

ces

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

2.1 Variables básicas del mercado de trabajo

2.1.1 Actividad e inactividad, ocupación, paro y afiliación

A lo largo de las páginas del presente epígrafe se analizará el comportamiento de las variables básicas del mercado de trabajo de Castilla y León. Como viene siendo habitual en los Informes Anuales de este Consejo, la principal fuente de información utilizada en este epígrafe es la *Encuesta de Población Activa (EPA)* elaborada por el *Instituto Nacional de Estadística (INE)*, indicándose de forma explícita los casos en los que se empleen fuentes de información alternativas o complementarias a ella. Los datos que aparecen en el presente epígrafe se corresponden, generalmente, con las medias anuales de las correspondientes variables. No obstante, en el caso de las magnitudes más relevantes, también se desciende al detalle de su evolución trimestral con el fin de analizar las tendencias registradas por las mismas a lo largo del ejercicio 2013.

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

2.1.1.1 LA ACTIVIDAD

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

Población en edad de trabajar

La población de 16 y más años de Castilla y León en el año 2013 fue de 2.097.900 personas. Esta población volvió a reducirse durante el año 2013 tanto en la Comunidad como en el conjunto de España y, en ambos casos, de forma más intensa que durante el año previo. En Castilla y León, la población laboral se redujo en 24.300 personas (un 1,1%) y en el conjunto nacional la merma fue del 0,6%. Como viene siendo habitual, estas reducciones se explican por lo acaecido en las cohorte de edad menores de 35 años, que perdieron efectivos en un 5,1% en la Comunidad y un 4,5% en España. En cambio, los grupos laborales de mayor edad crecieron a un ritmo del 0,1% en Castilla y León y del 0,9% en España.

Descendiendo al detalle trimestral y comparando con el mismo periodo del año previo, observamos cómo para la Comunidad la población laboral descendió un 1,0% durante los tres primeros trimestres, intensificándose este descenso en la última parte del año en que la reducción fue del 1,5%. En el conjunto nacional, en cambio, la población de 16 y más años experimentó una merma a ritmo estable (del 0,6%) durante los cuatro trimestres del ejercicio 2013 (*cuadro 2.1.1-1*).

Cuadro 2.1.1-1 Población de 16 y más años en España y en Castilla y León, 2013
(miles y tasa de variación)

	España	Castilla y León
2012	38.428,6	2.122,2
2013	38.189,7	2.097,9
I	38.269,5	2.108,1
II	38.226,3	2.102,5
III	38.141,1	2.097,8
IV	38.121,7	2.083,3
	% var. s/ mismo periodo del año anterior	
2013	-0,6	-1,1
I	-0,6	-1,0
II	-0,6	-1,0
III	-0,7	-1,0
IV	-0,6	-1,5

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

El descenso de la población en edad laboral se extendió a todas las provincias de la Comunidad, dándose las reducciones más intensas en Burgos (1,7%) y Ávila (1,6%) y las más pequeñas en León (1%), Salamanca (0,9%) y Valladolid (0,7%).

Si comparamos con otras Comunidades Autónomas (*cuadro 2.1.1-2*) observamos cómo el fenómeno de reducción de la población laboral se extendió en 2013 a todas las regiones peninsulares más las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla; en cambio, sendos archipiélagos registraron aumentos. Castilla y León fue la cuarta Comunidad Autónoma en cuanto a intensidad de la reducción poblacional (tras La Rioja, Asturias y el País Vasco, todas ellas con una merma del 1,2%). Por edades, las cohortes menores de 35 años se redujeron en todas las Comunidades Autónomas y las de 35 y más aumentaron, también, en todas ellas.

Cuadro 2.1.1-2 Población de 16 y más años en España y sus Comunidades Autónomas, 2013 (tasa de variación)

	Total	Menores de 35 años	35 y más años
Asturias	-1,20	-6,00	0,30
País Vasco	-1,20	-6,00	0,30
Rioja	-1,20	-5,70	0,50
Castilla y León	-1,10	-5,10	0,10
Cataluña	-1,00	-5,20	0,50
Castilla-La Mancha	-1,00	-4,90	0,60
Madrid	-0,90	-5,20	0,80
Galicia	-0,80	-5,10	0,60
Murcia	-0,80	-5,00	1,10
Navarra	-0,80	-4,80	0,60
Aragón	-0,80	-4,40	0,50
Cantabria	-0,70	-5,50	0,90
España	-0,60	-4,50	0,90
C. Valenciana	-0,50	-4,70	1,20
Extremadura	-0,50	-3,20	0,70
Ceuta y Melilla	-0,20	-2,40	1,00
Andalucía	-0,10	-3,70	1,50
Canarias	0,90	-2,30	2,20
Baleares	1,30	-1,20	2,40

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

Población activa

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

La población activa de Castilla y León ha venido reduciéndose a lo largo de los últimos tres ejercicios y a tasas cada vez mayores. Si en 2012 los activos de la Comunidad cayeron al 0,6% (un ritmo que ya era tres veces más intenso que el del año previo), en 2013 la participación laboral menguó al 2,1% (una reducción tres veces y media más intensa que la del año anterior). En términos absolutos este descenso de activos del año 2013 fue de 25.100 personas. También en el total nacional los activos volvieron a reducirse (por segundo año), en este último año a una tasa del 1,3%.

Entrando en el detalle trimestral de la actividad, y efectuando comparaciones sobre los mismos trimestres del año previo, observamos, por un lado, cómo la población activa de la Comunidad se redujo en todos los trimestres de 2013 más intensamente que la nacional; y, por otro lado, cómo para ambos entornos fueron los trimestres segundo y tercero en los que se dieron las mayores reducciones de la población activa (*cuadro 2.1.1-3* y *gráfico 2.1.1-1*).

Cuadro 2.1.1-3 Actividad en España y en Castilla y León, 2013
(miles de personas y tasa de variación)

	España	Castilla y León
2012	23.051,0	1.175,3
2013	22.745,3	1.150,2
I	22.837,4	1.156,0
II	22.761,3	1.151,5
III	22.728,0	1.154,9
IV	22.654,5	1.138,3
% var. s/ mismo periodo del año anterior		
2013	-1,3	-2,1
I	-1,0	-1,2
II	-1,5	-2,8
III	-1,6	-2,7
IV	-1,2	-1,9

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

Gráfico 2.1.1-1 Variación de la actividad en Castilla y León y en España, 2013
(tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)



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

Detallando por sexos (*cuadro 2.1.1-4*), la población activa de Castilla y León se distribuía entre algo más de 633.100 varones y algo más de 517.000 mujeres. En el caso de los primeros, 506.300 tenían trabajo y 126.900 se encontraban en situación de desempleo; en el de las mujeres, 393.900 trabajaban y las restantes 123.200 estaban en paro. En cuanto a los cambios acaecidos durante el pasado año, la reducción total de la actividad laboral de Castilla y León se asoció únicamente a la merma de los varones a una tasa negativa del 3,9% (26.000 activos menos). En cambio, las mujeres castellano y leonesas aumentaron ligeramente su participación laboral durante 2013 (en un 0,2%). En el conjunto nacional la reducción de población activa se extendió a ambos sexos, siendo las correspondientes tasas negativas del 2% para los varones y del 0,6% para 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, 2013
(media anual, en miles de personas)

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

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

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

Detallando por provincias, la nota general también fue el descenso de la participación laboral. De hecho, a esta norma solo escapó la provincia de Segovia para la que la población activa creció un 0,9%. León fue la provincia que registró la mayor caída (un 3,2%) y también Soria, Salamanca y Burgos consignaron reducciones más intensas que la media regional (del 2,1%). Por su parte, las reducciones de Ávila, Valladolid, Palencia y Zamora fueron menos intensas que dicha media regional pero, en todos los casos, más intensas que el descenso nacional (del 1,3%), *cuadro 2.1.1-5*.

Detallando por sexos, el aumento de la actividad segoviana se asoció tanto al repunte de los activos masculinos (a una tasa del 0,5%) como, especialmente de los femeninos (al 1,5%). En ninguna otra de las provincias castellanas y leonesas creció el número de activos varones. Las mayores reducciones para este sexo se consignaron en León (7,6%), Burgos (5,8%) y Palencia (4,8%), las tres con tasas negativas más intensas que la media regional de este sexo (3,9%). Salamanca, Zamora y Valladolid experimentaron reducciones en el número de sus activos masculinos menos intensas que la media regional de ese sexo. Y en Soria y Ávila la participación de los varones se redujo incluso menos intensamente que la media nacional (del 2%). En cuanto a la participación femenina, ésta repuntó (además de en Segovia) en cuatro provincias más: en Palencia (al 2,9%), León (2,2%), en Burgos (1,3%) y en Zamora (1,1%). En las cuatro provincias restantes se redujo, especialmente en Ávila (al 2,9%) y en Soria (al 4,3%).

Cuadro 2.1.1-5 Magnitudes básicas del mercado de trabajo en España, Castilla y León y sus provincias, 2013
(miles en medias anuales y tasas)

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

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

Cuadro 2.1.1-6 Magnitudes básicas del mercado de trabajo de España y sus Comunidades Autónomas, 2013
(miles en medias anuales y tasas)

	Ambos sexos						Varones						Mujeres					
	Total		Tasas (%)		Total		Tasas (%)		Total		Tasas (%)		Total		Tasas (%)			
	Activos	Parados	Actividad	Paro	Activos	Parados	Actividad	Paro	Activos	Parados	Actividad	Paro	Activos	Parados	Actividad	Paro		
Ambos Sexos	Total	Ocupados	Parados	Actividad	Paro	Total	Ocupados	Parados	Actividad	Paro	Total	Ocupados	Parados	Actividad	Paro	Tasas (%)	Actividad	Paro
España	38.189,7	22.745,3	16.750,0	5.995,3	59,6	26,4	18.559,2	12.284,1	9.115,8	3.168,4	66,2	25,8	19.630,5	10.461,2	7.634,2	2.827,0	53,3	27,0
Andalucía	6.791,3	3.996,1	2.544,1	1.452,0	58,8	36,3	3.326,4	2.194,7	1.428,2	766,6	66,0	34,9	3.464,9	1.801,4	1.115,9	685,4	52,0	38,1
Aragón	1.095,8	639,4	503,0	136,4	58,4	21,3	538,5	348,9	278,9	70,0	64,8	20,1	557,3	290,5	224,1	66,4	52,1	22,9
Asturias	910,0	476,1	361,6	114,5	52,3	24,0	429,7	250,7	191,1	59,6	58,3	23,8	480,4	225,5	170,5	54,9	46,9	24,4
Baleares	920,1	605,4	470,4	135,0	65,8	22,3	456,6	330,1	256,1	74,0	72,3	22,4	463,5	275,3	214,3	61,0	59,4	22,2
Canarias	1.789,4	1.116,9	736,4	380,5	62,4	34,1	883,6	605,2	395,6	209,6	68,5	34,6	905,9	511,7	340,8	170,9	56,5	33,4
Cantabria	488,3	272,8	216,7	56,1	55,9	20,6	235,9	148,1	118,4	29,8	62,8	20,1	252,4	124,7	98,3	26,4	49,4	21,2
CyL	2.097,9	1.150,2	900,2	250,0	54,8	21,7	1.030,4	633,2	506,3	126,9	61,4	20,0	1.067,6	517,1	393,9	123,2	48,4	23,8
Cast.-La M.	1.681,3	987,5	690,2	297,4	58,7	30,1	840,6	564,9	409,9	155,0	67,2	27,4	840,7	422,7	280,3	142,4	50,3	33,7
Cataluña	5.948,2	3.676,1	2.817,0	859,1	61,8	23,4	2.862,5	1.939,4	1.476,0	463,4	67,8	23,9	3.085,7	1.736,7	1.341,0	395,6	56,3	22,8
C. Valenc.	4.153,2	2.489,0	1.776,8	712,2	59,9	28,6	2.039,2	1.362,9	986,8	376,1	66,8	27,6	2.114,0	1.126,1	790,0	336,1	53,3	29,8
Extremadura	903,2	507,0	336,1	170,9	56,1	33,7	445,5	282,5	192,6	89,9	63,4	31,8	457,8	224,5	143,5	81,0	49,0	36,1
Galicia	2.346,2	1.280,3	997,7	282,6	54,6	22,1	1.119,1	677,6	527,3	150,4	60,6	22,2	1.227,1	602,6	470,4	132,3	49,1	21,9
Madrid	5.224,5	3.297,2	2.629,9	667,3	63,1	20,2	2.481,2	1.716,8	1.378,7	338,1	69,2	19,7	2.743,4	1.580,4	1.251,2	329,2	57,6	20,8
Murcia	1.183,3	729,9	515,5	214,4	61,7	29,4	592,0	415,3	295,8	119,6	70,2	28,8	591,3	314,6	219,8	94,8	53,2	30,1
Navarra	509,0	302,4	247,6	54,8	59,4	18,1	249,8	165,2	136,7	28,6	66,1	17,3	259,1	137,1	111,0	26,2	52,9	19,1
País Vasco	1.772,7	1.000,9	842,4	158,5	56,5	15,8	844,3	527,7	444,8	82,9	62,5	15,7	928,4	473,2	397,7	75,6	51,0	16,0
La Rioja	256,8	149,8	120,0	29,8	58,3	19,9	125,4	80,7	65,5	15,3	64,4	18,9	131,4	69,1	54,6	14,6	52,6	21,1
Ceu. y Mel.	118,6	68,4	44,5	24,0	57,7	35,0	58,7	40,2	27,4	12,8	68,5	31,9	59,9	28,2	17,1	11,1	47,1	39,5

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

Si comparamos con otras Comunidades Autónomas (*cuadro 2.1.1-6*), Castilla y León fue la quinta Comunidad en la que más se redujo la participación laboral en 2013, dado que solamente el País Vasco, Madrid, Aragón y Galicia experimentaron recortes más intensos que ella. También descendió el número total de activos más intensamente que la caída media nacional (del 1,3%) en la Rioja, Cantabria, Navarra, Murcia y Cataluña. Con reducciones menos intensas que la media española estuvieron Asturias, Castilla-La Mancha, Andalucía, Canarias y la Comunidad Valenciana. Finalmente, en Baleares, Extremadura y Ceuta y Melilla se produjeron sendos repuntes de la participación.

Si nos centramos en el caso de los hombres, con la excepción de Baleares y Ceuta y Melilla, la actividad laboral descendió en todas las Comunidades Autónomas españolas. De entre ellas, Castilla y León registró la segunda reducción más intensa, dado que los activos masculinos solo se redujeron más intensamente en la Rioja (al 4%). El País Vasco y Aragón arrojaron también tasas negativas superiores al 3%; con tasas negativas entre el 3% y el 2% estaban Madrid, Galicia, Cataluña, Asturias y Cantabria; el resto consignaron reducciones por debajo del 2%. En el caso femenino, Castilla y León fue una de las ocho Comunidades Autónomas españolas en la que aumentó la participación en 2013, si bien lo hizo a un moderado 0,2%, la segunda tasa positiva más pequeña (tras el aumento del 0,1% de Canarias). Extremadura fue la Comunidad Autónoma en la que se dio el repunte más significativo de la población activa femenina (un 4,2%), seguida de Ceuta y Melilla (2,9%) y Valencia (1,1%). En el extremo opuesto destacan las reducciones de activas de Navarra y Murcia (a una tasa negativa del 2,5%), Madrid (al 2,1%) y Galicia y el País Vasco (al 1,9%).

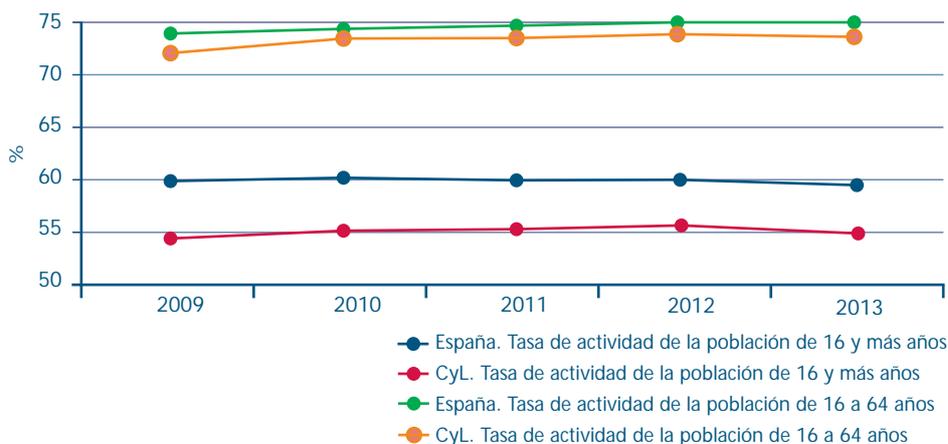
Tasas de actividad

Si calculamos la ratio entre población activa y población en edad laboral obtenemos, para cada zona, la correspondiente tasa de actividad.

En el año 2013, tanto para Castilla y León como para el conjunto nacional, la mencionada tasa se redujo. En la Comunidad adoptó un valor del 54,8% (esto es 0,6 puntos porcentuales por debajo del valor del año previo) y en España se situó en el 59,6% (0,4 puntos porcentuales bajo el dato del año anterior).

En el *gráfico 2.1.1-2* se representan las tasas de actividad previamente analizadas (esto es, las computadas sobre toda la población de 16 y más años), así como las tasas correspondientes a la población laboral de 16 a 64 años como medias anuales de los cinco últimos ejercicios. Puede apreciarse cómo la divergencia entre las tasas nacional y regional es bastante menor si solo se computa la población de 16 a 64 años (1,3 puntos porcentuales) que si se hace con toda la población laboral (una diferencia de 4,7 puntos porcentuales). En cuanto a la evolución de las tasas del colectivo de 16 a 64 años, se aprecia una reducción de 0,1 puntos porcentuales en España (alcanzando el 75%) y de 0,3 puntos porcentuales en Castilla y León (alcanzando el 73,7%).

Gráfico 2.1.1-2 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, 2009-2013

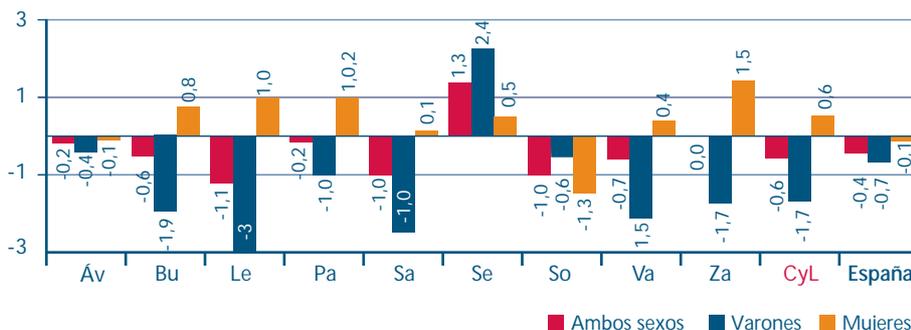


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE, *Encuesta de Población Activa*.

En cuanto a las tasas de actividad por sexos, estas descendieron para ambos en España, en 0,7 puntos porcentuales para los hombres y en 0,1 puntos porcentuales para las mujeres. En Castilla y León también se produjo una reducción en la tasa masculina y más intensa que la media nacional (del 1,7%, en concreto); no obstante, la ratio de participación femenina creció 0,6 puntos porcentuales. Como resultado de estos cambios, las tasas de actividad de Castilla y León en 2013 fueron del 61,4% para los hombres y del 48,4% para las mujeres; y en España, del 66,2% y 53,3% respectivamente. A raíz de estos cambios, la tasa de actividad femenina de Castilla y León se situó 13 puntos porcentuales bajo la masculina (en 2012 la brecha de género era de 15,3 puntos porcentuales). En el conjunto nacional dicha diferencia fue en 2013 de 12,9 puntos porcentuales (de 13,5 puntos porcentuales en 2012).

Descendiendo al detalle provincial la tasa de actividad solamente creció en 2013 en la provincia de Segovia (1,3 puntos porcentuales). En Zamora se estancó y en las restantes siete provincias se redujo. La reducción fue moderada (0,2 puntos porcentuales) en Palencia y Ávila, algo más intensa en Burgos y Valladolid (pero sin llegar al punto porcentual negativo) y de en torno a un punto porcentual en Soria, Salamanca y León. Por sexos, la tasa de participación masculina solo aumentó en Segovia (en 2,5 puntos porcentuales), retrayéndose en el resto de las provincias, especialmente en Salamanca (2,3 puntos porcentuales menos) y León (3,2 puntos porcentuales más baja). En cuanto a la tasa femenina, el fenómeno fue el opuesto: solamente descendió en Soria (en 1,3 puntos porcentuales) y Ávila (0,1 puntos porcentuales), creciendo en el resto de las provincias, especialmente en León y Palencia (1 punto porcentual) y Zamora (1,5 puntos porcentuales), *gráfico 2.1.1-3*.

Gráfico 2.1.1-3 Cambio de la tasa de actividad en las provincias de Castilla y León y en España, 2013
(diferencia con las tasas del año anterior)



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

Con los citados cambios fueron en 2013, como en años anteriores, Burgos (60,2%) y Valladolid (60,1%) las dos únicas provincias con tasas de actividad sobre la media española (59,6%). Segovia (59,2%), Soria (con 57,1%) y Ávila (54,9%) estaban bajo ese nivel, pero sobre la media regional (de 54,8%). Las cuatro provincias restantes adoptaron tasas de participación menores que la media regional: Palencia (con el 53,8%), Salamanca (53,6%), León (48%) y Zamora (46%).

Durante el año 2013 la nota general en las Comunidades Autónomas españolas fue la reducción en las tasas de actividad. A esta norma solo escaparon cinco regiones, incluidas las ciudades autónomas, siendo en estas últimas en las que se consignó el mayor incremento (1,5 puntos porcentuales). En Extremadura la ratio de participación creció 0,8 puntos porcentuales, lo hizo en 0,2 puntos porcentuales Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana y en 0,1 punto porcentual en Asturias. Entre las regiones en las que se redujo la tasa de actividad, Castilla y León consignó la quinta menor caída (-0,6 puntos porcentuales) apuntando mermas menos intensas Andalucía, Cataluña, La Rioja y Murcia. En el resto de comunidades la tasa de actividad menguó más que en Castilla y León: 0,7 puntos porcentuales en Navarra y Cantabria, 0,8 puntos porcentuales en Canarias, Baleares y Galicia, 0,9 puntos porcentuales en el País Vasco y 1 punto porcentual en Aragón y Madrid (*cuadro 2.1.1-7*). De acuerdo con estos datos, Castilla y León presentaba en 2013 la tercera menor tasa de actividad de entre las Comunidades Autónomas españolas con un valor solamente por encima del de Galicia y Asturias.

Cuadro 2.1.1-7 Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en las Comunidades Autónomas españolas, 2013 en medias anuales (porcentajes y variaciones en puntos porcentuales)

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

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

2.1.1.2 LA INACTIVIDAD

Si consideramos a la población en edad de trabajar que se encontraban en situación de inactividad, observamos como en 2013 representaba en Castilla y León un total de 947.800 personas, apenas un 0,1% más que en el año previo (900 personas más). En el conjunto nacional también aumentó la población inactiva, en este caso un 0,4%.

Por grupos de inactividad, en la Comunidad la reducción más intensa en términos absolutos se produjo en el colectivo de "estudiantes" (con 8.400 menos), seguido del acaecido en la categoría de "perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación" (que cayó en 6.100 personas), del grupo "labores del hogar" (con una merma de 3.600 personas) y el grupo de "otros" (que se redujo en 1.700). Los aumentos se dieron entre el colectivo de "jubilados o prejubilados" (con 9.100 más) y, especialmente, en el de "incapacidad permanente" (con 11.400 más).

También en el conjunto nacional la disminución absoluta más intensa la registró el grupo de “*estudiantes*”. Junto a este grupo también se redujeron los inactivos nacionales de la categoría “*perceptor de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación*”. El resto de grupos de inactividad se incrementó a escala nacional, especialmente el de “*incapacidad permanente*” y el de “*jubilados o prejubilados*”, cuadro 2.1.1-8.

Cuadro 2.1.1-8 Inactividad en Castilla y León y en España, 2012-2013
(medias anuales en miles de personas, porcentajes sobre el total y variaciones interanuales)

	2012		2013		2013-2012	
	Miles	%	Miles	%	Var.	% var.
Castilla y León						
Estudiante	130,6	13,8	122,2	12,9	-8,4	-6,5
Jubilado o prejubilado	373,9	39,5	383,1	40,4	9,1	2,4
Labores del hogar	259,0	27,4	255,5	27,0	-3,6	-1,4
Incapacitado permanente	58,7	6,2	70,1	7,4	11,4	19,3
Perceptor pensión distinta jubilación o prejubilación	107,1	11,3	101,0	10,7	-6,1	-5,7
Otras	17,6	1,9	16,0	1,7	-1,7	-9,4
Total	946,9	100,0	947,8	100,0	0,9	0,1
España						
Estudiante	2.433,3	15,8	2.282,0	14,8	-151,3	-6,2
Jubilado o prejubilado	5.607,9	36,5	5.753,6	37,3	145,6	2,6
Labores del hogar	4.038,8	26,3	4.070,8	26,4	32,0	0,8
Incapacitado permanente	1.167,4	7,6	1.267,4	8,2	100,1	8,6
Perceptor pensión distinta jubilación o prejubilación	1.762,5	11,5	1.701,9	11,0	-60,6	-3,4
Otras	367,7	2,4	368,7	2,4	0,9	0,3
Total	15.377,6	100,0	15.444,4	100,0	66,7	0,4

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

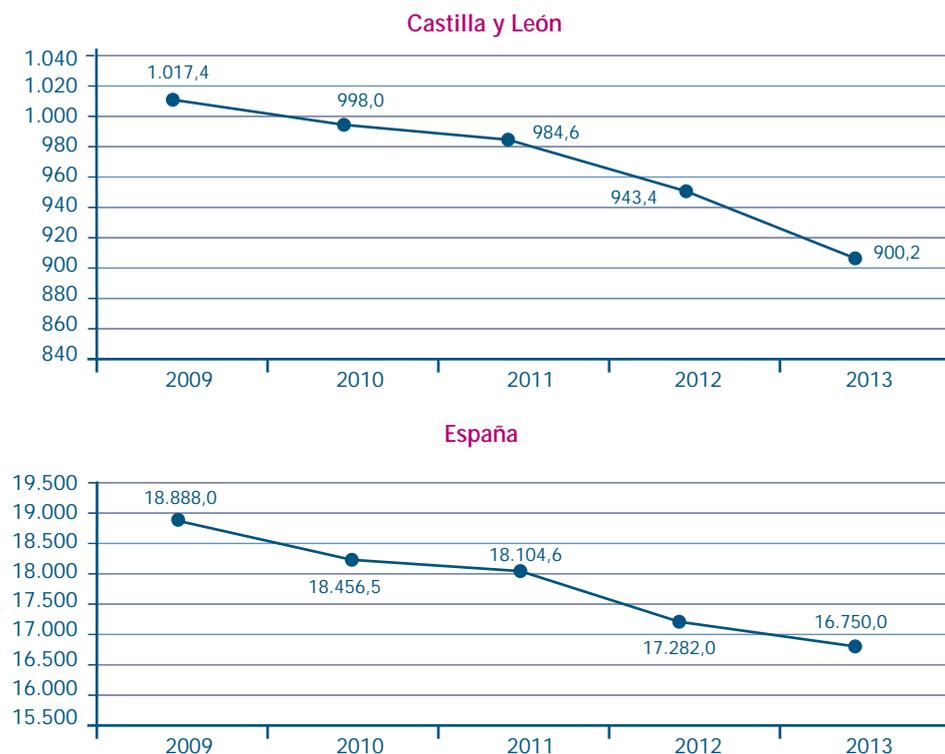
2.1.1.3 LA OCUPACIÓN

a. Panorámica general

El año 2013 constituye el sexto ejercicio consecutivo de reducción de empleo en el conjunto de España y, específicamente, en Castilla y León. No obstante, el pasado ejercicio ha arrojado una diferencia relevante frente a lo que venía siendo habitual: a diferencia de lo ocurrido en los años previos a 2013, en dicho año la pérdida de empleo de Castilla y León fue más intensa (del 4,6%) que la media nacional (del 3,1%). De esta forma, mientras que en España se amortiguaba la tasa de destrucción de empleo (dado que en 2012 fue del 4,5%), en la Comunidad se intensificaba este proceso (pues la caída de la ocupación en 2012 fue del 4,2%)

(gráfico 2.1.1-5). De esta forma, Castilla y León contaba con un total de 900.200 personas ocupadas en 2013, esto es, 43.200 menos que durante el año anterior, gráfico 2.1.1-4.

