comunidad al Plan estatal del Real Decreto 939/1997. En 2017 este Plan sólo se aplicó en Ávila (en concreto en los ayuntamientos incluidos en los Consejos Comarcales de Arenas de San Pedro y de Arévalo).
- Subvención de adjudicación directa al Ayuntamiento de Cuéllar para la contratación destinada a la realización de obras y servicios de interés general y social en el marco de la Vigésimo Segunda Exposición de las Edades del Hombre.

### **Puestos creados con la resolución de Recursos**

Para este ejercicio solo existe una línea de puestos creados mediante la estimación de recursos administrativos.

En los siguientes cuadros se presenta información detallada de las líneas generales y de todos los programas que forman el plan de empleo regional. En primer lugar, el *cuadro 2.2.2-1a* muestra la información correspondiente al número de ayudas incluidas en cada uno de los programas y la cuantía monetaria que se ha destinado a cada uno. En el resto de los cuadros se muestran diferentes desagregaciones que merecen ser tenidas en cuenta. Por un lado, el *cuadro 2.2.2-1b* muestra la información correspondiente al número de ayudas de cada uno de los programas en función del sexo de los beneficiarios. Por su parte el *cuadro 2.2.2-1c* se centra en el tipo de contrato de cada uno de los puestos incentivados y los separa en función de si son temporales o indefinidos. Finalmente, el *cuadro 2.2.2-1d* también se centra en el número de puestos que se incentivan y desagrega en función del grupo de edad al que pertenecen los destinatarios de las ayudas.

Los siguientes cuadros se centran en la distribución territorial, tanto del número de ayudas concedidas como de la cuantía monetaria destinada. Así, el *cuadro 2.2.2-1e* muestra la distribución provincial del número de beneficiarios y de los importes destinados a los programas de fomento de empleo gestionados por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL). En este cuadro también se incluye la desagregación territorial del programa de Ascenso Profesional de la mujer, cuya información está suministrada por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo. Por su parte, el *cuadro 2.2.2-1f* también muestra la desagregación provincial pero ahora de los puestos de trabajo subvencionados y del importe concedido a los programas gestionados por la Dirección General de Economía Social y Autónomos.

Finalmente, también conviene aclarar que no se dispone de esta desagregación territorial para algunos programas de fomento de empleo, en concreto de aquellos cuya información depende de la

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades (esto es, las subvenciones destinadas a fomentar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género y las subvenciones de mujeres vulnerables- PEMCYL-).

**Cuadro 2.2.2-1 a**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2017**  
**(Líneas)**

Programas	Nº Puestos/ayudas	Importe €
Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena	1.146	7.987.086,16
<b>Fomento del empleo por cuenta ajena</b>		
Fomento de la contratación indefinida	142	419.627
Primer trabajador por autónomos	6	22.000
Transformación de temporales en indefinidos	70	119.500
Ampliación a tiempo completo MUJERES	12	24.000
Recolocación trabajadores despido colectivo	0	0
<b>Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio</b>		
Programa I: Fomento Contratos en Prácticas	162	279.500
Programa III: Contratación por sustitución Horas Extraordinarias	0	0
Programa IV: Fomento Contratos Relevó	0	0
Programa V: Contratación temporal de perceptores de R.G.C.	0	0
Programa VI: Fomento Ampliación jornada en Ayuda a Domicilio	52	19.019
Fomento del empleo de duración determinada en entidades e instituciones sin ánimo de lucro		
COTESAL. Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro	139	1.390.000
PRORGAN. Contratación por instituciones sin ánimo de lucro.	512	5.307.821
<b>Ayudas especiales SINTEL</b>	51	405.620
<b>Total ayudas fomento autoempleo</b>	814	2.568.005,58
Actividades económicas por cuenta propia	575	2.466.109
Financiación parcial cuotas SS trabajadores cuenta propia municipios mineros	114	51.950
Financiación parcial cuotas SS mujeres ámbito rural	125	49.946,69
<b>Total ayudas fomento Economía Social</b>	266	353.318,14
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	227	98.218,14
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	39	255.100,00
Constitución empresas Economía Social por trabajadores provenientes crisis empresariales	0	0
<b>Total ayudas igualdad y conciliación</b>	330	418.554,74
Programa II: Contratos interinidad para facilitar la conciliación	151	165.129,82
Víctimas de Violencia de Género	72	83.519,00
Ascenso profesional mujer	76	149.681,92
Mujeres vulnerables. Programa de empleo mujer Castilla y León (PEMICYL)	31	20.224,00

*Continúa*

Continuación

<b>Total ayudas discapacidad y empresas de inserción</b>	5.781	22.939.856,28
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	5.462	19.643.775
Complementos costes salariales trabajadores con especial dificultad de empleabilidad en CEE <sup>(1)</sup>	469	268.989,28
Inversiones en CEE <sup>(1)</sup>	56	626.748
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE <sup>(1)</sup>	1.572	1.436.589,12
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. Transformación de contratos temporales en indefinidos y adaptación de barreras	102	362.231
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	108	209.050,65
Personal de acompañamiento en Empresas de Inserción	109	183.423
<b>Total ayudas entidades locales <sup>(2)</sup></b>	5.178	42.435.278
<b>ELEX:</b> Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	1.071	4.630.147,84
<b>ELTUR:</b> Subvenciones a municipios < 5.000 hab. + 5 desempleados y a las Diput. Prov. para actividades relacionadas con el sector turístico y cultural	1.032	9.868.653,07
<b>EXCYL:</b> Contratación de Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía	1.013	10.034.000
<b>PREPLAN:</b> Medidas Planes o Programas para hacer frente a los desafíos demográficos. Fondo de Cooperación Económica Local General	1.216	10.944.309
<b>ELMIN:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados	52	1.120.000
<b>ELMIN2:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados Plan Dinamización Económica Municipios Mineros 2016-2020	59	1.979.378
<b>ELMET:</b> Trabajos de prevención de incendios forestales y de mejora medioambiental	327	3.060.886
<b>AIO.</b> Contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	19	197.904
<b>PEA.</b> Plan de Empleo Agrario.	371	400.000
Exposición de <b>Las Edades del Hombre.</b> Cuéllar.	18	200.000
<b>Puestos creados con la resolución de recursos</b>	37	125.974,40
Resolución de recursos administrativos	37	125.974,40
<b>TOTALES</b>	<b>13.552</b>	<b>76.828.073,33</b>

Nota: A través del ECYL se han incentivado otros 479 puestos de trabajo de jóvenes incluidos dentro de la Garantía Juvenil (Líneas de fomento del empleo por cuenta ajena, de fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro, de fomento del autoempleo, de fomento del empleo por Entidades Locales) con un importe ejecutado de 3.731.514€.

(1) Estos puestos no se incluyen en la cifra total porque están incluidos en la línea de costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE, aunque sí se suman en la cantidad total.

(2) Los datos del nº de trabajadores son provisionales al estar la línea aún en fase de liquidación.

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



**Cuadro 2.2.2-1b**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2017**  
**(Mujeres y hombres)**

Programas	Hombres	Mujeres
<b>Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena</b>		
Fomento del empleo por cuenta ajena		
Fomento de la contratación indefinida	87	55
Primer trabajador por autónomos	1	5
Transformación de temporales en indefinidos.	42	28
Ampliación a tiempo completo MUJERES.	0	12
Recolocación trabajadores despido colectivo	0	0
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Programa I: Fomento Contratos en Prácticas	108	54
Programa III: Contratación por sustitución Horas Extraordinarias	0	0
Programa IV: Fomento Contratos Relevo	0	0
Programa V: Contratación temporal de perceptores de R.G.C.	0	0
Programa VI: Fomento Ampliación jornada en Ayuda a Domicilio	1	51
Fomento del empleo de duración determinada en entidades e instituciones sin ánimo de lucro		
COTESAL. Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro	59	80
PRORGAN. Contratación por instituciones sin ánimo de lucro.	148	364
Ayudas especiales SINTEL	49	2
<b>Total ayudas fomento autoempleo</b>		
Actividades económicas por cuenta propia	302	273
Financiación parcial cuotas SS trabajadores cuenta propia municipios mineros	65	49
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	0	125
<b>Total ayudas fomento Economía Social</b>		
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	141	86
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	22	17
Constitución empresas Economía Social por trabajadores provenientes crisis empresariales	0	0
<b>Total ayudas igualdad y conciliación</b>		
Programa II: Contratos interinidad para facilitar la conciliación	18	133
Víctimas de Violencia de Género	0	72
Ascenso profesional mujer	0	76
Mujeres vulnerables (PEMICYL)	0	31

*Continúa*

Continuación

<b>Total ayudas discapacidad y empresas de inserción</b>		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	3.392	2.070
Complementos costes salariales trabajadores con especial dificultad de empleabilidad en CEE	261	208
Inversiones en CEE	37	19
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	960	612
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. Transformación de contratos temporales en indefinidos y adaptación de barreras	69	33
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	57	51
Personal de acompañamiento en Empresas de Inserción	49	60
<b>Fomento del empleo en el ámbito local <sup>(1)</sup></b>		
<b>ELEX:</b> Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	800	271
<b>ELTUR:</b> Subvenciones a municipios < 5.000 hab + 5 desempleados y a las Diput. Prov. para actividades relacionadas con el sector turístico y cultural	693	339
<b>EXCYL:</b> Contratación de Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía.	732	281
<b>PREPLAN:</b> Medidas Planes o Programas para hacer frente a los desafíos demográficos. Fondo de Cooperación Económica Local General	779	437
<b>ELMIN:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados.	51	1
<b>ELMIN2:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados. Plan Dinamización Económica Municipios Mineros 2016-2020	48	11
<b>ELMET:</b> Trabajos de prevención de incendios forestales y de mejora medioambiental	289	38
<b>AIO.</b> Contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	7	12
<b>PEA.</b> Plan de Empleo Agrario.	204	167
Exposición de <b>Las Edades del Hombre.</b> Cuéllar.	5	13
<b>Puestos creados con la resolución de recursos</b>		
Resolución de recursos administrativos	13	24
<b>TOTALES</b>	<b>8.231</b>	<b>5.321</b>

Nota: A través del ECYL se han incentivado otros 479 puestos de trabajo de jóvenes incluidos dentro de la Garantía Juvenil (Líneas de fomento del empleo por cuenta ajena, de fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro, de fomento del autoempleo, de fomento del empleo por Entidades Locales) con un importe ejecutado de 3.731.514€.

(1) Los datos del nº de trabajadores son provisionales al estar la línea aún en fase de liquidación.

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

**Cuadro 2.2.2-1c**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2017**  
**(Temporales e indefinidos)**

Programas	Temporales	Indefinidos
<b>Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena</b>		
<b>Fomento del empleo por cuenta ajena</b>		
Fomento de la contratación indefinida.		142
Primer trabajador por autónomos.		6
Transformación de temporales en indefinidos.		70
Ampliación a tiempo completo MUJERES.		12
Recolocación trabajadores despido colectivo		0
<b>Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio</b>		
Programa I: Fomento Contratos en Prácticas	162	
Programa III: Contratación por sustitución Horas Extraordinarias	0	
Programa IV: Fomento Contratos Relevo	0	
Programa V: Contratación temporal de perceptores de R.G.C.	0	
Programa VI: Fomento Ampliación jornada en Ayuda a Domicilio	52	
<b>Fomento del empleo de duración determinada en entidades e instituciones sin ánimo de lucro</b>		
COTESAL. Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro	139	
PRORGAN. Contratación por instituciones sin ánimo de lucro.	512	
Ayudas especiales SINTEL	51	
<b>Total ayudas fomento autoempleo</b>		
Actividades económicas por cuenta propia		575
Financiación parcial cuotas SS trabajadores cuenta propia municipios mineros	0	114
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	0	125
<b>Total ayudas fomento Economía Social</b>		
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	0	227
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	0	39
Constitución empresas Economía Social por trabajadores provenientes crisis empresariales	0	0
<b>Total ayudas igualdad y conciliación</b>		
Programa II: Contratos interinidad para facilitar la conciliación	151	
Víctimas de Violencia de Género	12	60
Ascenso profesional mujer	76	
Mujeres vulnerables (PEMCYL)	1	30

*Continúa*

Continuación

<b>Total ayudas discapacidad y empresas de inserción</b>		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	2.404	3.058
Complementos costes salariales trabajadores con especial dificultad de empleabilidad en CEE	456	13
	0	56
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	440	1132
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. Transformación de contratos temporales en indefinidos y adaptación de barreras	0	102
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas de inserción	108	0
	109	0
<b>Total ayudas entidades locales <sup>(1)</sup></b>		
Fomento del empleo en el ámbito local		
<b>ELEX:</b> Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	1071	
<b>ELTUR:</b> Subvenciones a municipios < 5.000 hab + 5 desempleados y a las Diput. Prov. para actividades relacionadas con el sector turístico y cultural	1.032	
<b>EXCYL:</b> Contratación de Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía.	1.013	
PREPLAN: Medidas Planes o Programas para hacer frente a los desafíos demográficos. Fondo de Cooperación Económica Local General	1.216	
<b>ELMIN:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados.	52	
<b>ELMIN2:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados. Plan Dinamización Económica de los Municipios Mineros 2016-2020	59	
<b>ELMET:</b> Trabajos de prevención de incendios forestales y de mejora medioambiental	327	
<b>AIO.</b> Contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	19	
<b>PEA.</b> Plan de Empleo Agrario.	371	
Exposición de Las <b>Edades del Hombre</b> . Cuéllar.	18	
<b>Puestos creados con la resolución de recursos</b>		
Resolución de recursos administrativos	37	
<b>TOTALES</b>	<b>8.992</b>	<b>4.560</b>

Nota: A través del ECYL se han incentivado otros 479 puestos de trabajo de jóvenes incluidos dentro de la Garantía Juvenil (Líneas de fomento del empleo por cuenta ajena, de fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro, de fomento del autoempleo, de fomento del empleo por Entidades Locales) con un importe ejecutado de 3.731.514€.

(1) Los datos del nº de trabajadores son provisionales al estar la línea aún en fase de liquidación.

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

**Cuadro 2.2.2-1d**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2017**  
**(Grupos de edad)**

Programas	-25	25-29	30-34	35-44	45-54	+55
Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena						
Fomento del empleo por cuenta ajena						
Fomento de la contratación indefinida.	11	35	45	7	29	15
Primer trabajador por autónomos.	0	0	2	3	0	1
Transformación de temporales en indefinidos.	20	31	15	4	0	0
Ampliación a tiempo completo MUJERES.	2	2	3	5	0	0
Recolocación trabajadores despido colectivo	0	0	0	0	0	0
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio						
Programa I: Fomento Contratos en Prácticas	82	65	12	3	0	0
Programa III: Contratación por sustitución Horas Extraordinarias	0	0	0	0	0	0
Programa IV: Fomento Contratos Relevo	0	0	0	0	0	0
Programa V: Contratación temporal de perceptores de R.G.C.	0	0	0	0	0	0
Programa VI: Fomento Ampliación jornada en Ayuda a Domicilio	0	2	2	7	18	23
Fomento del empleo de duración determinada en entidades e instituciones sin ánimo de lucro						
COTESAL. Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro	5	1	3	19	74	37
PRORGAN. Contratación por instituciones sin ánimo de lucro.	44	89	74	119	143	43
Ayudas especiales SINTEL	0	0	0	0	0	51
Actividad económica por cuenta propia						
Actividades económicas por cuenta propia	36	95	173	102	147	22
Total ayudas igualdad y conciliación						
Programa II: Contratos interinidad para facilitar la conciliación	36	42	42	2	23	6
Víctimas de Violencia de Género	3	11	6	25	21	6
Ascenso profesional mujer <sup>(2)</sup>						
Mujeres vulnerables (PEMICYL)	2	4	7	9	7	2
Total ayudas entidades locales <sup>(1)</sup>						
Fomento del empleo en el ámbito local						
ELEX: Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	41	60	73	243	380	274
ELTUR: Subvenciones a municipios < 5.000 hab. + 5 desempleados y a las Diput. Prov. para actividades relacionadas con el sector turístico y cultural	109	114	97	108	360	244
EXCYL: Contratación de Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía.	36	61	105	327	356	128
PREPLAN: Medidas Planes o Programas para hacer frente a los desafíos demográficos. Fondo de Cooperación Económica Local General	57	88	99	185	476	311
ELMIN: Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados.	0	1	5	20	18	8
ELMIN2: Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados. Plan Dinamización Económica Municipios Mineros 2016-2020	2	4	9	7	25	12
ELMET: Trabajos de prevención de incendios forestales y de mejora medioambiental	16	32	33	34	140	72
AIO. Contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades <sup>(2)</sup>						
PEA. Plan de Empleo Agrario.	4	10	10	38	113	196
Exposición de <b>Las Edades del Hombre. Cuéllar.</b>	2	3	2	2	6	3
Puestos creados con la resolución de recursos						
Resolución de recursos administrativos	4	6	15	0	7	5

Continúa

Continuación

Programas	16 a 19	20 a 24	25 a 30	31 a 44	>=45
Financiación parcial cuotas SS trabajadores cuenta propia municipios mineros	0	12	21	59	22
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural		5	19	97	4
<b>Total ayudas fomento Economía Social</b>					
Pagos cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	0	3	32	136	56
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	1	2	2	14	20
Constitución empresas Economía Social por trabajadores provenientes crisis empresariales	0	0	0	0	0
<b>Total ayudas discapacidad y empresas de inserción</b>					
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	7	107	324	1.992	3.032
Inversiones en CEE	0	1	5	22	28
Complementos costes salariales trabajadores con especial dificultad de empleabilidad en CEE	2	34	58	214	161
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	6	55	137	710	664
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. Transformación de contratos temporales en indefinidos y adaptación de barreras	0	1	6	39	56
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas de inserción	0	1	20	46	41
Personal de acompañamiento en Empresas de Inserción	2	6	26	49	26

(1) Programas en fase de liquidación. Los datos del nº de trabajadores son provisionales al estar la línea aún en fase de liquidación.

(2) Sin datos de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL, de la Consejería de Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos y Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales) y de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades 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, 2017**  
**(Convocatorias del Servicio Público de Empleo de Castilla y León y de la Dirección General Trabajo y Prevención Riesgos Laborales)**

Programa	Ávila		Burgos		León		Palencia		Salamanca	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Fomento de la contratación indefinida	2	6.500	31	100.127	26	74.000	5	16.500	16	47.500
Contratación primer trabajador por autónomos	0	0	3	12.500	0	0	1	4000	0	0
Transformación de contratos temporales en indefinidos	2	3.500	24	41.500	3	5.500	7	12.000	15	23.500
Ampliación a tiempo completo MUJERES	0	0	3	6.000	0	0	2	4.000	2	4.000
Recolocación trabajadores despido colectivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos en prácticas	0	0	94	158.500	9	18.000	17	30.500	23	38.500
Contratos de interinidad para facilitar la conciliación	6	6.000	66	69.773	20	23.800	12	13.373	5	5.600
Ascenso profesional mujer	1	2.100	18	34.206,92	7	14.700,00	4	8.138	4	8.400
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	0	0
Sector de ayuda a domicilio	0	0	0	0	20	11.944	11	2.625	0	0
Contratación temporal de perceptores de R.G.C.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
COTESAL. Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro.	2	20.000	37	360.000	24	240.000	8	80.000	36	360.000
PRORGAN. Contratación por instituciones sin ánimo de lucro.	59	878.175	158	1.442.854	84	631.910	6	39.193	96	1.193.981
Ayudas Especiales SINTEL	1	5.613,00	4	18.247,00	29	259.075,00	3	26.265,00	2	7.687,00
Resolución de recursos	3	12.602	7	21.574	13	47.023	1	3.000	2	8.500
Actividad económica por cuenta propia	36	161.500	57	250.500	150	651.500	35	146.880	91	383.229

Continúa

Programa	Ávila		Burgos		León		Palencia		Salamanca	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
<b>ELEX:</b> Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	178	731.675	49	215.112,00	191	833.130,00	70	267.282,00	218	1.036.959,00
<b>ELTUR:</b> Subvenciones a municipios < 5.000 hab + 5 desempleados y a las Diput. Prov. para actividades relacionadas con el sector turístico y cultural	144	1.321.060,00	47	575.000	83	1.070.000	70	610.000,00	271	1.950.000,00
<b>EXCYL:</b> Contratación de Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía.	73	674.000	112	1.040.000	231	2.410.000	96	960.000	164	1.560.000
<b>PREPLAN:</b> Medidas Planes o Programas para hacer frente a los desafíos demográficos. Fondo de Cooperación Económica Local General	103	831.736	186	1.815.818	95	1.928.874	102	812.423	172	1.223.832
<b>ELMIN:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados.	0	0	0	0	52	900.000	0	220.000	0	0
<b>ELMIN2:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados. Plan Dinamización Económica Municipios Mineros 2016-2020	0	0	0	0	43	1.442.598	16	536.781	0	0
<b>ELMET:</b> Trabajos de prevención de incendios forestales y de mejora medioambiental	40	395.611	37	344.862	54	477.389	32	303.579	39	359.556
<b>PEA.</b> Plan de Empleo Agrario.	371	400.000	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>AIO.</b> Contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	1	10.416	3	31248	4	41.664	2	20.832	2	20.832

Continúa

Continuación

Programa	Segovia		Soria		Valladolid		Zamora	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Fomento de la contratación indefinida	1	2.500	10	35.000	47	127.500	4	10.000
Contratación primer trabajador por autónomos	0	0	0	0	2	5.500	0	0
Transformación de contratos temporales en indefinidos	1	1500	6	11500	9	15.000	3	5.500
Ampliación a tiempo completo MUJERES	1	2.000	3	6.000	1	2.000	0	0
Recolocación trabajadores despido colectivo	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratos en prácticas	0	0	4	8.500	9	14.500	6	11.000
Contratos de interinidad para facilitar la conciliación	1	1.000	10	10.600	24	27.033	7	7.950
Ascenso profesional mujer	0	0	3	6.300	37	72.433	2	3.412,5
Contratos por horas extraordinarias	0	0	0	0	0	0	0	0

Continúa



Continuación

Programa	Segovia		Soria		Valladolid		Zamora	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Contratos de relevo	0	0	0	0	0	0	0	0
Sector de ayuda a domicilio	0	0	0	0	21	4.450	0	0
Contratación temporal de perceptores de R.G.C.	0	0	0	0	0	0	0	0
COTESAL. Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro.	3	30.000	0	0	26	250.000	3	50.000
PRORGAN. Contratación por instituciones sin ánimo de lucro.	2	29.987	0	0	105	1.06.065	2	29.656
Ayudas Especiales SINTEL	0	0	0	0	5	33.104,00	7	55.628,00
Resolución de recursos	0	0	2	4500	8	25.775	1	3.000
Actividad económica por cuenta propia	27	113.000	35	154.500	95	396.500	49	208.500
<b>ELEX:</b> Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	91	373.630,00	36	160.061	113	464.699,00	125	547.598,00
<b>ELTUR:</b> Subvenciones a municipios < 5.000 hab + 5 desempleados y a las Diput. Prov. para actividades relacionadas con el sector turístico y cultural	49	539.609	25	340.000	113	1.256.709	230	2.206.275,00
<b>EXCYL:</b> Contratación de Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía.	48	510.000	26	250.000	166	1.770.000	97	860.000
<b>PREPLAN:</b> Medidas Planes o Programas para hacer frente a los desafíos demográficos. Fondo de Cooperación Económica Local General	165	777.445	109	689.036	184	1.981.484	100	883.661
<b>ELMET:</b> Trabajos de prevención de incendios forestales y de mejora medioambiental	23	220.000	26	250.000	30	299.889	46	410.000
<b>AIO.</b> Contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	1	10.416	2	20.832	3	31.248	1	10.416
<b>AQVA.</b> Exposición de Las Edades del Hombre. <b>Cuéllar.</b>	18	200.000	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL salvo "Ascenso Profesional Mujer" (Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales).

**Cuadro 2.2.2-1 f**  
**Puestos de trabajo- ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León, por provincias, 2017**  
**(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	10	1.904,65	26	8.783,07	17	8.251,76	6	3.372,24	22	7.723,55
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y Sociedades Laborales	1	7.000,00	0	0	6	39.000	0	0	15	109.500
Constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales	0	0,00	0	0	0	0	0	0	0	0
Financiación parcial cuotas Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia en los municipios mineros de León y Palencia muy afectados por la reestructuración de la minería del carbón	0	0	0	0	95	45.250,00	19	6.700	0	0
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	17	8.074,40	18	8.228,43	41	15.269,53	22	8.320,84	12	4.657,40
Costes Salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	81	281.742,71	817	3.153.504,15	1.500	5.954.080,10	589	2.343.706,86	366	1.172.300,47
Inversiones en CEE	1	12.000,00	10	120.200,00	42	458.487,75	0	0,00	0	0,00
Complementos costes salariales trabajadores con especial dificultad de empleabilidad en CEE	7	3.203,79	125	85.968,33	148	96.325,40	16	4.593,61	42	36.458,91
Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en CEE	15	13.446,96	354	342.792,88	344	335.054,51	60	62.746,18	173	160.172,19
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. Transformación de contratos temporales en indefinidos y adaptación de barreras	7	25.883,88	19	60.758,34	21	75.698,13	5	18.069,00	6	22.540,26
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	0	0	67	136.343,95	0	0	0	0	33	50.572,98
Personal de Acompañamiento en Empresas de Inserción	0	0,00	88	145.144,76	0	0,00	0	0,00	21	38.278,20

Continúa

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	1	127,25	58	28.554,27	69	29.986,29	18	9.515,06
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en cooperativas y Sociedades Laborales	0	0	0	0	16	94.000	1	5.600,00
Constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales	0	0	0	0	0	0	0	0
Financiación parcial cuotas Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia en los municipios mineros de León y Palencia muy afectados por la reestructuración de la minería del carbón	0	0	0	0	0	0	0	0
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	5	2,184.85	1	170.46	7	2.209,73	2	831,05
Costes Salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	210	935.384,35	93	286.749,35	1.653	4.992.619,05	153	523.687,70
Inversiones en CEE	3	36.060,00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Complementos costes salariales trabajadores con especial dificultad de empleabilidad en CEE	17	13.161,52	17	13.058,18	72	12.393,11	25	3.826,43
Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en CEE	73	73.695,41	28	21.807,37	452	393.708,72	73	33.164,90
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. Transformación de contratos temporales en indefinidos y adaptación de barreras	5	19.535,00	3	9.767,50	27	96.769,52	9	33.209,50
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	0	0	0	0	0	0	8	22.133,72
Personal de Acompañamiento en Empresas de Inserción	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Consejería de Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos).

Una vez se han analizado todas las ayudas de forma detallada en todas las desagregaciones correspondientes al *cuadro 2.2.2-1*, en el *cuadro 2.2.2-2* se recogen de forma resumida y más agregada los principales grupos de ayudas para los años 2016 y 2017.

Durante el año 2017 se incentivaron 13.552 puestos de trabajo con una subvención total de 76.828.073,30 €. En la desagregación de estos datos por sexo de la persona destinataria de las ayudas (*cuadro 2.2.2.1-b*) resultaría que de casi el 61% de estas ayudas (8.231, en concreto) fueron destinatarios hombre y del restante 39% mujeres. En cuanto al tipo de contrato (temporal o indefinido) incentivado con las ayudas (*cuadro 2.2.2.1-c*), alrededor del 66% de las ayudas incentivaron puestos de trabajo de carácter temporal y el restante 34% de carácter indefinido.

Si comparamos los datos del total de puestos de trabajo incentivados e importe adjudicado con los que se presentaron en el informe correspondiente al año 2016, se puede apreciar un incremento del 9,60% en el número de ayudas (1.187 ayudas más). Este incremento también se traduce en un aumento de la cantidad subvencionada cercano a los 3.700.00 €, un 5,06% superior al dinero destinado un año antes.

Este incremento que se aprecia desde un punto de vista global no es generalizado para todas las líneas de ayudas de forma desagregada. Entre las líneas que incrementan el número de ayudas están la línea de fomento de la contratación por cuenta ajena, la de igualdad y conciliación, la de discapacidad y empresas de inserción y la de puestos creados por resolución de recursos. Sin embargo, la línea de fomento de autoempleo y la de entidades locales han reducido tanto los puestos como la subvención. Por su parte, la línea de Economía Social prácticamente se mantiene estable.

La línea que más incrementa su peso es la de fomento de la contratación por cuenta ajena, esta duplica el número de ayudas e incrementa en más de 4.5 millones la subvención. También es importante el incremento de la línea de discapacidad con un incremento superior al 13% en el número de ayudas y del 13,6% en la subvención. Las otras líneas que incrementan su participación son menos importantes en su cuantía global, aunque en el caso de la línea de igualdad y conciliación se ha producido un incremento relativo importante puesto que aumenta en casi un 94% el número de ayudas y en un 60% la cuantía subvencionada. Finalmente, los puestos creados por resolución de recursos pasan de 26 a 37 e incrementa la subvención en un 48%.

Entre las líneas que reducen su participación, la más importante por número de ayudas es la de Entidades Locales. Esta reduce un 4% el número de ayudas y en un 7,7% la subvención, lo que implica 3,5 millones de euros menos. En segundo lugar, está la línea de fomento del autoempleo, que pasa de 842 ayudas en el año 2016 a 814 en este ejercicio (un 3,3% inferior), eso se traduce en un 8,7% menos de subvención. Finalmente, la línea de fomento de la economía social se mantiene estable en cuanto a la incentivación de puestos de trabajo (ya que pasa de 267 a 266 ayudas) aunque la subvención se reduce casi un 20%.

**Cuadro 2.2.2-2**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas del Plan Regional de Empleo. 2016-2017**

Líneas	Puestos/Ayudas			Importe		
	2016	2017	% Var.	2016	2017	% Var.
Fomento de la contratación por cuenta ajena <sup>(1)</sup>	551	1.146	107,99%	3.379.013,18	7.987.086,16	136,37%
Fomento autoempleo	842	814	-3,33%	2.813.072,43	2.568.005,58	-8,71%
Igualdad y Conciliación	170	330	94,12%	261.150,30	418.554,74	60,27%
Fomento de la Economía Social	267	266	-0,37%	438.520,67	353.318,14	-19,43%
Discapacidad y Empresas de Inserción	5.110	5.781	13,13%	20.195.767,83	22.939.856,28	13,59%
Entidades Locales <sup>(2)</sup>	5.399	5.178	-4,09%	45.958.036,94	42.435.278	-7,67%
Puestos creados por resolución de recursos	26	37	42,31%	85.168,46	125.974,4	47,91%
<b>Total</b>	<b>12.365</b>	<b>13.552</b>	<b>9,60%</b>	<b>73.130.729,81</b>	<b>76.828.073,30</b>	<b>5,06%</b>

(1) El incremento en los datos del "fomento de la contratación por cuenta ajena" se basa, en parte, en el programa de "Fomento de la contratación por instituciones sin ánimo de lucro", que vuelve a convocarse en este ejercicio.

(2) La línea de "fomento de la contratación en Entidades Locales" disminuye porque hay una parte de los fondos que se destinan al nuevo programa de "fomento de la contratación de jóvenes" cuyos datos se recogen en los cuadros de la Garantía Juvenil.

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

Una vez se han mostrado los grandes grupos de ayudas tanto en número como en cantidad de subvención, en el *cuadro 2.2.2-3* se presenta la desagregación territorial de las cifras del plan de empleo regional. Sin embargo, la distribución territorial siempre está supeditada al tamaño de cada provincia y siempre son las más grandes las que más ayudas y subvenciones reciben. Para corregir esta deficiencia se construye el *gráfico 2.2.2-1* donde las ayudas se dividen entre el número de ocupados de cada unidad territorial, de este modo se obtiene una medida relativa del número de ayudas por ocupado.

De acuerdo con la información recogida en el *cuadro 2.2.2-3*, y tal y como también sucediera en 2016, la provincia que más ayudas recibe es León con un 20,94% de las ayudas y el 23,6% de la subvención. La segunda provincia en términos absolutos es Valladolid con 2.796 puestos subvencionados y unos 13 millones y medio € de subvención. Las siguientes provincias en términos absolutos serían Burgos con 1.981 ayudas por un importe superior a los 10,7 millones de euros, y Salamanca con 1.639 ayudas y una subvención cercana a los 10 millones de euros. En cuanto a las provincias que menos puestos subvencionan encontramos a Soria con 463 y Segovia con 655, entre las dos concentran una subvención algo superior a los seis millones de euros. Por debajo de las 1.000 ayudas también encontramos a Zamora con 878 puestos subvencionados y cerca de 6 millones. Si comparamos estos datos con los del año anterior solo hay dos provincias que han reducido el

número de ayudas recibidas, estas son León y Zamora, el resto, en mayor o menor medida, han subvencionado más puestos en 2017 que en 2016.

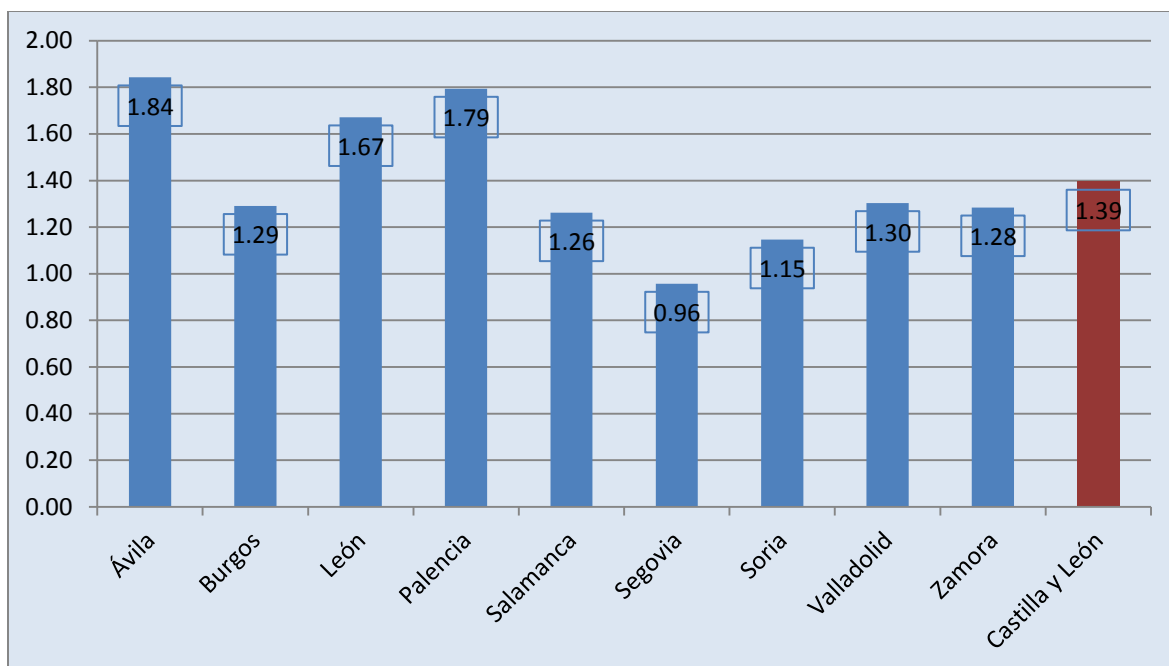
**Cuadro 2.2.2-3**  
**Puestos de trabajo y ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León por provincias, 2017**

Provincia	Nº puestos de trabajo/Ayudas	Importe (€)
Ávila	1.144	5.817.659,26
Burgos	1.981	10.742.415,06
León	2.838	18.126.113,41
Palencia	1.158	6.577.816,91
Salamanca	1.639	9.895.114,44
Segovia	655	3.893.192,89
Soria	463	2.320.460,57
Valladolid	2.796	13.495.999,18
Zamora	878	5.959.309,55
<b>Castilla y León</b>	<b>13.552</b>	<b>76.828.081,27</b>

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

Una vez que se han presentado los datos territoriales en términos absolutos, conviene dedicar algún comentario a los resultados relativos. Para poder llegar a algún tipo de conclusión sobre qué provincia ha sido la más beneficiada por las ayudas del plan de empleo regional, es necesario ponerlo en relación al tamaño de cada una de ellas. Como ya se ha comentado, en el *gráfico 2.2.2-1* se presentan los datos de ayudas en relación con el número de ocupados de cada provincia. La media regional muestra un total de 1,39 ayudas por cada 100 ocupados, por encima de esa media aparecen Ávila con 1,84, Palencia con 1,79 y León con 1,67. El resto de las provincias se sitúa por debajo de la media regional, pero especialmente Segovia que no llega ni a un puesto subvencionado por cada 100 ocupados. Con 1,15 encontramos a Soria y le siguen Burgos con 1,29, además de Salamanca con 1,26, seguida de Valladolid con 1,30 y Zamora con 1,28.

**Gráfico 2.2.2-1**  
**Porcentaje de puestos incentivados y ayudas sobre población ocupada en el PRE de Castilla y León por provincias, 2017**



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

### **Línea de programas mixtos de Formación y Empleo**

El Plan Anual de Políticas de Empleo para el año 2017 en Castilla y León incluye un primer grupo de medidas destinadas a la incorporación y mantenimiento de la vida laboral. Estas se articulan a través de diferentes planes, y los programas mixtos de formación y empleo aparecen recogidos en dos de ellos, en el plan de empleo local y en el plan de empleo joven. El objetivo es favorecer la inserción laboral y una adecuada cualificación y adquisición de competencias profesionales para la población más joven y de aquellos grupos con especiales problemas. Con esta finalidad se proporciona una formación teórica en alternancia con la prestación de un trabajo real. De esta manera es posible combinar la adquisición de conocimientos a través de la experiencia laboral con la remuneración económica.

Las Bases Regulatorias de este programa se recogen en la Orden EMP/535/2017, de 22 de junio. En esta edición el programa se dirige a los colectivos establecidos como prioritarios en la II Estrategia: Jóvenes menores de 35 años, especialmente si carecen de cualificación, mayores de 45 sin prestación y con cargas familiares así como parados de larga duración que hayan agotado sus prestaciones y que se encuentren en riesgo de exclusión social.

Las entidades beneficiarias para promover y desarrollar este tipo de acciones son:

- Corporaciones locales, sus organismos autónomos y entidades dependientes o asimiladas a las mismas.
- Mancomunidades, consorcios y otras entidades asociativas.
- Asociaciones, fundaciones y otras entidades sin ánimo de lucro radicadas en la Comunidad de Castilla y León, entre cuyos fines estén la formación y el empleo.

En el *cuadro 2.2.2-4* se presenta la información correspondiente a la dotación presupuestaria asociada al programa Mixto de Formación y Empleo correspondiente a la convocatoria 2017-2018. En total se presupuestó un montante de 13.964.802,70 € (aprobado casi en su totalidad), que se distribuye en un 60% para el año 2017 y el 40% restante en 2018. Si comparamos estos resultados con los que se presentaban en 2016 se puede apreciar una reducción cercana al medio millón de euros tanto en la cuantía presupuestada como en la finalmente aprobada.

**Cuadro 2.2.2-4**  
**Programación 2017-2018 del Programa Mixto de Formación y Empleo**

Programación 2016-2017			
	2017	2018	TOTAL €
<b>Presupuesto Convocatoria 2016-2017</b>	8.378.881,62	5.585.921,08	13.964.802,70
<b>Importe presupuesto aprobado</b>	<b>8.360.957,41</b>	<b>5.573.971,61</b>	<b>13.934.929,02</b>

Fuente: ECyL.

En el *cuadro 2.2.2-5* aparece recogida la información correspondiente a las acciones, plazas y participantes en el programa para el año 2017. Los datos muestran un total de 144 acciones aprobadas en el año 2017 que se tradujeron en 1.244 plazas subvencionadas. De este total, se finalizaron 135 durante 2017 en las que hubo 1.477 participantes. También se aprecia que ninguna de estas acciones proviene de convocatorias anteriores y que el 85% de los participantes se refiere a personas de 25 años o más. En relación al año anterior, se han finalizado nueve acciones más y ha habido un incremento de 105 participantes.



**Cuadro 2.2.2-5**  
**Programa Mixto de Formación y Empleo, 2017**

Acciones aprobadas	Acciones aprobadas	Plazas aprobadas
CONVOCATORIA 2017		
Dirigidas a la mejora de la empleabilidad de personas desempleadas	144	1.244
<b>TOTALES</b>		
Total participantes	Nº acciones finalizadas	Nº participantes
ACCIONES FINALIZADAS 2017	135	1.477
de convocatorias anteriores	0	0
Personas de 25 años o más		1.257
<b>Total</b>		<b>1.477</b>

Fuente: ECyL.

### 2.2.2.2 Orientación

Los servicios y programas de las políticas activas de empleo e intermediación laboral establecen 29 objetivos estructurales que se pretenden alcanzar y que se enmarcan de acuerdo con seis ejes. El primero de esos ejes de acuerdo con la ordenación recogida en el Plan Anual de Políticas de Empleo correspondiente a 2017 es el dedicado a la orientación. Dentro de él se recogen los siguientes objetivos:

- Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por los Servicios Públicos de Empleo.
- Diagnóstico individualizado.
- Gestión de itinerarios individuales personalizados.
- Gestión y cobertura de ofertas de empleo.
- Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.

Por otro lado, en el Plan Estratégico de Subvenciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León para el periodo 2017-2019 también se señala como uno de los objetivos estratégicos la implementación de “medidas personalizadas de inserción laboral”. Estas medidas prevén actuaciones de atención y orientación personalizadas dirigidas a los colectivos más desfavorecidos y a aquellos que tienen más dificultades de inserción en el empleo, por sus circunstancias de formación, edad, permanencia en desempleo u otras de carácter personal y objetivo.

Finalmente, en la II Estrategia Integrada también se incluye como uno de los ejes básicos en torno al que deben pivotar las acciones y programas de apoyo al empleo, el referido a la intermediación y orientación laboral. Además de este eje que se sitúa en tercer lugar, también existen programas de

cualificación y apoyo a la inserción dentro del segundo de los ejes referido al empleo. Para este ejercicio 2017, dentro de los programas centrados en la orientación se incluyen los siguientes grupos de ayudas:

- Itinerarios destinados a beneficiarios de la Renta Activa de Inserción.
- Acciones de orientación con víctimas de violencia de género.
- Acciones destinadas a beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía.
- Acciones de Orientación incluidas en Programa de Orientación y Formación para la Integración de la población inmigrante conocidas con el nombre de OFI Inmigrantes.

### **Beneficiarios de Renta Activa de Inserción**

Al igual que ocurría con el informe correspondiente al año 2016, en esta edición también se incluye la información correspondiente a los beneficiarios de Renta Activa de Inserción desagregada por provincias. Durante el año 2017 fueron 4.216 las personas beneficiarias, lo que supone una reducción de 2.000 personas o de 32 puntos porcentuales con respecto a los datos de 2016. La desagregación por provincias pone de manifiesto que el mayor número de beneficiarios se concreta en las provincias de León y Salamanca con 817 y 819 respectivamente. Por su parte, el menor número de ayudas se concreta en Segovia y Soria con 137 y 132 beneficiarios. Aunque con cantidades inferiores, la ordenación de provincias se mantiene con respecto al año anterior.

**Cuadro 2.2.2-6**

**Personas beneficiarias de Renta Activa de Inserción, 2017**

PROVINCIA	TOTAL
Ávila	551
Burgos	732
León	817
Palencia	181
Salamanca	819
Segovia	137
Soria	132
Valladolid	244
Zamora	603
<b>Total</b>	<b>4.216</b>

Fuente: ECyL

### **Acciones de orientación con víctimas de violencia de género**

**Cuadro 2.2.2-7**  
**Víctimas de violencia de género que han participado en acciones del ECyL, 2017**

SERVICIOS						
	Orientación para el empleo	Orientación para el autoempleo	Formación	Fomento del empleo	Otras acciones	Total
Ávila	196	6	11	1		214
Burgos	477	6	25	2	14	524
León	553	10	23		6	592
Palencia	333	3	18		1	355
Salamanca	336	5	16	3	6	366
Segovia	154	4	4			162
Soria	51	3	6			60
Valladolid	373	18	43	3	6	443
Zamora	294	2	12	1	3	312
<b>Total Servicios</b>	<b>2.767</b>	<b>57</b>	<b>158</b>	<b>10</b>	<b>36</b>	<b>3.028</b>
<b>Total personas</b>	<b>1.191</b>	<b>25</b>	<b>132</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>1.382</b>

ITINERARIOS						
	IPE	RAI	PREPARA	ACTIVA	ITINERARIOS PROPIOS DE LA C.A.(PIE, OFI, ERE)	TOTAL
Ávila	8	37	1	8	1	55
Burgos	29	61		7		97
León	32	78	5	11		126
Palencia	18	21	1	7		47
Salamanca	15	36	2	15		68
Segovia	11	18	1	2		32
Soria	7	18				25
Valladolid	25	23	1	12		61
Zamora	10	43		2		55
<b>Total Itinerarios</b>	<b>155</b>	<b>335</b>	<b>11</b>	<b>64</b>	<b>1</b>	<b>566</b>
<b>Total Personas</b>	<b>155</b>	<b>325</b>	<b>11</b>	<b>63</b>	<b>1</b>	<b>555</b>

Fuente: ECyL.

En el *cuadro 2.2.2-7* se presenta la información correspondiente a las acciones de orientación realizadas con víctimas de violencia de género. Durante este ejercicio estas acciones aparecen separadas en dos bloques. En el primero de ellos se establecen los servicios y se corresponde con la información suministrada en 2016. En el segundo aparecen los itinerarios y es nuevo en 2017. En este ejercicio el total de servicios de orientación alcanzó la cifra de 3.028, y con ello se pudo atender a 1.382 víctimas. Si comparamos estos datos con los presentados un año antes, se aprecia una reducción del 12% en el número de servicios, aunque el número de personas atendidas se

incrementó en 67. En relación al tipo de servicios impartidos, la mayor parte de ellos (más del 90%) se dedican a servicios de Orientación para el Empleo. Para finalizar, la desagregación territorial muestra a Burgos y León como las provincias más beneficiadas por estos servicios, con 524 y 592 respectivamente, mientras que en Soria solo se contabilizan 60.

La segunda parte del cuadro recoge el total de itinerarios destinados a víctimas de violencia de género. Durante este ejercicio en total se han realizado 566 itinerarios con los que se ha podido atender a 555 personas. De ellos más de la mitad se corresponden con Renta Activa de Inserción (335 itinerarios y 325 personas) y casi un 30% se deben a Itinerarios Para el Empleo. En cuanto a la desagregación provincial, vuelven a ser León y Burgos las más beneficiadas con casi un 40% del total de itinerarios. Sin embargo, Soria con 25 y Segovia con 32 itinerarios son las que menos se benefician de estas ayudas.

### **Acciones con beneficiarios de renta garantizada de ciudadanía**

En el *cuadro 2.2.2-8* se presentan los datos correspondientes a las acciones con beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía. Para este ejercicio se presenta la información separada en dos líneas, la de acciones de orientación y formación, por un lado, y la de itinerarios por otro. En el apartado de orientación y formación se realizaron un total de 21.248 acciones que permitieron atender a 13.102 personas. De ese total, 19.034 (un 89,5% del total) se corresponden a orientación e información profesional, y del resto, la mayor parte se corresponden con orientación para el autoempleo y formación. Por provincias, León es la más beneficiada con casi un 23% de las realizadas, mientras que en Soria apenas se llevan a cabo 304.

En cuanto a los itinerarios realizados, en total se realizaron 4.885 de los cuales un 86% se corresponden con itinerarios para el empleo. Del resto, solo los dirigidos a Renta Activa de Inserción y los itinerarios ACTIVA tienen alguna relevancia. La desagregación provincial en este caso indica que los mayores beneficios se producen en León y Valladolid donde se concentra el 50% de los itinerarios. Si comparamos estos datos con los del ejercicio anterior podemos apreciar una reducción del total de ayudas en un 8% y ello aun si unimos los servicios y los itinerarios en un solo grupo.

**Cuadro 2.2.2-8**  
**Acciones con beneficiarios de Renta garantizada de ciudadanía coyunturales y estructurales, 2017**

SERVICIOS						
	Orientación e información profesional	Orientación para el autoempleo	Formación	Fomento del empleo	Otras acciones	Total
Ávila	997	204	64	1		1.266
Burgos	1.228	35	159	75	24	1.521
León	4.363	37	277	93	34	4.804
Palencia	2.388	14	117	7	10	2.536
Salamanca	2.415	38	119	17	8	2.597
Segovia	1.001	36	52		8	1.097
Soria	241	33	25		5	304
Valladolid	3.470	148	284	17	57	3.976
Zamora	2.931	86	109	10	11	3.147
<b>Total</b>	<b>19.034</b>	<b>631</b>	<b>1.206</b>	<b>220</b>	<b>157</b>	<b>21.248</b>
<b>Total Personas</b>	<b>11.407</b>	<b>1.061</b>	<b>106</b>	<b>308</b>	<b>220</b>	<b>13.102</b>

ITINERARIOS							
	IPE	RAI	PRODI	PREPARA	ACTIVA	ITINERARIOS PROPIOS DE LA C.A.(PIE, OFI, ERE)	TOTAL
Ávila	230	38		6	39	1	314
Burgos	305	34		6	39	1	385
León	1.179	45		22	47	2	1.295
Palencia	354	22		6	21	2	403
Salamanca	455	46	1	21	49	1	574
Segovia	219	8	1	5	8		242
Soria	20	15		2	8	1	45
Valladolid	1.152	19		19	60		1.251
Zamora	290	58		6	22		376
<b>Total Itinerarios</b>	<b>4.204</b>	<b>285</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>293</b>	<b>8</b>	<b>4.885</b>
<b>Total Personas</b>	<b>4.199</b>	<b>281</b>	<b>2</b>	<b>93</b>	<b>293</b>	<b>8</b>	<b>4.873</b>

Fuente: ECyL

**Acciones de Orientación incluidas en Programa de Orientación y Formación para la Integración de la población inmigrante (OFI Inmigrantes)**

En el último punto del Plan Regional de Políticas de Empleo de Castilla y León y dentro del grupo de otras medidas incluidas en la estrategia se establece el mantenimiento de la financiación necesaria para el desarrollo por los agentes económicos y sociales de acciones relativas al Plan de Integración socio laboral de las personas inmigrantes.

Los datos correspondientes a este programa aparecen recogidos de forma detallada en el *cuadro 2.2.2-9*. Durante el año 2017 fueron 3.926 los usuarios atendidos o formados, 3.804 se beneficiaron de medidas de información, asesoramiento y orientación y solo 122 se corresponden con asesoramiento a empresas. Si comparamos estos datos con los correspondientes a 2016, podemos comprobar que las cifras son muy similares. Solo hay 5 acciones más de asesoramiento a empresas y 8 medidas menos de información, asesoramiento y orientación.

**Cuadro 2.2.2-9**

**Usuarios atendidos en el Programa Orientación Formación e Inserción (OFI) Inmigrantes, 2017**

Medidas de información, asesoramiento y orientación	3.804
Asesoramiento a empresas	122
<b>Total usuarios atendidos o formados</b>	<b>3.926</b>

Fuente: ECyL

**Programa de Orientación para Trabajadores Ocupados (OTO)**

El Programa OTO ofrece tres vías diferentes de orientación de trabajadores ocupados:

- Informar y asesorar sobre la oferta formativa más adecuada a sus objetivos profesionales.
- Orientar y acompañar en la mejora de tus herramientas para la búsqueda o mantenimiento del empleo (Currículum, carta de presentación, preparación entrevistas de trabajo, etc.).
- Información y asesoramiento sobre el nuevo Sistema de Cualificaciones Profesionales y los requisitos necesarios para obtener los nuevos Certificados de Profesionalidad.

Este programa aparece recogido como servicio propio asociado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León dentro del Plana Anual de Políticas de Empleo Nacional. Se trata de un programa de adjudicación directa cuya ejecución corresponde a los agentes económicos y sociales. Para 2017 el importe adjudicado ascendió a 600.000 €, ejecutados en su totalidad, en base a lo que se orientó a 3.794 personas trabajadoras, de las que 1.764 eran hombres y 2.030 mujeres.

### 2.2.2.3 Formación

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 recoge varios objetivos con los que deben cumplir los servicios y programas que son desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo. El primero de estos objetivos es fomentar la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral. Para ello se establecen distintos instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo con el fin mejorar el nivel de competencias de los trabajadores y demandantes de empleo y, en particular, reducir el desajuste existente entre las cualificaciones de quienes buscan trabajo y las exigidas para los puestos disponibles.

En el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León también se establece que la formación es un factor determinante para mejorar la empleabilidad y las posibilidades de inserción laboral. La formación a lo largo de toda la vida laboral del trabajador permite competir en mejores condiciones dentro de un mercado cambiante desde un punto de vista tecnológico. Las acciones formativas desarrolladas por el Plan Anual de Políticas de Empleo de 2017 tratan de mejorar los niveles de eficiencia y eficacia vinculando las necesidades empresariales con las competencias exigidas para desarrollarlas por los trabajadores.

Aspectos tales como los sectores más productivos, las tasas de inserción, las perspectivas de empleo o las ocupaciones más contratadas y ofertadas deben considerarse en la planificación anual de las acciones formativas. De esta manera es posible incrementar los ratios de formación certificable como garantía de empleabilidad de los trabajadores. Las medidas que se incluyen para el año 2017 son:

- Programas de formación dual y contratos formativos basados en la colaboración entre empresas y formación profesional inicial.
- Formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados para facilitar la adquisición de cualificaciones que se precisen a lo largo de toda su vida laboral.
- Acreditación de competencias y competencias clave: Actuaciones dirigidas a la evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través del trabajo o de vías no formales, potenciando el aprendizaje a lo largo de la vida como elemento dinamizador de la economía y del desarrollo de la persona.
- Programas INTEGRA2 Y ACREDITA2 y otros programas para la formación en idiomas, TICs y habilidades sociales: El primero de ellos sirve para proporcionar experiencia de empleo para universitarios orientados profesionalmente a la docencia apoyando a centros donde los alumnos necesitan compensación educativa. El segundo se dedica a mejorar la competencia lingüística para graduados y futuros docentes. Por su parte el programa de formación en idiomas se destina a mejorar la inserción laboral de los jóvenes ya sea por cuenta ajena o a través de emprendimiento.

- Prácticas no laborales que permitan proporcionar a egresados universitarios o de formación profesional un primer contacto con el mercado laboral.
- Formación con compromiso de contratación: Se trata de proporcionar formación especializada y adecuada al puesto que se terminará desempeñando en la empresa participante.
- Financiación para la realización de másteres universitarios durante 2016-17 para jóvenes castellanos y leones incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, finalmente no convocado, al comunicar la Autoridad de Gestión del Programa Operativo de Garantía Juvenil que no se trataba de actuaciones subvencionables con arreglo a la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil por lo que, en ausencia de cofinanciación europea, esta actuación tuvo que cancelarse.
- Programa de Recualificación de trabajadores ocupados, no convocado en 2017.
- Programa Orientación, Formación e Inserción Profesional (OFI) cuyo objetivo es realizar un 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.
- Programa de subvenciones para la realización de acciones de Formación Profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (Programa FOD). Se trata de ayudas destinadas a entidades de formación para que impartan las especialidades del catálogo de especialidades formativas para las que soliciten subvención.
- Formación bonificada en empresas. Esta formación permite que las empresas proporcionen a sus trabajadores acciones formativas, relacionadas con la actividad de la empresa o puesto de trabajo mediante una ayuda económica que se hace efectiva mediante bonificaciones a las empresas en las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Subvenciones a empresas para incentivar a las empresas a la concesión de Permisos individuales de Formación (PIF).
- Acreditación de competencias y competencias clave.

Por su parte, la II Estrategia Integrada incluye también el II Plan de Formación Profesional. En este plan se actualiza, prioriza y renuevan las líneas de actuación de la Formación Profesional para los próximos años, y se hacen las siguientes recomendaciones:

- Asegurar la financiación y dotación de recursos necesarios para poder atender el despliegue del Plan y que éste se acompañe también de la memoria económica correspondiente.
- Dar a los centros la suficiente autonomía para desarrollar su oferta educativa de acuerdo con el entorno al que pertenecen.
- Atender a las necesidades de cualificación de la Comunidad Autónoma y actualizando el mapa de titulaciones.



- Considerar el Plan General de Formación Profesional como un proyecto abierto a modificaciones que se hagan necesarias durante su desarrollo y donde puedan participar todos los sectores educativos y sociales implicados.
- Que se tengan en cuenta las siguientes propuestas dirigidas a la administración educativa:
  - Responder a la demanda de plazas de formación profesional, en los ciclos de grado medio y superior. Se deben crear las unidades necesarias en los centros públicos para responder al incremento de alumnado, evitando la masificación en las titulaciones más demandadas o la imposibilidad de acceso del alumnado.
  - Revisar sus actuaciones para que se pueda incrementar el número de personas que superen las pruebas libres para la obtención de título y las pruebas de acceso, sin detener su continuidad en la formación académica.
  - Desarrollar un número suficiente de programas a ofertar de FP Básica con un profesorado adecuadamente formado y sin que la ratio en este tipo de programas supere los 15 alumnos.
- Desarrollar las medidas necesarias para compatibilizar la formación profesional de los ciudadanos con el empleo y otras actividades.
- Acelerar la actualización periódica de los currículos de los ciclos formativos para su adecuación a las exigencias de la sociedad del conocimiento, contemplando la posibilidad de preparar al alumnado en procesos con mayor exigencia de utilización del soporte digital.
- Desarrollar la normativa reguladora de los Centros Integrados de Formación Profesional para facilitar que puedan llevar a cabo todas las competencias que se contemplan en su regulación básica.
- Cumplir con la Estrategia Europa 2020 profundizando en la colaboración público-privada para mejorar el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan, especialmente en el caso de la FP Dual.
- Manifestar la importancia de la cualificación profesional de los recursos humanos en las zonas rurales aplicando soluciones adecuadas y alternativas.
- Realizar los esfuerzos necesarios dotando los recursos suficientes para elevar el nivel de cualificación de los ciudadanos menos cualificados.
- Impulsar la formación profesional abierta, flexible y a distancia, aprovechando los grandes avances de las TIC y las fortalezas de las plataformas online, para favorecer la continuidad en la cualificación con vistas a conseguir la titulación de FP.

La formación profesional se divide en dos grandes bloques, la Formación Profesional para el Empleo y la Formación Profesional Inicial o Reglada.

#### **a) Formación Profesional para el Empleo.**

Uno de los aspectos que pone de manifiesto la importancia que se ha dado a la formación dentro de los programas de políticas activas de Empleo en Castilla y León, lo constituye el hecho de ser de las pocas CC.AA. que destina presupuesto autónomo a estas políticas. La Junta de Castilla y León ha incrementado la financiación de los programas de formación en el desarrollo de la Estrategia Integrada. Esto ha supuesto un gran esfuerzo para la Administración autonómica más si cabe por el hecho de estar encuadrado en una situación de contracción económica.

En la II Estrategia se establece que las políticas de empleo han permitido modernizar los mercados laborales y han servido para dotar de autonomía a las personas. En este sentido la formación para el empleo ha permitido desarrollar capacidades y mejorar los conocimientos adquiridos a lo largo de su vida para mejorar el grado de participación laboral y adecuando la oferta con la demanda. Dentro del II Plan de Formación se incluyen varios programas operativos, de los cuales, los relacionados con la formación profesional para el empleo se incluyen en las líneas 3 y 4, y en concreto, los que van del 11 al 19:

- P.O.11: Promover el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o vías no formales de formación en las diferentes familias profesionales, en función de las necesidades de las personas y del sistema productivo.
- P.O.12: Promover el reconocimiento, evaluación y desarrollo de competencias básicas para incrementar la empleabilidad de las personas adultas.
- P.O.13: Formación Profesional para desempleados.
- P.O.14: Formación Profesional para ocupados.
- P.O.15: Programa Aula. Empresa con el fin de mejorar la calidad de la formación profesional, fomentar la colaboración entre los centros educativos y las empresas de su entorno, así como poner en práctica nuevos medios didácticos y recursos educativos que favorezcan el aprendizaje del alumnado.
- P.O.16: Aprendizaje basado en el trabajo para impulsar una formación profesional dual que mejore el desarrollo de competencias profesionales y favorezca la transición entre los centros de formación y de empleo.
- P.O.17: Reforzar el desarrollo de competencias transversales que favorezcan la transición del centro de formación a la empresa, la movilidad, el espíritu emprendedor y la cultura innovadora del alumnado de Formación Profesional Inicial.
- P.O.18: Prácticas en empresa permitan mejorar el desarrollo de la Formación en Centros de Trabajo asegurando un amplio desarrollo práctico de las competencias profesionales adquiridas a través de los diferentes subsistemas de formación.
- P.O.19: Ajustar la oferta formativa a las necesidades de personal cualificado por parte del mercado laboral con los siguientes objetivos específicos:
  - Apoyar la empleabilidad.

- Ajustar y adaptar la oferta de ciclos de formación profesional y certificados de profesionalidad, a las necesidades de personal cualificado y de competencias profesionales del mercado de trabajo de Castilla y León.
- Mejorar la capacidad de respuesta de la FP a la evolución de la demanda en el mercado laboral.

### **Programa OFI: Orientación, Formación e Inserción Profesional**

El programa de Orientación, Formación e Inserción (OFI) tiene por objetivo mejorar la capacidad de inserción de los trabajadores desempleados y su cualificación profesional, mediante el desarrollo de “itinerarios integrados de orientación, formación e inserción laboral”. El objetivo de este programa es realizar un 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. Ese programa es complementario y subsidiario de actuaciones que se plantean a nivel nacional, y que se configuran como referencia básica para la definición de los Planes anuales de Políticas de Empleo a elaborar en el Marco de la Estrategia Española de Empleo dentro de las medidas personalizadas de inserción laboral.

Para ser destinatario de esta ayuda es necesario estar desempleado e inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Además, es necesario que se tengan acreditados y actualizados en su Oficina de Empleo los requisitos de titulación y/o experiencia profesional exigidos por la normativa reguladora de la especialidad formativa incluida en el itinerario de que se trate y en la que sean participantes.

Las bases de esta convocatoria aparecen recogidas en la Resolución de 23 de agosto de 2017, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Los proyectos aprobados deben incluir de forma necesaria las fases de orientación, formación e inserción profesional y se desarrollarán de forma individualizada con cada destinatario. No obstante, también es posible realizar acciones grupales destinadas a colectivos preferentes de acuerdo con la II Estrategia Integrada, siempre que la normativa reguladora lo permita. El programa de esta convocatoria se inscribe dentro de las prioridades de inversión del Fondo Social Europeo para la consecución de su tercer objetivo temático: “Invertir en educación, formación y formación profesional para la adquisición de capacidades y el aprendizaje permanente”

La información correspondiente a la subvención, cursos y alumnos asociados a los programas de Orientación, Formación e Inserción aparece de forma detallada en el *cuadro 2.2.2-10*. Los datos presentados se dividen en dos bloques, la parte superior del cuadro muestra la programación realizada y la parte inferior su grado de ejecución. Con respecto a los datos de programación, se puede comprobar que la subvención para el ejercicio 2016/17 ascendía a casi cinco millones y medio y que se ha reducido en casi un millón y medio para el 2017/18. Con respecto a los cursos y alumnos, las cifras de programación son muy similares para los dos periodos. En 2017/18 se programan 186

cursos (tres menos que en año anterior) y se pretende beneficiar de estos itinerarios a 2.787 alumnos (63 más que en el ejercicio anterior).

**Cuadro 2.2.2-10**  
**Cursos, alumnos y beneficiarios de los programas de Orientación, Formación e Inserción en Castilla y León, 2016-2017, 2017-2018**

		OFI Centros de Formación	TOTAL
<b>PROGRAMACIÓN</b>			
<b>Subvención</b>	2017-2018	4.060.869,26	4.060.869,26
	2016-2017	5.476.568,88	5.476.568,88
<b>Cursos</b>	2017-2018	186	186
	2016-2017	189	189
<b>Alumnos</b>	2017-2018	2.787	2.787
	2016-2017	2.724	2.724
<b>Alumnos</b>	Hombres		
	Mujeres		
<b>EJECUCIÓN</b>			
<b>Subvención</b>	2017-2018	1.966.276 €	1.966.276 €
	2016-2017	9.195.510,83 €	9.195.510,83 €
<b>Cursos</b>	2017-2018	EN EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
	2016-2017	178	<b>178</b>
<b>Alumnos</b>	2017-2018	EN EJECUCIÓN	EN EJECUCIÓN
	2016-2017	2.030	<b>2.030</b>
<b>Alumnos</b>	Hombres	945	945
	Mujeres	1.085	1.085

Fuente: ECyL.

La segunda parte del *cuadro 2.2.2-10* incluye la información referente a la ejecución del programa OFI. Los datos correspondientes a cursos y alumnos solo están disponibles para el periodo 2016/17, porque los de 2017/18 aún están en ejecución. En relación con los cursos, se puede decir que la programación se ha cumplido en su mayoría, se ejecutan 178 cursos, solo 11 menos de los programados. Sin embargo, solo se consigue atender a 2.030 alumnos, lo que nos sitúa casi a 700 de la planificación inicial. La desagregación por sexo de estos alumnos pone de manifiesto que el reparto es bastante equitativo, con 945 varones por 1085 mujeres. En cuanto a los datos monetarios, la subvención supera los 9 millones de euros.

En el *cuadro 2.2.2-11* se presenta la desagregación provincial de las actuaciones incluidas en el programa OFI referidas a cursos programados, ejecutados y renunciadas. Como en el caso anterior, los datos de ejecución se refieren solo a los cursos del ejercicio 2016/17. La provincia con mayores

niveles de programación y ejecución es Valladolid con 71 cursos de los que se imparten 65 y se renuncia a 6. A mucha distancia encontramos ya a León donde se programaron y ejecutaron 31. En el otro lado encontramos a Soria con solo 2 cursos programados y ejecutados o Segovia con 7. En cuanto a la programación del ejercicio 2017/18, se puede comprobar que sigue siendo Valladolid la que más programa con 41 cursos, seguida de León con 37, mientras que Soria se queda con 4 y Segovia con 10.

**Cuadro 2.2.2-11**  
**Actuaciones en el Programa OFI: Cursos programados, ejecutados y renunciados; de los diferentes programas, 2016-2017 y 2017-2018**

	Programados	Renuncias	Ejecutados	Programados
	2016-2017	2017	2016-2017	2017-2018
Ávila	10	0	10	13
Burgos	23	3	20	23
León	31	0	31	37
Palencia	8	0	8	13
Salamanca	24	2	22	31
Segovia	7	0	7	10
Soria	2	0	2	4
Valladolid	71	6	65	41
Zamora	13	0	13	14
<b>Castilla y León</b>	<b>189</b>	<b>11</b>	<b>178</b>	<b>186</b>

Fuente: ECyL.

El último cuadro correspondiente a este programa es el *cuadro 2.2.2-12* y presenta la desagregación provincial y de sexo de los alumnos beneficiados por este programa. Como ya se ha comentado previamente, el total de alumnos asciende a 2.030 donde el 53% son mujeres y el resto varones. Este aparente reparto equitativo ya no lo es tanto dentro de algunas provincias. En provincias como Ávila, Valladolid o Zamora, el porcentaje de alumnas supera ampliamente el 60%, mientras que en otras como Burgos, Palencia o Segovia la situación es la contraria y son los varones los que superan ese 60%. En términos más agregados, sorprende que la provincia con más alumnos sea León con 487, y ello, aunque tenga menos de la mitad de los cursos que Valladolid, que presenta 397 alumnos.

**Cuadro 2.2.2-12**

**Programa OFI: Cursos y alumnado de los diferentes programas. Ejecución. Formación para el Empleo (Desagregación por sexos del alumnado) 2016-2017**

Cursos					
	Desempleados	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	10	10	48	98	146
Burgos	20	20	139	81	220
León	31	31	231	256	487
Palencia	8	8	84	44	128
Salamanca	22	22	156	179	335
Segovia	7	7	65	34	99
Soria	2	2	11	9	20
Valladolid	65	65	150	247	397
Zamora	13	13	61	137	198
<b>Castilla y León</b>	<b>178</b>	<b>178</b>	<b>945</b>	<b>1.085</b>	<b>2.030</b>

Fuente: ECyL.

### **Programa de formación mediante prácticas no laborales para titulados de Universidad y de Formación Profesional**

Este programa tiene asignado un punto específico en el apartado de formación para desempleados de la II Estrategia Integrada. La finalidad de estas prácticas es reforzar los nexos que deben surgir entre la oferta y la demanda de trabajo facilitando la transición de la formación al empleo. Con este programa se consigue que los titulados universitarios adquieran una experiencia relacionada con los conocimientos que han adquirido durante su periodo formativo y de esta manera puedan mejorar sus posibilidades de inserción laboral.

Los datos correspondientes a las prácticas no laborales dirigidas a jóvenes titulados se recogen en la primera línea de programas del *cuadro 2.2.2-13*. Para el ejercicio 2017/18 se ha programado una subvención de 560.000 euros con los que se pretendía proporcionar prácticas no laborales a 79 alumnos. Esta subvención se ha ejecutado totalmente, pero aún no hay datos de alumnos finales porque se encuentra en ejecución. Si comparamos estos datos con los de un año antes, se puede comprobar que la programación destinaba la misma subvención con el fin de beneficiar a 91 jóvenes titulados. La subvención también se ejecutó totalmente pero solo se consiguió proporcionar prácticas a 63 titulados, un 69% de los programados.

### **Programa de formación específica en empresa con compromiso de contratación**

Este programa aparece recogido en la resolución de 20 de diciembre de 2016, del Presidente del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de la población castellano y leonesa. Se trata de acciones específicas de formación profesional para el empleo, desarrolladas por empresas que permitan la adquisición de un nivel de cualificación profesional adaptado a las demandas empresariales. Es una formación especializada y adecuada a los nuevos puestos de trabajo que se han generado en las empresas de nueva implantación, o ya instadas, en nuestra comunidad.

Los datos correspondientes a este programa aparecen recogidos en el *cuadro 2.2.2-13* con información correspondiente a la programación y ejecución de las subvenciones, cursos y alumnos para los ejercicios 2016/17 y 2017/18. Durante el primero de estos periodos se convocó un total de 1.075.000 euros destinados a realizar 33 cursos que permitieran realizar prácticas a 266 alumnos. Los datos de ejecución reflejan esos mismos datos de cursos y alumnos, pero reflejan una subvención final de 461.296.15 euros, lo que supone un 43% de lo programado. Para el ejercicio 2017/18 la programación ha sido muy similar a la del ejercicio anterior, solo 25.000 euros inferior. En este caso no existen todavía datos de cursos y alumnos porque se trata de un programa que se mantiene en ejecución.

**Cuadro 2.2.2.13**

**Principales cifras de la política formativa de los programas autonómicos de la formación profesional ocupacional (salvo FOD y formación prioritariamente dirigida a ocupados), 2017**

	Convocado		Cursos		Alumnos total		Alumnos por sexo	
	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017	H	M
<b>Programación</b>								
Prácticas no laborales dirigidas a jóvenes titulados	560.000	560.000			79	91		
Prácticas no laborales realizadas por jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil	0	560.000						
Orientación, formación e inserción profesional	6.914.453,08	9.570.000,00	186	178	2.787	2.724		
Formación específica con compromiso contratación	1.050.000	1.075.000		33		266		
Formación específica con compromiso inserción para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil					SIN CONVOCAR			
Inmigración	912.249,00							
Recualificación de trabajadores ocupados					SIN CONVOCAR			
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	600.000							
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	300.000							
<b>Total</b>	<b>10.361.702,08</b>	<b>6.771.569,00</b>	<b>186</b>	<b>211</b>	<b>2.866</b>	<b>3.081</b>		

Continúa



Continuación

	Ejecutado		Cursos		Alumnos total		Alumnos por sexo		
	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017	H	M	
<b>Ejecución</b>									
Prácticas no laborales dirigidas a jóvenes titulados	560.000	560.000			EN EJECUCIÓN	63			
Prácticas no laborales realizadas por jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil					SIN CONVOCAR				
Orientación, formación e inserción profesional	1.966.275,58	9.195.510,83	EN EJECUCIÓN	178	EN EJECUCIÓN	2.030	945	1.085	
Formación específica con compromiso contratación	EN EJECUCIÓN	461.296,15	EN EJECUCIÓN	33	EN EJECUCIÓN	266			
Formación específica con compromiso inserción para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil					SIN CONVOCAR				
Inmigración	912.249,00					3.804	1.724	2.080	
Recualificación de trabajadores ocupados					SIN CONVOCAR				
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	600.000					3.794	1.764	2.030	
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	300.000								
<b>Total</b>	<b>4.338.524,58</b>	<b>10.216.806,98</b>	EN EJECUCIÓN	<b>211</b>		<b>3.794</b>	<b>2.359</b>	<b>4.433</b>	<b>5.195</b>

Continúa

(Continuación)

	Ejecutado		Cursos		Alumnos total		Alumnos por sexo	
	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017	2017-2018	2016-2017	H	M
<b>% Ejecución/ /Programación</b>								
Prácticas no laborales dirigidas a jóvenes titulados	100%	100%				69%		
Prácticas no laborales realizadas por jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil					SIN CONVOCAR			
Orientación, formación e inserción profesional	28%	96%				75%		
Formación específica con compromiso contratación	EN EJECUCIÓN	43%				100%		
Formación específica con compromiso inserción para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil					SIN CONVOCAR			
Inmigración	100%							
Recualificación de trabajadores ocupados					SIN CONVOCAR			
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	100%							
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	100%							

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)**

Se trata de ayudas convocadas en régimen de concurrencia competitiva con el fin de financiar la oferta formativa para trabajadores desempleados en la Comunidad de Castilla y León para los años 2017 y 2018. Estas ayudas están destinadas a entidades de formación, públicas y privadas, que en la fecha de publicación del extracto de la presente convocatoria estén inscritas, y en su caso acreditadas, en el correspondiente registro habilitado por la Administración Pública competente en los términos del artículo 15.2 de la Ley 30/2015 para impartir aquellas especialidades del Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015 para las que soliciten subvención.