Gráfico 2.1.1-4 Variación de la ocupación en Castilla y León y en España, 2009-2013 (miles de personas)



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

Los fenómenos previamente reseñados tuvieron también su manifestación en la tasa de empleo (la ratio entre la población ocupada y la de 16 y más años) que se redujo en Castilla y León en 1,5 puntos porcentuales frente a la caída media nacional de 1,1 puntos porcentuales. De esta forma, la tasa de empleo regional se colocó en el 42,9% y la nacional en el 43,9%.

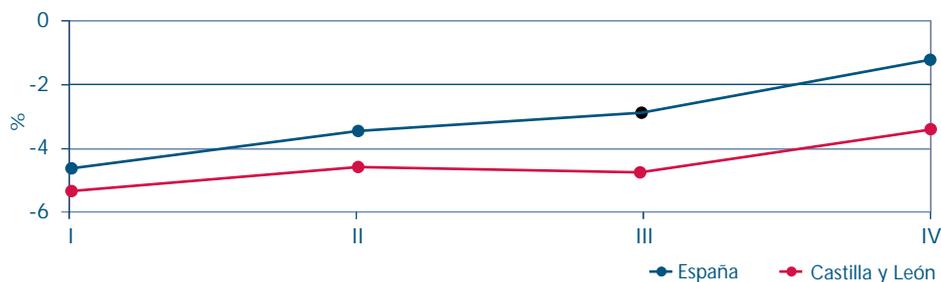
Analizando la evolución trimestral de los ocupados, sobre idénticos periodos del año previo (*cuadro 2.1.1-9 y gráfico 2.1.1-5*), observamos dos regularidades comunes para la tasa de España y la de Castilla y León: ambas fueron negativas durante los cuatro trimestres de 2013 y la magnitud negativa de las mismas se fue amortiguando a medida que transcurría el año. Como peculiaridades de la Comunidad, se aprecia cómo el porcentaje de pérdida de empleo fue siempre más intenso en la Comunidad que en el conjunto nacional y cómo la divergencia entre ambos entornos se fue acentuando a lo largo de 2013.

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

	España	Castilla y León
2012	17.282,0	943,4
2013	16.750,0	900,2
I	16.634,7	893,4
II	16.783,8	906,6
III	16.823,2	913,1
IV	16.758,2	887,5
% var. s/ mismo periodo del año anterior		
2013	-3,1	-4,6
I	-4,6	-5,4
II	-3,6	-4,6
III	-2,9	-4,8
IV	-1,2	-3,4

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

Gráfico 2.1.1-5 Variación de la ocupación en Castilla y León y en España, 2013
(tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)

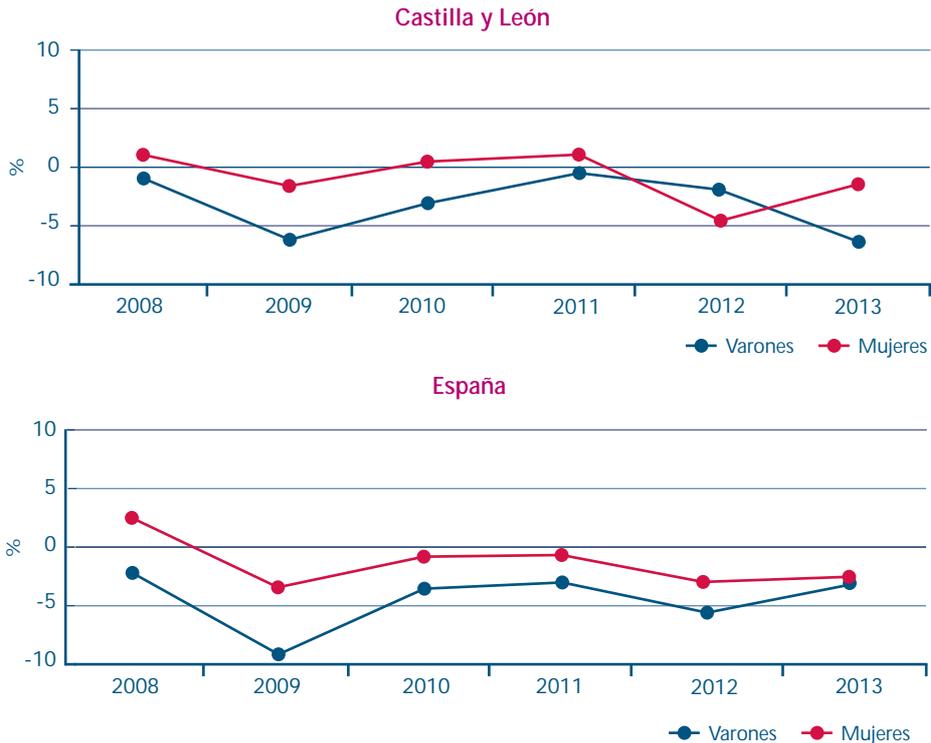


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

Desagregando por sexos, la ocupación se redujo en Castilla y León tanto para los hombres como para las mujeres, pero de manera mucho más intensa para los primeros. De hecho, de los 43.200 puestos de trabajo netos perdidos en Castilla y León durante 2013, un montante de 35.800 habían sido ocupados por varones y los restantes 7.400 por mujeres. Se trata, en el primero de los casos, de una tasa negativa del 6,6% y en el segundo de una reducción del 1,8%. En el conjunto nacional también se registraron descensos de ocupación neta para ambos sexos. En el caso de las mujeres, el ritmo de reducción de la ocupación fue del 2,7%, más intenso que el de la Comunidad; no obstante, los varones nacionales redujeron su ocupación

a un ritmo más moderado (del 3,4%) que los de la Castilla y León. Esta última diferencia ha sido suficiente (como hemos visto) para que en términos globales se destruyera menos empleo total en España que en la Comunidad (*gráfico 2.1.1-6*).

Gráfico 2.1.1-6 Variación del empleo por sexos en Castilla y León y en España, 2008-2013
(tasas de variación sobre el año previo)



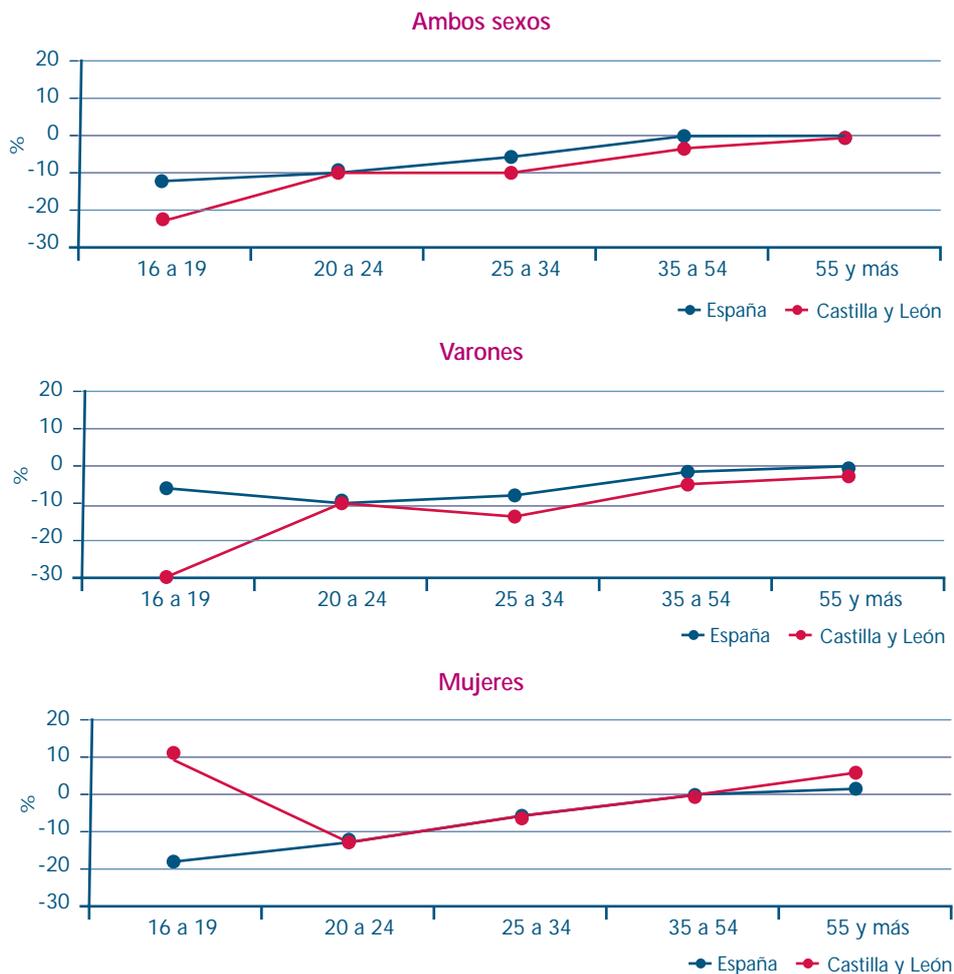
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

La evolución de las tasas de empleo de ambos entornos reflejaron claramente los fenómenos previamente descritos. La de los varones descendió 2,8 puntos porcentuales en Castilla y León y 1,3 puntos porcentuales en España. La tasa de las mujeres se redujo 0,3 puntos porcentuales en la Comunidad y 0,9 puntos porcentuales en el conjunto nacional.

Por cohortes de edad (*gráfico 2.1.1-7*) observamos, al igual que en ejercicios previos, cómo el comportamiento del empleo fue tanto más negativo (en términos relativos) cuanto menor la edad del grupo considerado. Comparando Castilla y León con el conjunto de España observamos las siguientes peculiaridades: para el grupo de 55 y más años el empleo descendió más en España y para el de 20 a 24 años se redujo de manera similar en ambos entornos. En las restantes cohortes el ritmo de destrucción de empleo fue más intenso en la Comunidad.

En términos absolutos, fue el grupo de 25 a 34 años el principal responsable de las mermas de ocupación tanto a escala nacional como regional, dado que en España, este grupo explicó el 62% de la pérdida total de empleos y en Castilla y León el 52,3%.

Gráfico 2.1.1-7 Variación en el empleo por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2013
(tasas de variación sobre el año previo)



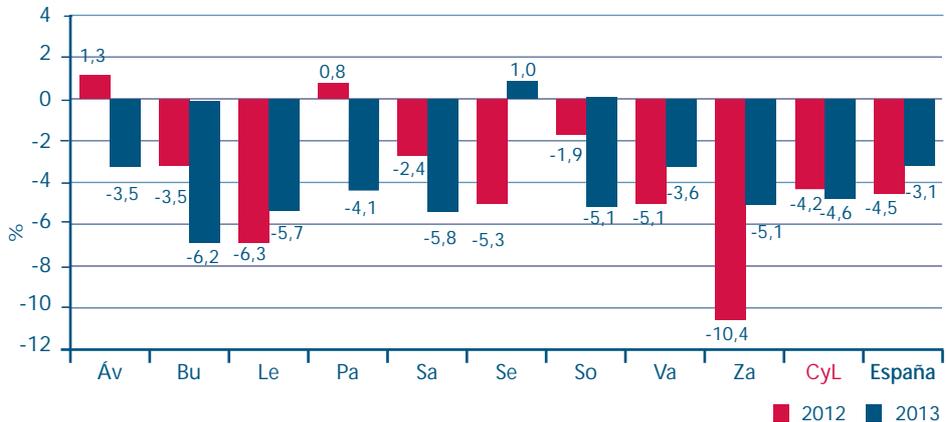
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Cruzando ambas dimensiones (sexos y grupos de edad) podemos observar cómo del total del empleo perdido en Castilla y León en 2013, un 35,4% se explicó por las reducciones acaecidas en el grupo masculino de 25 a 34 años, un 32,5% por las mermas de ocupación en la cohorte

masculina de 35 a 54 años y un 17% en el grupo femenino de 25 a 34 años. Las tres cohortes en conjunto, centraron, por tanto, el 85% de la destrucción de empleo de la Comunidad en 2013.

En el análisis de la ocupación por provincias observamos que, con excepción de Segovia, que generó empleo neto en 2013 a una tasa del 1%, todas las demás provincias de Castilla y León redujeron su volumen de ocupados durante el pasado ejercicio y todas ellas a ritmos más intensos que la pérdida media nacional (del 3,1%). Entre ellas, Ávila (con una merma del 3,5%), Valladolid (con un 3,6%) y Palencia (4,1%) destruyeron empleo a menor ritmo que la media regional (del 4,6%). Con descensos de ocupación más intensos estaban el resto de las provincias, Zamora y Soria (ambas con una reducción del 5,1%), León (con el 5,7%) y Salamanca (con el 5,8%). Finalmente, Burgos experimentó la reducción de ocupados más intensa en 2013 (del 6,2%) (*gráfico 2.1.1-8*).

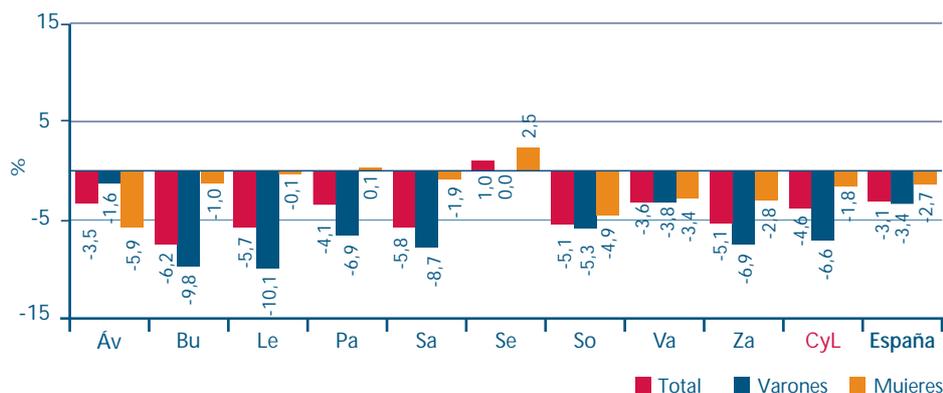
Gráfico 2.1.1-8 Variación de la ocupación en las provincias de Castilla y León y en España, 2012-2013
(tasas de variación sobre el año anterior)



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

Desagregando por sexos, observamos cómo el repunte de ocupados de Segovia se asoció en exclusiva a las mujeres, cuyo empleo creció a una tasa del 2,5%. En el caso de los varones segovianos el empleo se estancó en 2013 lo que confirió, no obstante, a esta provincia también el mejor comportamiento para este sexo dado que en el resto de las provincias de Castilla y León el empleo masculino descendió. Como nota general, el empleo de los varones tuvo un peor comportamiento en todas las provincias de la Comunidad a excepción de Ávila para la que el empleo femenino se redujo un 5,9% y el masculino un 1,6%. De esta forma, el descenso en la tasa de ocupación más intenso se dio para los hombres de León (un recorte del 10,1%), de Burgos (uno del 9,8%) y de Salamanca (con un 8,7% negativo). Además de en Segovia, el empleo femenino repuntó en Palencia, aunque a un exiguo 0,1%. Para este sexo, los recortes más intensos se dieron en Ávila, como hemos comentado, y también en Soria (con una caída del 4,9%, seguidas de la caída del empleo femenino de Valladolid (al 3,4%) y Zamora (al 2,8%), *gráfico 2.1.1-9*.

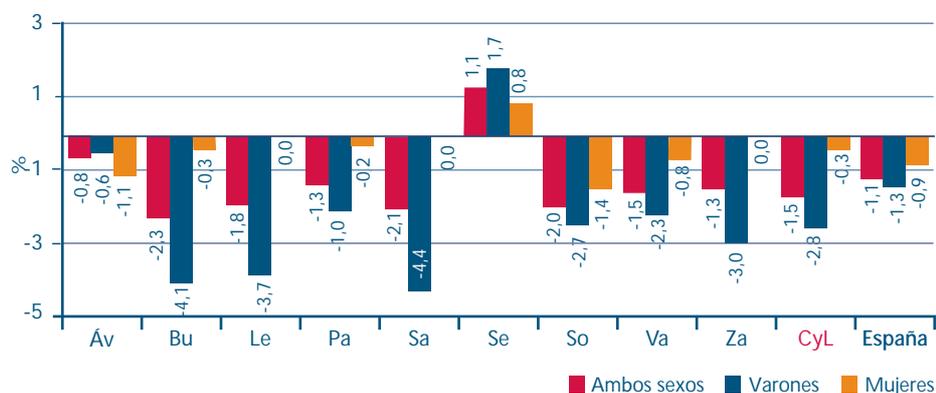
Gráfico 2.1.1-9 Variación de la ocupación en las provincias de Castilla y León y en España por sexos, 2013
(tasas de variación sobre el año anterior)



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

En lo que se refiere a las tasas de empleo en las diferentes provincias de la Comunidad, se observa un descenso en las tasas de empleo tanto de hombres como de mujeres en todas las provincias, excepto en la de Segovia, gráfico 2.1.1-10.

Gráfico 2.1.1-10 Cambio de la tasa empleo en las provincias de Castilla y León y en España, 2013
(diferencia con las tasas del año anterior)

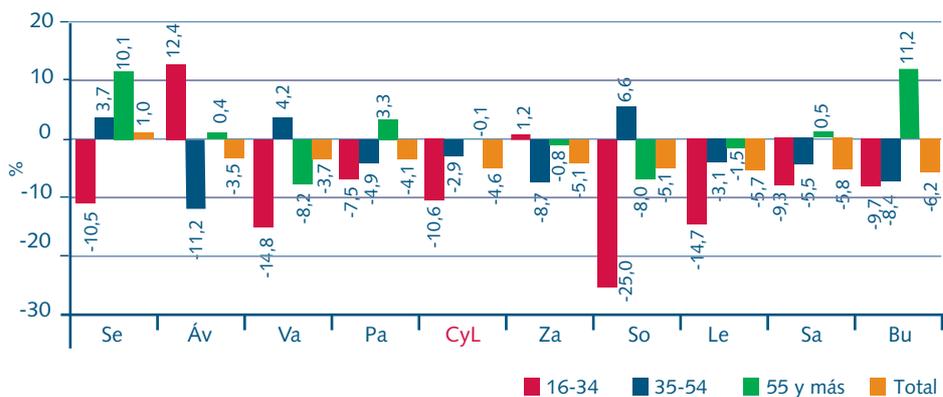


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

Desagregando la información provincial en tres cohortes de edad de acuerdo con la explotación de los datos de la EPA elaborada por la *Dirección General de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León* destacamos los siguientes fenómenos. El aumento global de la ocupación de la provincia de Segovia se asoció a los incrementos de empleo (en un 10,1%) de la cohorte de mayor edad (55 y más años) y al aumento (del 3,7%) del grupo de edad central (35 a 54 años). En el grupo de los jóvenes de esta provincia (16 a 34 años) se produjo, no obstante, un recorte de empleo (de un 10,5%). En el caso de Ávila el empleo repuntó en el grupo de los jóvenes (un 12,4%) y los mayores (un 0,4%) pero no con la intensidad suficiente como para compensar la caída de ocupación de la cohorte principal (del 11,2%).

En Valladolid tuvo lugar el fenómeno opuesto: el empleo creció en el grupo de edad central (al 4,2%) pero no lo suficiente para contrapesar las reducciones del grupo joven (del 14,8%) y de los mayores (del 8,2%). En Palencia solo se generó empleo en el colectivo de más edad (al 3,3%) y se redujo en los otros dos grupos (al 7,5% en el joven y al 4,9% en el intermedio). En el caso de Zamora la reducción global de ocupados está asociada básicamente al comportamiento de la cohorte central (en la que la ocupación se redujo al 8,7%). En Soria, en cambio, el empleo solo repuntó en el grupo de edad central (al 6,6%), pero la reducción de la ocupación en el colectivo de los más mayores (al 8%, la segunda tasa más intensa de la Comunidad) y, especialmente, en el de los jóvenes (al 25%, la más intensa de entre las provincias) terminaron por lastrar su empleo global. En León el empleo se redujo en los tres grupos considerados, de manera intensa en el joven (al 14,7%), más moderadamente en el intermedio (al 3,1%) y más levemente en el de los mayores (al 1,5%). En el caso de Salamanca las mermas se dieron en el grupo joven (al 9,3%) e intermedio (al 5,5%) acompañados de un repunte del 0,5% del empleo en el grupo de los mayores. En Burgos, en cambio, el empleo de los más mayores repuntó a una tasa importante (del 11,2%, la más intensa de la Comunidad) pero insuficiente como para contrarrestar las caídas de ocupación joven (al 9,7%) y del grupo de edad central (al 8,4%), *gráfico 2.1.1-11*.

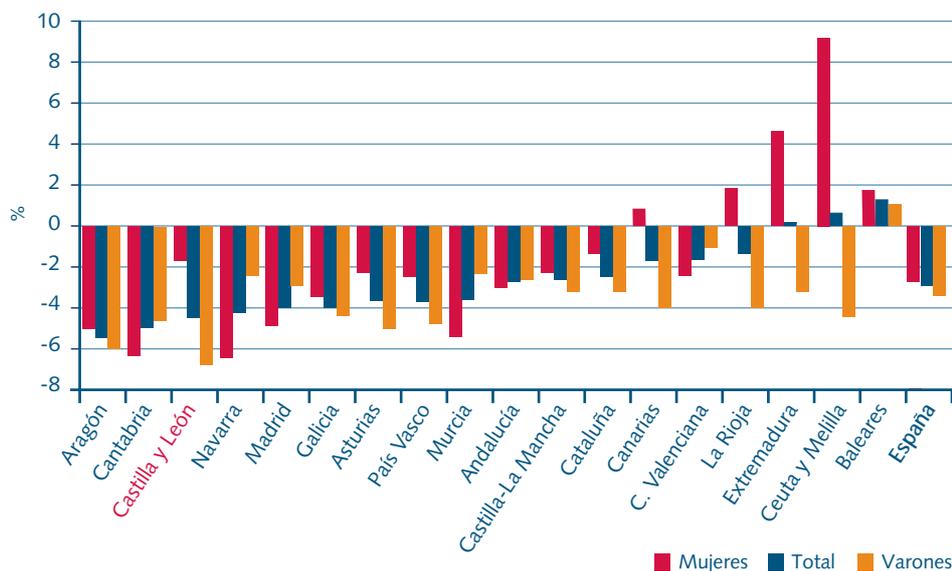
Gráfico 2.1.1-11 Variación de la ocupación de Castilla y León por cohortes de edad, 2013 (tasas de variación sobre el año anterior)



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

Al analizar la evolución del empleo en las diferentes Comunidades Autónomas españolas (*gráfico 2.1.1-12*) encontramos las siguientes regularidades para el año 2013. Baleares (al igual que durante el año 2012) generó empleo neto durante el pasado ejercicio, en este caso a un ritmo del 1,2%. En 2013, también hubo un ligero repunte de ocupados en las Ciudades Autónomas (del 0,5%) y un estancamiento de la ocupación en Extremadura. En las restantes Comunidades Autónomas, el empleo descendió y, de entre ellas, Castilla y León fue la Comunidad que experimentó la tercera reducción más intensa, solo superada por las disminuciones de Aragón (del 5,7%) y Cantabria (del 5,4%). Con tasas negativas de en torno al 4% estaban Navarra, Madrid, Galicia, Asturias, País Vasco y Murcia. Andalucía redujo su empleo a una tasa negativa una décima superior a la caída media nacional (que se cifró en el 3,1%) y ligeramente por debajo de ese nivel se encontraban las reducciones de Castilla-La Mancha y Cataluña. En el caso de Canarias, Valencia y La Rioja las mermas de empleo se produjeron a tasas negativas inferiores, en valor absoluto, al 2%.

Gráfico 2.1.1-12 Variación de la ocupación por sexos en las CCAA y en España, 2013 (tasas de variación sobre el año anterior)



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

Desagregando por sexos, el empleo masculino se redujo en 2013 en todas la Comunidades Autónomas salvo en Baleares. Idéntico fenómeno tuvo lugar durante el año anterior. En el caso femenino, cinco áreas registraron repuntes de empleo (las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y las Comunidades de Extremadura, La Rioja, Baleares y Canarias). Este último dato contrasta con el hecho de que en 2012 la ocupación de las mujeres menguara en todos los ámbitos autonómicos.

Castilla y León (con una reducción del 6,6% en el número de sus ocupados), fue la Comunidad Autónoma con peor comportamiento en la ocupación de los varones, seguida de Aragón (con una reducción del 6%) y de Asturias (con una merma del 5,1%). Cantabria, el País Vasco, Ceuta y Melilla, Galicia, Canarias y La Rioja experimentaron reducciones de empleo masculino con tasas negativas entre el 5% y el 4%. Cataluña lo hizo al mismo ritmo que la media nacional (que fue del 3,4%) y de manera ligeramente menos intensa lo hicieron Extremadura, Castilla-La Mancha, Andalucía y Madrid. En Navarra y Murcia la merma fue del 2,3% y del 1% en la Comunidad Valenciana.

En el caso femenino se dieron los mencionados incrementos de Ceuta y Melilla (del 9,1%), Extremadura (del 4,8%), La Rioja y Baleares (a ritmos en torno al 2%) y en Canarias (al 0,6%). De entre las Comunidades Autónomas en las que el empleo de este sexo menguó, Castilla y León lo hizo con la segunda menor tasa negativa en valor absoluto (al 1,8%) algo más intensa que la tasa negativa de Cataluña (del 1,5%). El País Vasco, Asturias, Castilla-La Mancha y Valencia recortaron empleo femenino a ritmos negativos de entre el 2% y el 3% y Galicia y Andalucía lo hicieron a ritmos negativos de entre el 3% y el 4%. En el caso de Murcia, Aragón y Madrid los recortes de empleo femenino superaron en intensidad el 5%. Finalmente, Cantabria y Navarra superaron el 6% de tasa de caída para este sexo.

b. El empleo por sectores de actividad

Todos los sectores productivos de Castilla y León y del conjunto nacional perdieron empleo neto durante el año 2013. Además, las pérdidas fueron más intensas en todos y cada uno de los sectores de la Comunidad con respecto de sus homónimos nacionales. En términos relativos, la construcción experimentó las reducciones más intensas (del 16,1% en Castilla y León y del 11,4% en España). Después de este sector, la mayor reducción se produjo en el industrial (disminución del 7,6% en Castilla y León y del 5,7% en media nacional). Por su parte, el empleo del sector servicios se redujo el 2,4% en la Comunidad y el 2% en España. Finalmente, a diferencia del año previo, también la agricultura castellana y leonesa destruyó empleo en 2013, al 5,4% en concreto, frente a la reducción del 1,1% nacional (*cuadro 2.1.1-10 y gráfico 2.1.1-13*).