**Cuadro 2.2.2-14**

**Principales magnitudes de las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados (FOD), Desagregación por sexos del alumnado, 2017**

Cursos en funcionamiento en 2017			
Vía de Programación	Programación 2016 <sup>(1)</sup>	Programación 2017 <sup>(2)</sup>	TOTAL
Medios ajenos	Programación 2016	Programación 2017	TOTAL
Cursos	530	0	530
Alumnos	3.947	0	3.947
Alumnas	3.793	0	3.793
<b>Total alumnos/as</b>	<b>7.740</b>	<b>0</b>	<b>7.740</b>
Medios propios	Programación 2016	Programación 2017	TOTAL
Cursos	140	49	189
Alumnos	1.161	446	1.607
Alumnas	674	275	949
<b>Total alumnos/as</b>	<b>1.835</b>	<b>721</b>	<b>2.556</b>
Total Medios ajenos y propios	Programación 2016	Programación 2017	TOTAL
Cursos	670	49	719
Alumnos	5.108	446	5.554
Alumnas	4.467	275	4.742
<b>Total alumnos/as</b>			<b>10.296</b>

<sup>(1)</sup> Cursos de la programación 2016-2017 finalizados durante el año 2017.

<sup>(2)</sup> Cursos de la programación 2017-2018 iniciados en 2017 y finalizados a fecha 31/12/2017.

Fuente: ECyL.

Los datos correspondientes a la programación y ejecución de la formación de oferta, tanto en términos de cursos como de alumnos y dotación económica se recogen en los cuadros 2.2.2-14 y

2.2.2-15. La información de cursos de la programación 2016-2017 finalizados durante el año 2017 y la de cursos de la programación 2017-2018 iniciados en 2017 y finalizados antes de iniciarse 2018 se incluyen en el *cuadro 2.2.2-14*. En relación con las acciones financiadas con medios ajenos, solo existe programación para 2016. En total se imparten 530 cursos que permiten formar a un total de 7.740 alumnos repartidos casi a partes iguales entre hombres y mujeres. En el caso de los medios propios, se imparten 140 cursos de la programación de 2016 que se destinaron a 1.835 desempleados y 49 con la programación de 2017 para atender a 721 alumnos. En este caso la desagregación por sexo está más sesgada hacia los varones, con un total de 1.607 varones por solo 949 mujeres. Si comparamos estos datos con los presentados un año antes, se puede comprobar que se han impartido 79 cursos menos y que los alumnos formados se han reducido en 1.307.

**Cuadro 2.2.2-15**  
**Subvención destinada a las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados (FOD), 2017**

	Presupuesto 2017 €	Ejecutado 2017 €	% ejecución
Medios ajenos <sup>1</sup>	39.122.183,62	36.949.174,46	94,45%
Medios propios <sup>2</sup>	5.143.646,72	4.709.261,76	91,55%
<b>Total</b>	<b>44.265.830,34</b>	<b>41.658.436,22</b>	<b>94.11%</b>

(1) Los datos de ejecución de Medios Ajenos se refieren a las subvenciones ejecutadas (fase obligado) para la realización de acciones formativas F.O.D. correspondientes a liquidaciones de convocatoria 2015/2016, anticipos y liquidaciones 2016/2017 y anticipos 2017/2018. También se contabilizan las cantidades ejecutadas por resoluciones de recursos administrativos.

(2) Los datos de ejecución de Medios Propios se refieren a importes ejecutados (fase obligado) de las convocatorias 2016/2017 y 2017/2018.

Fuente ECyL.

Los datos correspondientes a la dotación económica de las subvenciones destinadas a acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, se incluyen en el *cuadro 2.2.2-15*. En términos agregados el presupuesto para el año 2017 superó los 44 millones de euros, de los cuales más de 39 millones se materializan con medios ajenos y algo más de 5 millones con medios propios. Estas cifras presupuestadas se han ejecutado en más de un 94% para el caso de los medios ajenos y en un 91,5% para los medios propios. Si comparamos estos datos con los presentados en el informe de 2016, se puede apreciar un incremento superior al 34% en la subvención concedida y un nivel de ejecución 50 puntos porcentuales superior. El incremento observado se debe a los medios ajenos que se incrementan más de un 40% porque los medios propios son algo inferiores a los del año anterior.

Cuadro 2.2.2-16

**Inserción de las acciones de formación profesional para el empleo en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados por familias profesionales, 2015**

Familia	Nº Alumnos Formación para desempleados	Nº inserciones brutas	% Inserción bruta
<b>ADG: Administración</b>	1.997	797	39,91%
<b>AFD: Actividades físicas y deportivas</b>	40	21	52,50%
<b>AGA: Agraria</b>	204	91	44,61%
<b>ARG: Artes gráficas</b>	95	33	34,74%
<b>COM: Comercio y marketing</b>	827	440	53,20%
<b>ELE: Electricidad y electrónica</b>	338	152	44,97%
<b>ENA: Energía y agua</b>	296	145	48,99%
<b>EOC: Edificación y obra civil</b>	287	146	50,87%
<b>FCO: Formación complementaria</b>	49	14	28,57%
<b>FME: Fabricación médica</b>	809	436	53,89%
<b>HOT: Hostelería y turismo</b>	939	512	54,53%
<b>IEX: Industrias extractivas</b>	51	39	76,47%
<b>IFC: Informática y Comunicaciones</b>	457	178	38,95%
<b>IMA: Instalación y Mantenimiento</b>	406	206	50,74%
<b>IMP: Imagen Personal</b>	276	113	40,94%
<b>IMS: Imagen y Sonido</b>	0	0	0,00%
<b>INA: Industrias alimentarias</b>	213	123	57,75%
<b>MAM: Madera, mueble y corcho</b>	81	30	37,04%
<b>QUI: Química</b>	131	56	42,75%
<b>SAN: Sanidad</b>	549	288	52,46%
<b>SEA: Seguridad y Medio ambiente</b>	398	203	51,01%
<b>SSC: Servicios socioculturales y a la comunidad</b>	1.357	787	58,00%
<b>TCP: Textil, Confección y Piel</b>	0	0	0,00
<b>TMV: Transporte y Mantenimiento de vehículos</b>	973	581	59,71
<b>Total</b>	<b>10.773</b>	<b>5.391</b>	<b>50,04</b>

Nota: % Alumnos insertados, independientemente de la duración del contrato y dentro de los 6 meses posteriores a la finalización del curso, que han finalizado con evaluación positiva en el 2015. Datos relativos al Informe de inserción de 2015, elaborado en 2017.

Fuente ECyL.

Cuando se analiza el grado de eficacia de la formación de oferta dirigida a desempleados, lo que realmente se trata de medir es el éxito de las actuaciones realizadas, es decir, en qué medida los alumnos formados acaban siendo contratados. En el *cuadro 2.2.2-16* se presenta el grado de inserción de las acciones de formación profesional para el empleo desagregada por familias profesionales. No obstante, conviene tener en cuenta que esta información se corresponde con el año 2015, este retraso es consecuencia de que las cifras de inserción se refieren a alumnos

formados, evaluados positivamente y que firman un contrato de trabajo en los seis meses siguientes a la finalización de los cursos.

En general se aprecia que las familias profesionales con más alumnos son las de Administración y de Servicios Socioculturales y a la Comunidad con casi 2.000 en el primer caso y más de 1.300 en el segundo. Sin embargo, otras familias como las de Imagen y Sonido o de Textil, Confección y Piel no han recibido ningún alumno. También hay otras familias como la de Actividades Físicas y Deportivas o de Formación Complementaria donde no se llega a los 50 alumnos. En cuanto a las cifras de inserción, las familias con mayor éxito a la hora de terminar en contratación son la de Industrias Extractivas con más de un 76% de inserción, seguida de la correspondiente a Servicios Socioculturales y a la Comunidad con un 58% de inserción.

**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 provincias**

	Alumnos formados	Alumnos contratados	% inserción
Ávila	923	488	52,87
Burgos	1.305	714	54,71
León	1.875	871	46,45
Palencia	719	385	53,55
Salamanca	1.820	799	43,90
Segovia	658	343	52,13
Soria	316	170	53,80
Valladolid	2.309	1.223	52,97
Zamora	848	398	46,93
<b>Castilla y León</b>	<b>10.773</b>	<b>5.391</b>	<b>50,04</b>

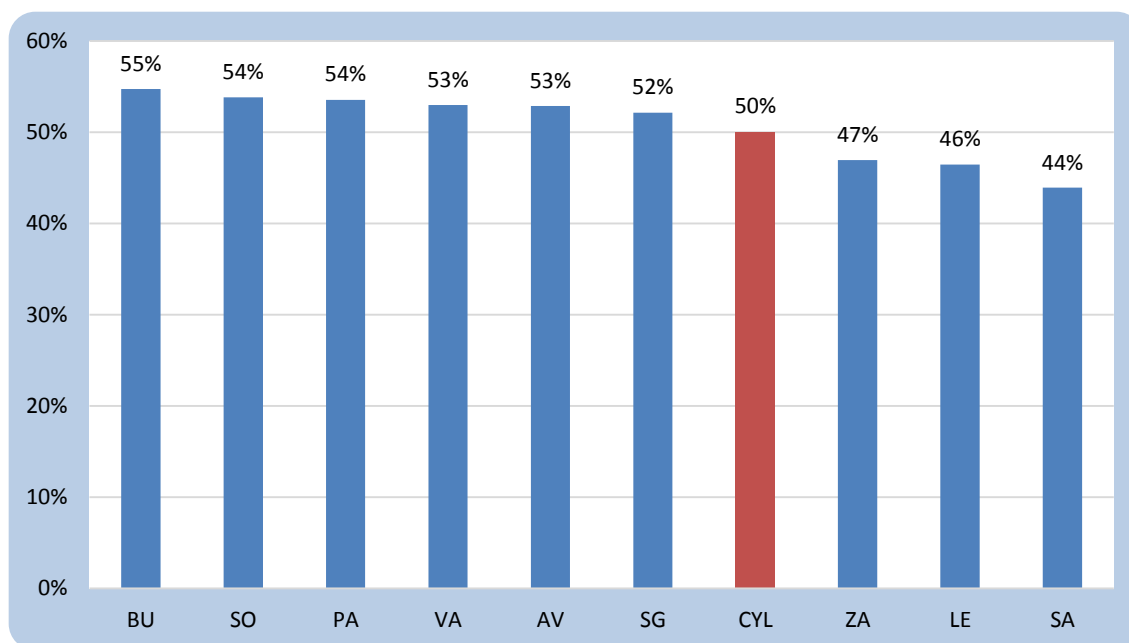
Fuente ECyL.

Las cifras correspondientes al número de alumnos beneficiados de la formación de oferta y los que acabaron siendo contratados a nivel provincial aparece recogidas de forma detallada en el *cuadro 2.2.2-17*. En la última columna de ese cuadro y en el *gráfico 2.2.2-2* también se presenta el grado de inserción que se alcanza en cada provincia para los alumnos formados. En total recibieron formación 10.733 alumnos, de los que 5.391 acabaron siendo contratados. Estos datos suponen una reducción en la cifras de formación con respecto a las de 2016 que se acercaron a los 12.000 alumnos, sin embargo, se ha mejorado en la cifra de trabajadores contratados que ha alcanzado los 5.391. Estos datos han permitido incrementar en más de cinco puntos porcentuales las cifras de inserción hasta llegar al 50%. La desagregación provincial muestra que la provincia con más alumnos

formados, superando los 2.300, fue Valladolid mientras que en Soria solo recibieron formación de oferta 316 desempleados.

Como se comentaba más arriba en este apartado, el aspecto más importante de la formación de oferta es su éxito en términos de inserción. Por ello es especialmente importante la imagen que muestra el *gráfico 2.2.2-2*. Los datos muestran una tasa media de inserción regional del 50%, pero bastante variabilidad provincial. Por encima de la media encontramos a todas las provincias castellanas, que oscilan entre el 52% de Segovia y el 55% de Burgos. Sin embargo, las provincias leonesas se alejan de esos valores con un 47% en Zamora, un 46% en León y 44 % en el caso de Salamanca.

**Gráfico 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.

Por último, no debemos olvidar que existe un Programa FOD específico para jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que analizamos en el Subepígrafe 2.2.3.

### **Formación prioritariamente dirigida a ocupados**

La financiación de programas de formación transversales para trabajadores ocupados durante este ejercicio se regula por la *Orden EMP/614/2017, de 20 de julio*. La oferta formativa para trabajadores ocupados implica la preocupación por parte de las Administraciones Públicas para

desarrollar una formación que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, a las necesidades de adaptación a los cambios operados en el puesto de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. El objetivo es capacitar a los trabajadores para mejorar su empleabilidad y desarrollar de forma cualificada las distintas profesiones. Y para ello se establecen dos tipos de programas de formación transversales, los impartidos en la modalidad presencial y aquellos otros impartidos a través de teleformación.

En el *cuadro 2.2.2-18* aparece recogida la información referente al número de participantes que ha recibido formación y las horas que estos han realizado durante los ejercicios 2016/17 y 2017/18. En la parte superior de dicho cuadro también se muestra la desagregación por sexo, aunque solo en los datos correspondientes a 2016/17, porque en 2017/18 aún no se dispone de esa información. Entre el periodo 2016/17 y 2017/18 el número de participantes formados pasó de 9.247 a 11.630, lo que supone un incremento del 25,77%. Este incremento es sensiblemente superior en el caso de las horas realizadas, que pasan de 838.533 a 1.211.653 (un 44,5% de aumento), lo que se traduce por lo tanto en un incremento de las horas medias por cada trabajador formado de las 90,68 hasta las 104,18. Finalmente, la desagregación por sexo refleja que en 2016/17 fueron 5.385 las mujeres que recibieron formación por 3.862 varones, aunque las horas medias que recibe cada trabajador son mayores en el caso de los hombres (93,73 frente a 88,49).



**Cuadro 2.2.2-18**  
**Participantes formados por sexos, y horas de formación realizadas en Castilla y León,**  
**desagregación por sexos del alumnado, 2017-2018 (Formación Continua)**

	Hombres			Mujeres		
	2016/17 <sup>(1)</sup>	2017/18 <sup>(2)</sup>	% Var. 16-17	2016/17 <sup>(1)</sup>	2017/18 <sup>(2)</sup>	% Var. 16-17
Participantes formados	3.862			5.385		
Horas realizadas	362.000			476.533		
Media de horas	93,73			88,49		
Total						

	2016/17	2017/18	% Var. 16-17
Participantes formados	9.247 <sup>(3)</sup>	11.630	25,77%
Horas realizadas	838.533	1.211.653	44,50%
Media de horas	90,68	104,18	14,89%

(1) Los datos relativos al ejercicio 2017, se refieren a los participantes de los planes de formación 2016-17 y 2017-18 que han comunicado su participación en las acciones formativas desarrolladas en 2017

(2) Los datos relativos al ejercicio 2018 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 de la convocatoria 2017-18, ya que se ejecutarán a lo largo del año 2018.

(3) El número de participantes formados en las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2017 corresponden a datos de ejecución. El número de participantes del año 2016 facilitados el año anterior correspondían a lo previsto en dicho año, por eso los datos son diferentes.

Fuente: ECyL

Como ya ocurriera en el año 2016, durante este ejercicio solo se han convocado los Planes de Formación Intersectoriales. En el *cuadro 2.2.2-19* se recoge la información correspondiente a estos planes intersectoriales correspondientes a la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados. Tras el incremento observado durante años anteriores para este tipo de ayudas, durante este ejercicio la cantidad asignada es muy similar a la de 2016 con un incremento de 2.620 euros sobre un total cercano a los nueve millones.

**Cuadro 2.2.2-19**  
**Resumen de subvenciones de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en Castilla y León, 2017 (convocatoria 2016)**

Presupuesto concedido por tipo de Plan	€
Planes de Formación intersectoriales	8.998.930,00
<b>Total</b>	<b>8.998.930,00</b>

Fuente: ECyL.

### **Formación bonificada en empresas**

Los datos correspondientes a las empresas con sede social en Castilla y León que han sido bonificadas, junto con el número de participantes y su desagregación por sexo, aparecen recogidos en el *cuadro 2.2.2-20*. El número de empresas beneficiarias de estas ayudas durante el año 2017 fue de 19.607, lo que supone una reducción del 5% con respecto a las que se bonificaron un año antes. Por el contrario, el crédito asignado se ha incrementado un 3,5%, pasando de los 27.290 € de 2016 a los 28.250 de 2017. Este mismo crecimiento, aunque en menor medida también se aprecia en el caso del crédito dispuesto. Este pasa de los 19.350 euros de hace un año a los 19.710 de este ejercicio, lo que supone un incremento de casi el 2%. Desde el punto de vista de los participantes formados, estos se incrementan un 6,6% (tres puntos porcentuales más que el año anterior) pasando de 164.252 en el año 2016 a 175.157 durante este ejercicio. La desagregación por sexo sigue poniendo de manifiesto que los alumnos son mayoritariamente varones. Además, se puede comprobar también que el incremento de estos es superior al observado para las mujeres. En concreto, los varones formados en 2017 alcanzan la cifra de 105.865, un 7,5% más que en 2016. Por su parte, también se forman casi 70.000 mujeres en este ejercicio, un 5,3% más que la cifra de un año antes.

**Cuadro 2.2.2-20****Datos sobre Bonificaciones realizadas por empresas con sede social en Castilla y León con desagregación por sexos de los participantes formados 2016-2017**

	2016	2017	% var. 16- 17
Empresas beneficiarias	20,648	19,607	-5,0
Crédito asignado (mil. Euros)	27,29	28,25	3,5
Crédito dispuesto (mil. Euros)	19,35	19,71	1,9
<b>Total Participantes formados con centro de trabajo en Castilla y León</b>	<b>164.252</b>	<b>175.157</b>	<b>6.6</b>
Hombres	98.448	105.865	7,5
Mujeres	65.804	69.292	5,3

Fuente: Elaboración Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León a partir de datos de Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

**Subvenciones a empresas para la concesión de Permisos individuales de formación (PIF)**

En esta nueva edición de este grupo de subvenciones se trata de establecer las condiciones necesarias para incentivar a las empresas con el objetivo de conceder Permisos Individuales de Formación (PIF). La regulación de estas ayudas se puede encontrar en la *Resolución 13 de septiembre de 2017* del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Estos permisos intentan facilitar a los trabajadores el acceso a formación individual, así como fomentar la existencia de acciones formativas que garanticen la adquisición de competencias por parte de los trabajadores. También se intenta que los trabajadores se formen en sectores económicos distintos a aquél en que están desarrollando su actividad, anticipándose de esta manera a posibles situaciones de crisis que afecten a algún sector, y contribuyendo a impulsar la libre circulación de trabajadores.

Los datos correspondientes a los Permisos Individuales de Formación correspondientes a los años 2016 y 2017 aparecen recogidos en el *cuadro 2.2.2-21*. Como ya se apreciaba en los informes de años anteriores, estas ayudas han seguido con su proceso de reducción hasta el punto de que durante 2017 sólo se haya concedido un PIF con una cuantía subvencionada de 250 €, aunque la aplicación presupuestaria dispuesta alcanzaba los 12.000 €. Si comparamos los datos con los del año 2016 se aprecia un fuerte descenso de más del 80% en los permisos concedidos y de más del 90% en la cuantía finalmente subvencionada.

**Cuadro 2.2.2-21**  
**Datos sobre Incentivos para la concesión de Permisos Individuales de Formación en Castilla y León, 2016-2017**

	2016	2017	% Var. 16-17
Nº de Beneficiarios	6	1	-83,3
Aplicación presupuestaria	15.000	12.000	-20
Cuantía subvencionada	4.500	250	-94,4

Fuente: Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León.

### **Acreditación de competencias y competencias clave**

El PAPECyL 2017 recoge la financiación de actuaciones dirigidas a evaluar y acreditar competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación. En este sentido, el 11 de octubre de 2017, la Comisión Directora aprueba el Plan Director 2017-2020, que desarrolla el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales en Castilla y León.

Con el citado Plan Director se ha puesto en marcha un procedimiento estable y seguro de acreditación de competencias clave, sin perjuicio de que en la oferta de formación para el empleo (de ocupados y/o desempleados) se mantenga aquella conducente a obtener dichas competencias.

Cumpliendo las previsiones contenidas en dicho Plan se publicaron 2 convocatorias de habilitación de asesores y evaluadores, una de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y otra de Instalación y mantenimiento. También se publicaron 3 convocatorias de acreditación de competencias, dos de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y otra de Instalación y mantenimiento.

### **b) Formación Profesional Inicial**

Aunque la formación profesional inicial tiene un apartado propio en este informe (Subepígrafe 3.2.1.5) conviene hacer alguna mención en este apartado correspondiente al plan de empleo. A este respecto la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo integra el Plan de Formación Profesional de Castilla y León 2016-2020. Los objetivos estratégicos de ese Plan se han proyectado con los siguientes fines:

- Orientar la formación profesional al desarrollo personal y al ejercicio del derecho al trabajo como a la libre elección de profesión u oficio y a la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.
- Facilitar que todos los ciudadanos puedan acceder en condiciones de igualdad a las diferentes modalidades de la formación profesional.
- Contribuir a la promoción del desarrollo económico y a la adecuación de la formación a las necesidades del sistema productivo de Castilla y León.

- Promover la adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea, en función de los objetivos del mercado único y la libre circulación de trabajadores.
- Impulsar la participación y cooperación de las diferentes Administraciones públicas, en función de sus respectivas competencias, para mejorar la calidad de los servicios públicos.

Esa coordinación que se requiere entre las distintas Consejerías que tienen responsabilidades en la formación profesional para responder a las necesidades de cualificación de la ciudadanía optimizando el uso de los recursos públicos. La unidad de acción se debe manifestar en el desarrollo de las acciones integradas como una de las Líneas estratégicas del Plan. Dichas acciones se han dirigido a trata de mejorar los siguientes puntos:

- Impulsar instrumentos y acciones del Sistema Nacional de Cualificaciones, vinculando el conjunto de ofertas formativas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
- Desarrollo del procedimiento de reconocimiento, evaluación, acreditación y registro de las cualificaciones profesionales.
- Incrementando su eficacia y eficiencia con un mejor uso de los recursos públicos existentes.
- Informar y orientar en materia de formación profesional y empleo.
- Mejorar calidad del Sistema de Formación Profesional en su conjunto, introduciendo sistemas de aseguramiento de la calidad que proporcionen la oportuna información sobre el funcionamiento de éste y sobre su adecuación a las necesidades formativas individuales y a las del sistema productivo.

#### *2.2.2.4 Otras acciones del Plan Regional de Empleo*

Dentro del punto 6 del Plan de Empleo incluido en la II Estrategia Integrada existen dos líneas de actuación que es donde se englobarían todas las acciones correspondientes a este apartado. Estas son el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) y el Programa Extraordinario de Complemento en ERE. Con la primera de ellas se busca articular medidas que promuevan la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas que han agotado las prestaciones por desempleo, carecen de rentas suficientes de subsistencia o no tienen derecho al beneficio de cualquier otra prestación. Con la segunda, se busca complementar el salario de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo. Para este ejercicio, las ayudas desarrolladas han sido las siguientes:

- Ayuda destinada a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contratos de trabajo, que hayan agotado el derecho a percibir prestación contributiva por desempleo.

- Ayudas destinadas a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada.
- Ayudas a trabajadores con 55 o más años, con dos modalidades:
  - por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal.
  - destinada a financiar las cuotas a ingresar por el convenio especial que tengan suscrito o suscriban con la seguridad social que provengan de empresas en crisis con extinción de sus contratos de trabajo por declaración de insolvencia de la empresa o procedimiento concursal.
- 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.
- Programa Personal de Integración y Empleo (PIE).
- 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.

**Ayuda destinada a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contratos de trabajo, que hayan agotado el derecho a percibir prestación contributiva por desempleo.**

Las bases reguladoras se aprobaron por *Orden EMP/307/2017, de 20 de abril* y la *Convocatoria para 2017* se efectuó por *Orden de 22 de mayo de la Consejería de Empleo*. Estas ayudas tiene por objeto compensar la pérdida de poder adquisitivo sufrida por los trabajadores que se han visto inmersos en uno o varios expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo (durante doce meses o un mínimo de 365 días alternos) por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, o derivadas de fuerza mayor, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. También es necesario que se cumpla que, como consecuencia de esta eventualidad, se tenga extinguido el derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo porque ya se haya agotado el período de duración de la misma dentro del periodo subvencionable. En la normativa también se establece que la cuantía de la ayuda será de 23,59 euros por día con suspensión de contrato de trabajo y sin derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo, con un límite máximo de 707,70 euros por cada mes natural completo de suspensión. La duración máxima de la ayuda será equivalente a 180 días o 4.246,20 euros.

De acuerdo con los datos recogidos en el *cuadro 2.2.2-22* se puede apreciar una reducción sensible en este tipo de ayudas. Durante 2017 solo formalizaron 9 ayudas frente a las 31 de 2016, y de ellas únicamente se concedieron 3, más otra que fue pagada en 2017 y que se había concedido en 2016. En total se benefició a 4 trabajadores, dos en Burgos y uno en Ávila y León, que se distribuyeron en partes iguales por sexo. En cuanto a la dotación monetaria, el total concedido

ascendió a 9.637,2 euros, lo que supone un 21% de la cantidad concedida en el año anterior. De ese total, 3.487,64 € recayeron en León, 3.163,37 € en Ávila y el resto en Burgos.

**Cuadro 2.2.2-22**

**Ayudas destinadas a trabajadores afectados por ERE de suspensión de contratos que hayan agotado el derecho a percibir prestación contributiva por desempleo en 2017**

Provincias	Solicitudes presentadas	Solicitudes concedidas	Solicitudes denegadas	Pendientes de resolver	Concedidas		Cuantía total concedida €	Total trabajadores		
					2016 y pagadas 2017 <sup>(1)</sup>			H	M	
Ávila	1	1	0	0	0	3.163,37 €	1	0	1	
Burgos	2	1	1	0	0	2.986,20 €	2	2	0	
León	5	1	3	0	1	3.487,64 €	1	0	1	
Palencia	0	0	0	0	0	- €	0	0	0	
Salamanca	0	0	0	0	0	- €	0	0	0	
Segovia	0	0	0	0	0	- €	0	0	0	
Soria	1	0	1	0	0	- €	0	0	0	
Valladolid	0	0	0	0	0	- €	0	0	0	
Zamora	0	0	0	0	0	- €	0	0	0	
<b>TOTALES</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>9.637,21 €</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

Nota <sup>(1)</sup>: La concesión se efectúa con arreglo a la convocatoria de estas ayudas correspondiente a 2016 pero el pago se efectúa en el ejercicio presupuestario 2017.

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

**Ayudas destinadas a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada**

Las bases reguladoras de estas ayudas se aprobaron por Orden EMP/309/2017 de 3 de mayo, mientras que la convocatoria tuvo lugar por Orden de 22 de mayo de 2017 de la Consejería de Empleo. La finalidad de estas ayudas es compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por ERES de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, o derivadas de fuerza mayor, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. En el *cuadro 2.2.2-23* se presentan las ayudas tramitadas durante 2017 y pertenecientes a las convocatorias de 2016 y 2017.

De acuerdo con los datos proporcionados por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, entre las convocatorias de 2016 y 2017 se presentaron 1.338 solicitudes de las que finalmente se concedieron 1.247. Esto supuso un desembolso algo superior al millón de euros que permitió atender a 1.184 trabajadores, de los cuales más de un 70% fueron hombres. Si comparamos estos resultados con los presentados un año antes se aprecia un descenso de 266 ayudas concedidas y de 284 trabajadores, aunque la subvención fue muy similar en cuantía (37.612 €

superior). Finalmente, la desagregación provincial permite apreciar que casi un tercio de las ayudas y más de un tercio de los trabajadores pertenecen a la provincia de León, sin embargo, en provincias como Salamanca, Zamora o Soria no se llegó a las 50 ayudas en ninguno de los casos.



**Cuadro 2.2.2.23**

**Ayudas destinadas a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión de contratos o de reducción de jornada tramitadas durante 2017**

**(Convocatorias de 2016 y de 2017)**

Provincias	Solicitudes presentadas convocatoria 2016 resueltas 2017	Solicitudes presentadas convocatoria 2017	Total solicitudes presentadas y tramitadas 2016 + 2017	Solicitudes concedidas 2016+ 2017	Solicitudes denegadas	Solicitudes desistidas	Pendientes de resolver	Cuantía total concedida	Total trabajadores	Hombres	Mujeres
Ávila	0	65	65	62	0	3	0	49.382,00 €	62	44	18
Burgos	0	237	237	211	26	0	0	136.556,81 €	237	163	74
León	5	448	453	422	14	17	0	462.342,38 €	422	316	106
Palencia	0	105	105	93	1	11	0	69.764,00 €	93	68	25
Salamanca	1	49	50	46	3	0	1	46.637,00 €	46	17	29
Segovia	26	71	97	97	0	0	0	66.429,40 €	97	83	14
Soria	0	40	40	34	6	0	0	31.711,00 €	40	18	22
Valladolid	156	104	260	252	1	7	0	127.101,81 €	156	116	40
Zamora	14	17	31	30	1	0	0	20.446,00 €	31	29	2
<b>TOTALES</b>	<b>202</b>	<b>1.136</b>	<b>1.338</b>	<b>1.247</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>1.010.370,40 €</b>	<b>1.184</b>	<b>854</b>	<b>330</b>

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

### **Ayudas destinadas a trabajadores de 55 o más años de edad por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal**

La Orden EMP/306/2017, de 20 de abril aprobó las bases reguladoras de dos líneas de ayudas destinadas a trabajadores de 55 o más años de edad:

- Ayudas dirigidas a financiar las cuotas a ingresar por el Convenio Especial que tengan suscrito o suscriban con la Seguridad Social los trabajadores de 55 años o más, en situación de despido o extinción de contrato (Programa I).
- Ayudas dirigidas a trabajadores con 55 o más años en situación de despido o extinción de contrato (Programa II).

La convocatoria de ambas líneas de ayudas se efectuó por Orden de 22 de mayo de 2017 de la Consejería de Empleo.

El cuadro 2.2.2-24 se refiere al Programa II de las ayudas a trabajadores con 55 o más años, por extinción de sus contratos de trabajo por proceder de una empresa en crisis. La finalidad de este Programa es compensar a los trabajadores de la disminución del importe de la indemnización reconocida como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de aquellos, a causa de los referidos despidos o extinciones de contratos cuando esta es abonada por el Fondo de Garantía Salarial. La ayuda será a tanto alzado dependiendo de las características de los trabajadores, si su base de cotización es igual o inferior a 1.900 euros recibirán 1.200€ si su antigüedad está entre 3 y 10 años y 1.800 si llevan más de 10 años en la empresa. Si la base de los últimos seis meses supera los 1.900 euros recibirán 960 si su antigüedad esta entre los 3 y los 10 años y 1.440 si esta supera los 110 años.

En cuanto a la información correspondiente al citado cuadro 2.2.2-24, se puede comprobar que durante el año 2017 se presentó un total de 86 solicitudes de las que solo se concedieron 9 que permitieron atender a otros tantos trabajadores, 7 hombres y dos mujeres. Esta baja cifra de concesión es consecuencia de que más de la mitad de las solicitudes han terminado como desistidas. En términos monetarios, se destinaron 14.400 euros a estas ayudas y se concentraron en tres provincias, Valladolid, Salamanca y Zamora. Cinco de estas ayudas y algo más de la mitad de la subvención fueron en Valladolid y el resto se repartió casi en partes iguales entre Salamanca y Zamora. La comparación interanual muestra una fuerte reducción de estas ayudas con respecto a los valores de 2016. Tanto las ayudas como la subvención y los trabajadores atendidos en 2017 son en torno a un 12 % de los valores de un año antes.

**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 2017**

**Convocatorias de 2016 y 2017**

Provincias	Solicitudes presentadas	Solicitudes concedidas	Solicitudes denegadas	Solicitudes desistidas	Pendientes de resolver	Cuantía total concedida (€)	Total trabajadores	Hombres	Mujeres
Ávila	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Burgos	1	0	1	0	0	0	0	0	0
León	41	0	17	24	0	0	0	0	0
Palencia	3	0	0	3	0	0	0	0	0
Salamanca	5	2	3	0	0	3.600	2	2	0
Segovia	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Soria	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Valladolid	14	5	5	1	3	7.560	5	4	1
Zamora	20	2	0	18	0	3.240	2	1	1
<b>TOTALES</b>	<b>86</b>	<b>9</b>	<b>28</b>	<b>46</b>	<b>3</b>	<b>14.400</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

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

**Ayudas a trabajadores de 55 o más años de edad destinadas a financiar las cuotas a ingresar por el convenio especial que tengan suscrito o suscriban con la seguridad social los trabajadores de 55 años o más que provengan de empresas en crisis con extinción de sus contratos de trabajo por declaración de insolvencia de la empresa o procedimiento concursal**

Nos referimos ahora a las ayudas a los trabajadores de 55 o más años para la financiación del convenio especial que tengan suscrito o que suscriban con la Seguridad Social durante dos años (las ayudas del Programa I de la *Orden EMP/306/2017*).

De acuerdo con la información presentada en el *cuadro 2.2.2-25* son 67 las solicitudes presentadas de las que solo se concede un 50% (33 solicitudes concedidas). En la desagregación por provincias se puede comprobar que León es la provincia más beneficiada con 30 solicitudes de las que se conceden casi la mitad. En el lado contrario encontramos a Ávila y Palencia donde no se concede ninguna subvención o Valladolid donde solo se concede una. También se puede destacar a Segovia como única provincia donde se conceden las 4 solicitudes realizadas.

**Cuadro 2.2.2-25**

**Ayudas destinadas a financiar convenio especial de trabajadores de 55 o más años que provengan de empresas en crisis con extinción de sus contratos de trabajo en 2017**

Provincias	Solicitudes presentadas	Solicitudes concedidas	Solicitudes denegadas	Solicitudes desistidas	Solicitudes inadmitidas
Ávila	0	0	0	0	0
Burgos	14	7	7	0	0
León	30	14	9	7	0
Palencia	1	0	1	0	0
Salamanca	6	2	4	0	0
Segovia	4	4	0	0	0
Soria	3	2	1	0	0
Valladolid	2	1	0	1	0
Zamora	7	3	2	2	0
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>0</b>

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

**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.**

Estas subvenciones forman parte del Plan de Empleo integrado en la II Estrategia y en el Plan Estratégico de Subvenciones de la Consejería de Empleo 2016-2018, aprobado por Orden de la Consejería de Empleo de 30 de octubre de 2015. Para esta convocatoria de 2017 las ayudas se desarrollaron en base a la *Orden EMP/159/2017, de 2 de marzo*. Para que proceda la concesión de la subvención deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Que las suspensiones de contratos o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se hayan hecho efectivas a lo largo del periodo subvencionable, que se extiende desde el 1 de agosto de 2016 hasta el 31 de julio de 2017.
- La suspensión de contratos o reducción de jornada acordada ha de tener una duración mínima de 25 y máxima de 120 jornadas completas, por cada trabajador afectado, en el periodo al que se hace extensiva la subvención. En los casos de suspensiones por meses completos, la duración máxima de la subvención será de cuatro meses.
- El periodo de consultas previo a la comunicación de la suspensión o reducción ha de haber concluido con acuerdo entre las partes.
- El número de trabajadores afectados por los procedimientos de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada o por ambos, comunicados a la autoridad laboral competente no debe superar los 250 trabajadores en cada centro de trabajo de la empresa por el que se solicite la subvención.
- Los Centros de trabajo afectados por los Expedientes de Regulación de Empleo por los que soliciten subvención han de estar ubicados en el territorio de la Comunidad de Castilla y León.

De acuerdo con la información recogida en el *cuadro 2.2.2-26* durante el año 2017 se presentaron 59 solicitudes, de las que 54 se concedieron, tres fueron denegadas y otras dos desistidas. La desagregación provincial muestra que la mayoría de estas peticiones se concentra en Soria y León con 17 y 12 solicitudes respectivamente, mientras que en Ávila solo presenta una solicitud y Zamora 2. Si comparamos estos resultados con los del 2016 se aprecia cómo se mantiene la senda descendente en el número de solicitudes con 33 menos (un 36% inferior a 2016). En cuanto al tipo de expediente, 27 se refieren a reducción de jornada y 21 a suspensión de actividad, solo 6 de ellos incluyen ambas posibilidades. Finalmente, en el cuadro también se aprecia que fueron 242 los trabajadores afectados, de los cuales 171 fueron varones y 71 mujeres. En este apartado es León las que más trabajadores afectados tiene con 103, seguido de Burgos con 54.

**Cuadro 2.2.2.26**

**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, 2017**

Provincias	Solicitudes presentadas	Solicitudes concedidas	Solicitudes denegadas	Solicitudes desistidas	Solicitudes inadmitidas	Subvenciones concedidas							
						Renuncia sin reintegro	TIPO DE EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO			TRABAJADORES AFECTADOS	H	M	CUANTÍA TOTAL CONCEDIDA
							Reducción	Suspensión	Ambos				
Ávila	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3	3	0	297,82 €
Burgos	7	7	0	0	0	0	2	3	2	54	42	12	13.931,93 €
León	12	10	1	1	0	0	4	6	0	103	76	27	26.046,45 €
Palencia	4	4	0	0	0	0	1	3	0	6	4	2	1.346,51 €
Salamanca	5	4	0	1	0	0	3	0	1	10	5	5	3.395,21 €
Segovia	4	4	0	0	0	0	3	0	1	15	11	4	1.627,29 €
Soria	17	15	2	0	0	0	10	5	0	27	15	12	4.744,71 €
Valladolid	7	7	0	0	0	0	1	4	2	22	14	8	5.086,76 €
Zamora	2	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	698,50 €
<b>TOTALES</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>6</b>	<b>242</b>	<b>171</b>	<b>71</b>	<b>57.175,18 €</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

En términos de subvención concedida, se puede comprobar que para el año 2017 ésta superó los 57 millones de euros, lo que supone una reducción del 48% con respecto a las cifras de 2016 (53 millones y medio menos). Esta reducción es consecuencia de la disminución en el número de trabajadores afectados que se ha reducido casi un 50%.

### **Programa personal de integración y empleo (PIE).**

Este programa de ayudas se regula por *Resolución del 27 de junio de 2017 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*. Son subvenciones destinadas a trabajadores desempleados que participen en programas personales de integración y empleo para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral. Para poder concurrir a estas ayudas es preciso que se trate de trabajadores desempleados que hayan agotado el PREPARA en alguna de sus convocatorias (VII, VIII, IX, X o XI) así como el programa de activación para el empleo, trabajadores autónomos que hayan cesado en su actividad económica o desempleados que tengan 55 o más años.

Quedaban excluidos de este programa aquellas personas beneficiadas de este programa previamente, las que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal por desempleo e inserción (PRODI), las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción (RAI), las que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo agrario (trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o del nuevo Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrario del Régimen General de la Seguridad Social, o su equivalente en las Comunidades Autónomas). Para este ejercicio la dotación presupuestaria alcanzó los 4,5 millones de euros, aunque esta cantidad podría aumentarse en función de la disponibilidad.

Cuadro 2.2.2-27

**Programa Personal de Integración y Empleo (PIE). Número de beneficiarios participantes del programa desagregando por sexos, 2017**

	Solicitudes	Solicitudes que cumplían los requisitos				
		Beneficiarios	Hombre	Mujer	Nacional	Extranjero
Ávila	114	72	17	55	64	8
Burgos	218	86	36	50	69	17
León	211	114	36	78	100	14
Palencia	94	36	7	29	32	4
Salamanca	234	113	39	74	102	11
Segovia	48	30	10	20	23	7
Soria	26	8	2	6	7	1
Valladolid	289	128	39	89	108	20
Zamora	101	50	17	33	49	1
<b>TOTAL</b>	<b>1.335</b>	<b>637</b>	<b>203</b>	<b>434</b>	<b>554</b>	<b>83</b>

\*La fuente de beneficiarios datos de sexo, nacional y extranjero es SYCE.

Fuente ECyL.

Los datos correspondientes a los beneficiarios del programa PIE con desagregación de sexo, nacionalidad y provincia aparecen recogidos en el *cuadro 2.2.2-28*. En términos agregados se aprecia un fuerte incremento tanto de las solicitudes como del número de beneficiarios, que se han multiplicado por más de tres con relación a las cifras de 2016. Valladolid con 289 solicitudes y 128 beneficiarios es la provincia que más ayudas recibe, seguida de León y Salamanca con 113 y 114, respectivamente.

La desagregación por sexo pone de manifiesto que han sido las mujeres las más beneficiadas por este programa con 434 beneficiarias (203 ayudas fueron para varones). En cuanto a la nacionalidad de los beneficiarios, también se observa que la mayor parte de las ayudas han recaído en desempleados nacionales, con sólo 83 beneficiarios procedentes de otros países.

**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 la *Orden EMP/162/2017, de 2 de marzo*, esta línea de ayudas está destinada a trabajadores de empresas azucareras afectados por suspensión de sus contratos a causa de condiciones climatológicas adversas. El objetivo no es otro que garantizar unos recursos mínimos de subsistencia a trabajadores vinculados a la campaña de molturación de remolacha cuando se plantee la necesidad de paralizar la actividad por cuestiones meteorológicas y por lo tanto se produzca la suspensión de los contratos de trabajo a través del procedimiento de regulación de empleo por causas derivadas de fuerza mayor.



Para poder ser beneficiarios de estas ayudas es necesario que los trabajadores cumplan los siguientes requisitos: Deben pertenecer a empresas azucareras que desarrollan su actividad en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León y deben estar contratados como trabajadores indefinidos fijos discontinuos o con un contrato de duración determinada para hacer frente a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. La cuantía destinada para estas ayudas durante 2017 fue de 50.000 €. El cálculo de lo recibido en cada caso se calcula como el cociente ente el salario mínimo interprofesional anual dividido entre la jornada anual pactada, multiplicado por el número de horas diarias y por el número de días hasta un máximo de 90.

Al no concurrir las circunstancias meteorológicas adversas que amparan la concesión de estas ayudas, no se presentaron solicitudes durante 2017.

### 2.2.3 Sistema de Garantía Juvenil

La “Iniciativa Europea de Garantía Juvenil” nació efectivamente en el *Reglamento (UE) nº 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo* dirigida a todas las personas jóvenes menores de 25 años sin trabajo y no integradas en los sistemas de educación o formación que se hallen inactivas o desempleadas, ya estén inscritas o no como solicitantes de empleo. España resultó elegible para esta Iniciativa, puesto que cumplía el requisito de que la tasa de desempleo juvenil para jóvenes menores de 25 años hubiera sido superior al 25% en 2012 (en concreto fue del 53,2% de media en dicho año según datos EPA).

Este mismo Reglamento dispone que en la aplicación de la Garantía Juvenil, y en consonancia con la Recomendación del Consejo de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, *“... todos los jóvenes deben recibir una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleado o haber terminado la educación formal.”*

Además, se estableció que la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil para el período 2014-2020 se cofinanciara al 50% entre Fondos provenientes del Fondo Social Europeo (FSE) y fondos específicos de la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil (“*Youth Employment Initiative*”- YEI) por un importe total para el periodo 2014-2020 (sumando FSE y YEI) de 6.400 Millones €, ampliado en octubre de 2016 por la Comisión Europea hasta los 8.800 M€. Nuestro país resultó beneficiario de alrededor de 1.887 Millones € destinados a nuestro Sistema Nacional de Garantía Juvenil, un 50% de los cuales son de gestión directa por el Estado y el restante 50% por las Comunidades Autónomas. Con posterioridad y como resultado tanto de la ampliación de fondos mencionada como de la revisión del Marco Financiero Plurianual resultamos beneficiarios de alrededor de otros 800 millones € adicionales.

Recordemos que en un primer momento la Garantía Juvenil resultaba de aplicación sólo a las personas jóvenes desempleadas o que no estuvieran recibiendo formación de hasta los 25 años pero que desde el 30 de julio de 2015 resulta de aplicación a los comprendidos entre los 25 y 29 años en tanto la tasa de paro entre ambas edades, medida con arreglo a datos EPA IV Trimestre se sitúe por encima del 20%. A cuarto Trimestre de 2016 dicha tasa de paro fue del 24,05%, por lo que la garantía

Juvenil siguió incluyendo dentro de su ámbito de aplicación para el ejercicio 2017 a jóvenes de entre 25 y 29 años.

La regulación actual del sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) se encuentra en el Capítulo I del Título IV (artículos 87 a 113) de la *Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia* (modificada por *Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil*) y sus rasgos distintivos son:

- Todas las personas jóvenes de entre 16 y 29 años que no se encuentren recibiendo formación o trabajando pueden inscribirse en el Fichero específico del SNGJ,
  - sin perjuicio de que los Servicios Públicos de Empleo (Estatal y de las Comunidades Autónomas) puedan inscribir de oficio a las personas jóvenes desempleadas que cumplan los requisitos de la Garantía Juvenil;
- Todas las personas participantes en el sistema (Agentes Sociales, Cámaras de Comercio, etc.) pueden establecer procedimientos específicos para la inscripción en este Fichero específico;
- Las reducciones a la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de contratación de jóvenes en beneficio de personas jóvenes inscritas en el SNGJ se convierten en bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (aprobada como Real Decreto 1032/2017 y publicada en BOE de 16 de diciembre de 2017) establece cinco objetivos estratégicos en base al acuerdo adoptado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017 que informarán los objetivos anuales durante el período de vigencia de la Estrategia, uno de los cuales es *“Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el sistema educativo.”*

En este sentido, y tal y como ya sucediera en 2015 y 2016, el Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) para 2017 (aprobado en reunión de 15 de diciembre de 2017 por el Consejo de Ministros y publicado en BOE de 26 de diciembre) presta una especial atención a la Garantía Juvenil estableciendo como uno de sus cinco objetivos estratégicos el de *“Mejorar la empleabilidad y la inserción de los jóvenes menores de 30 años que ni estudian ni trabajan, impulsando el Sistema Nacional de la Garantía Juvenil en España y dando cumplimiento a los compromisos adquiridos con la UE”* y fijando una serie de indicadores para poder determinar el grado de cumplimiento de dicho objetivo.

Por lo que se refiere propiamente al análisis cuantitativo de esta materia en el año 2017, comenzamos por los datos de inscripciones en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que como ya hemos señalado constituye el punto de partida para la adopción de cualquier medida en este ámbito.

Así, a 31 de diciembre de 2017 constaban inscritas en Castilla y León 50.999 personas jóvenes, de las que 25.983 eran hombres y 25.016 mujeres. Esto supone un incremento del 205,3% en la cifra de inscripciones de nuestra Comunidad respecto a 31 de diciembre de 2016 (cuando la cifra de inscripciones era de 16.702). (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)).

En el total nacional debe hablarse de un total de 1.006.049 (504.994 hombres y 501.055 mujeres), lo que supone un incremento del 148,5% respecto a las 404.841 inscripciones a 31 de diciembre de 2016. Por tanto, cabe observar en 2017 un incremento en las inscripciones de nuestra Comunidad superior al observado a nivel estatal (en contra de lo acontecido en el ejercicio 2016 en el que los incrementos autonómico y estatal fueron prácticamente parejos). De hecho, el total de inscripciones en nuestra Comunidad a 31 de diciembre de 2017 (50.999) casi duplicaba los parados registrados menores de 29 años a dicha fecha (27.696), grupo objetivamente susceptible de inscripción y destinatario de las medidas. En España se observa una proporción similar, con un número de inscripciones (1.006.049) que era algo menos del doble que el número de parados registrados menores de 29 años (571.897) a 31 de diciembre de 2017.

La proporción de personas jóvenes inscritas de nuestra Comunidad sobre el total nacional representaba a 31 de diciembre de 2017 un 5,07%, lo que supone un importante aumento respecto de la proporción del 4% de 2016, lo que es consecuencia lógica del mayor incremento en las inscripciones observado en nuestra Comunidad, *cuadro 2.2.3-1*.

Por su parte, a 31 de diciembre de 2017 se han denegado 1.516 solicitudes en nuestra Comunidad (932 durante 2016) y 39.372 en el total nacional (20.572 en 2016).

#### Cuadro 2.2.3-1

#### Inscripciones en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil en Castilla y León, a 31 de diciembre de 2017

	Total	Hombres	Mujeres
Ávila	2.586	1.300	1.286
Burgos	7.467	3.680	3.787
León	9.367	4.949	4.418
Palencia	4.401	2.243	2.158
Salamanca	7.874	3.848	4.026
Segovia	2.836	1.483	1.353
Soria	1.783	927	856
Valladolid	11.090	5.726	5.364
Zamora	3.595	1.827	1.768
<b>Castilla y León</b>	<b>50.999</b>	<b>25.983</b>	<b>25.016</b>
<b>España</b>	<b>1.006.049</b>	<b>504.994</b>	<b>501.055</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del "Fichero del Sistema de Garantía Juvenil", del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En Castilla y León la Estrategia de Impulso Joven 20/20 (aprobada mediante Acuerdo 34/2017, de 6 de julio, de la Junta de Castilla y León y publicada en BOCyL de 10 de julio) estructura buena parte de las actuaciones y medidas autonómicas cuyos resultados se analizan en el presente epígrafe.

Por su parte, el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León (PAPECyL) 2017 acordado en el marco del Diálogo Social el 10 de marzo de 2017 incluye específicamente un Plan de Empleo Joven, que persigue cuatro objetivos fundamentales (mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor) para lo que se incluyen tanto los fondos provenientes de la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil para las personas s menores de 30 años inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (que analizaremos en el presente Epígrafe) como fondos autónomos para cubrir hasta a los menores de 35.

Por lo que se refiere a las actuaciones concretas en esta materia en nuestra Comunidad durante 2017, comenzaremos en primer lugar con las desarrolladas por el **SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN (ECYL)** y en relación a los programas de fomento del empleo que se reflejan en el *cuadro 2.2.3-2*, deben mencionarse los siguientes:

#### Línea de Fomento del Empleo por cuenta ajena

- Fomento del empleo estable por cuenta ajena de jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Las Bases Reguladoras se encuentran en la *Orden EMP (Consejería de Empleo) /454/2017, de 9 de junio (BOCyL de 16 de junio)* mientras que la convocatoria se realizó por Resolución del ECyL de 11 de julio (BOCyL de 18 de julio).

La finalidad de estas subvenciones, cofinanciadas por la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil y el FSE, es la de fomentar la contratación indefinida ordinaria por cuenta ajena de jóvenes incluidos en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, o la contratación indefinida realizada con cláusulas específicas de personas beneficiarias del SNGJ.

Al igual que ya sucediera en la convocatoria de 2016, se exige que las empresas o entidades solicitantes de estas subvenciones deban tener menos de 100 personas trabajadoras de alta en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención y que la jornada de trabajo pactada deba ser completa (en el caso de empresas que a su fecha de inicio tengan menos de 10 personas trabajadoras, igual o superior al 75% de la jornada ordinaria). Además, debe garantizarse la estabilidad de la contratación subvencionada, en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa o entidad en la Comunidad de Castilla y León, por un período mínimo de dos años desde la fecha de inicio de la misma.

Durante 2017 se incentivaron 56 puestos de trabajo a través de estas subvenciones por un importe de 370.175 €, lo que supone un incremento respecto a los 24 puestos de trabajo por un importe de 195.500 € de 2016.

- Fomento de los contratos para la formación y el aprendizaje y de los contratos en prácticas de personas jóvenes incluidas en el SNGJ. Las Bases Reguladoras se encuentran en la *Orden EMP/459/2017, de 9 de junio (BOCyL de 16 de junio)* y la convocatoria se efectuó por *Resolución del ECyL de 11 de julio (BOCyL de 20 de julio)*.

Como ya sucediera en la convocatoria de 2016, la finalidad de estas subvenciones, cofinanciadas por la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil y el FSE, es la de fomentar la formalización de contratos para la formación y el aprendizaje, y de contratos en prácticas, de las personas jóvenes incluidas en el SNGJ. Se exige que las empresas solicitantes deban tener menos de 100 personas trabajadoras de alta en la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención. Se debe garantizar la estabilidad de la relación laboral subvencionada por al menos dos años en el caso de contratos para la formación y el aprendizaje o un año si se trata de contratos en prácticas.

Durante 2017 se incentivaron 44 puestos de trabajo (17 durante 2016) a través de estas subvenciones por un importe de 102.000 € (37.000 € durante 2016).

#### Línea de Fomento del Empleo de duración determinada en Entidades sin ánimo de lucro

- Subvenciones destinadas a Entidades sin ánimo de lucro para la contratación de jóvenes incluidos en el SNGJ. Las Bases Reguladoras se encuentran en la *Orden Emp/537/2017, de 22 de junio (BOCyL de 30 de junio)* y la convocatoria se realizó por *Resolución del ECyL de 11 de julio (BOCyL de 18 de julio)*.

Como ya sucediera bajo la convocatoria de 2016, la finalidad de estas subvenciones, cofinanciadas por la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil y el FSE, es la de fomentar la contratación temporal de jóvenes incluidos en el SNGJ por entidades sin ánimo de lucro, para la realización de obras y servicios de interés general y social (conocido como Programa “JOVESAL”). La duración de las contrataciones deberá ser de al menos seis meses.

Durante 2017 se incentivaron 141 puestos de trabajo por un importe subvencionado por 1.072.500 €, cifras superiores a las de 2016 (133 puestos de trabajo por una cantidad subvencionada de 997.500€).

#### Línea de Fomento del Autoempleo

- Fomento del autoempleo de las personas jóvenes incluidas en el SNGJ. Las Bases Reguladoras se encuentran en la *Orden EMP/457/2017, de 9 de junio (BOCyL de 16 de*

junio) y la convocatoria se realizó por *Resolución del ECyL de 11 de julio de 2017 (BOCyL de 18 de julio)*.

La finalidad de estas subvenciones, cofinanciadas por la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil y el FSE, es promover el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia de personas jóvenes inscritas en el SNGJ exigiéndose al joven emprendedor haber iniciado la actividad económica por cuenta propia con anterioridad a la presentación de solicitud y mantener la actividad económica subvencionada y el alta en el RETA o en la Mutuality del Colegio Profesional durante, al menos, dos años ininterrumpidos, contados a partir de la citada alta.

También este programa experimentó en 2017 un avance respecto a 2016, con 306.839 € destinados que permitieron el establecimiento de 71 personas trabajadoras por cuenta propia (119.500€ y 33 jóvenes durante 2016).

#### Línea de Fomento del Empleo por Entidades Locales

- Subvenciones destinadas a la contratación temporal de jóvenes por Entidades Locales. Las Bases Reguladoras se encuentran en la *Orden/EMP/954, 2017, de 27 de octubre (BOCyL de 3 de noviembre)* y la *convocatoria se realizó por Resolución del ECyL de 10 de noviembre de 2017 (BOCyL de 16 de noviembre)*.

La finalidad de estas subvenciones, cofinanciadas por la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil y el FSE y convocadas específicamente en el ámbito de la Garantía Juvenil por vez primera en 2017, es fomentar la contratación temporal durante al menos 180 días por municipios de más de 20.000 habitantes y por las Diputaciones Provinciales de jóvenes incluidos en el SNGJ para la realización de obras o para la prestación de servicios de interés general y social (conocido como Programa "JOVEL").

Al amparo de este Programa, durante 2017 se crearon 177 puestos de trabajo por un importe de 1.880.000 € (sin que pueda realizarse balance con anualidades anteriores al ser 2017 el primer año de convocatoria de este programa, como ya hemos señalado).

En total, durante 2017 y a través de todos los programas de fomento del empleo para personas jóvenes incluidas en el SNGJ se incentivó la creación de 479 puestos de trabajo por un importe subvencionado de 3.731.514 € (*cuadro 2.2.3-2*). Se trata de un importante avance respecto a 2016 tanto en puestos de trabajo (un 134 % más) como en importe subvencionado (176 % más), motivado no solo por la novedad en 2017 del programa de subvenciones destinadas a la contratación temporal de jóvenes por Entidades Locales puesto que como ya se ha señalado, se produjeron avances en 2017 en todos los programas ya existentes en la anualidad previa.

**Cuadro 2.2.3-2**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo PRE 2017 sobre Garantía Juvenil,**  
**(Líneas)**

Programas		Nº Puestos/ayudas	Importe €
<b>Fomento del empleo por cuenta ajena.</b>			
	Fomento de la contratación indefinida. Jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil.	46	370.175
	Contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas	44	102.000
<b>Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro</b>			
	Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro. JÓVENES (JOVESAL)	141	1.072.500
<b>Fomento Autoempleo</b>			
	Actividades económicas por cuenta propia. JÓVENES.	71	306.839
<b>Fomento del Empleo por Entidades Locales.</b>			
	Contratación temporal de jóvenes por Entidades Locales (JOVEL).	177	1.880.000
<b>TOTAL</b>		<b>479</b>	<b>3.731.514</b>

Fuente: ECyL

Por sexos, y como ya sucediera en 2016, fueron más los puestos de trabajo incentivados en el caso de las mujeres (248) que en los hombres (231) lo que viene motivado particularmente por el Programa JOVESAL (93 mujeres y 48 hombres) puesto que son más los puestos de trabajo incentivados ocupados por hombres en el caso del Programa de fomento de la contratación indefinida (30 hombres y 16 mujeres) y en el del nuevo Programa JOVEL (96 y 81), *cuadro 2.2.3-3*.

**Cuadro 2.2.3-3**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo PRE 2017 sobre Garantía Juvenil,**  
**por sexos**

Programas		Hombres	Mujeres
<b>Fomento del empleo por cuenta ajena</b>			
	Fomento de la contratación indefinida. Jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil.	30	16
	Contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas	22	22
<b>Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro</b>			
	Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro. JÓVENES (JOVESAL)	48	93
<b>Total ayudas fomento autoempleo</b>			
	Actividades económicas por cuenta propia. JÓVENES	35	36
<b>Fomento del Empleo por Entidades Locales.</b>			
	Contratación temporal de jóvenes por Entidades Locales (JOVEL).	96	81
<b>TOTAL</b>		<b>231</b>	<b>248</b>

Fuente: ECyL.

Por otra parte, los puestos de trabajo incentivados de carácter temporal (362) son casi el triple que los incentivados de carácter indefinido (117), proporción similar a la de 2016, *cuadro 2.2.3-4*.



**Cuadro 2.2.3-4**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo PRE 2017 sobre Garantía Juvenil,**  
**(por tipo de contrato)**

Programas	Temporales	Indefinidos
Fomento del empleo por cuenta ajena		
<b>Fomento de la contratación indefinida. Jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil.</b>	0	46
Contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas	44	0
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
<b>Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro. JÓVENES.</b>	141	0
Total ayudas fomento autoempleo		
<b>Actividades económicas por cuenta propia. JÓVENES.</b>	0	71
Fomento del Empleo por Entidades Locales.		
<b>Contratación temporal de jóvenes por Entidades Locales.</b>	177	0
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>	<b>117</b>

Fuente: ECyL.

Por edades, son mayoría las personas jóvenes comprendidas entre los 25 y 29 años (un 63% aproximadamente, frente a la proporción del 55% de este grupo etario en 2016), *cuadro 2-2-3-5*.

**Cuadro 2.2.3-5**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo PRE 2017 sobre Garantía Juvenil, por edad**

Programas	-25	25-29
Fomento del empleo por cuenta ajena		
<b>Fomento de la contratación indefinida. Jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil.</b>	23	23
Contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas	24	20
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
<b>Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro. JÓVENES.</b>	60	81
Actividad económica por cuenta propia		
<b>Actividades económicas por cuenta propia. JÓVENES.</b>	20	51
Fomento del Empleo por Entidades Locales.		
<b>Contratación temporal de jóvenes por Entidades Locales.</b>	51	126
<b>TOTAL</b>	<b>178</b>	<b>301</b>

Fuente: ECyL.

Por provincias, Valladolid (con 87) y Burgos (con 85) son las provincias en las que más puestos de trabajo se incentivaron mientras que, en el otro extremo, en Segovia sólo se incentivaron 14 puestos de trabajo, *cuadro 2.2.3-6*.

**Cuadro 2.2.3-6**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo PRE 2017 sobre Garantía Juvenil,**  
**por provincias**

Programa		Fomento de la contratación indefinida. Jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil.	Contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas	Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro. JÓVENES.	Actividades económicas por cuenta propia. JÓVENES.	Contratación Temporal jóvenes Entidades Locales
Ávila	PT	0	1	10	7	10
	Cuantía	0	2.000	75.000	30.500	100.000
Burgos	PT	3	13	26	14	29
	Cuantía	22.875	29.000	195.000	58.000	360.000
León	PT	0	1	19	15	37
	Cuantía	0	3.000	142.500	59.500	400.000
Palencia	PT	0	0	14	2	19
	Cuantía	0	0	105.000	8.500	200.000
Salamanca	PT	8	9	14	15	20
	Cuantía	64.500	20.000	105.000	69.339	200.000
Segovia	PT	1	0	5	2	6
	Cuantía	8.000	0	37.500	9.000	60.000
Soria	PT	24	2	0	3	15
	Cuantía	197.000	5.000	0	13.000	160.000
Valladolid	PT	10	11	23	12	31
	Cuantía	77.800	27.000	172.500	51.000	300.000
Zamora	PT	0	7	30	2	10
	Cuantía	0	16.000	240.000	8.000	100.000

Fuente: ECyL.

#### Línea de Formación para el empleo

- Prácticas no laborables realizadas por jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Las Bases Reguladoras se contienen en la *Orden EMP/1098/2016, de 27 de diciembre* (BOCyL del 19 de enero) modificada por *Orden EMP/71/2017, de 26 de enero* (BOCyL del 15 de febrero). La convocatoria para 2017 se efectuó por *Resolución de 30 de diciembre de 2016, del ECyL* (BOCyL de 19 de enero), modificada por *Resolución de 23 de febrero de 2017* (BOCyL de 6 de marzo)

La finalidad de este Programa es la de financiar la realización de prácticas no laborales (por período de entre tres y nueve meses) dirigidas a la empleabilidad de jóvenes

incluidos en el SNGJ que estén en posesión de titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional o un certificado de profesionalidad que no hayan tenido una relación laboral u otro tipo de experiencia profesional superior a tres meses en la misma actividad.

En 2017, 2 jóvenes habrían realizado prácticas no laborales con arreglo a este programa, por un importe subvencionado de 5.185 € (4 jóvenes por importe subvencionado de 4.809 € en 2016).

- Formación Profesional específica con compromiso de contratación con personas jóvenes incluidas en el SNGJ. Las Bases Regulatoras de este Programa se contienen en la Orden EMP/727/2017, de 24 de agosto (BOCyL de 30 de agosto).

La finalidad de este Programa es financiar la realización de acciones específicas de formación profesional para el empleo, desarrolladas por empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro instaladas en el territorio de la Comunidad de Castilla y León que asuman el compromiso de insertar laboralmente un porcentaje de las personas jóvenes participantes.

Sin embargo, la convocatoria para el año 2017 no se ha realizado, por lo que no existen beneficiarios ni importe subvencionado durante dicha anualidad (13 jóvenes beneficiarios por un importe subvencionado de 45.562,57€ durante 2016).

- Formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas a personas trabajadoras jóvenes incluidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, (El denominado “FOD de Garantía Juvenil”). Las Bases Regulatoras se contienen en la Orden EMP/608/2017, de 18 de julio (BOCyL de 27 de julio) mientras que la convocatoria para las anualidades 2017 y 2018 se realizó por Resolución del ECyL de 4 de diciembre de 2017.

La finalidad de este Programa es financiar la realización de las acciones formativas dirigidas a personas jóvenes inscritas en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, prioritariamente desempleadas, que establezca la correspondiente convocatoria para cada ámbito territorial y modalidad de impartición, agrupadas en planes formativos, en el marco de las especialidades incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas previsto en el artículo 20.3 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Los datos nos muestran un total de 338 beneficiarios por un importe subvencionado de 706.773 €. Estos datos se refieren a la ejecución durante 2017 con arreglo a la anterior convocatoria efectuada por Resolución de 2 de junio de 2016 (BOCyL de 9 de junio de 2016) para los años 2016 y 2017. Recordemos que en 2016 el importe convocado fue de 415.875 €, sin disponerse para entonces de ningún otro dato de ejecución.

- Programa Mixto de Formación y Empleo dirigido a jóvenes desempleados inscritos en el SNGJ. Las bases reguladoras se publicaron en la Orden EMP/673/2017, de 26 de julio siendo la finalidad de este Programa la financiación de acciones de formación en alternancia con el empleo, destinadas a la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, pero sin que se haya realizado la convocatoria para 2017 por lo que no existen datos de este Programa (durante 2016 finalizaron 11 acciones en las que participaron 100 jóvenes de la programación 2015/2016).

En cuanto a la **CONSEJERÍA DE FAMILIA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** el punto de partida lo sigue constituyendo la *Orden FAM/918/2015, de 22 de octubre, por la que se aprueban las Bases Reguladoras que han de regir las convocatorias de Subvenciones a efectuar por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades dentro del programa de mejora de oportunidades y fomento de la empleabilidad de jóvenes residentes en Castilla y León* que establece el Programa de Movilidad Europea de jóvenes de Castilla y León (con una línea destinada a personas jóvenes inscritas en el fichero del SNGJ y otra destinada a jóvenes menores a 30 años en situación o riesgo de exclusión social) y el Programa de contratación, acompañada de formación, de jóvenes en riesgo de exclusión incluidos en el Programa de Garantía Juvenil por parte de entidades sin ánimo de lucro y empresas de inserción.

Esta Orden fue modificada por *Orden FAM/1113/2016, de 27 de diciembre* básicamente para ampliar de 6.000 a 10.000 € el importe máximo de la subvención del programa de contratación de jóvenes en riesgo de exclusión social.

En cuanto al resultado concreto de los programas durante 2017 exponemos lo que sigue:

- El Programa de movilidad europea para jóvenes de Castilla y León inscritos en el Registro del SNGJ, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil, no se ha convocado durante 2017. Recordemos que en 2016 el importe destinado fue de 477.916 € y fueron 87 las personas jóvenes participantes.
- El Programa de movilidad europea para jóvenes de Castilla y León en riesgo de exclusión social o desempleados de larga duración tampoco se convocó durante 2017. En 2016 fueron 28 los participantes por un importe de 150.000 €.
- El Programa de contratación acompañada de formación de jóvenes en riesgo de exclusión social, incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (el denominado “POEJ”) se convocó por *Resolución de 10 de mayo de 2017, de la Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León* (BOCyL de 23 de mayo de 2017), mientras que las *Bases Reguladoras se encuentran en la Orden FAM/918/2015, de 22 de diciembre* modificada por *Orden FAM/1113/2016, de 27 de diciembre* (BOCyL de 10 de enero de 2017) para ampliar de 6.000 a 10.000 € el importe máximo de la subvención del programa de contratación de jóvenes en riesgo de exclusión social.

La finalidad de este Programa es apoyar económicamente la contratación acompañada de formación, de personas jóvenes inscritas en el fichero del SNGJ que además sean beneficiarias de la prestación económica de Renta Garantizada de Ciudadanía, en el marco de programas de empleo y formación cuyo fin sea la realización de obras y servicios de interés general y social (entendiendo por tal aquellas obras y servicios dirigidos a la prevención, atención o cobertura de las necesidades individuales y sociales básicas de las personas, con el fin de lograr o aumentar su bienestar social, así como su inserción laboral) en el ámbito de nuestra Comunidad. La contratación debe ir necesariamente acompañada de formación en las competencias personales y profesionales necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y la mejora del nivel de empleabilidad del joven.

Según datos de la Gerencia de Servicios Sociales (Organismo Autónomo adscrito a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades) en 2017 se produjeron 103 contrataciones de jóvenes por un importe subvencionado de 960.000 €, lo que implica un avance respecto a las 90 contrataciones y 534.511,46€ del ejercicio pasado.

- Subvención directa a Cruz Roja Española de Castilla y León y a la Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León por importe de 251.667 € para el desarrollo de programas formativos en habilidades sociales para el empleo y la realización de actividades formativas especialmente en TIC e idiomas, dirigidos a 132 personas jóvenes inscritas en el Registro del SNGJ. Durante 2016 el importe subvencionado fue de 251.767 € y las personas beneficiarias, según datos estimados, 376.
- Aportación dineraria al Consejo de la Juventud de Castilla y León para la realización de acciones de difusión e información entre los jóvenes de Castilla y León para facilitar el acceso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Según datos del Instituto de la Juventud (organismo directivo central de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades con rango de Dirección General) esta aportación tuvo un importe de 123.800 €.

A tal fin se contrataron 11 personas para facilitar la inscripción de jóvenes de Castilla y León en el SNGJ, así como la realización de acciones de difusión e información de la Garantía Juvenil. Esta actuación facilitó la atención personalizada de 9.113 jóvenes y la inscripción de 4.389 jóvenes en el Fichero del SNGJ. Asimismo, se desarrollaron visitas a Universidades, Centros Educativos y Empresas con un total de 11.523 asistentes.

- Itinerarios Personalizados de inserción socio-laboral para jóvenes con discapacidad, cofinanciados por el FSE y la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil.

Se trata de subvenciones directas a entidades sin ánimo de lucro (en concreto a un total de 36 entidades integradas en la Federación de Entidades de familias de personas con discapacidad intelectual-FEAPS- y otras del sector de ayuda frente a la discapacidad) que no se publican en el BOCyL y cuya finalidad es conseguir la mejora de la calidad de vida de

jóvenes con discapacidad inscritos en el SNGJ a través la creación de un espacio de encuentro entre empresas y jóvenes con el fin de lograr la inserción directa en el mundo laboral del usuario, o la realización de prácticas en empresas ordinarias o Centros Especiales de Empleo como paso previo a su contratación.

Según datos de la Gerencia de Servicios Sociales, 844 jóvenes con discapacidad participaron en estos itinerarios por un importe adjudicado de 1.394.278,40 € (en 2016 fueron 696 los jóvenes beneficiarios y 1.236.610,91 € el importe adjudicado, si bien estos datos no se facilitaron en su momento para nuestro Informe Anual).

- Itinerarios Personalizados de inserción socio-laboral y formación en idiomas y TIC para jóvenes en riesgo de exclusión social, cofinanciados por el FSE y la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil.

También son subvenciones directas a dos entidades sin ánimo de lucro (la Fundación Diagrama y la Fundación Juan Soñador) que no se publican en el BOCyL y cuya finalidad es el desarrollo de itinerarios de formación en habilidades sociales para el empleo y realización de actividades formativas especialmente en TICS e idiomas dirigidos a jóvenes en riesgo o ya en situación de exclusión social que se encuentren inscritos en el SNGJ.

Según datos de la Gerencia de Servicios Sociales 251 jóvenes en riesgo o en situación de exclusión social participaron en estos itinerarios por un importe adjudicado de 562.713 € (en 2016 fueron 218 las personas jóvenes beneficiarias y 848.952 € el importe adjudicado, si bien estos datos no se facilitaron en su momento para nuestro Informe Anual).

En cuanto a las actuaciones de la **CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN** en esta materia durante 2017 detallamos los resultados de las actuaciones que a continuación se relacionan.

- Subvenciones a la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades Públicas de Castilla y León, cuyas *Bases Reguladoras* se aprobaron por *Orden EDU/1033/2017* (BOCyL de 29 de noviembre de 2017) y que tiene por finalidad financiar la contratación de personas jóvenes tituladas en FP y tituladas universitarias en ambos casos inscritos en el SNGJ para incorporarse con contratos de un máximo dos años de duración para colaborar en la ejecución de proyectos de investigación o en los servicios centrales de investigación pertenecientes a las Universidades Públicas de Castilla y León.

La convocatoria tuvo lugar por *Orden de 14 de diciembre de la Consejería de Educación* (BOCyL de 20 de diciembre) pero el plazo de presentación de solicitudes se extendió hasta el 12 de enero, por lo que no disponemos de datos de ejecución, si bien se convocaron un total de 224 plazas (84 para titulados en FP y 140 para titulados universitarios) con una cuantía global de crédito de 8.288.000 €. En 2016 fueron 110 los jóvenes contratados por un importe de 4.070.000 €.

- Programa de ayudas destinadas a la realización de másteres universitarios por jóvenes incluidos en el SNGJ. Estas ayudas no pudieron ser finalmente convocadas al recibirse una comunicación de la Autoridad de Gestión del Programa Operativo de Empleo Juvenil en la que se manifestaba que esta actuación no se consideraba subvencionable con arreglo a la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil por lo que, en ausencia de cofinanciación europea, este programa no se puede convocar.
- Cursos de capacitación lingüística en idioma inglés puestos en marcha por la Dirección General de Formación Profesional y Régimen Especial de la Consejería de Educación en el marco de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

Se trata de cursos de niveles comprendidos entre A2 y B1, con contenidos relacionados con el ámbito laboral (*soft skills*) destinados a alumnado que hubiera finalizado cualquier ciclo formativo de Formación Profesional en la Comunidad de Castilla y León que además estuviera inscrito en el SNGJ. Estos cursos se impartieron del 2 de mayo al 20 de junio de 2017 con 90 horas de clase en horarios de lunes a viernes, dos horas por día en las Escuelas Oficiales de Idiomas de todas las provincias de la Comunidad.

365 alumnos y alumnas participaron en esta acción formativa (fueron 181 en 2016) por un importe total de 106.101 € (76.210 € en 2016).

- Finalmente, y aunque estaban previstos en el PAPECyL 2017, no se convocaron durante 2017 los Programas Integra2 (que tiene por finalidad proporcionar una experiencia de empleo a universitarios orientados profesionalmente a la docencia) y Acredita2 (cuyo objeto es mejorar la competencia lingüística de los graduados y futuros docentes de nuestra Comunidad).

Para finalizar con este epígrafe, el *cuadro 2.2.3-7* resume el total de actuaciones desarrolladas por la Administración Autónoma durante 2017 en el ámbito del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. El total de destinatarios de estas acciones habría sido de 2.525 por un importe adjudicado de 7.842.031,83 €. En 2016 (y sumando a los datos que en su día presentamos en el Informe los de los dos programas de itinerarios personalizados de inserción socio-laboral de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades que en su día no se nos facilitaron) el total de destinatarios fue de 2.388 por un importe de 9.861.563 €.

En cualquier caso, junto a todos los programas descritos, que son de competencia autonómica en cuanto a su gestión, lógicamente existen otros programas destinados a los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil cuya gestión corresponde a otros Entes o Administraciones Públicas, como por ejemplo el Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) gestionado por las Cámaras de Comercio de España que a su vez se compone de un Plan de Capacitación (itinerario formativo completo que se realiza presencialmente en las cámaras) y un Plan de Movilidad extensible a todos los países de la Unión Europea.



## Cuadro 2.2.3-7

## Total Actuaciones Administración de Castilla y León en Garantía Juvenil, 2017

Programas	N.º	
	Destinatarios	Importe €
<b>Actuaciones ECyL</b>		
Fomento de la contratación indefinida. Jóvenes incluidos en la Garantía Juvenil.	46	370.175
FORMATIVOS. Contratos para la formación y el aprendizaje y en prácticas	44	102.000
Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro. JÓVENES.	141	1.072.500
Actividades económicas por cuenta propia. JÓVENES.	71	306.839
Contratación temporal jóvenes Entidades Locales	177	1.880.000
Prácticas no laborables	2	5.185
Formación Profesional específica compromiso inserción	0	0
FOD Garantía Juvenil	338	706.773
Programa Mixto de Formación y Empleo	0	0
<b>Total actuaciones ECyL</b>	<b>819</b>	<b>4.443.472</b>
<b>Actuaciones Familia e Igualdad de Oportunidades</b>		
Movilidad europea jóvenes Garantía Juvenil	-	-
Movilidad europea jóvenes exclusión social	-	-
Contratación y formación jóvenes exclusión social Garantía Juvenil (POEJ)	103	960.000
Subvención directa actividades formativas jóvenes Garantía Juvenil	132	251.667
Aportación dineraria Consejo Juventud Castilla y León <sup>(1)</sup>	11	123.800
Itinerarios personalizados inserción socio-laboral jóvenes discapacidad	844	1.394.278,40
Itinerarios personalizados inserción socio-laboral y formación en Idiomas y TICS jóvenes exclusión social	251	562.713
<b>Total actuaciones Familia e Igualdad de Oportunidades</b>	<b>1.341</b>	<b>3.292.458,40</b>
<b>Actuaciones Consejería de Educación</b>		
Integra2 <sup>(2)</sup>	0	0
Acreditado2 <sup>(2)</sup>	0	0
Contratación personal técnico investigación <sup>(3)</sup>	-	-
Ayudas másteres universitarios <sup>(4)</sup>	-	-
Capacitación lingüística inglés	365	106.101,43
<b>Total actuaciones Consejería de Educación</b>	<b>365</b>	<b>106.101,43</b>
<b>Total Castilla y León</b>	<b>2.525</b>	<b>7.842.031,83</b>

Notas:

- (1) La cifra de destinatarios se corresponde con las personas contratadas para facilitar la inscripción de jóvenes en el SNGJ.
- (2) No convocado en 2017.
- (3) Convocatoria en 2017 pero ejecución en 2018, con 224 plazas convocadas con una cuantía global de crédito de 8.288.000 € hasta 2020.
- (4) Ayuda no convocada al no considerar la Autoridad de Gestión del Programa Operativo de Empleo Juvenil que sea subvencionable con arreglo a la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de las Consejerías de Empleo (ECyL), de Educación y de Familia e Igualdad de Oportunidades (Instituto de la Juventud y Gerencia de Servicios Sociales).

### 2.2.4 Prestaciones y subsidios por desempleo

La tasa de cobertura es uno de los conceptos más importantes relacionados con la protección al desempleo. Dicha tasa se define desde un punto de vista académico simplemente como el porcentaje de personas desempleadas que son beneficiarias de algún tipo de ayuda al desempleo. Esta definición, que es relativamente simple, presenta importantes problemas de medición en España desde un punto de vista estadístico. En primer lugar, está la cuestión de cómo medir el desempleo (que configuraría el denominador de la tasa). Las diferencias entre el paro registrado y el desempleo medido por la EPA son bien conocidas. En segundo lugar, tal y como se ha apuntado en informes previos, se han producido varios cambios en el concepto “oficial” de tasa de cobertura.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social define en sus estadísticas la tasa de cobertura como el cociente entre dos variables. En el numerador se tienen en cuenta todas las personas trabajadoras beneficiarias de algún tipo de ayuda por desempleo (a partir del año 2015 también se incluyen en este grupo los perceptores de las ayudas del Programa de Activación para el Empleo, Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre). En el denominador se computa el paro registrado en el Servicio Público de Empleo Estatal, una vez que se han eliminado aquellas personas desempleadas pertenecientes al grupo “sin empleo anterior” (no pueden ser beneficiarias de la prestación por desempleo) y se ha incorporado el grupo de beneficiarias del “subsidio de trabajadores eventuales agrarios” (que no se contabilizan entre los parados registrados). Es evidente que una definición de la tasa de cobertura en estos términos, sin tener en cuenta las personas desempleadas “sin empleo” anterior, aumenta dicha tasa frente a la definición académica (y manejada por algunos organismos internacionales) comentada en el párrafo anterior.

La información estadística referida los beneficiarios de ayudas por desempleo y a las tasas de cobertura de Castilla y León y España para el periodo 2013-2017 se muestran en el *cuadro 2.2.4-1*. En el ejercicio 2017, un total de 74.000 personas castellanas y leonesas accedieron a una prestación por desempleo. Los datos anteriores ponen de manifiesto una reducción de 7.300 personas respecto al ejercicio 2016 (disminución del 9,0%). En el caso español, el número de personas beneficiarias de subsidio por desempleo se ubicó en las 1.862.400 personas, reduciéndose un 7,4% respecto a las personas beneficiarias registradas en el año 2016. Por lo tanto, se puede seguir afirmando que se mantiene la tendencia descendente del número de personas beneficiarias que ya se inició en 2013 en Castilla y León y en 2012 en España (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)).

**Cuadro 2.2.4-1**  
Evolución de los beneficiarios de prestaciones y tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2013-2017 (miles y porcentaje)

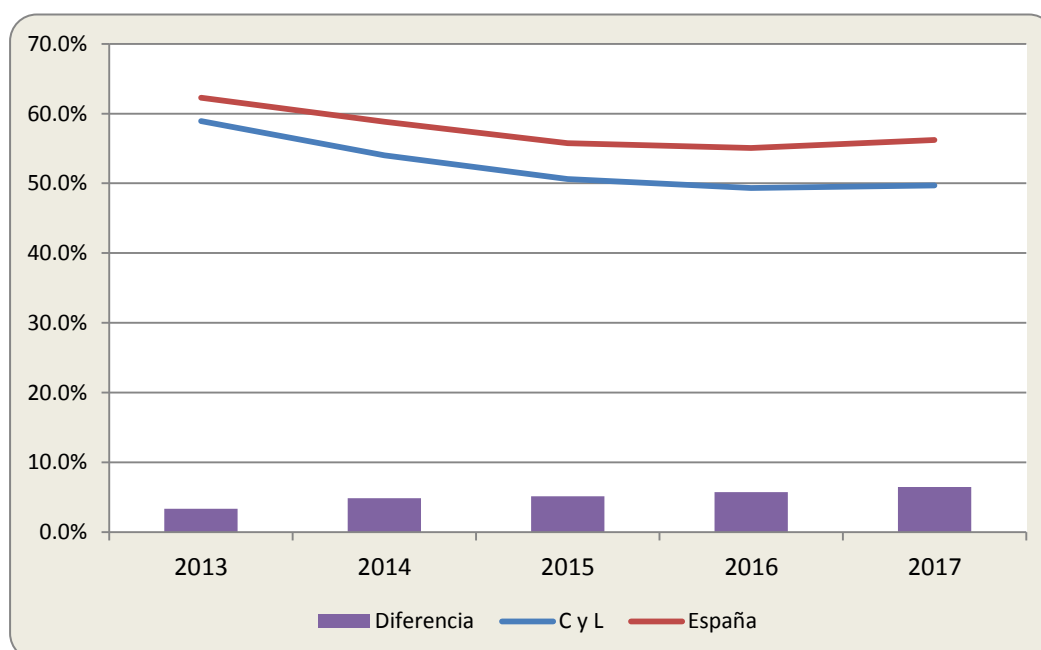
	beneficiarios		tasa de cobertura	
	CyL	España	CyL	España
2013	127,2	2.865,2	58,9%	62,3%
2014	109,2	2.543,0	54,0%	58,9%
2015	92,1	2.224,2	50,6%	55,8%
2016	81,3	2.010,2	49,3%	55,1%
<b>2017</b>	<b>74,0</b>	<b>1.862,4</b>	<b>49,7%</b>	<b>56,3%</b>

Nota: El Programa de Activación para el Empleo, Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, entró en vigor el 15 de enero de 2015, Por lo tanto, sus beneficiarios solo se incluyen en los datos a partir de 2015.

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

En el *gráfico 2.2.4-1* se representa la evolución de las tasas de cobertura regionales y nacionales durante el periodo 2013-2017. En él se aprecia cómo la caída en la tasa de cobertura se ha ido atenuando poco a poco desde 2013, observándose en 2017, de hecho, un ligero repunte, tanto en Castilla y León (49,7%) como en España (56,2%). De todas formas, aún están muy por debajo de los niveles mostrados en años anteriores. Circunscribiendo el análisis únicamente al quinquenio mostrado en el gráfico, se puede afirmar que en 2017 la tasa de cobertura de Castilla y León era 9,2 puntos porcentuales menor que en 2013 y la de España 6,1 puntos menor. Teniendo en cuenta, además, que en 2013 ya se había iniciado una tendencia decreciente de la misma.

**Gráfico 2.2.4-1**  
Evolución de la tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2013-2017



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

Hay que apuntar, no obstante, que el repunte en la tasa de cobertura es algo más fuerte en España (1,1 puntos porcentuales) que en Castilla y León (0,4 puntos), lo que amplía la brecha entre ambos territorios. De este modo, la diferencia en coberturas ha ido aumentando de forma sostenida en el tiempo a lo largo de todo el periodo analizado en el *gráfico 2.2.4-1*, pasando de los 3,3 puntos porcentuales en 2013 hasta situarse en los 6,5 puntos de 2017.

Un último aspecto que se puede destacar es que el aumento de la cobertura por desempleo, en la Comunidad y en el conjunto nacional, coincide con la reducción del número de beneficiarios como se ha explicado al comentar el *cuadro 2.2.4-1*. Lógicamente, dado que la tasa de cobertura es el cociente entre personas beneficiarias y paradas (una vez descontadas aquellas que no han tenido empleo previamente), esta evolución es consecuencia de que el paro registrado se ha reducido más que proporcionalmente en comparación con la disminución del número de personas beneficiarias.

La desagregación regional del volumen de personas beneficiarias, junto con las respectivas tasas de cobertura, se presenta en el *cuadro 2.2.4-2*. Del mismo modo, en el *gráfico 2.2.4-2* se clasifican las Comunidades Autónomas españolas en función de los valores de sus tasas de cobertura (ordenadas de mayor a menor). Castilla y León es la quinta con menor tasa de cobertura de entre las 17 Comunidades Autónomas, repitiendo el puesto que ocupó en el ranking de 2016. La cobertura del 49,7% medida en la Comunidad está en el entorno del 49,8% de Castilla-La Mancha y del 49,1% de la Comunidad de Madrid. Sin embargo, estas Comunidades se encuentran lejos del 56,3% que se registra en España. Baleares con un 93,3% marca el valor máximo de tasa de cobertura y, en sentido contrario, País Vasco ocupa el último lugar con un 42,4%.

**Cuadro 2.2.4-2**  
**Tasa de cobertura por Comunidades Autónomas, 2017**  
 (miles y porcentaje)

	<b>beneficiarios</b>	<b>tasa de cobertura</b>
Andalucía	442.4	63,7%
Aragón	34.6	53,0%
Asturias	32.8	46,1%
Baleares	45.6	93,3%
Canarias	106.1	52,0%
Cantabria	19.1	51,5%
Castilla-la Mancha	85.1	49,8%
<b>Castilla y León</b>	<b>74.0</b>	<b>49,7%</b>
Cataluña	240.4	61,5%
Comunidad valenciana	195.8	52,1%
Extremadura	64.6	66,5%
Galicia	92.6	52,1%
Madrid	179.7	49,1%
Murcia	53.6	53,8%
Navarra	16.4	48,4%
País vasco	50.1	42,4%
La Rioja	9.0	53,9%

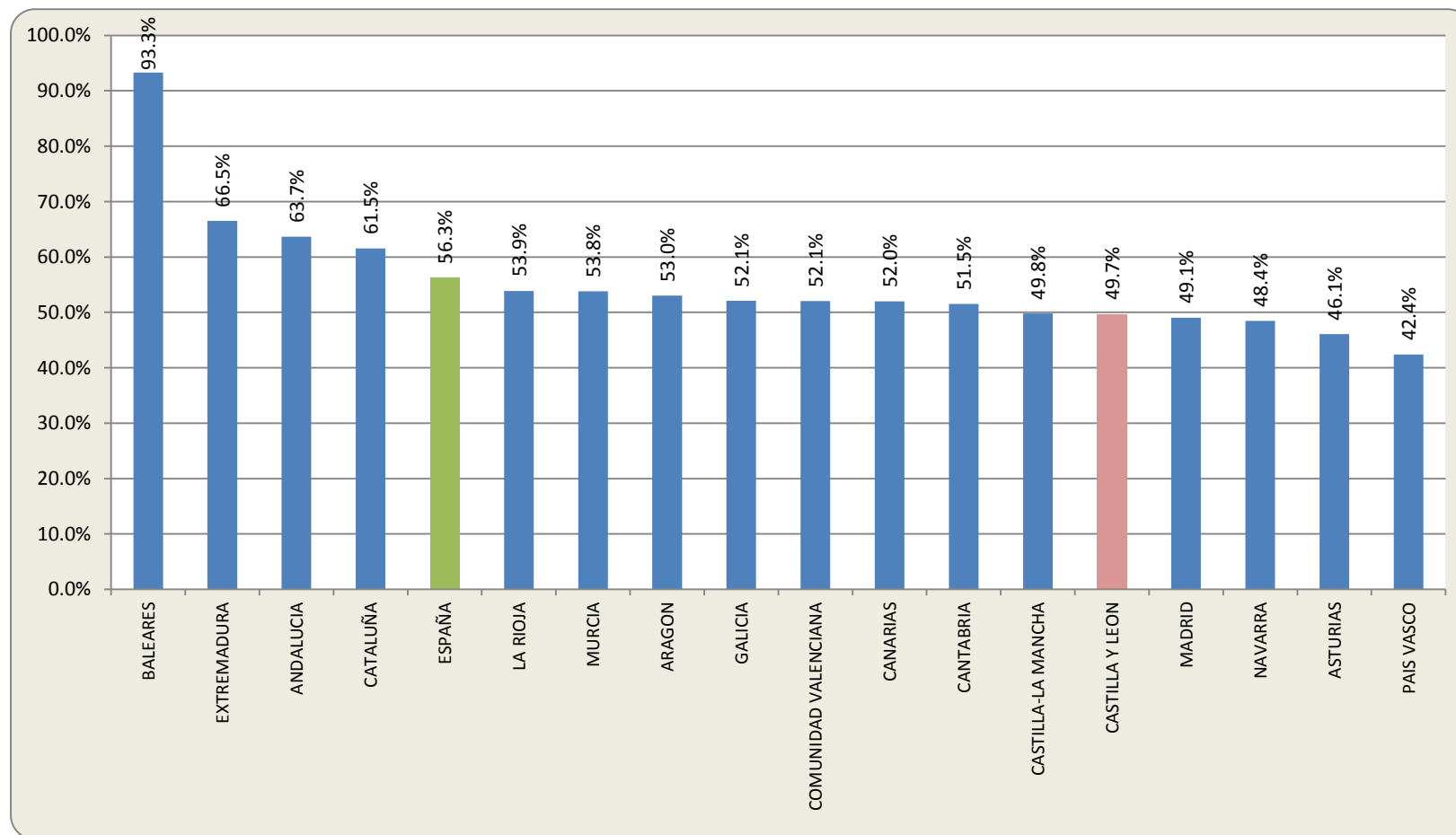
Nota: El Programa de Activación para el Empleo, Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, entró en vigor el 15 de enero de 2015. Por lo tanto, sus beneficiarios se incluyen en los datos de 2017.

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

Dada la definición de tasa de cobertura que utiliza el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, comentada al principio de esta sección, parece conveniente examinar la importancia relativa del colectivo de personas desempleadas “sin empleo anterior”, que en Castilla y León ha tenido una gran importancia relativa en el pasado reciente. Durante 2017, el 10,1% del paro registrado en Castilla y León pertenecían a este grupo, muy por encima del 8,7% del conjunto nacional. Solamente dos Comunidades Autónomas presentaban una mayor proporción: Andalucía (11,6%) y País Vasco (11,4%). Como en el ejercicio anterior, Baleares (5,1%), La Rioja (5,6%) y Madrid (6,2%) están en el polo opuesto. Lógicamente, esta convención estadística provoca que la tasa oficial de cobertura de Castilla y León ocupe un puesto algo más alto en la distribución regional, ya que si no se eliminaran los desempleados “sin empleo anterior”, la Comunidad ocuparía el puesto 14 de 17.

En el gráfico 2.2.2-4 también se aprecian algunos patrones territoriales interesantes. Los cuatro puestos más altos los ocupan las dos regiones del noreste de España, Cataluña y Baleares, junto con las dos Comunidades Autónomas con subsidio agrario, Andalucía y Extremadura. En la parte inferior tienden a concentrarse regiones del centro (Navarra, Madrid, Castilla y León y Castilla-La Mancha) y de la Cornisa Cantábrica (País Vasco, Asturias y Cantabria).

Gráfico 2.2.4-2  
Tasa de cobertura, por Comunidades Autónomas, 2017



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

Para finalizar este epígrafe, en el *cuadro 2.2.4-3* y en el *gráfico 2.2.4-3* se muestran los datos de personas beneficiarias y tasas de cobertura para todas las provincias de la Comunidad. Como suele ser habitual en los últimos años, Soria ocupa el primer puesto de la lista con una tasa de cobertura del 58,8%, siendo además la única provincia castellanoleonesa que supera la media nacional. Por encima de la media regional también se ubican Burgos (54,3%), Segovia (53,9%) y Palencia (51,3%). Por la parte baja del ranking se sitúan Salamanca (49,2%), Ávila (49,2%), Zamora (49,0%) y León (48,9%). En el último lugar está Valladolid con un 46,1% de cobertura, lo que supone 3,6 puntos menos que el promedio regional y más de 10 puntos menos que el nacional.

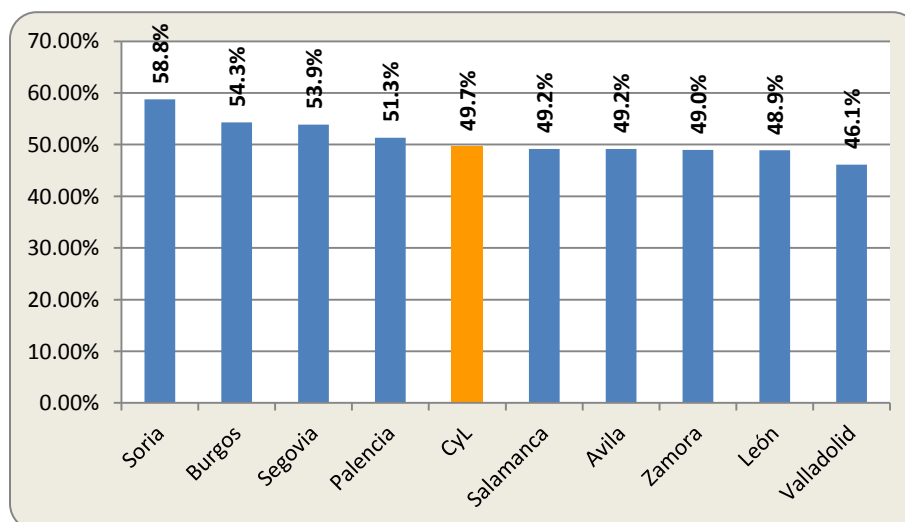
**Cuadro 2.2.4-3**  
Tasa de cobertura por provincias, Castilla y León, 2016  
(miles y porcentaje)

	beneficiarios	tasa de cobertura
<b>Castilla y León</b>	74,0	49,7%
Ávila	5,6	49,2%
Burgos	10,5	54,3%
León	15,0	48,9%
Palencia	4,9	51,3%
Salamanca	11,4	49,2%
Segovia	3,9	53,9%
Soria	2,2	58,8%
Valladolid	14,6	46,1%
Zamora	6,0	49,0%

Nota: El Programa de Activación para el Empleo, Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre, entró en vigor el 15 de enero de 2015, Por lo tanto, sus beneficiarios se incluyen en los datos de 2016.

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, 2017



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

## 2.3 Diálogo Social en Castilla y León

En nuestra Comunidad Autónoma, el inicio de los procesos de Diálogo Social, con esa denominación, comenzó con el *Acuerdo de Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León* de 17 de junio de 1997, si bien el primer acuerdo tripartito entre Junta de Castilla y León y agentes económicos (CECALE) y sociales (CC.OO. y UGT) fue el *Acuerdo para el Desarrollo Industrial de Castilla y León 1993-1996*, rubricado el 28 de abril de 1993. En el año 2001, estos procesos de negociación entre la Junta de Castilla y León y los agentes sociales y económicos más representativos en el ámbito territorial de nuestra Comunidad tuvieron un cambio sustancial, convirtiéndose en un proceso estructurado en materias y tiempos, con la creación futura de un órgano de facto para ello, el Consejo del Diálogo Social, a través del que se implementan tres bloques de materias y 19 mesas de negociación, con la intención de llegar a través de la negociación a acuerdos conseguidos por unanimidad de las partes en todas las materias.

Además, con la Reforma de nuestro Estatuto de Autonomía por *Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre*, se reconoció el fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico dentro de los denominados principios rectores de las políticas públicas del artículo 16 de nuestro texto estatutario, y se creó el Consejo del Diálogo Social por *Ley 8/2008, para la creación del Consejo del Diálogo Social y Regulación de la Participación Institucional* como máximo órgano de encuentro y participación institucional de los Agentes Económicos y Sociales y la Junta de Castilla y León de carácter tripartito, de acuerdo a la previsión asimismo incluida en nuestro Estatuto de Autonomía.

Con arreglo a los organismos internacionales, se define el Diálogo Social como el proceso de negociación y concertación en materias económicas y sociales, así como en otras de interés general, en nuestro caso desarrollado entre la Junta de Castilla y León, los sindicatos y las organizaciones empresariales más representativos de nuestra Comunidad. Como ya hemos apuntado, la condición de sindicatos más representativos en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma la tienen Comisiones Obreras (CC.OO.) de Castilla y León y la Unión General de Trabajadores (UGT) de Castilla y León, mientras que la condición de organización empresarial más representativa en el ámbito de nuestra Comunidad corresponde a la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE).

Es así como nuestra Comunidad es pionera no sólo en el reconocimiento normativo de la existencia e importancia de este diálogo, sino también en la institucionalización del mismo, de tal manera que las restantes Comunidades Autónomas que, con distintos resultados, han institucionalizado el Diálogo Social en sus respectivos ámbitos territoriales toman como punto de partida el modelo castellano y leonés, y en concreto:

- Consejo Navarro de Diálogo Social (*Ley Foral 22/2014, de 12 de noviembre*, por la que se crea el Consejo Navarro del Diálogo Social en Navarra).



- Mesa de Diálogo Social de la Comunidad Valenciana (*Ley 7/2015, de 2 de abril de participación y colaboración institucional de las Organizaciones Sindicales y empresariales representativas en la Comunitat Valenciana y posterior Decreto 193/2015, de 23 de octubre, del Consell y Acuerdo de 16 de marzo de 2016, del Consell, por el que se ratifican las normas de funcionamiento interno de la Mesa de Diálogo Social de la Comunitat Valenciana*).
- Mesa de Diálogo Social de las Islas Baleares (*Decreto 11/2016, de 4 de marzo, por el que se crean las Mesas integrantes del proceso de Diálogo Social del Pacto por la Competitividad, el Empleo de calidad y el Progreso Social de las Illes Balears*).
- Consejo Riojano del Diálogo Social (*Ley 1/2016, de 4 de abril, de impulso y consolidación del Diálogo Social en La Rioja*).
- Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid (*Decreto 21/2017, de 28 de febrero, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Consejo para el Diálogo Social de la Comunidad de Madrid y se establece su composición, organización y funcionamiento*).
- Mesa del Diálogo Social de Aragón (*Ley 1/2018, de 8 de febrero, de diálogo social y participación institucional en Aragón*).

Pero más importante que la institucionalización es el alto nivel de concertación social alcanzado en nuestra Comunidad, de tal manera que desde 2001 deben contabilizarse cerca ya de 90 acuerdos entre el Gobierno y los agentes económicos y sociales, con múltiples iniciativas desarrolladas tendentes a potenciar la competitividad empresarial, la inserción laboral y empleabilidad de los trabajadores, así como a mejorar la protección social.

### **2.3.1 Acuerdos firmados en el Consejo del Diálogo Social en 2017 y su desarrollo**

El 10 de marzo de 2017, el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León firmó los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo del Diálogo Social en materia de atención a las personas en situación de dependencia 2017;
- Acuerdo del Diálogo Social en materia de educación para el periodo 2017-2021;
- Acuerdo del Diálogo Social para el desarrollo de la política de fomento del alquiler y la rehabilitación en Castilla y León 2017;
- Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2017;
- Acuerdo del Diálogo Social sobre la Red de Protección a las personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.

#### **ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA 2017**

Tras constatarse, tal y como se refleja en este propio Acuerdo, que en Castilla y León se ha alcanzado la plena atención a las situaciones de dependencia al haber integrado en nuestro sistema autonómico al Grado I, Dependencia moderada, se considera que ahora corresponde continuar mejorando los procedimientos en la tramitación de los expedientes, reduciendo

progresivamente los tiempos en los que éstos son resueltos por debajo de los 6 meses establecidos en la normativa estatal, para que las personas puedan acceder cuanto antes a las prestaciones e incluso mejorando la normativa estatal en cuanto al momento de los efectos del derecho a las mismas.

Junto a este objetivo principal se pretende el cumplimiento de otros objetivos entre los que están garantizar la sostenibilidad económica del sistema de atención a la dependencia (para lo que es necesario tanto una mayor aportación del Estado como mejorar y simplificar los procedimientos de financiación), avanzar en la garantía de la calidad de los servicios dentro de lo que tiene una especial relevancia el servicio de ayuda a domicilio y, por último, continuar con la transformación de plazas de personas válidas en plazas de personas dependientes en el ámbito de las residencias de personas mayores de la Gerencia de Servicios Sociales.

En virtud de todo ello, se alcanzan tres acuerdos específicos.

En primer lugar, y bajo la rúbrica “En materia de mejora de la gestión y de avance en el reconocimiento de derechos” se acuerda iniciar un proceso progresivo de reducción de los tiempos de tramitación de las solicitudes de dependencia a razón de un mes cada año hasta alcanzar los tres meses de promedio a finales de 2019 previéndose que se inicien las modificaciones normativas oportunas al respecto. En este sentido, la *Orden FAM/6/2018, de 11 de enero, por la que se regulan las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales* con entrada en vigor el 16 de enero de 2018 (si bien con efectos desde 1 de enero de 2018 como había previsto ya el Acuerdo del Diálogo Social) señala que “*En este momento se dan las condiciones adecuadas para afrontar una nueva mejora en el desarrollo del sistema, que tenga por objeto la reducción progresiva de los plazos en el acceso a las prestaciones, de conformidad con lo acordado en el Consejo del Diálogo Social el 10 de marzo de 2017.*”

*Dado que el plazo máximo de resolución del procedimiento está fijado en seis meses por la normativa estatal, la reducción del plazo de efectividad de las prestaciones se realiza desde el nivel adicional de protección de esta Comunidad Autónoma, fijándose en cinco meses para solicitudes presentadas a partir de 1 de enero de 2018, en cuatro a partir de 1 de enero de 2019 y en tres meses a partir de 1 de enero de 2020”.*

Además, y con carácter accesorio para la consecución de estos objetivos se establecen plazos máximos para la emisión de los informes técnicos que se precisan para la resolución del procedimiento, por lo que se modifica en este sentido la *Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia.*

En segundo lugar y bajo la rúbrica “En materia de mejora de la calidad de los servicios” se elabora un Proyecto de Orden, que figura como Anexo en el propio Acuerdo, por el que se

regula la acreditación del servicio de ayuda a domicilio en nuestra Comunidad y para cuya publicación se inician los trámites oportunos con carácter inmediato.

En este sentido, en BOCyL de 31 de marzo de 2017 (y con entrada en vigor el 31 de junio de 2017) se publicó la *Orden FAM/219/2017, de 20 de marzo, por la que se regula la acreditación del Servicio de Ayuda a Domicilio en Castilla y León* para garantizar los niveles de calidad, idoneidad y garantía para las personas usuarias, definiéndose el Servicio Ayuda a Domicilio como una “*prestación destinada a facilitar el desarrollo o mantenimiento de la autonomía personal, prevenir el deterioro individual o social y promover condiciones favorables en las relaciones familiares o de convivencia, contribuyendo a la integración y permanencia de las personas en su entorno habitual de vida, mediante la adecuada intervención y apoyos de tipo personal, socio-educativo, doméstico y/o social*”.

Esta acreditación será imprescindible para la prestación de este servicio cuando esté financiado directa o indirectamente con fondos públicos, siendo voluntaria su solicitud en caso contrario. Esta acreditación tendrá la vigencia temporal de un año sin perjuicio de su renovación.

Finalmente y bajo el título de “En materia de mejora de oferta de plazas residenciales públicas” se acuerda continuar con la reconversión, en el periodo 2017-2024, en las residencias de personas mayores dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales de las 419 plazas residenciales para personas mayores válidas pendientes de reconversión a plazas para personas dependientes en cumplimiento del Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de reactivación económica, políticas activas de empleo, dependencia y Servicios Sociales de 16 de febrero de 2009, a razón de 50 plazas anuales de promedio y con un coste total estimado de 20 millones €.

#### *ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE EDUCACIÓN PARA EL PERIODO 2017-2021*

En virtud de este Acuerdo se adoptan las medidas que a continuación se exponen.

En primer lugar, el horizonte temporal del Acuerdo es de los cursos académicos y escolares 2017/2018 al 2020/2021 y al respecto se prevé la constitución de una Comisión de Seguimiento que se reunirá al menos una vez por cuatrimestre, y en todo caso, a petición de cualquiera de las tres partes signatarias del Acuerdo.

En segundo lugar, se mantienen para la totalidad del período de vigencia del Acuerdo las tres líneas de ayudas del curso 2016/2017; esto es:

- Ayudas que suplen la falta de cobertura estatal para alumnos de nuevo ingreso en alguna Universidad de Castilla y León y cuya nota de acceso a la universidad sea inferior a 6,50 puntos.

La primera convocatoria de esta línea de ayudas realizada tras este Acuerdo del Diálogo Social tuvo lugar por *Orden de 22 de febrero de 2018, de la Consejería de*

*Educación, por la que se convocan ayudas al estudio para alumnos que cursen estudios universitarios en las universidades de Castilla y León durante el curso académico 2017-2018 (BOCyL de 1 de marzo).*

- Ayudas complementarias a las becas del Ministerio competente en materia de Educación para alumnos matriculados en segundos y posteriores cursos.

La primera convocatoria de esta línea de ayudas realizada tras este Acuerdo del Diálogo Social tuvo lugar por *Orden de 10 de octubre de 2017, de la Consejería de Educación, por la que se convocan ayudas al estudio para alumnos de nuevo ingreso que cursen enseñanzas de grado en las universidades de Castilla y León durante el curso académico 2017-2018 (BOCyL de 18 de octubre de 2017).*

- Becas de idiomas para alumnos matriculados en estudios de grado, máster y doctorado en las Universidades Públicas de Castilla y León que se encuentren realizando cursos oficiales de los idiomas ofertados por los centros de idiomas propios de las universidades públicas de Castilla y León.

El crédito asignado para las convocatorias es de 2.600.000€ en el curso 2017/2018; 2.450.000€ en el curso 2018/2019; 2.600.000€ en el curso 2019/2020 y de 2.750.000€ en el curso 2020/2021. Tal crédito es redistribuible entre las tres líneas de ayuda, en función de las solicitudes y ejecución de cada una de las mismas. Además, el remanente del crédito asignado a este apartado del Acuerdo se acumulará, año a año, al crédito asignado al complemento autonómico de las becas Erasmus. El número de alumnos beneficiados, en el conjunto de las tres líneas de ayuda y por curso académico se estima en 2.900.

El tercer apartado del Acuerdo tiene por finalidad recobrar el complemento autonómico de las becas Erasmus dadas las indudables ventajas que tiene para los alumnos universitarios de nuestra Comunidad que participan en el mismo (una media de 2.000 por curso académico).

La cuantía se fija en 700.000 € para el curso 2017/2018 y en 1.000.000 € para los restantes cursos de vigencia del Acuerdo, sin perjuicio de que este crédito se incremente con los remanentes de la parte de crédito no ejecutado que pudiera existir de las líneas de ayudas del apartado segundo de este Acuerdo de Diálogo Social. Los criterios de renta y, en su caso, académicos a tener en cuenta para otorgar estas ayudas se debatirán en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo si bien debe tenerse en cuenta que siendo estas ayudas complementarias de las que concede el Ministerio competente en materia de Educación los criterios de concesión que establezca la Comisión de Seguimiento deben ser compatibles tanto con la normativa reguladora del Fondo Social Europeo (FSE) como con lo que anualmente se regule a nivel estatal sobre cuantías de becas y ayudas al estudio.

Tras reactivarse este programa por Acuerdo del Diálogo Social se dictó la *Orden EDU/897/2017, de 11 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas complementarias destinadas a estudiantes universitarios de la Comunidad de Castilla y León que hayan resultado beneficiarios de las becas del programa Erasmus+, de movilidad con fines de estudio (BOCyL de 23 de octubre de 2017)*, mientras que la convocatoria

se realizó por *Orden de 23 de noviembre de 2017, de la Consejería de Educación, por la que se convocan ayudas complementarias destinadas a estudiantes universitarios de la Comunidad de Castilla y León que hayan resultado beneficiarios de las becas del Programa Erasmus+ de movilidad con fines de estudio, para el curso académico 2017/2018* (BOCyL de 28 de noviembre de 2017).

En virtud del Apartado Cuarto se congelan los precios públicos por servicios académicos en estudios universitarios en las Universidades Públicas de Castilla y León para el curso académico 2017/2018 y se acuerda avanzar en la adecuación de estos precios públicos a la media nacional a partir del curso académico 2018/2019 y a lo largo del periodo de vigencia del Acuerdo, si las disponibilidades presupuestarias lo permiten y ligado al establecimiento de un nuevo sistema de financiación de las Universidades Públicas de Castilla y León. Es de destacar que, finalmente, para el curso académico 2017/2018 se produjo una reducción del 5% de estos precios públicos por estudios universitarios.

En quinto lugar, se acuerda mantener para todo el periodo de vigencia del Acuerdo (esto es, hasta el curso 2020/2021), las condiciones y cuantías acordadas en el “Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de mejoras sociales a través de la distribución del Fondo de Facilidad Financiera” de 27 de marzo de 2015 para los Programas públicos de conciliación de la vida familiar, laboral y escolar de Madrugadores y Tardes en el Cole. En concreto, se acuerda mantener el precio público mensual del servicio de 16 €/mes para todos los usuarios y mantener las bonificaciones del 50% para familias monoparentales con un solo hijo usuario del servicio y, también para el primer hijo en aquellas familias monoparentales que tienen dos hijos usuarios del servicio.

Además, si bien se constata que la generalización de la jornada continua en los centros ha hecho residual el programa de Tardes en el Cole, este programa se mantendrá durante la vigencia del Acuerdo en aquellos centros que carezcan de oferta de actividades y servicios que cumplan la función de conciliación aplicando con flexibilidad la ratio exigida para su implantación y mantenimiento en atención al número de alumnos de cada centro, garantizando así la conciliación de aquellas familias que lo necesiten.

Se destinarán 700.000 € de crédito presupuestario a ambos programas para cada curso de vigencia del Acuerdo, estimándose en 7.700 el número de alumnos beneficiados por curso.

En el Apartado Sexto se mantienen para todo el período de vigencia del Acuerdo las condiciones y cuantías en materia de comedor escolar acordadas en el ya citado “Acuerdo del Consejo de Diálogo Social de Castilla y León en materia de mejoras sociales a través de la distribución del Fondo de Facilidad Financiera” de 27 de marzo de 2015. Esto implica que hasta el curso académico 2020/2021 seguirán siendo de aplicación las exenciones del 100% del coste del comedor para los alumnos de familias con ingresos de hasta 2 veces el IPREM, del 75% para los alumnos de familias con ingresos de hasta 2,5 veces el IPREM y del 50% para alumnos de familias de hasta 3 veces el IPREM.

El crédito presupuestario que se destinará para cada curso de vigencia del Acuerdo se estima en 3.800.000 €, y el número de alumnos beneficiados por curso se estima en 15.600.

Por el apartado Séptimo del Acuerdo se acuerda la inclusión del Diálogo Social en el Curriculum Escolar cuando se produzca un cambio de los currículos de la ESO y Bachillerato, como elemento imprescindible en la cohesión social de nuestra Comunidad, como una parte de la historia y de la economía en Castilla y León y en tanto no se produzca tal cambio se deberá elaborar una unidad didáctica de referencia para cada etapa educativa elaborada por un grupo de trabajo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, bajo la coordinación de la Consejería de Educación y que se pondrá a disposición de la comunidad escolar a través del Portal de Educación de la Junta de Castilla y León.

Con arreglo a estas previsiones ya en el curso escolar 2017-2018 se ha puesto a disposición de los Centros educativos de nuestra Comunidad las Unidades Didácticas para explicar el Diálogo Social a los estudiantes de Bachillerato y de la ESO de Castilla y León y, en concreto, se trata de las Unidades correspondientes a los Cursos de 4º de la ESO en la materia de Geografía e Historia (y dentro del Bloque 8 “El mundo reciente entre los siglos XX y XXI”) y de 2º de Bachillerato en la materia de Historia de España (y dentro del Bloque 12 “Normalización democrática de España e integración en Europa desde 1975”). Los aspectos de estas Unidades Didácticas se irán incorporando a los libros de texto según estos vayan modificándose.

En el apartado Octavo (“Programas de Garantía Juvenil Europea gestionados por la Consejería de Educación”) se relacionan los cinco programas en materia de Garantía Juvenil gestionados por la Consejería de Educación durante el curso 2016/2017:

- Becas de matrícula para jóvenes que cursen Másteres oficiales en las Universidades Públicas de Castilla y León;
- Ayudas a las Universidades Públicas para contratación de titulados universitarios o de FP de apoyo a la investigación;
- Contratación de universitarios orientados profesionalmente a la docencia, para facilitar un recurso a los centros educativos con alumnos en desventaja social en la realización de actividades extraescolares;
- Becas destinadas a Graduados en Magisterio y alumnos del Máster Universitario en Formación de Profesorado de ESO, Bachillerato, FP y Enseñanzas de Idiomas para que obtengan la certificación de idioma extranjero inglés C1 y C2;
- Becas para cursos de capacitación en inglés para alumnos titulados en Formación Profesional.

A continuación, se anuncia que durante el período de vigencia del Acuerdo tales Programas serán puestos en común y debatidos, con carácter previo a su puesta en marcha por la Comisión de Seguimiento si bien cumpliéndose en todo caso con los requisitos exigidos por la normativa reguladora del Fondo Social Europeo (FSE) para el periodo 2014/2020.

El presupuesto total de estos cinco Programas de Garantía Juvenil Europea gestionados por la Consejería de Educación asciende en el periodo 2015/2020 a 18.252.151€ y en el periodo de

vigencia del presente Acuerdo a un total de 15.033.927€. En cualquier caso, debe hacerse constar que en relación al programa de becas de matrícula para jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que cursen másteres oficiales en las universidades públicas de Castilla y León, se recibió por la Administración de la Comunidad con fecha 3 de mayo de 2017 comunicación de la Autoridad de Gestión del POEJ (Programa Operativo de Empleo Juvenil) informando que la actuación planificada no se consideraba subvencionable por lo que, sin la cofinanciación europea previamente comprometida, esta actuación se canceló.

En el apartado Noveno “Consejo Escolar de Castilla y León” se establece que la Consejería de Educación estudiará las fórmulas para mejorar el funcionamiento de este Consejo, incluida la posibilidad de intercambio de los correspondientes Consejeros suplentes de las organizaciones que componen el Consejo.

Además, la Junta de Castilla y León estudiará las fórmulas de aplicación de la Ley 8/2008 de 16 de octubre, de creación del Consejo de Diálogo Social y de la Participación Institucional en el Consejo Escolar de Castilla y León.

Finalmente, el apartado Décimo (“Cuantías económicas”) establece que la cuantía del Acuerdo asciende a un total de 47.133.927 € si bien el montante derivado de posible adecuación de los precios públicos por servicios académicos en estudios universitarios en las Universidades Públicas de nuestra Comunidad a la media nacional a partir del curso académico 2018/2019 y a lo largo del periodo de vigencia del Acuerdo, si las disponibilidades presupuestarias lo permiten, no estaría reflejado en la cuantía total de este Acuerdo.

#### *ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE FOMENTO DEL ALQUILER Y LA REHABILITACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN 2017*

En una breve parte declarativa se señalan las ayudas destinadas al alquiler de vivienda destinadas a personas que, por su situación económica, familiar y personal presentan más dificultades en el acceso a la vivienda, por un lado, y la rehabilitación edificatoria y la regeneración y renovación urbanas por su capacidad de generar actividad económica y empleo por otro, como las dos prioridades de la Junta de Castilla y León en política de vivienda.

A continuación, se constata que la política de vivienda en nuestra Comunidad ha venido en buena medida marcada por el alto grado de consenso entre agentes políticos, sociales y económicos, de lo que son buena muestra Los Acuerdos del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León relativos a esta materia, como son el Acuerdo sobre fomento del alquiler y la vivienda protegida de 3 de octubre de 2013, el Acuerdo sobre mejoras sociales a través de la distribución del fondo de facilidad financiera de 27 de marzo de 2015 (que contenía el denominado “Pacto por el Alquiler”) y el Acuerdo para el desarrollo de la política de fomento del alquiler y la rehabilitación en Castilla y León de 27 de enero de 2016.

En cuanto a las Medidas acordadas son tres.

En primer lugar, se acuerda suscribir la adenda al Convenio firmado el 28 de agosto de 2014 entre el Ministerio de Fomento y la Comunidad de Castilla y León para la aplicación en nuestra comunidad del Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbana, 2013-2016 (publicado en BOE de 14 de noviembre de 2014), realizando la Junta de Castilla y León una aportación financiera de 5,6 millones de euros a fin de que se pueda realizar en el año 2017 una convocatoria de ayudas al alquiler por un importe máximo de 14,7 millones de euros, destinadas a personas y familias cuyos ingresos no excedan de 2,5 veces el IPREM, sin el establecimiento de un umbral mínimo de ingresos, y se subvencione hasta el 40% del importe mensual pagado en concepto de alquiler.

Esta convocatoria de ayudas al alquiler se hizo efectiva *por Orden de 2 de mayo de 2017, de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, por la que se convocan subvenciones destinadas al alquiler de vivienda* (BOCyL de 8 de mayo de 2017) mientras que por *Orden de 17 de octubre de 2017 de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente* se resuelve la convocatoria de subvenciones destinadas al alquiler de vivienda para el año 2017 (publicada en BOCyL de 23 de octubre).

Con posterioridad, la ejecución del Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016 en nuestra Comunidad se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 2017 (con algunas actuaciones aún ejecutables hasta el 31 de diciembre de 2018) en virtud de otro Convenio de colaboración firmado entre el Ministerio de Fomento y nuestra Comunidad el 26 de julio de 2017 (publicado en BOE de 18 de agosto de 2017).

En segundo lugar, se acuerda convocar para 2017 y por un importe máximo de 9,4 millones € las ayudas destinadas a la rehabilitación edificatoria, regeneración y renovación urbanas al considerar todas estas actuaciones como generadoras de actividad económica, de empleo y de mejora de la sostenibilidad, habitabilidad y eficiencia energética de las viviendas.

La convocatoria tuvo lugar por *Orden de 15 de mayo de 2017, de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente, por la que se convocan subvenciones destinadas a la rehabilitación edificatoria* (publicada en BOCyL de 22 de mayo), mientras que por *Orden FYM/962/2017, de 30 de octubre* (publicada en BOCyL de 9 de noviembre de 2017), se resolvió la convocatoria de subvenciones destinadas a la rehabilitación edificatoria.

En tercer lugar, los integrantes del Diálogo Social acuerdan seguir trabajando de forma conjunta en el análisis y estudio de todas aquellas medidas de carácter normativo y organizativo relacionadas con la política de vivienda, a fin de lograr una mejor gestión de todas las actuaciones que se desarrollan en esta materia y, especialmente, en la gestión del parque público de viviendas destinadas al alquiler social.



*PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2017*

Como es habitual en el ámbito del Diálogo Social, junto a una planificación general en materia de empleo se vienen acordando planes Anuales que concretan los objetivos y medidas para cada ejercicio correspondiente.

Y así, el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2017 (PAPECyL 2017) supone la materialización para 2017 de los ejes estratégicos de actuación ya previstos en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020, de 27 de enero de 2016.

El Plan cuenta con una parte declarativa inicial en la que se describe brevemente el contexto económico en el que se enmarca el Plan y se realiza una explicación de las actuaciones contenidas en el mismo. En esta parte se señala asimismo que las convocatorias y resoluciones de adjudicación que materialicen las distintas medidas previstas en el PAPECyL se publicarán con la prontitud que las disponibilidades presupuestarias permitan, con el objetivo de contar con el mayor margen de tiempo posible para, en el caso de existir remanentes, poder modificar la convocatoria o realizar otra de manera que se propicie la máxima ejecución posible, posibilitando, en los términos establecidos por la normativa presupuestaria de aplicación, el traspaso de la dotación presupuestaria de una línea a otra en función de la ejecución que presenten cada una de ellas. Se establece, asimismo, que cada una de las líneas contará con una difusión adecuada en medios de comunicación, además de, en los casos que sea necesario, con un mayor plazo de solicitud y de ejecución en las convocatorias.

Todo ello sin perjuicio de que la Comisión Permanente del Diálogo Social realice un seguimiento actualizado del nivel de ejecución del Plan.

En cuanto a las Medidas acordadas, cuyo desarrollo y ejecución durante 2017 se analiza en los Epígrafes 2.2.2 sobre “Política Regional de Empleo” y 2.5.2 “Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia”, se engloban en los mismos bloques que ya existían en el PAPECyL de 2016. Además, y como se ha venido realizando para otros Planes de Empleo Anuales, el PAPECyL 2017 se acompaña de un Anejo que contiene la dotación presupuestaria de las medidas. En concreto, la dotación presupuestaria global del Plan asciende a 144.444.500 € e implica en su ejecución a las Consejerías de Empleo, de Educación y de Familia e Igualdad de Oportunidades.

I.- Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a trabajadores y empresas en crisis.

El objetivo último de las medidas de este bloque es facilitar la incorporación de las personas al empleo, bien a través de la participación en planes específicos, bien mediante la incentivación de la inserción laboral por cuenta ajena o del establecimiento por cuenta propia,

priorizando los colectivos con mayores dificultades de acceso al empleo, así como aquellos territorios y zonas geográficas más desfavorecidas. La dotación presupuestaria prevista para el total de medidas de este bloque es de 75.476.000 €. Los programas que componen este bloque de medidas son los siguientes:

- Plan de Empleo Local, cuya finalidad es favorecer la contratación por las Entidades Locales de desempleados de aquellos colectivos que, por sus condiciones personales o por las circunstancias de su entorno social y laboral, presentan mayores dificultades de empleabilidad, a través de la realización por aquellas de obras y servicios esenciales, de interés público o de carácter productivo que contribuyan al desarrollo económico de los territorios de aplicación. Las mayores novedades de este programa para 2017 tienen que ver con la participación del Diálogo Social Local, tal y como se relata en el Subepígrafe 2.3.3. Las actuaciones que conforman este Programa son:
  - Contratación de desempleados para la realización de obras o servicios públicos esenciales o de interés general.
  - Contratación de Agentes de Igualdad, cofinanciada por la Entidad Local con un mínimo del 30%.
  - Contratación de desempleados, personas con discapacidad reconocida igual o superior a 33%, para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social.
  - Contratación de desempleados, personas en exclusión beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, como vía para su integración o retorno en el mercado laboral ordinario.
  - Contratación de jóvenes desempleados inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, propiciando su acceso a una primera experiencia laboral.
  - Contratación de desempleados, para la realización de actividades vinculadas a la actividad turística.
  - Contratación de desempleados, para la realización de actividades de carácter productivo vinculadas con trabajos forestales.
  - Programa mixto, con acciones específicamente dirigidas a los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de la Garantía Juvenil, mediante una formación teórica en alternancia con la prestación de un trabajo real, en la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social.
  - Contratación de desempleados por los Municipios mineros de León y Palencia, como medida que contribuya a la reactivación del empleo en estas comarcas, a través tanto de una convocatoria específica y ampliada de empleo por cuenta ajena, como con un programa de subvención de las cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos en los municipios mineros.

Además, se realizará otra concesión directa a los Municipios Mineros específicamente dirigida a la contratación de trabajadores del sector minero.

- Empleo Agrario. Se trata de actuaciones específicas y complementarias para municipios de zonas rurales deprimidas, donde el correspondiente municipio adquiere el compromiso de una aportación económica de al menos el 40% mediante fondos propios. Para 2017 estas previsiones sólo se ha desarrollado para la provincia de Ávila.
- Plan de Empleo Joven, que persigue cuatro objetivos fundamentales: mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor.

Dentro de este bloque se incluyen tanto los fondos provenientes de la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil para los menores de 30 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como fondos autónomos para cubrir hasta a los menores de 35. Entre las medidas están:

- Fomento de la contratación por Entidades Locales dentro del Plan de Empleo Local.
- Programas mixtos de formación y empleo.
- Ayudas para el establecimiento como trabajadores autónomos.
- Fomento de la contratación por cuenta ajena de jóvenes.
- Medidas personalizadas de inserción laboral.
- Prácticas no laborales en empresas.
- Acciones formativas para mejorar la empleabilidad.
- Líneas dirigidas a colectivos específicos: itinerarios personalizados de inserción para jóvenes con discapacidad, líneas específicas para jóvenes en riesgo de exclusión social, y jóvenes provenientes del sistema de protección y reforma.
- Protección frente a crisis empresariales, que se mantiene aun cuando la virulencia de estas situaciones de crisis sea menor que en años anteriores. La dotación que se prevé en este bloque podrá ser ampliada en el supuesto de existencia de situaciones de crisis empresariales de fuerza mayor, graves imprevistas, en los términos que defina la Comisión Permanente del Diálogo Social en cada caso. Entre las medidas están:
  - Ayudas a trabajadores afectados por ERES suspensivos o de reducción de jornada por causas técnica, económica, organizativa o de producción concluidos con acuerdo que afecten a un máximo de 300 trabajadores en cada centro de trabajo que la empresa tenga en Castilla y León salvo que sean centros que presten sus servicios en el sector de la minería pudiendo

alcanzar la duración máxima de la ayuda por trabajador las 180 jornadas completas de suspensión o reducción dentro del período subvencionable.

De estas mismas ayudas también pueden ser beneficiarios los trabajadores cuando se trate de ERES derivados de fuerza mayor, en este caso sin exigirse que haya concluido con acuerdo y sin el límite máximo de las 180 jornadas.

- Ayuda para los trabajadores del sector azucarero en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas.
  - Ayudas a trabajadores que, estando aún en la empresa, hayan agotado su prestación por desempleo por causa de largos periodos de regulación.
  - Ayudas a trabajadores mayores de 55 años que han perdido su empleo como consecuencia de un procedimiento concursal o en una empresa declarada insolvente, posibilitando tanto la compensación económica de la disminución del importe de su indemnización, como la financiación del convenio especial con la Seguridad Social.
  - Ayudas al pago de cuotas de seguridad social de empresas que hayan concluido con acuerdo ERES suspensivos.
  - Fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos, concluidos con acuerdo, producidos en empresas que hayan sido objeto de transmisión o liquidación derivados de un procedimiento concursal.
  - Fomento de la constitución de empresas de economía social por trabajadores provenientes de crisis empresariales.
- Fomento del emprendimiento y del autoempleo y dado que la tasa de actividad emprendedora de la Comunidad ha comenzado a recuperarse desde 2014 aunque sin alcanzar los niveles previos a la crisis. Se prevén las siguientes medidas:
    - Programa de financiación empresarial destinado a emprendedores a través de la concesión de préstamos avalados.
    - Programa de financiación destinado preferentemente en el medio rural.
    - Programa de préstamos participativos para emprendimiento social, con objeto de financiar proyectos de emprendedores que no hayan llegado a los tres años de actividad que promuevan el desarrollo y la transformación positiva de la sociedad o medioambiental.
    - Programa de financiación del emprendimiento social en proyectos que creen valor social, desarrollados por emprendedores que no hayan llegado a los tres años de actividad.
    - Programa de financiación para inversión y necesidades de circulante de autónomos y microempresas.
    - Programa de préstamos participativos para reindustrialización y recuperación del empleo, por empresas, trabajadores y emprendedores

- que adquieran los activos de una empresa en crisis y/o liquidación para crear un nuevo negocio.
- Programa de financiación de reindustrialización y recuperación del empleo para inversión y necesidades de circulante a Pymes, autónomos y emprendedores que contribuyan a recuperar la actividad económica y el empleo perdidos derivados de procesos concursales y de empresas y/o sectores en crisis.
  - Programa de fomento del autoempleo de jóvenes, a través de la financiación del inicio de actividad, del coste de contratación de aquellos servicios externos que sean necesarios para el desarrollo de la actividad y parte de cursos relacionados con la dirección y gestión empresarial y nuevas tecnologías.
  - Programa de financiación de las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores que inicien una actividad como autónomo en los Municipios mineros.
  - Refuerzo a los emprendedores mediante el apoyo de las Organizaciones representativas de trabajadores autónomos y de la Economía Social.
- Incentivos a la contratación por cuenta ajena. Incentivos de esta naturaleza son imprescindibles en época de crisis para impulsar la actividad económica y apoyar a las empresas que presenten dificultades para poder mantener su actividad, y en el contexto actual en que la situación es más favorable, se consideran necesarias para reforzar la contratación, fortalecer el empleo e incrementar la productividad de las empresas. Las medidas son:
    - Fomento de la contratación de desempleados en situación de riesgo de exclusión social por entidades sin ánimo de lucro, así como la contratación temporal de perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía.
    - Fomento del empleo estable por cuenta ajena exigiéndose el mantenimiento del contrato subvencionado por un mínimo de dos años y el cumplimiento de unos requisitos mínimos de estabilidad en la plantilla a través de:
      - ✓ Fomento de la contratación del primer trabajador por autónomos;
      - ✓ Transformación de determinados contratos temporales en indefinidos;
      - ✓ Ampliación a tiempo completo de la jornada de los contratos indefinidos ordinarios a tiempo parcial formalizados con mujeres;
      - ✓ Fomento del empleo estable por cuenta ajena de personas cuya situación de desempleo provenga de despidos colectivos producidos en nuestra Comunidad.
    - Fomento de la contratación temporal en determinados contratos (en prácticas, interinidad, por sustitución de horas extraordinarias, de relevo y

ampliación de jornada en el sector de la ayuda a domicilio) y su posible conversión en contratos indefinidos ordinarios

- Fomento de la contratación indefinida de jóvenes.
- Fomento de la contratación de jóvenes titulados, a través de ayudas para la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades.
- Fomento de la contratación en la empresa ordinaria de personas con discapacidad.

## II.- Medidas personalizadas de orientación laboral.

La dotación presupuestaria prevista para el total de medidas de este bloque es de 33.571.300 €, previéndose los siguientes Programas:

- Atención personalizada a los demandantes de empleo a través de actuaciones desarrolladas de intermediación y orientación laboral con los medios propios de la Administración instrumentados a través del Servicio Público de Empleo, coordinados con iniciativas que impliquen a todos los actores que pueden contribuir a incrementar la ocupación en nuestra Comunidad.
- Itinerarios personalizados para los jóvenes, fundamentalmente en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Programa de Orientación, Formación e Inserción (OFI), basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo, previéndose un mínimo de inserción en función de la situación del mercado de trabajo.
- Modernización del Servicio Público de Empleo a través del refuerzo de los medios propios de los que dispone este organismo y el resto de la Administración Autonómica, especialmente las áreas de estudios y prospectiva del mercado laboral.
- Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) por el que se promueve la autonomía del desempleado y su búsqueda de empleo mediante un itinerario personalizado al tiempo que se establece una actuación de carácter económico, para procurar la reinserción laboral de trabajadores.
- Orientación para el empleo y el autoempleo.
- Programas de Movilidad para jóvenes en el marco del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

## III.- Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores.

Estas acciones formativas vinculan las necesidades empresariales con la adquisición de competencias necesarias por parte de los trabajadores, buscando la mejora de la eficacia y de la eficiencia en sus resultados, por lo que en esta planificación se tiene en cuenta la demanda de los sectores productivos, las tasas de inserción, las perspectivas de empleo, las ocupaciones más contratadas y las ocupaciones más ofertadas, tendiendo cada vez en mayor grado a

incrementar los ratios de formación certificable. La dotación presupuestaria prevista para el total de medidas de este bloque es de 12.324.500 €, previéndose los siguientes Programas:

- Programas de Formación Dual y contratos formativos.
- Formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados.  
Se siguen complementando con financiación autonómica los fondos provenientes del Estado para la formación de ocupados, incentivando la realización de planes de formación, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, principalmente en sectores emergentes, a fin de facilitar que los trabajadores puedan adquirir la cualificación que precisen a lo largo de toda su vida laboral, adaptándose en mayor medida a esta creciente digitalización de los nuevos procesos de producción.
- Acreditación de competencias y competencias clave mediante procesos de evaluación y acreditación, con al menos dos convocatorias en 2017, además de la culminación del proceso de acreditación en Servicios Sociales iniciado en 2015, todo ello en el marco del “Plan Director de Acreditación 2017-2020”, posteriormente aprobado como “Plan Director Plurianual. Desarrollo del Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias Profesionales (PEAC) en Castilla y León 2017-2020.”

Al respecto, y con arreglo a lo previsto en el Plan, deben destacarse la convocatoria de dos procedimientos de evaluación en 2017 (publicadas ambas en BOCyL de 21 de diciembre):

- Orden EMP/1112/2017, de 12 de diciembre, por la que se convoca procedimiento de evaluación para la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, para unidades de competencia de la familia de Instalación y Mantenimiento.
- Orden EMP/1113/2017, de 12 de diciembre, por la que se convoca procedimiento de evaluación para la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de vías no formales de formación, para unidades de competencia de la familia profesional Servicios Socioculturales y a la Comunidad.
- Programas INTEGRA2, ACREDITA2 y otros Programas para la Formación en Idiomas, TICs y Habilidades Sociales, todos ellos en el ámbito del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
  - INTEGRA2 proporciona una experiencia de empleo a universitarios orientados profesionalmente a la docencia. Este Programa no se ha llegado a convocar en 2017.
  - ACREDITA2 tiene por objetivo mejorar la competencia lingüística de los graduados y futuros docentes de nuestra Comunidad.
  - El programa de formación en idiomas (Egresados FP) concreta una medida a medio plazo como es la mejora del conocimiento de idiomas encaminada a favorecer la inserción laboral de los jóvenes, ya sea por cuenta ajena o a través del emprendimiento.

- Prácticas no laborales para egresados de la Universidad o de FP con cotización con la participación de las Universidades Públicas y Centros de FP de la Comunidad.
- Formación específica en empresas con compromiso de contratación.
- Ayudas destinadas a financiar la realización de másteres universitarios en las Universidades Públicas de Castilla y León por jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Como ya se ha señalado, este programa no se llegó a convocar en 2017 al señalar la Autoridad de Gestión del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) que la actuación planificada no se considera subvencionable.

#### IV.- Medidas destinadas a la Prevención de Riesgos Laborales.

El objetivo es lograr una siniestralidad cero y una máxima coordinación de todas las figuras preventivas, por el coste humano y material que supone la siniestralidad laboral y la necesidad de trascender esta realidad, impidiendo que sea aceptada como inevitable. La dotación presupuestaria prevista para el total de medidas de este bloque es de 5.635.000 €, previéndose, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Campañas específicas cuando se detecte un posible incremento de accidentalidad, la posible aparición de enfermedades profesionales, y/o en su caso, los nuevos riesgos emergentes previéndose en todo caso el desarrollo de un Plan en el Sector Agrario.
- Continuidad de la línea de subvenciones que suponen un incremento de la competitividad de las empresas y de la seguridad y salud de sus propios trabajadores.
- Actuaciones diversas teniendo en cuenta la formación como instrumento de mejora al objetivo de reducir la siniestralidad.
- Sensibilización de la sociedad en su conjunto: premios escolares, Aula de Prevención, convocatoria de becas destinadas a la realización de estudios sobre seguridad y salud laboral, entre otras.
- Potenciación del programa de visitas y asistencia técnica por parte de técnicos de los agentes sociales y económicos a las empresas de nuestra Comunidad, especialmente en el sector forestal.
- Continuidad del asesoramiento de la Fundación Laboral de la Construcción y de los agentes sociales y económicos en el sector de la construcción.
- Promoción de la adaptación de los puestos de trabajo (con cambio de puesto de trabajo, en su caso), en función de las características de las personas de edad avanzada.
- Acomodación de las campañas de la Inspección a las particularidades demográficas y físicas de la Comunidad y creación de un nuevo Convenio de Colaboración y de la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

#### V.- Medidas para el fomento de la Igualdad de Oportunidades y Conciliación en el Empleo.



La dotación presupuestaria prevista para el total de medidas de este bloque es de 14.218.500 €, previéndose los siguientes Programas:

- Complementación de los fondos del Estado para cubrir los costes salariales de los puestos de trabajo ocupados por personas con discapacidad en los Centros especiales de Empleo.
- Financiación de los costes salariales de la contratación de trabajadores en exclusión y del personal de acompañamiento de los mimos en Empresas de Inserción.
- Medidas para favorecer la inserción de personas con discapacidad con especiales dificultades en el mercado de trabajo ordinario.
- Continuidad del Programa “Conciliamos” para los alumnos de la escuela pública y de la privada concertada de edades comprendidas entre los tres y doce años, con la finalidad de facilitar la conciliación en los periodos de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa y verano, incidiendo en la oportuna coordinación con las Entidades Locales-
- Contratación de Agentes de Juventud.
- Contratación de Agentes de Igualdad.
- Mantenimiento del Programa del pago de las cuotas de afiliación de las mujeres del Medio Rural en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos a través del Sistema Especial Agrario.
- Medidas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León que permitan la reducción de jornada laboral y excedencia para el cuidado de hijos, hijas o menores a su cargo.
- Programa de ascenso profesional de la mujer en empresas de la Comunidad
- Como novedad, línea que propicie la reincorporación al mercado laboral de mujeres tras el agotamiento de periodos de excedencia, finalmente no publicado en 2017.
- Formación e inserción laboral de personas con discapacidad y de personas en riesgo de exclusión social.

#### VI.- Otras Medidas contenidas en la Estrategia.

Se prevé la promoción, seguimiento, evaluación y difusión de las acciones enmarcadas en el Plan de Políticas de Empleo y en la II Estrategia Integrada así como, novedosamente, la previsión de la difusión del modelo de Diálogo Social de Castilla y León, su construcción y desarrollo para lo que se pondrán en marcha, en el seno del Consejo de Diálogo Social, un instrumento específico para abordar la difusión y promoción de nuestro diálogo social, así como el estudio de su impacto y resultados y su análisis comparativo con experiencias similares de otros contextos geográficos, tanto en el ámbito nacional como internacional, especialmente en Hispanoamérica.

Asimismo, se mantiene la financiación necesaria para el desarrollo por los agentes económicos y sociales de las acciones relativas al Plan de Integración socio laboral de las personas inmigrantes.

La dotación presupuestaria prevista para el total de medidas de este bloque es de 3.129.250 €.

*ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA RED DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS Y FAMILIAS EN SITUACIÓN DE MAYOR VULNERABILIDAD SOCIAL O ECONÓMICA EN CASTILLA Y LEÓN 2017*

La “Red de Protección a las Familias de Castilla y León afectadas por la crisis” surgió del Acuerdo del Diálogo Social de adopción de medidas extraordinarias de apoyo a las personas y familias afectadas por la crisis de 23 de septiembre de 2013 y fue trasladada al ámbito normativo por *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*, posteriormente convalidado unánimemente por las Cortes de Castilla y León el 27 de noviembre de 2013. Además, y para hacer efectivas estas medidas se establecieron las directrices de funcionamiento de la Red de Protección a las Familias de Castilla y León afectadas por la crisis por *Acuerdo 51/2014, de 29 de mayo, de la Junta de Castilla y León*.

Tal y como señala este Acuerdo de 2017, la eficacia del modelo de funcionamiento e intervención de la Red, surgido en un contexto inicial de crisis económica, se ha revelado como una herramienta idónea para la atención de las personas vulnerables más allá de una situación coyuntural, para constituirse en la forma ordinaria de atención a estas personas en nuestra Comunidad. Por ello, los integrantes del Diálogo Social coinciden en la necesidad de avanzar en la consolidación de la Red de protección, regulando, con rango de Ley, su organización y funcionamiento, ampliando su ámbito subjetivo de actuación y es por ello que, el propio Acuerdo, contiene un Borrador de Anteproyecto de Ley de Ordenación y Funcionamiento de la Red de Protección a Personas y Familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León.

Algunas de las principales novedades de este Anteproyecto de Ley (que fue objeto del Informe Previo del CES de Castilla y León 13/2017 sobre el Anteproyecto de Ley de ordenación y funcionamiento de la Red de Protección a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León, al que nos remitimos para un mayor análisis) son:

- Se amplía el ámbito de la Red que pasa a cubrir todas las situaciones de vulnerabilidad, tanto social como económica.
- Consecuentemente, la Red deja de ser un instrumento coyuntural y pasa a ser un mecanismo estable, por lo que pasa de denominarse “de Protección a las Familias de Castilla y León afectadas por la crisis” a “de Protección a Personas y Familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica.”

- Se otorga carácter de derecho subjetivo a ciertas prestaciones que pasan así a unirse a la Renta Garantizada de Ciudadanía y a la prestación económica destinada a la atención de necesidades básicas de subsistencia en situación de urgencia social.

Finalmente, y tras toda la tramitación normativa, la Junta de Castilla y León aprobó en Consejo de Gobierno de 22 de febrero de 2018 el Proyecto de Ley de Ordenación y Funcionamiento de la Red de Protección a personas y familias en situación de mayor vulnerabilidad social y económica de Castilla y León que se publicó en Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León de 14 de marzo de 2018, iniciando así su tramitación parlamentaria.

Además, el Acuerdo de 2017 expone que en el Acuerdo del Diálogo Social en materia de Renta Garantizada de Ciudadanía de 27 de enero de 2016 se pactaron una serie de medidas de flexibilización en el acceso y el reconocimiento de las prestaciones y ayudas de la Red de Protección a las personas y familias que incidían, de forma especial, en la prestación de Renta Garantizada de Ciudadanía. Estas medidas se concretaron, desde el punto de vista normativo, a través del *Decreto-Ley 1/2016, de 14 de abril*, convalidado por unanimidad de los Cortes de Castilla y León el 18 de mayo de 2016 y posteriormente tramitado como *Ley 4/2016, de 23 de diciembre, por la que se adoptan medidas para reforzar la cobertura de las necesidades de atención social en el ámbito de la Red de Protección a las Familias de Castilla y León afectadas por la crisis*, que incluye importantes novedades en la legislación sobre Renta Garantizada de Ciudadanía.

Es por ello que la Disposición Final Segunda de esta Ley 4/2016 autoriza a la Junta de Castilla y León a elaborar y aprobar en el plazo de un año desde su entrada en vigor un Texto Refundido de las normas legales vigentes en materia de condiciones de acceso y disfrute de la prestación de renta garantizada de ciudadanía de Castilla y León, un Borrador del cual incorpora el propio Acuerdo del Diálogo Social.

La promulgación de este futuro Texto Refundido implicaría la derogación tanto del anterior Decreto Legislativo 1/2014, de 27 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las normas legales vigentes en materia de condiciones de acceso y disfrute de la prestación esencial de renta garantizada de ciudadanía como de la propia Ley 4/2016, de 23 de diciembre.

### **2.3.2 Otras actuaciones del Diálogo Social durante 2017**

En paralelo a los Acuerdos firmados en 2017 y al despliegue de las actuaciones y medidas previstas en los mismos, durante dicha anualidad se desarrollaron los procesos negociadores que desembocaron en la firma de nueve acuerdos del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León el 15 de febrero de 2018:

- Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2018 (que contiene un Plan especial dirigido a trabajadores de 55 o más años);

- Acuerdo del Diálogo Social para el desarrollo de una norma reguladora de la Formación para el Empleo en Castilla y León;
- Acuerdo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de migraciones para la integración sociolaboral, cohesión social y convivencia intercultural para el período 2018-2021;
- Acuerdo del Diálogo Social de Castilla y León por el que se aprueba el compromiso por la calidad del empleo en la contratación de servicios de la Junta de Castilla y León;
- Acuerdo del Diálogo Social de Castilla y León para el desarrollo de la política de vivienda en 2018-2021;
- Acuerdo del Diálogo Social de Castilla y León: “El Sector Forestal, oportunidad para la generación de actividad económica y el empleo en el medio rural: 2015-2022”, Acuerdo para el período 2018-2020;
- Acuerdo del Diálogo Social de Castilla y León para promover una transición justa frente al cambio climático en 2018-2020;
- Acuerdo del Diálogo Social en materia de atención a las personas en situación de dependencia;
- Acuerdo del Diálogo Social en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, el curso académico 2017-2018 es el segundo de impartición de las enseñanzas de la “Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social” de la Universidad de Valladolid conducentes a la obtención del Título Propio de Especialista Universitario en Sindicalismo y Diálogo Social, creada en base a un convenio de colaboración suscrito por las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito territorial de nuestra Comunidad con dicha Universidad el 19 de junio de 2015.

Con arreglo a una previsión genérica ya contenida en el PAPECyL 2017, el 29 de septiembre de 2017 el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León creó la Comisión Especializada de Difusión Nacional e Internacional del Diálogo Social con el objetivo de difundir y promocionar el Diálogo Social de Castilla y León así como el estudio de su construcción y su desarrollo, los logros en el alcance de acuerdos de interés para el conjunto de la ciudadanía, el impacto y resultados y su análisis comparativo con experiencias similares de otros contextos geográficos, tanto en el ámbito nacional como internacional, especialmente en Hispanoamérica. Además, esta misma Comisión aprobó el mismo día su Plan de Actividades para 2017/2018.

### **2.3.3. Diálogo Social y Participación Institucional en las Entidades Locales**

El artículo 28 de la *Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León* (comúnmente denominada “LORSERGO”) lleva por rúbrica “Participación y colaboración ciudadana” y se refiere a la necesidad de que los Entes Locales de nuestra Comunidad garanticen la participación de las personas en el diseño

de sus políticas y en la gestión de los servicios públicos, permitiendo la formulación de opiniones, propuestas y sugerencias.

De igual manera el apartado 3 de este mismo artículo establece la obligatoriedad en la promoción de procedimientos participativos específicos encaminados al fomento del dialogo social como factor de cohesión social y progreso económico para todos los Ayuntamientos de población superior a los 20.000 habitantes y para todas las Diputaciones Provinciales.

Siguiendo lo establecido en la LORSERGO y acudiendo a la definición y concepto de diálogo social que contiene la Ley 8/2008, la totalidad de municipios de población superior a 20.000 habitantes de nuestra Comunidad (además de Benavente que, aunque no supera esa población también tiene, como tales poblaciones, la consideración de Unidad Básica de Ordenación de los Servicios y del Territorio Urbana con arreglos al artículo 5.2 LORSERGO) y la inmensa mayoría de Diputaciones Provinciales habían constituido en 2017 algún tipo de órgano tripartito (gobierno municipal o provincial junto a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito territorial municipal o provincial, según corresponda) de Diálogo Social.

La participación de los Consejos de Diálogo Social de ámbito municipal y provincial también está prevista en el ámbito de las políticas activas de empleo de nuestra Comunidad, y en concreto, y como ya resaltáramos en el ISSES del pasado año, en el *Plan de Empleo 2016-2020* se establece dentro de los incentivos al Empleo Local que durante el impulso de las medidas que contribuyan a la lucha contra la crisis demográfica y la despoblación, se informará a los Consejos del Diálogo Social constituidos de las políticas a desarrollar que sean competencia de la Junta de Castilla y León, para la colaboración de estos Consejos de Diálogo Social y para la coordinación de las políticas de la Administración Regional con los planes locales y provinciales que se desarrollen.

Y es que en cualquier caso, los diversos programas incluidos en los Planes de Empleo Locales de la Junta de Castilla y León, que gestionan los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales, así como otras materias de política activas de empleo y formación en el marco de los Planes Anuales de Estímulos al empleo, serán objeto de conocimiento y negociación, para su concreción, mejora y aplicación en los ámbitos de los Consejos de Diálogo Social Local del Ayuntamiento o Diputación Provincial allí donde existan.

Y así, el PAPECyL 2017 viene a concretar más estas cuestiones de tal manera que se prevé que lo acordado en el Plan de Empleo Local por el Diálogo Social autonómico se complemente con fondos que supongan nuevos empleos por las Corporaciones Locales en el ámbito del Diálogo Social Local, siempre tomando como referencia las medidas y acciones acordadas a nivel autonómico.

Igualmente, se priorizarán los proyectos con mayor complementariedad de fondos por parte de las entidades locales, como vía para avanzar en la creación de empleo, en un mayor

bienestar social en todo nuestro territorio y como instrumento de consolidación del Diálogo Social y de la participación institucional en el ámbito local.

Además, se establecerán fórmulas que permitan la subvención de un mayor número de puestos de trabajo conforme la Entidad Local asuma el compromiso de contrataciones adicionales con cargo a su presupuesto, lo que supone un claro incentivo a la participación de las Entidades Locales a través del Diálogo Social Local con la contratación adicional de trabajadores en sus correspondientes planes de empleo.