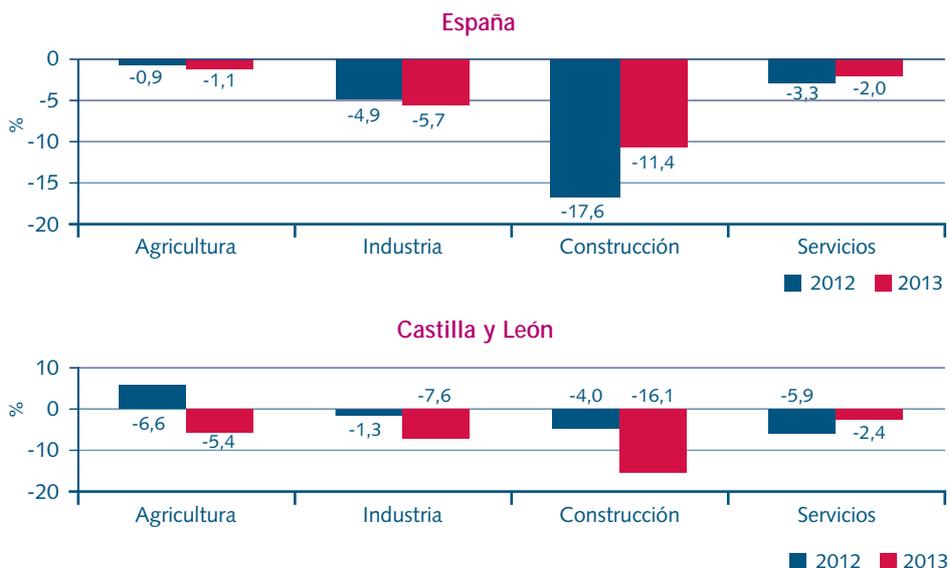
Cuadro 2.1.1-10 Ocupación por sexo, edad y rama de actividad en España y Castilla y León, 2013
(medias anuales en miles de personas)

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

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

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

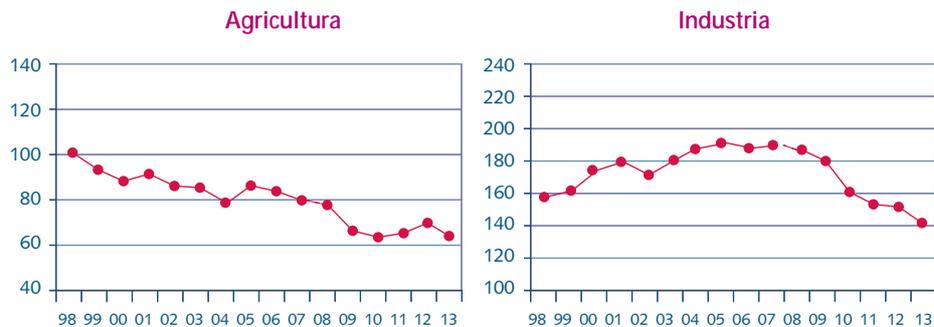
Gráfico 2.1.1-13 Variación en el empleo por rama de actividad (CNAE-09) en España y Castilla y León, 2012 y 2013 (tasas de variación sobre los años previos)



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

En términos absolutos, de los 43.200 empleos netos perdidos en la Comunidad, la mayor parte se centraron en el sector servicios (15.500), seguido de las reducciones de los sectores de la construcción (con 12.500 empleados menos) y de la industria (con 11.500 menos). En el caso de la agricultura de nuestra Comunidad fueron 3.700 los puestos de trabajo perdidos (gráfico 2.1.1-14).

Gráfico 2.1.1-14 Empleo en Castilla y León por sectores (CNAE-93 y CNAE-09), 1998-2013 (medias anuales en miles de personas)



Continúa

Continuación



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

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

Analizando los cambios sectoriales en el empleo de Castilla y León por cohortes de edad y sexo durante el año 2013, observamos las pautas que explicamos a continuación.

Los empleos del sector servicios perdidos en la Comunidad abarcaron a ambos sexos aunque de forma más intensa a los varones (con 10.900 empleos menos) que a las mujeres (con 4.600 menos). Por edades, la cohorte de 25 a 34 años fue, con diferencia, la más afectada. No obstante, para el grupo de mayor edad (55 y más años) se produjo un repunte del empleo.

Cuadro 2.1.1-11 Población ocupada por sectores económicos en las provincias de Castilla y León, 2013
(miles en medias anuales y tasas de variación)

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
España	16.750,0	745,1	2.292,8	1.016,2	12.695,9
Var. absoluta 13-12	-532,0	-8,1	-138,0	-131,4	-254,6
% var. 13-12	-3,1	-1,1	-5,7	-11,4	-2,0
Castilla y León	900,2	65,7	139,7	65,3	629,5
Var. absoluta 13-12	-43,2	-3,7	-11,5	-12,5	-15,5
% var. 13-12	-4,6	-5,4	-7,6	-16,1	-2,4
Ávila	56,8	6,2	5,7	5,3	39,7
Var. absoluta 13-12	-2,1	-1,4	-0,5	-0,6	0,5
% var. 13-12	-3,5	-18,7	-8,5	-9,4	1,2
Burgos	143,5	6,6	35,2	10,1	91,8
Var. absoluta 13-12	-9,5	-0,5	0,5	-2,9	-6,6
% var. 13-12	-6,2	-6,8	1,6	-22,5	-6,7
León	150,5	10,2	20,0	11,1	109,4
Var. absoluta 13-12	-9,2	2,3	-3,2	-2,6	-5,7
% var. 13-12	-5,7	29,7	-13,7	-18,9	-4,9

Continúa

Continuación

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Palencia	59,8	6,6	9,4	3,7	40,1
Var. absoluta 13-12	-2,6	-0,9	-2,1	-1,2	1,6
% var. 13-12	-4,1	-11,7	-18,4	-23,6	4,0
Salamanca	121,2	9,1	12,1	7,4	92,6
Var. absoluta 13-12	-7,4	-3,2	-3,9	-1,9	1,6
% var. 13-12	-5,8	-25,7	-24,3	-20,7	1,7
Segovia	63,0	6,8	8,1	4,5	43,6
Var. absoluta 13-12	60,0	1,1	1,6	-2,0	-0,2
% var. 13-12	1,0	18,2	25,0	-30,4	-0,4
Soria	36,6	3,8	7,7	2,5	22,7
Var. absoluta 13-12	-2,0	-0,4	-1,7	-0,7	0,7
% var. 13-12	-5,1	-8,4	-17,7	-21,6	3,1
Valladolid	213,2	8,6	34,2	16,0	154,3
Var. absoluta 13-12	-8,1	-0,3	-4,0	0,9	-4,8
% var. 13-12	-3,6	-3,7	-10,3	6,1	-3,0
Zamora	55,6	7,9	7,4	4,9	35,4
Var. absoluta 11-10	-3,0	-0,6	1,8	-1,8	-2,4
% var. 13-12	-5,1	-7,1	31,7	-26,4	-6,5

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

En el caso de la construcción las mermas de ocupación fueron casi en su totalidad masculinas, dado que este sexo redujo 11.800 del total de 12.500 puestos perdidos en el sector. Por edades, la pérdida más intensa se dio en el grupo 35 a 54 años (con 4.800 empleos menos) seguido de la cohorte de 25 a 34 años (con una pérdida de 3.900 efectivos).

En la industria castellana y leonesa, de nuevo el grueso de la minoración tuvo lugar en los empleos de los varones, de los que se perdieron un total de 10.000 frente a la disminución de los 1.500 femeninos. Por edades, la merma de empleos se centró casi en su totalidad en las cohortes de edad central, en las que se perdieron 5.100 puestos en el caso del grupo de 25 a 34 años y 5.700 en el de 35 a 54 años.

Finalmente, en la agricultura el descenso de empleos masculinos (3.100 ocupados menos) fue también superior a la merma femenina (con 600 menos). Por edades, la reducción más intensa se centró (como en años previos) en la cohorte de mayor edad, que redujo su volumen en 2.900 personas ocupadas, básicamente varones.

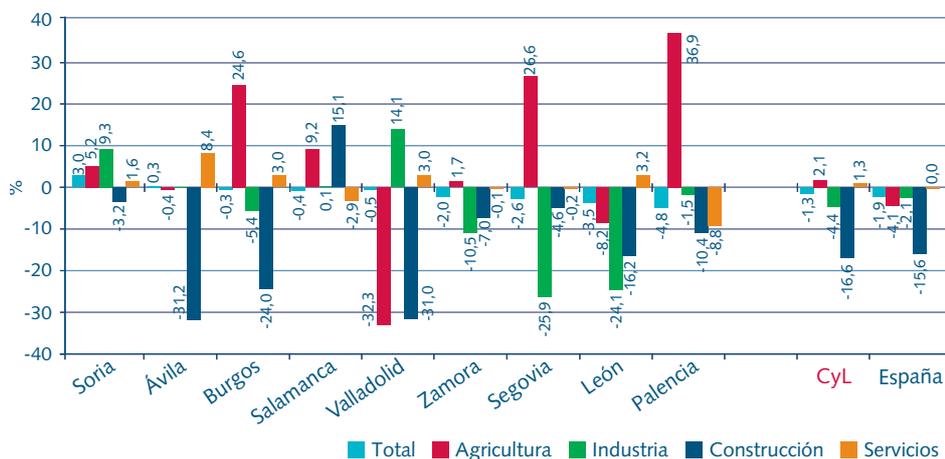
Atendiendo al detalle provincial del empleo por sectores productivos (*cuadro 2.1.1-11 y gráfico 2.1.1-15*) observamos lo que a continuación se expone.

Centrándonos en los diferentes sectores productivos, apreciamos cómo durante el año 2013 el empleo se redujo en la construcción en todas las provincias a excepción de Valladolid en la que aumentó. El descenso más importante fue el de Segovia (del 30,4%) y en Zamora, Palencia, Burgos, Soria y Salamanca, las mermas de este sector también superaron, en valor absoluto, la cifra negativa del 20%. En el caso del sector industrial, el empleo creció intensamente

en Zamora (al 31,7%) y en Segovia (al 25%) y también lo hizo en Burgos (aunque a una tasa muchísimo menor, del 1,6%). En el resto de las provincias el sector industrial destruyó empleo, especialmente en Salamanca (al 24,3%). En el sector agrícola se produjo un repunte de empleo importante en León (del 29,7%) y también en Segovia (del 18,2%) y en el resto de las provincias este sector menguó su ocupación, especialmente en Salamanca (a una tasa negativa del 25,7%) y Ávila (a una del 18,7%). Finalmente, en el sector de los servicios convivieron los repuntes de empleo de cuatro provincias (Palencia, Soria, Salamanca y Ávila), con el práctico estancamiento de Segovia (en la que el empleo industrial cayó apenas 4 décimas) y con las reducciones más significativas del resto de las provincias, especialmente de Zamora y Burgos (con tasas negativas del 6,5% y el 6,7%, respectivamente).

Centrándonos en cada una de las diversas provincias observamos cómo el ligero repunte del empleo en Segovia se asoció al buen comportamiento de su agricultura (que se incrementó al 18,2%) y, especialmente, de su industria (con un aumento del empleo del 25%); los servicios apenas redujeron su nivel de ocupación y la construcción supuso un importante lastre en la provincia (pues perdió empleo a una tasa del 30,4%).

Gráfico 2.1.1-15 Variaciones de la ocupación por sectores productivos en las provincias de Castilla y León y en España, 2013 (tasas de variación sobre el año anterior)



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

En Ávila la reducción de ocupación más intensa se dio en el sector agrícola (un 18,7%) y también la industria y la construcción de esta provincia perdieron empleo (aunque a menor ritmo que la agricultura). Los servicios abulenses, en cambio, remontaron en empleo un 1,2%, lo que resultó insuficiente para compensar en el total las pérdidas de los otros sectores.

En Valladolid el único sector con comportamiento positivo fue la construcción (con un repunte del 6,1%), produciéndose reducciones de empleo en los servicios (disminución del 3%), la agricultura (3,7%) y muy especialmente en la industria (10,3%).

En Palencia solamente generó empleo el sector de los servicios (al 4%) consignándose reducciones en la ocupación de los otros tres sectores, especialmente el de la construcción (23,6%) y la industria (18,4%) palentinas.

En la industria zamorana se produjo un aumento del empleo del 1,8%, consignándose reducciones en el resto de sectores (la menor en la agricultura, del 0,6%), con un saldo global negativo.

En Soria el empleo aumentó en los servicios pero se redujo en los tres sectores restantes, especialmente en la industria (17,7%) y la construcción (21,6%).

En el caso de León solamente se produjo generación neta de empleo en la agricultura y a un ritmo intenso (del 29,7%) aunque marcadamente insuficiente como para contrapesar las minoraciones de los servicios (4,9%), la industria (13,7%) y la construcción (18,9%).

En Salamanca se produjo la reducción de empleo agrícola más intensa de la Comunidad (del 25,7%), acompañada de importantes reducciones en la industria (24,3%) y la construcción (20,7%). Por el contrario, se generó empleo neto (un 1,7%) en los servicios salmantinos.

Finalmente, en Burgos fue la industria el único sector generador de empleo (al 1,6%), aumento contrapesado por las mermas de la agricultura (al 6,8%), la construcción (al 22,5%) y de los servicios burgaleses que registraron la disminución más intensa de este sector (del 6,7%) en la Comunidad.

c. Situación profesional de la población ocupada

El *cuadro 2.1.1-12* ofrece los datos generales referentes a la situación profesional de los ocupados para España y Castilla y León y el año 2013. De acuerdo con esta información, Castilla y León contaba con 694.800 personas asalariadas (el 77,2% del total). Se trata de 50.100 menos que el año previo. Estos datos suponen una reducción de la tasa de asalarización (personas asalariadas en porcentaje sobre el total de ocupados) de 1,8 puntos porcentuales, lo que nos informa sobre la reducción especialmente adversa de los trabajadores asalariados en el año 2013. Desagregando por sexo, del total de asalariados, el 52,3% eran varones (un total del 363.500); se trata de un porcentaje 1,6 puntos porcentuales menor que el año previo. Por sectores institucionales, del total de trabajadores asalariados, 511.300 lo estaban en el sector privado (de los que el 54% eran varones) y 183.500 en el público (de ellos, el 52,3% mujeres). Estos datos implican, con respecto a 2012, la pérdida de 2,6 puntos porcentuales del peso de los varones en el sector privado y la reducción de 1,7 puntos porcentuales de las mujeres en el sector público.

Dentro de los trabajadores no asalariados, aquellos que lo eran por cuenta propia sumaron en 2013 un total de 205.300 personas en Castilla y León (esto es, cerca de 7.000 más que el año previo), de los que el 69,5% eran varones (1,4 puntos porcentuales menor que el año previo). Dentro de este colectivo, los *"empresarios sin asalariados y trabajadores independientes"*, esto es, el empleo de tipo autónomo, agrupaban a 141.000 personas (4.900 más que el año previo). Los *"empleadores"* se cifraron en 55.600 (2.300 más que en 2012), el grupo de *"ayudas familiares"* ascendió a 7.900 personas (unas 300 menos que el año anterior) y los *"miembros de cooperativas"* fueron 800 (misma cifra que el año previo).

Detallando por sexos en esta categoría de trabajadores por cuenta propia, los nuevos *"autónomos"* se explicaron por un repunte de los femeninos en 3.400 personas y otro de los masculinos de 1.500. En el caso de los *"empleadores"* también se produjeron aumentos en ambos

sexos y también fue más intenso el femenino (con 1.400 empleadoras más) que el masculino (con 900 más). Por último, la reducción del colectivo de “ayuda familiar” se explicó, en esencia, por el comportamiento de los varones.

Cuadro 2.1.1-12 Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2012-2013
(miles de personas y medias anuales)

	España			Castilla y León		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
2013						
Total	16.750,0	9.115,8	7.634,2	900,2	506,3	393,9
1. Trabajador por cuenta propia	3.034,8	2.015,1	1.019,7	205,3	142,8	62,5
2. Asalariado	13.705,6	7.097,5	6.608,1	694,8	363,5	331,4
3. Otra situación profesional	9,7	3,1	6,5	0,1	0,0	0,1
1.1 Empleador	869,3	606,8	262,6	55,6	38,8	16,9
1.2 Empresario sin asalariados y trabajador independiente	2.025,7	1.339,6	686,2	141,0	99,8	41,2
1.3 Miembro de cooperativa	23,0	15,5	7,6	0,8	0,8	0,1
1.4 Ayuda familiar	116,7	53,3	63,4	7,9	3,5	4,4
2.1 Asalariados del sector público	2.828,9	1.297,9	1.531,1	183,5	87,5	96,0
2.2 Asalariados del sector privado	10.876,7	5.799,7	5.077,0	511,3	276,0	235,3
3. Otra situación profesional	9,7	3,1	6,5	0,1	0,0	0,1
2012						
Total	17.282,0	9.432,3	7.849,7	943,4	542,1	401,3
1. Trabajador por cuenta propia	3.031,7	2.013,0	1.018,7	198,3	140,6	57,7
2. Asalariado	14.241,8	7.415,4	6.826,4	744,9	401,5	343,4
3. Otra situación profesional	8,6	3,9	4,7	0,2	0,2	0,2
1.1 Empleador	913,3	642,5	270,8	53,3	37,8	15,5
1.2 Empresario sin asalariados y trabajador independiente	1.965,4	1.298,9	666,6	136,1	98,3	37,8
1.3 Miembro de cooperativa	28,0	18,8	9,2	0,8	0,7	0,1
1.4 Ayuda familiar	125,0	52,9	72,2	8,1	3,8	4,4
2.1 Asalariados del sector público	3.013,5	1.352,2	1.661,4	190,5	87,6	102,9
2.2 Asalariados del sector privado	11.228,2	6.063,2	5.165,0	554,4	313,9	240,5
3. Otra situación profesional	8,6	3,9	4,7	0,2	0,2	0,2

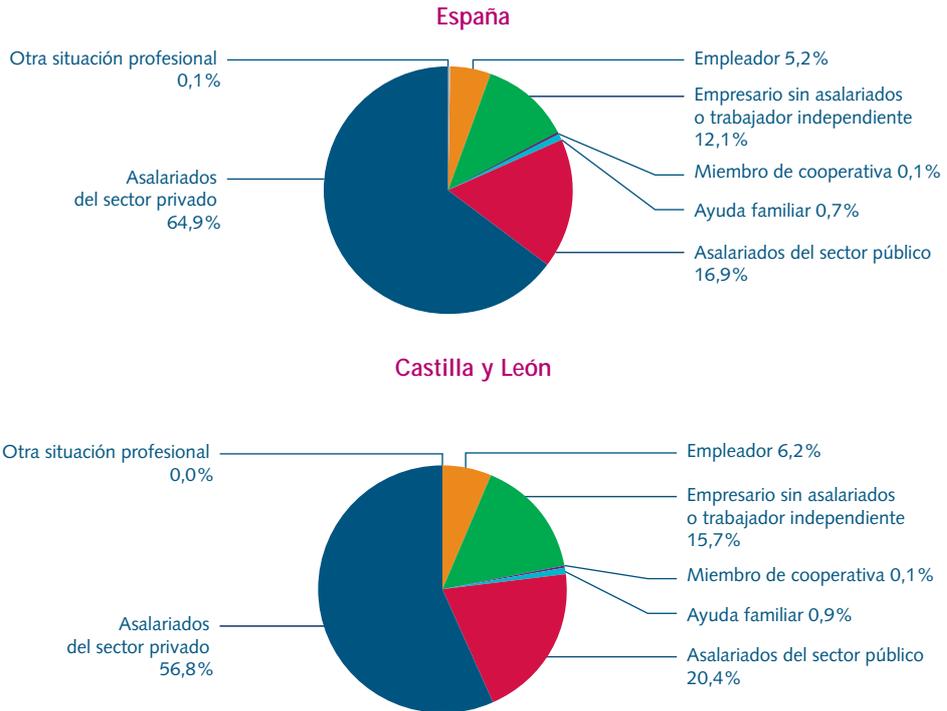
Nota: El dato de asalariados del sector público de EPA no coincide exactamente con el dato facilitado por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

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

En el *gráfico 2.1.1-16* 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 2013. Así observamos que el porcentaje de asalariados del sector privado en Castilla y León (56,8%) es 8,1 puntos porcentuales inferior al de los del conjunto nacional (64,9%). Mientras en el sector

público la diferencia es de 3,5 puntos porcentuales superior en la Comunidad que en España (20,4% y 16,9% respectivamente).

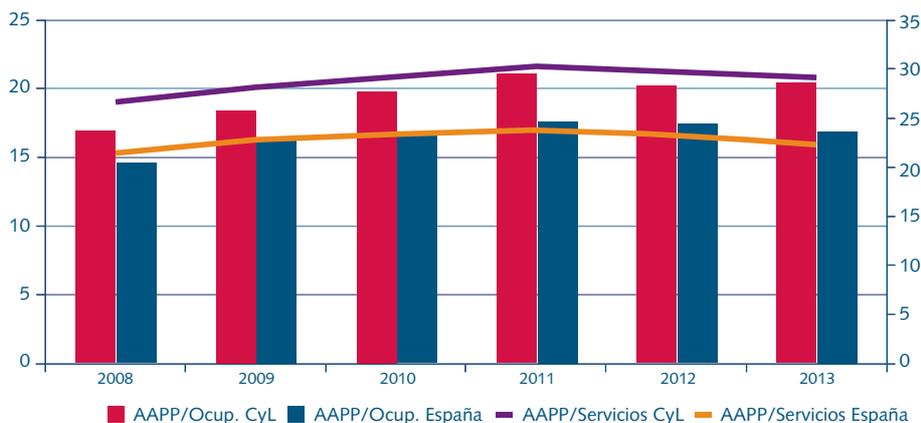
Gráfico 2.1.1-16 Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2013
(porcentajes de cada categoría sobre el total de personas ocupadas)



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

Centrándonos en los asalariados del sector público, según la EPA, en 2013 en Castilla y León eran en 87.500 personas, y en España 2.828.900 personas, en media anual. Como hemos mencionado, los ocupados del sector público respecto del total de ocupados es en Castilla y León un 20,4% y a nivel nacional un 16,9%. Por otra parte, la relación de empleados públicos frente a empleados del sector servicios es de 29,2% y 22,3% respectivamente. El gráfico 2.1.1-17 muestra que el peso del empleo público comienza a bajar, tanto en Castilla y León como en España, a partir de 2011.

Gráfico 2.1.1-17 Evolución de los empleados públicos en relación con los ocupados totales y ocupados en el sector servicios (EPA), en Castilla y León y en España, 2008-2013

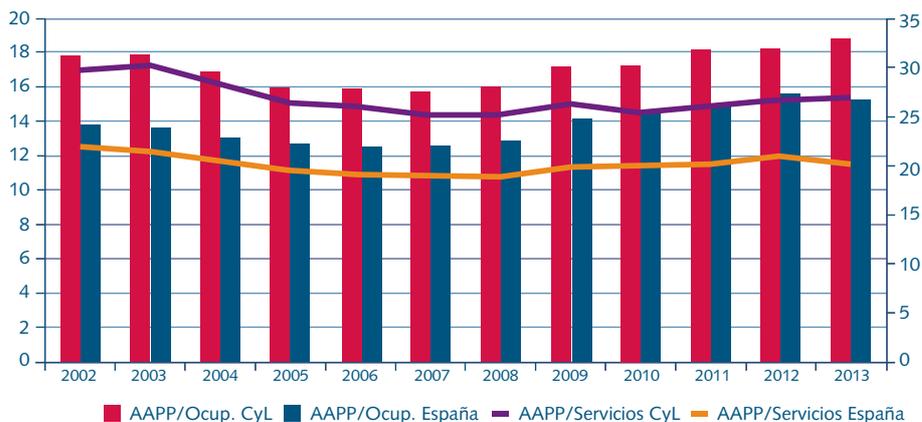


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA.

Como novedad este año introducimos en este Capítulo II datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (datos de Registro Central de Personal) sobre el número de personas que trabajan para las Administraciones Públicas, que tradicionalmente vienen reflejándose en el Capítulo I de este mismo Informe. Según esta fuente, las personas que trabajan para las Administraciones públicas representan en Castilla y León el 18,8% (frente al 18,2% en 2012) mientras que a nivel nacional este ratio es del 15,2% (15,5% en 2012). Esto significa que, tal y como muestra el *gráfico 2.1.1-18*, tras la tendencia mantenida hasta 2007 de reducción del peso del empleo en las Administraciones Públicas con respecto a la población ocupada total (cuya escala se representa en el eje izquierdo del gráfico y en barras), desde 2008 la situación ha cambiado para ir ganando peso, tanto en Castilla y León como en España, como resultado del descenso de ocupados y el aumento de efectivos, si bien esta tendencia se ha invertido en España en 2013, mientras que prosigue en Castilla y León. Tomando en relación estas cifras, no con el número total de ocupados, sino con los ocupados en el sector servicios (cuya escala se representa en el eje derecho del gráfico y en líneas), los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas en Castilla y León representan el 26,9% de los ocupados en el sector servicios, cuando la media nacional se sitúa en el 20,1%.

Por tanto, pese a que las cifras difieren según la fuente empleada, ambas fuentes muestran un mayor predominio del empleo público en Castilla y León que en el total de España.

Gráfico 2.1.1-18 Evolución de los empleados públicos en relación con los ocupados totales y ocupados en el sector servicios (BEPSAP)¹, en Castilla y León y en España, 2002-2013



¹ BESAP: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

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

El *cuadro 2.1.1-13* ofrece información sobre los trabajadores asalariados y no asalariados desagregados en tres cohortes de edad de acuerdo con la explotación de los datos de la EPA elaborada por la *Dirección General de Presupuestos y Estadística* de la Junta de Castilla y León. En él, puede apreciarse cómo la reducción de 43.100 puestos de trabajo netos en 2013 se asoció, en exclusiva, a la reducción de los asalariados en un total de 50.100 personas, dado que el grupo de no-asalariados creció en una cifra cercana a 7.000. Dentro del colectivo de trabajadores por cuenta ajena, la cohorte más joven de la desagregación (16 a 34 años) fue (como en el año previo) la especialmente afectada, al perder 28.300 asalariados; en el grupo de edad intermedio (35-54 años) la reducción fue de 23.700. Finalmente, en el grupo de mayor edad (55 y más años) se produjo, no obstante, un aumento de 1.900 nuevos asalariados.

En cuanto a los casi 7.000 empleos no asalariados generados en Castilla y León en 2013, cabe decir que éstos se explicaron por un aumento de 8.000 personas en el grupo de edad intermedia, otro de 1.100 en el colectivo joven y una caída de 2.200 entre el grupo de mayor edad.

Cuadro 2.1.1-13 Distribución de los ocupados por situación profesional y grupos de edad en Castilla y León, 2012-2013
(medias anuales en miles de personas)

	No asalariados			Asalariados			Total					
	16-34 años	35-54 años	55 y más años	16-34 años	35-54 años	55 y más años	16-34 años	35-54 años	55 y más años			
2012	34,0	109,8	54,6	198,5	222,0	429,5	93,4	744,9	256,0	539,2	148,1	943,3
2013	35,1	117,7	52,5	205,3	193,7	405,8	95,4	694,8	228,8	523,5	147,9	900,1
Variaciones												
Variación absoluta	1,1	8,0	-2,2	6,9	-28,3	-23,7	1,9	-50,1	-27,2	-15,7	-0,2	-43,2
Variación relativa (%)	3,1	7,3	-3,9	3,5	-12,8	-5,5	2,1	-6,7	-10,6	-2,9	-0,1	-4,6
Pesos sobre el total												
2012 (%)	13,3	20,4	36,9	21,0	86,7	79,6	63,1	79,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2013 (%)	15,3	22,5	35,5	22,8	84,7	77,5	64,5	77,2	100,0	100,0	100,0	100,0

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

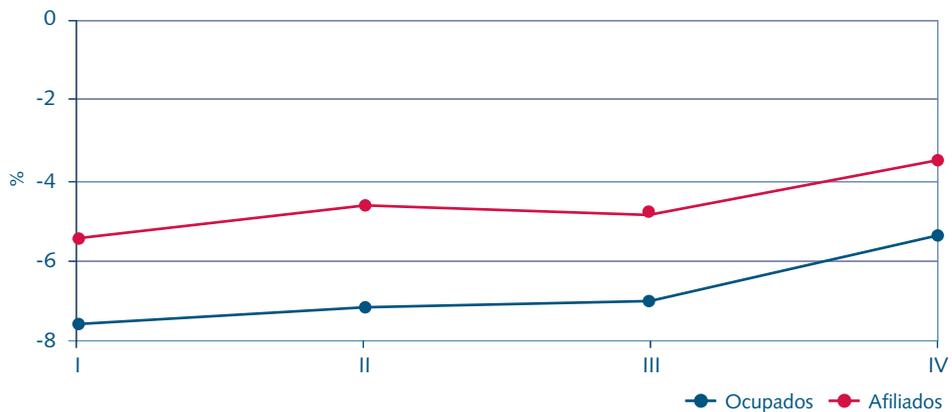
Fuente: Explotación de los microdatos de la EPA elaborada por la D.G. de Presupuestos y Estadística de la Junta de Castilla y León.

C.1 LAS PERSONAS ASALARIADAS

Como ya hemos señalado en el epígrafe previo, la totalidad del empleo perdido en 2013 en Castilla y León fue de tipo asalariado. Hay que reseñar que también en los dos ejercicios previos el ajuste del empleo asalariado de la Comunidad fue especialmente intenso. Durante el pasado año, en concreto, la merma de este tipo de ocupación en la Comunidad se produjo a una tasa del 6,7% (frente a la reducción media nacional del 3,8%).

Analizando la evolución trimestral (tomando como referencia idéntico periodo del año anterior) de la población asalariada y total de Castilla y León (*gráfico 2.1.1-19*), observamos cómo a lo largo de los cuatro trimestres de 2013, el empleo por cuenta ajena se redujo a una tasa aproximadamente 2 puntos porcentuales más intensa que la ocupación global, dándose la mayor divergencia entre ambas en el segundo cuarto del ejercicio. También en el conjunto de España la reducción de empleo asalariado fue más intensa, trimestre a trimestre, que la merma de la ocupación total aunque la divergencia entre ambas fue menor que en la Comunidad; de hecho, en España, a la altura del cuarto trimestre la caída del global de ocupados fue muy similar a la de los asalariados.

Gráfico 2.1.1-19 Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León por trimestres, 2013
(tasas de variación sobre igual periodo del año anterior)



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

Como ha venido acaeciendo durante los últimos años de crisis, el ajuste del empleo asalariado ha sido también en 2013 más intenso en el caso de los varones que en el de las mujeres. En este año, del total de puestos de trabajo asalariados perdidos en Castilla y León, 38.000 habían sido ocupados por hombres y 12.100 por mujeres. Las correspondientes tasas de reducción fueron en el caso masculino del 9,5% (del 4,3% en España) y en el femenino del 3,5% (del 3,2% en el conjunto nacional).

Profundizando en la evolución trimestral del empleo asalariado de Castilla y León por sexos, observamos que el masculino se redujo más intensamente durante todos los trimestres del ejercicio 2013 aunque dicha divergencia se amortiguó en el trimestre veraniego.

La tasa de asalarización de los varones de España es 5,9 puntos porcentuales superior a la de Castilla y León (con tasas del 77,9% y del 71,8% respectivamente), mientras la diferencia en el caso de las mujeres es 2,5 puntos porcentuales (86,6% en España y 84,1% en la Comunidad) (*cuadro 2.1.1-14*).

Cuadro 2.1.1-14 Personas asalarizadas en España y en Castilla y León, 2012-2013
(miles de personas y medias anuales)

	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2012	14.241,8	7.415,4	6.826,4	744,9	401,5	343,4
2013	13.705,6	7.097,5	6.608,1	694,9	363,5	331,4
12-I	14.411,2	7.536,0	6.875,2	747,3	400,1	347,1
12-II	14.397,3	7.483,6	6.913,7	755,2	407,2	348,0
12-III	14.233,1	7.419,3	6.813,8	756,5	411,6	344,9
12-IV	13.925,5	7.222,7	6.702,8	720,5	386,9	333,6
13-I	13.612,7	7.015,8	6.596,9	691,3	358,2	333,1
13-II	13.724,5	7.105,4	6.619,1	701,7	365,7	336,0
13-III	13.747,7	7.140,9	6.606,7	704,2	374,1	330,2
13-IV	13.737,3	7.127,9	6.609,5	682,1	356,0	326,1
% variación sobre año anterior						
2013	-3,8	-4,3	-3,2	-6,7	-9,5	-3,5
% variación sobre igual periodo del año anterior						
13-I	-5,5	-6,9	-4,0	-7,5	-10,5	-4,0
13-II	-4,7	-5,1	-4,3	-7,1	-10,2	-3,4
13-III	-3,4	-3,8	-3,0	-6,9	-9,1	-4,3
13-IV	-1,4	-1,3	-1,4	-5,3	-8,0	-2,2
Tasa de asalarización % de personas asalarizadas sobre ocupadas EPA						
2012	82,4	78,6	87,0	79,0	74,1	85,6
2013	81,8	77,9	86,6	77,2	71,8	84,1

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

Por grupos de edad (*cuadro 2.1.1-15*), observamos para Castilla y León cómo la mayoría de los puestos de trabajo asalarizado perdidos tuvieron lugar en los dos grupos de edad central. De esta forma, en la cohorte de 25 a 34 años fueron 23.300 los empleos de este tipo destruidos en 2013 y en el grupo de 35 a 54 años la reducción se cifró en 23.700 personas. También se produjeron recortes en las dos cohortes más jóvenes, aunque de menor cuantía absoluta. En el colectivo de mayor edad, por el contrario, se produjo un ligero aumento de 1.900 nuevos asalarizados. Si hacemos comparaciones en términos relativos, observamos cómo la reducción más intensa de trabajo por cuenta ajena se dio en el grupo adolescente (un 27,4%, frente al descenso nacional de 19,6%). En el caso de los jóvenes de 20 a 24 años, el recorte fue del 13,8% (del 11,3% en España); y en el grupo joven de 25 a 34 años

se dio una merma del 12,4% (frente 8,5% nacional). En el grupo central de 35 a 54 años, la disminución se cifró en el 5,5% (en el 1,6% en España). Finalmente, el aumento de empleo asalariado en el grupo de mayor edad de Castilla y León fue del 2,1% (del 0,4% en el conjunto nacional).

Cuadro 2.1.1-15 Asalariados por sexo y grupo de edad en España y en Castilla y León, 2012 y 2013
(media anual, en miles de personas)

	Datos absolutos (miles)				Variaciones				
	España		Castilla y León		España		Castilla y León		
	2012	2013	2012	2013	Absoluta	%	Absoluta	%	
Ambos Sexos									
Total	14.241,8	13.705,6	744,9	694,8	-536,2	-3,8	-50,1	-6,7	
De 16 a 19 años	71,8	57,7	2,8	2,1	-14,1	-19,6	-0,8	-27,4	
De 20 a 24 años	688,0	610,5	31,0	26,7	-77,5	-11,3	-4,3	-13,8	
de 25 a 34 años	3.778,6	3.456,8	188,2	164,9	-321,8	-8,5	-23,3	-12,4	
de 35 a 54 años	7.988,4	7.859,3	429,5	405,8	-129,2	-1,6	-23,7	-5,5	
55 y más años	1.715,0	1.721,3	93,4	95,4	6,4	0,4	1,9	2,1	
Varones									
Total	7.415,4	7.097,5	401,5	363,5	-317,9	-4,3	-38,0	-9,5	
De 16 a 19 años	39,3	34,4	2,3	1,4	-4,9	-12,4	-0,9	-37,4	
De 20 a 24 años	341,5	307,7	16,5	14,2	-33,8	-9,9	-2,3	-14,0	
de 25 a 34 años	1.909,5	1.731,0	99,1	85,1	-178,5	-9,3	-14,0	-14,2	
de 35 a 54 años	4.206,6	4.115,9	229,3	211,0	-90,7	-2,2	-18,3	-8,0	
55 y más años	918,6	908,6	54,4	51,9	-10,0	-1,1	-2,5	-4,6	
Mujeres									
Total	6.826,4	6.608,1	343,4	331,4	-218,3	-3,2	-12,1	-3,5	
De 16 a 19 años	32,5	23,4	0,6	0,6	-9,1	-28,1	0,1	9,1	
De 20 a 24 años	346,6	302,9	14,6	12,6	-43,7	-12,6	-2,0	-13,7	
de 25 a 34 años	1.869,1	1.725,8	89,1	79,8	-143,3	-7,7	-9,3	-10,4	
de 35 a 54 años	3.781,9	3.743,4	200,2	194,8	-38,5	-1,0	-5,4	-2,7	
55 y más años	796,4	812,8	39,1	43,5	16,4	2,1	4,5	11,4	

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 sexo y grupos de edad, todas las cohortes masculinas experimentaron en la Comunidad un peor comportamiento que sus análogas femeninas. De hecho, en el caso de las mujeres se produjeron aumentos de asalariados en el grupo adolescente y en el de mayor edad. Por el contrario, en el caso masculino los recortes se extendieron a todas las cohortes.

Todos los sectores productivos de la Comunidad (*cuadro 2.1.1-16*) perdieron empleo asalariado durante el año 2013. En términos absolutos, la mayor minoración se dio en el sector de los servicios (con 22.900 puestos menos), seguido de la industria (13.800 menos) y la construcción (10.500 empleos menos). En la agricultura también descendió el empleo por cuenta ajena (en concreto, en 2.900 personas). En términos relativos, de nuevo, todos los sectores de la Comunidad tuvieron un peor comportamiento del empleo asalariado que sus homónimos nacionales. La mayor reducción de dio en la construcción, con una merma del 21,3% (del 14,1% en España), seguida de la agricultura, que se redujo en un 12,9% (en un 2,3% en España); la industria recortó su empleo por cuenta ajena un 10,2% (un 5,2 en España) y los servicios en un 4,3% (un 2,8 en el conjunto nacional).

Si, además de por sector, detallamos por sexos, apreciamos cómo en todos los sectores el empleo asalariado masculino descendió en mayor volumen que el femenino. En concreto, el recorte de los servicios afectó a 15.300 varones (7.700 mujeres), el de la industria a 11.200 hombres (2.300 mujeres), el de la construcción a 9.700 varones (900 mujeres) y el agrícola a 1.800 hombres (y 1.100 mujeres).

Por sectores institucionales, el empleo asalariado de Castilla y León se redujo tanto en el privado (en 43.100 personas) como en el sector público (en una cifra cercana a 7.000). En términos relativos, el descenso en el sector privado de la Comunidad se cifró en un 7,8% y la del sector público en el 3,6%. En España estas tasas de descenso fueron, respectivamente, del 3,1% y del 6,1%.

Cuadro 2.1.1-16 Personas asalariadas en España y Castilla y León por sectores de actividad, 2013 (miles de personas en medias anuales y tasas de variación)

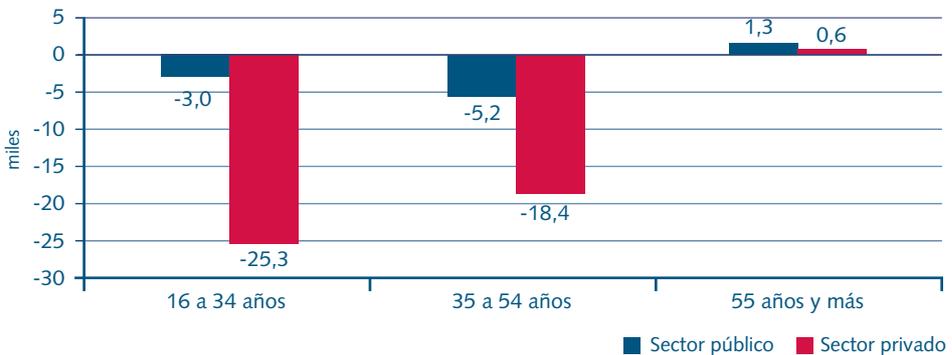
	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Miles						
Agricultura	416,5	322,8	93,7	19,5	16,6	2,9
Industria	2.040,4	1.533,3	507,0	121,5	96,4	25,2
Construcción	689,3	621,2	68,2	38,8	35,4	3,4
Servicios	10.559,4	4.620,2	5.939,1	514,9	215,1	299,8
Total	13.705,6	7.097,5	6.608,1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

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

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

Detallando por edades y sector institucional, se observan reducciones de empleo asalariado en ambos sectores institucionales, tanto para el grupo joven, como para el grupo de edad intermedia, fenómeno acompañado de un ligero aumento del empleo asalariado en ambos sectores para los mayores de 55 años. Más en concreto, en el grupo joven (16-34 años) hubo una reducción de 25.300 asalariados en el sector privado regional y de 3.000 en el público. Para el grupo intermedio (35-54 años) la reducción del privado fue de 18.400 personas y de 5.200 la del público. En cuanto al grupo mayor, el aumento del privado fue de 600 nuevos asalariados y el del público de 1.300 asalariados más (*gráfico 2.1.1-20*). En términos relativos la reducción más intensa se dio también entre los jóvenes del sector privado (con una tasa del 13,2%) y en el caso de los asalariados jóvenes del sector público la merma fue del 9,9%. En el colectivo de edad intermedia la tasa de caída privada se situó en el 5,9% y la pública en el 4,4%. Finalmente, la tasa de crecimiento del empleo asalariado entre el colectivo de mayor edad fue del 1,1% en el sector privado y del 3,3% en el público.

Gráfico 2.1.1-20 Personas asalariadas en Castilla y León por sectores institucionales y grupos de edad, 2013 (variación absoluta sobre el año anterior)



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

c.2 AUTÓNOMOS

Como novedad en este Informe Anual de 2013 introducimos, además de los datos de Autónomos propiamente dichos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los datos que facilita la Junta de Castilla y León sobre el colectivo de Autónomos.

Según los datos de la Consejería la Junta de Castilla y León, en 2013 durante el cuarto trimestre había registrados en la Comunidad 200.968 afiliados autónomos, de los cuales un 68,28% eran hombres y un 31,72% mujeres.

Por sector de actividad económica, el 20,87% de los afiliados autónomos estaban registrados en la agricultura (41.941 personas), el 6,68% en la industria (13.423 personas), el 12,63%

en la construcción (25.380 personas) y el 59,82% en el sector servicios (120.224 personas), *cuadro 2.1.1-17*.

Por provincias las más numerosas en cuanto a los afiliados eran en 2013, Valladolid (con 36.881 el 18,35% del total), Burgos (con 28.105, el 13,98% del total) y León (con 38.224, el 19,02%), siendo el total en las provincias de Castilla y León de 198.202 autónomos. Además de éstos, en nuestra Comunidad había en el cuarto trimestre de 2013 un total de 2.758 autónomos con residencia en otras Comunidades Autónomas, 5 en el extranjero y 3 clasificados como no consta.

Con respecto al cuarto trimestre de 2012, el número de autónomos descendió en 630 personas afiliadas (esto es un 0,31% menos).

Cuadro 2.1.1-17 Autónomos por lugar de residencia según sector de actividad económica en Castilla y León, 2013
(4º trimestre datos provisionales)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Lugar de residencia					
Ávila	3.335	888	2.038	7.570	13.831
Burgos	5.417	1.967	3.534	17.187	28.105
León	7.557	2.495	5.123	23.049	38.224
Palencia	3.873	758	1.583	7.891	14.105
Salamanca	5.598	1.844	3.241	16.573	27.256
Segovia	3.212	960	2.185	7.816	14.173
Soria	2.326	681	1.039	4.099	8.145
Valladolid	4.987	2.520	4.116	25.258	36.881
Zamora	5.406	994	2.276	8.806	17.482
Castilla y León	41.711	13.107	25.135	118.249	198.202
Madrid	131	82	88	834	1.135
País Vasco	29	41	43	208	321
Otra	70	193	113	926	1.302
Otra CCAA	230	316	244	1.968	2.758
Extranjero	0	0	1	4	5
No consta	0	0	0	3	3
Total	41.941	13.423	25.380	120.224	200.968

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

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

los que figuran como colaboradores familiares y los que están registrados formando parte de algún colectivo especial de trabajadores.

Los cuadros 2.1.1-18, 2.1.1-19 y 2.1.1-20 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 ellas, Castilla y León contaba en esa fecha del año 2013 con 133.702 personas afiliadas en alta pertenecientes a la categoría de "autónomos propiamente dichos". La mayor parte de los miembros de este colectivo eran varones (94.608 personas, un 70,8% del total), mayoritariamente estaban ubicados en el sector servicios (74.690 personas, un 55,9% del total) y en la agricultura (37.752 personas, un 28,2%) y se concentraban en el grupo de edad de 40 a 54 años (62.715 personas, un 46,9% del total).

Al igual que ha ocurrido en los últimos años, en 2013 se redujo el total de autónomos analizados en este colectivo, aunque de forma más moderada. En concreto, la reducción se cifró en 1.417 personas, lo que supone un descenso del 1%. En el conjunto nacional los miembros de este grupo laboral crecieron un 0,7%. Como en los ejercicios anteriores, también durante el pasado año fue en el grupo de los varones en el que se centró especialmente la reducción de autónomos en Castilla y León (de 1.392 hombres, en concreto). En España, en cambio, fueron las mujeres las principales responsables del crecimiento del colectivo de autónomos.

Cuadro 2.1.1-18 "Autónomos propiamente dichos" en la Seguridad Social, por sexos y provincias, 2012-2013 (personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

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

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

Por grupos de edad, y a diferencia del año anterior, observamos cómo en Castilla y León en el colectivo de los menores de 25 años el número de autónomos propiamente dichos creció un 11,2%, (en España aumentó un 18,1%). En los demás grupos de edad de la Comunidad los autónomos propiamente dichos se redujeron, siendo la reducción más intensa la del grupo de 40 a 54 años, que perdió un 1,9%, esto es, 1.187 autónomos. En España el número de trabajadores de este colectivo creció en las cohortes intermedias y se redujo solamente en el grupo de 55 o más años, *cuadro 2.1.1-19*.

Cuadro 2.1.1-19 “Autónomos propiamente dichos” en la Seguridad Social, por edades y provincias, 2012 y 2013
(personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

	Total	Menor de 25 años	De 25 a 39 años	De 40 a 54 años	55 años o más
2013					
Ávila	10.640	171	2.290	5.043	3.136
Burgos	18.577	268	3.914	8.651	5.744
León	24.606	338	5.475	11.198	7.595
Palencia	9.712	160	1.968	4.561	3.023
Salamanca	18.869	257	4.381	8.903	5.328
Segovia	9.644	137	2.003	4.684	2.820
Soria	5.780	80	1.212	2.705	1.783
Valladolid	22.333	340	5.510	10.519	5.964
Zamora	13.541	162	2.647	6.451	4.281
CyL	133.702	1.913	29.400	62.715	39.674
España	1.923.955	37.966	538.161	870.998	476.830
2012					
Ávila	10.959	160	2.395	5.247	3.157
Burgos	18.702	228	3.958	8.767	5.749
León	24.981	290	5.530	11.467	7.694
Palencia	9.757	168	1.943	4.687	2.959
Salamanca	18.836	243	4.345	8.990	5.258
Segovia	9.769	130	2.039	4.797	2.803
Soria	5.876	64	1.228	2.754	1.830
Valladolid	22.417	296	5.626	10.525	5.970
Zamora	13.822	142	2.699	6.668	4.313
CyL	135.119	1.721	29.763	63.902	39.733
España	1.909.916	32.144	529.447	869.403	478.922

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

En Castilla y León, las reducciones de autónomos propiamente dichos se extendieron, a todos los sectores productivos, con la excepción del sector servicios, que se incrementó un 0,01% (11 personas más). En términos porcentuales, la reducción más intensa fue la de la industria (del 3,8%), seguida de las de la construcción (3,5%) y la agricultura (1,7%). En España se produjo un aumento del 1,8% en los servicios y reducciones en la industria (del 2,7%), la construcción (del 2,4%) y la agricultura (del 1,5%), (*cuadro 2.1.1-20*).

Cuadro 2.1.1-20 “Autónomos propiamente dichos” en la Seguridad Social, por sectores de actividad y provincias, 2012 y 2013 (personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2013					
Ávila	10.640	3.155	547	1.396	5.542
Burgos	18.577	5.029	790	2.147	10.611
León	24.606	6.813	963	2.975	13.855
Palencia	9.712	3.442	338	1.047	4.885
Salamanca	18.869	5.292	938	1.889	10.750
Segovia	9.644	2.732	468	1.374	5.070
Soria	5.780	2.067	322	703	2.688
Valladolid	22.333	4.325	919	2.196	14.893
Zamora	13.541	4.897	583	1.665	6.396
CyL	133.702	37.752	5.868	15.392	74.690
España	1.923.955	241.680	91.063	198.335	1.392.877
2012					
Ávila	10.959	3.185	573	1.513	5.688
Burgos	18.702	5.093	818	2.213	10.578
León	24.981	7.047	986	3.080	13.868
Palencia	9.757	3.455	351	1.044	4.907
Salamanca	18.836	5.309	966	1.918	10.643
Segovia	9.769	2.754	505	1.446	5.064
Soria	5.876	2.086	345	731	2.714
Valladolid	22.417	4.434	934	2.301	14.748
Zamora	13.822	5.033	619	1.701	6.469
CyL	135.119	38.396	6.097	15.947	74.679
España	1.909.916	245.357	93.572	203.271	1.367.716

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

Durante el año 2013 solamente la provincia de Salamanca consiguó un aumento en el número de autónomos propiamente dichos. El resto de las provincias (al igual que en los cinco años precedentes) redujeron el número de estos trabajadores. El aumento de Salamanca se cifró en apenas 33 personas, esto es, un 0,2%. En cuanto a las reducciones, de nuevo, la de Ávila fue la más intensa (un 2,9%), seguida de Zamora (2%), Soria (1,6%), León (1,5%) y Segovia (1,3%). Las tres restantes provincias experimentaron también mermas, pero menores a la media regional (del 1%).

Por sexos, las reducciones se extendieron a todas las provincias en el caso de los varones, en cambio, en el caso de las mujeres cinco provincias experimentaron incrementos que, en intensidad decreciente de los mismos, fueron: Salamanca, Soria, Valladolid, Segovia y Palencia.

Por sectores y provincias, se consiguieron descensos en la mayoría de los cruces. En concreto, los autónomos propiamente dichos descendieron en la agricultura de todas las provincias, especialmente en León (3,3%), Zamora (2,7%) y Valladolid (2,5%). Lo mismo ocurrió en la industria, destacando las reducciones de Segovia (7,3%) y Soria (6,7%). En la construcción solamente crecieron los autónomos propiamente dichos en Palencia (al 0,3%), centrándose los recortes más intensos en Ávila (7,7%) y Segovia (5%). Por último, los servicios generaron nuevos autónomos propiamente dichos en Valladolid y Salamanca (al 1%), en Burgos (al 0,3%) y en Segovia (al 0,1%); en las otras provincias se redujeron, especialmente en Ávila (al 2,6%).

c.3 ECONOMÍA SOCIAL

De acuerdo con el artículo 2 de *la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social*, “se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que (...) persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos”. Además, según el artículo 5.1 de la mencionada Ley: “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

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

Comenzando con los datos del Ministerio, el *cuadro 2.1.1-21* nos indica que Castilla y León contaba a finales de 2013 con 1.250 cooperativas (16 menos que en 2012, un descenso del 1,3%), que agrupaban a 8.898 trabajadores afiliados en alta (629 menos que el año previo, reducción del 6,6%). En España el número de cooperativas se redujo un 0,4% y el de sus trabajadores se mantuvo prácticamente constante. En lo referente a las Sociedades Laborales, Castilla y León tenía el último día del año 2013 un número de 550 (43 menos que en 2012, un descenso del 7,3%) que agrupaban a 2.322 personas afiliadas en alta, 71 menos que el año previo, una reducción del 3%. En el conjunto nacional el número de sociedades se redujo un 7,9% y el de sus afiliados un 5,9%.

Cuadro 2.1.1-21 Sociedades Cooperativas y Sociedades Laborales y sus trabajadores y trabajadoras en la Seguridad Social por CCAA, 2013 y 2012 (personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)

	Cooperativas		Sociedades Laborales	
	Número	Trabajadores	Sociedades	Trabajadores
2013				
Andalucía	3.900	52.692	2.616	12.905
Aragón	779	6.574	421	1.648
Asturias	229	2.508	418	2.839
Baleares	206	1.990	117	735
Canarias	263	4.718	346	1.693
Cantabria	75	1.138	113	959
Castilla-La Mancha	1.313	11.408	1.000	4.531
Castilla y León	1.250	8.898	550	2.322
Cataluña	4.808	39.149	974	5.976
C. Valenciana	2.541	47.172	889	4.896
Extremadura	612	5.517	281	1.337
Galicia	928	8.699	618	2.905
Madrid	1.075	14.928	1.252	7.376
Murcia	1.375	17.374	668	4.238
Navarra	360	6.688	341	2.363
País Vasco	1.536	55.213	674	6.476
La Rioja	124	1.560	36	200
Ceuta y Melilla	38	545	8	73
España	21.412	286.771	11.322	63.472
2012				
Castilla y León	1.266	9.527	593	2.393
España	21.499	286.912	12.294	67.445

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

La segunda fuente de datos son los Registros de Cooperativas y Sociedades Laborales de Castilla y León. De acuerdo con ellos (*cuadros 2.1.1-22 y 2.1.1-23*) el último día del año 2013 estaban registradas en Castilla y León 2.083 cooperativas (10 menos que el año previo) y 1.763 Sociedades Laborales (24 menos que en la misma fecha de 2012).

Detallando las cooperativas por clase, 1.160 (10 más que en 2012) eran de “trabajadores” (esto es, cooperativas de trabajo, de enseñanza y de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado), 576 (1 más que el año previo) de tipo Agrario, 247 (18 menos que en 2012) de Viviendas y 100 (3 menos que el año anterior) de otros tipos.

Detallando por provincias, Zamora registró 2 cooperativas más que el año previo; Burgos y Palencia el mismo número que en 2012; una menos Ávila y Salamanca; 2 menos León, Segovia y Soria; y 3 menos Valladolid.

En cuanto a las Sociedades Laborales únicamente aumentó su número en Segovia (3 más). En el resto de las provincias hubo descensos, destacando el de Valladolid (13 sociedades laborales menos). La merma en el resto de las provincias osciló entre 1 y 3.

**Cuadro 2.1.1-22 Cooperativas inscritas en el Registro de Castilla y León
(número de cooperativas inscritas a 31 de diciembre de 2013)**

	Agrarias	Consumidores y usuarios	Crédito	Explotación Comunitaria de la Tierra	Enseñanza	Vivienda	Trabajo	Transporte	Servicios	Segundo Grado	Total
Sección Central	3	0	1	0	0	0	0	0	0	37	41
Ávila	70	1	0	23	1	12	30	1	2	0	140
Burgos	60	2	0	97	0	79	76	0	1	0	315
León	116	1	0	27	3	6	153	6	4	0	316
Palencia	24	0	0	100	0	20	37	1	2	0	184
Salamanca	90	2	0	159	2	14	137	5	3	0	412
Segovia	54	0	0	3	1	48	25	3	6	0	140
Soria	19	2	0	13	1	2	43	1	2	0	83
Valladolid	82	4	0	36	0	61	93	2	6	0	284
Zamora	58	0	0	68	0	5	32	2	3	0	168
Total	576	12	1	526	8	247	626	21	29	37	2.083

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

Cuadro 2.1.1-23 Sociedades Laborales registradas en Castilla y León
(a 31 de diciembre de 2012 y 2013)

	2012	2013
Ávila	94	91
Burgos	145	144
León	427	425
Palencia	114	112
Salamanca	242	240
Segovia	65	68
Soria	65	64
Valladolid	441	428
Zamora	194	191
Total SS.LL.	1.787	1.763

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

El Registro también proporciona información sobre las cooperativas registradas por sección de inscripción y clase de cooperativas en Castilla y León. La información correspondiente a 2013 se detalla en el *cuadro 2.1.1-24*. En él se aprecia como en 2013 fueron 35 las nuevas Cooperativas creadas (en el año previo fueron 36 las constituciones). De ellas, 18 fueron de trabajo (frente a las 5 del año previo), 7 de explotación comunitaria de la tierra (13 el año antes), 4 agrarias (3 el año 2012), 4 de viviendas (frente a las 13 del año anterior) y 2 de servicios profesionales (1 en 2012).

Cuadro 2.1.1-24 Cooperativas registradas por Sección de inscripción y clase de cooperativa constituidas en Castilla y León, 2013

Clase de cooperativa	Trabajo	Consumidores y usuarios	Viviendas Agrarias	Explotación Comunitaria de la Tierra	Transportistas	Servicios profesión	Segundo Grado	Totales por sección de inscripción
Sección de inscripción								
Sección Central			1					1
Ávila - Sección Provincial	2							2
Burgos - Sección Provincial	5			2		2		9
León - Sección Provincial	2	2	1					5
Palencia - Sección Provincial	2							2
Salamanca - Sección Provincial	2			3				5
Segovia - Sección Provincial	1	1						2
Soria - Sección Provincial		1						1
Valladolid - Sección Provincial	2		2	2				6
Zamora - Sección Provincial	2							2
Totales por Clase de Cooperativa	18	4	4	7		2		35

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

En cuanto a las sociedades laborales (*cuadro 2.1.1-25*) fueron 49 las registradas en 2013, esto es, 10 más que durante el año previo (en que se registraron 39). De ellas, 31 pertenecían al sector de los servicios (30 en 2012), 6 a la construcción (5 en 2012), 11 a la industria (3 en 2012) 1 en la agricultura (misma cifra que en 2012). En lo referente al empleo directo generado por estas sociedades lo conformaron 152 “socios trabajadores” (42 más que en 2012), la mayoría de los cuales pertenecieron al sector servicios (86 del total). En este caso hay que reiterar el comentario realizado para las cooperativas: estas sociedades laborales presentan los datos que aporta el cuadro en cuanto a socios en el momento de su constitución, pero no las posibles personas asalariadas que hayan podido incorporar durante el ejercicio desde su constitución.