A continuación, se relacionan las principales novedades habidas durante 2017, mientras que el *Cuadro 2.3.3-1* se ofrece una síntesis de esta materia desde la activación del Diálogo Social Local a partir de la promulgación de la LORSEGO en 2013 hasta diciembre de 2017, señalando la denominación del órgano tripartito de Diálogo Social Local y su fecha de constitución, además de los Acuerdos de Diálogo Social emanados de cada uno de estos órganos tripartitos o de aquellos Acuerdos o Planes que, aun no siendo propiamente de Diálogo Social Local, sí que contaron con la participación del correspondiente órgano tripartito municipal o provincial.

### **DIÁLOGO SOCIAL MUNICIPAL**

- Ávila. El 6 de octubre de 2017 se aprobó conjuntamente en el Ayuntamiento de Ávila y en la Diputación Provincial de Ávila el Plan Industrial “Ávila 2020. Estrategia para la industria y el empleo.” Si bien este Plan no emana directamente del Diálogo Social sí que ha sido acordado previamente con los agentes económicos (CONFAE) y sociales (UGT y CC.OO.) en el seno del Consejo del Diálogo Social del Municipio de Ávila y del Consejo del Diálogo Social de la Provincia de Ávila. De este Plan se da traslado a la Junta de Castilla y León al objeto de que colabore en su financiación.
- Burgos. Durante 2017 los integrantes del Diálogo Social empezaron a desarrollar las principales líneas del próximo acuerdo de 2018-2019, que, además de mantener la inversión en los polígonos industriales de la capital, se centraría en los planes de formación y empleo (en particular los vinculados al octavo centenario de la Catedral) y la retención del talento local.
- Laguna de Duero. El 3 de agosto se firmó el “I Plan de Generación de Empleo y Ayudas Sociales”. A muy grandes rasgos, este Plan compromete fondos propios del municipio para complementar las previsiones que sobre el Plan de Empleo Local contiene el Plan de Empleo 2016-2020 del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León; contiene previsiones sobre empleo en el sector público municipal para la contratación de personal temporal a abordar con fondos propios; adapta las ayudas de emergencia social al Decreto 12/2013 y complementa presupuestariamente las Ayudas de emergencia social y el servicio de ayuda a domicilio autonómicos.

- León. Los integrantes del Diálogo Social empezaron a trabajar en la elaboración de la futura “Estrategia Integrada de Empleo Local y Políticas Sociales de la Ciudad de León.”
- Medina del Campo. El 31 de julio se firma la “Estrategia Integrada de Empleo Local y Mejora de la Protección de las personas de Medina del Campo” En la vertiente del empleo, se favorecerá la contratación de personas mayores de 45 años que sean desempleados de larga duración, o jóvenes que no hayan tenido empleo, y su contrato será de medio año a jornada completa.  
En lo concerniente a políticas sociales, éstas se centran en ayudas de emergencia, gestión de alimentos, vivienda, ayudas urgentes y ayuda a domicilio.
- Palencia. El Consejo del Diálogo Social de este Municipio celebró seis sesiones durante 2017 (9 de mayo, 24 de mayo, 20 de julio, 26 de septiembre, 11 de octubre y 29 de noviembre) en las que se consensuó en sus necesidades básicas el V Plan de Empleo Municipal para 2017 con los agentes económicos y sociales además que se les dio a conocer los borradores de Ordenanzas Municipales y de Presupuesto Municipal para el ejercicio 2018 a fin de que formularan sus propuestas.
- Ponferrada. El 3 de octubre tuvo lugar una reunión en la que se acordó solicitar del INE que se ofrezcan datos económicos relativos a la Comarca del Bierzo y del Consistorio que los talleres de formación y empleo que cada año se organizan con fondos de la Junta de Castilla y León comiencen a formar trabajadores para las principales empresas que tiene previsto instalarse en el Bierzo en los próximos meses.
- Salamanca. El 22 de noviembre se celebró una reunión del grupo de trabajo del Pacto Local por el Empleo, enmarcado en el Consejo de Diálogo Social, en la que se ha presentado la memoria de la actividad del Centro de Formación y Orientación Laboral de los últimos cinco años y los resultados de un estudio de diagnóstico de la empleabilidad en Salamanca.
- San Andrés del Rabanedo. El 12 de abril se constituyeron las Mesas de Empleo y de Política Social dentro del Consejo de Diálogo Social de este municipio.
- Segovia. El 6 de septiembre se celebró una reunión en la que se abordaron las principales actuaciones que el Ayuntamiento lleva a cabo en materia de empleo, formación y emergencia social, muy especialmente de los Programas Mixtos de Formación y Empleo.
- Valladolid. El 23 de junio se aprobó de la “I Estrategia Integrada Local de Empleo y Política Social del Ayuntamiento de Valladolid 2017” con un presupuesto cercano a los 20 millones € y que establece los siguientes Ejes (dentro de los que, a su vez, se articulan medidas): Plan de Empleo y Emprendimiento Municipal; Plan de Empleo Local; Desarrollo de proyectos estratégicos. Captación de financiación e inversiones;

Formación para el empleo; Plan de igualdad inserción laboral; Actuaciones de Política Social.

- Zamora. El 15 de noviembre se celebró una reunión en la que se comienza el estudio de un Plan de Empleo propio con dotación exclusiva del Ayuntamiento de Zamora, con independencia de seguirse adhiriendo a los Planes de Empleo Local derivados del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León.

### **DIÁLOGO SOCIAL EN LAS DIPUTACIONES PROVINCIALES**

- Ávila. El 6 de octubre de 2017 se aprobó conjuntamente en el Ayuntamiento de Ávila y en la Diputación Provincial de Ávila el Plan Industrial “Ávila 2020. Estrategia para la industria y el empleo.” Si bien este Plan no emana directamente del Diálogo Social sí que ha sido acordado previamente con los agentes económicos (CONFAE) y sociales (UGT y CC.OO.) en el seno del Consejo del Diálogo Social del Municipio de Ávila y del Consejo del Diálogo Social de la Provincia de Ávila. De este Plan se da traslado a la Junta de Castilla y León al objeto de que colabore en su financiación.
- Burgos. El 28 de abril se firma por el Consejo del Diálogo Social de la Provincia el “Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de la provincia de Burgos para el desarrollo de políticas activas de empleo y ayudas sociales 2017” que gira en torno a tres ejes principales: el fomento del empleo con la previsión de contratación de 700 personas; el apoyo del emprendimiento, con ayudas a la contratación de desempleados por parte de empresarios autónomos, empresas y asociaciones con actividad económica; el ámbito social, con una partida de 400.000 € ampliables para la dotación de ayudas de urgente necesidad.
- León. El 4 de diciembre, el Consejo Provincial de Diálogo Social de León acordó la creación de dos mesas de trabajo, una dedicada a la Promoción Económica y al Desarrollo Rural de la Provincia y la otra enfocada en los Derechos Sociales.
- Segovia. El 26 de enero de 2017 tuvo lugar un Acuerdo unánime del Pleno de la Diputación Provincial en orden a la próxima constitución del Consejo Provincial de Diálogo Social de la Provincia de Segovia, cuya constitución oficial tuvo lugar el 1 de marzo.
- Soria. El 31 de marzo se firma el Plan de Dinamización Económica y Demográfica de Soria no en el seno del Consejo del Diálogo Social de la Provincia, pero sí entre Junta, Diputación Provincial y los agentes económicos y sociales, posteriormente aprobado como Acuerdo 15/2017, de 30 de marzo, de la Junta de Castilla y León, por el que se



aprueba el Plan de Dinamización Económica y Demográfica de la provincia de Soria (BOCyL de 3 de abril).

Además, el propio Plan prevé que para la instrumentación efectiva de diferentes medidas de carácter poblacional (vivienda, natalidad, retorno de emigrantes, etc.), se constituya un fondo con aportaciones al 50% de la Junta de Castilla y León y de la Diputación Provincial de Soria (cuya gestión corresponde a esta última), y cuya distribución anual entre las distintas actuaciones se realice en el marco de la Mesa de Diálogo Social de la provincia de Soria.

Así, el 28 de septiembre, la Junta de Castilla y León en Consejo de Gobierno acuerda conceder una subvención directa de 1 millón € a la Diputación Provincial de Soria con el objetivo de financiar distintas intervenciones en materia de vivienda y para fijar población en la provincia. La Diputación convocará ayudas para la puesta en marcha de las distintas actuaciones que se decidan en el marco de la Mesa del Diálogo Social de la provincia de Soria.

- Palencia. Durante 2017 tuvieron lugar tres reuniones (20 de marzo, 26 de abril y 28 de noviembre) del Consejo del Diálogo Social de la Provincia de Palencia en las que la Presidenta realiza propuesta de convocatoria de ayudas destinadas a la inversión para 2017 para que los agentes económicos y sociales planteen mejoras; se conoce del Plan de Empleo Forestal, la Red de Dinamizadores Turístico y las ayudas al mantenimiento del tejido industrial que impulsa la Diputación y se recaban propuestas para las líneas de empleo y acción social del Presupuesto para 2018
- Valladolid. El 19 de junio tiene lugar la firma del “Acuerdo de la Diputación Provincial de Valladolid y los Agentes Sociales para el Diálogo Social de la Provincia de Valladolid”. A pesar de su denominación este no es el Acuerdo de constitución (que tuvo lugar el 25 de abril de 2016) sino que es un Acuerdo con medidas económicas y sociales entre cuyos objetivos figuran el apoyo a los municipios en materia de desarrollo económico y empleo; la inserción en el mercado de trabajo de desempleados, especialmente los colectivos más desfavorecidos; la promoción de la formación y cualificación profesional; el desarrollo de instrumentos y medidas que aseguren la igualdad de oportunidades; la promoción de mecanismos que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la protección efectiva frente a situaciones de pobreza, exclusión o vulnerabilidad; el impulso al servicio de ayuda a domicilio. El presupuesto es cercano a los 9.810.000 € aunque con cofinanciación de la Junta de Castilla y León en algunas partidas.
- Zamora. El 29 de noviembre se firma un Acuerdo sobre políticas de empleo y ayudas sociales que, con inicio de vigencia en 2018, supondrá una inversión de más de 10,5 millones € de fondos propios de la Diputación Provincial de Zamora y dividido en 4

bloques: Políticas de empleo, Apoyo a PYMES y empresas; Formación para el Empleo; políticas Sociales.

**Cuadro 2.3.3-1**  
**Síntesis del desarrollo del Diálogo Social Local en Castilla y León**  
**(Situación a diciembre de 2017)**

	MUNICIPIOS (AYUNTAMIENTOS)			DIPUTACIONES (PROVINCIAS)
ÁVILA	<p><u>Ávila</u>: “Consejo del Diálogo Social” (1/2/16)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el Plan Industrial Ávila 2020.Estrategia para la industria y el empleo (2017)</li> </ul>			<p><u>Ávila</u>: “Consejo del Diálogo Social” (25/11/15)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el “Plan Industrial Ávila 2020.Estrategia para la industria y el empleo” (2017)</li> </ul>
BURGOS	<p><u>Burgos</u>: “Mesa del Diálogo Social” (12/12/15)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“Plan de Generación de Empleo y Ayudas Locales 2015”;</li> <li>“II Plan de Generación de Empleo y Ayudas Locales 2016-2017”</li> </ul>	<p><u>Miranda de Ebro</u>:                      “Consejo del Diálogo Social” (10/2/16)</p>	<p><u>Aranda de Duero</u>: “Mesa de Diálogo Social” (17/12/13)</p>	<p><u>Burgos</u>: “Consejo del Diálogo Social de la Provincia de Burgos” (constitución aparentemente en septiembre de 2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“Acuerdo para el desarrollo de políticas activas de empleo y ayudas sociales” (2017)</li> </ul>
LEÓN	<p><u>León</u>: “Consejo del Diálogo Social” (1/2/2016)</p>	<p><u>San Andrés de Rabanedo</u>:                      “Consejo del Diálogo Social” (15/3/2016)</p>	<p><u>Ponferrada</u>: “Mesa del Diálogo Social” (15/4/2016)</p>	<p><u>León</u>: “Consejo Provincial del Diálogo Social”(28/7/2016)</p>
PALENCIA	<p><u>Palencia</u>: “Consejo de Diálogo Social”(29/10/15)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“IV Plan Municipal de Empleo 2016”;</li> <li>“V Plan Municipal de Empleo 2017”, consensuado en sus necesidades con los miembros del Consejo de Diálogo Social</li> </ul>			<p><u>Palencia</u>: “Consejo del Diálogo Social de la provincia de Palencia” (31/3/2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“Plan de Empleo provincial” (2017), no es propiamente del Diálogo Social pero contiene medidas acordadas en el mismo</li> </ul>
SALAMANCA	<p><u>Salamanca</u>: “Consejo del Diálogo Social” (24/7/15)</p>			-----
SEGOVIA	<p><u>Segovia</u>: “Consejo del Diálogo Social” (28/7/15)</p>			<p><u>Segovia</u>: “Consejo Provincial de Diálogo Social” (1/3/17)</p>

Continúa

Continuación

SORIA	<p><u>Soria:</u> “Mesa del Diálogo Social”(13/04/16)</p>			<p><u>Soria:</u> “Consejo del Diálogo Social de la provincia de Soria” (14/11/16)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el “Plan de Dinamización Económica y Demográfica de Soria” (aprobado por Acuerdo de la Junta CyL de 30 de marzo de 2017)</li> </ul>
VALLADOLID	<p><u>Laguna de Duero:</u> “Consejo del Diálogo Social” (22/10/2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“I Plan de Generación de Empleo y Ayudas Sociales” (2017)</li> </ul>	<p><u>Medina del Campo:</u> “Consejo del Diálogo Social” (7/4/16)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“Estrategia Integrada de Empleo Local y mejora de la protección de las personas” (2017)</li> </ul>	<p><u>Valladolid:</u> “Consejo del Diálogo Social” (26/9/2016)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“I Estrategia Integrada Local de Empleo y Política Social” (2017)</li> </ul>	<p><u>Valladolid:</u> “Consejo Sectorial del Diálogo Social” (25/4/16)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“Acuerdo para el Dialogo Social de la Provincia de Valladolid” (2017); no es, a pesar de su denominación, el Acuerdo de constitución, contiene medidas de empleo y protección social</li> </ul>
ZAMORA	<p><u>Zamora:</u> “Mesa de Diálogo Social” (8/10/2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“Pacto por la Estabilidad del empleo y su calidad en los servicios municipales” (2015)</li> </ul>		<p><u>Benavente:</u> “Mesa del Diálogo Social” (13/11/2015)</p>	<p><u>Zamora:</u> “Consejo Provincial del Diálogo Social” (2/2/10, aunque sin información sobre su actividad hasta octubre de 2015)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acuerdo sobre políticas de empleo y ayudas sociales (2017, pero con inicio de vigencia en 2018)</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de información institucional.

## 2.4 Relaciones Laborales

### 2.4.1 Negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva se reconoce en el art. 37.1 de la Constitución, donde se establece que *“la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*. Más allá del convenio colectivo prototipo, los distintos tipos de negociación colectiva existentes en nuestro país dan como resultado diferentes pactos colectivos: convenios colectivos estatutarios (regulados por el Título III del ET), convenios colectivos extraestatutarios (no regulados por el Título III del ET), acuerdos colectivos interprofesionales estatales o autonómicos marco o sobre materias concretas (art. 83 del ET) y acuerdos colectivos de ámbito empresarial o supraempresarial. Los acuerdos colectivos de empresa pueden ser sustitutivos de convenios colectivos estatutarios, de inaplicación de condiciones laborales fijadas en convenio, de modificación sustancial de condiciones contractuales de carácter colectivo y de fusión o absorción de sociedades (Véase, *Guía de la negociación colectiva 2017*, Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Las Organizaciones Sindicales Confederales CCOO y UGT, y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, que son las más representativas a nivel estatal, firmaron el **III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC)**, desde el ámbito de su propia autonomía organizativa y de actuación, donde asumen directamente los compromisos recogidos en el texto publicado en el BOE del 20 de junio de 2015. Este Acuerdo interprofesional, como los dos precedentes (2010-2012 y 2012-2014), persigue que lo acordado se traslade al conjunto de los convenios colectivos del país, tanto sectoriales, principalmente, como de empresa o ámbito inferior; por ejemplo, en materia de políticas de rentas salariales. Se trata de un acuerdo colectivo interprofesional estatal marco, en los términos y con el alcance regulado en el art. 83 del ET, que persigue la regulación de la negociación colectiva en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

El **III AENC** está vigente y es el resultado de un dilatado proceso negociador, que se basa en el convencimiento de que el diálogo social y la negociación colectiva *“son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas”*. La finalidad más importante de este tipo de acuerdos es marcar las líneas de seguimiento de la negociación colectiva en todos los ámbitos. En el primer párrafo del **III AENC** se manifiesta que *“la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y el ámbito apropiado para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social”*.

El escenario en el que se ha gestado el **III AENC** ha cambiado respecto al de su predecesor, puesto que, tal y como declara el mismo en su capítulo introductorio, *“En 2015 se está consolidando la*

*recuperación de la actividad y se anticipa una continuidad en 2016. No obstante, la situación todavía es compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre.”*

El contenido del *III AENC* incluye materias laborales que pueden ser desarrolladas en los convenios colectivos: condiciones de trabajo, clasificación y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de convenios, ultraactividad y proceso negociador, teletrabajo, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incapacidad temporal, ausencias no justificadas, estabilidad del empleo y modalidades de contratación, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, y política salarial. El objetivo del *III AENC* no es otro que orientar la negociación de los convenios colectivos durante su vigencia (2015-2017), por ello *“aborda un conjunto de cuestiones y criterios interrelacionados, que deben tener reflejo en su traslación a los convenios colectivos”*; y en particular, estableció unos criterios en el tratamiento de un conjunto de materias, que deberán ser objeto de la negociación colectiva. Además, se expresa que el convenio colectivo (manifestación de dicha negociación) deberá procurar -cuando fije o acuerde las condiciones de trabajo- una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, así como la debida coordinación entre los diferentes ámbitos negociadores.

En el *III AENC* se reconoce el papel fundamental de la negociación colectiva y en particular del convenio colectivo, sin distinguir en razón a su ámbito funcional ni territorial y como instrumento adecuado -junto al diálogo social- para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

No hay duda de que el año 2012 constituyó un punto de inflexión en el ordenamiento jurídico laboral español porque tras la reforma de la regulación laboral se produjo un mayor protagonismo de los convenios y acuerdos de empresa, bien por su preferencia sobre el convenio sectorial o bien por la posibilidad de su aplicación en los casos de descuelgue. Se puede afirmar que la reforma de 2012 configura la prioridad aplicativa del convenio de empresa como una norma de orden público laboral en el ordenamiento jurídico español (derecho necesario absoluto) y con ello el debilitamiento de la función normativa del convenio o acuerdo colectivo de sector, que se ha quedado en una referencia obligacional más que de obligado seguimiento.

Por otra parte, no hay que olvidar que el procedimiento de la negociación colectiva no finaliza con la firma de convenio o acuerdo colectivo, sino que se extiende durante todo el tiempo de su vigencia porque debe administrarse y gestionarse conjuntamente de forma permanente, considerando la actualización de las condiciones de trabajo y también las circunstancias económicas, productivas, organizativas y técnicas de las empresas.

En el *III AENC* también se señala que, además de los convenios sectoriales, *“especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa”* son el ámbito adecuado para fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo. El convenio provincial se corresponde con un ámbito negociador intermedio y, como sucediera en años anteriores, ha sido el más utilizado en 2017. De

cualquier forma, a pesar del fuerte impulso que la reforma laboral ha dado al convenio de empresa, el 93,5% de los trabajadores que están cubiertos por la negociación colectiva, se rigen por un convenio sectorial.

En el ámbito territorial de Castilla y León, el día 30 de marzo de 2015 se firmó el *Acuerdo entre CECALE, CCOO y UGT para impulsar la negociación colectiva y el acuerdo interprofesional de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León*. El día 10 de febrero de 2016 se llegó a un nuevo *Acuerdo para el impulso de la Negociación Colectiva en Castilla y León*, donde se manifiesta que el convenio sectorial es el ámbito apropiado para regular las relaciones laborales y para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, en una apuesta continuista por el convenio de ámbito provincial. Además, en este Acuerdo se pacta fomentar la negociación colectiva sectorial en todas las actividades económicas sin regulación al objeto de que todas las empresas y trabajadores de nuestra Comunidad puedan tener un convenio colectivo sectorial de referencia como principio básico de participación entre empresas y trabajadores y, más en concreto y sin perjuicio de otras formas legalmente establecidas, los agentes económicos y sociales convienen:

- Abrir el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales existentes a actividades económicas sin regulación;
- Fomentar procesos de negociación de nuevos convenios colectivos entre las partes legitimadas para ello.

Por otro lado, el 30 de julio de 2015, CECALE, CCOO y UGT, firmaron un *Acuerdo de Trasposición del III AENC*, con el objetivo de aplicar a Castilla y León las líneas marcadas por el III AENC en cuanto a salarios y a condiciones laborales y a su evolución comparada con la media nacional. De acuerdo con los criterios para la determinación de los incrementos salariales establecidos en el III AENC, los incrementos salariales deben tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito y ya es el momento de superar la fase de devaluación salarial, por ello se proponen incrementos de las retribuciones por encima de la inflación, lo que implica ganancias en el poder de compra para los trabajadores. Los negociadores en los respectivos ámbitos de negociación, desde su propia autonomía, contemplaron un incremento salarial en Castilla y León, en el periodo de vigencia del acuerdo, que permitiera gradualmente en los próximos años, equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado. Como se analizará más adelante, durante 2017 en España los salarios de convenio han crecido un 1,08% (un 0,92% en Castilla y León), por debajo del 1,5% recomendado en el III AENC.

La información que se utiliza en los tres primeros cuadros del informe (*cuadros del 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 2017. La fundamental fuente para su elaboración es la hoja estadística que cumplimentan las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios colectivos cuando se inscriben en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON) de la autoridad laboral competente. Los datos son provisionales y se recopilan durante 2017 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 2019). El Avance Mensual respecto al año de referencia es el acumulado correspondiente a los meses transcurridos de cada año natural. La información que se proporciona a lo largo de todo el año es, por tanto, provisional, y la consolidación definitiva de los datos se realiza, aproximadamente, en t+18 meses (siendo t el año actual). Por tanto, las referencias que se tomarán en estos tres primeros cuadros, al efecto de utilizar variables que se producen en un mismo espacio temporal, están separadas justo por un año y comparan datos recogidos en un mismo período, de febrero del año anterior (2017) y febrero del año actual (2018).

Tal y como se indica por el MEYSS, en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo se publica información sobre convenios según dos criterios de clasificación:

1.- Convenios colectivos por año de firma.

2.- Convenios colectivos por año de efectos económicos, donde se incluyen tanto los convenios firmados en el año actual de referencia (2017), como aquellos convenios firmados en años anteriores cuya vigencia es de dos años o más, que tienen efectos económicos en el año analizado (2017) y que pactan una variación salarial para este mismo año, conocida a la fecha actual y que ha sido registrada a través de REGCON. En este informe se toma como variable de análisis este segundo criterio de clasificación.

Hay que tener en cuenta que en el cálculo de la variación salarial media, la estadística no ofrece información de modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios ni de modificaciones acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios. Tampoco recoge los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial. Por tanto, las cifras del número de convenios y del número de trabajadores de este apartado no representan exactamente el total de convenios aplicables o de trabajadores cubiertos por convenio.

Otra de las variables de clasificación más relevante de la estadística, empleada en los cuadros y gráficos, es la referida al ámbito del convenio; a tal objeto se diferencia entre:

a) Ámbito funcional, donde se distingue entre “convenios de empresa” y “convenios de ámbito superior a la empresa”. Los primeros engloban tanto a los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa como a parte de la misma, y los segundos se refieren a los convenios de sector y de grupos de empresa.

b) Ámbito territorial, donde se diferencia entre convenios provinciales, interprovinciales, autonómicos (incluye las comunidades autónomas uniprovinciales) y estatales.

Según datos acumulados a 28 de febrero de 2018, los convenios con efectos económicos hasta diciembre de 2017 en España fueron en total 3.695, que afectaron a 8.520.533 trabajadores. La mayoría de los convenios fue de empresa: 2.805 (75,9%), más que los 2.506 de 2016, pero entonces porcentualmente supusieron un 76,8% del total. Estos convenios tan sólo afectaron a 550.513 trabajadores (6,5%), porcentualmente algo por encima del 6,3% de 2016. Esto muestra una atomización en la negociación colectiva, ya que fueron más los convenios de ámbito inferior, pero afectaron a menor número de trabajadores. Al igual que sucediera en años anteriores, la estructura



contractual colectiva en España atendiendo al ámbito funcional y a la cobertura no ha experimentado variaciones relevantes en 2017, porque el 93,5% de los trabajadores afectados (7.970.020) lo fueron por convenios de ámbito superior (*cuadro 2.4.1-1*).

En Castilla y León, para el año de referencia de 2017, se mantiene la misma línea en la estructura de la negociación colectiva que en años anteriores, pero la diferencia porcentual entre los dos ámbitos funcionales es menos pronunciada: los convenios de empresa fueron el 59,2% sobre el total, algo más que en 2016 (58,3%) y afectaron al mismo porcentaje de trabajadores que en 2016: 6,1% (aunque en 2016 lo fueron 16.035 y en 2017 llegaron hasta 18.325). Es conveniente destacar el valor del convenio colectivo de carácter sectorial y la apuesta histórica de los interlocutores sociales de nuestra Comunidad por los convenios colectivos de sector (*cuadro 2.4.1-2*), donde predominan los de ámbito provincial.

Asimismo, y dado que la inmensa mayoría del tejido productivo en Castilla y León son pymes y microempresas, en el *Acuerdo entre CECALE, CCOO y UGT para el impulso de la negociación colectiva en Castilla y León*, de 10 de febrero de 2016, se consideró pertinente “poner en valor el convenio colectivo de carácter sectorial como elemento generador de reglas colectivas que garantizan, tanto la igualdad de oportunidades para la población trabajadora, como la transparencia en los procesos de competencia entre empresas”. Esto queda demostrado en el hecho de que Castilla y León es donde históricamente más convenios colectivos hay de este tipo. Según los datos del BEL tomados en febrero de 2018, en 2017 Castilla y León ocupó un año más el primer lugar en convenios de ámbito superior a la empresa, fueron 126 los convenios de otro ámbito registrados, le siguieron Andalucía con 111 y Cataluña con 89. Debe tenerse en cuenta que en nuestra Comunidad todos los convenios de ámbito superior a la empresa son Convenios Colectivos de Sector (*cuadro 2.4.1-3*).

Los datos relativos a los convenios colectivos registrados y, en su caso, publicados en nuestra Comunidad Autónoma, tienen como fuente el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), a cuyo cargo se encuentra el Servicio de Relaciones Laborales, que es el órgano administrativo dependiente de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo, que entre sus funciones desempeña correspondiente al “*control estadístico de las materias relativas a la ejecución de la legislación laboral, a nivel provincial y autonómico*”, de conformidad con lo dispuesto en el *Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo* (BOCyL de 24 de julio de 2015). En el Boletín de Estadísticas Laborales que elabora dicha unidad administrativa se plasman los datos correspondientes a la negociación colectiva y se hace una distribución estadística territorial por provincias e interprovincial, además de una distribución por ámbito funcional (por un lado, empresa o parte de la misma, por otro, sectores de actividad). En su caso, también se recogen las impugnaciones de oficio de convenios colectivos, adhesiones y extensiones o acuerdos extraestatutarios.

#### 2.4.1.1 Planteamientos y convenios

Los avances mensuales que nos ofrece la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo* proporcionan información sobre las condiciones de trabajo más relevantes, tales como salario y

jornada, así como sobre los resultados de los distintos procesos de negociación colectiva que han tenido lugar en el año correspondiente (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)). En el avance mensual de marzo de 2018 deben considerarse provisionales los datos relativos a los años 2016, 2017 y 2018; por tanto, los tres primeros cuadros que se analizan tienen un importante grado de provisionalidad. El número de convenios con efectos económicos en 2017 y registrados hasta febrero de 2018 (en comparación con lo ocurrido en febrero de 2017) tiene entidad suficiente como para considerar representativos los resultados, aunque las cifras deben interpretarse con cierta cautela. No se toman solamente los convenios colectivos firmados en 2017, sino que se incluyen también aquellos otros que lo fueron en años anteriores, cuya vigencia es de dos años o más. Para complementar esta información puede seguirse la elaboración propia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en concreto la recogida en el Boletín nº 61 del Observatorio de la Negociación Colectiva, actualizado a 8 de marzo de 2018. Los convenios se agrupan por año de efectos económicos (2017) y se suman mes a mes. Como se ha dicho, son datos acumulativos y provisionales porque en el *Boletín de Estadísticas Laborales* se recibe información durante los 18 meses siguientes a la finalización del año de firma del convenio colectivo.

La fuente de información básica de recogida de datos sobre el número total de convenios colectivos, tanto de empresa como de otro ámbito, trabajadores y empresas afectados, es la hoja estadística de cumplimentación del cuestionario electrónico disponible en la aplicación REGCON y, así, 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 *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley 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.

Además, las hojas estadísticas se rellenan con las inaplicaciones de convenios y se inscriben en la aplicación electrónica REGCON por lo que la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo* ofrece también datos del número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y de trabajadores afectados, desagregando los datos por sector de actividad, tamaño de la empresa y mes de depósito. También 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 2013 hasta 2017. Los datos de los tres primeros años (2013 a 2015 incluidos) son definitivos, los correspondientes a 2016 y 2017 son provisionales.

La información acumulada del *BEL* a 28 de febrero de 2018 muestra que durante 2017 se registraron en España 3.695 convenios colectivos, un año antes fueron 3.262. Si el año 2016 en estas mismas fechas había subido el número de convenios en 177 respecto a 2015, ahora también se aumenta pero en mayor número (433 más en 2017). El incremento se produjo en los dos ámbitos negociadores. En los convenios de empresa se ha pasado de 2.506 en 2016 a 2.805 en 2017 (75,9% sobre el total, aunque esto se traduce en un leve descenso porcentual sobre el total en comparación con 2016, que fue del 76,8%); mientras que el número de convenios de ámbito superior mantuvo la línea ascendente que se repite desde 2015, cuando se pasó de 561 en 2014 a 689 convenios en 2015 (22,3% sobre el total); se repitió en 2016, llegando hasta 756 (23,2% sobre el total) y que en 2017 ha sido de 890 convenios de otro ámbito (24,1% sobre el total).

Al mismo tiempo ha aumentado el número de personas trabajadoras afectadas por el conjunto de convenios colectivos, se ha pasado de 7.794.217 en 2016 a 8.520.533 en 2017. El incremento en las personas trabajadoras cubiertas se produjo en los dos ámbitos negociadores: empresa (en 62.812 más) y otro ámbito (en 663.504 más).

Sin embargo, en el *cuadro 2.4.1-1* se observa un comportamiento diverso desde los índices porcentuales de cobertura de los convenios de otro ámbito registrados, porque baja del 93,7% por ciento en 2016 al 93,5% por ciento en 2017. Por tanto, disminuye el porcentaje de personas trabajadoras afectadas por los convenios de rama o sector en 2017. De cualquier forma, una vez más se ha cumplido de manera rigurosa la regla general de que la mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de ámbito superior a la empresa. Ahora las personas trabajadoras afectadas por convenios de empresa suben muy ligeramente.

Las cifras nos indican que, aunque hay un aumento del número de convenios de empresa, disminuyen porcentualmente (75,9% en 2017 frente al 76,8% en 2016). Por otra parte, paralelamente han aumentado los convenios de otro ámbito en términos absolutos y porcentuales, pasan del 23,2% en 2016 al 24,1% en 2017; aunque en 2014 llegaron a un 26,9% del total. En definitiva, se mantiene la estructura de la negociación colectiva en nuestro país, donde permanece la prevalencia numérica del convenio de empresa.

Con estos datos, la ratio de personas trabajadoras por convenio sobre el total es de 2.306, que se reparten de la siguiente manera: 196 trabajadores por cada convenio de empresa y una media de 8.955 personas por cada convenio de ámbito superior a la empresa.

**Cuadro 2.4.1-1**  
**Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en España, 2013-2017**

Años	Número de convenios				Trabajadores afectados					
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2013	4.589	3.395	74,0	1.194	26,0	10.265.402	932.746	9,1	9.332.656	90,9
2014	5.185	4.004	77,2	1.181	22,8	10.304.700	867.243	8,4	9.437.457	91,6
2015	5.642	4.493	79,6	1.149	20,4	10.227.278	846.930	8,3	9.380.348	91,7
2016	4.957	3.883	78,3	1.074	21,7	10.302.098	736.552	7,1	9.565.546	92,9
2016 <sup>(1)</sup>	3.262	2.506	76,8	756	23,2	7.794.217	487.701	6,3	7.306.516	93,7
2017 <sup>(2)</sup>	3.695	2.805	75,9	890	24,1	8.520.533	550.513	6,5	7.970.020	93,5

<sup>(1)</sup> Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

<sup>(2)</sup> Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En el *cuadro 2.4.1-2* se reflejan los convenios y personas trabajadoras afectadas por la negociación colectiva en Castilla y León durante 2017, 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 son una parte significativa sobre el total (ya que suponen el 40,8% del total de Convenios Colectivos, mientras que en España este porcentaje se situó en el 24,1%). Hay una diferencia significativa con la media nacional del 16,7%, lo que significa que hay un menor grado de atomización de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, pues este hecho se constata en todos los años de la serie. Obviamente, esto conlleva en paralelo una disminución de los convenios de empresa en su porcentaje sobre el total del número de convenios, de tal manera que, aunque han aumentado ligeramente en relación a lo ocurrido en 2016 (58,3%); en 2017 están en el 59,1% frente al 75,9% de media en el conjunto de España. Para una Comunidad como Castilla y León -donde predomina la mediana y pequeña empresa- la importancia del convenio sectorial ayuda significativamente a la consecución de la máxima cobertura de trabajadores por la negociación colectiva y a la regulación y mejora de las condiciones de trabajo, además de procurar una buena estructura de la negociación colectiva.

En términos absolutos, este año se han registrado 183 convenios de empresa (aumento de 25 respecto a 2016) y –como ya ocurriera en el año anterior- han subido los convenios de otro ámbito, que han pasado de 113 en 2016 a 126 en 2017. Todo ello da como resultado una subida en el número total de convenios registrados en Castilla y León (son 38 más), pasan de 271 en 2016 a 309 en 2017.

Es necesario resaltar que, la atomización de la negociación colectiva en cuanto a los convenios de otro ámbito sobre el total, si medimos ahora las personas trabajadoras afectadas por convenios colectivos de empresa en nuestra Comunidad, se comprueba que suponen una media de 100 por

convenio y en España de 196. En el caso de los convenios de sector la media de personas afectadas por convenio es de 2.245 en la Comunidad y de 8.955 en el conjunto nacional. La media de trabajadores cubiertos por convenio es menor en Castilla y León (975) que en España (2.306).

No obstante, las características de la estructura convencional en nuestra Comunidad Autónoma son semejantes a las del conjunto de España: la mayoría de convenios son de empresa, pero son más las personas trabajadoras afectadas por convenios de otro ámbito: el 93,9% en el caso de Castilla y León –exactamente igual que en 2016- y el 93,5% en España). Por otra parte, en 2017 aumentó considerablemente el número de personas afectadas por convenios de otro ámbito en Castilla y León (llegó hasta 282.914); y también aumentaron las personas afectadas por convenios de empresa, de 16.035 en 2016 a 18.325 en este año. Esta diferencia es correlativa con la media en España en la ratio de personas trabajadoras afectadas por convenio de empresa: el 6,5% del total lo están en España, mientras que el 6,1% son las afectadas en Castilla y León por convenios de empresa (este porcentaje provisional es el más bajo en los cinco años de la serie y coincide con el de 2016).

También hay que destacar que en Castilla y León el total de personas trabajadoras afectadas por la negociación colectiva aumentó: si en 2016 fueron 261.809 personas trabajadoras, se ha pasado a 301.239 en 2017; son 39.430 personas más, por lo que se puede afirmar que el esfuerzo negociador de los agentes sociales ha ayudado al significativo aumento de la cobertura de la negociación colectiva. Esta cobertura también ha seguido una línea ascendente en el conjunto de España, donde ha subido el número de personas trabajadoras afectadas desde 7.794.217 en 2016 a 8.520.533 en 2017.

**Cuadro 2.4.1-2**  
**Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en Castilla y León, 2013-2017**

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2013	380	229	60,3	151	39,7	301.869	39.345	13,0	262.524	87,0
2014	420	266	63,3	154	36,7	306.463	42.183	13,8	264.280	86,2
2015	414	267	64,5	147	35,5	319.456	43.229	13,5	276.227	86,5
2016	369	227	61,5	142	38,5	313.525	23.051	7,4	290.474	92,6
2016 <sup>(1)</sup>	271	158	58,3	113	41,7	261.809	16.035	6,1	245.774	93,9
2017 <sup>(2)</sup>	309	183	59,2	126	40,8	301.239	18.325	6,1	282.914	93,9

<sup>(1)</sup> Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

<sup>(2)</sup> Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

El *cuadro 2.4.1-3* nos muestra por Comunidades Autónomas el comportamiento y la variación de la negociación colectiva en 2017 respecto al año anterior, según el ámbito funcional.

En 2016 los convenios de otro ámbito en Castilla y León fueron 113, número que superó los 97 de Andalucía y los 73 de Cataluña. En definitiva, Castilla y León fue la Comunidad Autónoma donde más convenios de ámbito superior a la empresa se registraron. Recordemos que en Castilla y León todos los Convenios de ámbito superior al de la empresa son Convenios Colectivos de sector. Por otra parte, en 2016 fue la sexta Comunidad Autónoma con más convenios de empresa (158). Esto significa que en el total de convenios colectivos reflejados en el BEL en 2016, Castilla y León con 271 ocupó el cuarto puesto, solo por detrás de Andalucía (482), Cataluña (358) y País Vasco (313). En 2017 prácticamente se repitió esta situación, los convenios de otro ámbito en Castilla y León fueron 126, número que superó los 111 de Andalucía y los 89 de Cataluña. Por tanto, Castilla y León es la Comunidad Autónoma donde más convenios de ámbito superior a la empresa se reflejan. Además, en 2017 se produjo un pequeño aumento de convenios de empresa y fue la quinta Comunidad Autónoma con más convenios de este tipo (183). Esto significa que en el total de convenios colectivos acordados en 2017, Castilla y León con 309 fue la quinta Comunidad Autónoma, solo por detrás de Andalucía (482), Cataluña (422), País Vasco (379) y Comunidad Valenciana (328).

Los números concretos de la variación 2017 sobre el año anterior son los siguientes: en 2017 se registraron en Castilla y León un total de 309 convenios con efectos económicos en 2017 frente a los 271 de 2016, 38 más que el año anterior. Los convenios de empresa fueron 25 más, ya que pasaron de 158 a 183; también los de otro ámbito subieron de 113 en 2016 a 126 en 2017 (merece la pena recordar que en 2014 solo fueron 65). Este aumento de la actividad negociadora estuvo por encima de la media en el conjunto de España del total convenios (13,30%) y en Castilla y León fue del 14,00%; así también en los convenios de empresa (11,90% en España y 15,80% en Castilla y León). Sin embargo, los convenios de otro ámbito aumentaron un 17,70% de media en España y un 11,50% de media en Castilla y León.

En definitiva, como en el resto de España, 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, puesto que éstos en 2017 fueron 183 frente a los 126 de otro ámbito; pero también debe destacarse que históricamente Castilla y León es la comunidad donde mayor peso tienen los convenios de ámbito superior a la empresa, ya que si se relacionan los datos de los *cuadros 2.4.1-1 y 2.4.1-2*, en la columna del número de convenios según el ámbito funcional, se observa que el porcentaje de convenios de otro ámbito representa en el conjunto de España el 24,10% respecto al total de convenios, mientras que en Castilla y León este porcentaje es del 40,80%.

**Cuadro 2.4.1-3**  
**Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, 2016 y 2017**

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2016 <sup>1</sup>	2017 <sup>2</sup>	Var 17/16	2016 <sup>1</sup>	2017 <sup>2</sup>	Var 17/16	2016 <sup>1</sup>	2017 <sup>2</sup>	Var 17/16
Andalucía	482	482	0,0	385	371	-3,6	97	111	14,4
Aragón	129	155	20,2	99	115	16,2	30	40	33,3
Asturias	93	104	11,8	77	85	10,4	16	19	18,8
Baleares	36	50	38,9	29	38	31,0	7	12	71,4
Canarias	146	148	1,4	126	131	4,0	20	17	-15,0
Cantabria	77	94	22,1	58	71	22,4	19	23	21,1
Castilla la Mancha	167	167	0,0	112	103	-8,0	55	64	16,4
<b>Castilla y León</b>	<b>271</b>	<b>309</b>	<b>14,0</b>	<b>158</b>	<b>183</b>	<b>15,8</b>	<b>113</b>	<b>126</b>	<b>11,5</b>
Cataluña	358	422	17,9	285	333	16,8	73	89	21,9
C. Valenciana	253	328	29,6	188	243	29,3	65	85	30,8
Extremadura	71	85	19,7	51	61	19,6	20	24	20,0
Galicia	202	216	6,9	168	176	4,8	34	40	17,6
Madrid	165	193	17,0	134	160	19,4	31	33	6,5
Murcia	51	47	-7,8	40	26	-35,0	11	21	90,9
Navarra	116	157	35,3	103	134	30,1	13	23	76,9
País Vasco	313	379	21,1	283	344	21,6	30	35	16,7
La Rioja	44	50	13,6	35	41	17,1	9	9	0,0
Ceuta y Melilla	15	20	33,3	11	15	36,4	4	5	25,0
Inter CCAA	273	289	5,9	164	175	6,7	109	114	4,6
<b>España</b>	<b>3.262</b>	<b>3.695</b>	<b>13,3</b>	<b>2.506</b>	<b>2.805</b>	<b>11,9</b>	<b>756</b>	<b>890</b>	<b>17,7</b>

<sup>(1)</sup> Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

<sup>(2)</sup> Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En el *cuadro 2.4.1-4*, y en el *cuadro 2.4.1-4-bis* se recogen los convenios colectivos registrados en REGCON por primera vez desde la Reforma Laboral de 2012 (con posterioridad al 12 de febrero de 2012, fecha de entrada en vigor de la Reforma Laboral por *Real Decreto-Ley 3/2012*) para Castilla y León hasta 2017. Según estos datos, se han registrado 130 nuevos convenios de empresa (123 provinciales y 7 interprovinciales), que han afectado a 7.003 personas trabajadoras: León (con 25) y Valladolid (con 23) son las provincias que mayor número de convenios registraron. Del total de estos 130 convenios de empresa, los 7 interprovinciales afectaron a 784 personas trabajadoras y los 123 provinciales a 6.219. Por su parte, hubo 5 convenios nuevos de sector, todos ellos provinciales (una en cada una de las siguientes provincias: Burgos, Palencia, Segovia y 2 en Zamora), que englobaron a 1.660 empresas y afectaron a 6.741 personas trabajadoras. Lógicamente, entre estos convenios además de los correspondientes a empresas privadas también existen convenios para el personal laboral de entidades públicas. En cualquier caso, bajo ese concepto REGCON mayoritariamente agrupa los Convenios Colectivos iniciales o firmados por primera vez, es decir, aquellos respecto a los que no existen antecedentes si bien sí se plantean en la práctica supuestos no mayoritarios en los que, de alguna manera, el correspondiente Convenio Colectivo sí presenta antecedentes (por

ejemplo, los Convenios Colectivos que se renuevan en empresas que han cambiado previamente su NIF). La aplicación toma como fecha de referencia la de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

**Cuadro 2.4.1-4****Convenios Colectivos registrados por primera vez desde la reforma laboral de 2012, Castilla y León 2012-2017**

	Empresa			Sector		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
Ávila	6	6	428	0	0	0
Burgos	14	14	1.215	1	10	70
León	25	25	973	0	0	0
Palencia	17	17	1.272	1	42	161
Salamanca	7	7	354	0	0	0
Segovia	16	16	447	1	50	700
Soria	7	7	320	0	0	0
Valladolid	23	23	1.048	0	0	0
Zamora	8	8	162	2	1.558	5.810
<b>Total provincial</b>	<b>123</b>	<b>123</b>	<b>6.219</b>	<b>5</b>	<b>1.660</b>	<b>6.741</b>
Interprovinciales	7	7	784	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>130</b>	<b>7.003</b>	<b>5</b>	<b>1.660</b>	<b>6.741</b>

Nota: Equivale a "Nuevo Acuerdo" todo lo publicado en el periodo de 12-2-2012 a 31-12-2017.

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

**Cuadro 2.4.1-4-bis****Convenios Colectivos registrados por primera vez desde la reforma laboral de 2012, Castilla y León por años**

	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
2017	26	26	802	1	1392	5.644
2016	35	35	2.693	1	42	161
2013-2015	69	69	3.508	3	226	936
Total	130	130	7.003	5	1.660	6.741

Fuente: Elaboración propia CES a partir de los datos recibidos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON, para los Informes Anuales de los ejercicios 2015, 2016 y 2017.

En los cuadros 2.4.1-5 y 2.4.1-6 se hace una segregación de los convenios colectivos en la Comunidad de Castilla y León 2016-2017, aprovechando las posibilidades de REGCON: empresas, trabajadores afectados, plantilla media y tipos de convenios. Esta información ha sido aportada por la *Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León*. Son convenios cuyo ámbito no puede superar



el territorio de la Comunidad Autónoma, provinciales o interprovinciales y con ámbito funcional de empresa o de sector. Las cifras definitivas de que disponemos se han cerrado a 31 de diciembre de 2017. 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 cualquier caso, y tal y como hemos señalado en Informes correspondientes a años anteriores, todos los datos deben enmarcarse en el contexto de que el volumen de Convenios puede depender mucho de lo que haya que negociar de un año a otro (por ejemplo, porque acaben su vigencia muchos Convenios) razón por la cual en el texto no realizamos variaciones relativas.

En el *cuadro 2.4.1-5*, se muestran los datos definitivos aportados por el Registro Central de Convenios Colectivos de la *Consejería de Empleo (Boletín de Estadísticas Laborales de Castilla y León)*, que nos indican que en 2017 se registraron un total de 130 convenios, 9 más que en 2016. Como ya sucediera en periodos anteriores, es significativo el alto número de empresas afectadas por la negociación durante 2017, aunque han bajado de 28.585 en 2016 a 26.189 en 2017. Si bien, se comprueba que el número de trabajadores afectados ha aumentado de 100.098 en 2016 a 123.798 en 2017.

En el *cuadro 2.4.1-6* se observa un aumento en los convenios de empresa provinciales de 71 en 2016 a 83 en 2017; al mismo tiempo hay que indicar que apenas varió el número de convenios provinciales de sector, que pasó de 45 a 46. El agregado entre convenios de empresa y de sector da como resultado 13 convenios colectivos provinciales más en 2017 que en 2016. Asimismo, hay que destacar que los 129 convenios provinciales afectaron a un total de 123.385 personas trabajadoras; esto es, 31.844 personas trabajadoras más que en 2016; sin embargo, el número de empresas afectadas bajó en 2.317. Frente a los 5 convenios interprovinciales de 2016 (2 de empresa y 3 de sector), solo hubo 1 convenio interprovincial de sector, que afectó a 7 empresas.

En 2017, en comparación con el año anterior, el número total de convenios colectivos aumentó en las provincias de Palencia, Segovia y Zamora mientras que en León se mantuvo estable y en las restantes provincias descendió. En conjunto el número total de convenios provinciales pasó de 116 en 2016 a 129 en 2017. Hay que destacar que las provincias donde más convenios se registraron fueron: Burgos (21), Valladolid (21) y Palencia (19). En cuanto a la afectación de número de empresas y trabajadores, como ya sucediera en 2016, destaca Valladolid, con 7.505 empresas y 41.394 personas trabajadoras, que fue junto a Burgos donde hubo mayor número de convenios (21). Merece la pena detenerse en las variables de empresas y trabajadores cubiertos por la negociación colectiva en algunas provincias, donde se produjeron significativas variaciones positivas bien en una o en otra variable puesto que las únicas provincias donde aumentaron tanto en el número de empresas como de trabajadores fueron Segovia y Zamora, *cuadro 2.4.1-5*.

**Cuadro 2.4.1-5**  
**Distribución provincial de convenios colectivos registrados, 2016-2017**

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Ávila	11	6	-83,3%	554	981	43,5%	3.340	2.278	-46,6%
Burgos	23	21	-9,5%	5.976	2.397	-149,3%	20.226	25.651	21,1%
León	13	13	0,0%	5.134	3.962	-29,6%	18.061	10.176	-77,5%
Palencia	9	19	52,6%	631	603	-4,6%	2.333	6.284	62,9%
Salamanca	12	14	14,3%	4.258	1.239	-243,7%	13.971	6.400	-118,3%
Segovia	8	16	50,0%	509	4.421	88,5%	3.905	9.704	59,8%
Soria	8	7	-14,3%	1.060	953	-11,2%	5.045	6.787	25,7%
Valladolid	23	21	-9,5%	10.023	7.505	-33,6%	23.143	41.394	44,1%
Zamora	9	12	25,0%	354	4.121	91,4%	1.517	14.711	89,7%
<b>Total provincial</b>	<b>116</b>	<b>129</b>	<b>10,1%</b>	<b>28.499</b>	<b>26.182</b>	<b>-8,8%</b>	<b>91.541</b>	<b>123.385</b>	<b>25,8%</b>
Interprovinciales	5	1	-400,0%	86	7	-1.128,6%	8.557	413	-1.971,9%
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>130</b>	<b>6,9%</b>	<b>28.585</b>	<b>26.189</b>	<b>-9,1%</b>	<b>100.098</b>	<b>123.798</b>	<b>19,1%</b>

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

En conjunto, el número total de convenios subió de 121 en 2016 a 130 en 2017. La suma de los convenios provinciales e interprovinciales de sector se mantuvo casi en la misma cifra que en el año anterior (45 en 2016 y 46 en 2017 los provinciales y fueron 3 los interprovinciales en 2016 y 1 en 2017). Por su parte, subieron los convenios colectivos de empresa en el ámbito provincial de 71 a 83 mientras que en el interprovincial en 2017 no hubo ningún convenio de empresa (solo 2 en 2016).

En lo que se refiere al comportamiento de los convenios interprovinciales (de ámbito territorial autonómico o pluriprovincial), en el *cuadro 2.4.1-6* se comprueba que en 2016 fueron 5 en total (2 de empresa y 3 de sector) y en 2017 solo hubo 1, que fue de sector. Además, es muy significativa la reducción en las empresas afectadas por la negociación colectiva interprovincial (eran 86 en 2016 mientras que en 2017 fueron 7) al igual que en los trabajadores afectados que pasaron de 8.557 en 2016 a 413 en 2017.

El número total de trabajadores cubiertos por el total de convenios registrados pasó de 100.098 a 123.798 mientras que las empresas afectadas pasaron de 28.588 en 2016 a 26.189 en 2017.

Un año más se comprueba que la mayoría de los convenios registrados son provinciales (129) y 1 interprovincial. Dentro de los provinciales, 83 son de empresa (eran 71 en 2016) frente a 46 de sector (prácticamente los mismos que los 45 de 2016). Por otra parte, se puede comprobar en el *cuadro 2.4.1-6* que si sumamos los 83 convenios de empresa provinciales (en 2017 no hubo ninguno interprovincial), comprenden a 6.798 personas trabajadoras, más que en el año precedente (6.139 en

2016). Por su lado, los 46 convenios provinciales de sector afectaron a 116.587 personas trabajadoras (mientras que en 2016 fueron 85.402 personas trabajadoras).

También deben resaltarse los datos de convenios interprovinciales, solo hubo 1 de sector, que afectó a 7 empresas (fueron 84 en 2016) y a 413 trabajadores frente a los 8.431 de 2016.

**Cuadro 2.4.1-6**  
**Convenios colectivos registrados en Castilla y León, 2016-2017**

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Empresa	71	83	14,5%	71	83	14,5%	6.139	6.798	9,69%
Sector	45	46	2,2%	28.428	26.099	-8,9%	85.402	116.587	26,75%
<b>Provinciales</b>	116	129	10,1%	28.499	26.182	-8,8%	91.541	123.385	25,81%
Empresa	2	0	-100,0%	2	0	-100%	126	0	-100,00%
Sector	3	1	-200,0%	84	7	-1.100,0%	8.431	413	-1.941,40%
<b>Interprovinciales</b>	5	1	-400,0%	86	7	-1.128,6%	8.557	413	-1.971,91%
Empresa	73	83	12,0%	73	83	12,0%	6.265	6.798	7,84%
Sector	48	47	-2,1%	28.515	26.106	-9,2%	93.833	117.000	19,80%
<b>Total</b>	121	130	6,9%	28.588	26.189	-9,2%	100.098	123.798	19,14%

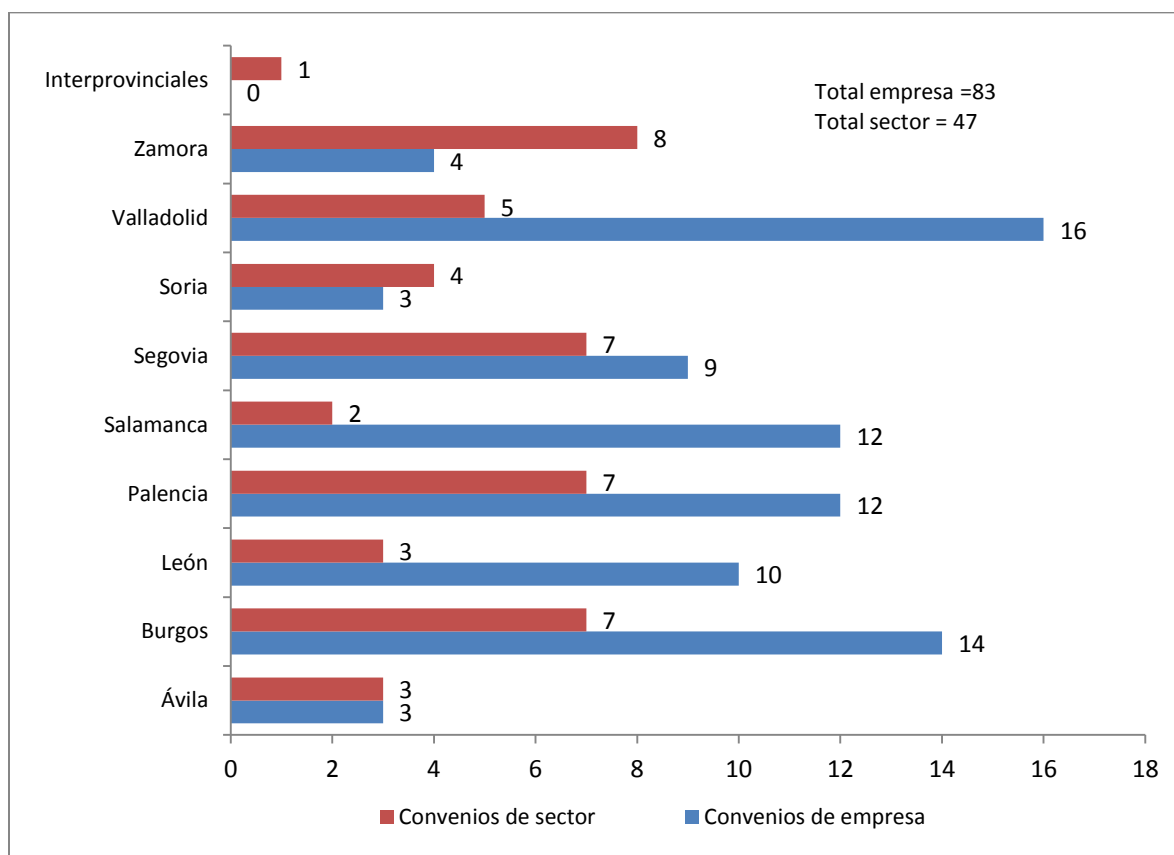
Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

En 2017 en Castilla y León se registraron 130 convenios (83 de empresa y 47 de sector), que afectaron en conjunto a 26.189 empresas y a 123.798 trabajadores, 6.798 afectados por convenios de empresa y 117.000 lo fueron por convenio de sector.

En todas las provincias, excepto en Ávila, Soria y, un año más, Zamora, fue mayor el número de convenios de empresa que el de sector, *cuadro 2.4.1-7 y gráfico 2.4.1-1*.

Gráfico 2.4.1-1

Convenios colectivos registrados en Castilla y León por ámbito funcional y territorial, 2017



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

En el *cuadro 2.4.1-7* se muestra que los convenios de empresa (y consiguientemente, número de empresas afectadas) fueron 83, en cambio los 47 de sector afectaron a un total de 26.106 empresas. Por otra parte, si se considera que son 6.798 los trabajadores cubiertos por convenios empresariales, se obtiene como resultado una *plantilla media* de 82 personas trabajadora por empresa; sin embargo, si los convenios sectoriales afectaron a 117.000 personas, la *plantilla media* sería de 4,5 personas trabajadoras.

**Cuadro 2.4.1-7**  
**Distribución provincial de convenios colectivos según ámbito funcional y plantilla media. Año 2017**

	Empresa				Sector			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media
Ávila	3	3	60	20,0	3	978	2.218	2,3
Burgos	14	14	1.449	103,5	7	2.383	24.202	10,2
León	10	10	496	49,6	3	3.952	9.680	2,4
Palencia	12	12	1.471	122,6	7	591	4.813	8,1
Salamanca	12	12	1.030	85,8	2	1.227	5.370	4,4
Segovia	9	9	404	44,9	7	4.412	9.300	2,1
Soria	3	3	37	12,3	4	950	6750	7,1
Valladolid	16	16	1.609	100,6	5	7.489	39.785	5,3
Zamora	4	4	242	60,5	8	4.117	14.469	3,5
<b>Total provincial</b>	83	83	6.798	81,9	46	26.099	116.587	4,5
Interprovinciales	0	0	0	0,0	1	7	413	59,0
<b>TOTAL</b>	83	83	6.798	81,9	47	26.106	117.000	4,5

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

El siguiente 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 en crisis por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las inaplicaciones de convenios colectivos presentadas en España en 2017 (período enero-diciembre 2017) fueron 1.076, que afectaron a 23.625 trabajadores. Ambas cifras son sensiblemente inferiores a las de 2016. La mayoría de las empresas que se han descolgado son del sector servicios y pequeñas empresas, con menos de 50 trabajadores. Prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 97%) y son acordados en el período de consultas (el 89%). Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 59,9% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver Boletín nº 61 – marzo 2018 del *Observatorio de la negociación colectiva*).

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 el empresario, 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 paritaria del convenio, salvo aquellos que tienen establecida la obligatoriedad de someterse a dicha comisión paritaria como paso previo.

2º) Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria 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 la 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.

Mediante *Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre*, se reguló la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos; y posteriormente y en virtud de habilitación contenida en la Disposición Adicional Segunda de este mismo *Real Decreto 1362/2012* se creó en Castilla y León un órgano equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, mediante *Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regularon el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, los Consejos Provinciales de Trabajo y se creó 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, que en virtud de lo dispuesto en el art. 9 del Decreto 14/2014 estará integrada por un Presidente y seis vocales: dos en representación de la Administración General de la Comunidad; dos en representación de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito territorial de Castilla y León y dos en representación de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito territorial de Castilla y León. Igualmente se designa la Secretaría de esta Comisión.

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, previo acuerdo con las organizaciones empresariales y las organizaciones sindicales más representativas de la Comunidad. Además, debe citarse la *Orden EYE/542/2015, de 1 de julio, por la que se regula el régimen de organización y funcionamiento interno de la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León* (BOCYL de 9 de julio de 2015). Recordemos que en cualquier caso, el resultado de los procedimientos que hayan 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).

La Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León 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 2017 se produjo un dictamen a consultas sobre el ámbito funcional de un convenio colectivo, acordándose cuál es el convenio de aplicación. Asimismo tuvo lugar un informe sobre expedientes de extensión solicitado por el Servicio de Relaciones Laborales, referente a la solicitud de renovación de la extensión del Convenio Colectivo del Sector de la hospitalización y asistencia privada de la provincia de Burgos para el mismo colectivo del sector de las provincias de Ávila, Segovia y Soria, presentada ante la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la Federación de Sanidad y Sectores Socio sanitarios de CCOO de Castilla y León, emitiendo Informe favorable a dicha renovación.
  
- b) De intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo correspondiente. Cuando intervenga la Comisión, sus acuerdos se adoptarán por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros. Durante 2017 se llevó a cabo solicitud de solución de discrepancia por desacuerdo para la inaplicación del Convenio Colectivo de una empresa, procediéndose al archivo de la solicitud ante la falta de acuerdo por mayoría cualificada de dos tercios de los miembros de la Comisión.

En Castilla y León, según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, se comprueba que en 2017 fueron 27 las inaplicaciones de convenios colectivos y 14 las modificaciones, 41 en total (63 en 2016).

Las cuatro provincias donde más inaplicaciones se produjeron fueron: Burgos, León, Palencia y Valladolid (5 en cada una de ellas).

En 2017 fueron 14 las modificaciones registradas (18 en 2016). Las provincias que registraron más modificaciones fueron Palencia, Segovia y Valladolid (4 en cada una de ellas), 2 en Salamanca y ninguna en el resto (*cuadro 2.4.1-8*).

**Cuadro 2.4.1-8**  
**Inaplicaciones y modificaciones de convenios colectivos en Castilla y León por provincias, 2017**

Provincia	Inaplicaciones	Modificaciones	Total
Ávila	2	0	2
Burgos	5	0	5
León	5	0	5
Palencia	5	4	9
Salamanca	0	2	2
Segovia	0	4	4
Soria	0	0	0
Valladolid	5	4	9
Zamora	4	0	4
Pluriprovinciales	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>41</b>

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

### 2.4.1.2 Contenido de la negociación

#### a) Salarios

La hoja estadística de convenios colectivos (*RD 713/2010, de 28 de mayo*, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo) es la fuente para el conocimiento de la evolución de los salarios porque en ella se recogen los datos salariales que se suceden a lo largo de la vigencia de cada convenio y que permiten la elaboración de las estadísticas. Como se indicó en el Boletín nº 22/2010 del Observatorio de la negociación colectiva, se deberá complementar posteriormente: el anexo de revisión salarial por aplicación de la cláusula de salvaguardia salarial de carácter retroactivo, cuando el convenio, anual o plurianual, incluya una cláusula de este tipo; y se deberá cumplimentar anualmente el anexo de revisión salarial de los convenios plurianuales o de las prórrogas de cualquier convenio. Según los comentarios de la propia Subdirección General de Estadística del MEYSS, hay que señalar que la información ofrecida en la estadística relativa a variaciones salariales pactadas y conocidas en convenios plurianuales, adolece de una falta de registro en la aplicación informática REGCON. Además, y respecto a la cifra de variación salarial pactada, hay que tener en cuenta que la estadística no recoge información de las modificaciones realizadas al margen de los convenios ni de las modificaciones salariales acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios.

Para la elaboración de la estadística, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social tiene en cuenta que en el cálculo de la variación salarial media, *“la estadística no recoge información de modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios ni de modificaciones realizadas en el*



*marco de inaplicaciones de convenios. Tampoco recoge los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial".* Por ello, en las notas metodológicas de la Subdirección General de Estadística, cuando se describe la variable de análisis "variación salarial", se dice que para el cálculo de dicha variación [se tienen en cuenta los convenios que tienen efectos económicos en el año analizado y pactan una variación salarial conocida para el periodo de referencia y que ha sido registrada en el REGCON. Se calcula como media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio. Se publica información de la variación salarial pactada y de la revisada (aplicando las cláusulas de garantía salarial que se hagan efectivas en los convenios donde consten)].

En el *III AENC* se considera necesario que las partes negociadoras atiendan puntualmente a la obligación de registro oficial de todos los trámites asociados a un convenio o acuerdo colectivo, y en particular llama la atención sobre la necesidad de registrar ante la Autoridad Laboral, entre otros:

a) Los efectos económicos de la prórroga automática de un convenio, cuando no se haya producido denuncia expresa o automática, tanto si se ha previsto una variación salarial como si no se produce variación, lo que debe computarse como una congelación salarial, con valor igual a 0%.

b) La revisión anual de los efectos económicos de todos los años de vigencia de un convenio, aunque no hayan tenido variación salarial.

Las partes signatarias del *III AENC* coinciden en que *"un avance en el crecimiento de los salarios, donde la realidad económica de los sectores y/o empresas lo permita, y la ausencia de presiones inflacionistas en la economía española, contribuirán a aumentar el poder adquisitivo de los trabajadores y a seguir mejorando la competitividad y con ello a preservar y crear empleo. La economía española inició un proceso de recuperación en 2014, con un crecimiento del PIB del 1,4% y las perspectivas para 2015 y 2016 son de consolidación de la reactivación económica"*.

Es más, en el *III AENC* se reconoce un contexto de recuperación y se propone que *"los salarios negociados en los próximos años deberían comportarse de acuerdo a las siguientes directrices, que están orientadas al mantenimiento y/o la creación de empleo de calidad: incremento salarial para 2015, hasta 1%, e incremento salarial para 2016, hasta 1,5%"*. Los convenios negociados conforme a las anteriores directrices deberán considerar que el sumatorio de los salarios de 2015 y 2016 será mayor a la suma de las inflaciones de ambos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados. No obstante, *"los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, medida conforme a los parámetros que establezcan los negociadores y del empleo"*. Además, *"el incremento de los salarios activa el flujo circular de la renta y crea empleo, al tiempo que favorece el aumento del poder de compra de los asalariados cubiertos"* (*Documento sindical: Propuesta mesa calidad empleo - Circular 051-17 bis*).

Durante el año 2014, vigente el *II AENC*, ya se matizó que, sin olvidar el comportamiento de la inflación, la negociación colectiva debía considerar la productividad, el empleo y la situación real de

la empresa. En parecidos términos se expresa el *III AENC*, donde se manifiesta que los convenios colectivos han de promover la racionalización de las estructuras salariales con el fin de renovar los conceptos retributivos con criterios objetivos y de equidad, dando entrada a aquéllos que se encuentran vinculados a la productividad y resultados en la empresa y teniendo en cuenta su distinta naturaleza, asimismo han de posibilitar la máxima adecuación a las circunstancias específicas de la empresa y evitar situaciones de competencia desleal. En tal sentido, la negociación colectiva constituye el instrumento adecuado para establecer la definición y criterios de una estructura salarial (conceptos fijos y variables, salarios mínimos, complementos u otros) adecuada a la realidad sectorial y empresarial, teniendo en cuenta su directa relación con los nuevos sistemas de organización del trabajo y los incentivos a la producción, la calidad o los resultados, entre otros.

Según el Boletín nº 61 del *Observatorio de la negociación colectiva*, de marzo de 2018, referido a los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2017, el aumento salarial pactado inicial de 2017 fue del 1,43%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese ejercicio cubrieron aproximadamente a una quinta parte del total de los trabajadores con convenio y su activación elevó el incremento salarial inicial una centésima, hasta el 1,44%. Por ámbito funcional, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior, 1,19% frente a 1,45%. Las cláusulas de garantía elevaron el incremento salarial de los convenios de empresa hasta el 1,22%, pero no modificaron el crecimiento de los convenios supraempresariales. Por sectores, el crecimiento salarial inicial más elevado se pactó en la construcción (1,9%), seguido por el de la industria (1,5%) y los servicios (1,4%); en tanto que el más moderado se acordó en la agricultura (1,1%). Estos incrementos iniciales no se modificaron por el efecto de las cláusulas de garantía. En este informe los datos de la Estadística de convenios colectivos se han cerrado a 28 de febrero de 2018.

En Castilla y León, el Acuerdo de trasposición y adaptación del III AENC, firmado por UGT, CCOO y CECALE el 30 de julio de 2015, manifestaba la necesidad de aplicar a Castilla y León la filosofía de este III AENC, que *“debe servir para la activación de nuevas políticas salariales en los ámbitos de negociación de nuestra Comunidad”*. Asimismo se recomendaba *“a los negociadores en los respectivos ámbitos de negociación, desde la autonomía de las partes, que puedan contemplar un incremento salarial (...) que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado”*.

La información sobre los convenios firmados en 2017 en materia salarial nos indica que los efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el mismo año de referencia (2017) o con posterioridad, lo importante es que los efectos y la variación pactada se hayan registrado en el REGCON. La variación salarial se calcula como media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio. Para el año 2017 los datos que disponemos traídos de la estadística relativa a variaciones salariales pactadas y conocidas en convenios plurianuales, adolece de una falta de registro en la aplicación informática REGCON, por ello debe hacerse una interpretación prudente de las cifras.

En 2017 la variación salarial pactada inicial y la variación salarial revisada de los convenios registrados en España, según datos provisionales del Boletín nº 61 del Observatorio de la negociación colectiva, tomados al mes de marzo de 2018, fue en total del 1,4% (en 2016 fue inferior: 1,08%). Con datos acumulados provisionales de 2017 se comprueba que la variación salarial en la empresa fue del 1,2%, inferior a la de los convenios de otro ámbito (1,5%). Si tomamos los datos actualizados acumulados de los porcentajes de la variación salarial pactada inicial en 2017, la desagregación dentro del ámbito territorial de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa muestra que los crecimientos salariales acordados en el año de referencia en los convenios de sector fueron los siguientes: provinciales (1,5%), autonómicos (1,5%) y nacionales (1,5%). Estas cifras pueden verse en el Boletín nº 61 (actualizado en marzo de 2018) del *Observatorio de la Negociación Colectiva* de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que toma como fuente la Estadística de Convenios Colectivos De Trabajo. En los tres ámbitos se superan los aumentos salariales pactados en 2016 en esta misma fecha: provinciales (1,0%), autonómicos (1,1%) y nacionales (1,2%).

Por otra parte, utilizando esta misma fuente, es pertinente señalar que se observan algunas diferencias entre las variaciones salariales pactadas inicialmente: los firmados en el año tuvieron un incremento salarial del 1,7%; los plurianuales firmados en años anteriores tuvieron una variación para 2017 del 1,3%; y en los firmados en años posteriores el incremento fue del 0,7%. Los datos salariales recogidos por la *Estadística de Convenios Colectivos* del BEL indican un aumento en comparación con el último año (2016). La mayor moderación de la variación salarial pactada inicial se produjo desde los años 2012 a 2015 (estuvo por debajo de 1).

En el *cuadro 2.4.1-9* se observa la clara tendencia al alza de la variación salarial revisada, especialmente si comparamos los cinco últimos años 2013-2017; por ejemplo, en Castilla y León en 2017 hubo un incremento en la negociación colectiva en la empresa de 1,32% y en los convenios de otro ámbito fue de 1,43%. En ambos ámbitos funcionales las variaciones son las más altas de todas las series y están por encima de la tasa interanual del IPC 2017 (1,11%). A diferencia de lo ocurrido en 2016, ahora vuelve la regla general de que la revisión salarial fue superior en el ámbito funcional superior a la empresa. En España el aumento en la negociación colectiva en la empresa fue del 1,23% y en los convenios de otro ámbito del 1,49%. Por otra parte, en todo el Estado se ha producido un incremento salarial medio en 2017 del 1,48%, superior al de los años anteriores. En Castilla y León se produjo un incremento medio del 1,42%, inferior a la variación salarial media total de España. En nuestra Comunidad Autónoma esta variación es superior a la de los años anteriores. Tanto en España como en Castilla y León la tasa de variación salarial total supera la tasa interanual del IPC, que fue de 1,11% (esto no sucedió en 2016). La variación salarial global de nuestra Comunidad en 2017 supera la media del conjunto del país en el ámbito empresarial (1,32 frente a 1,23%), pero no en los convenios de ámbito superior (1,43 frente a 1,49%). Por otra parte, tanto en España como en Castilla y León, en 2017, se mantiene la tendencia de años anteriores, mayor subida en los convenios de ámbito superior que en los de empresa.

El 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 2017 al 21,1% de los trabajadores (21,7% en el caso de los convenios de empresa y 21,1% en los de ámbito superior). Por todo ello, los *cuadros 2.4.1-10* y *2.4.1-11*, así como los *gráficos 2.4.1-2* y *2.4.1-3* hacen referencia a variaciones salariales revisadas. Por otra parte, los datos de 2017 tienen carácter provisional porque la consolidación definitiva no se producirá hasta junio del año 2019.

**Cuadro 2.4.1-9**  
**Variación salarial revisada, en porcentaje, 2013-2017<sup>1</sup>**

Años	España			Castilla y León			% Tasa interanual IPC
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	
2013	0,53	0,55	0,53	0,55	0,16	0,61	0,25
2014	0,50	0,37	0,51	0,32	0,23	0,33	-1,04
2015	0,72	0,46	0,74	0,54	0,45	0,55	0,02
2016	1,02	0,84	1,04	0,91	0,98	0,90	1,57
2017	1,48	1,23	1,49	1,42	1,32	1,43	1,11

<sup>1</sup> Datos registrados hasta febrero de 2018.

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

La media de variación salarial total en 2017 superó en muchas Comunidades Autónomas la tasa interanual del IPC (1,11%), entre otras, Castilla y León. La variación salarial revisada más baja fue en Extremadura (1,05%) y la más alta en Navarra (1,90%); Castilla y León se situó en un lugar intermedio (1,42%). En Castilla y León las variaciones salariales 2016-2017 se incrementaron en los convenios de otro ámbito (de 0,90% en 2016 a 1,43% en 2017) y también en los de empresa (pasaron de una variación de 0,98% en 2016 a 1,32% en 2017), *cuadros 2.4.1-9* y *2.4.1-10*.

En cuanto a la comparación de la variación salarial pactada en Castilla y León en 2017, en relación al resto de Comunidades autónomas, observamos en el *cuadro 2.4.1-10* que en la variación salarial pactada total, con un 1,42%, se sitúa entre la variación máxima de Navarra (1,90%) y la mínima de Extremadura (1,05%). En la variación salarial pactada en convenios de empresa, nuestra Comunidad (con un 1,32%) fue la sexta con mayor incremento en el ranking de Comunidades Autónomas, por

encima de la media nacional (1,23%); y en convenios de otro ámbito (con un 1,43% de incremento) está en el puesto número 11 y por debajo de la media de España (1,49%).

**Cuadro 2.4.1-10****Variación salarial pactada, en porcentaje, por Comunidades Autónomas, 2016-2017<sup>1</sup>**

	2016			2017		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
Andalucía	0,97	0,78	0,98	1,36	1,06	1,38
Aragón	0,99	1,06	0,98	1,62	1,30	1,68
Asturias	1,09	0,79	1,15	1,53	1,15	1,60
Baleares	1,19	1,09	1,20	1,28	1,04	1,28
Canarias	1,12	0,58	1,16	1,39	1,21	1,40
Cantabria	0,97	0,98	0,97	1,49	1,22	1,53
Castilla la Mancha	0,95	0,88	0,95	1,30	0,54	1,34
<b>Castilla y León</b>	<b>0,91</b>	<b>0,98</b>	<b>0,90</b>	<b>1,42</b>	<b>1,32</b>	<b>1,43</b>
Cataluña	1,10	0,92	1,11	1,52	1,03	1,55
Comunidad Valenciana	1,14	0,83	1,16	1,55	1,21	1,57
Extremadura	0,79	0,63	0,79	1,05	1,07	1,05
Galicia	0,84	0,85	0,84	1,52	1,15	1,57
Madrid	1,09	0,86	1,11	1,67	1,11	1,70
Murcia	1,27	0,92	1,29	1,54	1,40	1,55
Navarra	1,23	0,88	1,31	1,90	1,47	1,96
País Vasco	0,98	1,10	0,92	1,50	1,49	1,50
La Rioja	1,15	0,80	1,18	1,38	1,59	1,34
Ceuta y Melilla	0,68	0,77	0,67	1,36	1,48	1,35
Inter CCAA	0,98	0,75	1,00	1,47	1,32	1,48
España	1,02	0,84	1,04	1,48	1,23	1,49

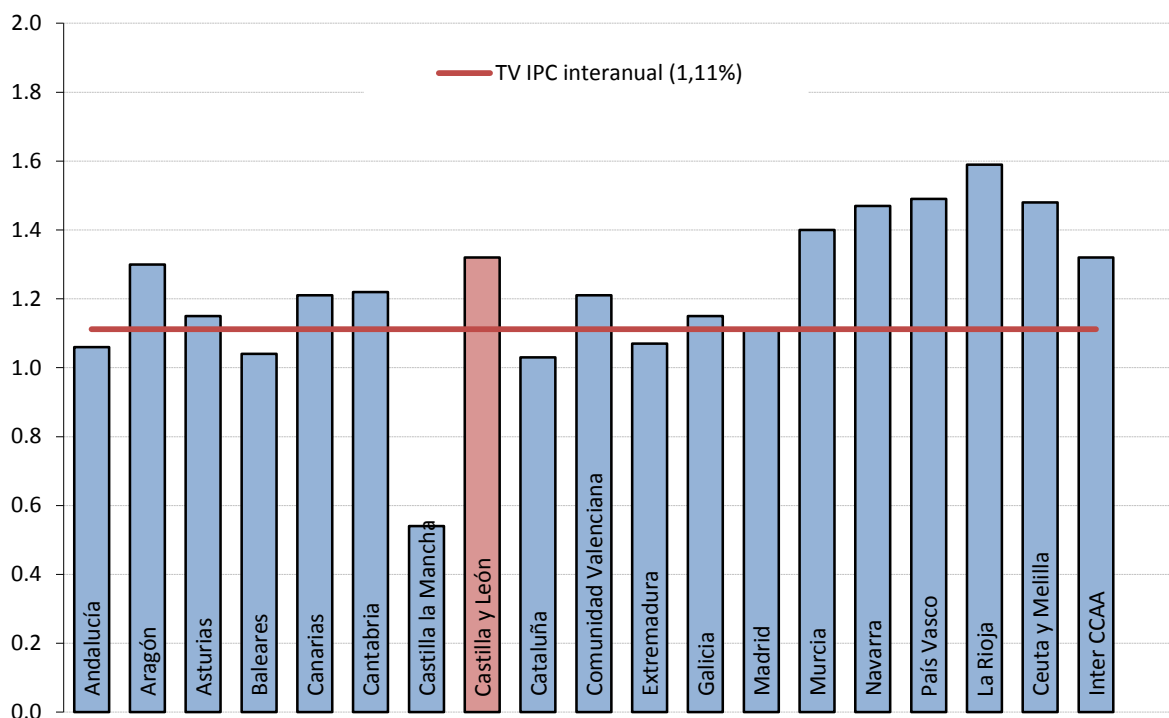
<sup>1</sup> Datos registrados hasta febrero de 2018. Datos de 2017 aún no revisados.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se muestra en el *gráfico 2.4.1-2* sobre Incremento salarial medio revisado en los convenios de empresa de las distintas Comunidades Autónomas, algunas no llegaron a la referencia del IPC interanual (1,11%); y solo en Castilla la Mancha (0,54%) no se superó la tasa de variación del 1,0%. En Castilla y León la tasa de variación en los convenios de empresa ha sido del 1,32%.

Gráfico 2.4.1-2

## Variación salarial pactada y revisada en Convenios de empresa por Comunidades Autónomas, 2017



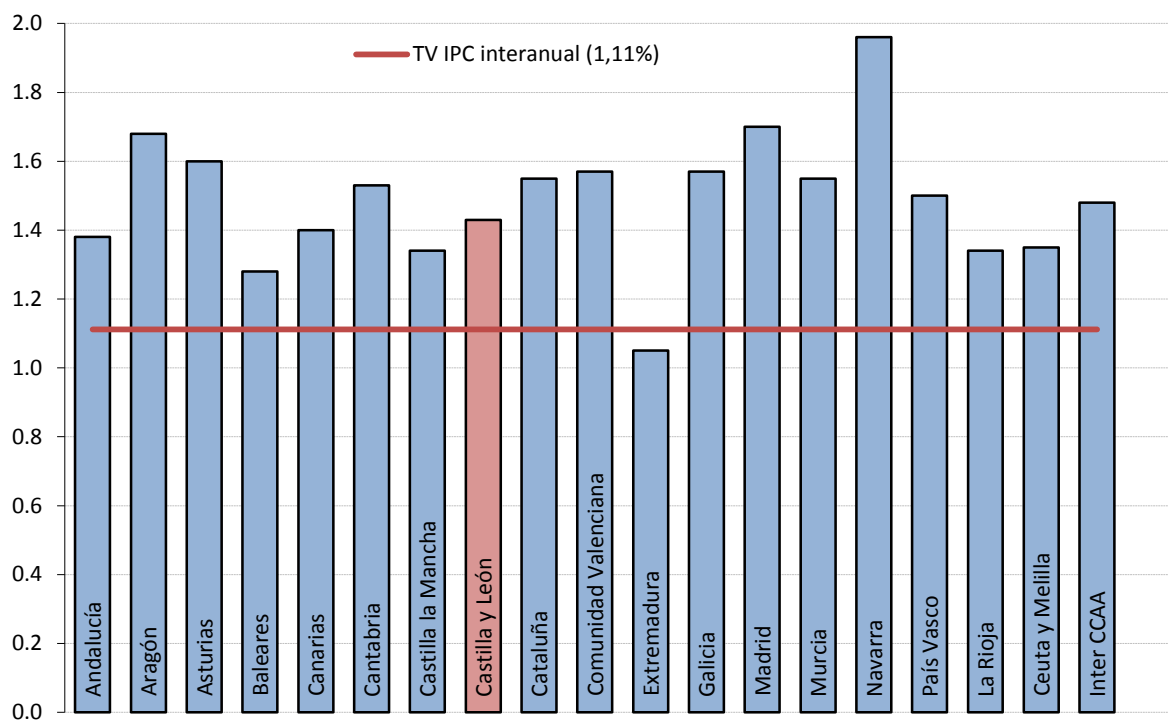
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (datos registrados hasta febrero de 2018) e INE.

La variación salarial pactada en convenios de otro ámbito para Castilla y León en 2017 ha sido del 1,43%, superior a la correspondiente a 2016 (0,90%). En este caso Castilla y León se situó por debajo de la media de España para los convenios de ámbito superior (1,49%); en cualquier caso, superando la tasa interanual del IPC (1,11%); de hecho, Extremadura (1,05%) fue la única que no llegó al IPC.

De lo dicho hasta aquí, se pueden extraer dos conclusiones. En primer lugar, que el aumento salarial pactado inicial en España ha sido del 1,48%, superior al registrado en 2016 (1,02%). En Castilla y León fue del 1,42% en 2017 y del 0,91% en 2016. En segundo lugar, que, atendiendo al ámbito funcional, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa en el conjunto del Estado fue menor que en los convenios de ámbito superior (1,23% frente al 1,49%). Igual ocurrió en Castilla y León, donde los convenios de empresa tuvieron un incremento del 1,32% y los de otro ámbito del 1,43%.

Además, es importante resaltar dos consideraciones generales que no permiten comparativa con Castilla y León al disponerse únicamente de datos a nivel nacional. Por un lado, que las cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2017 cubrieron al 21,1% de los trabajadores (1,4% más que el año anterior). Por otro lado, que por sectores el crecimiento salarial más elevado se pactó en la construcción (1,9%) y en la industria (1,5%), en tanto que los más bajos se acordaron en los servicios (1,4%) y en la agricultura (1,1%).

**Gráfico 2.4.1-3**  
**Variación salarial pactada y revisada en Convenios de otro ámbito por Comunidades Autónomas, 2017**



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (datos registrados hasta febrero de 2018) e INE.

La variación salarial pactada en convenios (registrados hasta diciembre de 2017 con efectos económicos en 2017, única fecha de toma de datos disponible para disponer de cifras provincializadas en este extremo) para Castilla y León en 2017 ha sido del 1,35%, por debajo de la media de España (1,43%).

La provincia con mayor variación salarial pactada de la Comunidad Autónoma fue Palencia (1,53%), *cuadro 2.4.1-11*. Debe tenerse en cuenta que cifras varían con relación a los de los *cuadros 2.4.1-9 y 2.4.1-10* por la diferente fecha de toma de los datos.

**Cuadro 2.4.1-11**  
**Variación salarial pactada en Castilla y León por provincias, 2017**

	Total	Convenios de empresa	Convenios de ámbito superior a la empresa
Autonómicos	1,14	0,06	1,21
Ávila	1,28	0,69	1,38
Burgos	1,43	1,23	1,45
León	1,32	1,24	1,33
Palencia	1,53	1,63	1,52
Salamanca	1,26	1,61	1,24
Segovia	1,51	0,49	1,57
Soria	1,42	1,17	1,43
Valladolid	1,32	1,59	1,31
Zamora	1,26	1,40	1,25
<b>Castilla y León</b>	<b>1,35</b>	<b>1,25</b>	<b>1,36</b>
España	1,43	1,14	1,45

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MEYSS). Registrados hasta diciembre de 2017, publicados el 10 de enero de 2018.

#### *b) Jornada laboral*

La jornada anual total pactada en 2017 se sitúa al momento de la toma de datos (febrero de 2018) en 1.742,2 horas, algo inferior a la de 2016 (1.744,3) y solo por encima de la correspondiente a 2013 (1.740,2). El punto de comparación toma como referencia la jornada máxima del *artículo 6º del Acuerdo Interconfederal de 1983* (según sentencia del *Tribunal Central de Trabajo* de 1 de julio de 1986), 1.826 horas y 27 minutos.

La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo calcula la jornada media laboral pactada, al igual que la variación salarial, como una media ponderada por el número de trabajadores de cada convenio. Con datos provisionales, en la jornada media pactada en 2017 se produce un decremento de 0,12%. La jornada media anual pactada en los convenios de empresa sube de las 1.709,8 horas de 2016 a las 1.717,2 de 2017 (esto es una variación positiva del 0,43%). En los convenios de ámbito superior a la empresa se pasa de las 1.746,9 horas en 2016 a las 1.743,9 en el ejercicio de 2017, lo que supone una variación negativa del 0,17%. Siempre la jornada media pactada en los convenios de empresa es inferior que la del ámbito superior, así en 2017, la diferencia entre el primer ámbito y el segundo ha sido de 26,7 horas/año, *cuadro 2.4.1-12*.



**Cuadro 2.4.1-12**  
**Jornada media (horas/año) pactada en convenios en España según ámbito funcional,**  
**2013-2017**

Años	Total	Empresa	Otro ámbito
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.744,3	1.709,8	1.746,9
2017	1.742,2	1.717,2	1.743,9
Var 17/16	-0,12	0,43	-0,17

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Por sectores productivos, tal y como se observa en el *cuadro 2.4.1-13*, según la información del *BEL*, la jornada media durante 2017 en el ámbito empresarial bajó en 2017 (respecto a 2016) solo en la industria (descenso del 0,09%), y donde mayor variación positiva se produjo fue en los servicios (0,79%). En el ámbito superior hubo variación positiva en todos los sectores, excepto en servicios (bajo un 0,38%).

Si comparamos la jornada anual media pactada por sectores, se observa que en la Agricultura es la jornada más alta en el ámbito de empresa (1.791,3 horas) y en los convenios de otro ámbito (1.762,5 horas). Normalmente la jornada pactada en los convenios de empresa es inferior a la acordada en los de ámbito superior, y esto no sucedió en 2017 en la Agricultura (jornada de 1.791,3 horas en la empresa y de 1.762,5 en otro ámbito) ni en la construcción (1.758,4 en la empresa y 1.746,1 en otro ámbito).

La jornada media a nivel global sí que fue menor en la empresa (1.717,2 horas/año) frente a 1.743,9 horas/año en los convenios de otro ámbito. En la Construcción es donde se produjo una menor diferencia de jornada según el ámbito, fue una diferencia de jornada pactada anual de 12,3 horas (1.746,1 horas/año en los convenios de ámbito superior y de 1.758,4 horas/año en los de empresa), *cuadro 2.4.1-13*.

**Cuadro 2.4.1-13**

**Jornada media pactada según ámbito y sector de actividad en España, 2013-2017**  
(horas/año)

Años	Empresa				Otro ámbito			
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2013	1.783,8	1.709,1	1.720,4	1.704,4	1.776,6	1.759,7	1.737,6	1.735,2
2014	1.758,1	1.710,4	1.726,3	1.701,7	1.775,2	1.754,7	1.737,6	1.761,2
2015	1.755,5	1.712,9	1.745,1	1.700,7	1.778,7	1.757,9	1.740,0	1.743,4
2016	1.782,3	1.714,0	1.748,8	1.705,2	1.754,7	1.758,6	1.738,3	1.742,9
2017	1.791,3	1.712,5	1.758,4	1.718,6	1.762,5	1.759,1	1.746,1	1.736,3
Var 17/16	0,50	-0,09	0,55	0,79	0,44	0,03	0,45	-0,38

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se observa en el *cuadro 2.4.1-14*, la jornada anual media pactada en 2017 en comparación con 2016 ofrece las siguientes variaciones por sectores: sube en Agricultura (0,45%), en industria (0,05%) y en construcción (0,45%); y baja en servicios (0,30%). Un año más, la mayor jornada media anual pactada en el conjunto de convenios colectivos en España, corresponde a la agricultura con 1.762,9 horas. La jornada media anual total llega a las 1.742,2 horas/año, solo por encima de la correspondiente a 2013 (1.740,2). Esta jornada media supone un decremento del 0,12% en la variación 2017/2016.

**Cuadro 2.4.1-14**

**Jornada media pactada en convenios en España, 2013-2017**  
(horas/año)

Años	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2013	1.740,2	1.776,6	1.753,1	1.737,1	1.732,3
2014	1.754,4	1.775,1	1.748,7	1.737,4	1.756,3
2015	1.745,4	1.778,5	1.752,0	1.740,1	1.739,9
2016	1.744,3	1.755,0	1.753,1	1.738,4	1.740,5
2017	1.742,2	1.762,9	1.753,9	1.746,2	1.735,3
Var 17/16	-0,12	0,45	0,05	0,45	-0,30

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

### c) Planes de Igualdad

En las empresas de más de 250 trabajadores tienen el 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*).

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 45.1 de *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En la nueva hoja estadística de convenios colectivos (desde 2010), se sustituye la única pregunta que existía en la anterior y hay un nuevo bloque de cuestiones dedicado a investigar las cláusulas sobre igualdad y no discriminación, que se centra en temas como el deber de negociar planes de igualdad, las acciones para promover la igualdad de trato y oportunidades, las medidas de preferencia a favor del sexo menos representado, el acoso sexual o por razón de sexo, las víctimas de violencia de género y otras medidas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades independientemente de la nacionalidad, edad, religión, etc. Incluso, hay que añadir que la nueva hoja recoge por primera vez la pregunta sobre las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A pesar de los cambios operados en la hoja estadística de REGCON en materia de Igualdad, en algunos de los convenios colectivos registrados observamos que no existe correspondencia entre los resultados recogidos en los cuestionarios de preguntas mencionadas y el contenido real de los acuerdos.

Según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, *cuadro 2.4.1-15*, en 2017 se registraron solo 2 planes de igualdad por 2 empresas y afectaron a un total de 641 personas trabajadoras; en 2015 fueron 3 empresas y afectaron a 1.222 personas trabajadoras; y en 2016 fueron 2 empresa y afectaron a 862 personas trabajadoras. Es

preciso destacar que en 2013 se registraron 43 planes de igualdad, de los cuales 31 fueron de empresa, 26 de ámbito provincial y 5 interprovincial, que afectaron a 20.425 trabajadores.

En total, los 43 planes de igualdad registrados en 2013 afectaron a 2.045 empresas y 32.710 trabajadores, que no tiene parangón con lo sucedido en los años 2014, 2015, 2016 y 2017.

**Cuadro 2.4.1-15**  
**Planes de igualdad registrados en Castilla y León, 2016-2017**

	Planes de igualdad			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
<b>Provinciales</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0%</b>	<b>862</b>	<b>641</b>	<b>-34,5%</b>
Empresa	2	2	0%	2	2	0%	862	641	-34,5%
Sector	--	0	0%	-	0	0%	-	0	0,0%

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León.

## 2.4.2. Procedimientos Extrajudiciales de Solución de los conflictos laborales

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de los conflictos laborales lo es, al mismo tiempo, de la negociación colectiva, por el protagonismo de los que en aquéllos intervienen, de forma eficaz y rápida, para dar respuesta a los conflictos laborales. Esto exige que los poderes públicos den el máximo apoyo a estos medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional y financiero adecuado para ello, y a tal efecto debieran “garantizar con las reformas legales que procedan, su carácter estrictamente bilateral, sin intervención alguna de las Administraciones, pese al carácter público de su financiación” (*Documento sindical: Propuesta mesa calidad empleo – Circular 051-17 bis*).

En los apartados 2 y 3 del art. 83 ET se establece que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán elaborar, acuerdos interprofesionales “sobre materias concretas”, que tendrán el tratamiento de convenios colectivos, con un ámbito estatal o autonómico y un ámbito funcional intersectorial. Entre estos acuerdos interprofesionales se encuentran los que han regulado la “materia concreta” de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, que poseen una eficacia jurídica normativa por tener “el tratamiento” que el ET concede a los convenios colectivos. Por tanto, estos acuerdos tienen una eficacia personal general o *erga omnes* y se gestionan como cualquier convenio colectivo estatutario; por ejemplo, por acuerdo de la Comisión Negociadora del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (6-04-2017), se ha procedido a

la modificación de los artículos 2, 8, 16 y 25 del anterior III Acuerdo publicado en el BOCYL, de 23 de noviembre de 2015.

En el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) se manifiesta que el diálogo social y la negociación colectiva son los métodos más apropiados para, entre otros, establecer los criterios en materia de sistemas autónomos de solución de conflictos laborales de carácter estatal o autonómico, como medios, por ejemplo, para resolver las situaciones de bloqueo de las negociaciones. En esta línea, las confederaciones empresariales y sindicales firmantes del III AENC “se sienten plenamente comprometidos en potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, por lo que llaman a las partes negociadoras a impulsar su utilización, estableciendo en el marco del convenio colectivo compromisos y referencias expresas de utilización y colaboración activa con los mismos en los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje especialmente en el supuesto de inaplicación del convenio colectivo y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas”.

Aunque 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 tiene lugar en el 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. Los sucesivos acuerdos nacionales de negociación colectiva han concedido un especial protagonismo a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos para la superación de las situaciones de bloqueo de las negociaciones y se recomienda que las partes negociadoras acudan al *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)*, si el conflicto es de ámbito del Estado, o a los distintos servicios autonómicos si no supera ese ámbito.

Recordemos que, en nuestra Comunidad, el I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos laborales en Castilla y León se firmó el 30 de septiembre de 1996 por CECALE en su condición de organización empresarial más representativa y por UGT y CCOO en su condición de organizaciones sindicales más representativas, todos los cuales han firmado también los posteriores Acuerdos de solución de conflictos laborales en nuestra Comunidad

En ejecución de este Acuerdo el 22 de diciembre de 1997 se otorgó la escritura de constitución de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), aprobándose también en dicha fecha los estatutos de la misma y comenzando así la puesta en marcha efectiva de la solución extrajudicial de conflictos laborales de nuestra Comunidad en beneficio de las empresas y los trabajadores a través de los procedimientos de conciliación-mediación y de arbitraje.

El 18 de abril de 2005, se firmó el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Finalmente, el 29 de septiembre de 2015 se suscribió el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, expresión de la voluntad concorde de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a fin de dotarse de instrumentos de solución autónoma de las discrepancias laborales, tanto individuales como colectivas, evitando con ello, en la medida de lo posible, la judicialización de las mismas y favoreciendo el recurso a vías de diálogo y negociación para su solución entre los propios afectados.

El 6 de abril de 2017 se llegó al acuerdo de modificación de ciertos artículos del III ASACL para introducir la solución extrajudicial de conflictos laborales individuales y así, como expresamente se recoge en el art. 25.1 del nuevo III ASACL, “la conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo”. Este III ASACL se denunció el 19 de septiembre de 2017.

Tanto la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), como la Unión General de Trabajadores (UGT.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO) muestran mediante la firma de dicho Acuerdo, su compromiso y responsabilidad en la actualización y mejora de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales y en el impulso y desarrollo de la negociación colectiva.

En materia de solución extrajudicial de conflictos y, considerando el positivo balance que ofrece el funcionamiento del SERLA, así como la profesionalidad y dedicación de los conciliadores-mediadores y árbitros y la efectividad en la gestión del sistema por el personal del mismo, se incorporan las novedades legislativas que en las diferentes reformas laborales se han producido.

El objeto específico del III ASACL es el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, así como la actuación preventiva de los mismos, y también “la comunicación de iniciativa de promoción de nuevos convenios de empresa y los mecanismos para el mantenimiento de determinados convenios colectivos” (art. 3).

Además de los conflictos colectivos se incluyen los conflictos en los que sea parte la Administración cuando se produzca la adhesión al III ASACL mediante el convenio colectivo suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, o mediante acuerdo expreso suscrito al efecto entre las partes con legitimación suficiente en dicho ámbito.

Además, en el apartado 2 del art. 8 se prevén como objeto de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores salvo que versen exclusivamente sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía.

En la disposición adicional primera se establece que “las organizaciones firmantes de este acuerdo fijan su objetivo de que los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales previstos en el mismo, inicien su aplicación desde el 1 de julio de 2016, por ello, se dirigirán al Gobierno de Castilla y León a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, se adopten las medidas que posibiliten la financiación y ejecución del acuerdo a través de la Fundación del SERLA”.

Los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje gestionados en Castilla y León por el SERLA son gratuitos porque sus recursos son de naturaleza pública y la comparecencia es obligatoria para las partes como consecuencia del deber de negociar implícito en la naturaleza del procedimiento de conciliación-mediación, tal y como sucede a nivel estatal con el SIMA. La finalidad de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales que recogen estos acuerdos es sustituir a la conciliación administrativa previa, promocionar la negociación para superar el conflicto y evitar -más que sustituir- la vía judicial.

En este apartado se recogen los datos correspondientes a los medios autónomos de composición de los conflictos de trabajo durante el periodo 2016-2017 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 diferenciación de los conflictos tomando como referencia su objeto. Además, se traerán los datos correspondientes a la puesta en funcionamiento el día 3 de noviembre de 2016 del sistema de solución de los conflictos individuales establecidos en el III ASACL de manera inicial sólo para la provincia de Valladolid, estando prevista su implantación progresiva como única vía de solución de los conflictos individuales con carácter previo a la vía judicial para el resto de las provincias de nuestra Comunidad.

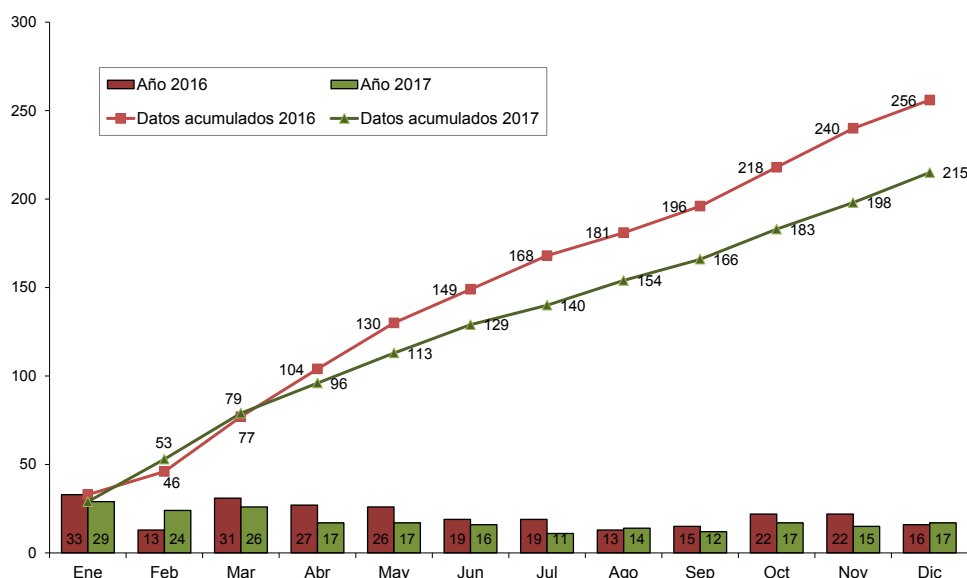
En los resultados que ofrecen, tanto el SIMA como el SERLA, se constata la escasa utilización del arbitraje y un cierto éxito de los procedimientos de conciliación y mediación. Hay que destacar que en Castilla y León en 2017 la conciliación-mediación ha sido el instrumento de solución extrajudicial de conflictos utilizado por excelencia y se han tramitado 2 arbitrajes. Como es sabido, existen dos vías previas de solución de conflictos laborales con carácter previo a la vía judicial y la mayor parte de las veces se acude a la vía de la conciliación-mediación (que genera más confianza entre los agentes económicos y sociales), siendo así que el arbitraje es una opción minoritaria desde la creación de ambas fundaciones y la Fundación SIMA considera su promoción como una “labor pendiente”. Por ejemplo, según la Memoria/2017 del SIMA, las partes optaron por la mediación en un 99,5% de los casos, habiéndose recurrido al arbitraje en dos ocasiones (igual que en 2016).

### 2.4.2.1 La solución extrajudicial de los conflictos laborales colectivos

#### A) Solución extrajudicial de conflictos laborales colectivos a través del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)

Las solicitudes efectivas de intervención en conflictos laborales colectivos fueron 190 en 2017 y se archivaron 23. El número de procedimientos tramitados en el SERLA en este año fue inferior a los registrados en el año anterior (la variación 17/16 ha sido de -16,0%). También se puede reseñar que hubo menos empresas afectadas que en 2016 (se pasó de 2.941 a 1.990, variación 17/16 de -32,3%) y fue inferior también el número de trabajadores afectados: 104.658 en 2016 frente a 99.530 en 2017, lo que supone una variación negativa 17/16 de -4,9%.

**Gráfico 2.4.2-1**  
**Evolución mensual de las solicitudes de intervención colectivas presentadas ante el SERLA, 2016 y 2017**



Fuente: SERLA.

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2017 fueron en total 215 (incluidas las archivadas y las intentadas sin efecto), frente a las 256 de 2016. La cifra de 2017 es inferior a las solicitudes de intervención presentadas ante el SERLA de 2016. A diferencia de años anteriores, no todas fueron de conciliación-mediación, ya que se produjeron dos arbitrajes. En el gráfico 2.4.2-1 se constata que los meses de mayor actividad -atendiendo a la variable de las solicitudes registradas- fueron enero (29), marzo (26) y febrero (24).

Como viene sucediendo prácticamente desde 2012, observando el cuadro 2.4.2.1, el sector que más conciliaciones-mediaciones registró en 2017 fue el metal (52), en segundo lugar alimentación (30), seguido de telemarketing (22, con una subida importante porque en 2016 fueron 18 las



solicitudes presentadas en este sector); y después limpieza (14), transportes (14) y químico (13). Año tras año se comprueba que en estos ámbitos es donde mayor número de solicitudes se presentan (metal, alimentación, telemarketing y limpieza). Se produjo un incremento significativo en tres sectores: madera, que pasó de 1 a 5 solicitudes de intervención (400,0%); energía, de 2 a 5 (150,0%); y ocio, de 1 a 2 (100,0%). Por otra parte, hay que destacar las caídas en los sectores del agua y oficinas y despachos, que no tuvieron ninguna solicitud en 2017. Además de lo ya indicado, este año también hay que destacar las pocas solicitudes en hostelería y servicios sociales. El sector de la construcción, que ya había pasado de 26 en 2013 a 6 solicitudes en 2014, continúa bajando y solo suma 5 solicitudes, las mismas que en 2015 y 2016. Si se compara con lo sucedido en el SIMA, por sectores de actividad, los procedimientos tramitados en 2017 afectaron principalmente a los servicios (78,8% del total), seguido de la industria (19,4%) y, de forma más residual, la construcción (1,6%) y la agricultura (0,2%).

**Cuadro 2.4.2-1**  
**Distribución sectorial de las solicitudes de intervención colectivas presentadas ante el SERLA**

SECTOR	Número		% Var. 2017/16
	2016	2017	
Administración	3	4	33,3
Agropecuario	6	5	-16,7
Agua	1	0	-100,0
Alimentación	29	30	3,4
Ayuda a domicilio	5	7	40,0
Comercio	11	10	-9,1
Construcción	5	5	0,0
Energía	2	5	150,0
Enseñanza	6	3	-50,0
Espectáculos recreativos y culturales	2	1	-50,0
Hostelería	6	3	-50,0
Limpieza	26	14	-46,2
Madera	1	5	400,0
Metal	78	52	-33,3
Minería	0	2	--
Ocio	1	2	100,0
Oficinas y despachos	2	0	-100,0
Otras actividades	13	10	-23,1
Químico	12	13	8,3
Sanidad	3	2	-33,3
Servicios sociales	11	5	-54,5
Telemarketing	18	22	22,2
Textil	1	1	0,0
Transportes	14	14	0,0
<b>TOTAL</b>	<b>256</b>	<b>215</b>	<b>-16,0</b>

Fuente: SERLA.

En el *cuadro 2.4.2-2* y en el *gráfico 2.4.2-2* se recogen los procedimientos tramitados por el SERLA en Castilla y León tomando como referencia las solicitudes registradas, diferenciando los procedimientos archivados, los efectivos (que incluyen también los intentados sin efecto) y el resultado final del procedimiento (acuerdo/desacuerdo). En 2016 se celebraron efectivamente 218 de los 256 registrados en el SERLA (85%); en 2017 fueron 190 de los 213 que se presentaron (89%). Esto significa que sumando las mediaciones donde se produjeron acuerdo, desacuerdo, las intentadas sin efecto y las 9 en tramitación, hubo 28 procedimientos efectivos menos que en 2016. Se intentaron sin efecto 5, bastante menos que en 2016 (17). También hay que destacar que el número de solicitudes que se archivaron fueron 15 menos que en el año anterior, en total 23 frente a las 38 de 2016.

La celebración de actos de conciliación-mediación terminó con acuerdo en 61 de los expedientes (34,65% de los 176 que pudieron reunir a las partes en conflicto con el órgano mediador) y otros 115 terminaron en desacuerdo. El porcentaje de acuerdos es algo inferior a 2016 (37,31%).

Hay que destacar que en los conflictos de intereses, los acuerdos (19) fueron más que los desacuerdos (12); en interpretación y aplicación, los acuerdos fueron 26 frente a 75 desacuerdos; y en los que pueden dar lugar a convocatoria de huelga, también los desacuerdos (16) superaron a los acuerdos (28). Aunque el total de los acuerdos fue inferior en 2017 (61) frente a los de 2016 (75), en los conflictos de interés los acuerdos en 2017 (19) superaron a los firmados en 2016 (11) y en los que pueden dar lugar a convocatoria de huelga, los acuerdos en 2016 (17) y en 2017 (16), prácticamente fueron los mismos.

Estas cifras se pueden comparar con el resultado final de los 434 procedimientos celebrados en el SIMA durante 2017: 107 acuerdos en mediación (24,6% del total), 285 sin acuerdo (65,7%), 23 intentados sin efecto (5,3%), 12 archivados (2,8%) y 6 en trámite (1,4%). Por lo tanto, se alcanzaron 107 acuerdos en mediación y hubo 1 laudo arbitral. Si no se consideran los procedimientos en los que la reunión no se pudo celebrar, los 107 acuerdos en mediación más el laudo elevan la media resultante al 27,48%, algo más que 2016 (26,05%).

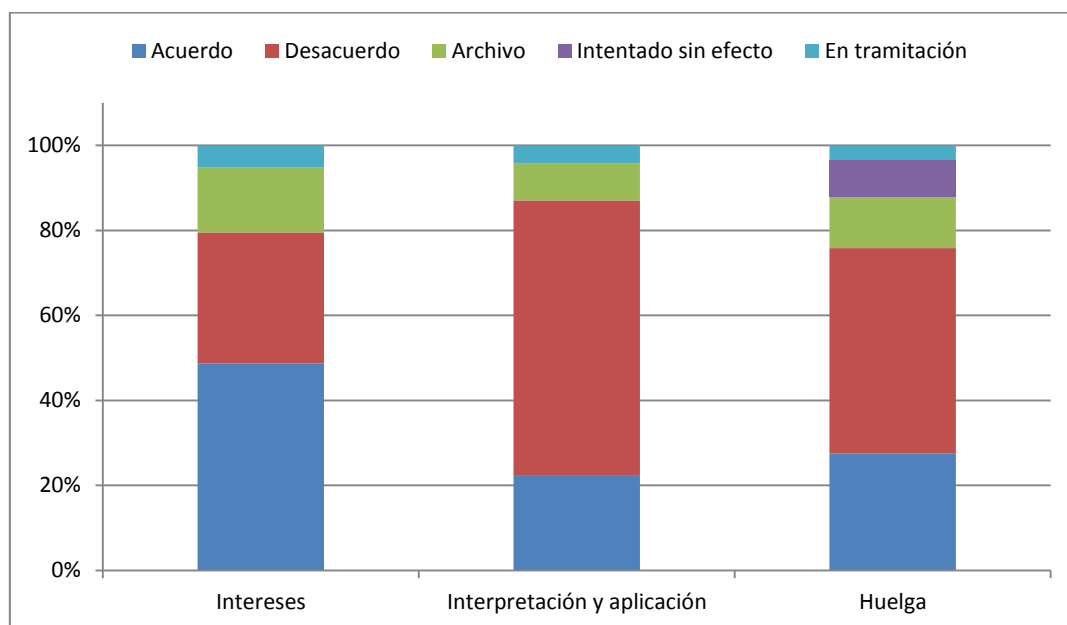
**Cuadro 2.4.2-2**  
**Detalle de los procedimientos colectivos tramitados por el SERLA en Castilla y León según finalización del procedimiento, 2016-2017**

	Intereses		Interpretación y aplicación		Huelga		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017 <sup>1</sup>
Acuerdo	11	19	47	26	17	16	75	61
Desacuerdo	13	12	84	75	29	28	126	115
Archivo	8	6	23	10	7	7	38	23
Intentado sin efecto	4	0	9	0	4	5	17	5
En tramitación		2		5		2		9
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>163</b>	<b>116</b>	<b>57</b>	<b>58</b>	<b>256</b>	<b>213</b>
Efectivos	28	33	140	106	50	51	218	190

<sup>1</sup> El número total de procedimientos tramitados asciende a 215, de los cuales dos son arbitrajes.

Fuente: SERLA.

**Gráfico 2.4.2-2**  
**Detalle de los procedimientos colectivos tramitados por el SERLA en Castilla y León según finalización del procedimiento, 2017**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SERLA.

Es conveniente analizar las empresas y personas trabajadoras afectadas por los conflictos colectivos que pasaron por el SERLA, que al tiempo se pueden considerar cubiertos por la negociación colectiva, en cuanto sus acuerdos tienen la eficacia de convenios colectivos. Si bien, las cifras se corresponden con ámbitos negociadores que no siempre terminaron con acuerdo. Antes de proceder a este análisis, es preciso señalar que, según datos ofrecidos por el SIMA, el número de

personas trabajadoras afectadas en el ámbito estatal por los 434 procedimientos que tuvieron lugar en el SIMA fue en 2017 de 3.703.964 (número superior al del año 2016, que fue de 3.273.663).

En el *cuadro 2.4.2-2* se observa que las solicitudes efectivas de intervención fueron 190 y se archivaron 23. Por otra parte, como se puede comprobar en el *cuadro 2.4.2-3*, el número de procedimientos que entraron en el SERLA durante 2017 fue un 16,0% inferior a los registrados en 2016. También tiene interés reseñar que hubo muchas menos empresas afectadas que en 2016, se pasó de 2.941 a 1.990 (variación 17/16 negativa de -32,3%). El número de trabajadores afectados bajó algo y pasó de 104.658 en 2016 a 99.530 en 2017, lo que supone un decremento del 4,9%.

En lo que se refiere a la distribución provincial, el *cuadro 2.4.2-3* nos aporta distinta información en cada una de sus columnas: número de conflictos presentados, empresas y personas trabajadoras afectadas. En primer lugar, están las cifras del número de solicitudes registradas en el SERLA en las distintas provincias de Castilla y León. En 2017 solo hubo mayor presentación de conflictos ante el SERLA en Burgos (15,0%), Soria (100,0%) y ámbito regional (62,5%); igual que en 2016, hubo 1 conflicto en el nivel interprovincial.

Hay que destacar que en el año 2017, en Zamora (3), Ávila (4) y Segovia (5) no se superaron los 10 conflictos presentados; tampoco en el ámbito interprovincial (1). En Soria es donde mayor variación positiva 17/16 se produjo (100,0%), donde se registraron un total de 14 conflictos. Un año más, las provincias de Burgos (69), Valladolid (40) y León (37) fueron las tres donde más se presentaron, algo que se repite históricamente en uno u otro orden. Si se suman los conflictos registrados en estas tres provincias (146) se comprueba que suman el 67,90% del total. También hay que significar la constante subida en la provincia de Palencia, que ya pasó en cifras absolutas de 23 en 2014 a 27 en 2015; en 2016 fueron 29 y en 2017 han sido 16, la cuarta provincia con más procedimientos.

En definitiva, los conflictos gestionados por el SERLA en 2017, afectaron a 1.990 empresas, lo que supone una variación negativa significativa del -32,3%. Por otra parte, el número de personas trabajadoras afectadas disminuyó de forma menos rigurosa, pasando de 104.658 a 99.530 (variación negativa de -4,9%).

En la distribución por provincias, respecto a la columna de empresas afectadas, hay que destacar que Salamanca fue la provincia donde más empresas lo estuvieron (711, notable incremento respecto al año anterior que solo fueron 55), luego Soria (donde se pasa de 7 a 612) y luego Valladolid (289). Destacar también el aumento de León (pasa de 49 empresas afectadas en 2016 a 168 en 2017). Se produjeron reducciones muy significativas en Burgos (-97,0%), Palencia (-87,1%) y Ávila (-73,3%). También en el ámbito interprovincial, las empresas bajaron de 14 en 2016 a solo 1 en 2017.

Las personas trabajadoras afectadas subieron en el ámbito territorial interprovincial (un 100,0%), Soria (781,1%), Salamanca (175,8%) y León (60,6%). En cifras totales fue en Zamora donde hubo

menor número de personas trabajadoras afectadas por los conflictos presentados (116) y en el ámbito interprovincial (200). Hay que señalar tres aumentos importantes de trabajadores afectados: Salamanca (16.697), León (14.110) y Soria (8.961). Las provincias con mayor número de personas trabajadoras afectadas fueron: Salamanca (16.697), Valladolid (14.964), León (14.110), Burgos (11.697) y Soria (8.961).

**Cuadro 2.4.2-3**  
**Distribución provincial de los conflictos colectivos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2016-2017**

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2016	2017	% Var. 17/16	2016	2017	% Var. 17/16	2016	2017	% Var. 17/16
Ávila	15	4	-73,3	15	4	-73,3	2.916	760	-73,9
Burgos	60	69	15,0	2.302	69	-97,0	18.911	11.697	-38,1
León	46	37	-19,6	49	168	242,9	8.787	14.110	60,6
Palencia	29	16	-44,8	170	22	-87,1	2.959	1.211	-59,1
Salamanca	16	13	-18,8	55	711	1.192,7	6.053	16.697	175,8
Segovia	7	5	-28,6	7	14	100,0	482	259	-46,3
Soria	7	14	100,0	7	612	8.642,9	1.017	8.961	781,1
Valladolid	59	40	-32,2	258	289	12,0	29.574	14.964	-49,4
Zamora	8	3	-62,5	8	4	-50,0	405	116	-71,4
Interprovincial	1	1	0,0	14	1	-92,9	100	200	100,0
Regional	8	13	62,5	56	96	71,4	33.454	30.555	-8,7
<b>Castilla y León</b>	<b>256</b>	<b>215</b>	<b>-16,0</b>	<b>2.941</b>	<b>1.990</b>	<b>-32,3</b>	<b>104.658</b>	<b>99.530</b>	<b>-4,9</b>

Fuente: SERLA y elaboración propia.

En el *cuadro 2.4.2-4* se recogen las causas de los procedimientos que han sido objeto de conciliación-mediación en el SERLA, así como las personas trabajadoras y las empresas afectadas. En 2017 la causa de procedimiento más habitual –como sucediera en 2016- fue jornada, horarios y descansos (43), seguido de motivos de conflictos derivados del sistema de remuneración (39) y por bloqueos de negociación (36). En cuanto a personas trabajadoras afectadas por los procedimientos, de las 99.530 totales de 2017, un 55,41% (55.154) se vieron afectadas por bloqueo de negociación, siendo esta la causa mayoritaria también para las empresas afectadas: 1.773 de las 1.990 (89,09%).

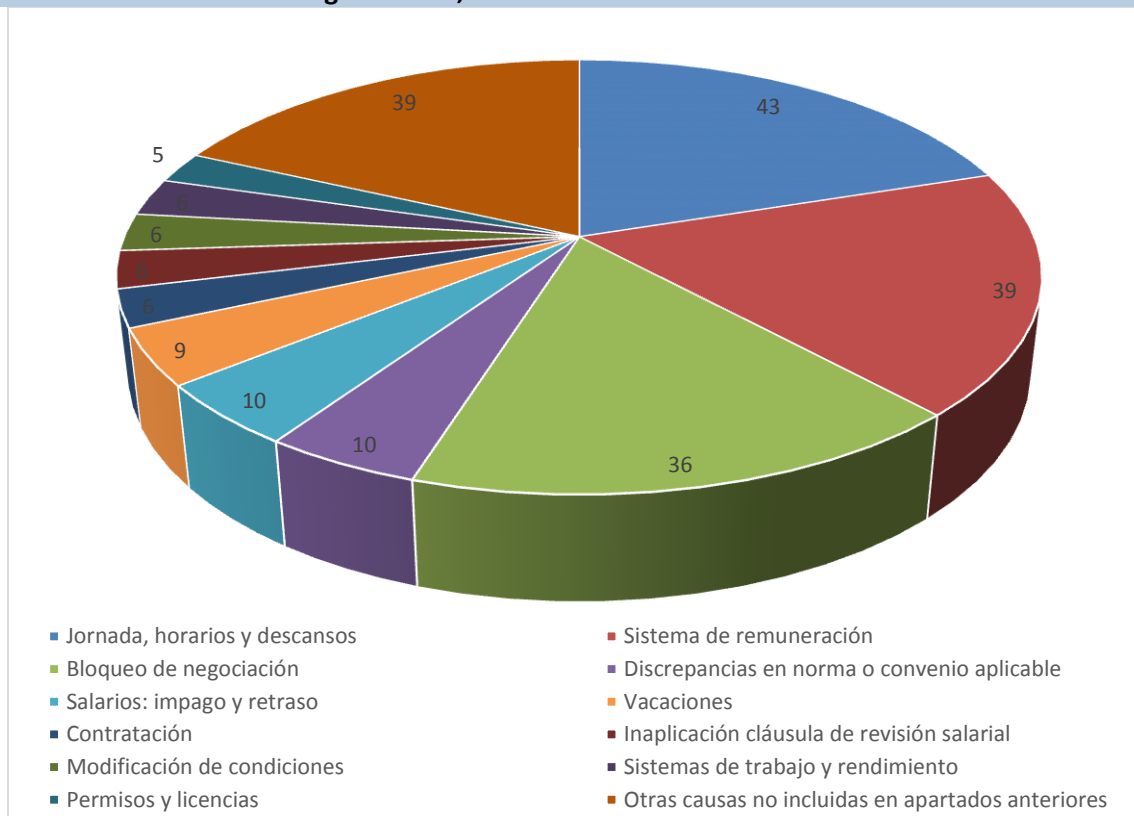
**Cuadro 2.4.2-4**  
**Procedimientos colectivos según causas, 2016-2017**

Materia de conflicto	Nº		Trabajadores afectados		Empresas afectadas	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Beneficios sociales	3	—	555	—	3	—
Bloqueo de negociación	36	29	55.154	44.767	1.773	2.538
Clasificación prof. y valoración puestos de trabajo	4	2	197	52	4	2
Condición más beneficiosa	1	—	17	—	1	—
Contratación	6	12	280	6.841	6	12
Derechos adquiridos y condición más beneficiosa	1	1	139	1.220	1	1
Derechos de información y consulta	2	4	448	644	2	4
Derechos sindicales	2	1	176	1	2	1
Discrepancias en norma o convenio aplicable	10	11	2.183	326	10	11
Discriminación	—	2	—	501	—	2
ERE: aplicación y cumplimiento de condiciones	1	—	120	—	1	—
ERE: extinción de contratos	—	1	—	16	—	1
ERE: suspensión de contratos	—	3	—	92	—	3
Inaplicación cláusula de revisión salarial	6	1	543	386	6	1
Jornada, horarios y descansos	43	64	11.754	12.086	43	77
Modificación de condiciones	6	10	2.034	8.505	6	20
Movilidad funcional	2	—	195	—	2	—
Movilidad geográfica	1	1	72	78	1	1
Permisos y licencias	5	3	6.573	1.060	11	3
Prevención RR.LL.	—	5	—	1.004	—	5
Promoción profesional	2	1	401	190	2	1
Salarios: impago y retraso	10	16	988	788	11	16
Sanción	3	—	560	—	6	—
Sistema de remuneración	39	41	9.135	15.610	66	183
Sistemas de trabajo y rendimiento	6	9	2.533	2.294	7	9
Subrogación empresarial	1	3	470	150	1	6
Vacaciones	9	10	1.974	1.396	9	10
Otras causas de suspensión y extinción de contratos	3	7	677	1.458	3	15
Otras causas no incluidas en apartados anteriores	13	19	2.352	5.193	13	19
<b>TOTAL</b>	<b>215</b>	<b>256</b>	<b>99.530</b>	<b>104.658</b>	<b>1.990</b>	<b>2.941</b>

Fuente: SERLA.

En la distribución descriptiva porcentual según causas de los procedimientos que se dibuja en el *gráfico 2.4.2-3*, se observa gráficamente cuales son las más habituales.

**Gráfico 2.4.2-3**  
**Procedimientos colectivos según causas, 2017**



Fuente: SERLA.

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

El V ASAC, firmado por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, el 7 de febrero de 2012 (BOE del 23 de febrero de 2012), 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 2017 fueron 434 (en 2016, 398), el ámbito mayoritario del conflicto fue la empresa con 347 (el 79,9% del total) y 37 fueron conflictos de sector (un 8,5%). Los datos del *cuadro 2.4.2-5* nos indican que, de los

434 conflictos totales, 394 de los tramitados afectaron a centros de trabajo de todo el Estado, bien de empresa, la mayoría (347) o de sector (37). Además, 33 fueron de empresas con centros de trabajo en varias provincias de diferentes Comunidades Autónomas; de sector, no hubo ninguno.

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 se plantearon solicitudes que versaron sobre conflictos laborales con incidencia en Castilla y León o en alguna de sus provincias, que coincidieron con otras Autonomías o provincias más allá de Castilla y León. Así, de entre las solicitudes tramitadas por el SIMA en 2017, algunas afectaron a diversos ámbitos territoriales y tuvieron alguna repercusión en centros de trabajo radicados en nuestra Comunidad. Como se observa en el *cuadro 2.4.2-6* el ámbito de alguno de los conflictos incidió en alguna provincia de Castilla y León y también en otras de Comunidad Autónoma distinta. La afectación de estos conflictos estatales e interprovinciales en 2017 fue: 1 en los siguientes ámbitos: de empresa en Valladolid y otras, de empresa en Palencia y otras, de empresa en Salamanca y otras; 2 en los siguientes ámbitos: de empresa en Zamora y otras, de empresa en Castilla y León y otras; 3 en el ámbito de empresa de León y otras. Por último, la Comisión Mixta del sector de químicas se reunió en el SIMA por 6 conflictos colectivos (a diferencia de los 14 que tuvo en 2016) afectando a 6 empresas. Y tuvo también un conflicto de sector que afectó a Castilla y León.



**Cuadro 2.4.2-5**  
**Conflictos presentados ante el SIMA con efectos en Castilla y León, 2016-2017**

Centros de Trabajo	Ámbito del Conflicto	2016	2017
Nacional/Estatal	Empresa	312	347
	Sector	41	37
Interprovincial (Diferentes CC.AA.)	Empresa	26	33
	Sector	1	-
Valladolid y otras	Empresa	2	1
	Sector	-	-
León y otras	Empresa	-	3
	Sector	-	-
Burgos y otras	Empresa	-	-
	Sector	-	-
León, Burgos y otras	Empresa	-	-
	Sector	-	-
Ávila y otras	Empresa	-	-
	Sector	-	-
Palencia y otras	Empresa	-	1
	Sector	-	-
Zamora y otras	Empresa	-	2
	Sector	-	-
Salamanca y otras	Empresa	1	1
	Sector	-	-
Castilla y León y otras	Empresa	1	2
	Sector	-	-
Comisión Mixta (sector químicas)	Empresa	14	6
	Sector	-	1
<b>TOTAL</b>		<b>398</b>	<b>434</b>

Fuente: *Fundación SIMA*.

### *C) 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 de conflicto colectivo, del cual conocerá la Autoridad Laboral provincial (Oficina Territorial Provincial de Trabajo) o autonómica (Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales), 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 (traslados colectivos, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo distintas a los traslados, suspensiones o reducciones de jornada por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, despidos colectivos).

En el *cuadro 2.4.2-6* 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, la intervención de la autoridad laboral en la actualidad tiene un carácter residual. Así, en el informe anual del SIMA se destaca que ha ido creciendo paulatinamente la confianza de los agentes sociales en su gestión del conflicto frente a la Dirección General de Empleo, pues en los últimos años ha tramitado más del 90% de los producidos en un ámbito territorial mayor al de una autonomía, los restantes fueron cursados ante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En definitiva, el *V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales* (V ASAC) es de aplicación general y directa a todos los sectores y empresas. No obstante, en el V ASAC se contemplan ciertas exclusiones para las que la ley prevé la competencia de la Dirección General de Empleo. Así, y en aplicación del *artículo 1.2.2* del V ASAC, están excluidos los conflictos en los que sea parte el Estado y las entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de él, expresión en la que se incluyen los Organismos autónomos, las Entidades públicas empresariales, las Agencias estatales, los Consorcios administrativos y los Organismos reguladores.

Como se observa en el *cuadro 2.4.2-6*, y teniendo en cuenta que los datos de 2017 son provisionales, en la variación en España de este tipo de conciliaciones respecto al año anterior, han aumentado ligeramente (de 461 en 2016 a 495 en 2017) rompiéndose la tendencia descendente de años anteriores. Sin embargo, el número de empresas afectadas desciende, pasando de 1.634 en 2016 a 477 en 2017, lo que no ha repercutido sin embargo en el número de trabajadores afectados, que aumenta respecto del año 2016 de 344.179 a 415.630. La variación en 2017 respecto a 2016 ha sido positiva en personas trabajadoras afectadas (un 20,8 %).

**Cuadro 2.4.2-6**  
**Conciliaciones colectivas terminadas en España y en Castilla y León, 2013-2017**

Años	España			Castilla y León		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
2013	753	20.096	1.042.706	3	3	179
2014	629	687	411.006	3	4	397
2015	462	461	581.182	nd	nd	nd
2016	461	1.634	344.179	nd	nd	nd
<b>2017*</b>	<b>495</b>	<b>477</b>	<b>415.630</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>
<i>% Var 17/16</i>	<i>7,4</i>	<i>-70,8</i>	<i>20,8</i>	--	--	--

\*Datos provisionales / nd = dato no disponible.

Fuente: *Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEYSS)*.

#### 2.4.2.2 *La solución extrajudicial de los conflictos laborales individuales*

En este apartado vamos 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*.

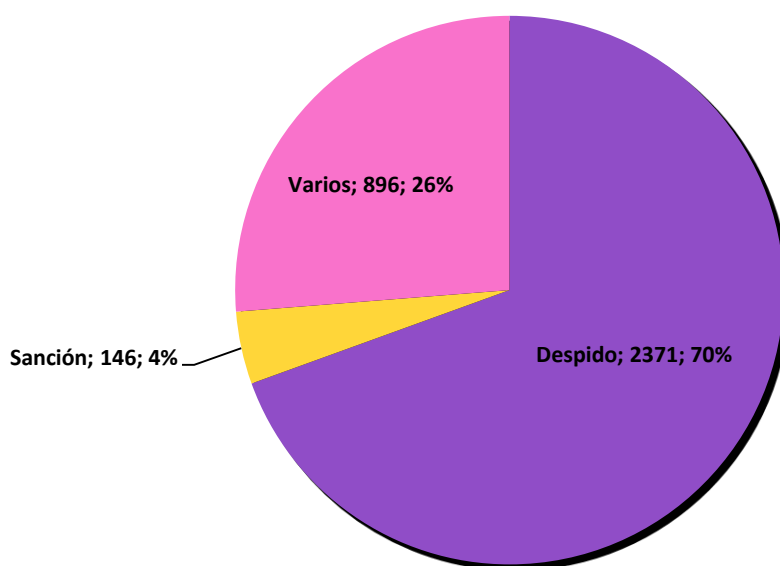
##### *A) Conflictos individuales tramitados por el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA)*

En Castilla y León los órganos administrativos competentes para llevar a cabo el obligatorio intento de conciliación/mediación en los conflictos individuales durante todo el año 2017 fueron las Oficinas Territoriales de Trabajo, porque tras la firma el 30 de septiembre de 2016 del Acuerdo Tripartito entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León, CECALE, CCOO de Castilla y León y UGT de Castilla y León sobre el sistema de solución de conflictos individuales establecidos en el III ASACL solamente en la provincia de Valladolid desde el 3 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2016, se pudo acudir al intento de conciliación-mediación previo ante el SERLA. En el III ASACL ya se fija como objetivo por las organizaciones firmantes, que los conflictos individuales previstos en el mismo inicien su aplicación en el SERLA. El III ASACL se publicó el día 23 de noviembre de 2015, y derogó y sustituyó expresamente al II ASACL, publicado en el BOCYL de 20 de mayo de 2005. El III ASACL tiene como objeto, además de los conflictos colectivos y plurales, los individuales, a excepción de los previstos en su artículo 9: materia electoral, tutela de derechos fundamentales y Seguridad Social (sí quedarán sometidos los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones); también están excluidos los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación-mediación previa contemplados en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS, salvo que las partes acudan voluntariamente y de común acuerdo. Tampoco los conflictos que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que sea su cuantía. Además, se excluyen los conflictos en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, salvo que en el convenio colectivo o mediante acuerdo expreso, se haya suscrito la adhesión al III ASACL y a los procedimientos en él previstos.

Lo dicho significa que la solución extrajudicial de los conflictos individuales durante 2017 tuvo lugar a través de conciliaciones laborales obligatorias para las partes, como paso previo a la interposición de la demanda ante la Jurisdicción Social, y solo hubo intervención del SERLA en la provincia de Valladolid, a partir del día 3 de noviembre de 2016 y estando prevista su implantación progresiva en las restantes provincias de nuestra Comunidad al objeto de que la solución extrajudicial de conflictos laborales individuales a través del SERLA constituya la única vía previa a la judicial en nuestra Comunidad.

Así, en el *gráfico 2.4.2-4* se diferencian los distintos motivos de los conflictos laborales individuales tramitados por el SERLA en la provincia de Valladolid en 2017, con excepción de los correspondientes exclusivamente a la reclamación de cantidad, que siguieron siendo gestionados exclusivamente por la Oficina Territorial de Trabajo (OTT). Como puede comprobarse, de los 3.413 procedimientos laborales individuales tramitados por el SERLA en la provincia de Valladolid por el SERLA durante 2017, la mayoría (2.371) se debieron a despidos (70% del total).

**Gráfico 2.4.2-4**  
**Procedimientos individuales tramitados en 2017**



Fuente: SERLA.

#### *B) Conflictos individuales tramitados por las Oficinas Territoriales de Trabajo (OTT)*

Nos centramos ahora en las conciliaciones individuales de la provincia de Valladolid que se tramitan por esta vía (al no cumplir todos los condicionantes para ser tramitadas por el SERLA) y en la totalidad de conciliaciones individuales de las restantes provincias de nuestra Comunidad. De acuerdo al cuadro 2.4.2-7, con datos provisionales, durante el año 2017 en nuestra Comunidad Autónoma las conciliaciones individuales terminadas afectaron a 20.180 personas trabajadoras, número ligeramente superior al de 2016 (20.119), al igual que ha ocurrido en España con un aumento de conciliaciones individuales (412.712 frente a las 410.578 de 2016) que parece iniciar un ciclo ascendente, a diferencia de años anteriores. El 42% del total de las conciliaciones terminadas se debieron a despidos: 8.486, de las que 4.159 finalizaron con avenencia o acuerdo, por lo que en un alto porcentaje de los despidos se llegó a avenencia tras celebrarse el acto de conciliación (49%). Este

resultado de avenencias es el más alto de toda la serie de los cinco años, tanto en términos absolutos como porcentuales.

En el conjunto de España hubo en total 412.712 conciliaciones individuales, produciéndose un leve aumento respecto de 2016. De ellas, 206.198 tuvieron como objeto material un despido con un leve repunte respecto al año 2016 (203.498); en Castilla y León, en materia de despidos, fueron 8.486 continuado la línea descendente de los últimos años (fueron 8.612 en 2016). Tanto en el ámbito territorial de Comunidad Autónoma como en España, es destacable el aumento paulatino del número de conciliaciones que terminan con avenencia con respecto a 2016 y años anteriores, *cuadro 2.4.2-7*.

**Cuadro 2.4.2-7**  
**Conciliaciones individuales terminadas en España y en Castilla y León, 2013-2017**

Años	España			Castilla y León		
	Terminadas	En materia de despidos		Terminadas	En materia de despidos	
		Total	Con avenencia		Total	Con avenencia
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
2015	415.605	204.754	101.442	20.110	9.033	3.765
2016	410.578	203.498	106.778	20.119	8.612	4.068
<b>2017</b>	<b>412.712</b>	<b>206.198</b>	<b>107.326</b>	<b>(*) 20.180</b>	<b>8.486</b>	<b>4.159</b>
% Var 17/16	0,5	1,3	0,5	0,30	-1,5	2,2

Fuente: *Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEYSS)*.

Nota (\*): No incluye las 3.413 conciliaciones individuales tramitadas por el SERLA en la provincia de Valladolid.

En el *cuadro 2.4.2-8*, con datos de la Consejería de Empleo, se comprueba que la mayoría de las conciliaciones individuales tuvo como motivo la reclamación de cantidad: 8.915 (en 2016 fueron 9.747) seguidas de las conciliaciones sobre despido, 6.236, en claro descenso respecto a las producidas en los años anteriores (así en 2016, 8.623, y en 2015 hubo 9.037).

Las provincias con más personas trabajadoras afectadas por conciliaciones individuales fueron León (4.098), Burgos (3.786), Salamanca (2.381) y Valladolid (2.051). Contrasta el descenso de afectados en Valladolid respecto a 2016 (cuando fueron 4.540 personas). A diferencia del año anterior, Valladolid ya no lidera el número de conciliación en despido (tan solo 122, frente a las 2.301 de 2016) siendo León (1.615) y Burgos (1.363) las que mayor número de conciliaciones han tenido, y siendo estas tres provincias las que igualmente arrojan los números más altos de conciliaciones en reclamaciones de cantidad. *cuadro 2.4.2-8*.

**Cuadro 2.4.2-8**  
**Trabajadores afectados por conciliaciones individuales en Castilla y León por provincias, 2017**

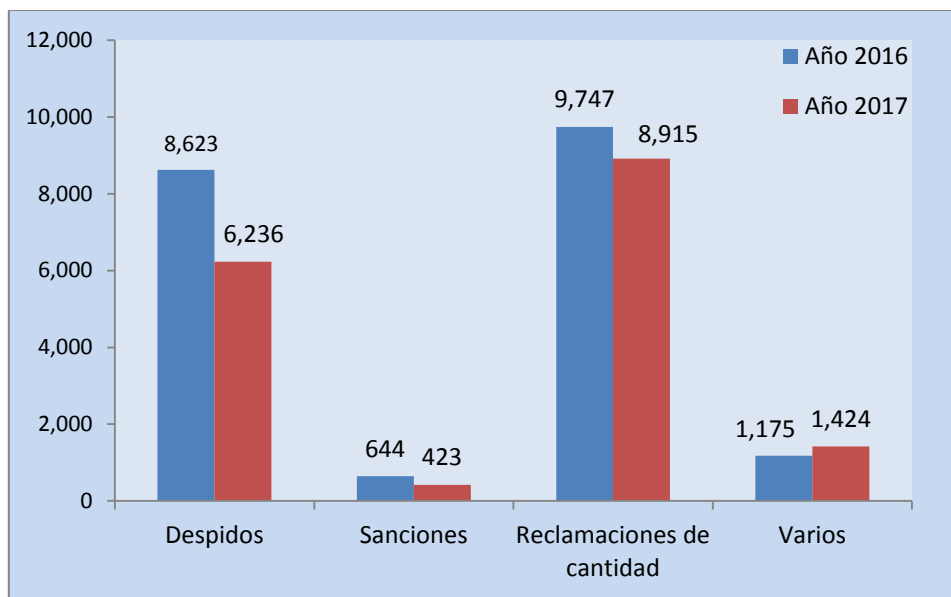
	Despidos	Sanciones	Reclamaciones de cantidad	Varios	Total
Ávila	354	20	412	61	847
Burgos	1.363	103	1.828	492	3.786
León	1.615	101	2.220	162	4.098
Palencia	580	35	366	68	1.049
Salamanca	1.190	83	997	111	2.381
Segovia	381	27	478	116	1.002
Soria	234	22	203	61	520
Valladolid (*)	122	6	1.901	22	2.051
Zamora	397	26	510	331	1.264
<b>Total</b>	<b>6.236</b>	<b>423</b>	<b>8.915</b>	<b>1.424</b>	<b>16.998</b>

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

Nota (\*): No incluye las 3.413 conciliaciones individuales tramitadas por el SERLA.

En el *gráfico 2.4.2-5* se muestra la distribución de las personas trabajadoras afectadas según el objeto del conflicto individual en términos absolutos, comparando los años 2016 y 2017. Se observa que hay leves variaciones al alza o a la baja en relación con lo ocurrido en el año anterior, según la materia objeto de la conciliación individual: se redujeron en despidos un 27,6% (de 8.623 a 6.236); en sanciones también se descende un 34,4% (de 644 a 423), y en reclamaciones de cantidad un 8,5% (de 9.747 a 8.915); y en el resto de conciliaciones individuales hubo sin embargo una leve subida del 17,4% (1.175 en 2016 a 1.424, en 2017). Especialmente hay que destacar que en Castilla y León disminuyeron las personas trabajadoras afectadas por despidos, si atendemos a esta fuente y no tenemos en cuenta las conciliaciones individuales del SERLA, *cuadro 2.4.2-8*.

**Gráfico 2.4.2-5**  
**Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto Individual**

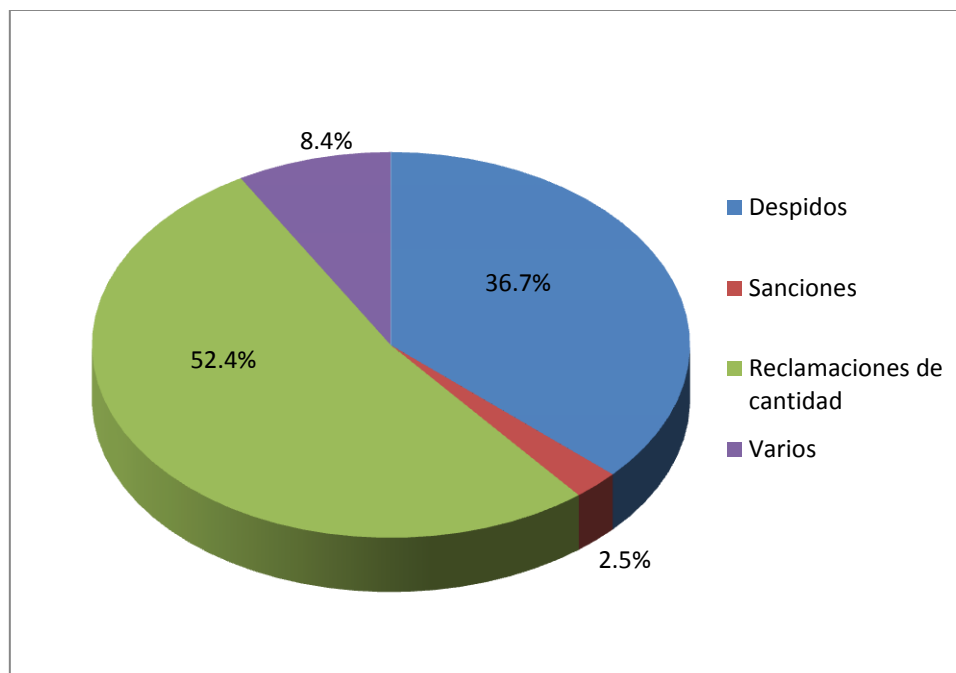


Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Empleo.

En el *gráfico 2.4.2-6* puede observarse que si sumamos los conflictos que versan sobre reclamaciones de cantidad (52,4%) más los de despido (36,7%), suman el 89,1% del total de los planteados (casi el mismo porcentaje que en años anteriores: en 2013 la suma fue del 92%, en 2014 del 91%, en 2015 del 89,9% y en 2016, 91%). En conclusión, anualmente se repite el hecho de que la mayoría de las conciliaciones individuales versan sobre reclamación de cantidad y despido.

Gráfico 2.4.2-6

Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto individual, 2017



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

### 2.4.3 Expedientes de regulación de empleo

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, se manifiesta que “las autoridades laborales con competencia en materia de procedimientos de regulación de empleo remitirán en soporte informático a la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social los datos estadísticos individualizados de cada uno de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tramitados ante las mismas”. Así, en los cuadros 2.4.3-1 y 2.4.3-1bis se analizan los resultados aportados desde la Consejería de 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 2017. Hay que tener en cuenta que 2013 fue el primer año de plena aplicación de las reformas introducidas por el legislador en 2012 y ya se pueden comparar hasta cinco años completos. Los EREs traen su causa de los procesos de reestructuración empresarial o flexibilidad interna (por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o caso de fuerza mayor).

Una vez finalizado el periodo de consultas, la empresa cuenta con un plazo máximo de quince días desde la última reunión para comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo y la decisión sobre el despido colectivo o suspensión o reducción que realice. Dicha comunicación ha de acompañarse con las actas del periodo de consultas, en el caso de despido se adjuntarán las medidas



sociales de acompañamiento y una copia del acuerdo alcanzado, si así fuese. La autoridad laboral trasladará toda la documentación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que emita informe en el plazo de quince días. Igualmente enviará la citada documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo. No obstante, la empresa debe comunicar también a la entidad gestora, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada adoptadas, acompañando a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.

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 recepción de la comunicación del ERE o para la autorización del mismo (en este caso únicamente en los supuestos en que se alegue causa de fuerza mayor), 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, y en el ámbito provincial lo son las Oficinas Territoriales de Trabajo de la Junta de Castilla y León en cada provincia.

En el *cuadro 2.4.3-1* se recogen en términos absolutos el número total de expedientes de regulación de empleo aplicados en Castilla y León durante 2017 y las personas trabajadoras afectadas. 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 personas afectadas, diferenciando hombres y mujeres. 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 se ha suspendido 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 Empleo.

El número total de EREs ejecutados en 2017 ha sido de 266 (frente a los 405 de 2016, y a los 642 de 2015) y han afectado a 3.188 personas trabajadoras (fueron 4.222 en 2016 y 9.508 en 2015), de las cuales 2.324 han sido hombres y 864 mujeres. Se aprecia un notable descenso de los EREs y de personas afectadas respecto a 2016 y sobre todo respecto a 2015.

Las cuatro provincias con mayor número de comunicaciones de EREs fueron León (68), Salamanca (33), Valladolid (32) y Burgos (29). Donde menos EREs hubo fue en las provincias de Zamora (7) y Segovia (15). Respecto de 2016, desciende el número de ERES en León (fueron 108), en Burgos (68), Salamanca (64) y, en menor medida, pero también, Valladolid (50). En los de ámbito regional, también casi hay un 50% de reducción (7 frente a los 11 de 2016). Hay que destacar que se ha producido una importante reducción en comparación con 2016.

Diferenciando por sexos, en cuanto a los hombres afectados, a diferencia de años anteriores, ninguna provincia supera los mil afectados, teniendo la cifra más elevada León (449) seguida de

Burgos (444). A diferencia de 2016, también el número de mujeres desciende, siendo Valladolid la que contabiliza más afectadas (170). Seguida de Burgos (122), León (114), Ávila (79) y Palencia (60). Como en años anteriores, las cifras segregadas por sexo muestran la todavía brecha “ocupacional” de las mujeres respecto de los hombres: menos empleo, menos EREs.

Los expedientes de ámbito autonómico o regional han sido en total 7, la cifra más baja de los últimos cinco años (en 2016 fueron 11, en 2015 fueron 19, en 2014 hubo 27, en 2013 hubo 62 y en 2012 fueron 71) y han afectado a 346 hombres (2.774 en 2015) y 166 mujeres (en 2016, fueron 132 y 594 en 2015).

Siguiendo la tendencia de años anteriores, la mayoría de los expedientes fueron de suspensión: 122 (217 en 2016, 307 en 2015); seguido de las reducciones de jornada, 117 (en 2016 hubo 160 y 294 en 2015) y 27 rescisiones, una menos que en 2016 (28) pero casi la mitad de las contabilizadas en 2015 (41). El número de personas trabajadoras afectadas por las rescisiones de contrato ha pasado de 606 en 2015 a 647 en 2016, a 666 en 2017, de los cuales 400 fueron hombres y 266 mujeres. En los EREs de suspensión en nuestra Comunidad Autónoma, las personas afectadas fueron 2.111 (en 2016, 2.912 y 7.758 en 2015) y los días de suspensión fueron 24.837 (frente a los 46.232 de 2016 y los 62.661 de 2015).

Por último, en el *cuadro 2.4.3-1* se constata que en 2017 hubo 117 EREs de reducción de jornada frente a los 160 de 2016 que afectaron a 411 trabajadores (663 en 2016, prácticamente la mitad de los 1.144 trabajadores de 2015, que a su vez fueron la mitad de los 2.176 de 2014) y su duración fue de 42.552 días (frente a los 59.369 de 2016, 106.228 días de 2015 y los 172.729 días de 2014). El descenso es palmario, máxime si se toma como referencia 2014: 2.176 trabajadores frente a los 411 trabajadores afectados por los 117 EREs de 2017.

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 personas trabajadoras afectadas desde el año 2013. Las cifras indican el comportamiento de los expedientes comunicados a la autoridad laboral en los últimos cinco años y se observa el salto cuantitativo de los años 2013 (2.180) y 2014 (1.141) y la reducción importante ya en 2015, con 642, que se acerca a los números de 2010, cuando aún no estaba vigente la reforma laboral de 2012. La tendencia de 2017 es especialmente significativa en cuanto al número de EREs, casi la mitad de 2016 (de 405 a 266), afectando a 3.188 frente a los 4.222 de 2016.

En este cuadro se observa que sigue la progresiva disminución del número de rescisiones (el número de expedientes por esta causa es de 27 (en 2016, fueron 28, en 2015, 41), aunque afectaron a un número parecido de trabajadores, en 2017 a 666 (en 2016, a 647, en 2015, a 606). También se reducen los EREs suspensivos respecto a años anteriores (en 2017, 122, en 2016, 217, en 2015, 307) y los expedientes por reducciones de jornada que también descienden tanto en número (de 160 en 2016 a 117, en 2017) como en número de horas (de 59.369 en 2016 a 42.552 en 2017). En general, con los datos del cuadro el *cuadro 2.4.3-1-bis*, las personas trabajadoras afectadas han bajado notablemente en los EREs de suspensión y reducción respecto a los años anteriores.

La mayoría de los ERES en la Comunidad son de suspensión, que han evolucionado de 1.095 en 2013 a 122 en 2017, por debajo de los 171 de 2008. El hecho de que en los últimos años la mayoría de los ERES sean de suspensión, se debe en parte, a las ayudas a los ERES cuando hay acuerdo en nuestra Comunidad (inicialmente sólo para personas trabajadoras afectadas y ampliadas con posterioridad también a las empresas), que son analizadas en el epígrafe 2.2.2 de este Informe Anual.