Cuadro 2.1.1-25 Sociedades Laborales registradas en 2013 por sector de actividad en Castilla y León

	Nº SS.LL.	Socios trabajadores	Socios capitalistas
Agricultura	1	4	0
Industria	11	42	5
Construcción	6	20	4
Servicios	31	86	35
Total	49	152	44

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

En los *cuadros 2.1.1-26* y *2.1.1-27* se ofrece el detalle provincial de las sociedades laborales registradas en Castilla y León. En el primero de ellos se aprecia cómo, un año más, Valladolid fue la provincia en la que se crearon más sociedades laborales (15, en concreto), seguida de León (11), Burgos (7), Salamanca (5), Segovia y Soria (4 cada una), Palencia (2) y Zamora (1). En el segundo de los cuadros, se ofrece detalle por sexo de los socios de las sociedades laborales registradas. Se aprecia como en el caso de los socios-trabajo la proporción de hombres triplica a la de mujeres. En el caso de los socios-capital, no obstante, la ratio por sexo está bastante equilibrada.

Cuadro 2.1.1-26 Distribución de las Sociedades Laborales registradas en 2013 por provincias de Castilla y León

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	Total
Nº sociedades	0	7	11	2	5	4	4	15	1	49
Nº socios Trabajo	0	24	34	5	16	16	12	43	2	152
Nº socios Capital	0	4	13	1	4	0	4	16	2	44

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

Cuadro 2.1.1-27 Distribución de las Sociedades Laborales de Castilla y León registradas en 2013 por clase de socio y sexo

	Socios Trabajo		Socios Capital		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Personas jurídicas
Ávila	0	0	0	0	0
Burgos	16	8	3	1	0
León	26	8	8	5	0
Palencia	4	1	1	0	0
Salamanca	13	3	2	2	0
Segovia	13	3	0	0	0
Soria	10	2	2	2	0
Valladolid	30	13	5	10	1
Zamora	2	0	0	2	0
Total	114	38	21	22	1

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

EMPRESAS DE INSERCIÓN Y CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

Las Empresas de Inserción (EI) constituyen un puente entre la formación y el empleo, especialmente para algunas personas que, por diversas circunstancias, 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.

De acuerdo con los datos de la *Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León*, la Comunidad contaba en 2013 con 11 entidades correspondientes a la categoría de inserción (1 más que el pasado año), 5 de las cuales se ubicaban en Burgos, 4 en Salamanca y 1 en León (como el pasado año), en 2013, además, se ha establecido una nueva empresa de este tipo en Zamora. Estas entidades empleaban a 161 personas (11 menos que en 2012), de las cuales 91 correspondían a la categoría de trabajadores en inserción (2 menos que el pasado año), distribuidos en 49 hombres (2 más que en 2012) y 42 mujeres (2 menos que el año anterior) (*cuadro 2.1.1-28*).

Cuadro 2.1.1-28 Empresas de Inserción y número de trabajadores en Castilla y León, 2013

	Nº entidades	Trabajadores en inserción			Trabajadores no inserción	Total trabajadores
		Hombres	Mujeres	Total		
Burgos	5	23	27	50	24	74
Salamanca	4	21	14	35	43	78
León	1	3	1	4	3	7
Zamora	1	2	0	2	0	2
Total	11	49	42	91	70	161

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

Por su parte, el *cuadro 2.1.1-29* 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 2013 se suscribieron un total de 50 contratos de estas características (1 menos que en el año previo). Todos los contratos fueron temporales; 33 fueron suscritos por hombres y 17 por mujeres y se centraron especialmente en la cohorte de edad central (de 25 a 44 años).

Cuadro 2.1.1-29 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, 2012 y 2013

Grupo de edad	Contratos indefinidos			Contratos temporales			Total contratos
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	
Menor de 25 años				1	2	3	3
De 25 a 44 años				25	14	39	39
Más de 45 años				7	1	8	8
Total 2013	0	0	0	33	17	50	50
Total 2012	0	0	0	31	20	51	51

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

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

El *cuadro 2.1.1-30* facilita la información relativa a los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad proporcionada por la *Dirección General de Economía Social y Autónomos*. De acuerdo con este cuadro, existían en Castilla y León un total de 192 CEE en el año 2013 (2 más que el pasado año) que ejercían su labor en 222 centros laborales (1 más que en 2011) y daban empleo a 4.031 personas con discapacidad (159 más que en 2012). León era la provincia con un mayor número de CEE (un total de 68) que empleaban a 1.118 personas con discapacidad. Valladolid, por su parte, aunque con un número bastante menor de CEE (37) se encontraba próxima a León en cuanto a números de trabajadores con discapacidad contratados (1.078). De hecho, entre ambas provincias abarcaban casi el 55% del total de los trabajadores castellanos y leoneses ocupados en CEE.

Cuadro 2.1.1-30 Centros Especiales de Empleo y trabajadores Castilla y León y sus provincias, 2013

	Nº CEE	Nº de centros de trabajo	Total nº trabajadores con discapacidad
Ávila	8	9	74
Burgos	31	35	636
León	68	73	1.118
Palencia	13	19	490
Salamanca	16	19	260
Segovia	8	11	192
Soria	4	6	71
Valladolid	37	40	1.078
Zamora	7	10	112
Total	192	222	4.031

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

El *cuadro 2.1.1-31*, con datos procedentes del *Servicio Público de Empleo Estatal*, ofrece información sobre contrataciones a personas con discapacidad en CEE en las provincias de Castilla y León según tipo de contrato. De acuerdo con estos datos, en Castilla y León durante 2013 se firmaron un total de 3.477 contratos de este tipo (un 44,9% más que en 2012). La mayor parte de los mismos fueron contratos de obra o servicio (1.720, esto es un 68% más que en 2012), seguidos por los eventuales por circunstancias de la producción (734, un 41,2% más que el año anterior), los de interinidad (559, un 37,7% más que en 2012), y los temporales de discapacitados (256, la misma cifra que el año previo). En cuanto a los de tipo indefinido, se suscribieron 52 de tipo ordinario, lo que supone una reducción del 42,9% respecto de la cifra del año previo (en que eran 91). A este dato debe añadirse que en 2012 se firmaron 10 contratos más al amparo del entonces vigente contrato de fomento del empleo indefinido.

Cuadro 2.1.1-31 Contrataciones a personas con discapacidad en CEE según tipo de contrato, Castilla y León y sus provincias, 2012 y 2013

	Indef. ordin.	Indef. fomento	Obra o servicio	Event. Cir.Pro.	Inter.	Temp. disca.	Prácticas	Formación	Otros	Total
Ávila			5	20	6	11			8	50
Burgos	2		539	122	65	20			51	799
León	29		214	252	110	65	1		38	709
Palencia	8		466	14	20	21			9	538
Salamanca	4		36	14	24	10		5	6	99
Segovia	4		39	68	9	9			7	136
Soria			10		6	19			5	40
Valladolid	4		390	233	275	95			25	1.022
Zamora	1		21	11	44	6			1	84
Total										
2013	52		1.720	734	559	256	1	5	150	3.477
2012	91	10	1.024	520	406	256			93	2.400

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

d. Temporalidad

La dinámica de la reducción del empleo asalariado en Castilla y León a lo largo de los años de la presente crisis económica puede sintetizarse de la manera siguiente. Durante los años 2008 y 2009 recayó enteramente en los trabajadores temporales. Durante 2010 y 2011, la pérdida de empleos por cuenta ajena se extendió también a los trabajadores indefinidos, cuyo ajuste llegó a ser más intenso que el de los temporales. En el año 2012 el sector público, que parecía haber escapado a este proceso de ajuste, también se incorporó al mismo, perdiendo empleo por cuenta ajena, tanto de tipo temporal como indefinido, a ritmos más intensos que los registrados en el sector privado. Durante el pasado ejercicio 2013 la pérdida de puestos de trabajo asalariado afectó especialmente a los de tipo indefinido pero también a los temporales y tanto a los trabajadores del sector privado como a los del público.

Más en concreto, la pérdida de empleo por cuenta ajena en Castilla y León en 2013 se asoció con 43.700 puestos menos de carácter indefinido y con cerca de 6.400 menos de tipo temporal. Las correspondientes tasas de minoración fueron del 7,4% y del 4,2%, respectivamente. Hay que apuntar que aunque también se produjeron reducciones en ambas categorías de asalariados en el conjunto español, la asociada a los indefinidos (del 3,4%) fue menos intensa que la correspondiente a los temporales (del 4,8%).

Esta reducción más intensa del empleo indefinido acaecida en Castilla y León durante el año 2013 se extendió a ambos sectores institucionales. Cuantitativamente, la caída de indefinidos de la Comunidad se explicó por 37.300 trabajadores menos de carácter privado y 6.400 menos del sector público. En cuanto a los temporales, se produjo una reducción de 5.800 trabajadores del sector privado y de 600 del público. Comparando, en términos relativos con el conjunto

nacional, tenemos que la merma de indefinidos privados de Castilla y León fue del 8,5% (del 3,1% en España); la de indefinidos públicos, del 4,2% (del 4,6% en el conjunto nacional); la de temporales privados del 5,1% (del 3,1% en España); y la de temporales públicos, del 1,5% (del 12,1% en el conjunto nacional), *cuadro 2.1.1-32*.

Si computamos las correspondientes tasas de temporalidad, observamos que la de Castilla y León aumentó en el año 2013, situándose en el 20,9% (esto es, 0,6 puntos porcentuales sobre la del año anterior); en cambio, la española se redujo en 0,3 puntos porcentuales (colocándose en el 23,4%). El motivo de este comportamiento diferencial se encuentra en que, como hemos visto, en la Comunidad los asalariados indefinidos disminuyeron más intensamente que los temporales y, por consiguiente, que el total, mientras que en España se produjo el fenómeno contrario, *cuadro 2.1.1-33*.

Cuadro 2.1.1-32 Personas asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, Castilla y León, 2013
(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

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

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

Cuadro 2.1.1-33 Personas asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, España, 2013
(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

	Total asalariados	Total		Sector Privado		Sector Público	
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Cifras absolutas 2013 (miles)							
Varones	7.098	5.500	1.598	4.390	1.410	1.110	188
Mujeres	6.608	5.003	1.605	3.836	1.241	1.166	365
Total	13.706	10.502	3.203	8.226	2.651	2.277	552
Variación absoluta sobre el año 2012 (miles)							
Varones	-317,9	-261,8	-56,1	-238,5	-25,1	-23,3	-31,0
Mujeres	-218,3	-113,0	-105,3	-27,7	-60,3	-85,4	-45,0
Total	-536,2	-374,9	-161,4	-266,2	-85,4	-108,7	-76,0
Tasas de variación sobre el año 2012 (%)							
Varones	-4,3	-4,5	-3,4	-5,2	-1,7	-2,1	-14,2
Mujeres	-3,2	-2,2	-6,2	-0,7	-4,6	-6,8	-11,0
Total	-3,8	-3,4	-4,8	-3,1	-3,1	-4,6	-12,1
Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2013 (%)							
Varones	100,0	77,5	22,5	75,7	24,3	85,5	14,5
Mujeres	100,0	75,7	24,3	75,6	24,4	76,2	23,8
Total	100,0	76,6	23,4	75,6	24,4	80,5	19,5
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2012 (puntos porcentuales)							
Varones	-	-	0,2	-	0,6	-	-1,7
Mujeres	-	-	-0,8	-	-0,8	-	-0,8
Total	-	-	-0,3	-	0,0	-	-1,3

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

Por sectores institucionales, las tasas de temporalidad de ambos repuntaron en Castilla y León (por el mismo motivo que el reseñado previamente). En concreto, la tasa del sector privado regional subió 0,6 puntos porcentuales (colocándose en el 21,2%) y la del sector público se incrementó en 0,4 puntos porcentuales (situándose en 19,9%). En España, la tasa de temporalidad del sector privado se mantuvo constante en el 24,4% (debido a que, en este entorno, las tasas de descenso de temporales e indefinidos fueron idénticas); en el sector público nacional, no obstante, la tasa de temporalidad se redujo 1,3 puntos porcentuales, situándose en el 19,5%.

Desagregando por sexo y duración del contrato, observamos reducciones en todos los cortes, aunque resulta relevante la reducción de 34.800 varones asalariados con contrato indefinido en Castilla y León, lo que supone una tasa negativa del 10,5% (superior a la correspondiente nacional del 4,5%). En el caso de las mujeres con contrato indefinido la reducción regional afectó a cerca de 8.900 trabajadoras, una tasa negativa del 3,4% (también más intensa que la merma nacional del 2,2%). En cuanto a los temporales, la merma de los varones afectó a cerca de 3.200 asalariados (un descenso del 4,5%, frente a la reducción nacional del 3,4%); y la de las mujeres se cifró también en 3.200 trabajadoras menos (una reducción del 3,9% frente al 6,2% de España).

Considerando, además, el sector institucional, la pérdida global de contratos indefinidos en los varones se asoció con una reducción de 33.400 en el sector privado (una tasa negativa del 13%) y de 1.400 en el público (una tasa de caída del 1,9%). La merma indefinida femenina fue, no obstante, más intensa en sector público, en el que se destruyeron 5.000 puestos de este tipo (un 5,4%) que en el privado, en el que se redujeron en 3.900 (un 2,1%).

Finalmente, como resultado de los anteriores fenómenos, las tasas de temporalidad en 2013 experimentaron los siguientes cambios. La tasa masculina aumentó 0,9 puntos porcentuales en Castilla y León, colocándose en el 18,3% y la femenina se redujo un punto porcentual pasando al 23,7%. En España, se produjo un fenómeno análogo, aunque el aumento de tasa masculina fue menos intenso que en Castilla y León (de 0,2 puntos porcentuales, colocándose en el 22,5%) y, por el contrario, la reducción de la tasa femenina fue más intensa (de 0,8 puntos porcentuales, situándose en 24,3%).

Comparando las tasas de temporalidad por sexo y sector institucional entre España y Castilla y León, observamos cómo las correspondientes al sector privado (tanto masculina como femenina) son superiores en España y, en cuanto a las del sector público, las tasas femeninas son iguales en ambos entornos y la masculina es mayor en la Comunidad (*cuadros 2.1.1-32 y 2.1.1-33*).

El *cuadro 2.1.1-34* y el *gráfico 2.1.1.21* ofrecen una síntesis de los datos más relevantes del conjunto de los asalariados en Castilla y León a lo largo de los últimos seis años.

Cuadro 2.1.1-34 Evolución de las personas asalariadas por tipo de contrato (temporal e indefinido) y sector público o privado, Castilla y León, 2008-2013 (miles y tasas)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ambos sexos (miles)						
Asalariados/as	827,6	802,3	796,3	785,9	744,9	694,9
Ocupados/as	1.068,1	1.017,4	998,0	984,6	943,4	900,2
Asalariados/as. Indefinido	613,6	626,8	623,5	616,9	593,6	549,9
Asalariados/as. Temporal	214,2	175,5	172,8	169,0	151,3	145,0
Sector Privado. Indefinido	474,8	486,0	468,7	453,3	440,2	402,9
Sector Privado. Temporal	172,3	128,9	130,3	125,2	114,2	108,4
Sector Público. Indefinido	138,8	140,8	154,9	163,6	153,4	147,0
Sector Público. Temporal	41,9	46,6	42,5	43,8	37,1	36,6
Varones (miles)						
Asalariados	471,2	445,9	432,9	424,1	401,5	363,5
Ocupados	639,6	597,4	576,6	561,5	542,1	506,3
Asalariados. Indefinido	360,8	361,4	346,0	341,7	332,0	297,2
Asalariados. Temporal	110,5	84,5	86,9	82,3	69,5	66,4
Sector Privado. Indefinido	292,4	292,9	270,9	262,9	256,7	223,3
Sector Privado. Temporal	97,9	69,0	70,9	65,0	57,2	52,7
Sector Público. Indefinido	68,4	68,5	75,1	78,9	75,3	73,9
Sector Público. Temporal	12,6	15,5	16,0	17,3	12,3	13,7

Continúa

Continuación

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres (miles)						
Asalariadas	356,4	356,4	363,4	361,9	343,4	331,4
Ocupadas	428,5	419,9	421,4	423,1	401,3	393,9
Asalariadas. Indefinido	252,8	265,4	277,5	275,1	261,7	252,7
Asalariadas. Temporal	103,7	91,0	85,9	86,7	81,8	78,6
Sector Privado. Indefinido	182,4	193,1	197,8	190,5	183,5	179,6
Sector Privado. Temporal	74,3	60,0	59,3	60,2	57,0	55,7
Sector Público. Indefinido	70,4	72,3	79,7	84,7	78,2	73,2
Sector Público. Temporal	29,4	31,1	26,6	26,6	24,8	22,9
Ambos sexos (tasas)						
Asalariados/as sobre ocupados/as	77,5	78,9	79,8	79,8	79,0	77,2
Temporales sobre asalariados/as	25,9	21,9	21,7	21,5	20,3	20,9
Temporales en el sector privado	26,6	21,0	21,7	21,6	20,6	21,2
Temporales en el sector público	23,2	24,9	21,5	21,1	19,5	19,9
Varones (tasas)						
Asalariados sobre ocupados	73,7	74,6	75,1	75,5	74,1	71,8
Temporales sobre asalariados (total)	23,4	18,9	20,1	19,4	17,3	18,3
Temporales en el sector privado	25,1	19,1	20,8	19,8	18,2	19,1
Temporales en el sector público	15,5	18,5	17,5	18,0	14,0	15,6
Mujeres (tasas)						
Asalariadas sobre ocupadas	83,2	84,9	86,2	85,5	85,6	84,1
Temporales sobre asalariadas (total)	29,1	25,5	23,6	24,0	23,8	23,7
Temporales en el sector privado	28,9	23,7	23,1	24,0	23,7	23,7
Temporales en el sector público	29,4	30,0	25,0	23,9	24,1	23,8

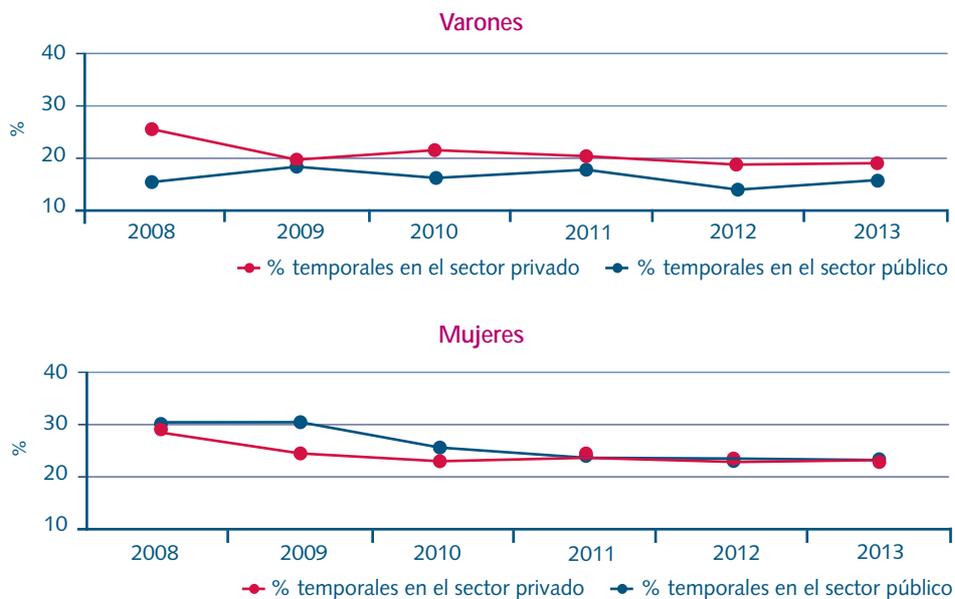
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Gráfico 2.1.1-21 Evolución de la temporalidad en Castilla y León, 2008-2013 (tasas)



Continúa

Continuación



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

Comparando el comportamiento de la tasa de temporalidad entre las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas españolas (*cuadro 2.1.1-7*) observamos los siguientes fenómenos. A diferencia del año 2012, en que la tasa de temporalidad se redujo en todas las Comunidades Autónomas salvo en La Rioja, en el año 2013 el comportamiento de esta tasa ha sido bastante más heterogéneo: creció en ocho Comunidades Autónomas y se redujo en las diez restantes (incluidas Ceuta y Melilla). Castilla y León, en concreto, fue la cuarta Comunidad en la que más aumentó dicha tasa de temporalidad (0,6 puntos porcentuales), por detrás de Canarias (con un repunte de 1,6 puntos porcentuales), Baleares (con un de 1,3 puntos porcentuales) y Cantabria (con 0,9 puntos porcentuales más). En Valencia, Cataluña, Asturias y Castilla-La Mancha también aumentó la ratio de temporalidad (entre 0,1 y 0,2 puntos porcentuales). Entre el grupo de Comunidades y Ciudades Autónomas en el que se redujo la tasa de temporalidad, destaca la reducción de 5 puntos porcentuales en Ceuta y Melilla; en el resto, las mermas fueron bastante más reducidas. En Extremadura y Navarra el descenso fue de en torno a 1,5 puntos porcentuales y de en torno a un punto porcentual en Andalucía, Madrid y el País Vasco. En Murcia se produjo una reducción de 0,7 puntos porcentuales y en la Rioja y Galicia el recorte fue el mismo que el de la media nacional (de 0,3 puntos porcentuales). Finalmente, Aragón experimentó una reducción en su tasa de temporalidad de, apenas, una décima de punto porcentual.

En cuanto a los niveles de temporalidad, en 2013 la lista continuó encabezada por Extremadura (33%), seguida de Murcia que, con una tasa del 31,9%, ha superado a Andalucía, Comunidad Autónoma, esta última, que se colocó en tercer lugar (con un 31,7%). En el extremo opuesto estaban Madrid (con una tasa de temporalidad del 16,7%) y Cataluña (con un 18,5%), las dos únicas Comunidades con cifras por debajo del 20%. Todas las demás Comunidades Autónomas, incluida Castilla y León, presentaban tasas de temporalidad entre el 20% y el 30%. Cabe indicar, finalmente, que nuestra Comunidad ha pasado de ser en 2012 la cuarta Comunidad Autónoma con menor tasa de temporalidad a ser, en 2013, la séptima con menor tasa.

2.1.1.4 EL DESEMPLEO

Variación en la población desempleada

El número medio de parados del año 2013 creció, con respecto al año previo, en Castilla y León en 18.100 personas, lo que constituye un incremento del 7,8% (frente al aumento medio nacional del 3,9%). De esta forma, el número de trabajadores castellanos y leoneses que se encontraban en situación de desempleo en el año 2013 se situó en 250.000. Debe tenerse en cuenta, además, que la reducción neta en el número de puestos de trabajo no se proyectó en su totalidad a aumentos del desempleo dado que, como vimos, el total de activos también se redujo en 2013 tanto en la Comunidad como en el conjunto nacional (*cuadro 2.1.1-35*).

Cuadro 2.1.1-35 Desempleo en España y en Castilla y León, 2013
(miles de personas y tasas de variación)

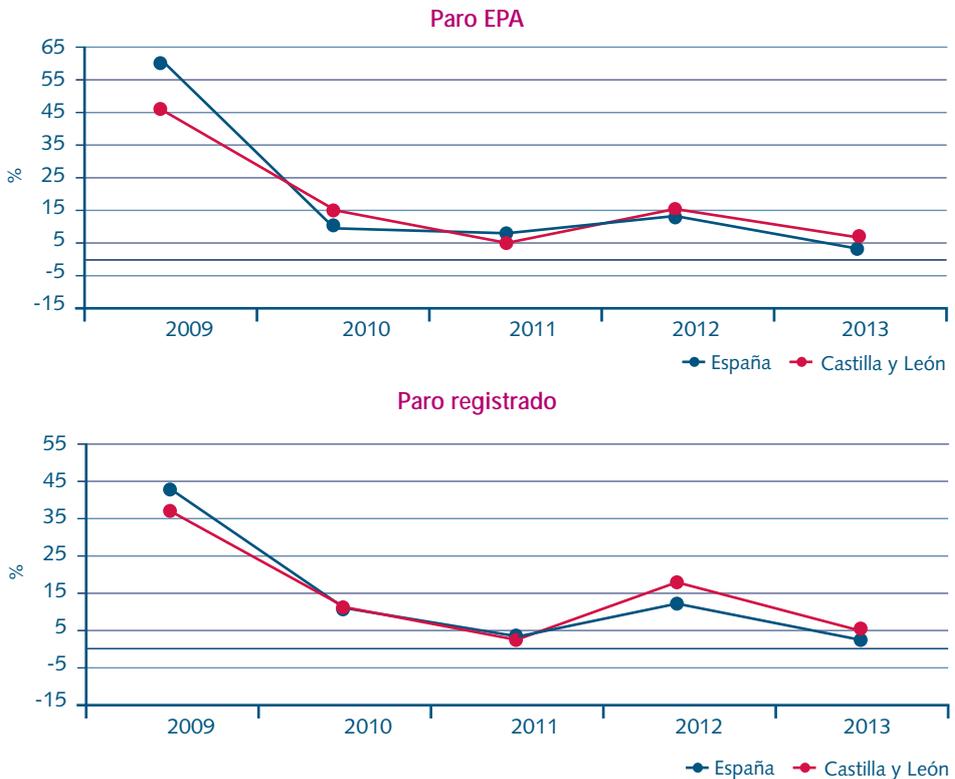
Paro	España	Castilla y León
2012	5.769,0	232,0
2013	5.995,3	250,0
I	6.202,7	262,6
II	5.977,5	244,9
III	5.904,7	241,8
IV	5.896,3	250,8
	% var. s/mismo periodo del año anterior	
2013	3,9	7,8
I	10,0	16,2
II	5,0	4,7
III	2,2	6,5
IV	-1,2	4,2

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

Considerando el detalle trimestral, apreciamos que el paro aumentó tanto en España como en Castilla y León en los cuatro trimestres del año (con respecto a idénticos trimestres del año previo) y tan solo en el segundo trimestre lo hizo más suavemente en Castilla y León que en el conjunto nacional. En el resto de trimestres los repuntes del paro fueron más intensos en la Comunidad. De hecho, durante el último cuarto del año el paro se redujo en el global de España un 1,2% pero continuó creciendo en Castilla y León al 4,2%.

El gráfico 2.1.1-22 recoge los datos medios anuales de paro registrado ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL) y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), junto con los datos EPA previamente comentados. De acuerdo con esta fuente, el paro registrado de la Comunidad aumentó en 2013 un 5,4% y el nacional un 2,6%.

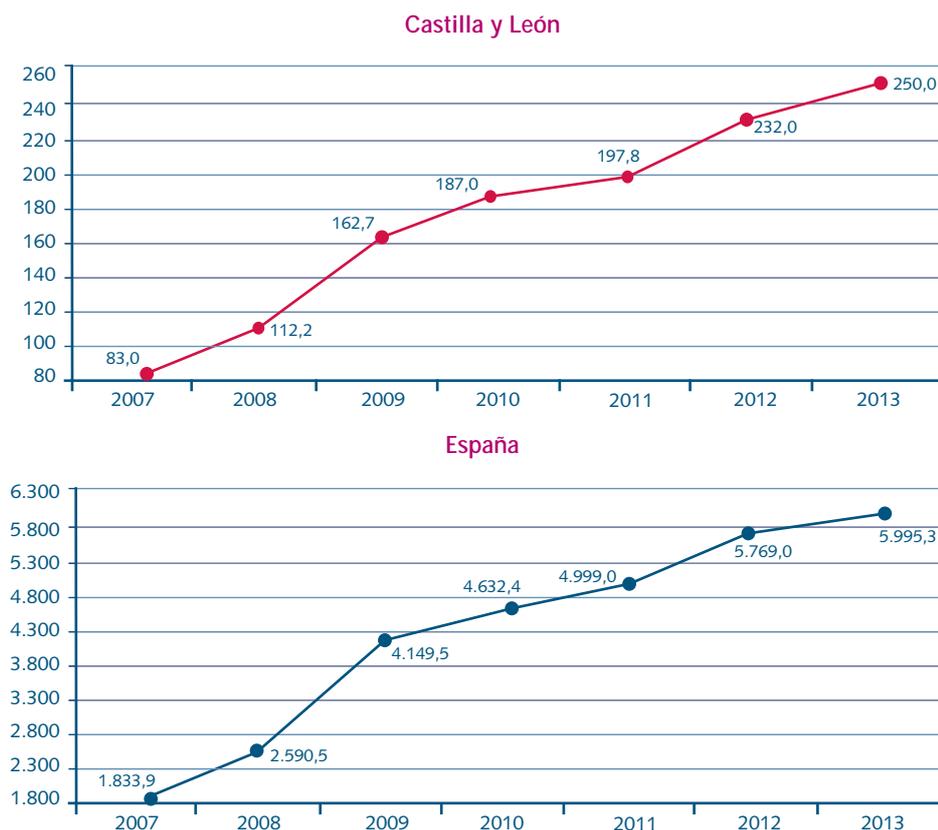
Gráfico 2.1.1-22 Variación del paro en la EPA y el registrado en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL) y en España (SEPE), 2009-2013 (tasas de variación sobre el año previo)



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

En el *gráfico 2.1.1-23* se observa el proceso de incremento del desempleo acaecido en España y Castilla y León desde el inicio del actual ciclo recesivo. Observamos cómo el volumen de parados de la Comunidad se ha multiplicado por 3 (y por 3,3 en España) entre los extremos de dicho periodo. Esto supone que Castilla y León contaba en 2013 con cerca de 167.100 personas desempleadas más que en 2007.

Gráfico 2.1.1-23 Variación del paro en Castilla y León y en España, 2007-2013
(miles de personas en media anual)



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

Desagregando por sexos, la población parada de Castilla y León se distribuía en cerca de 126.900 varones y algo menos de 123.200 mujeres. En cuanto a los cambios del año 2013, los desempleados masculinos crecieron en 9.800 personas y los femeninos en cerca de 8.300. En el primer caso se trata de una tasa de aumento del 8,4% (del 2,2% en España) y en el segundo del 7,2% (del 5,9% en España).

Por grupos de edad, los incrementos de paro más intensos se dieron en la cohorte de 55 y más años (con una tasa del 20,7% en Castilla y León y del 15% en España). Las personas desempleadas de este grupo de edad se incrementaron no tanto por las pérdidas de empleo (que fueron moderadas) como por el aumento de la población activa de esas edades, esencialmente del sexo femenino. No obstante, en términos absolutos, fue el grupo de 35 y 54 años el que aportó mayor número de personas desempleadas (13.200 de los 18.100 nuevos parados de Castilla y León). En este caso, el repunte del paro se asoció exclusivamente a la pérdida de empleo dado que los buscadores pertenecientes a dicha cohorte de edad incluso se redujeron en 2013.

Considerando los diferentes sectores productivos, el desempleo descendió en 1.000 personas en la industria, en 4.000 en la construcción y en 400 en el sector servicios de Castilla y León. Por el contrario se incrementó en la agricultura en 2.500 personas. El cambio más significativo, no obstante, se produjo (como viene siendo habitual en época de crisis) en el colectivo de no-clasificables por sectores productivos (bien porque buscaban su primer empleo o porque perdieron el último hace más de un año), dado que este grupo se incrementó en 20.900 personas. En el conjunto de España fue el colectivo de no clasificados el que explicó la totalidad de los nuevos parados del año 2013, dado que los clasificables por sectores se redujeron, en todos ellos, a escala nacional (*cuadro 2.1.1-36*).

Cuadro 2.1.1-36 Paro y tasas de paro por sector de actividad en España y Castilla y León, 2012-2013
(medias anuales)

	España		Castilla y León	
	2012	2013	2012	2013
Paro				
Total	5.769,0	5.995,3	232,0	250,0
Agricultura	278,9	276,2	7,5	10,0
Industria	305,2	272,8	15,7	14,7
Construcción	429,4	338,2	18,2	14,2
Servicios	1.697,6	1.653,2	69,4	69,0
NC	3.058,0	3.455,1	121,3	142,2
Tasas de paro				
Total	25,0	26,4	19,7	21,7
Agricultura	27,0	27,0	9,7	13,2
Industria	11,2	10,6	9,4	9,5
Construcción	27,2	25,0	19,0	17,9
Servicios	11,6	11,5	9,7	9,9
NC	-	-	-	-

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

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

Tomando en cuenta el tiempo de búsqueda de empleo de la población desempleada (*gráfico 2.1.1-24*) la nota más relevante del año 2013 ha sido el importante repunte de los parados de muy larga duración (aquellos que llevan más de dos años buscando empleo). También el grupo de los que llevan buscando empleo entre uno y dos años se incrementó aunque a un ritmo más moderado que el anterior. El resto de grupos, no obstante, se redujo durante el pasado ejercicio. Como resultado de lo anterior, el porcentaje que suponen los parados que llevan buscando empleo más de un año sobre el total de desempleados (llamado, a veces, tasa de paro de larga duración) aumentó en 2013, situándose en el 57,4% en la Comunidad (repuntando 8 puntos porcentuales) y en el 58,5% en España (6 puntos porcentuales sobre la cifra del año previo).

Gráfico 2.1.1-24 Personas paradas por tiempo de búsqueda de empleo en Castilla y León y en España, 2012-2013
(medias anuales, en miles)



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

Analizando más pormenorizadamente los resultados del pasado año nos encontramos con los siguientes fenómenos. El grupo de personas paradas de muy larga duración de Castilla y León (más de dos años buscando empleo) fueron, de nuevo, los que más intensamente aumentaron (24.600 personas), una tasa del 41%; en España también fue este el grupo que más se incrementó, aunque a una tasa del 25,4%. Los que llevaban buscando empleo entre 1 y 2 años crecieron en 4.300 personas, una tasa del 7,9% (frente al repunte nacional del 3,1%). El grupo de parados que llevaba buscando empleo entre 6 meses y un año se redujo en 1.700 personas (un ritmo del 4,4%, frente al 6,9% nacional). En el resto de grupos de más corta duración buscando empleo la reducción de parados de Castilla y León fue de 10.400 personas (una tasa del 15%, frente al 12,2% nacional).

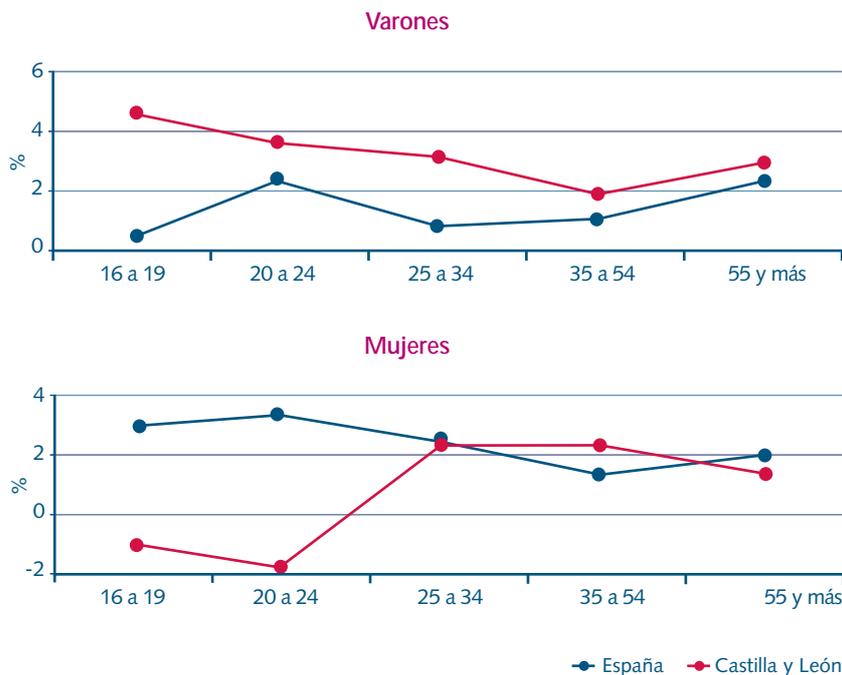
Las tasas de paro

Las tasas de paro de Castilla y León y de España volvieron a crecer durante el año 2013. Además, por primera vez en los años de la crisis actual, la tasa de la Comunidad repuntó más que la media nacional (2 puntos porcentuales aquí, frente al aumento de 1,3 puntos porcentuales del conjunto de España). Debe tenerse en cuenta, asimismo, que en ambos entornos los aumentos de las tasas de paro se moderaron debido a que, junto a la destrucción de empleo, también se produjeron sendos recortes en las poblaciones activas. La tasa de paro de Castilla y León, en concreto, se situó en el 21,7% y en España en el 26,4%. Siendo conscientes de los cambios metodológicos que ha experimentado la EPA en sus 38 años de vigencia y que pueden distorsionar las comparaciones, la tasa de paro española alcanzó un pico histórico en el año 2012 que, de nuevo, se ha visto superado en 2013. En el caso de Castilla y León ha sido, justamente, en 2013 cuando se ha alcanzado la tasa de paro mayor de todas las consignadas en la historia de la EPA y que, hasta ahora, se había alcanzado con el 21,4% del año 1994.

Desagregando por sexos, la tasa de paro masculina de Castilla y León aumentó en 2013 en 2,3 puntos porcentuales, más de lo que lo hizo la media nacional de los varones (1,1 puntos porcentuales). A pesar de ello, la tasa masculina de la Comunidad continuó situándose bajo el valor medio de España (20% frente al 25,8%). En el caso de las mujeres, las tasas de ambos entornos aumentaron en la misma cuantía (1,6 puntos porcentuales), pasándose a adoptar un valor del 23,8% en Castilla y León y del 27% en España. A raíz de estos acontecimientos, la divergencia entre las tasas de paro de ambos sexos se redujo ligeramente en Castilla y León durante 2013 (pasando a ser esta diferencia de 3,8 puntos porcentuales) y, por el contrario, aumentó algo en el conjunto nacional (situándose en 2013 en 1,2 puntos porcentuales).

En todas las cohortes de edad masculinas, tanto de España como de la Comunidad, se produjeron repuntes de la tasa de paro durante el año 2013. Además, para todas ellas, los aumentos de la Comunidad fueron más intensos que los medios regionales. En el caso de las mujeres, la tasa de paro aumentó en todos los grupos de edad del conjunto nacional; en el caso de Castilla y León, escaparon al aumento solo los dos grupos femeninos más jóvenes para los que se dio una ligera disminución de las correspondientes tasas de desempleo. En los otros tres grupos femeninos los aumentos de la ratios de desempleo no divergieron demasiado entre ambos entornos (*gráfico 2.1.1-25*).

Gráfico 2.1.1-25 Cambio de las tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2013
(diferencia en puntos porcentuales con la tasa de paro del año previo)



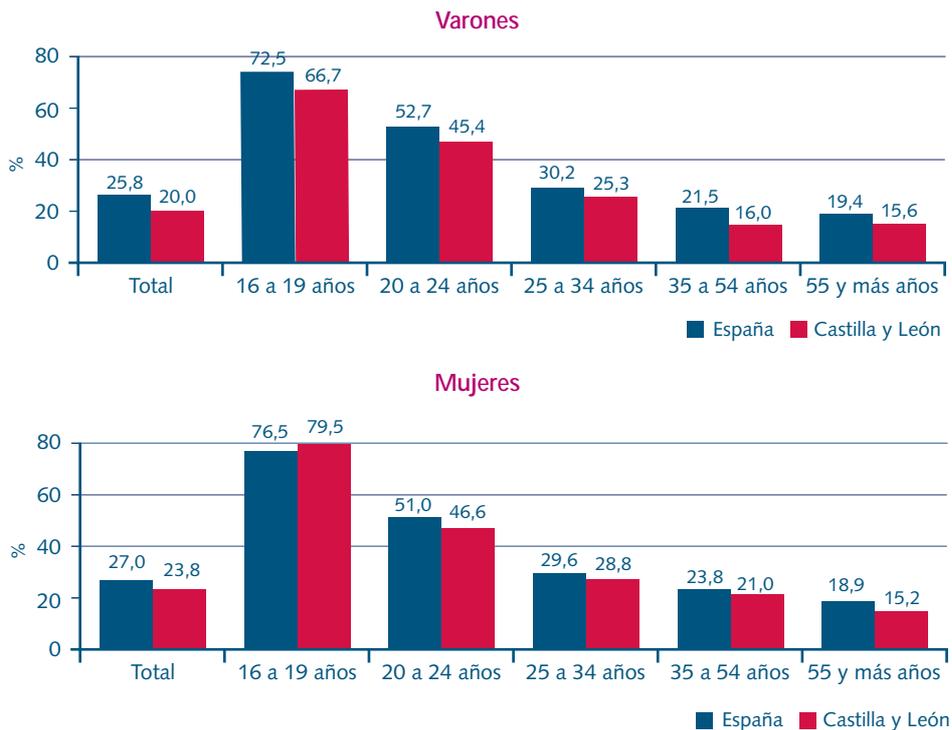
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

La representación de la tasa de paro por sexo y edad para Castilla y León y España en el año 2013 se ofrece en el *gráfico 2.1.1-26*. Las series siguen la tónica habitual, según la cual la tasa de paro es tanto menor cuanto mayor el grupo de edad considerado. Asimismo, también sigue apreciándose la regularidad de que las tasas de paro españolas de cada cohorte de sexo y edad se encuentran por encima de sus homónimas en nuestra Comunidad. Tan solo escapó a esta norma el grupo adolescente femenino de la Comunidad, que presentó una tasa sobre la media nacional.

Con excepción del grupo de mayor edad (en el que eran bastante similares), la tasa de paro femenina de Castilla y León se encontraba por encima de la de los hombres en todas las cohortes de edad. De nuevo, la diferencia más abrupta se dio en el colectivo adolescente (de 16 a 19 años, con una tasa de paro femenina 12,8 puntos porcentuales superior a la de sus homólogos varones). No obstante, resulta más significativa desde el punto de vista cuantitativo la brecha de 5 puntos porcentuales en tasa de paro en el grupo de edad central (de 25 a 34 años). También en el colectivo de 35 a 54 años las mujeres de la Comunidad soportaban una tasa de paro sensiblemente superior a la de los varones correspondientes (3,5 puntos porcentuales en este caso). En el caso español, no obstante, en tres de los cinco grupos

de edad considerados eran los varones los que soportaron una tasa de paro ligeramente mayor que las mujeres (se trata de los dos grupos de 20 a 34 años y el de mayor edad); en las dos cohortes restantes (adolescente y edad principal) la tasa femenina superó a la de los varones.

Gráfico 2.1.1-26 Tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2013



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

Por sectores productivos en Castilla y León, la construcción fue el único sector en el que se redujo la tasa de paro (en 1,1 puntos porcentuales). De los otros tres, el aumento más significativo se dio en el agrícola (con una tasa 3,4 puntos porcentuales superior) seguido de la industria y los servicios (con incrementos de 1 y 2 décimas de punto porcentual, respectivamente). En el conjunto nacional, en cambio, la tasa de paro no aumentó en ninguno de los sectores: se estancó en la agricultura, se redujo 2,3 puntos porcentuales en la construcción, medio punto en la industria y una décima de punto en el sector servicios. Por otro lado, y a pesar de los fenómenos reseñados, en 2013 todas las tasas de paro sectoriales de Castilla y León siguieron situándose bajo sus homónimas nacionales.

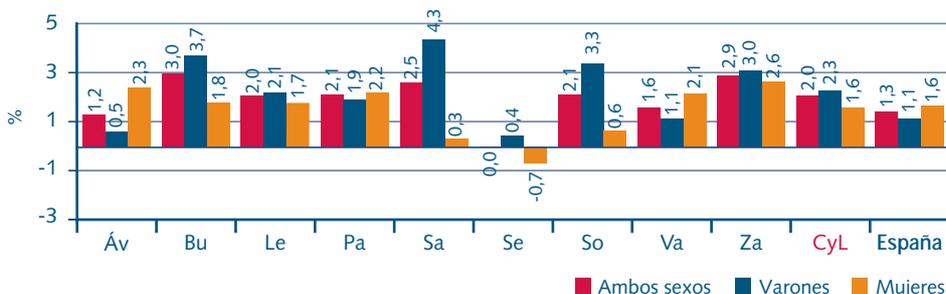
A excepción de la provincia de Segovia, en la que se estancó, la tasa de paro aumentó en el resto de las provincias de Castilla y León durante el año 2013. Los aumentos más significativos se dieron en Burgos (con una tasa 3 puntos porcentuales superior a la del año previo), Zamora (2,9 puntos porcentuales mayor) y Salamanca (2,5 puntos porcentuales más). También en Palencia y Soria (con repuntes de tasa de 2,1 puntos porcentuales) el aumento superó al medio regional (de 2 puntos porcentuales). Bajo ese nivel estaba el repunte de Valladolid (1,6 puntos porcentuales) y bajo el aumento medio español (de 1,3 puntos porcentuales) se situaron Ávila (con una tasa 1,2 puntos porcentuales mayor) y Segovia.

Detallando por sexos, solo quedaron exentas de repuntes en su tasa de paro las mujeres en Segovia (para las que la tasa de desempleo descendió 0,7 puntos porcentuales). En el caso de Burgos, el incremento de su tasa de paro global se asoció básicamente al comportamiento de los varones (cuya tasa subió 3,7 puntos porcentuales, el segundo mayor aumento de este sexo en la Comunidad) y, en menor medida, al de las mujeres (con una tasa 1,8 puntos porcentuales superior a la del año previo, el quinto aumento de ese sexo en Castilla y León). Zamora registró el mayor aumento de tasa de paro femenina de la Comunidad (2,6 puntos porcentuales) y el cuarto masculino (3 puntos porcentuales). Salamanca, por su parte, experimentó el mayor repunte de tasa masculina de la Comunidad (4,3 puntos porcentuales) y el octavo menor femenino (0,3 puntos porcentuales).

En Palencia fue la tasa de paro femenina la que registró un peor comportamiento al aumentar 2,2 puntos porcentuales (el tercer mayor aumento de este sexo); en cambio, el repunte de la masculina fue el sexto mayor (1,9 puntos porcentuales). En el caso de Soria fue más intenso el repunte masculino (3,3 puntos porcentuales, el tercero de la Comunidad) que el femenino, de 0,6 puntos porcentuales (el séptimo en intensidad). En el caso de León, la tasa de paro masculina subió 2,1 puntos porcentuales (el quinto mayor repunte de la Comunidad) y la femenina 1,7 puntos (el sexto en intensidad). En Valladolid, por su parte, la tasa femenina creció 2,1 puntos porcentuales (el cuarto mayor aumento) y la masculina 1,1 puntos porcentuales (el séptimo mayor). En Ávila el repunte femenino fue el segundo más intenso de la Comunidad (2,3 puntos porcentuales), mientras que el masculino fue el octavo (0,4 puntos porcentuales).

Finalmente, Segovia tuvo el mejor comportamiento en tasas de paro para ambos sexos, dado que, junto a la mencionada reducción de la tasa femenina, registró el menor aumento de tasa de paro masculina (0,4 puntos porcentuales). El *gráfico 2.1.1-27* detalla los cambios (como diferencias respecto del año previo) en la tasa de paro por sexos en las provincias de la Comunidad para el año 2013.

Gráfico 2.1.1-27 Cambio de la tasa de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2013 (diferencia con las tasas del año anterior)



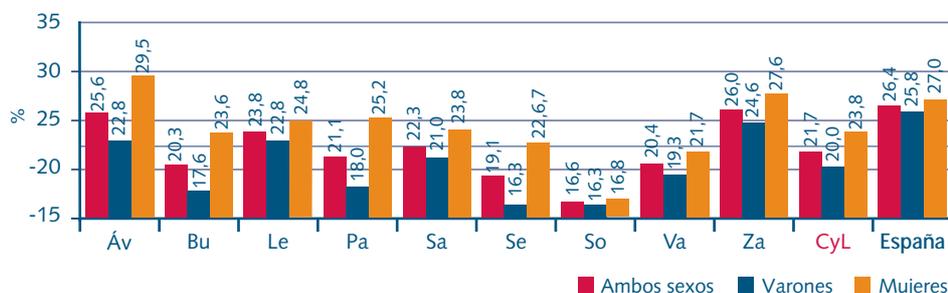
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, Encuesta de Población Activa.

El gráfico 2.1.1-28 ofrece las tasas de paro globales y por sexos de las diferentes provincias castellanas y leonesas, así como las medias autonómica y nacional en el año 2013. Ninguna de las provincias de Castilla y León superó en 2013 la tasa de paro media nacional (del 26,4%). Zamora (con un 26%) pasó en 2013 a encabezar la lista regional de mayores tasas de desempleo, relevando de tal posición a la provincia de Ávila (que consignó una tasa del 25,6%). Junto a ellas, León (con una tasa del 23,8%) y Salamanca (con un 22,3%) superaban la tasa de desempleo media regional (del 21,7%). Y bajo dicha media estaban las demás: Palencia (21,1%), Valladolid (20,4%), Burgos (20,3%), todas sobre el listón del 20%. Finalmente, bajo dicho nivel se ubicaban Segovia (19,1%) y, como en pasados años, Soria (16,6%).

Tampoco en el caso de la tasa de paro masculina ninguna de las provincias de la Comunidad rebasaba la tasa media nacional de ese sexo (del 25,8%). Zamora era la que más se aproximaba a ese nivel (con una tasa del 24,6%), seguida de León, Ávila y Salamanca, todas con tasas masculinas sobre la media regional (del 20%). Valladolid consignó un 19,3%, Palencia un 18% y Burgos un 17,6%. Finalmente, Soria y Segovia apuntaron ambas una ratio del 16,3% para este sexo.

Con respecto a las mujeres, Ávila (con una tasa de paro del 29,5%) y Zamora (con un 27,6%) estaban sobre la media nacional femenina (del 27%). Palencia y León se encontraban bajo dicho nivel pero sobre la media regional de ese sexo (23,8%). Justamente al nivel medio regional estaba la tasa Salamanca, y bajo dicha cota se encontraban las demás: Burgos, Segovia y Valladolid con tasas femeninas sobre el 20% y Soria con una tasa de paro femenina del 16,8%.

Gráfico 2.1.1-28 Tasas de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2013 en medias anuales (porcentajes sobre las correspondientes poblaciones activas)



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

Si en el año 2012 todas las Comunidades Autónomas españolas experimentaron crecimientos en sus tasas de paro, durante el pasado ejercicio escaparon a esta pauta solamente dos, Baleares (en la que la tasa descendió 0,9 puntos porcentuales) y La Rioja (en la que se redujo 0,6 puntos porcentuales). Para el resto de las Comunidades Autónomas cabe señalar, en todo caso, que los repuntes de 2013 fueron, en general, menos intensos que los consignados durante el año previo. Cantabria y Aragón experimentaron en 2013 un aumento en sus tasas de paro de 2,8 puntos porcentuales, los más intensos de entre las Comunidades Autónomas de España. El incremento de Asturias fue de 2,3 puntos porcentuales e inmediatamente después, con un repunte de 2 puntos porcentuales en su tasa de paro, estaba Castilla y León. Así, pues, nuestra Comunidad experimentó el cuarto mayor aumento en tasas de desempleo durante el pasado ejercicio. Con repuntes bajo los 2 puntos pero más intensos que el aumento medio nacional de la tasa de paro (de 1,3 puntos porcentuales) estaban Navarra, Andalucía, Castilla-La Mancha, Murcia y Galicia. Justamente al nivel medio nacional aumentaron las tasas de Ceuta y Melilla y Madrid. Con repuntes iguales o próximos al punto porcentual estaban Canarias, la Comunidad Valenciana y el País Vasco; y con aumentos menores a un punto porcentual se encontraron Cataluña y Extremadura (*cuadro 2.1.1-7*).

Comparando el comportamiento de las tasas de paro por Comunidades Autónomas y sexos, apreciamos cómo la norma general en el caso de los varones fue el repunte de las mismas, dado que a esta pauta solo escapó la Comunidad Valenciana, en la que la tasa de paro de sus varones se redujo 0,2 puntos porcentuales. Castilla y León registró el tercer aumento más intenso en tasa de paro masculina (2,3 puntos porcentuales) solamente menor que los de Ceuta y Melilla (4,6 puntos porcentuales) y Aragón (2,5 puntos porcentuales). En el caso femenino, fueron cinco las Comunidades Autónomas que consignaron descensos en la correspondiente tasa de desempleo (Ceuta y Melilla, Baleares, La Rioja, Extremadura y Canarias). Entre las que consignaron repuntes de tasa para este sexo, Castilla y León ocupó el sexto lugar (con una ratio femenina 1,6 puntos porcentuales mayor que el año previo).

Hasta el año 2012 se habían registrado varios ejercicios en los que se redujo la brecha entre la tasa de paro femenina y la masculina en Castilla y León. En ese año, no obstante, la diferencia entre las tasas aumentó y se situó en 4,5 puntos porcentuales. Pues bien, en 2013, la divergencia entre las tasas por sexo ha vuelto a disminuir situándose en dicho año en 3,8 puntos porcentuales. Con este dato, la Comunidad continuó siendo la cuarta con mayor brecha de género en cuanto a tasas de paro de las mujeres y de los varones, por detrás de Ceuta y Melilla (con una diferencia de 7,6 puntos porcentuales), Castilla-La Mancha (6,2 puntos porcentuales) y Extremadura (con 4,3 puntos porcentuales) y distanciada de la diferencia media nacional de 1,2 puntos porcentuales (*gráfico 2.1.1-29*).

Gráfico 2.1.1-29 Divergencias en el paro por sexos en las CCAA y en España, 2013
(Diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina en cada Comunidad Autónoma)



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 2.1.1-37* 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 2.1.1-37 Principales magnitudes del mercado de trabajo en España y en Castilla y León, 2013

	España				Castilla y León			
	Población de 16 y más años	Total	Actividad Ocupación	Paro	Población de 16 y más años	Total	Actividad Ocupación	Paro
2012	38.428,6	23.051,0	17.282,0	5.769,0	2.122,2	1.175,3	943,4	232,0
2013	38.189,7	22.745,3	16.750,0	5.995,3	2.097,9	1.150,2	900,2	250,0
I	38.269,5	22.837,4	16.634,7	6.202,7	2.108,1	1.156,0	893,4	262,6
II	38.226,3	22.761,3	16.783,8	5.977,5	2.102,5	1.151,5	906,6	244,9
III	38.141,1	22.728,0	16.823,2	5.904,7	2.097,8	1.154,9	913,1	241,8
IV	38.121,7	22.654,5	16.758,2	5.896,3	2.083,3	1.138,3	887,5	250,8
	% var. s/mismo periodo del año anterior							
2013	-0,6	-1,3	-3,1	3,9	-1,1	-2,1	-4,6	7,8
I	-0,6	-1,0	-4,6	10,0	-1,0	-1,2	-5,4	16,2
II	-0,6	-1,5	-3,6	5,0	-1,0	-2,8	-4,6	4,7
III	-0,7	-1,6	-2,9	2,2	-1,0	-2,7	-4,8	6,5
IV	-0,6	-1,2	-1,2	-1,2	-1,5	-1,9	-3,4	4,2

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

Los *gráficos 2.1.1-30* y *2.1.1-31* detallan el comportamiento de las magnitudes básicas del mercado de trabajo de Castilla y León y de España durante los últimos años de recesión. En dichos gráficos se muestra la evolución de las series de población activa y ocupada y, de forma implícita, de la población parada, que vendría reflejada en el espacio entre ambas series. Por su parte, la evolución de las tasas de paro regional y nacional, y la diferencia entre ambas, se presenta en el *gráfico 2.1.1-32*.

Gráfico 2.1.1-30 Mercado laboral en Castilla y León, 2008-2013 (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*.