Los ERES de rescisión habían mantenido una tendencia al alza en los cinco años, pero ya bajaron en 2014 a 52 y han sido 27 en 2017. Por su parte, en cuanto a Expedientes de reducción de jornada, según los datos de los que se dispone desde 2013, se dio un salto muy importante en 2013 (954) y ahora han bajado hasta los 117.

Si se consideran solo los dos últimos años, vemos que las personas trabajadoras afectadas han aumentado levemente en los ERES por rescisión (de 647 en 2016 a 666 en 2017); y han disminuido en los de suspensión (de 2.912 en 2016 a 2.111 en 2017); y en los de reducción (de 663 en 2016 a 411 en 2017). De la serie 2013-2017 en el cuadro 2.2.3-1-bis destaca la disminución progresiva de los tres tipos de ERES, repercutiendo también en una disminución de personas trabajadoras afectadas por los mismos: de las 26.208 personas trabajadoras afectadas en 2013 (resultado de la suma de los tres tipos de ERES) se ha pasado en 2017 a las 3.188 personas afectadas.

**Cuadro 2.4.3-1**  
**Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas, 2017**

	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	26	201	79	2	7	5	15	165	58	2.889	9	29	16	2.883
Burgos	29	444	122	3	26	6	17	412	105	3.321	9	6	11	3.220
León	68	449	114	3	24	29	30	379	37	7.663	35	46	48	11.075
Palencia	28	68	60	3	23	30	11	31	16	1.525	14	14	14	4.745
Salamanca	33	68	31	2	16	7	9	27	3	1.625	22	25	21	7.092
Segovia	15	91	24	0	0	0	10	61	19	2.109	5	30	5	2.165
Soria	21	158	46	3	26	13	9	124	22	1.829	9	8	11	4.164
Valladolid	32	371	170	6	65	61	14	251	84	2.039	12	55	25	4.357
Zamora	7	128	52	2	87	47	5	38	5	1.087	0	3	0	306
Total	259	1.978	698	24	274	198	120	1.488	349	24.087	115	216	151	40.007
Ámbito regional	7	346	166	3	126	68	2	195	79	750	2	25	19	2.545
	266	2.324	864	27	400	266	122	1.683	428	24.837	117	241	170	42.552
<b>TOTAL</b>		<b>3.188</b>			<b>666</b>			<b>2.111</b>				<b>411</b>		

Fuente: Consejería de 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, 2013-2017

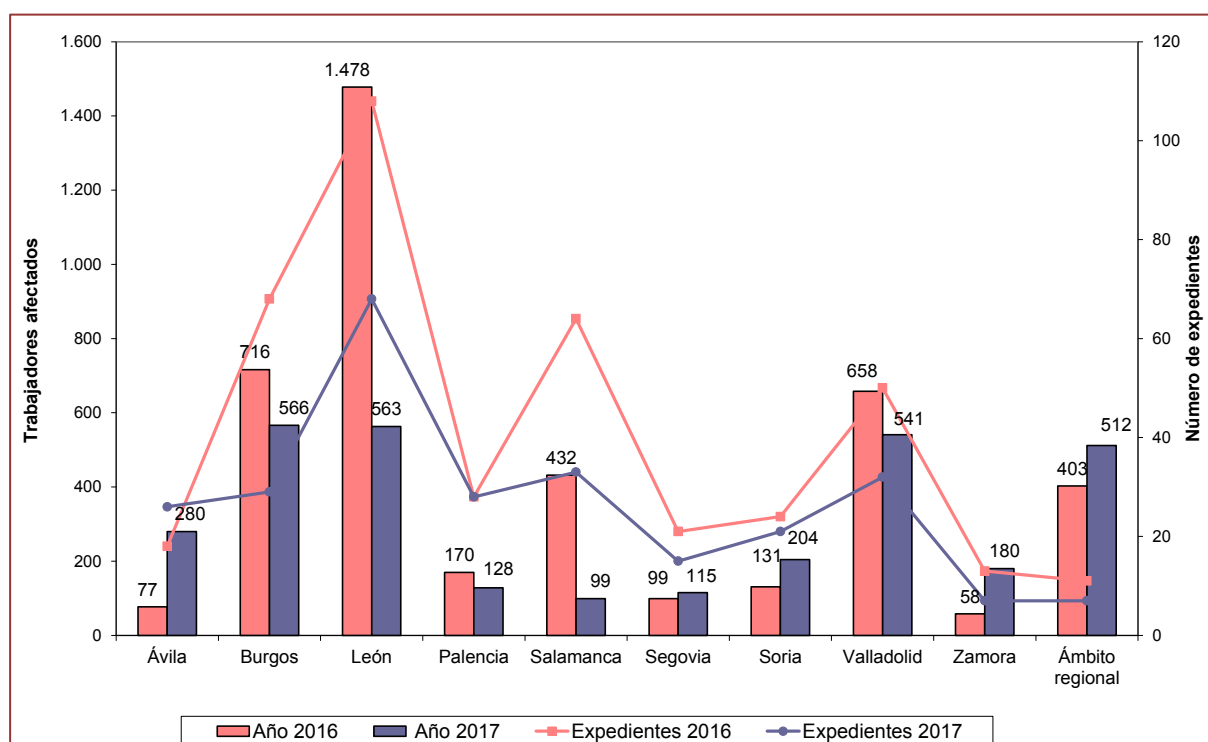
Años	Total		Rescisión		Suspensión			Reducción		
	Nº Exp.	Trabajadores	Nº Exp.	Trabajadores	Nº Exp.	Trabajadores	Días de suspensión	Nº Exp.	Trabajadores	Días de duración
2013	2.180	26.208	131	2.581	1.095	19.212	216.852	954	4.415	317.064
2014	1.141	13.539	52	887	580	10.476	115.733	509	2.176	172.729
2015	642	9.508	41	606	307	7.758	62.661	294	1.144	106.228
2016	405	4.222	28	647	217	2.912	46.232	160	663	59.369
<b>2017</b>	<b>266</b>	<b>3.188</b>	<b>27</b>	<b>666</b>	<b>122</b>	<b>2.111</b>	<b>24.837</b>	<b>117</b>	<b>411</b>	<b>42.552</b>

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

En el gráfico comparativo 2.4.3-1 de expedientes 2016-2017 se observa que las líneas correspondientes al número de expedientes, disminuyen en todas las provincias (excepto en Ávila) y también descienden en el ámbito regional en 2017 respecto a 2016.

Gráfico 2.4.3-1

Expedientes de regulación de empleo y trabajadores afectados por provincias, 2016-2017



Fuente: Consejería de 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 2017 y 2016, añadiendo la variable de los días no trabajados. Si se divide el número de jornadas no trabajadas (24.837) entre las personas trabajadoras afectadas (2.111), da una media de 11,7 días/año dejado de trabajar por cada persona, mientras que en 2016 esa media fue de unos 15,8 días. Si no se consideran los expedientes de ámbito regional la media por persona trabajadora de días no trabajados asciende a 13,1 (cifra igualmente inferior a los 15,7 de 2016).

En la mayoría de las provincias y en el ámbito regional las variaciones de 2017 respecto al año anterior son negativas en las distintas variables: número de expedientes (menos Ávila), personas trabajadoras afectadas (menos Ávila, Soria, Valladolid y Zamora) y días (menos Ávila y Segovia), de forma que el total baja un 43,8% en el número de expedientes, un 27,5% en las personas trabajadoras afectadas y el porcentaje de variación interanual total también es negativo en los días (46,3% menos).

El número total de EREs por suspensión ha bajado de los 217 de 2016 a los 122 de 2017 (un 43,8%). Las personas trabajadoras afectadas también son menos: han pasado de 2.912 en 2016 a 2.111 en 2017 (27,5%). Y los días que ha durado la suspensión han pasado de ser 46.232 en 2016 a 24.837 (46,3%). En los tres casos: números de EREs por suspensión, personas trabajadoras afectadas y días de no trabajo, la tasa de variación 2017 respecto a 2016 es negativa.

**Cuadro 2.4.3-2****ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas y días, 2016-2017**

	2016			2017			% Variación 17/16		
	Núm.	T. Afectados	Días	Núm.	T. Afectados	Días	Núm.	T. Afectados	Días
Ávila	8	49	1.657	15	223	2.889	87,5	355,1	74,4
Burgos	43	628	7.247	17	517	3.321	-60,5	-17,7	-54,2
León	62	1.220	14.625	30	416	7.663	-51,6	-65,9	-47,6
Palencia	16	143	3.516	11	47	1.525	-31,3	-67,1	-56,6
Salamanca	23	248	5.095	9	30	1.625	-60,9	-87,9	-68,1
Segovia	11	54	2.098	10	80	2.109	-9,1	48,1	0,5
Soria	13	93	3.883	9	146	1.829	-30,8	57,0	-52,9
Valladolid	27	308	4.367	14	335	2.039	-48,1	8,8	-53,3
Zamora	7	35	1.224	5	43	1.087	-28,6	22,9	-11,2
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>2.778</b>	<b>43.712</b>	<b>120</b>	<b>1.837</b>	<b>24.087</b>	<b>-42,9</b>	<b>-33,9</b>	<b>-44,9</b>
Ámbito regional	7	134	2.520	2	274	750	-71,4	104,5	-70,2
<b>TOTAL</b>	<b>217</b>	<b>2.912</b>	<b>46.232</b>	<b>122</b>	<b>2.111</b>	<b>24.837</b>	<b>-43,8</b>	<b>-27,5</b>	<b>-46,3</b>

Fuente: *Consejería de 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 personas trabajadoras afectadas son hombres, concretamente en 2017 fueron 1.683 y las mujeres 428. Lo que demuestra de nuevo la menor tasa de empleo de las mujeres.

La variación negativa con respecto al año anterior ha sido casi semejante en hombres y mujeres, ya que en los primeros hubo un descenso de afectados del 28,9% y en las segundas el descenso fue del 21,5%. La variación en los hombres fue negativa en Burgos (-19,7%), León (-64,8%), Palencia (-67,4%) y Salamanca (-83,1%) y positiva en Ávila (302,4%), Segovia (117,9%), Soria (100%), Valladolid (26,7%) y Zamora (26,7%); en las mujeres, sin embargo, la variación ha sido negativa en todas las provincias, salvo Ávila (625%) y Valladolid (33,3%), y del 0.0% en Zamora.

En el ámbito regional, hubo una variación del 66,7% de hombres afectados y de un 364,7% de mujeres. Se pueden destacar los descensos porcentuales en hombres de las provincias de Salamanca (83,1% menos), Palencia (67,4% menos) y León (64,8% menos); y en mujeres hubo reducciones en todas las provincias, salvo el aumento espectacular de Ávila (625%) y Valladolid (33,3%). En mujeres se puede destacar que, a diferencia de años anteriores, el número de mujeres afectadas totales desciende un 33,9%, pasando de 528 mujeres afectadas en 2016 a 349 en 2017.

**Cuadro 2.4.3-3**  
**ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas por sexos, 2016-2017**

	2016		2017		% Variación 17/16	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	41	8	165	58	302,4	625,0
Burgos	513	115	412	105	-19,7	-8,7
León	1.076	144	379	37	-64,8	-74,3
Palencia	95	48	31	16	-67,4	-66,7
Salamanca	160	88	27	3	-83,1	-96,6
Segovia	28	26	61	19	117,9	-26,9
Soria	62	31	124	22	100,0	-29,0
Valladolid	245	63	251	84	2,4	33,3
Zamora	30	5	38	5	26,7	0,0
<b>Total</b>	<b>2.250</b>	<b>528</b>	<b>1.488</b>	<b>349</b>	<b>-33,9</b>	<b>-33,9</b>
Ámbito regional	117	17	195	79	66,7	364,7
<b>TOTAL</b>	<b>2.367</b>	<b>545</b>	<b>1.683</b>	<b>428</b>	<b>-28,9</b>	<b>-21,5</b>

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

Los despidos colectivos en Castilla y León en 2017 fueron en total 27 (uno menos que en 2016), y un 65,8% menos que en 2015 (hubo 41 despidos). En términos absolutos afectaron a 666 personas trabajadoras vieron extinguidos sus contratos (en 2016, 647, por tanto, un aumento interanual del 2,9%). En la columna que recoge las variaciones por provincias del *cuadro 2.4.3-4* se observa que no hubo ningún expediente de rescisión en Segovia; 2 en Ávila, Salamanca y Zamora, y 3 en Burgos, León, Palencia y Soria. Valladolid es la provincia con el número mayor de despidos colectivos con 6, igual que los producidos en 2016. Se incrementa el número de despidos en Ávila (de 1 a 2), Palencia

(de 0 a 3) y Zamora (de 1 a 2). El resto disminuyen. El número de personas trabajadoras afectadas fue relevante en las provincias de Valladolid (126) y Zamora (134).

No obstante, respecto al año 2016, destaca la disminución en el ámbito regional (una variación de -17,8%) pasando de 236 afectados en 2016 a 194 en 2017.

**Cuadro 2.4.3-4**  
**Expedientes de regulación de empleo por rescisión y personas trabajadoras afectadas, 2016-2017**

	2016		2017		% Variación 17/16	
	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores
Ávila	1	2	2	12	100,0	500,0
Burgos	6	41	3	32	-50,0	-22,0
León	5	91	3	53	-40,0	-41,8
Palencia	0	0	3	53	--	--
Salamanca	6	122	2	23	-66,7	-81,1
Segovia	0	0	0	0	0,0	0,0
Soria	0	0	3	39	--	--
Valladolid	6	152	6	126	0,0	-17,1
Zamora	1	3	2	134	100,0	4.366,7
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>411</b>	<b>24</b>	<b>472</b>	<b>-4,0</b>	<b>14,8</b>
Ámbito regional	3	236	3	194	0,0	-17,8
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>647</b>	<b>27</b>	<b>666</b>	<b>-3,6</b>	<b>2,9</b>

Fuente: *Consejería de 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 2017 se mantiene la misma regla que en anualidades anteriores, en términos absolutos la mayoría de las personas trabajadoras afectadas fueron hombres, 400 frente a 266 mujeres. Hay que destacar que la reducción fue en los hombres de solo un 5,0% y en las mujeres se produjo un aumento del 17,7% de las personas afectadas por EREs extintivos. Por provincias hay que indicar que, a pesar de que la cifra media total indica que bajaron los hombres afectados, aumentaron en la provincia de Soria (de 0 a 26) y en Zamora (de 1 a 87) y en el ámbito regional (de 136 a 126). Las mujeres afectadas por EREs extintivos disminuyen en el ámbito regional (de 100 a 68) pero aumentan Zamora (de 2 a 47), en Valladolid (de 37 a 61), Soria (0 a 13) y Ávila (de 0 a 5).



**Cuadro 2.4.3-5**  
**Expedientes de regulación de empleo por rescisión, personas trabajadoras afectadas por sexos, 2016-2017**

	2016		2017		% Variación 17/16	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	2	0	7	5	250,0	--
Burgos	24	17	26	6	8,3	-64,7
León	61	30	24	29	-60,7	-3,3
Palencia	0	0	23	30	--	--
Salamanca	82	40	16	7	-80,5	-82,5
Segovia	0	0	0	0	0,0	0,0
Soria	0	0	26	13	--	--
Valladolid	115	37	65	61	-43,5	64,9
Zamora	1	2	87	47	8.600,0	2.250,0
<b>Total</b>	<b>285</b>	<b>126</b>	<b>274</b>	<b>198</b>	<b>-3,9</b>	<b>57,1%</b>
Ámbito regional	136	100	126	68	-7,4	-32,0
<b>TOTAL</b>	<b>421</b>	<b>226</b>	<b>400</b>	<b>266</b>	<b>-5,0</b>	<b>17,7</b>

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

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 Empleo para 2017, se puede destacar que, como en años anteriores, en el sector servicios fue donde más hubo, en total 143 (aunque son menos que en 2016, que fueron 209, y menos de la mitad de los 347 expedientes de 2015), que afectaron a 894 trabajadores (en 2016, 1.486); en segundo lugar, la industria, con 71 expedientes (en 2016 fueron 124), que afectaron a un total de 1.753 personas trabajadoras (en 2016, 2.184); en relación con los servicios, se aprecia que, aunque fueron menos los EREs en la industria, éstos afectaron a más trabajadores que en el sector servicios. En tercer lugar, se sitúa la construcción, donde se produjeron 43 expedientes (69 en 2016 y 111 en 2015) y afectaron a 511 personas trabajadoras; y, por último, el sector agrario, con 9 EREs, que afectaron a 30 personas trabajadoras (5 personas en 2016, y 18 personas en 2015). Si nos detenemos en los que conllevaron la rescisión de los contratos, se mantiene el mismo orden expuesto: Servicios con 13 que afectaron a 233 personas (en 2016 fueron 15 expedientes y 211 personas trabajadoras afectadas); Industria con 9 y 297 personas afectadas (en 2016, 12 expedientes y afectaron a 405 trabajadores); Construcción 5 expedientes de rescisión y 136 personas afectadas (en 2016 1 ERE y 31 personas trabajadoras afectadas, las mismas que en 2015); y, por último, Agricultura, sin expedientes de rescisión ni en 2016 ni en 2015.

Cuadro 2.4.3-6

Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Servicios, 2017

	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	17	43	14	2	7	5	9	27	5	1.748	6	9	4	1.973
Burgos	13	13	21	2	9	5	4	2	6	660	7	2	10	2.335
León	34	92	78	1	6	24	10	58	18	1.959	23	28	36	6.837
Palencia	15	10	19				4	3	6	367	11	7	13	3.650
Salamanca	21	29	20	1	6	1	6	8	2	708	14	15	17	3.830
Segovia	7	16	20				5	16	18	649	2	0	2	315
Soria	14	14	24	1	9	12	6	3	7	1.408	7	2	5	3.069
Valladolid	16	64	59	4	26	35	5	24	7	540	7	14	17	2.416
Zamora	3	9	40	1		39	2	9	1	258				
Total	140	290	295	12	63	121	51	150	70	8.297	77	77	104	24.425
Ámbito regional	3	225	84	1	49		1	166	77	20	1	10	7	720
<b>TOTAL</b>	<b>143</b>	<b>515</b>	<b>379</b>	<b>13</b>	<b>112</b>	<b>121</b>	<b>52</b>	<b>316</b>	<b>147</b>	<b>8.317</b>	<b>78</b>	<b>87</b>	<b>111</b>	<b>25.145</b>
		<b>894</b>			<b>233</b>			<b>463</b>				<b>198</b>		

Fuente: Consejería de 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, 2017

	Total			Rescisión			Suspensión				Reducción			
	Expedientes	Personas Trabajadoras		Expedientes	Personas Trabajadoras		Expedientes	Personas Trabajadoras		Días de suspensión	Expedientes	Trabajadores		Días de duración
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres			Hombres	Mujeres	
Ávila	7	157	64				5	137	53	983	2	20	11	545
Burgos	11	396	98				9	392	97	1.765	2	4	1	885
León	19	291	22	2	18	5	12	262	14	2.895	5	11	3	1.764
Palencia	7	37	37	3	23	30	2	8	6	403	2	6	1	730
Salamanca	8	21	10	1	10	6	1	2	1	187	6	9	3	2.357
Segovia	5	64	4				3	39	1	1.090	2	25	3	1.460
Soria	1	5	4								1	5	4	365
Valladolid	10	235	110	2	39	26	6	174	77	917	2	22	7	426
Zamora	0													
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>1.206</b>	<b>349</b>	<b>8</b>	<b>90</b>	<b>67</b>	<b>38</b>	<b>1.014</b>	<b>249</b>	<b>8.240</b>	<b>22</b>	<b>102</b>	<b>33</b>	<b>8.532</b>
Ámbito regional	3	117	81	1	73	67	1	29	2	730	1	15	12	1.825
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>1.323</b>	<b>430</b>	<b>9</b>	<b>163</b>	<b>134</b>	<b>39</b>	<b>1.043</b>	<b>251</b>		<b>23</b>	<b>117</b>	<b>45</b>	<b>10.357</b>
		<b>1.753</b>			<b>297</b>			<b>1.294</b>		<b>8.970</b>		<b>162</b>		

Fuente: Consejería de 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, 2017

	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	2	1	1				1	1		158	1		1	365
Burgos	5	35	3	1	17	1	4	18	2	896				0
León	10	57	5				6	54		1.177	4	3	5	1.103
Palencia	5	19	4				4	18	4	663	1	1		365
Salamanca	4	18	1				2	17		730	2	1	1	905
Segovia	2	7					1	2		180	1	5		390
Soria	5	135	18	2	17	1	2	117	15	231	1	1	2	730
Valladolid	5	70	1				3	53		582	2	17	1	1.150
Zamora	4	119	12	1	87	8	3	29	4	829		3		306
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>461</b>	<b>45</b>	<b>4</b>	<b>121</b>	<b>10</b>	<b>26</b>	<b>309</b>	<b>25</b>	<b>5.446</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>5.314</b>
Ámbito regional	1	4	1	1	4	1								
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>465</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>125</b>	<b>11</b>	<b>26</b>	<b>309</b>	<b>25</b>	<b>5.446</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>10</b>	<b>5.314</b>
		<b>511</b>			<b>136</b>			<b>334</b>				<b>41</b>		

Fuente: Consejería de 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, 2017

	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														
Burgos														
León	5	9	9				2	5	5	1.632	3	4	4	1.371
Palencia	1	2					1	2		92				
Salamanca														
Segovia	1	4					1	4		190				
Soria	1	4					1	4		190				
Valladolid	1	2									1	2		365
Zamora														
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>9</b>				<b>5</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>2.104</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1.736</b>
Ámbito regional														
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>9</b>				<b>5</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>2.104</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		<b>1.736</b>
		<b>30</b>						<b>20</b>				<b>6</b>		

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

Una vez analizados los datos referidos a ERES correspondientes a la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, pasamos a analizar los procedentes del Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS. Se hace en este Informe anual de forma separada 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 distintas, 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).

Esto explica que en el BEL del MEYSS aparezcan cifras superiores (que, en todo caso, son datos correspondientes a empresas afectadas) a las aportadas por la *Consejería de Empleo*. De cualquier forma, tomando una u otra fuente se comprueba que en 2017 ha bajado el número de empresas afectadas y de personas trabajadoras afectadas en Castilla y León respecto a 2016 (variación de -22,5%), como ya sucediera en este último año en comparación con 2015. Esto también se cumple para los centros de trabajo del conjunto de España, hay una disminución considerable del número de empresas afectadas (del 35,1%) y del total de personas afectadas en todo tipo de EREs (de un 37,5%).

Hemos de recordar los datos de personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación en los últimos años, que según el MEYSS en el conjunto de España fueron 379.972 en 2013, descendiendo desde entonces progresivamente (en 2014, 159.566; en 2015, 100.522; 2016, 86.576) hasta llegar en 2017 a 54.098 personas afectadas por EREs.

Si tomamos como referencia los dos últimos años, comparando los *cuadros 2.4.3-10 y 2.4.3-11*, concluimos que la reducción en el número de personas trabajadoras afectadas por EREs en Castilla y León y en España es similar; en Castilla y León pasó de 4.881 personas afectadas en 2016 a 3.783 en 2017; en España, de 86.576 en 2016 a 54.098 en 2017. Tanto en Castilla y León como en España estamos en presencia de las cifras más bajas desde 2010.

En lo que se refiere al número de personas trabajadoras afectadas por EREs extintivos en nuestra Comunidad, en 2013 los expedientes de extinción experimentaron una contracción en el número de personas trabajadoras afectadas, porque pasaron de 3.642 a 1.529 en 2014, bajando a 919 en 2015, 995 en 2016 con un repunte en 2017 afectando a 1.238 personas.

En el conjunto de España las personas trabajadoras afectadas por EREs extintivos se redujeron en 2017 en comparación con 2016 pasando de 24.348 a 20.159 (un 17,2% menos) y en porcentaje llegaron hasta el 37,3% del total de personas afectadas (el más alto de los cinco años), *cuadros 2.4.3-10 y 2.4.3-11*.

Las personas trabajadoras afectadas por EREs suspensivos en Castilla y León pasaron de 3.204 en 2016 a 2.134 en 2017 y una participación porcentual del 56,4% respecto al total. Muy lejos quedan los 21.471 afectados de 2013. En España se produjo una disminución en las personas afectadas del

47,5% respecto de 2016 pasando de 53.658 trabajadores afectados por EREs suspensivos en 2016 a 28.148 personas en 2017.

También en los expedientes de reducción de jornada se produjo una disminución de personas afectadas en España (33,4% menos) y en Castilla y León (39,7% menos).

Las cifras del *cuadro 2.4.3-10* nos indican que el número total de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo (suspensión, extinción y reducción de jornada) fue en 2017 de 2.597 en España, lo que supone una disminución del 35,1% respecto a 2016. En el conjunto nacional hay que destacar la disminución de personas trabajadoras afectadas por EREs respecto a 2016, tanto en el total (descenso del 37,5%), como en cada uno de los tipos, extinción (17,2% menos), suspensión (47,5% menos) y reducción (32,4% menos). Se debe señalar que las personas trabajadoras afectadas por extinción son actualmente en España un 37,3% del total. La mayoría de las personas trabajadoras están afectadas por suspensiones del contrato (52%) y en menor medida por expedientes de reducción, pasando del 19,9% de 2013 a los 10,7% de 2017. En España, al igual que el año anterior, han disminuido las personas trabajadoras afectadas por extinción, suspensión y reducción, *cuadro 2.4.3-10*.

**Cuadro 2.4.3-10**  
**Expedientes de regulación de empleo en España, 2013-2017**

Años	Empresas afectadas <sup>(1)</sup>	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2013	21.228	379.972	70.351	18,5	234.116	61,6	75.505	19,9
2014	10.637	159.566	35.875	22,5	92.234	57,8	31.457	19,7
2015	5.675	100.522	24.572	24,4	62.298	62,0	13.652	13,6
2016	3.999	86.576	24.348	28,1	53.658	62,0	8.570	9,9
<b>2017</b>	<b>2.597</b>	<b>54.098</b>	<b>20.159</b>	<b>37,3</b>	<b>28.148</b>	<b>52,0</b>	<b>5.791</b>	<b>10,7</b>
% Var 17/16	-35,1	-37,5	-17,2	---	-47,5	---	-32,4	---

(1) En los datos de empresas, los datos del Total pueden no coincidir con la suma de los datos de la Dirección General de Empleo del MEYSS y las Comunidades Autónomas debido a que una misma empresa puede tener procedimientos de regulación de empleo comunicados por distintas autoridades laborales.

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) (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#)). En 2017 los valores absolutos de personas trabajadoras afectadas bajaron respecto a 2016, pasando de ser un total de 4.881 en 2016 a 3.783 en 2017 (descenso del 22,5%); en los años anteriores ya se habían producido bajadas muy importantes (entre el 2015 y el 2016 le descenso fue del 51,9%). En cambio, aumentaron un 24,4% los afectados por extinciones (de 995 en 2016 a 1.238). Los Eres suspensivos y los de reducción de jornada descendieron respecto a 2016, un 33,4% y un 39,7%, respectivamente.

En la serie de cinco años que se recoge en el *cuadro 2.4.3-11* (2013-2017), se observa que las personas trabajadoras afectadas por expedientes de extinción en 2017 (1.238) están en valores por debajo de los correspondientes a 2013 (3.642). También se comprueba que ya se había producido una importante disminución entre 2013 y 2014, de 3.642 a 1.529, bajando a 919 en 2015, lo cierto es que no deja de ser un signo positivo que sean menos quienes vean extinguida su relación laboral. 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 solo 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.

**Cuadro 2.4.3-11**  
**Expedientes de Regulación de Empleo que afectan a los centros de trabajo de Castilla y León, 2013-2017**

Años	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
	Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2013	30.104	3.642	12,1	21.471	71,3	4.991	16,6
2014	14.847	1.529	10,3	11.067	74,5	2.251	15,2
2015	10.148	919	9,1	8.062	79,4	1.167	11,5
2016	4.881	995	20,4	3.204	65,6	682	14,0
<b>2017</b>	<b>3.783</b>	<b>1.238</b>	<b>32,7</b>	<b>2.134</b>	<b>56,4</b>	<b>411</b>	<b>10,9</b>
% Var 17/16	-22,5	24,4	---	-33,4	---	-39,7	---

Fuente: *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*.

En cuanto las personas afectadas por regulación de empleo por provincias en 2017, 5 de las 9 provincias han tenido más personas afectadas por expedientes de regulación de empleo respecto del año 2016: Ávila, con un porcentaje de variación de 267,5 %; Palencia, 70,9%; Segovia 16%; Soria, con 41,6% y Zamora con 147%. En el resto, se han reducido las personas afectadas por EREs. Como viene sucediendo desde 2012, la provincia con más personas trabajadoras afectadas fue Valladolid en 2017, con 814 personas), seguida este año de León (775) y Burgos (732). Y a diferencia del año 2016, la provincia de Ávila es la que más variación ha tenido en 2017 pasando de 77 personas afectadas en 2016 a 283 en 2017. En toda la Comunidad de Castilla y León se ha pasado de 30.104 personas trabajadoras afectadas en 2013, a 3.783 en 2017, lo que significa una reducción del 87,5% en cinco años (*cuadro 2.4.3-11* y *2.4.3-12*).



**Cuadro 2.4.3-12**  
**Personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo en Castilla y León por provincias, 2016-2017**

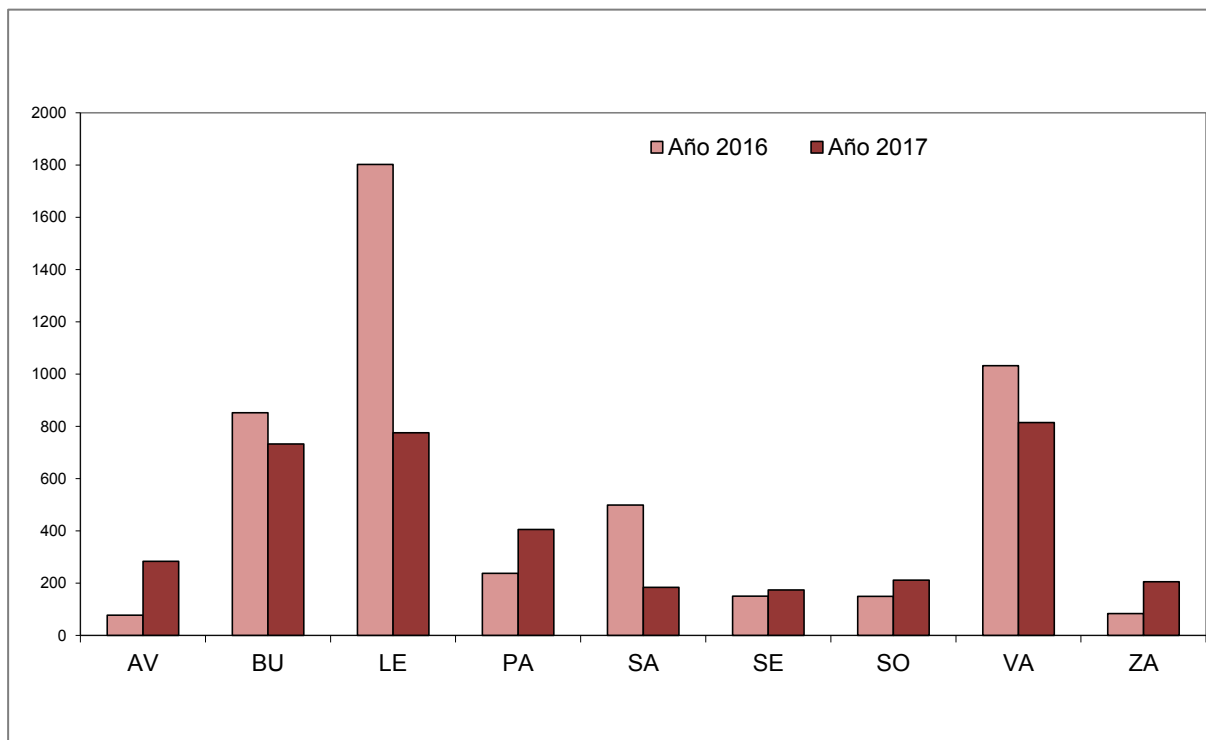
	2016	2017	% Var 17/16
Ávila	77	283	267,5
Burgos	852	732	-14,1
León	1.802	775	-57,0
Palencia	237	405	70,9
Salamanca	499	184	-63,1
Segovia	150	174	16,0
Soria	149	211	41,6
Valladolid	1.032	814	-21,1
Zamora	83	205	147,0
<b>Castilla y León</b>	<b>4.881</b>	<b>3.783</b>	<b>-22,5</b>

Fuente: *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*.

El aumento de las personas afectadas en las cinco provincias indicadas (Ávila, Palencia, Segovia, Soria y Zamora) se puede observar en el *gráfico 2.4.3-12*, donde todas las columnas de la derecha referidas a 2017 son superiores a las de 2016, destacando el aumento de Ávila que pasa de 77 trabajadores a 283 y Zamora, de 83 a 205, incrementos que, sin embargo, no son frecuentes en dichas provincias según datos anteriores a 2016 (así durante 2015, Ávila, Zamora y Segovia fueron las provincias en los que hubieron menos personas afectadas de por regulación de empleo en relación al resto (132, 111 y 131, respectivamente), a diferencia de Burgos con 1.675, León con 2.902, Salamanca con 853 y Valladolid con 3.864).

Gráfico 2.4.3-2

Distribución provincial de personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo, 2016-2017

Fuente: *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*.

#### 2.4.4 Procedimientos Judiciales de Solución de los conflictos laborales

Los asuntos judiciales resueltos en España descendieron en 2017 en relación a lo ocurrido en 2016 (de 343.779 asuntos a 334.724) y también en Castilla y León pasando de 16.498 a 15.056 asuntos resueltos. De hecho, en nuestra Comunidad Autónoma los 15.056 asuntos resueltos judicialmente constituyen la cifra más baja de los cinco años de la serie. La crisis económica ha sido uno de los motivos de incremento de la conflictividad laboral y, por tanto, de los asuntos que conoce la jurisdicción social, lo que ha llevado a plantear el refuerzo de los Juzgados de lo Social, como se hizo en materia de despidos aumentando un día más de citaciones a la semana solo para conocer de tales demandas.

Seguramente, el punto de inflexión se produjo en la primera reforma laboral de 2012 con 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 algunos supuestos se puede exceder este límite hasta llegar a las 42 en aplicación de la legislación anterior); además la reforma restringió el derecho al cobro de los salarios de tramitación sólo cuando la empresa opte por la readmisión o cuando el despido sea un representante legal de los trabajadores (art.56 del ET). A medida que nos distanciamos de la crisis económica iniciada en 2008 y la reforma laboral de 2012, sobre todo a partir de 2015, la cifra de asuntos resueltos en materia de

despido desciende, como ha sucedido en 2017 respecto a 2016 en España (un 3,7%) y de forma más acusada en Castilla y León con una variación interanual (11,48% menos).

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 (SERLA), haya asumido la gestión de la solución extrajudicial. Esta promoción de la negociación del conflicto evita en muchas ocasiones que se llegue a la vía judicial.

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 del BEL en febrero de 2017 y referidos a 2016, en total fueron 334.724 los asuntos resueltos, continuando con el descenso de años anteriores (en 2015 fueron 364.356). Por tanto, la cifra del total de los asuntos judiciales resueltos de 2017 es la más baja del último lustro.

En materia de despidos resueltos por sentencia judicial la diferencia, como viene sucediendo en los últimos cinco años, también ha sido negativa (ya el descenso en 2016 respecto a 2015 fue del 7,9%). Ahora se ha pasado de 101.477 asuntos por despido en 2016 a 97.673 en 2017, reducción de 3,75%). La variación del peso de los despidos en vía judicial respecto del total de asuntos de esta naturaleza resueltos por los tribunales en 2017 es la menor de los cinco años anteriores, en concreto ha pasado de ser un 30,2% en 2015, a un 29,5% en 2016 a un 29,2% en 2017.

En Castilla y León a diferencia de lo ocurrido en 2016 respecto a 2015 (donde el descenso fue mucho más fuerte que en España, con un 19,0%), en 2017 también descienden, pero más levemente pasando de 16.498 asuntos judiciales resueltos en 2016 a 15.056 en 2017. Esta cifra de 2017 es inferior a cualquiera de los años de la serie. En materia de despidos también ha habido una reducción mayor que la de España y el descenso respecto a 2016 ha sido del 11,4%, pasando de 4.598 a 4.072 en 2017, la cifra más baja desde 2013. El porcentaje de los juicios por despido sobre el total de asuntos judiciales en nuestra Comunidad también desciende respecto a 2016, pasando de 27,9% a 27%, inferior también a la correspondiente a España (29,2%), *cuadro 2.4.4-1*

**Cuadro 2.4.4-1**  
**Asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León, 2013-2017**

Años	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T <sup>(1)</sup>	Total	En despido	D/T <sup>(1)</sup>
2013	354.272	119.115	33,6	19.184	6.295	26,3
2014	356.427	118.225	33,2	21.130	6.669	27,5
2015	364.356	110.092	30,2	20.370	5.117	25,1
2016	343.779	101.477	29,5	16.498	4.598	27,9
<b>2017</b>	<b>334.724</b>	<b>97.673</b>	<b>29,2</b>	<b>15.056</b>	<b>4.072</b>	<b>27,0</b>
% Var 17/16	-2,6	-3,7	-----	-8,7	-11,4	-----

<sup>(1)</sup> Porcentaje de asuntos judiciales terminados en despido respecto al total.

Fuente: *Estadística de Asuntos Judiciales (MEYSS) y elaboración propia.*

Los datos correspondientes a la distribución por provincias de los asuntos judiciales resueltos en Castilla y León durante 2017 están tomados a la fecha final de febrero de 2017. En las dos primeras columnas del *cuadro 2.4.4-2* se muestran las cifras absolutas de las nueve provincias y el total de la 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 2017 resolvieron 15.056 (descenso del 8,75%), de ellos 4.072 versaron sobre despidos de personas trabajadoras, un 11,5% menos que en 2016.

En la provincia de León fue en la que más asuntos en total se resolvieron (4.134). En todas las provincias se produjo una variación porcentual negativa, excepto en Ávila donde se pasa de 556 a 610 asuntos (variación interanual del 9,7%) y León y Salamanca, con un leve aumento (1,6% y 1% respectivamente).

Al igual que en 2016, las tres provincias donde más juicios resueltos tuvieron como objeto el despido fueron: León (4.134), este año seguida de Valladolid (3.531) y Burgos (2.247).

Es de destacar que, en cifras absolutas para toda la Comunidad, los 15.056 asuntos fueron menos que en 2016 (descenso de 8,7%) y también los juicios por despidos descienden en todas las provincias, pasando de un total de 4.598 en 2016 a 4.072 (descenso pues del 11,4% respecto a 2016).

**Cuadro 2.4.4-2****Asuntos judiciales resueltos en Castilla y León, por provincias, 2016-2017**

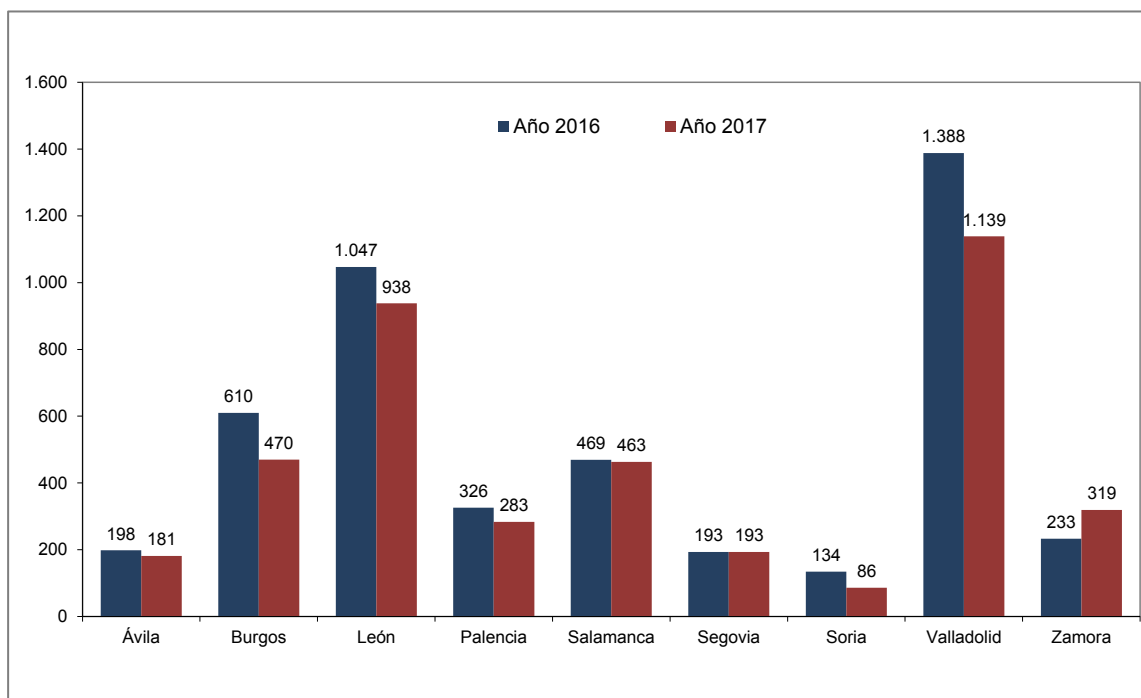
Provincia	Año 2016		Año 2017		% Variación interanual	
	Total	Despidos	Total	Despidos	Total	Despidos
Ávila	556	198	610	181	9,7	-8,6
Burgos	2.431	610	2.247	470	-7,6	-23,0
León	4.070	1.047	4.134	938	1,6	-10,4
Palencia	1.157	326	1.124	283	-2,9	-13,2
Salamanca	1.339	469	1.352	463	1,0	-1,3
Segovia	768	193	682	193	-11,2	0,0
Soria	494	134	423	86	-14,4	-35,8
Valladolid	4.823	1.388	3.531	1.139	-26,8	-17,9
Zamora	860	233	953	319	10,8	36,9
Castilla y León	16.498	4.598	15.056	4.072	-8,7	-11,4

Fuente: *Estadística de Asuntos Judiciales (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. A diferencia del año 2016, en 2017 sólo supera el millar de asuntos de despido Valladolid (1.139). En todas las provincias los juicios por despido bajan del millar y, todas las provincias descienden respecto al año 2016, con la excepción de Zamora, que pasa de 233 a 319.

Gráfico 2.4.4-1

Distribución provincial de asuntos judiciales terminados en despido en Castilla y León, 2016-2017



Fuente: Estadística de Asuntos Judiciales (MEYSS) y elaboración propia.

### 2.4.5 Huelgas y cierres patronales

En este apartado se muestran en primer lugar los datos sobre huelgas ofrecidos por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, donde se incluyen todo tipo de huelgas legales que se han celebrado en la Comunidad, en cualquier ámbito material, funcional o geográfico. Se consideran autonómicas las huelgas que afectan a más de una provincia dentro del territorio autonómico, y nacionales, aparte de las generales, las que afectan a más de una Comunidad Autónoma, aunque solo se vea afectada una provincia de Castilla y León.

Con los datos de la Consejería de Empleo, y según la información ofrecida en el *cuadro 2.4.5-1*, se comprueba que las huelgas provinciales pasaron de 10 en 2016 a 5 en 2017, un descenso considerable (el 50%). Hubo cuatro provincias sin huelgas en 2017, a diferencia de 2016 donde sólo fueron dos (Salamanca y Soria). Aumentan sin embargo las huelgas de ámbito autonómico (de 2 en 2016 a 3 en 2017) y las nacionales aumentaron en todas las provincias.

**Cuadro 2.4.5-1**  
**Huelgas realizadas en Castilla y León, 2016-2017**

	Provinciales			Autonómicas			Nacionales		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Ávila	1	0	-100,0%	2	2	0,0%	15	19	26,7%
Burgos	1	0	-100,0%	2	2	0,0%	15	19	26,7%
León	1	1	0,0%	2	3	50,0%	17	21	23,5%
Palencia	1	1	0,0%	2	2	0,0%	14	19	35,7%
Salamanca	0	0	0,0%	2	3	50,0%	15	19	26,7%
Segovia	1	0	-100,0%	2	2	0,0%	13	19	46,2%
Soria	0	1	--	2	2	0,0%	15	21	40,0%
Valladolid	4	1	-75,0%	2	3	50,0%	16	20	25,0%
Zamora	1	1	0,0%	2	2	0,0%	14	19	35,7%

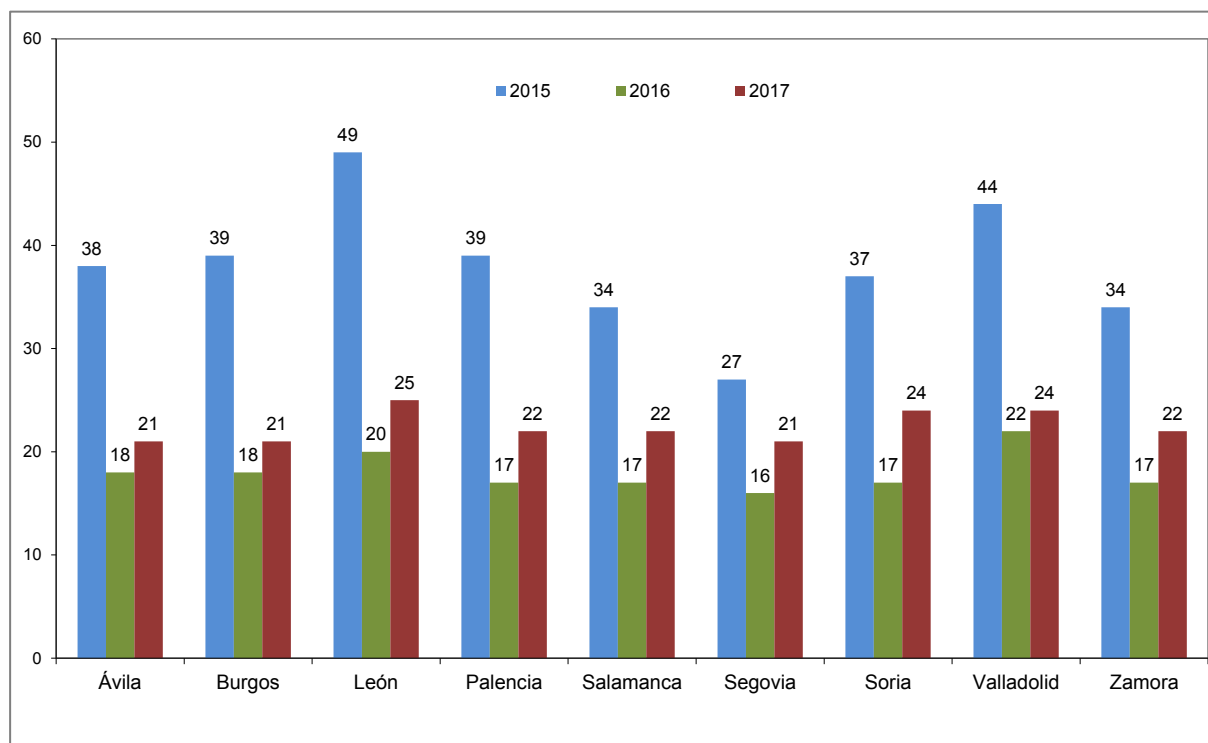
Fuente: *Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León.*

En el *gráfico 2.4.5-1* se recogen en tres columnas las huelgas totales de los dos últimos años en las provincias de la Comunidad. Respecto al año 2016, en 2017 las huelgas provinciales se reducen en un 50% pasando de 10 a 5. Las 5 huelgas se corresponden con 1 huelga en León, otra en Palencia, otra en Soria, en Valladolid y en Zamora. En el resto de las provincias, no se celebró ninguna huelga.

Por el contrario, respecto al año 2016, las huelgas de ámbito las autonómicas y las nacionales se incrementan en un 16% (de 18 a 21) y en un 23% (de 134 a 176) respectivamente. En el ámbito nacional, destaca el incremento de huelgas respecto a 2016 en la provincia de Segovia (47%), Soria (40%) y Palencia (35,7%)

En cuanto al número de huelgas totales en Castilla y León, respecto al año 2015 descienden el número de huelgas en todas las provincias. Del año 2015 al 2016, la reducción es notable; en cambio la comparación entre el año 2016 y el 2017 arroja un resultado contrario: en todas las provincias aumentó el número de huelgas, siendo León la que tuvo un número mayor con 25 huelgas, seguida de Valladolid, Soria con 24, Zamora y Salamanca con 22, Segovia, Burgos y Ávila con 21, *cuadro 2.4.5-1*.

**Gráfico 2.4.5-1**  
**Huelgas totales en Castilla y León por provincias, 2015-2017**



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

En el *cuadro 2.4.5-2* se constata que en Castilla y León la suma de las huelgas de todas las provincias ascendió a 4.366 participantes, frente a los 2.833 de 2016, por tanto, con un aumento del 35,2%; la cifra de 1.016 fue la más baja en los últimos cinco años, con gran diferencia con lo ocurrido en 2013 con 15.000 participantes, pero en 2017 ha habido un importante incremento de participantes, los cuales aumentaron considerablemente en todas las provincias menos en Valladolid (con 774 frente a los 1.636 de 2016). (Puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#))

Lo que se traduce igualmente en número de jornadas no trabajadas. Respecto al número total, en 2017 el incremento del porcentaje interanual es de 109,8%, detectándose un aumento en el número de jornadas no trabajadas en todas las provincias, menos en Zamora que disminuye un 67,6%, *cuadro 2.4.5-3.*



**Cuadro 2.4.5-2**  
**Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2013-2017**  
**(participantes)**

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
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	5.228
2015	635	1.070	885	253	203	53	131	1.274	109	4.613
2016	341	323	263	35	29	26	97	1.636	83	2.833
<b>2017</b>	<b>360</b>	<b>499</b>	<b>314</b>	<b>295</b>	<b>657</b>	<b>369</b>	<b>823</b>	<b>774</b>	<b>275</b>	<b>4.366</b>
% Var 17/16	5,6	54,5	19,4	742,9	2.165,5	1.319,2	748,5	-52,7	231,3	54,1

Fuente: *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MEYSS) y elaboración propia.*

**Cuadro 2.4.5-3**  
**Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2013-2017**  
**(jornadas no trabajadas)**

Años	AV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	CyL
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
2015	2.616	2.106	3.048	772	354	82	1.599	2.116	214	12.907
2016	350	354	509	52	91	74	114	617	2.122	4.283
<b>2017</b>	<b>562</b>	<b>1.054</b>	<b>990</b>	<b>684</b>	<b>1.401</b>	<b>615</b>	<b>1.530</b>	<b>1.464</b>	<b>687</b>	<b>8.987</b>
% Var 17/16	60,6	197,7	94,5	1215,4	1439,6	731,1	1242,1	137,3	-67,6	109,8

Fuente: *Estadística de Huelgas y Cierres Patronales (MEYSS) y elaboración propia.*

## 2.4.6 Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social que abona a las personas trabajadoras el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de la empresa e indemnizaciones reconocidas por despido o extinción de los contratos a causa de insolvencia o concurso de los empresarios, y luego, para el reembolso de las cantidades satisfechas, se subrogará obligatoriamente en los derechos y acciones de las personas trabajadoras, que conservarán la condición de créditos privilegiados. La protección del FOGASA también puede extenderse a los supuestos en los que existan créditos impagados a las personas trabajadoras cuando pertenezcan a una empresa con actividad en el territorio de al menos dos Estados miembros de la Unión Europea y uno de ellos sea España, si la prestación de trabajo se ejerce o ejerció habitualmente 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 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 máximo 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 de la empresa.

Las actuaciones del FOGASA estadísticamente se dividen en ejecuciones laborales y procedimientos concursales, una vez que las indemnizaciones por responsabilidad directa (pago directo) desaparecieron 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 y 2.4.6-2* para Castilla y León y *cuadro 2.4.6-3* para España. La información diferencia el número de empresas agrupadas por Comunidades Autónomas, de forma que si una empresa ha presentado dos expedientes en dos autonomías diferentes se contabilizará dos veces, pero en el *cuadro 2.4.6-3*, referido a toda España, el número de empresas afectadas está sin agrupar (23.714);

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 disminuye respecto al año anterior un 40,3% (el año anterior se había reducido un 14,8%). La prestación media en 2017 es de 6.134,4 € disminuyendo respecto a la de 2016 en un 16%. Las empresas afectadas fueron un 21,6% menos que en 2016, hasta llegar a 1.090 (en 206, fueron 1.390), lo que supone la cifra más baja de todas las que se recogen en el *cuadro 2.4.6.1*. El número de personas trabajadoras beneficiarias también se ha reducido considerablemente pasando de 5.276 a 3.747 (un 29%). La reducción importante se produjo en 2015 respecto al año 2014 pasando de 16.723 a 6.340, un descenso del 62,1%. (*cuadro 2.4.6-1*). (puede consultar la ficha CES de actualidad correspondiente a los datos finales de 2017 pinchando [aquí](#))

**Cuadro 2.4.6-1**  
**Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León, 2013-2017**

Año	Importe*	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2013	90.496,0	6.830	18.727	4.832,4
2014	91.289,8	5.208	16.723	5.458,9
2015	45.184,2	1.825	6.340	7.126,8
2016	38.514,3	1.390	5.276	7.299,9
<b>2017</b>	<b>22.985,6</b>	<b>1.090</b>	<b>3.747</b>	<b>6.134,4</b>
% Var 17/16	-40,3	-21,6	-29,0	-16,0

\* 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 cantidades satisfechas por el FOGASA en Castilla y León por meses. Las mayores prestaciones que recibieron las personas trabajadoras del FOGASA en 2017, por orden de su cuantía, se concentraron en los meses de agosto, diciembre, febrero y marzo. Por otra parte, la mayor acumulación de expedientes también tuvo lugar en febrero (467), agosto (466), diciembre (439) y marzo (356). Hay que destacar que el importe total en 2017 fue de 22.985,6 miles €, cifra un 40,3% inferior a la de 2016 (con 38.514,3 miles €). Asimismo, el número total de expedientes en 2017 fue de 3.544, un 20,6% menos que en 2016 con 4.464 expedientes.

**Cuadro 2.4.6-2**  
**Evolución mensual del importe satisfecho por el Fondo de Garantía**  
**Salarial en Castilla y León, 2016-2017**

	Año 2016		Año 2017		Variación 17/16	
	Expedientes	Importe total	Expedientes	Importe total	Expedientes	Importe total
Enero	845	7.485,3	70	648,7	-91,7%	-91,3%
Febrero	1.119	9.849,8	467	2.643,6	-58,3%	-73,2%
Marzo	296	2.582,0	356	2.190,5	20,3%	-15,2%
Abril	139	1.269,1	151	808,6	8,6%	-36,3%
Mayo	208	2.349,6	348	1.976,9	67,3%	-15,9%
Junio	255	1.627,6	264	1.816,5	3,5%	11,6%
Julio	193	1.276,2	283	1.856,7	46,6%	45,5%
Agosto	76	525,3	466	3.679,2	513,2%	600,4%
Septiembre	383	3.212,6	241	1.630,0	-37,1%	-49,3%
Octubre	64	608,7	252	1.540,6	293,8%	153,1%
Noviembre	425	3.280,6	207	1.463,7	-51,3%	-55,4%
Diciembre	461	4.447,5	439	2.730,6	-4,8%	-38,6%
<b>Total</b>	<b>4.464</b>	<b>38.514,3</b>	<b>3.544</b>	<b>22.985,6</b>	<b>-20,6%</b>	<b>-40,3%</b>

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS).

Durante 2017 también ha descendido considerablemente en España el importe total abonado por el FOGASA en comparación con el año anterior, la reducción ha sido de un 43,4%, pasando de 1.043.071,7 en 2016 a 590.598,8 que es el importe total más bajo de toda la serie. Por otra parte, ha intervenido en menos empresas, 23.714 frente a las 36.642 de 2016 (descenso del 35,3%). También han sido mucho menor el número de personas trabajadoras beneficiarias: pasando de 147.590 de 2016 a 90.321 en 2017 (38,8% menos) la cifra más baja también de toda la serie.

La prestación media ha descendido, a diferencia del año 2016, pasando a ser un 7,5% menor (de 7.067,4 en 2016 a 6.538,9 en 2017). Considerando las cinco anualidades se concluye que en todas las variables: importe global, empresas afectadas y personas trabajadoras afectadas, en 2017 se producen importantes reducciones.

Hay que destacar el hecho de que la variación de 2017 respecto a 2016 en el importe global fue negativa tanto en Castilla y León (16% menos) como en España (7,5% menos); las empresas afectadas también descendieron en ambos ámbitos territoriales, un 21,6% en Castilla y León y un 35,3% en España; por su parte, las personas trabajadoras beneficiarias en nuestra Comunidad bajaron un 29% y en España un 38,8%. La prestación media bajó en Castilla y León un 16% (6.134,4 €) bajando también en España a 6.538,9 € (un 7,5% respecto a 2016), cuadros 2.4.6-1 y 2.4.6-3.

**Cuadro 2.4.6-3**  
**Fondo de Garantía Salarial en España, 2013-2017**

Año	Importe*	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2013	1.373.609,8	81.310	234.686	5.853,0
2014	2.288.599,8	120.385	389.472	5.876,2
2015	1.136.545,2	42.363	165.288	6.876,2
2016	1.043.071,7	36.642	147.590	7.067,4
<b>2017</b>	<b>590.598,8</b>	<b>23.714</b>	<b>90.321</b>	<b>6.538,9</b>
Var 17/16	-43,4%	-35,3%	-38,8%	-7,5%

\* 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)*.

## 2.5 Salud Laboral

### 2.5.1 Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales

#### 2.5.1.1 Accidentes laborales. Panorámica general

Durante el año 2017, de acuerdo con los datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, el total de accidentes con baja laboral (excluyendo los sufridos por trabajadores autónomos) se cifró en 26.630 accidentes. Como viene ocurriendo en los últimos ejercicios, se trata de un aumento respecto del año previo y que en 2017 fue concretamente de 809 accidentes más. En términos relativos, el incremento regional ascendió al 3,1% frente al aumento del 5% en el caso Español. En este último contexto se han utilizado las cifras provistas por la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Separando las dos categorías que integran el total de accidentes laborales con baja, apreciamos cómo 24.203 de ellos se produjeron durante la jornada laboral (tanto en el centro de trabajo como fuera de él) y cómo los restantes 2.427 tuvieron lugar *in itinere* (esto es, en los desplazamientos desde o hacia el puesto de trabajo). Se trata, en el primer caso, de un incremento del 3,8% (del 4,9% en el conjunto nacional) y, en el segundo caso, de una reducción en Castilla y León del 3,4% (frente al aumento nacional del 5,3%).

Centrándonos ahora en los accidentes laborales con baja acaecidos durante la jornada laboral, la gran mayoría (23.981, en concreto) tuvo carácter leve, una cifra un 3,8% superior a la del año previo. También aumentaron en 2017 los accidentes graves y mortales; los primeros en un número de 22 (situándose en un total de 188) y los segundos en 4 (colocándose en un global de 34 fallecimientos).

Si agregamos a los 34 fallecidos que previamente hemos reseñado los 10 más acaecidos *in itinere* (en este caso, 4 más *in itinere* que en 2016), resulta un total 44 fallecimientos por causas laborales durante el ejercicio, 8 más que el año anterior, *cuadro 2.5.1-1*.

**Cuadro 2.5.1-1**  
**Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2016-2017**

	Total con Baja		En Jornada Laboral				In Itínere	
	Total	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Mortales
Castilla y León								
2016	25.821	36	23.308	23.112	166	30	2.513	6
<b>2017</b>	<b>26.630</b>	<b>44</b>	<b>24.203</b>	<b>23.981</b>	<b>188</b>	<b>34</b>	<b>2.427</b>	<b>10</b>
Var.	809	8	895	869	22	4	-86	4
<b>% var.</b>	<b>3,1</b>	<b>22,2</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>-3,4</b>	<b>66,7</b>
España								
% var. <sup>(1)</sup>	5,0	1,8	4,9	4,9	7,1	1,7	5,3	2,3

(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 Empleo de la Junta de Castilla y León.

Desagregando por sexos (*cuadro 2.5.1-2*), la pauta apreciada son los aumentos entre los varones y las reducciones en el caso femenino en todas las categorías de accidentes consideradas. De esta forma, para los hombres los accidentes en jornada laboral de tipo leve aumentaron un 8,5%, los graves en jornada un 16,4% (24 más), los mortales en jornada un 17,2% (5 fallecimientos más) y los mortales *in itinere* crecieron en 8. En el caso femenino, las correspondientes reducciones fueron del -7,4% en los leves, del -10% en los graves (2 menos) y no hubo ninguna fallecida ni en jornada ni *in itinere*.

**Cuadro 2.5.1-2**  
**Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, por sexos, 2016-2017**

	Total con baja			En Jornada laboral						In Itínere			
	Total	Mortales		Total	Leves		Graves		Mortales		Total	Mortales	
		Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Castilla y León													
2016	25.821	31	5	23.308	16.242	6.870	146	20	29	1	2.513	2	4
<b>2017</b>	<b>26.630</b>	<b>44</b>	<b>0</b>	<b>24.203</b>	<b>17.618</b>	<b>6.363</b>	<b>170</b>	<b>18</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>2.427</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
Variación	809	13	-5	895	1.376	-507	24	-2	5	-1	-86	8	-4
% Var.	3,1%	41,9%	-100,0%	3,8%	8,5%	-7,4%	16,4%	-10,0%	17,2%	-100,0%	-3,4%	400,0%	-100,0

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

Al igual que ocurriera durante el año 2016, al desagregar por la nacionalidad de los trabajadores (*cuadro 2.5.1-3*) apreciamos, en el caso de los accidentes en jornada, cómo los asociados a las personas trabajadoras extranjeras crecieron más (un 13,6%) que los referentes a las nacionales (que aumentaron un 2,9%). En el caso de los accidentes *in itinere*, no obstante, se produjo una reducción de los mismos bastante más intensa para los extranjeros (del -10,5%) que la consignada para los españoles (del -3,1%).

**Cuadro 2.5.1-3**  
**Accidentes de trabajo con baja por nacionalidad en Castilla y León, 2016-2017**

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2016	2017	Dif.	2016	2017	Dif.	2016	2017	Dif.	2016	2017	Dif.
Nacional	21.072	<b>21.661</b>	589	148	<b>172</b>	24	26	<b>28</b>	2	21.246	<b>21.861</b>	615
Extranjero	2.040	<b>2.320</b>	280	18	<b>16</b>	-2	4	<b>6</b>	2	2.062	<b>2.342</b>	280
<b>Total en jornada</b>	<b>23.112</b>	<b>23.981</b>	<b>869</b>	<b>166</b>	<b>188</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>23.308</b>	<b>24.203</b>	<b>895</b>
Nacional	2.370	<b>2.284</b>	-86	26	<b>31</b>	5	3	<b>10</b>	7	2.399	<b>2.325</b>	-74
Extranjero	105	<b>101</b>	-4	6	<b>1</b>	-5	3	<b>0</b>	-3	114	<b>102</b>	-12
<b>Total in itinere</b>	<b>2.475</b>	<b>2.385</b>	<b>-90</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>2.513</b>	<b>2.427</b>	<b>-86</b>

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

Desagregando por las provincias de la Comunidad, observamos (*cuadro 2.5.1-4*) cómo solamente se dieron reducciones en el total de accidentes en jornada con baja en Zamora (-5,1%) y Valladolid (-2,8%). Los aumentos de Ávila (0,2%) y León (2,1%) fueron menores que la media regional (del 3,8%) y los de las restantes provincias más intensos que esa media, destacando los de Palencia (un 9,1%) y, especialmente, Soria (un 17%).

En cuanto a los accidentes de carácter mortal en jornada laboral se produjeron reducciones en León (4 menos), Valladolid (3 menos) y en Ávila y Salamanca (1 menos en cada una de ellas). No hubo cambios en Segovia y se dieron crecimientos en todas las demás, 1 más en Burgos, 2 más en Zamora, 3 más en Palencia y 7 más en Soria.



**Cuadro 2.5.1-4**  
**Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en las provincias de Castilla y León, 2016-2017**

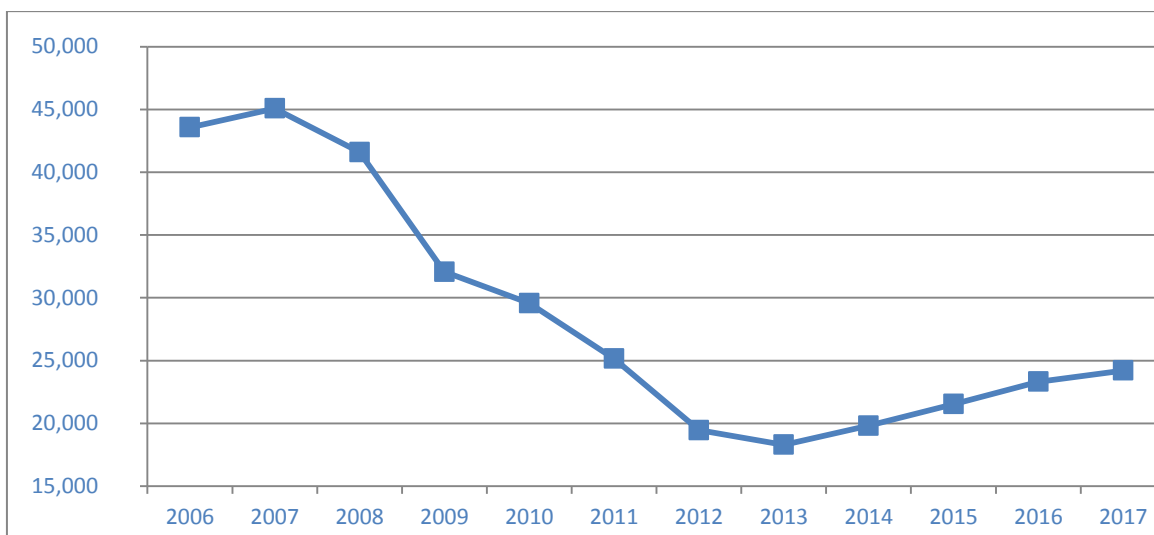
	ÁV	BU	LE	PA	SA	SE	SO	VA	ZA	Total
<b>Total</b>										
2016	1.164	4.403	3.669	1.679	2.913	1.858	1.066	5.077	1.479	23.308
<b>2017</b>	1.166	4.779	3.746	1.831	3.148	1.949	1.247	4.934	1.403	24.203
Var.	2	376	77	152	235	91	181	-143	-76	895
% Var.	0,2	8,5	2,1	9,1	8,1	4,9	17,0	-2,8	-5,1	3,8
<b>Mortales</b>										
2016	2	5	7	0	6	2	0	7	1	30
<b>2017</b>	1	6	3	3	5	2	7	4	3	34
Var.	-1	1	-4	3	-1	0	7	-3	2	4

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

El *gráfico 2.5.1-1* ofrece la evolución de los accidentes en jornada laboral con baja durante los últimos años para Castilla y León. En él puede apreciarse el carácter pro-cíclico de dicha serie y, en concreto, los aumentos globales acaecidos durante los últimos cuatro años. Para depurar esta sensibilidad cíclica es aconsejable efectuar comparaciones temporales usando índices de siniestralidad, tarea que se acometerá en el siguiente apartado del presente epígrafe.

**Gráfico 2.5.1-1**

**Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en Castilla y León, 2006-2017**



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

Detallando por sectores productivos, en 2017 se produjeron aumentos de los accidentes laborales con baja durante la jornada en todos ellos (*cuadro 2.5.1-5*). Las mayores tasas se dieron en la industria (7,4%) y en la construcción (6,8%) y las menores en la agricultura (2,6%) y los servicios (1,5%). Fue en este último sector, en cambio, en donde se dio el mayor incremento de siniestros graves (un 31%), seguido de la industria (con un 12,8%); en la construcción y la agricultura, por el contrario, se redujeron los accidentes graves (al -3,1% y -3,4%, respectivamente). En lo referente a los mortales, se produjeron 3 fallecimientos más en los servicios y 2 más en la construcción, no hubo cambios en la industria y se consignó un fallecimiento menos en la agricultura.

Cuadro 2.5.1-5

## Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos y gravedad en Castilla y León, 2016-2017

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2016	2017	% Var.	2016	2017	% Var.	2016	2017	% Var.	2016	2017	% Var.
Agricultura	1.723	<b>1.770</b>	2,7	29	<b>28</b>	-3,4	4	<b>3</b>	-25,0	1.756	<b>1.801</b>	2,6
Industria	6.445	<b>6.922</b>	7,4	47	<b>53</b>	12,8	9	<b>9</b>	0,0	6.501	<b>6.984</b>	7,4
Construcción	2.532	<b>2.706</b>	6,9	32	<b>31</b>	-3,1	3	<b>5</b>	66,7	2.567	<b>2.742</b>	6,8
Servicios	12.412	<b>12.583</b>	1,4	58	<b>76</b>	31,0	14	<b>17</b>	21,4	12.484	<b>12.676</b>	1,5
<b>Total</b>	<b>23.112</b>	<b>23.981</b>	<b>3,8</b>	<b>166</b>	<b>188</b>	<b>13,3</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>13,3</b>	<b>23.308</b>	<b>24.203</b>	<b>3,8</b>

Fuente: Consejería de 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, 2016-2017**

	Construcción				Industria				Servicios				Agrícola				Total			
	2016	2017	Var.	% var.	2016	2017	Var.	% var.	2016	2017	Var.	% var.	2016	2017	Var.	% var.	2016	2017	Var.	% var.
<b>AV</b>	162	<b>165</b>	3	1,9	223	<b>211</b>	-12	-5,4	658	<b>670</b>	12	1,8	121	<b>120</b>	-1	-0,8	1.164	<b>1.166</b>	2	0,2
<b>BU</b>	511	<b>527</b>	16	3,1	1.613	<b>1.837</b>	224	13,9	2.058	<b>2.189</b>	131	6,4	221	<b>226</b>	5	2,3	4.403	<b>4.779</b>	376	8,5
<b>LE</b>	399	<b>493</b>	94	23,6	962	<b>902</b>	-60	-6,2	2.082	<b>2.177</b>	95	4,6	226	<b>174</b>	-52	-23,0	3.669	<b>3.746</b>	77	2,1
<b>PA</b>	141	<b>128</b>	-13	-9,2	574	<b>646</b>	72	12,5	867	<b>920</b>	53	6,1	97	<b>137</b>	40	41,2	1.679	<b>1.831</b>	152	9,1
<b>SA</b>	342	<b>396</b>	54	15,8	727	<b>792</b>	65	8,9	1.621	<b>1.699</b>	78	4,8	223	<b>261</b>	38	17,0	2.913	<b>3.148</b>	235	8,1
<b>SG</b>	193	<b>190</b>	-3	-1,6	437	<b>481</b>	44	10,1	918	<b>944</b>	26	2,8	310	<b>334</b>	24	7,7	1.858	<b>1.949</b>	91	4,9
<b>SO</b>	121	<b>141</b>	20	16,5	329	<b>427</b>	98	29,8	497	<b>526</b>	29	5,8	119	<b>153</b>	34	28,6	1.066	<b>1.247</b>	181	17,0
<b>VA</b>	485	<b>489</b>	4	0,8	1.333	<b>1.398</b>	65	4,9	2.968	<b>2.811</b>	-157	-5,3	291	<b>236</b>	-55	-18,9	5.077	<b>4.934</b>	-143	-2,8
<b>ZA</b>	213	<b>213</b>	0	0,0	303	<b>290</b>	-13	-4,3	815	<b>740</b>	-75	-9,2	148	<b>160</b>	12	8,1	1.479	<b>1.403</b>	-76	-5,1
<b>Total</b>	<b>2.567</b>	<b>2.742</b>	<b>175</b>	<b>6,8</b>	<b>6.501</b>	<b>6.984</b>	<b>483</b>	<b>7,4</b>	<b>12.484</b>	<b>12.676</b>	<b>192</b>	<b>1,5</b>	<b>1.756</b>	<b>1.801</b>	<b>45</b>	<b>2,6</b>	<b>23.308</b>	<b>24.203</b>	<b>895</b>	<b>3,8</b>

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

En el *cuadro 2.5.1-6* se ofrece la desagregación del número de los accidentes de trabajo en jornada laboral por sectores de actividad y provincias de Castilla y León. Los rasgos más destacados son los siguientes.

En el sector industrial, se redujeron los accidentes en Zamora, Ávila y León y crecieron en las demás provincias, destacando los incrementos de Palencia (12,5%), Burgos (13,9%) y, especialmente, de Soria (un 29,8%). En la construcción, los accidentes descendieron, especialmente, en Palencia (un 9,2%) y también en Segovia (aunque a ritmo mucho menor), no cambiaron en Zamora y aumentaron en las demás, especialmente en León (al 23,6%). En el sector agrícola se dieron reducciones de siniestros en Valladolid (-18,9%) y León (-23%) y una muy moderada en Ávila (-0,8%); entre los repuntes del resto de las provincias, destacan los de Soria (del 28,6%) y, especialmente, Palencia (del 41,2%). Finalmente, en el sector servicios, las dos provincias con descensos de accidentes fueron Zamora (-9,2%) y Valladolid (-5,3%); entre las restantes, los mayores aumentos se registraron en Palencia y Burgos (con tasas algo por encima del 6%).

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 2017 y el conjunto de Castilla y León apreciamos incrementos en los totales de accidentes traumáticos en las dos primeras categorías previamente mencionadas y reducciones en la tercera.

En los producidos en jornada laboral en el centro de trabajo habitual (que constituye el grupo más numeroso) se consignaron aumentos 4,5%; en los sufridos “en misión” el crecimiento fue de, apenas, un 0,6%; y en los acontecidos en un centro de trabajo distinto del habitual, la reducción fue del 1,3%. Por provincias, el aumento en los accidentes de tipo traumático en el centro habitual se extendió a todas ellas, excepto a Ávila, Zamora y, especialmente, Valladolid (donde se redujo en 232 accidentes). En los accidentes “en misión”, en cambio, la mayor parte de las provincias registraron descensos, siendo las excepciones Palencia, Salamanca y, especialmente, Valladolid (con 100 accidentes más). Por último, en cuanto a los accidentes acaecidos en otro centro de trabajo, se produjeron descensos en todas las provincias, salvo en Ávila (con 21 más) y Burgos (con 29 más) y Salamanca (11 más).