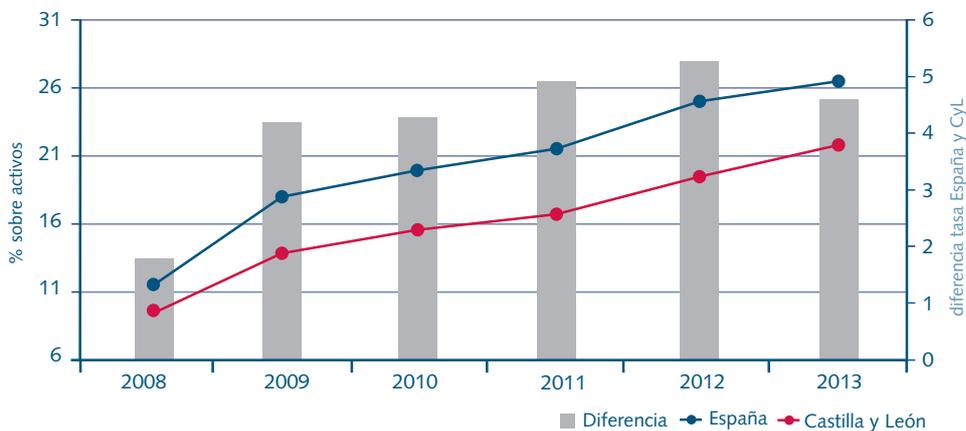
Gráfico 2.1.1-31 Mercado laboral en España, 2008-2013
(actividad y ocupación, miles de personas)



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

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

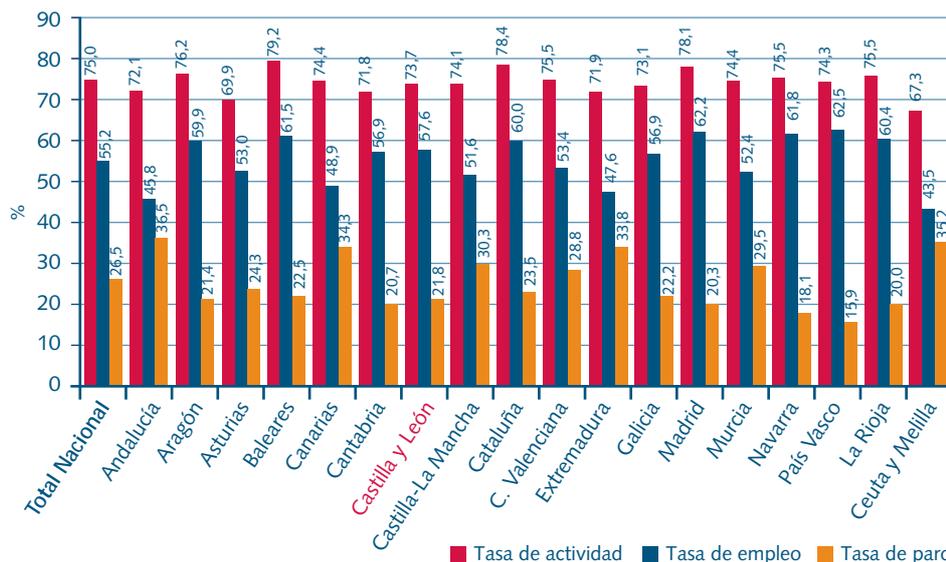
Gráfico 2.1.1-32 Mercado laboral de España y Castilla y León, 2008-2013
(tasas de paro)



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

El gráfico 2.1.1-33 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.

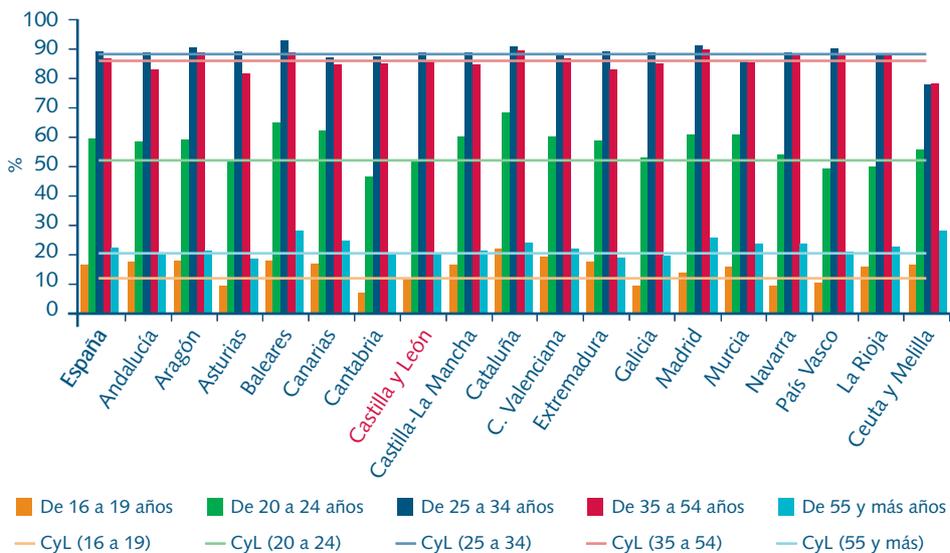
Gráfico 2.1.1-33 Tasas de actividad, empleo y paro de la población de 16 a 64 años en las CCAA y en España, 2013



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

Finalmente, los gráficos 2.1.1-34, 2.1.1-35 y 2.1.1-36 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.

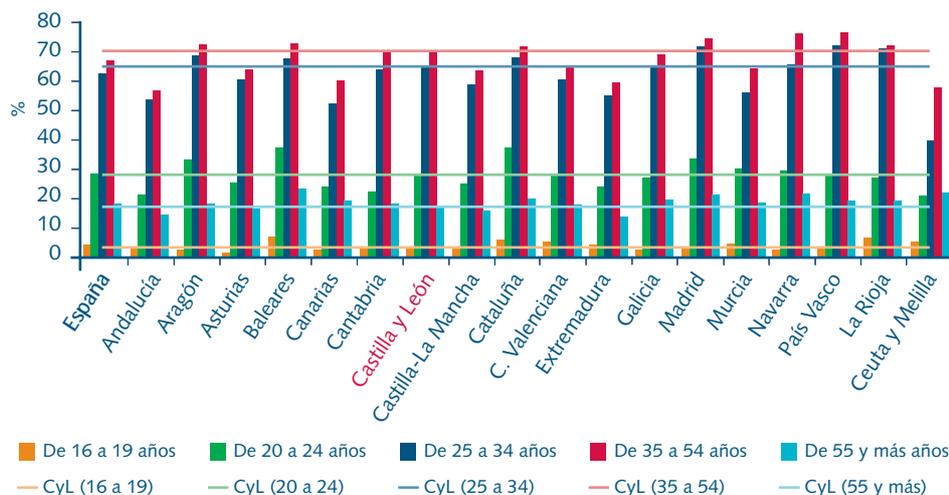
Gráfico 2.1.1-34 Tasas de actividad por grupos de edad en las CCAA y en España, 2013



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*.

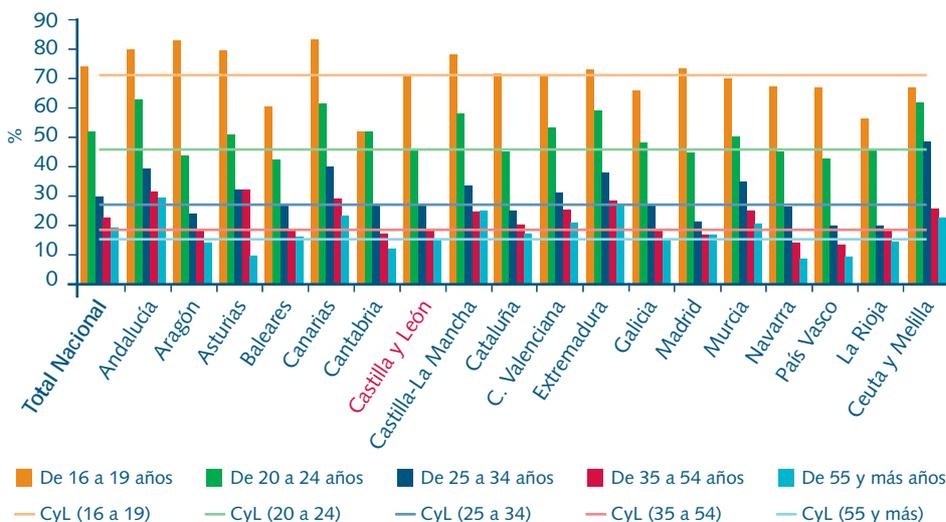
Gráfico 2.1.1-35 Tasas de empleo por grupos de edad en las CCAA y en España, 2013



Notas: Las líneas horizontales representan los niveles de Castilla y León para cada cohorte de edad. Los datos correspondientes a las regiones de menor tamaño poblacional y, especialmente, para las cohortes más minoritarias (especialmente la de los adolescentes) deben tomarse con cautela, dada su reducida significatividad estadística.

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

Gráfico 2.1.1-36 Tasas de paro por grupos de edad en las CCAA y en España, 2013



Notas: Las líneas horizontales representan los niveles de Castilla y León para cada cohorte de edad. Los datos correspondientes a las regiones de menor tamaño poblacional y, especialmente, para las cohortes más minoritarias (especialmente la de los adolescentes) deben tomarse con cautela, dada su reducida significatividad estadística.

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

Como colofón a este epígrafe de Síntesis de las principales magnitudes del mercado de trabajo, exponemos un resumen de los indicadores laborales más relevantes de España en comparación con los otros países de la Unión Europea. Antes de continuar debe indicarse que desde el día 1 de julio de 2013, Croacia pertenece a la Unión Europea, motivo por el cual ha sido incorporado al análisis.

La primera información que trataremos se refiere a las tasas de paro medias de los países miembros y a su evolución entre los años 2012 y 2013. Esta información se ofrece en el gráfico 2.1.1-37, en la que, además de las tasas de paro de los países de la Unión Europea se ofrecen dos agregaciones: la tasa media de los 28 miembros (que fue de 10,8%) y la de los 17 países que conformaban el Eurogrupo en el año 2013 (que se situó en el 12%).

Por países, la lista estuvo encabezada por Grecia (con una tasa del 27,3%), la que, después de siete años, ha desbancado a España de este puesto. En concreto, hay que remontarse a 2006 para que, según datos *Eurostat*, Grecia, con una tasa de paro del 8,9% superase a España (que presentaba una tasa del 8,6%) y a 2007 para que la tasa de ambos países (del 8,7%) fuera idéntica, ya que desde 2008 a 2012 nuestro país siempre había presentado una tasa de paro superior a la de Grecia. En todo caso, Grecia y España (esta última con una tasa del 26,4%) fueron los dos únicos socios de la Unión Europea con ratios de paro sobre el nivel del 20%. El nuevo miembro, Croacia, ocupó el tercer puesto (con una tasa del 17,2%) y también Portugal y Chipre superaron el 15% de paro. Bajo ese nivel, pero por encima del 10%,

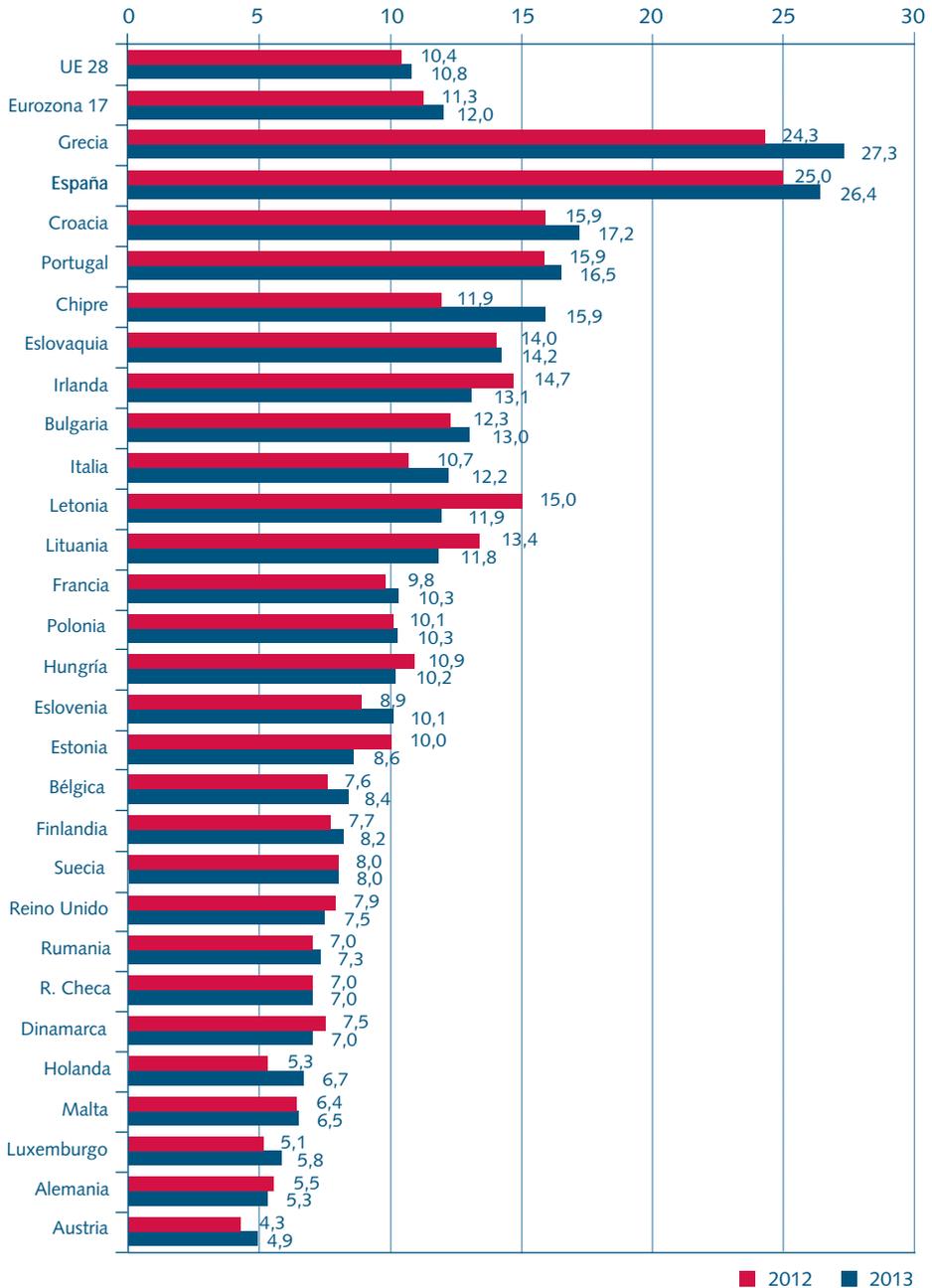
estaban (en orden descendente): Eslovaquia, Irlanda, Bulgaria, Italia, Letonia, Lituania, Francia, Polonia, Hungría Eslovenia, prácticamente los mismos países que el año previo. El resto de los miembros se situaron por debajo de la mencionada cota del 10% y de entre ellos, de nuevo, solamente Austria (con una tasa de paro del 4,9%) arrojó un nivel inferior al 5%.

Si observamos cómo ha cambiado la tasa de paro en el año 2013 con respecto del año anterior, apreciaremos un incremento medio de 0,3 puntos porcentuales (del 10,8 de 2012 al 10,5 de 2013, si bien ha de tenerse en cuenta que se pasa de una Unión Europea de 27 a 28 miembros) siendo el incremento medio de 0,6 puntos porcentuales en los países integrantes de la Eurozona (esto es, los 17 países de la Unión Europea que en 2013 además tienen el euro como moneda común oficial: Alemania, Austria, Bélgica, Chipre, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburgo, Malta, Holanda, Portugal, Grecia, Eslovenia, Malta, Chipre, Eslovaquia y Estonia). Debido a que Letonia adoptó el euro como moneda oficial el 1 de enero de 2014 no se encuentra incluida dentro del análisis en 2013 de los países de la Eurozona.

Detallando por países, los mayores aumentos se dieron (como en 2012) en Chipre (4 puntos porcentuales más) y en Grecia (3 puntos porcentuales más). En Italia la tasa de paro de 2013 se situó 1,5 puntos porcentuales sobre la del año anterior y en el caso de Holanda y España el aumento fue de 1,4 puntos porcentuales. Junto a los anteriores, también Croacia (cuya tasa de desempleo en 2012 fue del 15,9%) y Eslovenia registraron repuntes sobre el punto porcentual en sus tasas de desempleo. En un amplio bloque de 11 países el aumento de la tasa de paro no superó el punto porcentual. En Suecia y la República Checa la ratio de desempleo no creció en 2013 y en los restantes 8 países se produjeron recortes de la misma: inferiores al punto porcentual en Alemania, Reino Unido, Dinamarca y Hungría; de entre 1 y 2 puntos porcentuales en Estonia, Irlanda y Lituania; y de 3 puntos porcentuales en Letonia.

Gráfico 2.1.1-37 Tasas de paro en la Unión Europea, 2012-2013

(medias anuales, porcentajes sobre la población activa correspondiente)



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

Cuadro 2.1.1-38 Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en la Unión Europea, 2013

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

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

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

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

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

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

El *gráfico 2.1.1-38* nos ofrece, además de la referencia de la tasa de paro global que hemos comentado, información sobre la tasa de paro femenina y joven (población de 15 a 24 años) para los países de la UE de los 28. Al igual que ocurría con la tasa de paro global, Grecia encabezaba la lista en lo referente a las tasas femenina y juvenil, con sendos valores del 31,3% y del 58,6%, respectivamente. Detrás de este país, y al igual que el año anterior, se encontraba España, con una tasa femenina del 27% y una juvenil del 55,7%.

En el caso femenino, en concreto, solamente Grecia superaba la cota del 30% y solamente España el nivel del 25%. De hecho, la tercera mayor tasa de paro femenina correspondió a Croacia y a Portugal y fue del 16,6%. En la cola opuesta, 13 de los 28 socios registraron tasas de desempleo femeninas menores al 10% y de entre ellos, solamente 2 (Alemania y Austria) del 5% o menor.

En lo referente a la tasa de paro juvenil, Grecia y España eran los únicos países con valores sobre el 50%. Próximo a dicho dato estaba Croacia (con un 49,8%) y la siguiente mayor tasa era la Italiana (del 40%). Solo 9 de los 28 miembros registraron tasas de paro juveniles menores al 20% y solamente 2 (de nuevo, Austria y Alemania) por debajo del 10%.

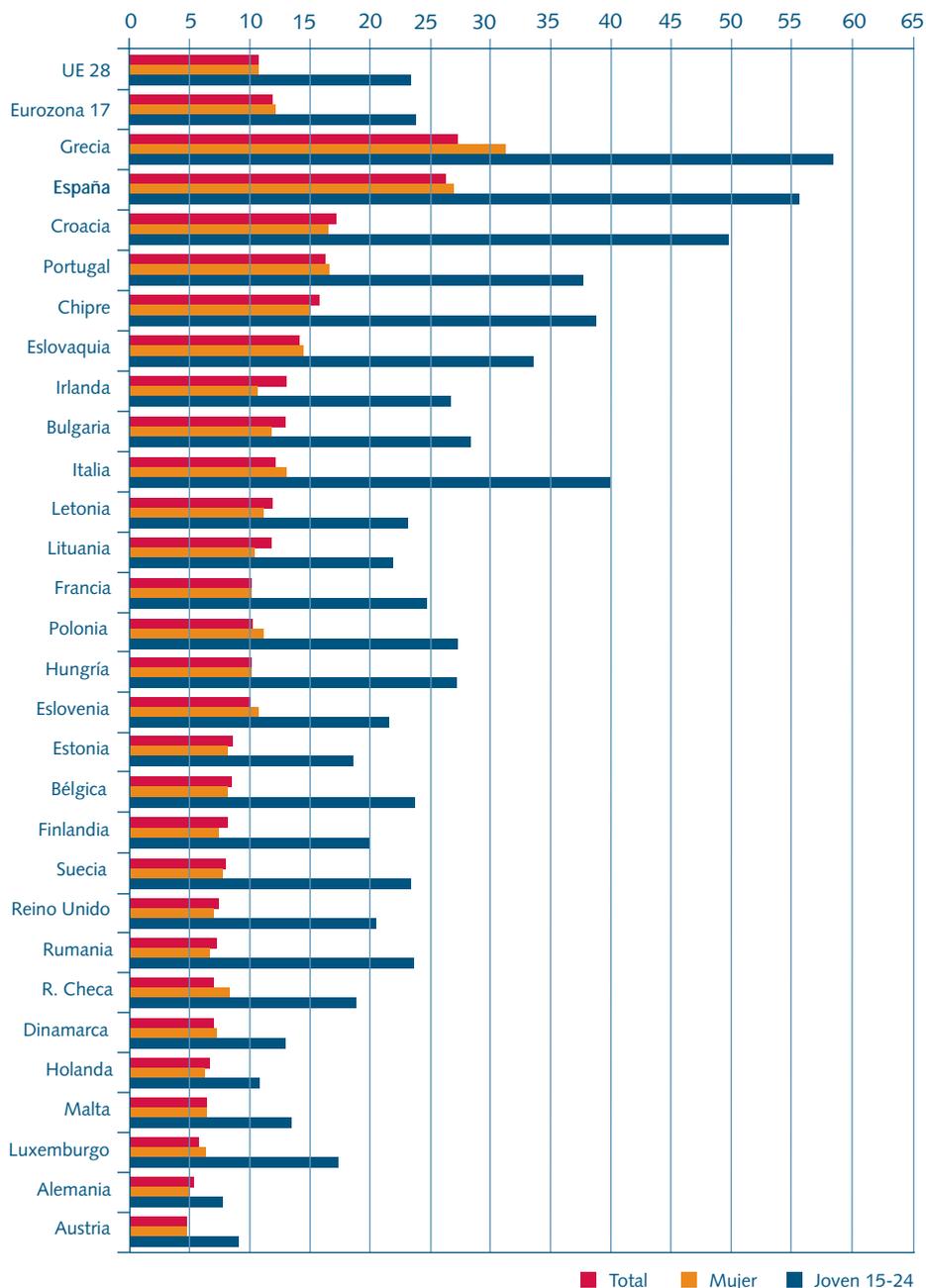
En el *cuadro 2.1.1-38* se presentan, además de la tasa de paro global ya comentada, las tasas de actividad, empleo y temporalidad de los países integrantes de la UE.

En cuanto a la tasa de actividad (computada para los trabajadores de 15 a 64 años), la media de la UE-28 fue de 71,9%. Por países, España (con una tasa del 74%) registró en 2013 la novena mayor cifra de entre los 28 países de la Unión Europea. Como en años previos, Suecia, Holanda y Dinamarca encabezaban la lista, aunque en 2013, solo el primero de esos países superó el listón del 80%.

En cuanto a las tasas de empleo, España (con un dato del 54,4) era el tercer país de la UE con una menor tasa de empleo, mejorando un puesto respecto del año previo porque el nuevo socio (Croacia) presenta la menor tasa de toda la Unión (un 49,1%). Todas estas cifras quedan muy alejadas de la tasa de empleo media de los 28 que se situó en el 64%. Suecia (con una 74,4%), Holanda (74,3%) y Alemania (73,3%) encabezaban la lista y también Dinamarca, Austria y el Reino Unido superaron el listón del 70%.

Finalmente, la última columna del cuadro nos ofrece datos sobre la tasa de temporalidad (esto es, el porcentaje de personas asalariadas con un contrato a término) en 2013. La media de la UE-28 fue, en este caso, del 13,7%. España continuó con la segunda mayor tasa de temporalidad entre los socios comunitarios (un 23,4%), superada solamente por Polonia (con una del 26,8%). Estos dos países, junto a Portugal y Holanda, fueron los únicos con ratios de temporalidad sobre el 20%. En el extremo opuesto, como en años previos, se encuentran las repúblicas bálticas (Estonia, Letonia y Lituania) y Rumanía con niveles de temporalidad bajo el 5%.

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



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

2.1.1.6 AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Antes de comenzar la discusión de los datos de afiliación correspondientes al año 2013, conviene recordar que durante el año anterior, (esto es, el 2012) tuvieron lugar dos cambios normativos con repercusiones en la clasificación de los trabajadores en los diferentes regímenes de afiliación. Por un lado, se produjo la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, como un Sistema Especial de Empleados de Hogar (si bien se previó la existencia de un periodo transitorio de seis meses para su total integración); y, por otro lado, se produjo la integración de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario en el Régimen General, pasándose a denominar Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. A efectos de mantener la continuidad comparativa, se han reestructurado las tablas que ofrecen información detallada por regímenes de acuerdo con la normativa actual, entendiéndose que, con anterioridad al año 2012, los datos de los regímenes afectados por los cambios estarían clasificados en los epígrafes existentes en aquel momento. Además, en el caso de los Empleados del Hogar, se recogen bajo el epígrafe Sistema Especial de Empleados del Hogar (dentro del Régimen General) para 2012, las cifras globales, tanto de los afiliados a este régimen como las de los que aún permanecían transitoriamente en el régimen especial preexistente.

Utilizando como referencia el último día de cada mes, el número medio de afiliados en alta en Castilla y León durante el pasado año se situó en 836.900 personas. Se trata de una nueva reducción de 35.700 afiliados lo que, en términos relativos, supone una reducción del 4,1%. En el conjunto de España también se produjo una reducción en el montante de trabajadores afiliados en alta, en este caso a una tasa del 3,1% (*cuadro 2.1.1-39*).

Detallando por regímenes observamos los siguientes fenómenos para el año 2013. En el caso del Régimen General (propriadamente dicho) se produjo un descenso de 34.400 afiliados en la Comunidad, lo que implica una tasa de reducción del 5,4% (frente a una reducción del 4% en España). En el caso del Sistema Especial Agrario, hubo una merma de 1.900 afiliados en la Comunidad, esto es, una tasa de descenso del 12,8%, (reducción que en España fue del 7,6%). En cuanto al Sistema Especial de Empleados del Hogar, la Comunidad registró 3.700 nuevos afiliados, esto es, una tasa de crecimiento del 23,3% (del 20,5% en el conjunto nacional). Debe apuntarse que tras los ajustes de estos dos últimos regímenes podrían encontrarse (al igual que el pasado año) los efectos de los cambios legislativos que se produjeron en el año 2012.

En cuanto a los regímenes especiales, observamos lo siguiente. En el de la Minería del Carbón se perdieron 500 afiliados en la Comunidad (una merma del 26,2%, frente al 16,9% de España). Desde el año 2009 al 2013 se ha producido una disminución del 50% en la afiliación en el Régimen de la Minería del Carbón en Castilla y León, pasando de 2.600 a 1.600 afiliados, mientras en España la reducción es del 42%, pasando del 7.400 afiliados a 4.300 en los últimos cinco años.

Finalmente, dentro del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los pertenecientes al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (SETA) (antes R.E. Agrario por Cuenta Propia) se redujeron en 600 en Castilla y León, esto es una tasa negativa del 1,8% (descenso del 1,9% en España). Finalmente, los autónomos excluidos del SETA se redujeron en 2.000 en Castilla y León, esto es una tasa negativa del 1,1% (descenso del 0,5% en el conjunto nacional).

Cuadro 2.1.1-39 Evolución de los personas trabajadoras afiliadas y en alta, en España y Castilla y León, 2009-2013 (miles de personas y medias anuales)

		Total	Régimen General			R.E.	R.E. Autónomos	
			General	Especial Agrario ¹	Especial Empleados del Hogar ²	Minería Carbón	SETA	No SETA
Castilla y León	2009	933,4	690,3	15,3	11,6	2,6	36,1	177,5
	2010	918,6	680,7	15,8	11,4	2,3	34,7	173,8
	2011	908,4	672,4	16,5	11,4	2,0	33,8	172,4
	2012	872,6	636,4	15,1	15,8	1,7	33,0	170,5
	2013	836,9	602,0	13,1	19,5	1,3	32,4	168,6
España	2009	17.916,8	13.538,7	802,2	288,0	7,4	224,1	2.989,7
	2010	17.581,9	13.272,5	818,8	293,1	6,7	212,9	2.913,2
	2011	17.326,3	13.053,1	820,2	295,5	6,0	205,2	2.883,5
	2012	16.738,6	12.465,4	810,1	350,2	5,1	199,5	2.846,4
	2013	16.227,7	11.963,6	748,3	422,1	4,3	195,7	2.832,3

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 2.1.1-40 ofrece información sobre personas afiliadas en alta por regímenes y provincias. De nuevo, durante el año 2013, los recortes en el número medio de afiliados en alta se extendieron a todas las provincias de Castilla y León. Además, en todas ellas las reducciones fueron más intensas que la media nacional del 3,1%. La reducción más intensa se produjo en la provincia de León (a una tasa negativa del 5,1%), seguida de las descensos de Zamora y Soria (ambas mayores, en valor absoluto, que la media regional del 4,1%). La afiliación en Burgos se redujo al mismo ritmo que la media regional y en Segovia y Ávila lo hizo a ratios negativos del 3,9%. Finalmente, Palencia, Valladolid y Salamanca experimentaron reducciones con tasas del 3,7%, 3,6% y 3,5%, respectivamente.