**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, 2016-2017**

		Código lugar accidente						Total	
		Centro de trabajo habitual		Desplazamiento en jornada (en misión)		Otro centro de trabajo			
		2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	Traumático	967	<b>958</b>	93	<b>81</b>	102	<b>123</b>	1.162	<b>1.162</b>
	No traumático	1	<b>3</b>	1	<b>0</b>	0	<b>1</b>	2	<b>4</b>
Burgos	Traumático	3.617	<b>4.003</b>	379	<b>338</b>	392	<b>421</b>	4.388	<b>4.762</b>
	No traumático	12	<b>10</b>	3	<b>4</b>	0	<b>3</b>	15	<b>17</b>
León	Traumático	3.167	<b>3.304</b>	337	<b>295</b>	154	<b>141</b>	3.658	<b>3.740</b>
	No traumático	9	<b>4</b>	2	<b>2</b>	0	<b>0</b>	11	<b>6</b>
Palencia	Traumático	1.489	<b>1.673</b>	102	<b>110</b>	80	<b>47</b>	1.671	<b>1.830</b>
	No traumático	7	<b>1</b>	0	<b>0</b>	1	<b>0</b>	8	<b>1</b>
Salamanca	Traumático	2.595	<b>2.799</b>	180	<b>203</b>	131	<b>142</b>	2.906	<b>3.144</b>
	No traumático	4	<b>3</b>	2	<b>1</b>	1	<b>0</b>	7	<b>4</b>
Segovia	Traumático	1.639	<b>1.764</b>	103	<b>82</b>	114	<b>102</b>	1.856	<b>1.948</b>
	No traumático	2	<b>1</b>	0	<b>0</b>	0	<b>0</b>	2	<b>1</b>
Soria	Traumático	952	<b>1.134</b>	66	<b>65</b>	46	<b>42</b>	1.064	<b>1.241</b>
	No traumático	2	<b>2</b>	0	<b>4</b>	0	<b>0</b>	2	<b>6</b>
Valladolid	Traumático	4.382	<b>4.150</b>	399	<b>499</b>	275	<b>274</b>	5.056	<b>4.923</b>
	No traumático	14	<b>7</b>	3	<b>2</b>	4	<b>2</b>	21	<b>11</b>
Zamora	Traumático	1.316	<b>1.254</b>	91	<b>88</b>	66	<b>50</b>	1.473	<b>1.392</b>
	No traumático	6	<b>7</b>	0	<b>3</b>	0	<b>1</b>	6	<b>11</b>
CyL	<b>Traumático</b>	<b>20.124</b>	<b>21.039</b>	1.750	<b>1.761</b>	1.360	<b>1.342</b>	23.234	<b>24.142</b>
	<b>No traumático</b>	<b>57</b>	<b>38</b>	11	<b>16</b>	6	<b>7</b>	74	<b>61</b>

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 Empleo de la Junta de Castilla y León.

Por tamaño de la empresa (*cuadro 2.5.1-8*), los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en 2017 se redujeron en el grupo de empresas de mayor tamaño (más de 1000 trabajadores) en un -5,6% y aumentaron en el resto de las categorías consideradas. En las empresas de 501 a 1000 trabajadores la tasa de crecimiento fue del 12,5% y en el grupo de 251 a 500 trabajadores, del 12,7%. En el grupo de pequeñas y medianas empresas (que englobarían las franjas de empresas hasta 250 trabajadores) se dio, como en años previos, el incremento menos intenso (3,4%).

**Cuadro 2.5.1-8**

**Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en Castilla y León por tamaño de la empresa y gravedad, 2016-2017**

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2016	2017	var.	2016	2017	var.	2016	2017	var.	2016	2017	Var.
Menos de 6	4.472	<b>4.568</b>	96	60	<b>60</b>	0	8	<b>16</b>	8	4.540	<b>4.644</b>	104
6-25	6.447	<b>6.524</b>	77	48	<b>57</b>	9	11	<b>4</b>	-7	6.506	<b>6.585</b>	79
26-50	3.279	<b>3.387</b>	108	20	<b>23</b>	3	3	<b>6</b>	3	3.302	<b>3.416</b>	114
51-100	2.678	<b>2.843</b>	165	11	<b>16</b>	5	3	<b>2</b>	-1	2.692	<b>2.861</b>	169
101- 250	2.837	<b>3.008</b>	171	6	<b>13</b>	7	1	<b>4</b>	3	2.844	<b>3.025</b>	181
251-500	1.458	<b>1.644</b>	186	9	<b>11</b>	2	3	<b>1</b>	-2	1.470	<b>1.656</b>	186
501-1.000	941	<b>1.056</b>	115	5	<b>7</b>	2	0	<b>1</b>	1	946	<b>1.064</b>	118
Más de 1000	1.000	<b>951</b>	-49	7	<b>1</b>	-6	1	<b>0</b>	-1	1.008	<b>952</b>	-56
<b>Total</b>	<b>23.112</b>	<b>23.981</b>	<b>869</b>	<b>166</b>	<b>188</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>23.308</b>	<b>24.203</b>	<b>895</b>

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

Por tramos de edad (*cuadro 2.5.1-9*), los accidentes crecieron en todas las cohortes, incluso entre las de los trabajadores más jóvenes en las que se habían reducido los accidentes en años anteriores, pasándose en este grupo de 9 a 19 accidentes (un 111,1%). El aumento medio de siniestros para los trabajadores situados entre los 18 y los 35 años fue del 12%, el de la cohorte de 36 a 55 años fue del 11,3% y el de la de los mayores de 55 años del 18,3%.

**Cuadro 2.5.1-9**  
**Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en Castilla y León por edades y gravedad, 2016-2017**

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2016	2017	var.	2016	2017	var.	2016	2017	var.	2016	2017	var.
Menos de 18	9	19	10	0	0	0	0	0	0	9	19	10
18-25	1.439	1.832	393	8	11	3	0	0	0	1.447	1.843	396
26-35	4.797	5.154	357	23	21	-2	1	2	1	4.821	5.177	356
36-45	6.397	6.876	479	41	50	9	6	3	-3	6.444	6.929	485
46- 55	5.875	6.775	900	58	67	9	16	19	3	5.949	6.861	912
56-65	2.751	3.260	509	45	37	-8	8	10	2	2.804	3.307	503
Más de 65	47	64	17	0	2	2	0	0	0	47	66	19
Otros	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
<b>Total</b>	<b>21.317</b>	<b>23.981</b>	<b>2.664</b>	<b>175</b>	<b>188</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>21.523</b>	<b>24.203</b>	<b>2.680</b>

Fuente: Consejería de 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 incrementos en ambas categorías en el global de la Comunidad, en el caso de los indefinidos de 243 accidentes más (una tasa de variación del 1,8%) y en el de los temporales de 652 siniestros más (un incremento del 6,9%). Aunque la pauta general por provincias fue el aumento de accidentes, apreciamos cómo en el grupo de los indefinidos se produjeron recortes de accidentes en Zamora (-10%), en Valladolid (-4,3%) y, en menor intensidad, en León (-0,5%); entre los aumentos de las demás provincias destaca el de Soria (del 17,2%). Para los temporales, solo se dieron reducciones en Ávila y Valladolid (ambas del -0,6%) y, entre los aumentos de las restantes, destacaron los de Palencia (11,8%), Segovia (12,4%), Salamanca (15,5%) y Soria (16,7%).



**Cuadro 2.5.1-10**  
**Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por tipo de contrato**  
**(temporal, indefinido), por provincias 2016-2017**

	Tipo de contrato					
	Indefinido		Temporal		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	661	666	503	500	1.164	1.166
Burgos	2.681	2.900	1.722	1.879	4.403	4.779
León	2.095	2.085	1.574	1.661	3.669	3.746
Palencia	1.000	1.072	679	759	1.679	1.831
Salamanca	1.785	1.845	1.128	1.303	2.913	3.148
Segovia	1.167	1.172	691	777	1.858	1.949
Soria	629	737	437	510	1.066	1.247
Valladolid	2.999	2.869	2.078	2.065	5.077	4.934
Zamora	856	770	623	633	1.479	1.403
<b>Castilla y León</b>	<b>13.873</b>	<b>14.116</b>	<b>9.435</b>	<b>10.087</b>	<b>23.308</b>	<b>24.203</b>

Fuente: Consejería de 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. En él observamos como los recortes más intensos se dieron en la figura de *obra o servicio a tiempo parcial* (una tasa negativa del 2,4%); también se redujeron los accidentes entre los de *duración determinada a tiempo parcial* (-1,2%), *otros de duración determinada a tiempo completo* (-0,5%) y *otras categorías* (-0,3%). Aunque también se redujo el número de siniestros de este tipo en la categoría contractual de *indefinido a tiempo completo*, lo hizo a ritmos bastante menores a los de los pasados años (al -0,6%, en concreto).

Profundizando en la información, 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 con desagregación provincial.

**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 2016-2017**

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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	43	54	14	16	1	2	15	10	22	22	4	3	12	3	1	0	112	110
Burgos	161	152	40	38	2	4	31	41	76	69	11	10	18	26	0	1	339	341
León	221	226	51	54	4	8	38	32	81	74	48	27	30	23	2	2	475	446
Palencia	100	86	16	25	2	1	19	16	57	43	5	7	13	11	0	0	212	189
Salamanca	160	180	43	47	4	6	23	29	46	63	19	18	25	23	8	1	328	367
Segovia	63	61	16	15	7	4	12	9	28	18	2	2	14	4	0	1	142	114
Soria	35	39	5	1	0	0	11	13	9	14	5	1	6	4	0	0	71	72
Valladolid	353	319	85	87	5	9	70	59	121	133	56	39	44	42	3	3	737	691
Zamora	51	57	12	5	0	2	7	17	15	9	7	1	5	6	0	0	97	97
<b>CyL</b>	<b>1.187</b>	<b>1.174</b>	<b>282</b>	<b>288</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>226</b>	<b>226</b>	<b>455</b>	<b>445</b>	<b>157</b>	<b>108</b>	<b>167</b>	<b>142</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>2.513</b>	<b>2.427</b>

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

**Cuadro 2.5.1-12**  
**Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por franjas de edad y por provincias 2016-2017**

	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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	0	1	81	105	259	209	309	320	336	340	174	187	4	4	1	0	1.164	1.166
Burgos	2	3	342	368	945	1.069	1.328	1.397	1.206	1.326	571	605	9	11	0	0	4.403	4.779
León	0	1	239	264	766	816	1.135	1.093	1.048	1.057	473	507	7	8	1	0	3.669	3.746
Palencia	0	1	119	128	380	399	484	532	457	510	236	258	3	3	0	0	1.679	1.831
Salamanca	2	7	220	238	632	667	834	838	810	918	405	468	10	12	0	0	2.913	3.148
Segovia	3	4	173	161	362	429	546	552	526	541	248	259	0	3	0	0	1.858	1.949
Soria	0	0	79	113	246	265	280	348	320	358	138	161	3	2	0	0	1.066	1.247
Valladolid	2	2	351	360	1.082	1.037	1.518	1.475	1.465	1.383	648	664	11	12	0	1	5.077	4.934
Zamora	0	0	104	106	338	286	394	374	432	428	208	198	3	11	0	0	1.479	1.403
<b>CyL</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>1.708</b>	<b>1.843</b>	<b>5.010</b>	<b>5.177</b>	<b>6.828</b>	<b>6.929</b>	<b>6.600</b>	<b>6.861</b>	<b>3.101</b>	<b>3.307</b>	<b>50</b>	<b>66</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>23.308</b>	<b>24.203</b>

Fuente: Consejería de 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 2016-2017**

	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		
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017		2016	2017	
Ávila	0	0	5	4	34	25	33	32	28	26	12	23	0	0	0	0	112	110
Burgos	0	0	30	38	85	77	78	90	98	95	46	41	2	0	0	0	339	341
León	0	0	42	34	128	93	127	135	115	115	61	69	2	0	0	0	475	446
Palencia	0	1	27	22	69	42	49	52	41	45	25	27	1	0	0	0	212	189
Salamanca	1	1	30	35	81	79	84	108	74	84	58	59	0	0	0	1	328	367
Segovia	0	2	13	7	25	31	37	28	37	31	30	15	0	0	0	0	142	114
Soria	0	0	7	8	13	12	21	17	20	16	10	19	0	0	0	0	71	72
Valladolid	1	1	60	55	184	178	241	210	145	143	103	102	3	2	0	0	737	691
Zamora	0	1	11	10	18	20	22	23	26	26	20	16	0	1	0	0	97	97
<b>CyL</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>225</b>	<b>213</b>	<b>637</b>	<b>557</b>	<b>692</b>	<b>695</b>	<b>584</b>	<b>581</b>	<b>365</b>	<b>371</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2.513</b>	<b>2.427</b>

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

Los cuadros 2.5.1-14 y 2.5.1-15 ofrecen datos de accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por antigüedad en la empresa en jornada laboral e *in itinere*. Con respecto a los primeros, apreciamos los mayores aumentos en el grupo de *menor de 3 meses* (14,1%), el de *25 a 48 meses* (13,9%) y el de *13 a 24 meses* (13,3%). Solo se consignaron reducciones entre los de *más de 48 meses* (-6%).

Para los accidentes *in itinere*, los mayores incrementos se dieron en los grupos entre 7 y 24 meses (del 10,8% en promedio); para los de menor antigüedad, esto es, los de *3 a 6 meses*, se experimentó un ligero recorte (del -1%) y para los de mayor, de *25 meses y más*, se dio uno mayor (del -9%).

**Cuadro 2.5.1-14**

**Accidentes de Trabajo en jornada laboral con baja por antigüedad en la empresa, por provincias 2016-2017**

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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	202	<b>230</b>	151	<b>138</b>	90	<b>102</b>	96	<b>108</b>	94	<b>107</b>	531	<b>481</b>	1.164	<b>1.166</b>
Burgos	788	<b>913</b>	463	<b>478</b>	362	<b>407</b>	378	<b>494</b>	380	<b>465</b>	2.032	<b>2.022</b>	4.403	<b>4.779</b>
León	596	<b>640</b>	399	<b>475</b>	342	<b>338</b>	342	<b>368</b>	344	<b>377</b>	1.646	<b>1.548</b>	3.669	<b>3.746</b>
Palencia	311	<b>336</b>	162	<b>189</b>	145	<b>180</b>	151	<b>156</b>	141	<b>184</b>	769	<b>786</b>	1.679	<b>1.831</b>
Salamanca	465	<b>580</b>	327	<b>350</b>	243	<b>303</b>	269	<b>297</b>	255	<b>287</b>	1.354	<b>1.331</b>	2.913	<b>3.148</b>
Segovia	327	<b>411</b>	201	<b>214</b>	154	<b>165</b>	167	<b>175</b>	180	<b>178</b>	829	<b>806</b>	1.858	<b>1.949</b>
Soria	176	<b>193</b>	117	<b>167</b>	99	<b>106</b>	95	<b>119</b>	98	<b>128</b>	481	<b>534</b>	1.066	<b>1.247</b>
Valladolid	854	<b>942</b>	532	<b>556</b>	433	<b>446</b>	485	<b>518</b>	465	<b>533</b>	2.308	<b>1.939</b>	5.077	<b>4.934</b>
Zamora	239	<b>271</b>	155	<b>164</b>	120	<b>117</b>	120	<b>147</b>	145	<b>136</b>	700	<b>568</b>	1.479	<b>1.403</b>
<b>CyL</b>	<b>3.958</b>	<b>4.516</b>	<b>2.507</b>	<b>2.731</b>	<b>1.988</b>	<b>2.164</b>	<b>2.103</b>	<b>2.382</b>	<b>2.102</b>	<b>2.395</b>	<b>10.650</b>	<b>10.015</b>	<b>23.308</b>	<b>24.203</b>

Fuente: Consejería de 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 2016-2017

	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	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	32	23	7	7	9	6	5	10	16	9	43	55	112	110
Burgos	57	69	41	47	26	29	20	29	33	26	162	141	339	341
León	81	74	41	45	55	25	46	49	43	52	209	201	475	446
Palencia	51	37	26	22	18	25	26	13	16	16	75	76	212	189
Salamanca	47	63	28	44	31	33	25	35	31	28	166	164	328	367
Segovia	27	21	13	8	11	12	14	18	11	8	66	47	142	114
Soria	15	21	6	3	5	7	7	2	4	3	34	36	71	72
Valladolid	124	123	69	61	55	82	61	75	90	81	338	269	737	691
Zamora	16	12	19	13	5	9	7	13	13	7	37	43	97	97
<b>CyL</b>	<b>450</b>	<b>443</b>	<b>250</b>	<b>250</b>	<b>215</b>	<b>228</b>	<b>211</b>	<b>244</b>	<b>257</b>	<b>230</b>	<b>1.130</b>	<b>1.032</b>	<b>2.513</b>	<b>2.427</b>

Fuente: Consejería de 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) en Castilla y León durante 2017 desagregando por tipo de patología y todo ello dentro de cada sector de actividad. Los siniestros graves aumentaron en un número de 18 en el caso de los traumáticos (centrados en la construcción y la industria) y en 5 en el de los no traumáticos (en los servicios y la construcción). En el caso de los mortales, los traumáticos crecieron en 8 y se redujeron en 4 en el caso de los no traumáticos.

**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, 2017**

En Jornada	Graves		Mortales	
	No traumáticos	Traumáticos	<sup>(1)</sup> No traumáticos	Traumáticos
Agrario	1	27	1	2
Industria	3	50	4	5
Construcción	4	27	1	4
Servicios	17	59	8	9
<b>Total en Jornada</b>	<b>25</b>	<b>163</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
<b>In itinere</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

<sup>(1)</sup>Los accidentes de trabajo mortales no traumáticos tienen su origen en enfermedades de comienzo o recrudecimiento súbito, en su mayoría cardiovasculares o cerebrovasculares.

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

Por su parte, el *cuadro 2.5.1-17* ofrece información acerca del total de accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León en jornada laboral durante los años 2016 y 2017 interrelacionando tres variables: tipo de contrato, gravedad y sector de actividad. Se observa que los accidentes se han incrementado en el sector agrario en todos los tipos de contrato excepto indefinido a tiempo parcial y en la categoría de otros. En la industria el mayor incremento de accidentes ha tenido lugar en los indefinidos a tiempo completo y otros de duración determinada a tiempo completo. Por su parte en la construcción se han incrementado sobre todo los accidentes de los contratos de obra y servicio a tiempo completo y en los servicios en “otros de duración determinada a tiempo completo”.

**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, 2016-2017**

	Grado de la lesión							
	Leve		Grave		Mortal		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
<b>Agricultura</b>								
Indefinido a tiempo completo	544	565	9	8	1	1	554	574
Indefinido a tiempo parcial	29	22	0	1	0	0	29	23
Fijo / discontinuo	86	101	0	0	0	1	86	102
Obra y servicio a tiempo completo	488	501	5	2	1	0	494	503
Otros duración determinada a tiempo completo	116	142	1	1	0	0	117	143
Obra o servicio a tiempo parcial	24	28	0	0	0	0	24	28
Duración determinada a tiempo parcial	11	13	0	0	0	0	11	13
Otros no contemplados en categorías anteriores	425	398	14	16	2	1	441	415
<b>Total Agrario</b>	<b>1.723</b>	<b>1.770</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1.756</b>	<b>1.801</b>
<b>Industria</b>								
Indefinido a tiempo completo	3.868	4.133	32	35	8	6	3.908	4.174
Indefinido a tiempo parcial	106	118	0	1	0	0	106	119
Fijo / discontinuo	67	77	0	0	0	0	67	77
Obra y servicio a tiempo completo	1.101	1.106	6	9	1	1	1.108	1.116
Otros duración determinada a tiempo completo	1.051	1.263	9	7	0	1	1.060	1.271
Obra o servicio a tiempo parcial	96	73	0	0	0	1	96	74
Duración determinada a tiempo parcial	86	80	0	1	0	0	86	81
Otros no contemplados en categorías anteriores	70	72	0	0	0	0	70	72
<b>Total Industria</b>	<b>6.445</b>	<b>6.922</b>	<b>47</b>	<b>53</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>6.501</b>	<b>6.984</b>

continua



Continuación

Construcción								
Indefinido a tiempo completo	1.091	1.081	12	19	1	1	1.104	1.101
Indefinido a tiempo parcial	28	31	0	0	0	0	28	31
Fijo / discontinuo	8	11	1	0	0	0	9	11
Obra y servicio a tiempo completo	1.056	1.223	11	12	2	3	1.069	1.238
Otros duración determinada a tiempo completo	160	180	4	0	0	0	164	180
Obra o servicio a tiempo parcial	50	45	1	0	0	0	51	45
Duración determinada a tiempo parcial	12	14	1	0	0	0	13	14
Otros no contemplados en categorías anteriores	127	121	2	0	0	1	129	122
<b>Total Construcción</b>	<b>2.532</b>	<b>2.706</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2.567</b>	<b>2.742</b>
Servicios								
Indefinido a tiempo completo	6.479	6.335	32	35	8	11	6.519	6.381
Indefinido a tiempo parcial	1.309	1.351	5	5	0	0	1.314	1.356
Fijo / discontinuo	148	166	1	1	0	0	149	167
Obra y servicio a tiempo completo	1.136	1.146	6	10	1	1	1.143	1.157
Otros duración determinada a tiempo completo	1.969	2.100	6	126	2	4	1.977	2.116
Obra o servicio a tiempo parcial	542	515	2	6	2	0	546	521
Duración determinada a tiempo parcial	618	769	4	4	1	0	623	773
Otros no contemplados en categorías anteriores	211	201	2	3	0	0	213	205
<b>Total Servicios</b>	<b>12.412</b>	<b>12.583</b>	<b>58</b>	<b>76</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>12.484</b>	<b>12.676</b>

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

Inciendo en los accidentes de trabajo de tipo traumático, se ofrecen a continuación varios cuadros (del 2.5.1-18 al 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 accidentes de trabajo de tipo traumático graves aumentaron en el sector servicios (12 más) y en la industria (9 más) y se redujeron en la construcción (3 menos) y en el sector agrario (1 menos). Por su parte, los traumáticos mortales aumentaron en los servicios (4 más), la industria (3 más) y la construcción (2 más) y se redujeron en la agricultura (1 menos), 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 2016-2017**  
**por grandes sectores de actividad**

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.
<b>Agrario</b>	28	27	-1	3	2	-1	31	29	-2
<b>Industria</b>	41	50	9	2	5	3	43	55	12
<b>Construcción</b>	30	27	-3	2	4	2	32	31	-1
<b>Servicios</b>	47	59	12	5	9	4	52	68	16
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>163</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>158</b>	<b>183</b>	<b>25</b>

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

Según tipo de contrato, los accidentes de trabajo de tipo traumático graves se redujeron en la modalidad de *otros de duración a tiempo completo* (2 menos), se mantuvieron constantes en los *indefinidos a tiempo parcial* y en los *fijos discontinuos* y crecieron en el resto, especialmente en la categoría de *indefinido a tiempo completo* (en 10). Por lo que se refiere a los accidentes de tipo traumático mortales, el aumento de 8 fallecidos en 2017, se asoció a los *indefinidos a tiempo completo* (con 6 fallecimientos más), a los *fijos discontinuos* (1 más) y a los de *obra o servicio a tiempo parcial* (1 más), 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 2016-2017 por tipo de contrato**

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.
Indefinido a tiempo completo	71	81	10	5	11	6	76	92	16
Indefinido a tiempo parcial	5	5	0	0	0	0	5	5	0
Fijo / discontinuo	1	1	0	0	1	1	1	2	1
Obra o servicio a tiempo completo	26	30	4	3	3	0	29	33	4
Otros duración determinada a tiempo completo	18	16	-2	2	2	0	20	18	-2
Obra o servicio a tiempo parcial	3	6	3	0	1	1	3	7	4
Duración determinada a tiempo parcial	4	5	1	0	0	0	4	5	1
Otros no contemplados en categorías anteriores	18	19	1	2	2	0	20	21	1
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>163</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>158</b>	<b>183</b>	<b>25</b>

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

En la desagregación de los accidentes de trabajo de tipo traumático por franjas de edad observamos que los graves solo se redujeron en la cohorte de 26 a 35 años (2 menos), en la de 46 a 55 años (1 menos) y en la de más de 65 años (1 menos); en los restantes grupos destaca el aumento de 12 siniestros graves en el grupo de 36 a 45 años. Por su parte, los accidentes de tipo traumático mortales o bien se mantuvieron constantes o bien crecieron, como es el caso del grupo de 46 a 55 años (6 más), el de 26 a 35 años (1 más) y el de 56 a 65 años (1 más), *cuadro 2.5.1-20*.

**Cuadro 2.5.1-20****Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León, 2016-2017, por franja de edad**

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.
Menos de 18 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 18 a 25 años	8	11	3	0	0	0	8	11	3
De 26 a 35 años	23	21	-2	0	1	1	23	22	-1
De 36 a 45 años	36	48	12	3	3	0	39	51	12
De 46 a 55 años	54	53	-1	6	12	6	60	65	5
De 56 a 65 años	24	30	6	3	4	1	27	34	7
Más de 65 años	1	0	-1	0	0	0	1	0	-1
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>163</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>158</b>	<b>183</b>	<b>25</b>

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

Según causa, cabe destacar en los accidentes de trabajo de tipo traumático graves el aumento de 8 en el grupo de *contacto con agente cortante, punzante, duro o rugoso* y en los mortales los 7 más en la categoría de *choque o golpe contra un objeto en movimiento*, cuadro 2.5.1-21.

**Cuadro 2.5.1-21**  
**Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León, 2016-2017 desagregando por causa**

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.	2016	2017	Var.
00 Ninguna información	0	6	6	0	1	1	0	7	7
10 Contacto con electricidad, fuego, temperatura o sustancias peligrosas	2	6	4	1	1	0	3	7	4
20 Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	1	0	-1	1	0	-1	2	0	-2
30 Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil	60	55	-5	2	3	1	62	58	-4
40 Choque o golpe contra un objeto en movimiento	37	36	-1	6	13	7	43	49	6
50 contacto con agente cortante, punzante, duro o rugoso	6	14	8	0	0	0	6	14	8
60 Quedar atrapado, ser aplastado sufrir una amputación	27	33	6	1	2	1	28	35	7
70 Sobreesfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a A.F.	8	8	0	1	0	-1	9	8	-1
80 Mordeduras, patadas, picaduras	3	4	1	0	0	0	3	4	1
99 Otros no codificados	2	1	-1	0	0	0	2	1	-1
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>163</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>158</b>	<b>183</b>	<b>25</b>

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

El sector minero de la Comunidad constituye, dadas sus peculiaridades generales y su presencia relativa en la misma, un caso especialmente relevante en términos de siniestralidad. De acuerdo con los datos suministrados por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León (*cuadro 2.5.1-22*), en 2017, los accidentes de este sector fueron un total de 154. Se trata de una nueva reducción de 44 partes respecto del año previo, todos ellos de tipo leve. El número de siniestros graves (4) y mortales (1) fue el mismo que durante el año previo.

**Cuadro 2.5.1-22**  
**Evolución de la siniestralidad en industrias extractivas de Castilla y León, 2013-2017**

	2013	2014	2015	2016	2017
Leves	389	443	314	193	149
Graves	4	4	3	4	4
Mortales	6	0	2	1	1
<b>Accidentes Totales</b>	<b>399</b>	<b>447</b>	<b>319</b>	<b>198</b>	<b>154</b>

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

El *cuadro 2.5.1-23* detalla los accidentes mineros por provincias y gravedad. La mayor parte de los 149 accidentes de carácter leve se produjeron en las provincias de León (78) y Burgos (24). Por su parte, de los 4 accidentes graves, 2 acontecieron en León y 1 en Palencia y otro en Burgos. Finalmente, se produjo un único siniestro mortal acaecido en la provincia de Segovia.

**Cuadro 2.5.1-23**  
**Siniestralidad laboral en industrias extractivas de Castilla y León, por provincias, 2017**

Provincias	Leves	Graves	Mortales	Total
Ávila	7	0	0	<b>7</b>
Burgos	24	1	0	<b>25</b>
León	78	2	0	<b>80</b>
Palencia	3	1	0	<b>4</b>
Salamanca	8	0	0	<b>8</b>
Segovia	13	0	1	<b>14</b>
Soria	0	0	0	<b>0</b>
Valladolid	1	0	0	<b>1</b>
Zamora	15	0	0	<b>15</b>
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>154</b>

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

Un último tema a comentar para concluir este subapartado se refiere a los accidentes sufridos por las personas trabajadoras autónomas en Castilla y León y sus provincias (*cuadro 2.5.1-24*). Se trata de datos que no están incluidos en las cifras generales de accidentes comentadas previamente.

Debe tenerse en cuenta que la cobertura de las contingencias de accidentes 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 *cuadro 2.5.1-24* observamos como en 2017 se produjeron 789 partes de accidentes (48 menos que el año previo). Por provincias, los siniestros de los autónomos se mantuvieron constantes en Soria, crecieron en Salamanca (23) y Palencia (15) y descendieron en las demás, especialmente en Valladolid (-37).

**Cuadro 2.5.1-24****Accidentalidad de trabajadores autónomos de Castilla y León, por provincias, 2016 y 2017**

Provincias	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2016	2017	Dif.	2016	2017	Dif.	2016	2017	Dif.	2016	2017	Dif.
Ávila	57	45	-12	1	1	0	0	0	0	58	46	-12
Burgos	120	115	-5	4	1	-3	0	0	0	124	116	-8
León	163	154	-9	9	4	-5	1	1	0	173	159	-14
Palencia	42	57	15	2	2	0	0	0	0	44	59	15
Salamanca	111	130	19	0	3	3	0	1	1	111	134	23
Segovia	88	75	-13	0	2	2	1	0	-1	89	77	-12
Soria	40	40	0	1	0	-1	0	1	1	41	41	0
Valladolid	130	92	-38	1	2	1	0	0	0	131	94	-37
Zamora	65	61	-4	1	2	1	0	0	0	66	63	-3
<b>Total</b>	<b>816</b>	<b>769</b>	<b>-47</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>837</b>	<b>789</b>	<b>-48</b>

Fuente: Consejería de 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 ofrecidos a continuación son el de incidencia general y el de incidencia de accidentes mortales. Dichos índices se obtienen de la *Estadística de Accidentes de Trabajo* elaborada 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 2016. No obstante, la propia Estadística ofrece también avances mensuales que posibilitan obtener información correspondiente a este último año 2017 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 mortales en jornada laboral (también excluyendo los acaecidos a trabajadores autónomos) 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*, 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 del año 2014, 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 2016 es definitivo y el de 2017 provisional. De acuerdo con estos datos, el índice general de Castilla y León del año 2017 adoptó un valor de 3.280,2 accidentes por cada 100.000 trabajadores expuestos y en España de 3.333,8.

Con respecto al conjunto de las Comunidades Autónomas, Castilla y León presentaba con los datos provisionales de 2017 el sexto menor índice de siniestralidad general. Con los datos definitivos de 2016 la Comunidad presentó en ese año el quinto menor índice. La Comunidad Autónoma con menor índice en 2017 fue, de nuevo, Madrid (2.707,2) y la que registró el mayor fue, también de nuevo, Baleares (4.966,7).

En cuanto a los cambios acaecidos en el índice general de 2017 con respecto al año previo, se aprecia un predominio en los aumentos del mismo. Los más intensos se dieron en Extremadura

(139,1 puntos más) y en Galicia (103,4 puntos más) y los menores en Andalucía (18,3 puntos), País Vasco (22,9) y Castilla y León (34,1 puntos). En cuanto a las comunidades en las que se redujo la siniestralidad, el recorte más intenso fue el catalán (204,7 puntos) seguido del de Asturias (174,1 puntos).

En cuanto al índice de siniestralidad mortal, el valor alcanzado en Castilla y León en 2017 fue de 4,84 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores expuestos, lo que configura un repunte (de 0,6 puntos). Se trata del séptimo mayor índice de entre las Comunidades Autónomas (el año 2016, con datos definitivos, era el sexto mayor).

En el conjunto español, el índice de siniestralidad mortal se situó en 2017 en 3,20 (esto es, 0,2 puntos por debajo del año anterior). La divergencia entre el índice regional y nacional con los datos provisionales del 2017 era de 1,6 puntos y en 2016 (con datos definitivos) de 0,8 puntos. En cuanto a los cambios de la incidencia mortal de la siniestralidad acaecidos en 2016, apreciamos incrementos en 9 Comunidades Autónomas (entre las que Castilla y León ocupaba el quinto lugar) y reducciones en las restantes. La Comunidad con mayor repunte de la siniestralidad mortal fue Cantabria (3,9 puntos más) y la que experimentó un mayor recorte fue Galicia (con un índice 2,2 puntos inferior).



**Cuadro 2.5.1-25**  
**Índices de incidencia de la siniestralidad por Comunidad Autónoma, 2016-2017**

	Incidencia General <sup>(1)</sup>			Incidencia Mortal <sup>(2)</sup>		
	2016 <sup>(3)</sup>	2017 <sup>(4)</sup>	Dif. 17-16	2016 <sup>(3)</sup>	2017 <sup>(4)</sup>	Dif. 17-16
Andalucía	3.778,8	3.797,2	18,3	3,76	4,21	0,4
Aragón	3.150,6	3.202,1	51,5	4,14	5,51	1,4
Asturias	3.554,8	3.380,7	-174,1	2,41	3,37	1,0
Baleares	4.884,0	4.966,7	82,7	1,32	2,74	1,4
Canarias	3.675,7	3.586,0	-89,7	2,05	2,40	0,3
Cantabria	3.017,9	2.995,0	-22,9	2,94	6,87	3,9
Castilla-La Mancha	4.149,1	4.092,6	-56,5	5,31	4,94	-0,4
<b>Castilla y León</b>	<b>3.246,1</b>	<b>3.280,2</b>	<b>34,1</b>	<b>4,25</b>	<b>4,84</b>	<b>0,6</b>
Cataluña	3.339,1	3.134,5	-204,7	2,63	1,76	-0,9
Valencia	2.999,4	3.076,7	77,4	3,05	3,59	0,5
Extremadura	3.582,8	3.721,9	139,1	4,04	3,56	-0,5
Galicia	3.295,6	3.398,9	103,4	7,66	5,48	-2,2
Madrid	2.778,2	2.707,2	-70,9	2,23	1,39	-0,8
Murcia	3.475,3	3.535,4	60,1	4,77	5,42	0,6
Navarra	3.437,1	3.512,9	75,8	3,15	2,62	-0,5
País Vasco	3.482,7	3.505,6	22,9	4,27	2,87	-1,4
Rioja	3.552,8	3.646,3	93,5	8,07	6,87	-1,2
<b>España</b>	<b>3.364,0</b>	<b>3.333,8</b>	<b>-30,3</b>	<b>3,41</b>	<b>3,20</b>	<b>-0,2</b>

<sup>(1)</sup> 100.000 x (accidentes en el centro de trabajo con baja) / (número medio de personas expuestas).

<sup>(2)</sup> 100.000 x (accidentes mortales en el centro de trabajo) / (número medio de personas expuestas).

Fuente: <sup>(3)</sup> Datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

<sup>(4)</sup> Datos del Avance enero-diciembre de la *Estadística de Accidentes de Trabajo* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Son datos provisionales.

Si analizamos ahora la siniestralidad general en las provincias (*cuadro 2.5.1-26*), usando los datos provisionales de 2017 las que consignaron mayores índices fueron, en orden descendente: Segovia (única provincia con un valor sobre 4.000), Burgos, Soria y Palencia, todas ellas sobre el dato medio nacional (de 3.333,8). Salamanca estaba entre ese valor y el medio regional (de 3.280,2) y las demás se ubicaban por debajo en el orden siguiente: Zamora, León, Ávila y Valladolid (con 2.795,9 esta última).

En cuanto a los cambios en el índice general provincial apreciamos cómo el aumento más abrupto se dio en Soria (264 puntos más) y también destacaron los de Burgos y Palencia (ambos de en torno a 150 puntos). En el lado opuesto, se consignaron reducciones en tres provincias: Valladolid, Ávila y, especialmente, Zamora (con 209,9 puntos menos esta última).

En lo referente a la incidencia mortal, la lista en 2017 estaba, de nuevo, encabezada por Soria (con un índice de 19); en Zamora el índice superó los 7 puntos y en Palencia, Salamanca y Burgos se colocó entre los 5 y los 6 puntos. Segovia y León consignaron valores ligeramente superiores a 4 y Ávila (con 2,5) y Valladolid (con un 2,3) apuntaron las menores cifras de la Comunidad.

En cuanto a las variaciones de este índice en 2017, lo más destacable es el fuerte aumento del índice de mortalidad soriano (de 12,4 puntos). Aumentos destacables se dieron también en Palencia (de 5,7 puntos) y en Zamora (de 4,7). Los repuntes de Ávila y Burgos fueron bastante menores en intensidad. En el resto de provincias, se redujo la siniestralidad mortal: en unas décimas en Salamanca y Segovia y en más de un punto en Valladolid y León.

**Cuadro 2.5.1-26**  
**Índices de incidencia de la siniestralidad por provincias de Castilla y León, 2016-2017**

	Incidencia General (1)			Incidencia Mortal (2)		
	2016 <sup>(3)</sup>	2017 <sup>(4)</sup>	Dif. 17-16	2016(3)	2017(4)	Dif. 17-16
Ávila	2.993,3	2.904,6	-88,7	0,0	2,5	2,5
Burgos	3.752,4	3.904,2	151,8	4,3	5,0	0,7
León	3.000,3	3.019,9	19,6	5,8	4,1	-1,7
Palencia	3.233,4	3.382,3	148,9	0,0	5,7	5,7
Salamanca	3.190,7	3.281,1	90,4	5,5	5,4	-0,1
Segovia	4.028,0	4.044,5	16,5	4,4	4,3	-0,2
Soria	3.518,2	3.782,3	264,0	6,6	19,0	12,4
Valladolid	2.849,7	2.795,9	-53,8	3,5	2,3	-1,2
Zamora	3.486,8	3.276,8	-209,9	2,4	7,1	4,7
<b>Castilla y León</b>	<b>3.246,1</b>	<b>3.280,2</b>	<b>34,1</b>	<b>4,2</b>	<b>4,8</b>	<b>0,6</b>
<b>España</b>	<b>3.364,0</b>	<b>3.333,8</b>	<b>-30,3</b>	<b>3,4</b>	<b>3,2</b>	<b>-0,2</b>

<sup>(1)</sup> 100.000 x (accidentes en el centro de trabajo con baja) / (número medio de personas expuestas).

<sup>(2)</sup> 100.000 x (accidentes mortales en el centro de trabajo) / (número medio de personas expuestas).

Fuente: <sup>(3)</sup> Datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

<sup>(4)</sup> Datos del Avance enero-diciembre de la *Estadística de Accidentes de Trabajo* (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 2017.

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 una tendencia de repunte a partir de ese año. En

2017 (con datos provisionales) el índice regional modera su crecimiento y el nacional desciende, incluso, ligeramente. También resulta reseñable apreciar cómo desde el año 2013 se ha venido reduciendo la divergencia entre el índice nacional y el regional, pasando de ser de 226 puntos en ese año a colocarse en 53,6 puntos en 2017.

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 las mínimas en el 2012 (0,29 puntos) y en el 2015 (0,39 puntos). A partir de ese último año, el índice nacional se venido reduciendo y el regional aumentando, de forma que en 2017 la divergencia entre ambos se elevó hasta los 1,63 puntos.

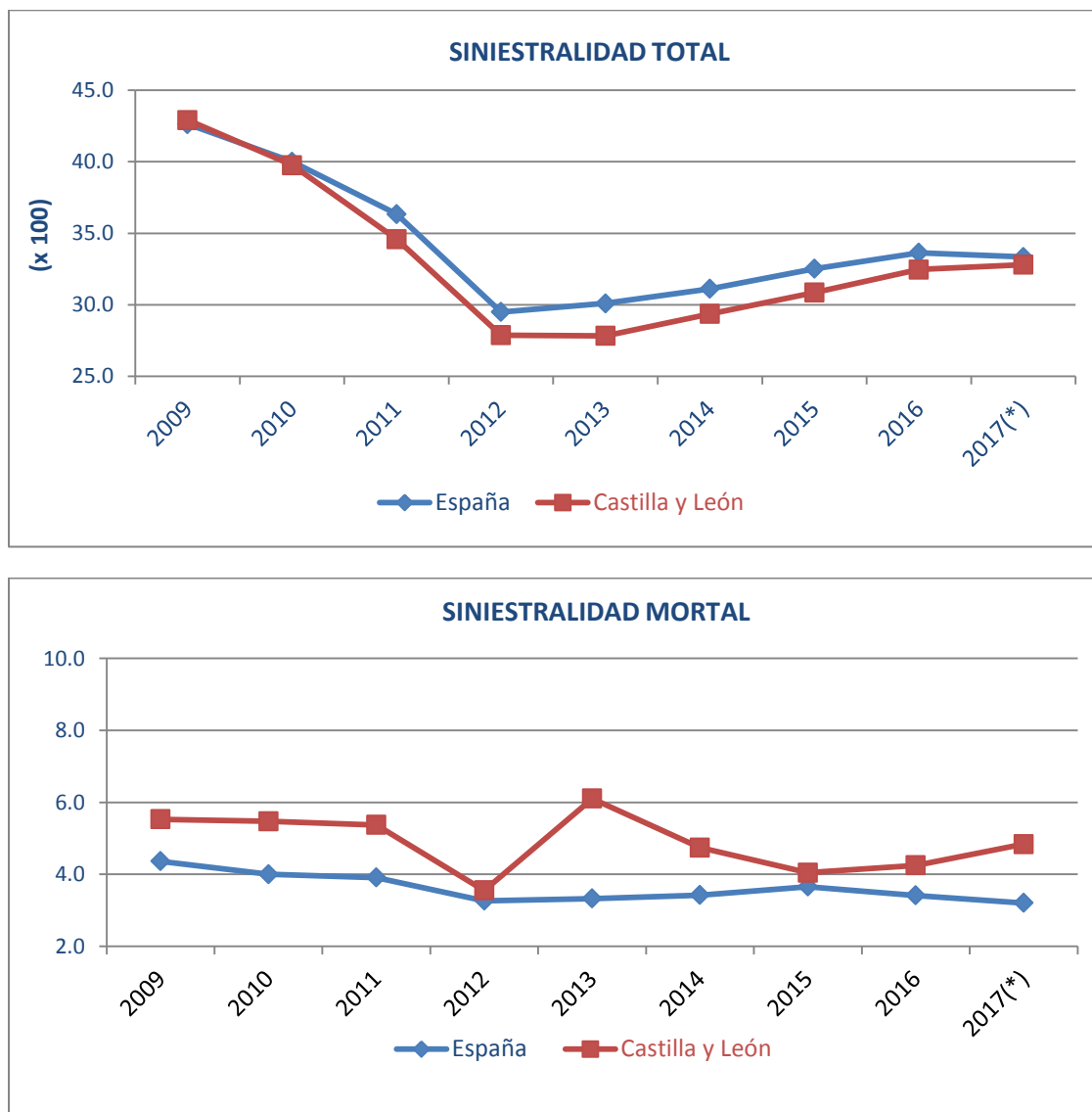
**Cuadro 2.5.1-27**  
**Índices de incidencia de accidentes mortales y de accidentes de trabajo en jornada laboral en Castilla y León y en España, 2009-2017**

Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja (nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores)									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (*)
España	4.263,4	4.000,1	3.633,8	2.948,9	3.009,2	3.111,3	3.252,0	3.364,0	<b>3.333,8</b>
C y L	4.291,8	3.976,2	3.459,1	2.786,8	2.783,2	2.936,0	3.085,6	3.246,1	<b>3.280,2</b>

Índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja (nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores)									
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (*)
España	4,36	4,00	3,91	3,26	3,33	3,42	3,66	3,41	<b>3,20</b>
C y L	5,53	5,47	5,40	3,55	6,10	4,74	4,04	4,25	<b>4,84</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo* 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, 2009-2017**



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

Por primera vez, incluimos en este Informe los índices de siniestralidad por provincias, sexo, edad y nacionalidad facilitados por la Dirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se trata de datos definitivos del año 2016, ya que, según nota del proveedor de datos, no es posible remitir estos datos para el año 2017 ya que, debido al tiempo que necesita la tramitación de los partes de accidente de trabajo todavía se siguen recibiendo aceptaciones por parte de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas de los partes de accidente de trabajo durante el primer semestre del año en curso.

En el *cuadro 2.5.1-28* se aprecia cómo la incidencia general en 2016 fue sensiblemente mayor para los varones (4.394,5) que para las mujeres (1.976,2) de la Comunidad en el caso de los siniestros en jornada. En el caso de los acaecidos *in itinere* se dio, no obstante, el fenómeno contrario, arrojando un índice para los varones de 282,5 y para las mujeres de 455,7. En todas las provincias de la Comunidad le índice de incidencia en jornada de los varones supera al de las mujeres y en los accidentes *in itinere* el de las mujeres supera al de los varones.

**Cuadro 2.5.1-28**  
**Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja, en jornada e *in itinere*, por provincia y sexo, 2016**

Provincias	En jornada			<i>In itinere</i>		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Ávila	2.993,3	4.069,3	1.841,2	298,5	155,4	440,5
Burgos	3.752,4	5.065,8	2.201,9	291,8	234,0	358,2
León	3.000,3	4.205,1	1.820,1	409,6	342,6	472,0
Palencia	3.233,4	3.978,2	2.278,6	426,8	338,6	534,6
Salamanca	3.190,7	4.384,3	1.892,9	398,5	301,0	497,8
Segovia	4.028,0	5.404,6	2.494,3	331,3	226,2	440,3
Soria	3.518,2	4.743,3	2.053,0	235,6	146,3	335,7
Valladolid	2.849,7	3.876,3	1.716,7	427,6	339,4	521,8
Zamora	3.486,8	4.606,2	2.256,8	252,2	178,5	325,9
<b>Total</b>	<b>3.246,1</b>	<b>4.394,5</b>	<b>1.976,2</b>	<b>366,9</b>	<b>282,5</b>	<b>455,7</b>

Nota: Datos por 100.000 trabajadores.

La distribución territorial se realiza según la provincia de la Autoridad Laboral que ha recepcionado el parte de accidente de trabajo.

Los índices de incidencia anuales se han calculado como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

Para el cálculo de índices de incidencia de accidentes *in itinere* se han excluido de la población de trabajadores de referencia a los autónomos que no tienen la cobertura por este tipo de accidentes.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística

Por edades (*cuadro 2.5.1-29*) y en cuanto a los accidentes en jornada, los índices de los más jóvenes (cohortes de 16 a 24 años) superan ampliamente los 4.000 puntos; se sitúan en torno a los 3.200 o 3.300 para todas las cohortes de 25 años en adelante. El índice de incidencia en los accidentes *in itinere* también es más elevado entre los más jóvenes: sobre los 500 puntos en los de 16 a 24 años, por encima de los 400 en los de 24 a 34 y superando los 300 en el resto de edades.

Cuadro 2.5.1-29

Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja, en jornada e *in itinere*, por provincia y tramos de edad, 2016

En Jornada										
	Total	16-19 años	20-24 años	25-29 años	30-34 años	35-39 años	40-44 años	45-54 años	55-59 años	60 y más años
Ávila	2.993,3	2.389,5	4.453,2	3.443,4	3.367,8	2.872,3	2.605,7	2.974,8	2.989,2	2.838,9
Burgos	3.752,4	6.361,2	6.100,5	4.048,5	3.910,1	3.737,0	3.889,0	3.591,6	3.648,7	3.635,2
León	3.000,3	3.604,3	4.046,4	3.171,7	2.865,9	3.289,1	3.144,1	2.904,2	2.915,8	2.845,6
Palencia	3.233,4	3.575,6	3.278,8	2.805,9	3.474,3	3.589,3	3.318,1	3.496,1	3.215,7	3.343,8
Salamanca	3.190,7	5.273,6	3.521,9	3.124,3	3.458,0	3.535,4	3.185,4	3.291,9	3.046,7	3.032,3
Segovia	4.028,0	7.398,8	6.443,5	4.218,3	3.756,1	4.212,2	4.147,8	3.597,4	4.155,8	3.957,7
Soria	3.518,2	6.108,7	4.610,2	4.341,3	3.740,7	3.724,1	3.281,4	3.522,2	3.468,7	3.300,3
Valladolid	2.849,7	3.803,1	3.280,1	2.807,5	2.998,9	2.586,4	2.658,7	2.895,5	3.294,1	2.950,1
Zamora	3.486,8	3.564,4	5.273,2	4.184,7	3.844,1	3.407,6	3.558,6	3.068,2	3.859,3	3.009,4
<b>Total C y L en Jornada</b>	<b>3.246,1</b>	<b>4.635,2</b>	<b>4.287,5</b>	<b>3.365,4</b>	<b>3.362,0</b>	<b>3.290,0</b>	<b>3.223,6</b>	<b>3.194,5</b>	<b>3.333,2</b>	<b>3.164,4</b>
<b>Total C y L <i>in itinere</i></b>	<b>366,9</b>	<b>534,6</b>	<b>585,0</b>	<b>483,6</b>	<b>419,5</b>	<b>343,5</b>	<b>335,8</b>	<b>304,6</b>	<b>316,6</b>	<b>356,1</b>

Nota: Datos por 100.000 trabajadores.

La distribución territorial se realiza según la provincia de la Autoridad Laboral que ha recepcionado el parte de accidente de trabajo.

Los índices de incidencia anuales se han calculado como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

Para el cálculo de índices de incidencia de accidentes *in itinere* se han excluido de la población de trabajadores de referencia a los autónomos que no tienen la cobertura por este tipo de accidentes.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Teniendo en cuenta la nacionalidad (*cuadro 2.5.1-30*) la siniestralidad de los trabajadores foráneos es sensiblemente superior a la de los nacionales en el caso de los accidentes en jornada (5.03,66 puntos frente a 3.135,9 puntos). En los accidentes *in itinere*, en cambio, se da el fenómeno opuesto, los de nacionalidad española se sitúan en un índice de 373 puntos y los procedentes de otros países en 270,7 puntos.

**Cuadro 2.5.1-30**  
**Índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja, en jornada e *in itinere*, por provincia y nacionalidad española o de otros países, 2016**

Provincias	En jornada			<i>In itinere</i>		
	Total	España	Otros Países	Total	España	Otros Países
Ávila	2.993,3	2.885,8	4.748,2	298,5	270,8	726,6
Burgos	3.752,4	3.538,0	6.361,2	291,8	299,2	205,6
León	3.000,3	2.909,7	5.079,0	409,6	417,0	245,9
Palencia	3.233,4	3.157,1	4.917,3	426,8	425,9	446,0
Salamanca	3.190,7	3.159,2	3.959,4	398,5	409,2	144,8
Segovia	4.028,0	3.769,1	5.645,1	331,3	343,6	258,9
Soria	3.518,2	3.377,4	4.827,1	235,6	250,5	103,8
Valladolid	2.849,7	2.807,1	3.704,6	427,6	435,4	275,4
Zamora	3.486,8	3.409,8	5.279,6	252,2	244,5	418,7
<b>Total</b>	<b>3.246,1</b>	<b>3.135,9</b>	<b>5.036,6</b>	<b>366,9</b>	<b>373,0</b>	<b>270,7</b>

Nota: Datos por 100.000 trabajadores.

La distribución territorial se realiza según la provincia de la Autoridad Laboral que ha recepcionado el parte de accidente de trabajo.

Los índices de incidencia anuales se han calculado como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

Para el cálculo de índices de incidencia de accidentes *in itinere* se han excluido de la población de trabajadores de referencia a los autónomos que no tienen la cobertura por este tipo de accidentes.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General de Estadística

Los índices de siniestralidad que utilizaremos a continuación han sido facilitados por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León.

En primer lugar, el *cuadro 2.5.1-31* y el *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 2009 y 2017 (estos valores han de ser multiplicados por 100 para ser comparados con los previamente expuestos).

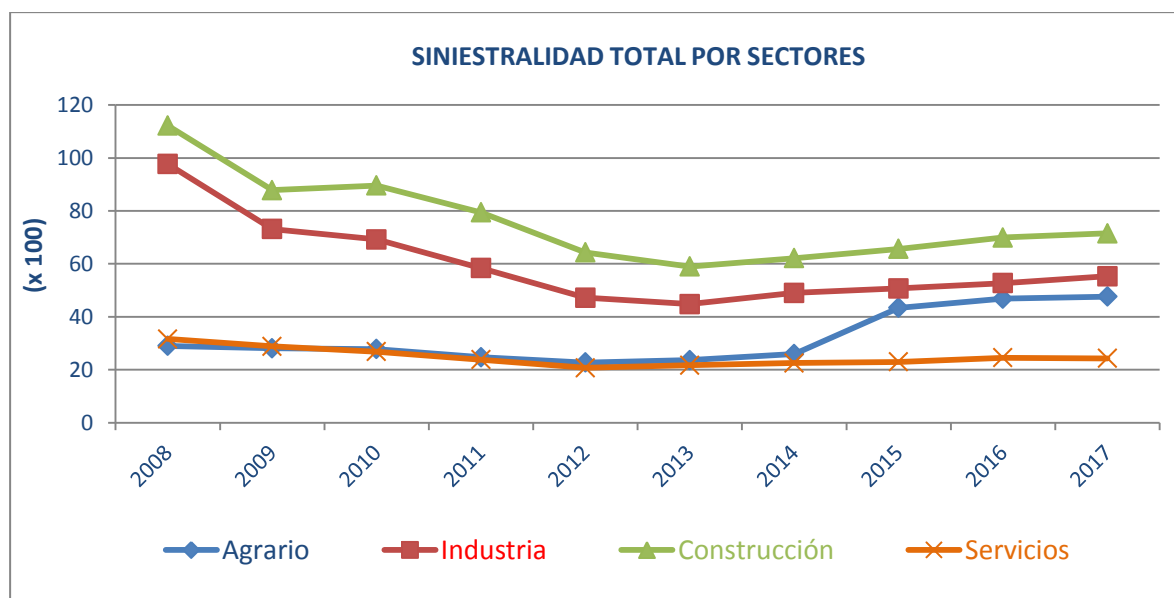
Podemos observar cómo la siniestralidad general creció en 2017 en la industria (2,6 puntos), la construcción (1,6 puntos) y la agricultura regionales (0,8 puntos) y cómo se redujo ligeramente en los servicios (en 0,2 puntos).

**Cuadro 2.5.1-31**  
**Índices de incidencia general de la siniestralidad por sectores en Castilla y León, 2009-2017**

(x 100)	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	28,1	27,8	24,7	22,7	23,6	25,9	43,4	46,8	<b>47,6</b>
Industria	73,1	69,2	58,4	47,2	44,8	49,0	50,7	52,7	<b>55,3</b>
Construcción	87,8	89,6	79,4	64,3	59,0	62,1	65,6	69,9	<b>71,5</b>
Servicios	28,8	26,8	23,8	20,7	21,7	22,5	23,0	24,5	<b>24,3</b>

Fuente: Consejería de 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, 2008-2017**



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

En el *cuadro 2.5.1-32* se detallan los anteriores índices de incidencia sectoriales por sexos. En este caso, los datos de los índices provistos por la Consejería de Empleo se presentan en su forma estándar por lo que no es preciso multiplicarlos por 100. En este cuadro observamos que los índices masculinos superan a los femeninos en todos los sectores de actividad, muy especialmente en el de la construcción, sector en el que el índice de los hombres es de más de 7.000 puntos superior al de las mujeres. Los índices se incrementaron en el caso masculino para todos los sectores de actividad (especialmente en la industria) y en el caso de las mujeres se reducen en industria, servicios y, muy especialmente, en construcción y crecieron en la agricultura.



**Cuadro 2.5.1-32**  
**Índices de incidencia general de la siniestralidad por**  
**sectores y sexos en Castilla y León, 2016-2017**

	2016 hombres	2016 mujeres	2017 hombres	2017 mujeres
Agricultura	4.974,2	3.333,8	<b>5.066,0</b>	<b>3.417,6</b>
Industria	5.841,7	3.153,0	<b>6.222,1</b>	<b>3.028,3</b>
Construcción	7.641,0	1.027,2	<b>7.819,1</b>	<b>793,0</b>
Servicios	3.184,1	1.940,7	<b>3.443,3</b>	<b>1.723,1</b>

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

Por otra parte, se ofrecen en el *cuadro 2.5.1-33* los índices de incidencia de la siniestralidad en las industrias extractivas de Castilla y León (datos por cien mil trabajadores) provistos también por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León y desagregados por provincias y gravedad.

En 2017 el índice de incidencia total de este sector se redujo en 1.357,3 puntos en el total de Castilla y León. Detrás de esta reducción se encuentran las importantes caídas de Valladolid (en casi 7.000 puntos) y León (de más de 3.600 puntos) así como la de Palencia (de algo más de 500). No obstante, son reseñables los aumentos de Zamora (de más de 6.000 puntos), de Ávila (en casi 2.000 puntos) y de Segovia (superior a los 1.200 puntos).

**Cuadro 2.5.1-33**  
**Índices de incidencia de la siniestralidad de las industrias extractivas de Castilla y León, por provincias, 2016-2017**

Provincias	Leves		Graves		Mortales		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	8.620,7	10.606,1	0,0	0,0	0,0	0,0	8.620,7	10.606,1
Burgos	5.045,9	5.633,8	229,4	234,7	0,0	0,0	5.275,2	5.868,5
León	12.014,5	8.423,3	271,0	216,0	0,0	0,0	12.285,5	8.639,3
Palencia	5.555,6	3.750,0	0,0	1.250,0	0,0	0,0	5.555,6	5.000,0
Salamanca	4.733,7	4.848,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4.733,7	4.848,5
Segovia	4.910,7	5.676,9	0,0	0,0	0,0	436,7	4.910,7	6.113,5
Soria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Valladolid	6.666,7	1.923,1	0,0	0,0	2.222,2	0,0	8.888,9	1.923,1
Zamora	4.761,9	11.111,1	0,0	0,0	0,0	0,0	4.761,9	11.111,1
<b>Total</b>	<b>8.344,1</b>	<b>6.969,1</b>	<b>172,9</b>	<b>187,1</b>	<b>43,2</b>	<b>46,8</b>	<b>8.560,3</b>	<b>7.203,0</b>

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 Empleo de la Junta de Castilla y León.

### 2.5.1.3 Enfermedades profesionales en Castilla y León

Durante el año 2017, utilizando los datos provistos por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, la cifra de partes de enfermedad laboral registrados en la Comunidad fue de 964, lo que supone 33 partes menos que el año previo. En tasas, se trata de una caída del 3,3% que contrasta con el aumento nacional del 2,2%. Por sexos, se aprecia cómo esta reducción de los partes de enfermedad en la Comunidad se concentró en el grupo femenino con una cifra un 7,5% menos (frente al aumento nacional del 1,9%). En el caso de los varones de Castilla y León, los partes de enfermedad repuntaron un 1% (un 2,5% en España).

Si nos ceñimos únicamente a los partes de enfermedad laboral con baja, en 2017 se produjeron 25 partes más, un aumento del 5,7% (frente al 2,6% nacional). Los repuntes masculinos fueron más intensos que los femeninos: un 9% en los hombres frente al 2,7% en las mujeres en Castilla y León y un 4,3% y 1,1%, respectivamente, en España. Las enfermedades profesionales sin baja, por su parte, descendieron en 58, una tasa del -10,3% (frente al aumento español del 1,8%) y centrada, muy especialmente, en las mujeres. *cuadro 2.5.1-34*.

**Cuadro 2.5.1-34**  
**Enfermedades profesionales según sexo en Castilla y León y España, 2016-2017**

2016									
	Totales			Con Baja			Sin Baja		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>C y L</b>	<b>997</b>	493	504	<b>436</b>	210	226	<b>561</b>	283	278
<b>España</b>	<b>20.730</b>	10.414	10.316	<b>9.975</b>	4.801	5.174	<b>10.755</b>	5.613	5.142
2017									
	Totales			Con Baja			Sin Baja		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
<b>C y L</b>	<b>964</b>	498	466	<b>461</b>	229	232	<b>503</b>	269	234
<b>España</b>	<b>21.188</b>	10.672	10.516	<b>10.237</b>	5.006	5.231	<b>10.951</b>	5.666	5.285

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

En lo que se refiere exclusivamente a las enfermedades laborales con baja y descendiendo a la desagregación provincial, el *cuadro 2.5.1-35* muestra que solo tres provincias consignaron reducciones de partes de esta clase durante 2017: Valladolid (10 menos), Segovia (8 menos) y Burgos (4 menos). Entre el resto de provincias destacan los aumentos de 14 partes en León. Si nos atenemos al total regional por franjas de edad, destacan los aumentos de 39 partes con baja en el grupo de trabajadores de 56 a 65 años y la reducción de 12 partes en la cohorte de 46 a 55 años.

**Cuadro 2.5.1-35****Enfermedades profesionales con baja, por franjas de edad y provincias de Castilla y León, 2016-2017**

	18 a 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 55 años		56 a 65 años		> 65 años		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	0	1	3	0	4	1	1	3	0	3	0	0	8	8
Burgos	2	1	10	8	30	26	35	31	4	11	0	0	81	77
León	4	0	15	26	27	29	40	30	9	24	0	0	95	109
Palencia	0	1	2	5	6	6	14	11	4	12	0	0	26	35
Salamanca	0	1	6	4	18	12	15	20	9	15	0	0	48	52
Segovia	1	0	5	7	12	7	6	5	4	1	0	0	28	20
Soria	5	7	11	4	20	22	13	23	8	8	0	0	57	64
Valladolid	0	1	10	12	18	23	37	21	15	13	0	0	80	70
Zamora	0	0	1	2	3	5	5	10	4	9	0	0	13	26
<b>CyL</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>138</b>	<b>131</b>	<b>166</b>	<b>154</b>	<b>57</b>	<b>96</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>436</b>	<b>461</b>

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

Por sectores productivos, las enfermedades profesionales declaradas en Castilla y León en 2017 crecieron en todos ellos. Se consignaron 8 más en los servicios (un 3,6%), 6 más en la agricultura (un 42,9% más), 6 más en la industria (una tasa del 3,2%) y 5 más en la construcción (una tasa del 38,5%), *cuadro 2.5.1-36*.

**Cuadro 2.5.1-36****Enfermedades profesionales por sectores y franjas de edad en Castilla y León, 2016-2017**

	18 a 25 años		26 a 35 años		36 a 45 años		46 a 55 años		56 a 65 años		> 65 años		Total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Agrario	0	3	2	0	4	10	6	6	2	1	0	0	14	20
Industria	4	2	25	23	59	60	74	59	23	47	0	0	185	191
Construcción	0	0	1	0	6	6	4	11	2	1	0	0	13	18
Servicios	8	7	35	45	69	55	82	78	30	47	0	0	224	232
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>138</b>	<b>131</b>	<b>166</b>	<b>154</b>	<b>57</b>	<b>96</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>436</b>	<b>461</b>

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

Para concluir el epígrafe, el *cuadro 2.5.1-37* 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 193 enfermedades declaradas) y *2F* (con 121 enfermedades declaradas).

Cuadro 2.5.1-37

## Distribución de enfermedades profesionales con baja comunicadas por grupo de enfermedad profesional, Castilla y León, 2016-2017

Código Grupo EP	Descripción grupo EP	2016	2017
1A	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Metales.	2	3
1B	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Metaloides.	1	0
1C	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Halógenos.	2	0
1D	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Ácidos inorgánicos.	1	0
1E	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Ácidos orgánicos.	3	0
1F	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Alcoholes y fenoles.	1	0
1G	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Aldehídos.	1	2
1H	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Alifáticos.	0	1
1I	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Aminas e Hidracinas.	0	1
1K	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Aromáticos.	0	1
1L	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Cetonas.	0	2
1M	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Epóxidos.	2	0
1N	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Esteres.	2	0
1Q	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Isocianatos.	2	0
2A	Hipoacusia o sordera provocada por el ruido	0	0
2B	Enfermedades osteoarticulares o angioneuróticas provocadas por las vibraciones mecánicas:	3	3
2C	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades de las bolsas serosas debidas a la presión, celulitis subcutáneas:	3	5
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:	189	193
2E	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; arrancamiento por fatiga de la apófisis espinosa.	1	0
2F	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: parálisis de los nervios debidos a la presión:	120	121
2G	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo:	2	2
2L	Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales	18	23

Continúa

Continuación

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)	19	21
3B	Enfermedades infecciosas o parasitarias transmitidas al hombre por los animales o por sus productos y cadáveres.	5	1
4A	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Polvo de sílice libre	14	34
4B	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Polvo de carbón.	0	1
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)	0	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):	10	13
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.)	5	3
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 Dalton (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.,	17	17
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 Dalton, (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)	10	8
5C	Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Sustancias fotosensibilizantes exógenas	0	4
6A	Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos: Amianto	3	1
<b>Total</b>		<b>436</b>	<b>461</b>

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

## 2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia

La II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo, para el período 2016-2020, pretende ser la columna vertebral del conjunto de las políticas activas de empleo de la Comunidad de Castilla y León, en conjunción con otro de los grandes pilares estratégicos de la política de la Comunidad, como lo es el III Acuerdo Marco para la Competitividad y la Innovación empresarial de Castilla y León, con el nuevo marco de programación de la Unión Europea y con la Estrategia Española de Activación para el Empleo.

A través de la II Estrategia Integrada se coordina la acción de todas las consejerías de la Administración implicadas en la ejecución de las políticas activas de empleo, incluyendo aquéllas que desarrollan medidas de protección de las personas que más lo necesitan, y considerando también las actuaciones en colaboración con otras administraciones y entidades.

La II Estrategia se estructura en cuatro planes: el Plan de Empleo, el Plan de Formación Profesional, el Plan de Igualdad y Conciliación y el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

A continuación, se resumen las acciones más destacadas llevadas a cabo en el año 2017 que contribuyen a reducir la siniestralidad:

- A. Durante 2017, el Consejo Regional de Seguridad y Salud (órgano colegiado de carácter consultivo, asesor y de participación de los agentes sociales y económicos en las políticas preventivas de la Comunidad Autónoma), ha celebrado cinco reuniones en Comisión Permanente y dos reuniones en Pleno.
- B. Se han llevado a cabo las siguientes actuaciones en conjunción con varias Consejerías en el marco de la *Estrategia Integrada*:
  - a. Se elaboraron dos estudios sobre enfermedades profesionales, lo que permitió convocar a la comisión del Convenio de Colaboración entre las Consejerías de Empleo y Sanidad a principios de 2018 para darlos a conocer.
  - b. El 27 de enero de 2017, se firmó el Convenio Marco de Colaboración entre las Consejerías de Empleo y de Educación de la Junta de Castilla y León y las Universidades Públicas de Castilla y León para la definición y el desarrollo del Programa Universidades de Castilla y León para la Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objeto es definir las condiciones generales de colaboración entre las partes que lo suscriben, sobre formación, investigación de los profesionales de la prevención de riesgos laborales, desarrollo e innovación y generación de la cultura preventiva. Los agentes económicos y sociales, aunque no son parte de la firma de ese convenio, sí forman parte de la Comisión para la participación y seguimiento del convenio.

- c. Durante el segundo semestre de 2017 se trabajó en la tramitación del Convenio de colaboración con la Consejería de Economía y Hacienda, ya que tiene asignadas las funciones adscritas a la Autoridad Minera e Industrial. Su firma se produjo en el año 2018.
- C.** Colaboración con otras Administraciones, Instituciones y Organismos al objeto de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud laboral:
- a. El *Convenio de Colaboración entre la Junta de Castilla y León y la Administración General del Estado*, firmado el día 15 de febrero de 2017, que unifica la actuación de la Inspección de Trabajo, elimina duplicidades y sobrecostes.
  - b. En el marco del *convenio de colaboración entre el Ministerio Fiscal y la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, para el establecimiento de cauces de comunicación y protocolos de actuación en materia de siniestralidad laboral, en relación con sucesos que ocurran en Castilla y León*, se han celebrado dos reuniones, el 16 de junio y 15 de diciembre, con el objeto de analizar, entre otras cuestiones, los datos de siniestralidad, el estado de los procedimientos sancionadores y valoración de la propuesta de acciones formativas para el año 2017.
  - c. *Acuerdos de colaboración con entidades especializadas*, entre otras, con mutuas, servicios de prevención y sociedades de prevención, para el desarrollo de Acciones de Promoción de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito de la Comunidad Autónoma.
  - d. El 15 de noviembre, se procedió a la firma del *Procedimiento Operativo de Colaboración entre la Dirección General de la Guardia Civil y la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León*, en Materia de Prevención de Riesgos Laborales, para facilitar el intercambio de información en aquellos casos en que se consideren o detecten situaciones de riesgo grave o inminente para los trabajadores.
- D.** Se realizaron un total de 567 investigaciones de accidentes, comunicados por el Centro 112, en el marco del *Protocolo de Comunicación Accidentes Laborales*, en el que intervienen la Agencia de Protección Civil y la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.
- E.** Se continúa colaborando con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, con el fin de facilitar la *formación en materia preventiva*, incluyendo la obtención del certificado de nivel básico, a los trabajadores y alumnos de los Programas mixtos de formación y empleo y Centros de formación ocupacional. En 2017 se han realizado 48 actividades en Programas de Formación y Empleo del ECyL, con un total de 604 alumnos.



- F. Se continúa participando anualmente en los distintos *grupos de trabajo constituidos al efecto con la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo* a los que asiste personal técnico del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León y de algunas Unidades de Seguridad y Salud Laboral de las correspondientes Oficinas Territoriales de Trabajo.
- G. Se realiza en 2017 una inversión de 14.000€ para dotar, a los *Inspectores de Trabajo y Seguridad Social*, de los medios materiales solicitados a fin de poder desarrollar las acciones derivadas del *V Acuerdo para la PRL en Castilla y León 2016-2020*.
- H. En cuanto al *fomento de la cultura preventiva en el ámbito escolar*:
  - a. Se ha potenciado el *Aula de Prevención*, que durante el curso 2016/17 recibió la visita de 888 escolares de diferentes niveles educativos, acompañados de 69 docentes, procedentes de 36 centros educativos de Castilla y León.
  - b. Se continúa mejorando el *Portal Escuela de Prevención*, incorporando las nuevas campañas que se han ido desarrollando y adaptándolo a los gustos actuales de sus usuarios.
  - c. En 2017, se han vuelto a convocar los *Premios Escolares de Prevención de Riesgos Laborales*, con el fin de lograr una mayor y más eficaz de la cultura preventiva.
  - d. Se trabajó con el colectivo de *alumnos de Formación Profesional*, realizándose sesiones de información y sensibilización en los centros educativos y se colaboró con la Consejería de Educación en la elaboración de contenidos en determinados ciclos formativos.
  - e. Se propusieron acciones de sensibilización alrededor del 28 de abril, *Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. En concreto, en 2017 la Consejería de Educación y la Consejería de Empleo, propuso a la comunidad educativa, la celebración de una *Quedada por la Seguridad y Salud*, que se llevó a cabo en el Colegio Antonio Machado de Salamanca, colegio ganador del concurso de prevención de riesgos laborales, con todos los firmantes del Diálogo Social.
- I. En cuanto al *Portal Trabajo y Prevención*, cabe destacar un total de 72.034 visitas efectuadas por 42.815 usuarios y 227.690 páginas servidas. Asimismo, la revista electrónica *Prevención Castilla y León* publicó los dos números correspondientes a 2017 destinados, respectivamente, al tema de caídas de distinto nivel y al de las enfermedades profesionales.
- J. Se han realizado 356 actividades formativas destinadas a 12.135 alumnos en el seno de las *Jornadas y actividades formativas desarrolladas por las Unidades de Seguridad y Salud*

*Laboral* en 2017. Además, se continuó con el tratamiento especial de las campañas destinadas específicamente al *sector de la construcción*.

- K. También se realizaron *campañas de sensibilización y concienciación* en materia preventiva *destinadas*, no solo a trabajadores y empresarios, sino *a la sociedad en su conjunto*. En concreto, en 2017, se llevaron a cabo dos de estas campañas, una sobre *Prevención de las enfermedades de origen laboral, en especial la vigilancia de la salud, las buenas prácticas y los hábitos saludables que redunden también en la prevención de accidentes laborales no traumáticos* y otra sobre *establecimiento de planes de movilidad para prevenir los accidentes en misión e “in itinere”*.
- L. Para promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en *sectores, actividades, colectivos y empresas de más riesgo*, se realizaron estudios de la situación de las condiciones de trabajo, y propuestas para la mejora de las mismas, en sectores con mayor número de personas trabajando, cuando del conocimiento de los datos de siniestralidad se concluya necesaria su realización.
- M. Se elaboró el *Informe Anual sobre la Siniestralidad Laboral (2017)*, del cual se dio a conocer al Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León, de los resultados del Pleno celebrado el día 14 de febrero de 2018, siendo enviado el informe al Pleno el 22 de marzo de 2018.
- N. En cuanto a las *campañas realizadas por las USSL en 2017* caben destacar las siguientes:
  - a. *Campaña de Higiene /Cancerígenos*. Se realizaron acciones de investigación y estudio de las condiciones de trabajo en relación con las consecuencias y las propiedades toxicológicas de los agentes químicos cancerígenos o mutágenos. A este respecto, en 2017, se practicaron 18 visitas en relación con la Campaña de Higiene Industrial.
  - b. *Programa de Acción Frente a la Siniestralidad*. Lo que inicialmente se planteó como una campaña sobre las empresas que registraban mayor siniestralidad en nuestra Comunidad, se ha convertido en la actualidad en una campaña general de asesoramiento, en la que no solo se tienen en cuenta criterios de siniestralidad, sino también criterios sectoriales, tipos de actividad, tipos de lesiones predominantes, tipos de trabajo, equipos más empleados, etc. En 2017 se realizaron un total de 425 visitas relacionadas con este Programa.
  - c. *Campañas específicas en el sector de la construcción*, dado que se trata de un sector relevante en términos de siniestralidad.
    - i. En cuanto a la *Campaña de Control de Comunicaciones de Apertura* se realizaron 2.021 visitas.

- ii. En lo referente al *Programa de Apoyo a la Prevención a Empresas en el Sector de la Construcción*, este ha contado con la colaboración de los Agentes Económicos y Sociales y ha sido financiado íntegramente por la Administración Autonómica. Durante el desarrollo del Programa en el año 2017, se ha continuado con éxito en la línea de las anteriores ediciones, realizándose visitas a obras para asesoramiento directo en las mismas, haciendo entrega de documentación específica sobre las medidas de seguridad aplicables, manteniendo un asesoramiento telefónico gratuito, organizando jornadas con responsables de empresas al objeto de reincidir en la necesidad y la obligación de implantar una cultura en la prevención de riesgos en la empresa. A este respecto, tuvieron lugar un total de 2.723 visitas aceptadas a un total de 2.301 empresas.
  
- d. *Asesoramiento a Trabajadores Autónomos*. En sus dos líneas específicas (*promoción y Asesoramiento*) se realizaron 26 actuaciones, al margen de las consultas al portal.
  
- e. *Técnicos Habilitados*. La planificación de la actividad de los técnicos habilitados para 2017 se estructuró a través del Programa de Actuación, aprobado por la Comisión Operativa Autonómica en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, en el *Programa Territorial Integrado de objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León para el año 2017*. Se realizaron 428 actuaciones.
  
- f. En la *Campaña de Asesoramiento a los agricultores, maquinaria y equipos de trabajo*, se realizaron en 2017 un total de 12 visitas.
  
- g. En la *Campaña de Control de las subvenciones*, cuyo objeto es el seguimiento y control de las acciones realizadas por Entidades beneficiarias del Programa de Fomento de la adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales para empresas, y por Entidades con ánimo de lucro beneficiarias de subvenciones públicas, se llevaron a cabo 51 actuaciones en 2017.
  
- h. *CEPROSS*. El sistema CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales a la Seguridad Social) en el ámbito de la Seguridad Social contiene un servicio de alertas que ofrece la posibilidad de detectar, en tiempo real, aquellas empresas que superan los límites de alerta establecidos. La campaña ha consistido, básicamente, en la actuación de los técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral en todos aquellos casos en los que se hay producido una alerta del sistema CEPROSS en relación con alguna empresa ubicada en la provincia correspondiente. Durante el año 2017 se realizaron un total de 9 visitas relacionadas con esta campaña, si bien no fueron las únicas investigaciones de enfermedades profesionales realizadas, ya que a

iniciativa de los propios técnicos se realizaron otras 46 visitas de investigación de enfermedades profesionales.

- i. Se concedieron los *Premios a la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León* correspondientes a la convocatoria del año 2016. El acto de entrega se celebró en Zamora el día 31 de octubre.
- j. Con el fin de conseguir una mayor eficacia y eficiencia en la prevención, se llevó a cabo la creación en 2016 de un *grupo estratégico de referentes en materia de prevención de riesgos laborales* dentro de las Unidades de Seguridad y Salud. Este grupo contribuye a obtener una mayor especialidad en la materia y con ello la realización de campañas específicas provinciales o autonómicas. En 2017 las campañas propuestas en este marco abarcaron al sector agrario, la industria agroalimentaria, las campañas hacia sectores de elevada siniestralidad, la de control de subvenciones, CEPROSS, asesoramiento a autónomos, comunicación de apertura, maternidad, embarazo y lactancia, y jóvenes.

Además, los agentes económicos y sociales más representativos en la Comunidad (CC.OO., UGT y CECALE) llevaron acabo un total de 4.114 visitas de gestión preventiva, de las que 1.118 fueron realizadas por CC.OO.; 1.487 por CECALE y 1.509 por UGT.

## 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 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).

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, desarrollando para ello 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 la prestación de los servicios a la ciudadanía la Inspección de Trabajo cuenta con funcionarios de nivel técnico superior y habilitación nacional pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social y que realizan sus funciones con el mandato de estricto cumplimiento de los principios de independencia técnica, objetividad e imparcialidad prescritos en los convenios internacionales número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo. 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 Laborales, con la misma habilitación nacional.

En 2017, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León, para llevar a cabo el ejercicio de sus funciones en las distintas áreas de trabajo, contaba con 253 personas en la plantilla, distribuidas de la siguiente forma: 5 Jefes de Unidades y 9 Jefes de Inspección, 51 Inspectores; 64 personas dentro de Subinspección; y 124 personas dentro del Personal de apoyo. En cuanto a personal de la Dirección Territorial, al igual que en los años previos, estaban adscritos en 2017, 3 inspectores de la plantilla de Valladolid y 2 Subinspectores de las plantillas de Valladolid y Ávila, *cuadro 2.6.1-1*.

**Cuadro 2.6.1-1**  
**Relación de puestos de trabajo de la Inspección de TSS en Castilla y León, 2016 -2017**

Provincia	Jefes		Jefes Unidades		Inspectores		Subinspección		Personal de Apoyo		TOTAL Personal	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Ávila	1	1	0	0	2	3	3	3	8	9	14	16
Burgos	1	1	1	1	7	7	10	11	20	21	39	41
León	1	1	2	2	7	7	13	14	24	23	47	47
Palencia	1	1	0	0	6	6	6	6	8	10	21	23
Salamanca	1	1	0	0	8	8	6	6	11	9	26	24
Segovia	1	1	0	0	4	4	4	4	7	6	16	15
Soria	1	1	0	0	2	2	2	2	12	12	17	17
Valladolid	1	1	2	2	9	10	13	13	24	25	49	51
Zamora	1	1	0	0	4	4	5	5	10	9	20	19
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>64</b>	<b>124</b>	<b>124</b>	<b>249</b>	<b>253</b>
D.T. (*)	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	2

(\*): A la Dirección Territorial están adscritos 3 Inspectores de la Plantilla de Valladolid y 2 Subinspectores de las plantillas de Valladolid y Ávila.

\* Fuente: Dirección Territorial ITSS.

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

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*) la Inspección en Castilla y León llevó a cabo durante el ejercicio 2017 un total de 11.258 actuaciones (un 3,72% más que en 2016). En esta materia hubo 624 infracciones (un 21,88% más que en el año precedente), la cuantía derivada de dichas infracciones fue de 1.167.371€ (un 12,66% más que el año anterior), las personas trabajadoras afectadas fueron 7.312 (un 1,33% más) y los requerimientos fueron 3.237 (un 2,32% menos). Asimismo, se incrementó el número de contratos transformados en indefinidos respecto al año anterior, en este caso en un 6,86%, alcanzando los 4.145 en 2017, *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, 2016 -2017**

	2016	2017	% var.
Actuaciones	10.854	11.258	3,72%
Infracciones	512	624	21,88%
Cuantía	1.036.158	1.167.371	12,66%
Trabajadores afectados	7.216	7.312	1,33%
Requerimientos	3.314	3.237	-2,32%
Nº de contratos transformados en indefinidos	3.879	4.145	6,86%

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRA.

Las provincias más numerosas en cuanto a actuaciones en materia de Relaciones Laborales fueron, al igual que en los años precedentes aunque en diferente orden, León (con 2.722), Salamanca (con 2.204), y Valladolid (1.653). Respecto al año anterior en global, las actuaciones en materia de relaciones laborales presentaron un aumento del 3,72%, siendo León la provincia en la que más aumentaron (casi un 30%) y Ávila en la que más descendieron (el -21,20%).

Las infracciones aumentaron un 21,88% interanual en nuestra Comunidad, siendo el mayor aumento el de León, donde pasaron de 57 en 2016 a 175 en 2017. El importe de las sanciones aumentó especialmente en Segovia (un 188%) y Ávila, un 107%, reduciéndose en cuatro de las nueve provincias.

El número de visitas se redujo ligeramente, un 0,34% debido a las reducciones de Burgos, Palencia y Salamanca pues en el resto de las provincias se aumentaron las visitas en 2017 respecto al año anterior.

Por último, los contratos transformados en indefinidos como consecuencia de las actuaciones inspectoras, que aumentaron un 6,86% respecto al año 2016, lo hicieron especialmente en León (el 97,46%) incremento que contribuyó (junto con el experimentado en Valladolid, Ávila y Palencia) a que la cifra regional fuera positiva, ya que en cinco de las nueve provincias los contratos transformados se redujeron, *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, 2016 -2017 (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)			Numero de visitas			Numero contratos transformados en indefinidos		
	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.
Ávila	816	643	-21,20%	12	12	0,00%	502	386	-23,11%	29.655,00	61.505,00	107,40%	120	160	33,33%	250	263	5,20%
Burgos	1.302	1.176	-9,68%	136	106	-22,06%	614	438	-28,66%	258.593,00	138.885,00	-46,29%	448	351	-21,65%	774	380	-50,90%
León	2.101	2.722	29,56%	57	175	207,02%	388	568	46,39%	131.685,00	212.395,00	61,29%	827	887	7,26%	472	932	97,46%
Palencia	818	831	1,59%	21	10	-52,38%	354	302	-14,69%	43.484,00	21.606,00	-50,31%	187	142	-24,06%	271	277	2,21%
Salamanca	2.291	2.204	-3,80%	117	92	-21,37%	474	526	10,97%	189.824,00	346.280,00	82,42%	692	575	-16,91%	649	541	-16,64%
Segovia	698	813	16,48%	10	17	70,00%	154	163	5,84%	27.882,00	80.443,25	188,51%	209	247	18,18%	259	252	-2,70%
Soria	431	463	7,42%	26	37	42,31%	144	204	41,67%	47.853,00	69.702,00	45,66%	95	120	26,32%	159	152	-4,40%
Valladolid	1.609	1.653	2,73%	103	159	54,37%	433	470	8,55%	270.905,00	202.998,00	-25,07%	683	762	11,57%	816	1.128	38,24%
Zamora	788	753	-4,44%	30	16	-46,67%	251	180	-28,29%	36.277,00	33.557,00	-7,50%	223	228	2,24%	229	220	-3,93%
<b>C y L</b>	<b>10.854</b>	<b>11.258</b>	<b>3,72%</b>	<b>512</b>	<b>624</b>	<b>21,88%</b>	<b>3314</b>	<b>3.237</b>	<b>-2,32%</b>	<b>1.036.158,00</b>	<b>1.167.371,25</b>	<b>12,66%</b>	<b>3484</b>	<b>3472</b>	<b>-0,34%</b>	<b>3879</b>	<b>4145</b>	<b>6,86%</b>

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRA.



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 nuestra Comunidad durante el ejercicio 2017 se llevaron a cabo 10.355 actuaciones (un 4,13% más que 2016), se detectaron 605 infracciones (un 22,97% más que en el año previo), hubo 3.119 requerimientos (un 2,38% menos que en el año previo), y el importe total de las sanciones fue de 1.121.145€ (un incremento del 15,73% respecto al año anterior), *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, 2017

(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			Sanciones (€)		
	2016	2017	% var	2016	2017	% var	2016	2017	% var	2016	2017	% var
Ávila	759	620	-18,31%	12	12	0,00%	498	375	-24,70%	29.655	61.505	107,40%
Burgos	1.186	1.088	-8,26%	130	106	-18,46%	602	431	-28,41%	253.417	138.885	-45,20%
León	1.826	2.445	33,90%	48	169	252,08%	362	546	50,83%	81.324	185.280	127,83%
Palencia	731	726	-0,68%	21	9	-57,14%	322	279	-13,35%	43.484	19.606	-54,91%
Salamanca	2.204	2.108	-4,36%	117	91	-22,22%	470	518	10,21%	189.824	345.654	82,09%
Segovia	636	731	14,94%	10	15	50,00%	151	151	0,00%	27.882	76.351	173,84%
Soria	394	428	8,63%	24	37	54,17%	140	199	42,14%	40.976	69.702	70,10%
Valladolid	1.497	1.536	2,61%	101	150	48,51%	408	448	9,80%	266.529	190.605	-28,49%
Zamora	711	673	-5,34%	29	16	-44,83%	242	172	-28,93%	35.651	33.557	-5,87%
<b>C y L</b>	<b>9.944</b>	<b>10.355</b>	<b>4,13%</b>	<b>492</b>	<b>605</b>	<b>22,97%</b>	<b>3.195</b>	<b>3.119</b>	<b>-2,38%</b>	<b>968.742</b>	<b>1.121.145</b>	<b>15,73%</b>

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS (datos referentes a Objetivos Programados).

Por su parte, la cifra de mediaciones y consultas en esta materia en 2017 en Castilla y León fue de 65 (42 en 2016) y, al igual que en los ejercicios precedentes, la mayor parte de ellas tuvieron lugar en Palencia (concretamente 33), *cuadro 2.6.2-4*.

**Cuadro 2.6.2-4**  
Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales por provincias, 2017

	Nº Mediaciones y Consultas 2016	Nº Mediaciones y Consultas 2017
Ávila	2	19
Burgos	1	1
León	5	1
Palencia	24	33
Salamanca	6	0
Segovia	1	4
Soria	1	0
Valladolid	2	2
Zamora	0	5
<b>Castilla y León</b>	<b>42</b>	<b>65</b>

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRÁ.

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

En lo que se refiere a las actuaciones llevadas a cabo por aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, en Castilla y León en 2017 ascendieron a 903 (910 actuaciones el año anterior). Hubo 490 órdenes de servicio finalizadas (4 menos que en 2016), se practicaron 118 requerimientos (1 menos que en el año anterior), se detectaron 19 infracciones (1 menos que en 2016), y el importe de las sanciones fue de 46.226,19 € (67.416,24€ en el ejercicio previo). Las personas trabajadoras afectadas fueron 301 (1.335 en 2016), *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, 2017

	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za	CyL
Nº de órdenes de servicio finalizadas	22	59	107	63	48	38	33	85	35	<b>490</b>
Nº de actuaciones realizadas	23	88	277	105	96	82	35	117	80	<b>903</b>
Nº de requerimientos practicados	11	7	22	23	8	12	5	22	8	<b>118</b>
Nº de infracciones detectadas	0	0	6	1	1	2	0	9	0	<b>19</b>
Importe de las sanciones	0,00	0,00	27.115,19	2.000,00	626,00	4.092,00	0,00	12.393,00	0,00	<b>46.226,19</b>
Nº Trabajadores afectados	0	0	12	1	1	11	0	276	0	<b>301</b>

Nota: Datos referentes a Objetivos Programados.

Fuente: Dirección Territorial ITSS.

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

Durante 2017 la Inspección de Trabajo llevó a cabo 27.877 actuaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral en Castilla y León, un 3,83% más que en el año previo. Asimismo, hubo 1.102 infracciones (un 5,45% más), 7.798 requerimientos (un 10,89% menos) y el número de visitas fue de 8.508 (un 7,46% menos). El importe de las sanciones fue de 2.105.726€ (casi un 20% más que año anterior). Es decir que habiéndose realizado menos visitas que el año anterior, se han incrementado las infracciones, *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, 2016 -2017: actuaciones, infracciones, requerimientos, importes y número de visitas

	Actuaciones			Infracciones			Requerimientos			Importe sanciones (euros)			Número de visitas		
	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.
Ávila	811	930	14,67%	51	18	-64,71%	260	381	46,54%	69.747,00	57.503,00	-17,55%	292	217	-25,68%
Burgos	2.613	3.087	18,14%	227	254	11,89%	1.237	1.472	19,00%	388.381,00	418.637,50	7,79%	958	1.190	24,22%
León	7.096	8.240	16,12%	215	261	21,40%	1.331	1.802	35,39%	397.491,00	601.772,00	51,39%	1.919	2.167	12,92%
Palencia	1.810	1.805	-0,28%	152	137	-9,87%	841	746	-11,30%	163.085,00	141.948,00	-12,96%	592	652	10,14%
Salamanca	3.968	4.306	8,52%	80	48	-40,00%	1.005	935	-6,97%	132.169,00	61.034,00	-53,82%	821	796	-3,05%
Segovia	2.180	2.336	7,16%	46	49	6,52%	1.564	456	-70,84%	86.340,50	116.434,50	34,86%	539	544	0,93%
Soria	681	633	-7,05%	47	35	-25,53%	416	426	2,40%	48.830,00	103.994,00	112,97%	175	211	20,57%
Valladolid	4.730	3.890	-17,76%	193	264	36,79%	1.070	914	-14,58%	422.307,00	499.236,00	18,22%	3.022	1.850	-38,78%
Zamora	2.959	2.650	-10,44%	34	36	5,88%	1.027	666	-35,15%	57.686,00	105.167,00	82,31%	876	881	0,57%
<b>CyL</b>	<b>26.848</b>	<b>27.877</b>	<b>3,83%</b>	<b>1.045</b>	<b>1.102</b>	<b>5,45%</b>	<b>8.751</b>	<b>7.798</b>	<b>-10,89%</b>	<b>1.766.036,50</b>	<b>2.105.726,00</b>	<b>19,23%</b>	<b>9.194</b>	<b>8.508</b>	<b>-7,46%</b>

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRA.

La Inspección de Trabajo en Castilla y León durante 2017 en la misma materia de Seguridad y Salud Laboral llevó a cabo 8 paralizaciones (6 en el ejercicio previo), y 177 propuestas de recargos de prestaciones económicas (40 más que en el año anterior), lo que significa que, según los datos de la Inspección de Trabajo, se ha incrementado el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, es decir no se han llevado a cabo las medidas o no se han desarrollado las medidas suficientes para impedir el accidente de trabajo o enfermedad profesional, *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, 2016-2017: paralizaciones y número de recargo de prestaciones

	Paralizaciones 2016	Paralizaciones 2017	Nº de propuestas de recargo 2016	Nº de propuestas de recargo 2017
Ávila	0	0	7	9
Burgos	1	0	47	57
León	3	2	17	21
Palencia	0	0	10	14
Salamanca	0	4	14	4
Segovia	2	0	2	9
Soria	0	0	8	14
Valladolid	0	2	27	40
Zamora	0	0	5	9
<b>Castilla y León</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>137</b>	<b>177</b>

FUENTE: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRA.

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

En cuanto a la materia de empleo y extranjería, la Inspección de Trabajo en Castilla y León durante 2017 realizó 1.851 actuaciones, un 5,11% más que en el año anterior. Las infracciones fueron 61 (77 en 2016). El importe de las sanciones fue de 461.494,07€, un 41,00% más, y las visitas fueron 295, un 10,61% menos que en el año anterior, *cuadro 2.6.4-1*.

Cuadro 2.6.4-1

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de empleo y extranjería por provincias, 2016 -2017

	Actuaciones			Infracciones			Importe sanciones (euros)			Número de visitas		
	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.
Ávila	32	38	18,75%	1	0	-100,00%	10.001,00	0,00	-100,00%	3	1	-66,67%
Burgos	132	107	-18,94%	40	14	-65,00%	91.557,00	81.638,01	-10,83%	43	45	4,65%
León	303	379	25,08%	16	9	-43,75%	98.046,00	52.258,00	-46,70%	141	109	-22,70%
Palencia	300	387	29,00%	4	3	-25,00%	23.003,00	11.002,00	-52,17%	25	32	28,00%
Salamanca	703	518	-26,32%	3	9	200,00%	20.902,00	76.568,00	266,32%	48	35	-27,08%
Segovia	21	64	11,00%	3	9	200,00%	21.013,11	87.360,25	315,74%	0	1	--
Soria	70	55	-21,43%	4	2	-50,00%	21.027,20	10.501,00	-50,06%	29	19	-34,48%
Valladolid	162	265	63,58%	2	7	250,00%	11.252,00	60.632,00	438,86%	26	31	19,23%
Zamora	38	38	0,00%	4	8	100,00%	30.504,00	81.534,81	167,29%	15	22	46,67%
<b>C y L</b>	<b>1.761</b>	<b>1.851</b>	<b>5,11%</b>	<b>77</b>	<b>61</b>	<b>-20,78%</b>	<b>327.305,31</b>	<b>461.494,07</b>	<b>41,00%</b>	<b>330</b>	<b>295</b>	<b>-10,61%</b>

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRA.

Si desagregamos los datos en materia de empleo y extranjería de manera diferenciada observamos que del total de actuaciones en esta materia (1.851, como hemos comentado), el 43,81% pertenecían a extranjería (811 actuaciones exactamente) y el restante 56,19% a empleo. Las infracciones en materia de extranjería fueron 48, (el 78,29% del total). Del importe total de las sanciones correspondían a extranjería 408.673,07€ (el 88,55% del total). El número de personas trabajadoras afectadas por infracciones en materia de extranjería fue de 48 (el 35,04% de los 137 totales, *cuadro 2.6.4-2*).

Cuadro 2.6.4-2

Actuaciones de la Inspección de Trabajo desagregadas en materia de empleo y extranjería, 2017

	Nº Actuaciones realizadas		Nº Infracciones en acta		Importe sanciones (euros)		Nº Trabajadores afectados por infracción	
	Total área Emp y Extrj	Extranjería	Total área Emp y Extrj	Extranjería	Total área Emp y Extrj	Extranjería	Total área Emp y Extrj	Extranjería
	Ávila	38	3	0	0	0,00	0,00	0
Burgos	107	10	14	6	81.638,01	37.255,01	19	6
León	379	139	9	7	52.258,00	51.007,00	73	7
Palencia	387	6	3	3	11.002,00	11.002,00	3	3
Salamanca	518	448	9	7	76.568,00	70.007,00	16	7
Segovia	64	17	9	9	87.360,25	87.360,25	9	9
Soria	55	28	2	2	10.501,00	10.501,00	2	2
Valladolid	265	151	7	6	60.632,00	60.006,00	7	6
Zamora	38	9	8	8	81.534,81	81.534,81	8	8
<b>C y L</b>	<b>1.851</b>	<b>811</b>	<b>61</b>	<b>48</b>	<b>461.494,07</b>	<b>408.673,07</b>	<b>137</b>	<b>48</b>

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRA.

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

En materia de Seguridad Social la Inspección de Trabajo en Castilla y León durante 2017 llevó a cabo 51.287 actuaciones, un 3,48% menos que en 2016. Se detectaron 2.407 infracciones, un 5,64% menos y el número de visitas fue de 4.424 (un 7,49% menos). El número de personas trabajadoras afectadas (17.511) también se redujo, en este caso un 4,66% interanual, asimismo descendió el empleo aflorado, con 5.269 empleos, un 3,85% menos que en 2016 (*cuadro 2.6.5-1*).

El número de actas en materia de Seguridad Social en 2017 fue de 1.769 (inferior a la cifra de 2016 que fue de 1.857), mientras que el volumen de expedientes liquidatorios aumentó (pasando de 3.170 en 2016 a 3.496 en 2017). El importe de las sanciones en esta materia fue de 6.501.460,65 (de 7.952.011,31€ en el año anterior) reduciéndose asimismo el importe de los expedientes liquidatorios (pasando de los 37.408.095,07€ de 2016 a los 35.732.100,25€ de 2017), *cuadro 2.6.5-2*.

Cuadro 2.6.5-1

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social por provincias, 2016-2017  
 número de actuaciones, infracciones y visitas

	Actuaciones			Infracciones			Número de visitas			Trabajadores afectados			Empleo aflorado		
	2016	2017	% var.	2016	2017	% var.	2016	2017	%var	2016	2017	% var.	2016	2017	%var
Ávila	2.773	2.135	-23,01%	102	70	-31,37%	103	107	3,88%	813	514	-36,78%	421	414	-1,66%
Burgos	6.579	6.292	-4,36%	285	372	30,53%	297	498	67,68%	2.678	2.591	-3,25%	713	636	-10,80%
León	14.334	15.040	4,93%	1.025	1.000	-2,44%	2.887	2.394	-17,08%	4.528	4.548	0,44%	1.029	1.089	5,83%
Palencia	4.754	4.783	0,61%	224	219	-2,23%	249	270	8,43%	1.713	1.722	0,53%	592	229	-61,32%
Salamanca	6.006	5.956	-0,83%	190	183	-3,68%	216	353	63,43%	2.029	1.899	-6,41%	794	565	-28,84%
Segovia	3.608	3.506	-2,83%	126	187	48,41%	143	296	106,99%	1.262	1.122	-11,09%	423	680	60,76%
Soria	1.469	1.583	7,76%	112	106	-5,36%	182	128	-29,67%	489	602	23,11%	212	302	42,45%
Valladolid	9.605	8.290	-13,69%	310	183	-40,97%	408	278	-31,86%	3.625	3.207	-11,53%	1.006	996	-0,99%
Zamora	4.010	3.702	-7,68%	177	87	-50,85%	297	100	-66,33%	1.230	1.306	6,18%	290	358	23,45%
Castilla y León	53.138	51.287	-3,48%	2.551	2.407	-5,64%	4.782	4.424	-7,49%	18.367	17.511	-4,66%	5.480	5.269	-3,85%

Fuente: Elaboración por la Dirección Territorial ITSS sobre datos DGITSS. Sistema INTEGRA.



Cuadro 2.6.5-2

Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social por provincias, 2017: detalles e importes

	Nº Actuaciones	Nº Infracciones en acta	Actas	Importe sanciones (euros)	Nº expedientes liquidatorios	Importe expedientes liquidatorios (euros)
Ávila	2.135	70	44	225.941,87	199	1.517.780,77
Burgos	6.292	372	177	1.098.518,28	479	6.286.837,81
León	15.040	1.000	836	2.772.098,11	899	6.788.596,28
Palencia	4.783	219	190	193.742,26	280	2.756.492,79
Salamanca	5.956	183	122	473.802,59	431	3.580.287,52
Segovia	3.506	187	147	396.303,82	193	2.114.392,70
Soria	1.583	106	59	287.508,88	172	1.021.451,54
Valladolid	8.290	183	138	817.949,15	615	8.883.998,49
Zamora	3.702	87	56	235.595,69	228	2.782.262,35
<b>Castilla y León</b>	<b>51.287</b>	<b>2.407</b>	<b>1.769</b>	<b>6.501.460,65</b>	<b>3.496</b>	<b>35.732.100,25</b>

Fuente: Elaboración por Dirección Territorial ITSS sobre datos DIGTSS. Sistema INTEGRA.

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

En este apartado analizamos los datos facilitados por la Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, relativos a procedimientos sancionadores como consecuencia de actas levantadas por la Inspección de Trabajo y cuya instrucción y resolución compete a 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 las materias de Relaciones Laborales y Empleo y de Prevención de Riesgos Laborales que han tenido lugar en empresas de Castilla y León.

En materia de Relaciones Laborales y Empleo durante 2017 se tramitaron 579 procedimientos (10 menos que el año anterior), de los que se acabaron confirmando en acta 489 mientras que 32 de estos procedimientos dieron como resultado actas modificadas. Del total de estos procedimientos se anularon totalmente en acta 53, y de forma parcial 5, *cuadro 2.6.6-1*.

Cuadro 2.6.6-1

## Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones laborales y Empleo, 2017

	Nº Actas			Anuladas	
	Confirmadas	Modificadas	Caducadas	Totales	Parciales
Ávila	9	0	0	0	0
Burgos	97	0	0	8	5
León	109	21	0	18	0
Palencia	11	1	0	0	0
Salamanca	90	7	0	3	0
Segovia	7	0	0	1	0
Soria	32	1	0	6	0
Valladolid	117	2	0	17	0
Zamora	17	0	0	0	0
<b>Castilla y León</b>	<b>489</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>5</b>

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

En materia de Prevención de Riesgos Laborales se tramitaron 1.016 procedimientos (962 en 2016) con la siguiente distribución: 807 actas confirmadas (32 menos que en 2016), 134 modificadas (más del doble que en el año anterior, que fueron 49) y 4 caducadas (3 en 2016). Además, fueron anuladas totalmente 70 actas (71 en 2016) y 1 anulada de forma parcial (ninguna en el año anterior), *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, 2017**

	Nº Actas			Anuladas	
	Confirmadas	Modificadas	Caducadas	Totales	Parciales
Ávila	16	0	0	0	0
Burgos	206	2	0	16	1
León	160	12	2	16	0
Palencia	46	116	2	22	0
Salamanca	59	0	0	0	0
Segovia	36	0	0	3	0
Soria	52	2	0	2	0
Valladolid	207	2	0	10	0
Zamora	25	0	0	1	0
<b>Castilla y León 2017</b>	<b>807</b>	<b>134</b>	<b>4</b>	<b>70</b>	<b>1</b>
<b>Castilla y León 2016</b>	<b>839</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>71</b>	<b>0</b>

Fuente: Consejería de 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 analizan 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 2017, conforme a la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que en su artículo 34 establece que la Comisión Operativa Autonómica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrá entre otras funciones, la integración de los planes y programas de actuación de cada una de las Administraciones, de acuerdo con las prioridades establecidas y la aprobación del programa territorial de objetivos, así como la información, el control y el seguimiento de la aplicación de los programas territoriales y de los programas generales del Sistema.

En el Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Castilla y León para 2017 es una planificación con los contenidos de interés autonómico y estatal, todo ello en el marco de una recíproca colaboración institucional entre ambas Administraciones y con la participación de los agentes económicos y sociales más representativos de nuestra Comunidad en la definición de las campañas en las materias de Prevención de Riesgos Laborales y de Empleo y Relaciones Laborales.

### 2.6.7.1 En materia de Prevención de Riesgos Laborales

En el Programa Territorial Integrado, al igual que en años precedentes, en la totalidad de las actuaciones inspectoras en materia de prevención de riesgos laborales se prevé 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.

Esta materia, de nuevo en 2017 se subdivide cinco 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.

El **Área de condiciones de Seguridad en el trabajo**, cuenta con trece campañas que se agrupan en tres programas:

- Condiciones de Seguridad en la Construcción;
- Campañas en otros sectores y subsectores.
- Campaña europea.

En cuanto al **Área de Condiciones de Seguridad en la construcción** las actuaciones se han concretado en las siguientes campañas:

- *Campaña de condiciones materiales de seguridad en el sector de la construcción*, que ya se viene desarrollando desde 2013. Se decidió dar continuidad a esta campaña ya que, a pesar de la disminución de la actividad de la construcción en los últimos años, los accidentes en este sector siguen suponiendo un alto porcentaje del total, en concreto, un 11%. Esta campaña se centra en el control en las empresas y centros de trabajo de las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud y en la organización y gestión de la actividad preventiva. La actuación inspectora presta especial atención a las obras desarrolladas en núcleos rurales y en localizaciones o lugares en las que el grado de concentración de obras de construcción sea superior claramente a la media de la región.

- *Campaña de cumplimiento de las obligaciones de la Ley 32/2006, de 18 de octubre*, orientada al control del cumplimiento de las obligaciones referidas a acreditación y registro de empresas subcontratistas, formación de trabajadores y personal directivo y régimen de subcontratación contenido en el Art. 5 de la Ley 32/2006, y demás obligaciones cuyo incumplimiento está tipificado dentro de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, tales como la de las empresas que pretendan ser contratadas o subcontratadas para trabajos en una obra de construcción.

- *Campaña de seguimiento de las obras del Tren de Alta Velocidad*, desarrollada también en los años precedentes. Esta Campaña se considera integrada en el Programa de control de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción porque el carácter de dichas obras supone la necesidad de una actuación específica y diferenciada dentro de la actividad propia del sector de la construcción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las actuaciones planificadas lógicamente están condicionadas a las provincias en las que en 2017 está prevista la realización de tramos del TAV: Burgos, León, Valladolid y Zamora.

Continuando con la materia de Prevención de Riesgos Laborales, la segunda área de esta materia es la de **Campañas en otros sectores y subsectores**, que comprende once campañas, las siguientes:

- *Campaña de control de riesgos musculoesqueléticos*, dirigida a vigilar y controlar el cumplimiento por parte de las empresas de la normativa aplicable, centrándose en los siguientes sectores en los que existe una elevada siniestralidad por sobreesfuerzos: Sector de servicios de edificios y actividades de jardinería (subsector de limpieza de edificios y locales); sector industria de alimentación (subsector de industria cárnica); sector transporte, con un especial seguimiento para repartidores de mercancías; producción en cadena; supermercados de medianas y grandes superficies; y de modo especial empresas que hayan sido objeto de requerimiento a lo largo de 2016.

- *Campaña de sílice cristalina*, controla de un modo específico, y conforme a los criterios que se establezcan a nivel nacional, la actuación de las empresas que trabajan con este material. Sus objetivos fundamentales son la evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, medidas preventivas, propuestas de sanción, y en su caso, paralizaciones relacionadas con todos los procesos y operaciones en los que pueda desprenderse polvo de sílice cristalino. De modo especial se comprueba a las empresas que hayan sido objeto de requerimiento a lo largo de 2016.

- *Campaña de control de riesgos psicosociales*, se orienta a empresas de 50 trabajadores o más trabajadores del sector financiero y de seguros, actividades de telemarketing, *contact center* o similares, asistencia en establecimientos residenciales, comercio y hostelería.

- *Campaña de control de riesgos biológicos*, campaña de carácter eminentemente informativo centrada en el sector sanitario público, en la red sanitaria concertada y en el resto del sector sanitario privado.

- *Campaña de control de riesgos asociados a la actividad agraria*. Desarrollada desde 2013. En la Estrategia Española de Seguridad y Salud Laboral 2015-2020, consta como una de las prioridades las actuaciones para reducir los índices de siniestralidad en el sector agrario. Respecto al **subsector agrícola** se centra prioritariamente acciones de 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,

así como de la verificación de las condiciones de aplicación de productos químicos (fitosanitarios y fertilizantes). Esta campaña se centra en las actividades agrícolas de temporada prestando especial atención a las condiciones de alojamiento e instalaciones de bienestar que deban facilitarse a los trabajadores temporeros. La campaña sobre máquinas y equipos de trabajo en el sector agrario se realiza conforme a las pautas establecidas en la Instrucción 2/2016, de 26 de febrero, sobre actuaciones de la ITSS en el sector agrario, en materia de máquinas y equipos de trabajo. Respecto al **subsector forestal** el objeto de la acción inspectora son los aprovechamientos madereros, prestando especial atención a la formación de los trabajadores en aquellos casos en los que una misma empresa compatibiliza labores silvícolas con la extinción de incendios.

- *Campaña de control de la prevención de riesgos laborales en medianas y grandes empresas.* Los sectores y riesgos que se controlan de forma preferente son empresas auxiliares del sector de la automoción, bodegas y empresas madereras.

- *Campaña sobre condiciones de trabajo de menores.* Está dirigida a la verificación del cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores menores de edad, atendiendo con ello a una reclamación del Defensor del Pueblo. Presta especial atención a los trabajos que se realicen en el ámbito de: la industria manufacturera y agroalimentaria, sector de la construcción, hostelería y especialmente establecimientos de comida rápida con servicio a domicilio y sector comercio.

- *Campaña de asistencia técnica con ocasión de apertura nuevos centros de trabajo.* Esta campaña se desarrolla inicialmente en una modalidad extensiva, por lo que a lo largo de 2017 son informadas desde los órganos de jefatura todas las comunicaciones de apertura de nuevos centros de trabajo (excluidas las del sector de la construcción), sin perjuicio de que, tras la primera asistencia técnica efectuada, se seleccionen para visita las empresas que presenten interés preventivo.

- *Campaña de control en otros sectores o subsectores,* que se viene desarrollando desde 2013. Se controla de forma específica las condiciones preventivas en los supuestos de cadenas de subcontratación (con excepción del sector de la construcción). Se controla entre otros: el estado y condiciones de uso de carretillas elevadoras en industria agroalimentaria, las condiciones ergonómicas y de la fatiga en las empresas de transporte profesional, la adaptación de puestos de trabajo a trabajadores afectados por enfermedades profesionales y los riesgos biológicos en mataderos.

Por su parte el **Área de Gestión de la Prevención**, en el desarrollo de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y seguridad Social enmarcadas en el mismo se es especialmente cuidadoso con el cumplimiento del protocolo de actuación en virtud del cual se garantizará en el desarrollo de la visita la presencia de los delegados de prevención y, en su caso, de los miembros de comité de

seguridad y salud. En el Programa de Objetivos de 2017 se incluían las campañas que se relacionan a continuación:

- *Campaña de Servicios de Prevención ajenos, propios y entidades auditoras*, se subdivide en tres campañas: de servicios de prevención ajenos, servicios de prevención propios y entidades auditoras. Se comprueba especialmente la aplicación de las reformas introducidas en el Real Decreto 39/97 en relación con las ratios de recursos humanos y materiales, el contenido de las memorias anuales y demás aspectos y el control de la actividad referente a la vigilancia de la salud colectiva.

- *Campaña de Empresas de mayor siniestralidad laboral*. La actividad inspectora dentro de esta campaña viene precedida de un informe elaborado por las respectivas Unidades de Seguridad y Salud Laboral en el marco del “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, tiene por objeto el desarrollo de una acción de asesoramiento y asistencia por parte del citado personal técnico.

- *Campaña de Coordinación de actividades empresariales*. Su 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*. Se priorizan las actuaciones en grandes centros de trabajo en los que haya gran concurrencia de empresas, como centros comerciales, puertos, aeropuertos, etc.

-*Otros Programas*: que comprende los siguientes:

-*Campaña Riesgos en la Seguridad vial*. Se considera necesario continuar las actuaciones desarrolladas en 2016, en relación con los riesgos derivados del tráfico que sufren los trabajadores en misión durante la jornada de trabajo, aunque no haya habido accidentes.

-*Otras campañas de gestión de la prevención: Seguimiento de la planificación preventiva*. En esta campaña, se pretende 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 en el respeto a los derechos de consulta a los trabajadores y sus representantes, así como a 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; verificación de la correcta adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores discapacitados; y finalmente verificación de la correcta adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores especialmente sensibles que hayan sido declarados aptos con limitaciones en los reconocimientos practicados.

*-Campaña: Prevención de riesgos laborales con enfoque de género.* La actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social prevé atender 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. Se lleva a cabo esta campaña comprobando, entre otros, los siguientes aspectos: si el plan de prevención contiene referencias a la protección de la maternidad de acuerdo con el artículo 26 LPRL; si se cuenta con listado de puestos de trabajo exentos de riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia; si en la evaluación de riesgos se contempla lo relativo a los riesgos para la reproducción, embarazo y lactancia; si se lleva a cabo la vigilancia de la salud durante la gestación y la lactancia; si en la empresa ha habido solicitudes de declaración de riesgo durante el embarazo y lactancia; y el análisis de las enfermedades relacionadas con el trabajo, aunque no tengan la calificación de profesionales y como afectan a las mujeres. Se presta especial atención a los supuestos de reingreso de la mujer trabajadora tras los periodos de baja por maternidad y lactancia.

Se controlan de forma preferente los Sectores de Automoción, de comidas y bebidas, de alojamiento y de Industria de la alimentación.

En el **Área de Investigación de Accidentes de Trabajo** las actuaciones a desarrollar se concretan en las siguientes campañas (que continúan desde 2013):

- *Campaña de Investigación de los accidentes de trabajo graves y mortales*, en la que se presta especial atención a la investigación de accidentes de tráfico *in itinere* e *in misión*, analizándose las condiciones de trabajo previas al mismo.

- *Campaña de Investigación de accidentes de trabajo leves y accidentes comunicados sin baja.* Siendo apreciable una infra calificación de los accidentes de trabajo, 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. Tienen carácter preferente, en cuanto a su control, los accidentes provocados por caída en altura, contactos eléctricos, por sobreesfuerzos y por cortes, así como los accidentes en misión y finalmente aquellos cuya duración estimada media de la baja supere los 30 días. Al menos el 15%



del total de las actuaciones de la campaña se dirigirán al control de los accidentes comunicados sin baja y en empresas de 100 trabajadores o más.

- *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 los ejercicios anteriores. En esta campaña se practica una actuación selectiva respecto 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 concurren y los antecedentes existentes, en su caso, en la empresa. Se presta una especial atención a enfermedades que supongan trastornos músculoesqueléticos y enfermedades con origen en los riesgos biológicos.

Por último, se consigna el **Área “Otras no programadas en la materia”** que para 2017 contaba con un total de 2.328 objetivos.

El porcentaje de cumplimiento de las Campañas en materia de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León en 2017, se detallan el *cuadro 2.6.7-1*. Así observamos que el número de objetivos previstos fue de 7.703 (8.224 en el año anterior) y el porcentaje de cumplimiento fue del 141,42%. Se llevaron a cabo 22.410 actuaciones, se detectaron 1.219 infracciones, que afectaron a 3.295 personas trabajadoras, mientras el importe de las sanciones ascendió a 1.654.769 euros, *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, objetivos por campañas y grado**  
**de cumplimiento, 2016- 2017**

Campañas	Nº objetivos 2016	Nº objetivos 2017	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora/Nº Empresas	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones	Nº Trabaj. afectados	Requerimientos
Control seguridad Construcción	2.712	2.605	109,33	2.848	6.879	146	345.536,00	392	2.182
Control inscripción registro empresas acreditadas	725	723	108,58	785	1814	48	84.472,00	174	227
TAV	400	350	392,86	1.375	1.375	0	0	0	592
Control riesgos musculoesqueléticos	317	255	90,08	245	756	4	8.184,00	69	150
Sílice cristalina	50	38	115,79	44	161	6	15.184,00	914	75
Control riesgos psicosociales	143	120	105,00	126	126	289	0	0	95
Control riesgos biológicos	65	51	103,52	53	133	0	0	0,00	35
Control riesgos sector agrario	254	226	96,90	219	873	20	47.050,00	106	311
Control de la prevención en PYMES	123	65	123,08	80	280	14	28.644,00	438	99
Condiciones seguridad trabajo menores	50	50	82,00	41	56	2	8.297,00	19	14
Asistencia técnica apertura centros de trabajo	334	283	724,38	2.050	2.251	2	5.546,00	20	47
Campaña en otros sectores	489	437	135,24	591	2043	56	206.825,00	321	670
Campaña europea <sup>(1)</sup>	29	36	0,00	0	0	0	0	0	0
Servicios de Prevención, propios, y entidades auditoras	273	300	101,33	304	595	14	29.643,50	44	155
Empresas de mayor siniestralidad laboral	149	150	63,33	95	205	0	0,00	0	63
Coordinación Actividades empresariales	130	107	114,02	122	122	6	13.230,00	21	29
Riesgos Seguridad Vial	90	95	89,47	85	244	1	2.600,00	13	94
Seguimiento planificación preventiva	242	240	102,08	245	755	8	37.380,00	73	264
Prevención de riesgos laborales con enfoque de género	153	143	146,15	209	478	3	10.092,00	17	238
Investigación accidentes graves y mortales	242	223	113,90	254	663	85	468.220,50	92	99
Investigación accidentes leves y comunicados sin baja	377	363	124,24	451	1344	115	259.471,00	140	302
Control cumplimentación de partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	700	680	113,82	771	774	390	52.572,00	408	251
Investigación Enfermedades profesionales	177	163	97,55	159	483	10	31.822,00	34	97
<b>Totales</b>	<b>8.224</b>	<b>7.703</b>	<b>141,42</b>	<b>11.152</b>	<b>22.410</b>	<b>1.219</b>	<b>1.654.769</b>	<b>3.295</b>	<b>6.089</b>

<sup>(1)</sup> Campaña Europea. Falta clave

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Empleo.

### 2.6.7.2 En materia de Empleo y Relaciones Laborales

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*.

La materia de Empleo y Relaciones Laborales 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.

Comenzando con el **Área de Contratación**, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, estableció el mandato a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de incluir en su Plan Integrado de Actuación con carácter de objetivos de alcance general un Plan específico para el control de los contratos temporales sin causa e impulso a su transformación en indefinidos. El cumplimiento de tal mandato comprende las siguientes Campañas: Fraude en la contratación; Contratos formativos; Prácticas no laborales en las empresas; Encadenamientos de contratos y Control de la contratación a tiempo parcial. Dentro de esta área de contratación se acuerda controlar preferentemente a los sectores de: Comercio, Grandes Almacenes, Hostelería y Colectividades, Hospedaje; Construcción, Agroalimentación, Consultorías técnicas y Telemarketing.

En el programa de **Contratos Temporales** se contenían las siguientes campañas:

- *Campaña: Fraude en la contratación*, se pretende controlar la temporalidad en las empresas con carácter general; su objetivo es proceder a la verificación del cumplimiento de las exigencias legales y convencionales en materia de contratación, en relación con empresas que teniendo una elevada proporción de temporalidad, destacan, además, sobre la media de las empresas con el mismo CNAE provincial. Se controla individualmente contratos temporales a los efectos de comprobar que los mismos se han realizado al amparo de algunas de las causas previstas en el artículo 15 ET, controlando en 2017 especialmente los sectores de comercio y hostelería.

- *Campaña: Control de contratos formativos*, también desarrollada en los ejercicios previos y por la que se pretende controlar el efectivo cumplimiento de los requisitos de los contratos formativos previstos en la normativa aplicable. Especialmente se comprueba la adecuación de la formación al puesto de trabajo de la persona con contrato de formación y de aprendizaje y el cumplimiento por la empresa de los requisitos para impartir la formación cuando se trate de certificado de profesionalidad e imparta dicha formación con sus propios medios. Cuando se realice la formación a través de medios ajenos se comprobará que los centros en los que se imparta la formación cumplan los requisitos necesarios para impartir certificados o módulos de los mismos. En especial se controlan los Paradores de Turismo.

- *Campaña: Prácticas no laborales en empresas*, ya desarrollada en los años anteriores y por la que se pretende asegurar el efectivo cumplimiento de las condiciones exigidas en el *Real Decreto 1543/2011*, de 31 de octubre 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. Se trata de una campaña en colaboración con el Servicio Público de Empleo de Castilla y León a los efectos de que la ITSS pueda conocer las empresas que cuentan con jóvenes en prácticas no laborales. En especial se controlan los Paradores de Turismo, las Empresas de tecnología y el Sector industrial.

- *Campaña de encadenamiento de contratos*, desarrollada desde 2014. Se controla el encadenamiento de contratos temporales especialmente en el Sector Comercio, en supermercados y en Hostelería y colectividades.

- *Campaña de contratación a tiempo parcial*, desarrollada por primera vez en 2016. Se pretende comprobar el cumplimiento de las condiciones de trabajo en materia de jornada laboral y demás condiciones laborales, así como su adecuación a la normativa general y a lo establecido en la negociación colectiva respecto de aquellos trabajadores contratados bajo la modalidad de contratos a tiempo parcial. En especial se controlan los sectores de Comercio, grandes superficies y Hostelería y colectividades.

En el programa de **Subcontratación y cesión ilegal** se contenían las siguientes campañas:

- *Campaña de control de la subcontratación en el sector de construcción*, ya desarrollada los ejercicios previos 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 porcentaje de trabajadores de fijos en el sector de la construcción*, ya desarrollada en los años anteriores 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 de control de la subcontratación y cesión ilegal en otros sectores*, nueva en 2016 y por la que se pretende controlar 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. Las actuaciones preferentemente se llevan a cabo en empresas de servicios y en el sector forestal. Especialmente se comprobará la externalización de servicios en establecimientos hoteleros, preferentemente camareras de piso.

En cuanto al **programa de intermediación laboral**, éste contiene dos campañas:

- *Campaña: Agencias privadas de colocación*, ya desarrollada en los años previos. Su objeto es la realización de actuaciones inspectoras en relación con la normativa reguladora de este tipo de empresas, en particular tras la reforma operada por el *Real Decreto-Ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia*. En especial se controlarán todas aquellas agencias de colocación que suscriban el correspondiente contrato con el ECYL o con el Ministerio de Empleo y SS.

- *Campaña de Empresas de Trabajo Temporal*. Al igual que la anterior, las actuaciones inspectoras se centran en el cumplimiento de la normativa reguladora de este tipo de empresas, particularmente del *Real Decreto-Ley 8/2014*, particularmente los contratos de puesta a disposición suscritos entre ETTS y empresas usuarias, así como la cesión ilegal de trabajadores, especialmente en el sector agroalimentario, éste último control constituiría al menos el 20% del total de las actuaciones de la campaña.

Por su parte el **programa de integración laboral de personas con discapacidad** contiene una única campaña:

- *Campaña: integración laboral de personas con discapacidad*, ya desarrollada en los años previos, y su objetivo es 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. En especial se controla el sector de grandes almacenes.

Por último, en este apartado se incluyen Otros Programas: *Otras campañas de contratación*.

En el **Área de Condiciones de Trabajo**, dentro de esta Materia de Empleo y Relaciones Laborales se controlan preferentemente los sectores de: Comercio, Hostelería; Grandes superficies, Telemarketing y Empresas del Sector Financiero. Se llevan a cabo los siguientes programas, que contienen las campañas que se detallan a continuación (todas ellas ya recogidas en el Programa Territorial Integrado de los ejercicios anteriores).

- El **Programa de Control del tiempo de trabajo** contiene una única campaña (que el año previo se subdividía en dos, la Campaña: control del tiempo de trabajo y límite legal de horas extraordinarias) que tiene por objeto la comprobación de las condiciones de trabajo en materia de jornada laboral, y descansos semanales y entre jornadas, así como su adecuación a la normativa general y a lo establecido en la negociación colectiva. En especial se controlarán los sectores de Comercio, Hostelería, feria de día y casetas regionales. En particular vigilancia y control de lo establecido en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo y

más concretamente en lo relacionado con el descanso semanal (las doce horas que deben mediar entre el comienzo del descanso semanal y el final de la jornada), para los sectores de hostelería.

- El **Programa de Expedientes de Plazo** contiene la *Campaña de expedientes de plazo*, ya desarrollada en los ejercicios previos y que tiene por objeto llevar a cabo actuaciones 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.

- El programa de **Discriminación por razones distintas a las de género** contiene dos campañas:  
 - *Campaña: discriminación por razones distintas de género*, desarrollada también en los años anteriores y que tiene por finalidad controlar cualquier tipo de discriminación por causas distintas a la condición de inmigrante y de género: por ejemplo, ideologías, orientación sexual, condición de afiliado sindical, por ser representante de los trabajadores. En especial se controlan grandes superficies comerciales y hostelería.

- *Campaña: condiciones discriminatorias de inmigrantes*, también desarrollada en los ejercicios precedentes y por la que se pretende controlar que las condiciones de trabajo de los inmigrantes (salario, jornada y seguridad y salud en el trabajo) y cuenten o no con autorización administrativa para trabajar, sean las mismas que para los trabajadores españoles. Se desarrolla en el sector limpiezas.

Dentro del **Área de Igualdad efectiva de mujeres y hombres** existen seis programas, que cuentan con las campañas que se detallan a continuación, todas ellas desarrolladas en los años anteriores en Castilla y León:

- **Programa de discriminación en el acceso al empleo** que contiene la *Campaña: discriminación en el acceso al empleo*. Se controlan las ofertas de empleo que pudieran considerarse discriminatorias por razón de género (tanto las realizadas a los gestores de intermediación laboral, como a 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). Se vela además por la utilización no sexista del lenguaje.

- **Programa de discriminación en la relación laboral** que contiene las campañas de:  
 - *Campaña: discriminación en la relación laboral*. Su objeto es la comprobación de la inexistencia de discriminaciones por razón de género en materias tales como la promoción profesional, en la contratación (mayor presencia de contratos temporales en relación con las mujeres), así como en el acceso a la formación. Se priorizan las actuaciones en los sectores donde la parcialidad es mayor (sectores previstos como preferentes en la campaña de control de tiempo de trabajo), así como en sectores donde el predominio es masculino (por ejemplo, industrias químicas, sector de la automoción). Se llevan a cabo actuaciones de promoción en los sectores con mayor presencia femenina en cada provincia, como: Servicios

a la comunidad, Ayuda a domicilio, Comercio textil incluyendo talleres, Limpiezas, Comercio, Hostelería y Grandes superficies.

- *Campaña: discriminación salarial.* Su objetivo es fundamentalmente la comprobación de la inexistencia de discriminaciones por razón de género en materia salarial (directa o indirecta). Se priorizan las actuaciones de empresas en los tramos de hasta 50 trabajadores y de 50 a 250. Se vigilarán especialmente los complementos salariales voluntarios, así como los vinculados al rendimiento de la empresa o por la función desempeñada. Se realizan actuaciones preferentemente los sectores de: Grandes superficies, sector siderometalúrgico, Comercio, y Transporte.

- El **programa de acoso sexual y por razón de sexo**, que contiene la campaña del mismo nombre. El objeto de esta campaña es la comprobación del cumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a la promoción de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como el establecimiento de procedimientos específicos para su prevención y para encauzar las denuncias o reclamaciones que puedan formular los que hayan sido objeto del mismo.

- El **Programa de Medidas y Planes de Igualdad** contiene tres campañas, las siguientes:

- *Campaña: control de medidas y planes de igualdad.* El objeto de la campaña es el apoyo a la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, mediante 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, en su caso, de la exigencia de elaboración y aplicación de planes de igualdad. Las actuaciones se llevan a cabo preferentemente en empresas de más de 150 trabajadores y con obligación por convenio colectivo a aprobar medidas y 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 controla lo dispuesto en los correspondientes planes de igualdad o en los instrumentos equivalentes de los que pueda disponer una empresa es de efectivo cumplimiento en la práctica.

- El programa de **Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral** que contiene la *campaña de Conciliación de la vida familiar y laboral*. Su objeto es 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. Se priorizan las actuaciones en empresas de menos de 250 trabajadores. Se llevan a cabo actuaciones dirigidas a la comprobación de la aplicación adecuada del derecho de reducción de jornada. Se realizan las actuaciones preferentemente en grandes almacenes.

- Por último, el programa de *discriminación en la negociación colectiva* que contiene la campaña del mismo nombre. Se trata de la revisión de los 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.

El total de actuaciones de estas campañas del área de igualdad efectiva entre hombres y mujeres fue de 903, casi el doble de las del año anterior, ya que fueron 494 en 2016. Las campañas en las que se llevaron a cabo un mayor número de actuaciones fueron las de discriminación de la relación laboral (228 actuaciones) y la de discriminación en la negociación colectiva (133), y la provincia más numerosa en actuaciones fue León, con 27 (*cuadro 2.6.7-2*).

Por su parte, las infracciones referidas a dichas campañas en aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007* en 2017 fueron 19 (1 menos que en el año anterior), estando 13 de las 19 totales detectadas en la campaña de discriminación en la relación laboral, *cuadro 2.6.7-3*.

**Cuadro 2.6.7-2**  
**Actuaciones de la Inspección en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva, 2017**

	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za	CyL
Campaña discriminación en el acceso al empleo	4	4	20	5	17	4	2	5	0	61
Campaña Discriminación en la relación laboral	5	17	93	19	22	20	6	36	10	228
Campaña Discriminación salarial	6	18	70	13	26	13	6	18	35	205
Campaña Acoso sexual y por razón de sexo	1	8	21	7	0	0	1	6	0	44
Campaña control de medidas y planes de Igualdad	1	8	17	11	4	7	3	12	2	65
Campaña Comprobación Requisitos y planes de igualdad	0	2	6	7	2	0	2	6	1	26
Campaña seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad	2	3	10	21	1	1	1	5	0	44
Campaña Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral	0	5	25	17	10	8	6	9	17	97
Campaña Discriminación en la negociación colectiva	4	23	15	5	14	29	8	20	15	133
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>88</b>	<b>277</b>	<b>105</b>	<b>96</b>	<b>82</b>	<b>35</b>	<b>117</b>	<b>80</b>	<b>903</b>

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.



Cuadro 2.6.7-3

Infracciones detectadas en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva, 2017

	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za	Total
Campaña discriminación en el acceso al empleo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Campaña Discriminación en la relación laboral	0	0	4	0	0	2	0	7	0	13
Campaña Discriminación salarial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Campaña Acoso sexual y por razón de sexo	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Campaña control de medidas y planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Campaña Comprobación Requisitos y planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Campaña seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Campaña Derechos sobre conciliación vida familiar y laboral	0	0	1	1	1	0	0	1	0	4
Campaña Discriminación en la negociación colectiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>19</b>

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

En el **Área de Ayudas de fomento del empleo ajenas a la Seguridad Social y acciones formativas**, se encuentra el programa del mismo nombre y en él se desarrollaron dos campañas. En primer lugar, la *Campaña: control de las subvenciones de fomento al empleo otorgadas por la Comunidad Autónoma*, en la que se llevan a cabo inspectoras correspondientes, en relación con las subvenciones otorgadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en especial las otorgadas a autónomos que contraten indefinidamente al primer trabajador y aquellas dirigidas a financiar la contratación indefinida por parte empresas. Además, se controla el cumplimiento o mantenimiento de requisitos de otras líneas de ayudas y subvenciones el área de trabajo y en su caso de economía social, en el supuesto en el que no se alcancen los objetivos previstos a través del control del primer tipo de subvenciones. En segundo lugar, la *Campaña de control de las ayudas y subvenciones concedidas por las CCAA en materia de formación profesional para el empleo*, tiene por objeto el control de las ayudas gestionadas por el ECYL en materia de formación profesional para el empleo, iniciadas en 2017. La cuantificación de las actuaciones es por expediente administrativo.

Por último, se encuentra el **Área de “otras no programadas en la materia”** (que contaba con 1.134 objetivos para 2017).

El cumplimiento de los objetivos 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 durante 2017 se representa en el *cuadro 2.6.7-4*.

Observamos en el cuadro que, el número total de objetivos de todas las campañas de esta materia fue de 5.746 (5.358 objetivos en el año anterior) y el porcentaje de cumplimiento de los objetivos fue del 101,82%. Las campañas que contaban con un mayor número de objetivos para 2017

eran las de *Control del tiempo del trabajo y limite horas extraordinarias* (1.116 objetivos y un porcentaje de cumplimiento del 105,47%) y la de *Fraude en la contratación* (con 1.059 objetivos y un porcentaje de cumplimiento del 129,08%).

**Cuadro 2.6.7-4**  
**Resultados del Programa Territorial Integrado Objetivos Sistema Inspección Trabajo y Seguridad Social**  
**en materia Empleo y Relaciones Laborales en Castilla y León y grado de cumplimiento, 2016-2017**

Campañas	Nº Objetivos 2016	Nº Objetivos 2017	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº Trabaj. Afectados	Requerimientos
Fraude en la contratación	984	1.059	129,08	1.367	1.529	33	45.622,00	300	612
Control de contratos formativos	190	202	87,62	177	202	7	10.629,00	20	46
Prácticas no laborales en empresas	44	47	82,98	39	44	0	0	0	3
Encadenamiento de contratos	236	224	96,88	217	230	3	4.351,00	5	100
Control de la contratación a tiempo parcial	420	715	195,66	1.399	561	47	46.064,00	251	240
Control de la subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en el sector de construcción	201	199	102,01	203	228	0	0,00	0	13
Control del porcentaje mínimo de trabajadores fijos construcción	139	155	103,23	160	172	0	0,00	0	54
Control de la subcontratación y cesión ilegal en otros sectores	39	55	145,45	80	107	5	38.753,00	68	8
Agencias privadas de colocación	16	18	83,33	15	7	0	0	-	3
Empresas de trabajo temporal	180	166	82,53	137	213	3	6626	43	20
Integración laboral personas discapacidad	289	291	107,90	314	331	2	1.252,00	51	70

Continúa

Continuación

Otras campañas contratación <sup>(1)</sup>	0	13	7,69	1	1	0	0	0	0
Control del tiempo del trabajo y limite horas extraordinarias (2)	778	1.116	105,47	1177	1876	244	324.905,00	2230	667
Expedientes de plazo	924	526	114,83	604					
Discriminación por razones distintas de género	35	28	225,00	63	88	5	23.628,00	5	18
Condiciones discriminatorias inmigrantes	98	93	117,20	109	182	5	11.126,00	15	8
Discriminación en el acceso al empleo razón genero	42	43	95,35	41	4	5	0,00	0	0
Discriminación en la relación laboral por razón de género	88	109	89,91	98	135	5	22.504,00	4	20
Discriminación salarial	82	84	101,19	85	127	0	0,00	0	19
Acoso sexual y por razón de sexo	18	18	88,89	16	21	0	0,00	0	7
Control de medidas y planes de igualdad	50	46	93,48	42	43	0	0,00	0	12
Comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad	17	18	88,89	16	16	0	0,00	0	4

Continúa

Continuación

Seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad	19	30	93,33	28	28	1	3.125,00	261	7
Conciliación de la vida familiar y laboral	42	42	102,38	43	63	4	4.752,00	12	15
Discriminación en la negociación colectiva	98	98	123,47	121	132	0	0,00	0	0
Control subvenciones fomento empleo	166	176	53,41	94	96	0	0,00	0	1
Control subvenciones formación profesional <sup>(1)</sup>	163	175	32,00	56	74	1	626,00	1	0
<b>Totales</b>	<b>5.358</b>	<b>5.746</b>	<b>101,82</b>	<b>6.702</b>	<b>6.510</b>	<b>370</b>	<b>543.963,00</b>	<b>3.266</b>	<b>1.947</b>

(1) Campaña nueva en 2017

(2) Campaña en 2016 eran dos campañas distintas, por lo que el dato 2016 es la suma de las dos.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Empleo.

### 2.6.7.3 En materia de Seguridad Social

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 - tras posterior cuantificación de los objetivos desde las respectivas estructuras a nivel provincial- 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 intentan llevar a cabo un fraude a la Seguridad Social.

Por un lado, se incluyen las campañas que se han venido desarrollando en esta área y se continúa con el desarrollo de determinadas campañas, iniciadas en el año 2012, que están orientadas a la detección de fraude a la Seguridad Social. De manera novedosa en 2017, se genera una nueva campaña en materia de diferencias de cotización, para desarrollar actuaciones tendentes a atender las deficiencias detectadas por la TGSS, en el sistema de liquidación directa-CRA, implicando la posibilidad de existencia de diferencias de cotización, en virtud de las declaraciones efectuadas por empresas respecto de las retribuciones abonadas a los trabajadores.

Por otro lado, hacer referencia a un cambio meramente metodológico en relación con la campaña relativa a las actuaciones conjuntas ITSS-AEAT sobre “Diferencias de Cotización”, que anteriormente se encontraba incluida dentro de la Planificación Intersectorial de la Materia de “Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros” y ahora se ha procedido a encuadrarla dentro del Programa de Diferencias de Cotización del bloque de Seguridad Social.

Las campañas en esta materia que han tenido lugar en 2017 han sido las siguientes:

- AREA 3.1. INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN Y ALTA y programa del mismo nombre:

-*Campaña Encuadramientos indebidos (TGSS):* que tiene el doble objetivo, por un lado, de vigilar el correcto encuadramiento de empresas y trabajadores en el Régimen de Seguridad Social procedente, especialmente en el caso de los falsos autónomos o de los Sistemas Especiales de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios o de Empleados de Hogar; y por otro de controlar las actuaciones destinadas a promover el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social en determinados supuestos.

-*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 de encuadramientos indebidos ITTS*. El objetivo de esta campaña es el mismo que el de la de Encuadramientos indebidos TGSS, incluyendo aquellas actuaciones de encuadramiento indebido que no tengan origen en peticiones de actuación inspectora por la Tesorería General de la Seguridad Social, englobándose únicamente las que tengan origen en la propia planificación de cada Inspección Provincial. Se incluyen las actuaciones en materia de falsos autónomos que hasta el año 2017 han tenido abierta una campaña independiente.

- 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. Se incluye la campaña relativa a diferencias de cotización en los tipos por horas extras derivadas de fuerza mayor y la campaña sobre la aplicación incorrecta de los epígrafes de accidente de trabajo y enfermedad profesional que hasta el año 2017 han tenido abiertas campañas independientes. En esta materia se han tenido en cuenta las importantes normativas llevadas a cabo en materia de bases de cotización. Además se incluye una campaña que recoge las actuaciones tendentes a atender las diferencias detectadas por la TGSS, en el sistema de liquidación directa-CRA, otra relativa a las actuaciones conjuntas con la AEAT en materia de diferencias de cotización, y la última campaña destinada al control de los requisitos para acceder al “bonus” regulado en el RD 404/2010. Es decir, las siguientes:

- Campaña Diferencias de cotización GREM y DIFER.
- Campaña Diferencias de cotización SDL-CRA (TGSS).
- Campaña Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT (diferencias de cotización).
- Campaña Bonus AT/EP.

Programa 3.2.2.- Bonificación de contratos. En los últimos años se ha producido una reorganización del marco legal aplicable a las bonificaciones y reducciones de cuotas a la Seguridad Social, lo que conlleva una especial necesidad de controlar la aplicación por las empresas de dichas bonificaciones o reducciones de cuotas a la Seguridad Social. Destacando las siguientes reformas normativas en materia de bonificaciones y reducciones de cuotas: en los años 2012 y 2013: Disposición Transitoria 7ª y por la Disposición Derogatoria del RD Ley 20/2012, así como por el RD Ley 4/2013 y por la Ley 14/2013; en el año 2014 las novedades en el campo de las bonificaciones de cuotas, primero mediante el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo, y posteriormente por el RD Ley 8/2014, actual Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia; y en el 2015 la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social, y la Ley 31/2015, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y

promoción del trabajo autónomo y de la economía social. Este programa cuenta con una única campaña: la *Campaña Contratos bonificados*.

Programa 3.2.3.- Bonificación de Formación Continua SEPE. Se llevan a cabo dos campañas:

-*Campaña formación continua*, que en base a la información suministrada por el SEPE se trata 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 de formación profesional para el empleo*. La aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, por un lado, establece como una de las formas de financiación, en su art. 6 apartado 5º, las bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional y que se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y a los permisos individuales de formación, y por otro lado, modifica y endurece ampliamente los ilícitos administrativos sancionables en esta materia, mediante la introducción de importantes cambios en los tipos y en las sanciones en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que afecta, entre otros, a los arts. 22 y 23 del mencionado cuerpo legal, relativos a bonificaciones.

- AREA 3.3. RECAUDACIÓN

Programa 3.3.1. Derivación de responsabilidad. Las actuaciones se estructuran según el doble origen de los controles e informes a efectuar por la ITSS: por un lado los expedientes remitidos por la TGSS, que se estructura en dos campañas: Supuestos de derivación generales (sucesiones, grupos de empresas, contratas y subcontratas...etc.) y derivaciones a Administradores sociales; y por otro lado los supuestos de derivación detectados por la ITSS, como sucesiones, los grupos de empresas, administradores, contratas y subcontratas...etc. siempre que sean detectados por la ITSS y no por la TGSS.

Cuenta con las campañas de:

-*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), con las campañas siguientes:

-*Campaña Prestación desempleo SEPE*, cuyo origen se encuentra en 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 los supuestos de capitalización indebida de las prestaciones por desempleo.

-*Campaña Control Prestaciones ITTS*, que engloba los expedientes con origen en actuaciones planificadas por la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social, relativos a las incompatibilidades indebidas del trabajo con la prestación contributiva o con el subsidio por



desempleo, así como los supuestos de 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, sin origen en expedientes remitidos por el 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 (control de las incapacidades permanentes totales que inician una nueva actividad, control de las declaraciones de actividad de los autónomos en situación de IT, maternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural...etc.).

-*Campaña Actuaciones documentales INSS*: que controla aspectos 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 una 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, con las campañas de:

-*Campaña Altas ficticias e incrementos bases 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 Trabajadores en empresas ficticias* que controla los supuestos de empresas ficticias o las empresas reales con actividad parcialmente ficticia, constituidas específicamente para simular altas y obtener prestaciones de la Seguridad Social, incluidas las prestaciones por desempleo, o autorizaciones de trabajo y residencia.

- AREA 3.5. OTRAS ACTUACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL.

Programa 3.5.1. Otras actuaciones SS, con las siguientes campañas:

-*Campaña Empresas insolventes con actividad*, que controla las empresas insolventes remitidas por la TGSS que mantienen actividad a efectos de revisar la situación de deuda, o la situación real de actividad. Se incluyen, entre otras, las empresas que desde su constitución no han ingresado las cuotas.

-*Campaña Empresas ficticias ITSS* para el control de 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. Otros

supuestos con similar objetivo son las empresas latentes y las empresas con actividad parcialmente real o simulación parcial.

-*Campaña Señalamiento de bienes*: en base a las peticiones expresas de la TGSS se realizarán las actuaciones de inspección que procedan para colaborar con las URES en el señalamiento de bienes.

-*Campaña Otras actuaciones de Seguridad Social*: se incluyen actuaciones diversas, a petición del INSS (por ejemplo, informes sobre funciones desarrolladas por los trabajadores en los expedientes de Incapacidad Permanente Total o los pagos delegados de prestaciones) o a petición de la TGSS, siempre que no tengan cobertura en otra campaña más específica.

-*Campaña de Control de morosidad en empresas privadas*, 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, tanto en los supuestos que han transmitido los boletines de cotización través del RED como en los casos en que dicha transmisión no se ha realizado.

-*Campaña Empresas ficticias Tesorería General de la Seguridad Social*, cuyo fin es el control de 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. Otros supuestos con similar objetivo son las empresas latentes y las empresas con actividad parcialmente real o simulación parcial.

-*Campaña Ejecución del Convenio con la CCAA de Castilla y León en materia de lucha contra el fraude y el empleo irregular*. Que incluye las actuaciones inspectoras recogidas en el Convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de lucha contra la economía irregular y el empleo sumergido, firmado 10 de marzo de 2014.

-*Campaña Transmisión RED (TGSS)*. Incluye las actuaciones inspectoras consecuencia de las peticiones de la TGSS en relación con los incumplimientos empresariales en materia de transmisión informática o telemática de los partes de alta, baja, documentos de cotización, transmisión de los datos de cotización en el sistema de liquidación directa, etc.

Programa 3.5.2. Mutuas, Accidentes y empresas Colaboradoras, que en 2017 no tuvo objetivos.

- Por último, se incluyen OTRAS ACTUACIONES NO PROGRAMADAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

En el *cuadro 2.6.7-5*, se representa el efectivo cumplimiento durante 2017 de los programas integrantes de esta materia se observa un grado de cumplimiento global del 94,56%.

**Cuadro 2.6.7-5**  
**Programa Territorial Integrado de Objetivos ITSS en materia de Seguridad Social y grado de cumplimiento, 2017**

ÁREAS	PROGRAMAS	Total		
		Objetivos (Órdenes de Servicio Previstas)	Órdenes de Servicio Finalizadas.	Grado de cumplimiento Porcentaje
INSCRIPCIÓN, AFILIACIÓN, Y ALTA	INSCRIPCIÓN AFILIACIÓN Y ALTA	884	812	91,85
COTIZACIÓN	DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN	1.411	1.196	84,76
	BONIFICACIÓN DE CONTRATOS	233	109	46,78
	BONIFICACIONES FORMACIÓN CONTINUA SEPE	248	1.276	514,52
RECAUDACIÓN	DERIVACIÓN RESPONSABILIDAD	493	643	130,43
PRESTACIONES	PRESTACIÓN Y SUBSIDIO DESEMPLEO	518	639	123,36
	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL INSS	635	915	144,09
	PRESTACIONES SS. ALTAS FICTICIAS E INCREMENTO Y BASES	205	232	113,17
OTRAS ACTUACIONES SEGURIDAD SOCIAL	OTRAS ACTUACIONES SS	1.273	1.520	119,4
	MUTUAS ACCIDENTES Y EMPRESAS COLABORADORAS	0	0	0
OTRAS NO PROGRAMADAS DE SEGURIDAD SOCIAL		2.556	654	25,59
<b>TOTAL ÓRDENES DE SERVICIO FINALIZADAS DE SEGURIDAD SOCIAL</b>		<b>8.456</b>	<b>7.996</b>	<b>94,56</b>

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; y Empleo de ciudadanos extranjeros sin el preceptivo permiso de trabajo.

El control de la economía sumergida y la inmigración irregular, constituyen 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. La actuación inspectora se realizará respecto de los sectores, zonas y períodos temporales que se determinen en la citada planificación. 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.*

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 2017 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. Algunos de ellos se vienen incorporado en la planificación desde hace varios años. Las campañas son las siguientes:

*Campaña Bajas indebidas, vacaciones y otros.*

*Campaña Becarios.*

*Campaña Contratos a tiempo parcial.*

*Campaña Economía irregular y Extranjeros. Otros sectores.*

*Campaña Plan de Control de la Subcontratación.*

*Campaña Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT (autónomos).*

*Campaña Información Fraude Laboral.*

*Campaña Actuaciones preventivas en materia de trabajo no declarado.*

- Por otro lado, se incluyen otras actuaciones no planificadas de la materia.

En lo que se refiere al efectivo cumplimiento de los programas integrantes de esta materia durante 2017 (*cuadro 2.6.7-6*), se observa un grado de cumplimiento global del 98,11% (del 95,06% en 2016).

**Cuadro 2.6.7-6**  
**Programa Territorial Integrado de Objetivos ITSS en materia de Economía regular y trabajo de extranjeros y grado de cumplimiento, 2017**

ÁREAS	PROGRAMAS	Total		
		Objetivos (Órdenes de Servicio Previstas)	Órdenes de Servicio Finalizadas.	Grado de cumplimiento Porcentaje
EMPLEO SUMERGIDO Y TRABAJO DE EXTRANJEROS	AGRICULTURA	400	488	122
	INDUSTRIA	735	557	75,78
	CONSTRUCCION	2.104	2.642	125,57
	COMERCIO	2.354	2.536	107,73
	HOSTELERIA	3.053	2.858	93,61
	TRANSPORTE	318	509	160,06
	HOGAR	65	66	101,54
	SERVICIOS	1.306	1.567	119,98
	PLANIFICACION INTERSECTORIAL	2.135	3.246	152,04
OTRAS NO PROGRAMADAS DE ECONOMIA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS		3.247	951	29,29
<b>TOTAL ÓRDENES DE SERVICIO FINALIZADAS DE ECONOMÍA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS</b>		<b>15.717</b>	<b>15.420</b>	<b>98,11</b>

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, con la finalidad de diferenciar los informes relativos a los escritos de alegaciones o de impugnación del resto de expedientes sometidos a plazo, se crea un apartado específico para atender las peticiones de informes sobre escritos de alegaciones o de impugnación. El grado de cumplimiento en esta materia alcanzó en 2017 el 138,47%, *cuadro 2.6.7-7*.

**Cuadro 2.6.7-7**  
**Programa Territorial Integrado de Objetivos ITSS en materia de Otras Actuaciones y grado de cumplimiento, 2017**

ÁREAS	PROGRAMAS	Total		
		Objetivos (Órdenes de Servicio Previstas)	Órdenes de Servicio Finalizadas.	Grado de cumplimiento Porcentaje
5.1 OTRAS ACTUACIONES		1.344	1.861	138,47

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

En la suma de las tres materias (Seguridad Social, Economía irregular y trabajo a extranjeros, y Otras actuaciones) ha habido un total de 42.428 órdenes de servicio previstas (43.684 en el año anterior), habiendo sido finalizadas 44.921, lo que supone un cumplimiento de objetivos del 105,88% (del 101,29 en 2016).