Cuadro 2.1.1-40 Personas trabajadoras afiliadas y en alta, según Régimen, por provincias, 2013 (media anual en miles y tasas)

	Total	% var. 12-11	Régimen General			R.E.	R.E. Autónomos	
			General	Especial Agrario ¹	Especial Empleados del Hogar ²	Minería Carbón	SETA	No SETA
España	16.227,7	-3,1	11.963,6	748,3	422,1	4,3	195,7	2.832,3
Castilla y León	836,9	-4,1	602,0	13,1	19,5	1,3	32,4	168,6
Ávila	49,4	-3,9	32,4	1,4	1,2	0,0	2,8	11,6
Burgos	134,8	-4,1	102,1	1,2	3,0	0,0	4,6	24,0
León	149,1	-5,1	104,4	1,0	3,6	1,2	6,5	32,3
Palencia	58,9	-3,7	42,5	0,9	1,1	0,0	2,8	11,5
Salamanca	109,2	-3,5	77,0	1,9	2,9	0,0	4,5	22,9
Segovia	54,7	-3,9	36,9	1,8	1,4	0,0	2,2	12,4
Soria	35,1	-4,6	25,4	0,5	0,8	0,0	1,7	6,7
Valladolid	190,3	-3,6	145,8	3,0	4,5	0,0	3,1	33,9
Zamora	55,6	-4,7	35,4	1,4	1,1	0,0	4,3	13,4

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

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

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

Detallando por regímenes, el comportamiento del Régimen General (en sentido estricto) que es, con diferencia, el más numeroso, determinó en buena medida las tasas de variación de la afiliación total previamente descritas. En concreto, todas las provincias de la Comunidad experimentaron recortes más intensos que el medio nacional (del 4%) y, dentro de ellas, los más intensos se dieron en León, Soria y Segovia (en los tres casos a tasas superiores al 6%). En el caso de Zamora la reducción fue del 5,9%, ligeramente más fuerte que la media regional; y, bajo esa media, se ubicaron las mermas del resto de las provincias: a ritmos superiores al 5% en Ávila, Salamanca y Burgos y por debajo de ese nivel en Palencia y Valladolid.

En el Sistema Especial Agrario, la reducción de afiliados en Castilla y León se asoció, especialmente, con la reducción de 600 personas en Valladolid, 500 en Burgos y 500 en Zamora. También en León, Salamanca, Palencia y Ávila se produjeron recortes en este régimen, manteniéndose constante el número de afiliados de Segovia y Soria.

En cuanto al Sistema Especial de Empleados del Hogar, los aumentos de afiliados se extendieron (como el pasado año) a todas las provincias y fueron mayores, en valores absolutos, en Valladolid (900 más), Salamanca y León (500 más en cada una) y Burgos (500 más).

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

En el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, los pertenecientes al Sistema Especial Agrario, registraron variaciones en las diferentes provincias de la Comunidad, al igual que el pasado año, bastante reducidas. Sus afiliados descendieron en León (del orden de 200) y también en Burgos, Salamanca y Zamora (unos 100 afiliados menos en cada una de ellas). En las demás provincias no variaron en 2013.

Finalmente, los recortes entre los Trabajadores Autónomos no agrarios se extendieron a todas las provincias salvo Soria en la que se mantuvieron constantes. El recorte más intenso fue el de Valladolid (500 afiliados menos), seguido del de León (400 menos). En Ávila la merma de estos autónomos fue de 300 personas y de 200 en Burgos y Palencia. En el resto de las provincias no mencionadas se produjo un descenso de, en torno, a 100 afiliados en cada una.

2.1.2 Flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo

2.1.2.1 APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO

Existe la obligación legal para las empresas de comunicar la apertura, reanudación o cambio de actividad y traslado de los centros de trabajo, ante la autoridad laboral competente. En este epígrafe se explota el registro de esa actividad, a partir de los datos remitidos por la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* de la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla y León*, para analizar el flujo de entrada de los empleadores o demandantes de trabajo (aunque en ocasiones se les denomina también oferentes de puestos de trabajo).

Como es habitual en los informes de los últimos años, en esta sección se elaboran dos cuadros. En el primero de ellos (*cuadro 2.1.2-1*) se desglosa la información según el tipo de apertura. En otras palabras, se detalla si el centro es de nueva creación, reanudación de la actividad, traslado o ha cambiado de actividad. En el segundo de ellos (*cuadro 2.1.2-2*) la desagregación se realiza en función del sector de actividad (de acuerdo a la *CNAE 2009*). En ambos cuadros se presenta la información a nivel provincial.

Aunque prácticamente 9 de cada diez aperturas de centros de trabajo en Castilla y León se refirieron a centros de "nueva creación", sigue apreciándose la pérdida de importancia relativa de esta categoría en el conjunto total. De esta forma, si se completa la serie comentada en el informe del año pasado tenemos la siguiente situación: el 94,0% en 2009, el 91,5% en 2010, el 91,0% en 2011, el 89,7% en 2012 y el 89,3% en 2013. El rango de variación provincial de esta magnitud va desde el 95,6% en Soria hasta el 85,3% en Valladolid. La segunda categoría que más aperturas concentra es la denominada "reanudación", con un 7,3% del total; y en tercer lugar están los "traslados" con un 2,8% de la cifra agregada. Por lo que se refiere a la evolución temporal, entre 2012 y 2013 el número de aperturas de centros de trabajo se incrementó en un 4,5%, *cuadro 2.1.2-1*.

Cuadro 2.1.2-1 Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por tipo de apertura, 2012-2013

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

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

Cuadro 2.1.2-2 Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por sector de actividad, 2012-2013

	Agrario		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	2013	% var.	2013	% var.	2013	% var.	2013	% var.	2013	% var.
Ávila	37	36 2,8	41	22 86,4	697	672 3,7	338	252 34,1	1.113	982 13,3
Burgos	30	28 7,1	76	84 -9,5	1.379	1.313 5,0	661	654 1,07	2.146	2.079 3,22
León	133	103 29,1	91	87 4,6	1.413	1.431 -1,3	1.212	1.067 13,6	2.849	2.688 6,0
Palencia	37	24 54,2	49	34 44,1	954	813 17,3	481	384 25,26	1.521	1.255 21,20
Salamanca	42	50 -16,0	107	110 -2,7	1.221	919 32,9	779	711 9,56	2.149	1.790 20,06
Segovia	112	126 -11,1	41	16 156,3	837	976 -14,2	418	398 5,03	1.408	1.516 -7,12
Soria	18	22 -18,2	19	28 -32,1	617	605 2,0	142	109 30,3	796	764 4,2
Valladolid	26	38 -31,6	72	72 0,0	1.241	1.482 -16,3	765	637 20,09	2.104	2.229 -5,61
Zamora	52	35 48,6	62	30 106,7	644	827 -22,1	356	287 24,04	1.114	1.179 -5,51
Total	487	462 5,4	558	483 15,5	9.003	9.038 -0,4	5.152	4.499 14,51	15.200	14.482 4,96

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

De acuerdo a las cifras del *cuadro 2.1.2-2*, el sector agrario, la industria y el sector servicios experimentaron avances interanuales en el número de aperturas de centros de trabajo durante 2013. Las tasas de variación fueron del 15,5% (industria), 14,51% (servicios) y 5,4% (agrario). Sin embargo, el sector de actividad que más aperturas de centros de trabajo registra en términos absolutos en la Comunidad, la construcción (con 9.003 aperturas), presentó una reducción de un 0,4% con respecto a 2012. En cualquier caso, es significativo que la construcción agrupe un 59,23% del total de los eventos (con las mencionadas 9.003 sobre el total de 15.200 aperturas) Le sigue el sector servicios con un 33,89% del total, la industria con un 3,67% y, finalmente, el sector agrario con un 3,20%.

2.1.2.2 EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Como es habitual en los Informes de los últimos años, es oportuno comenzar el epígrafe con las notas metodológicas que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social hace expresas en el Boletín de Estadísticas Laborales:

- ▶ La información de este apartado se obtiene a partir del fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social del Régimen General y del Especial de la Minería del Carbón, cuya gestión corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social. La explotación estadística del fichero la realiza directamente la Subdirección General de Estadística.
- ▶ Los empresarios, como requisito previo e indispensable al inicio de sus actividades, deben solicitar su inscripción en el Sistema de la Seguridad Social a nombre del titular de la empresa. A estos efectos, se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el campo de aplicación de la Seguridad Social.
- ▶ Los datos para cada comunidad autónoma y para cada provincia se corresponden con las empresas que tienen algún centro de trabajo con trabajadores en alta en el respectivo ámbito territorial y con las plantillas de dichos centros. Dado que una misma empresa puede tener centros de trabajo en varias provincias de la misma comunidad autónoma, la suma de los datos provinciales correspondientes a empresas no tienen por que coincidir con la cifra consignada en el total de la comunidad autónoma. Por el mismo motivo, la suma de los datos de empresas por comunidades autónomas no coincide con el total nacional.

En el *cuadro 2.1.2-3* se muestran las cifras relativas a la cantidad de empresas inscritas en los registros de la Seguridad Social y sus tasas de variación interanual en España, en el conjunto de Castilla y León y en cada una de sus provincias, durante el lustro 2009-2013. En el *gráfico 2.1.2-1* se representa un índice de la evolución del número de empresas inscritas tanto en España como en Castilla y León durante el último decenio. Al tratarse de un número índice (con base 2004) las comparaciones entre distintos entes geográficos con tamaños diferentes de sus economías son correctas.

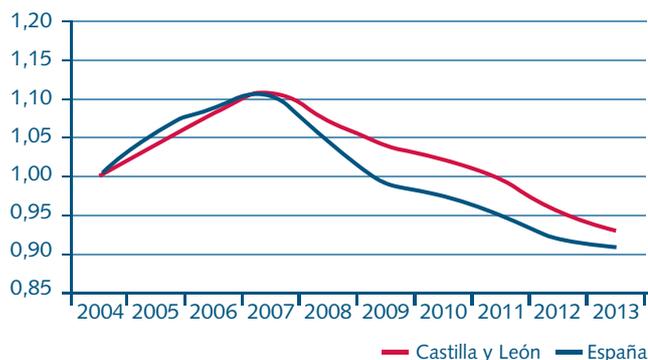
Cuadro 2.1.2-3 Empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León por provincias, 2009-2013 (a 31 de diciembre)

		2009	2010	2011	2012	2013
Ávila	Nº	5.525	5.335	5.196	4.924	4.789
	% var.	-4,5	-3,4	-2,6	-5,2	-2,7
Burgos	Nº	11.563	11.428	11.195	10.807	10.542
	% var.	-2,2	-1,2	-2,0	-3,5	-2,5
León	Nº	14.409	14.143	13.677	13.018	12.560
	% var.	-3,6	-1,8	-3,3	-4,8	-3,5
Palencia	Nº	5.140	5.060	5.007	4.772	4.662
	% var.	-2,5	-1,6	-1,0	-4,7	-2,3
Salamanca	Nº	10.758	10.530	10.220	9.805	9.572
	% var.	-2,2	-2,1	-2,9	-4,1	-2,4
Segovia	Nº	5.847	5.766	5.533	5.360	5.205
	% var.	-3,6	-1,4	-4,0	-3,1	-2,9
Soria	Nº	3.216	3.203	3.162	3.024	2.980
	% var.	-1,0	-0,4	-1,3	-4,4	-1,5
Valladolid	Nº	16.011	15.813	15.494	14.886	14.449
	% var.	-3,1	-1,2	-2,0	-3,9	-2,9
Zamora	Nº	5.627	5.524	5.391	5.142	5.101
	% var.	-2,3	-1,8	-2,4	-4,6	-0,8
CyL	Nº	73.095	71.888	70.032	67.126	65.350
	% var.	-3,0	-1,7	-2,6	-4,1	-2,6
España	Nº	1.264.689	1.240.847	1.210.527	1.171.844	1.158.338
	% var.	-5,1	-1,9	-2,4	-3,2	-1,2

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

Por sexto año consecutivo, se aprecia un descenso en el número de empresas inscritas, tanto en Castilla y León como en el conjunto nacional. Durante 2013, se redujeron en un 2,6% el número de empresas inscritas en la Seguridad Social en la Comunidad y un 1,2% en España, ambas cifras con respecto a 2012 (*gráfico 2.1.2-1*). Entrando en el detalle provincial con arreglo al *cuadro 2.1.2-3*, León es la provincia en la que la reducción de empresas inscritas es más intensa en el último año (3,5%) y Zamora en la que menos (0,8%).

Gráfico 2.1.2-1 Evolución de las empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León, 2004-2013



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

2.1.2.3 INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

El número de desempleados en un momento dado es consecuencia de tres factores: el nivel de desempleados en el momento anterior, los trabajadores que entran en el desempleo durante ese período y los que salen de esa situación. Es interesante el estudio de la transición del desempleo a la ocupación, puesto que también existe la posibilidad de salir del desempleo para entrar en la inactividad laboral. La mencionada transición del desempleo a la ocupación se produce a través de una colocación y a dicho proceso se le denomina emparejamiento o casación (traducción del término inglés *matching*), que es lo que se analiza en este apartado. Hay que recordar que, aún en los periodos de alto desempleo como el actual, en el mercado de trabajo coexisten vacantes de puestos de trabajo junto con personas desempleadas. Una medida del buen funcionamiento de un mercado laboral es lograr un bajo número de desempleados para un nivel dado de vacantes. Hay varios factores que pueden contribuir a conseguir esto, pero, sin ninguna duda, los servicios públicos de empleo son un actor principal en este cometido.

La información estadística utilizada en este apartado procede siempre del SEPE; sin embargo, algunos datos utilizados han sido remitidos por el ECyL y algunos cuadros han sido directamente elaborados por dicho servicio de empleo regional. Como viene siendo habitual en los últimos Informes, conviene comenzar esta sección explicando los cuatro posibles orígenes de una colocación, de acuerdo a la forma que tiene el SEPE de consignar la información estadística.

En primer lugar, una colocación puede proceder de una demanda activa o no proceder de ella. Sin ánimo de ser demasiado reiterativos, en el Informe del año pasado se explicaba lo siguiente: *“ Hay que recordar que las demandas activas son aquellas demandas en situación de alta (esto es, con plena disponibilidad para los servicios solicitados) o en situación de suspensión, pero no en situación de baja (es decir, aquellas en las que el trabajador inscrito no tiene disponibilidad porque no solicita los servicios o éstos han sido satisfechos). Todas aquellas colocaciones que no tienen su origen en una demanda activa son clasificadas por el SEPE en la categoría “ otras colocaciones.”*

En segundo lugar, una colocación se puede haber generado dentro del sistema de los servicios públicos de empleo, es decir, con una oferta de trabajo previamente registrada dentro del SEPE (denominada “con oferta previa”), o puede haberse generado fuera del sistema, esto es, “sin oferta previa”. Combinando estas dos clasificaciones surgen las cuatro posibilidades anteriormente citadas.

En el *cuadro 2.1.2-4* se muestran las cifras relativas a estas cuatro posibilidades y además se construyen tres índices que intentan capturar la efectividad de los servicios públicos de empleo en sus diferentes labores de intermediación. Adicionalmente, en los *gráficos 2.1.2-2, 2.1.2-3 y 2.1.2-4* se muestra la evolución temporal de dichos índices.

El índice 1 es el ratio de las colocaciones de demandas activas con oferta previa entre el total de colocaciones. Este índice pretende recoger qué proporción de las colocaciones que se han producido en el mercado de trabajo han sido realmente emparejadas dentro del sistema, tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda.

$$I_1 = \frac{\text{demandas activas con oferta previa}}{\text{total de colocaciones}}$$

El índice 2 toma como universo solamente a los demandantes activos. La parte superior del cociente es la misma que la del índice 1. Por otro lado, la parte inferior del cociente se refiere al total de colocaciones que se generan a partir de una demanda activa.

$$I_2 = \frac{\text{demandas activas con oferta previa}}{\text{colocaciones que procedían de una demanda activa}}$$

El índice 3 pretende recoger una tarea intermediadora de los servicios públicos de empleo mucho menos tangible. Se trata de un cociente que en el numerador mide las colocaciones de individuos que estaban en situación de demanda activa y en el denominador incluye el total de colocaciones. Es evidente que muchas colocaciones pueden haberse generado sin la intervención directa de los servicios públicos de empleo, pero tampoco hay que olvidar lo que se señalaba en el informe del año pasado: “*No obstante, hay que considerar que las personas que se colocan pueden haber recibido asistencia en temas orientación o información de los servicios públicos de empleo, lo que puede haber facilitado su colocación*”.

$$I_3 = \frac{\text{colocaciones que procedían de una demanda previa}}{\text{total de colocaciones}}$$

Como se aprecia en el *gráfico 2.1.2-2*, el índice 1 registra por cuarto año consecutivo un valor menor en Castilla y León que en España. El dato para 2013 es 1,68% en la Comunidad y 1,90% en el conjunto nacional. No obstante, hay que señalar que se produce un repunte en dicho índice con respecto al año 2012 en ambos entornos geográficos. En el caso de Castilla y León se pasa de un valor de 0,92% en 2012 al citado 1,68% en 2013, lo que supone un incremento de 0,77 puntos porcentuales.

Cuadro 2.1.2-4 Colocaciones, en España y en Castilla y León, Metodología SISPE, 2009-2013

	Total	Demandas Activas		Otras Colocaciones		Indices (%)						
		Total previa	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total previa	Con oferta	Sin oferta	I1	I2	I3		
CyL												
2009	637.860	241.867	21.173	220.694	395.993	3.449	392.544	3,32	8,75	37,92		
2010	638.206	242.491	16.032	226.459	395.715	2.510	393.205	2,51	6,61	38,00		
2011	646.040	246.386	14.637	231.749	399.654	1.873	397.781	2,27	5,94	38,14		
2012	601.075	229.492	5.504	223.988	371.583	1.037	370.546	0,92	2,40	38,18		
2013	654.340	253.584	11.009	242.575	400.756	1.113	399.643	1,68	4,34	38,75		
España												
2009	13.977.537	5.205.875	381.050	4.824.825	8.771.672	45.125	8.726.547	2,73	7,32	37,24		
2010	14.295.646	5.454.843	385.208	5.069.635	8.840.803	43.046	8.797.757	2,69	7,06	38,16		
2011	14.560.517	5.559.511	359.819	5.199.692	9.001.006	38.737	8.962.269	2,47	6,47	38,18		
2012	14.022.103	5.410.584	241.529	5.169.055	8.611.519	29.295	8.582.224	1,72	4,46	38,59		
2013	15.086.796	5.770.335	287.000	5.483.335	9.316.461	29.277	9.287.184	1,90	4,97	38,25		

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 el total de colocaciones que procedían de una demanda activa y el total de colocaciones.

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

La estrecha relación entre los índices, comentada en los Informes de los últimos ejercicios, es muy evidente cuando analiza la evolución de los *gráficos 2.1.2-2 y 2.1.2-3*. Ambos tienen una forma muy similar y la diferencia más destacable es la diferente escala del eje de ordenadas, ya que el eje del primero tiene una escala más pequeña (que va del 0% a 3,5%) que el segundo (del 0 al 10%). Esto es debido a que el índice 1 es el producto de los índices 2 y 3, y este último índice se ha mantenido muy estable en los últimos años (*gráfico 2.1.2-4*).

Gráfico 2.1.2-2 Ratio demandas activas con oferta previa y total de las colocaciones (índice 1), Castilla y León y España, 2009-2013



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

Gráfico 2.1.2-3 Ratio demandas activas con oferta previa y total de las colocaciones procedentes de una demanda activa (índice 2), Castilla y León y España, 2009-2013

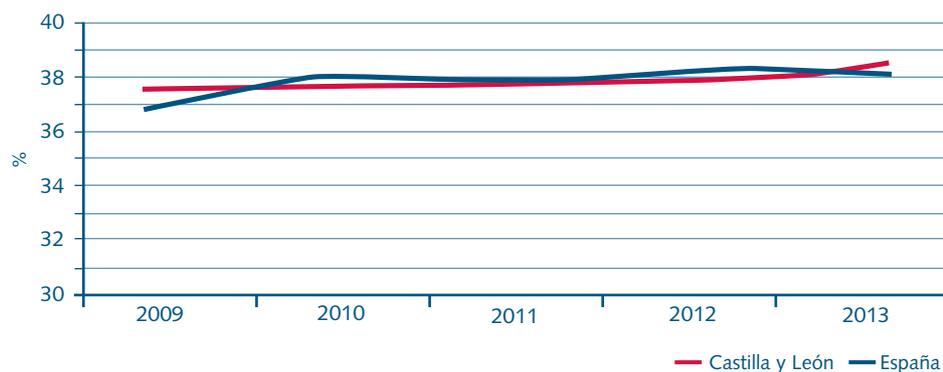


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos las Estadísticas de Empleo del SEPE.

Durante 2013, el cálculo del índice 3 nos mostraría que el 38,8% del total de colocaciones provenía de una demanda activa en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Del mismo modo, un 38,2% de las colocaciones realizadas en España tenían como contraparte una demanda activa en el SEPE. En el *gráfico 2.1.2-4* se aprecia claramente que esta ha sido la tónica de los últimos ejercicios, aunque también se vislumbra una ligera tendencia positiva. También se puede destacar que mientras que en 2012 el índice 3 reportaba mayores niveles en el caso español que en la Comunidad, durante 2013 la situación se invierte.

Sin embargo, y tal como viene sucediendo en los últimos años, las diferencias más significativas se detectan en el índice 2. En el caso de la Comunidad Autónoma, el porcentaje se incrementa desde 2,40% en 2012 a 4,34% en 2013. En el conjunto nacional ha pasado del 4,46% al 4,97%, así la diferencia entre ambos entes geográficos se reduce considerablemente (hasta los 0,63 puntos porcentuales).

Gráfico 2.1.2-4 Ratio colocaciones procedentes de una demanda activa y total de colocaciones (índice 3), Castilla y León y España, 2009-2013



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

En el *cuadro 2.1.2-5* se muestra la desagregación por sexos de las colocaciones referidas al año 2013. En Castilla y León, el 52,2% de las colocaciones recayeron en varones y el 47,8% en mujeres. En España, estos porcentajes fueron respectivamente del 55,2% y del 44,8%. A pesar de que la brecha de género es menor en la Comunidad que en el conjunto nacional, se incrementó en 2013 (puesto que en 2012 un 49,0% de las colocaciones tuvieron como beneficiarias a mujeres).

Cuadro 2.1.2-5 Colocaciones, con desagregación por sexos en España y en Castilla y León, Metodología SISPE, 2013

Total 2013	Demandas Activas				Otras Colocaciones						
	Con oferta previa		Sin oferta previa		Con oferta previa		Sin oferta previa				
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres			
15.086.796	5.770.335	147.212	139.788	2.972.492	2.510.843	9.316.461	29.277	15.688	13.589	5.196.240	4.090.944
654.340	253.584	7.095	3.914	127.755	114.820	400.756	1.113	606	507	206.171	193.472

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

El patrón estacional medido con frecuencia mensual se presenta en el *cuadro 2.1.2-6* para el conjunto de las colocaciones y con un desglose por sexo en el *cuadro 2.1.2-7*. El comportamiento de la serie es similar al de los últimos años, configurándose octubre y julio como los meses de mayor número de colocaciones y febrero junto con marzo como los de menos. Se podría destacar que el ciclo estacional es más acusado en la Comunidad que en el conjunto nacional. Así, si comparamos el mes pico de colocaciones (octubre) con el mes valle (febrero) el factor que se obtiene en Castilla y León es de 2,3 (resultado de dividir 81.012 entre 35.903), mientras que para España ese índice es de 1,7 (1.627.346 entre 961.879).

Cuadro 2.1.2-6 Colocaciones en Castilla y León, Metodología SISPE, enero-diciembre 2013

	Total	Demandas Activas			Otras Colocaciones		
		Total	Con oferta previa	Sin oferta previa	Total	Con oferta previa	Sin oferta previa
Enero	40.468	14.755	177	14.578	25.713	60	25.653
Febrero	35.903	15.020	189	14.831	20.883	33	20.850
Marzo	38.414	17.277	1.963	15.314	21.137	60	21.077
Abril	47.638	21.375	1.945	19.430	26.263	181	26.082
Mayo	54.906	21.907	721	21.186	32.999	55	32.944
Junio	59.171	23.173	809	22.364	35.998	89	35.909
Julio	73.505	28.061	1.365	26.696	45.444	181	45.263
Agosto	56.177	18.456	509	17.947	37.721	98	37.623
Septiembre	68.046	24.976	417	24.559	43.070	77	42.993
Octubre	81.012	30.853	482	30.371	50.159	88	50.071
Noviembre	49.306	18.429	421	18.008	30.877	56	30.821
Diciembre	49.794	19.302	2.011	17.291	30.492	135	30.357
Total	654.340	253.584	11.009	242.575	400.756	1.113	399.643

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

Cuadro 2.1.2-7 Colocaciones con desagregación por sexos en Castilla y León, Metodología SISPE, enero-diciembre 2013

	Total	Demandas Activas						Otras Colocaciones			
		Total	Con oferta previa		Sin oferta previa		Total	Con oferta previa		Sin oferta previa	
			H	M	H	M		H	M	H	M
Enero	40.468	14.755	112	65	7.710	6.868	25.713	36	24	12.606	13.047
Febrero	35.903	15.020	79	110	7.865	6.966	20.883	15	18	10.270	10.580
Marzo	38.414	17.277	1.445	518	7.583	7.731	21.137	35	25	10.369	10.708
Abril	47.638	21.375	1.390	555	10.634	8.796	26.263	115	66	13.418	12.664
Mayo	54.906	21.907	464	257	11.772	9.414	32.999	19	36	17.836	15.108

Continúa

Continuación

	Total		Demandas Activas				Otras Colocaciones					
			Total		Con oferta previa		Sin oferta previa		Total		Con oferta previa	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Junio	59.171	23.173	497	312	12.206	10.158	35.998	49	40	19.370	16.539	
Julio	73.505	28.061	917	448	13.951	12.745	45.444	101	80	23.611	21.652	
Agosto	56.177	18.456	342	167	9.656	8.291	37.721	54	44	20.027	17.596	
Sept	68.046	24.976	265	152	11.876	12.683	43.070	34	43	21.928	21.065	
Oct.	81.012	30.853	262	220	16.754	13.617	50.159	52	36	25.883	24.188	
Nov.	49.306	18.429	220	201	9.331	8.677	30.877	29	27	15.783	15.038	
Dic.	49.794	19.302	1.102	909	8.417	8.874	30.492	67	68	15.070	15.287	
Total	654.340	253.584	7.095	3.914	127.755	114.820	400.756	606	507	206.171	193.472	

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

La información estadística que permite estudiar el grado de desajuste o desacoplamiento que experimenta un mercado de trabajo, y que permiten construir el denominado "índice de tensión", se presenta en el *cuadro 2.1.2-8*. Esta información, remitida por el ECyL, se refiere a las demandas de empleo por parte de las personas que buscan trabajo o pretenden encontrar uno mejor y las ofertas de empleo registradas por los empleadores. A riesgo de parecer demasiado reiterativos, creemos, no obstante, que es conveniente reproducir las definiciones de los conceptos utilizados y que aparecen en las publicaciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

- ▶ Las **ofertas de empleo** son los puestos de trabajo ofrecidos por los empleadores y registrados en las Oficinas públicas de empleo con objeto de que éstas gestionen su cobertura con los demandantes idóneos.
- ▶ Las **demandas de empleo** son las solicitudes de puestos de trabajo registradas en las Oficinas públicas de empleo realizadas por los trabajadores en edad laboral que desean trabajar por cuenta ajena y solicitan la intermediación laboral de los Servicios Públicos de Empleo. Incluyen las de trabajadores que no tienen empleo, tanto las de aquellos que no han trabajado anteriormente y buscan empleo por primera vez como las de los que han tenido un empleo anterior, y las de trabajadores ocupados que buscan un empleo para sustituir o complementar al que tienen.

También parece conveniente repetir las dos aclaraciones que se hicieron en el Informe del año pasado:

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

Relacionando los dos conceptos anteriormente descritos, se puede indagar en la denominada “tensión en el mercado de trabajo”. Esto es lo que se hace en la última columna del *cuadro 2.1.2-8* y en el *gráfico 2.1.2-5*. De hecho, ambos conceptos están conectados porque, por un lado, la columna del cuadro divide puestos ofertados entre demandas y, por otro lado, el gráfico divide demandas entre puestos ofertados, lo que tiene una interpretación muy intuitiva: número de demandas presentadas por cada oferta registrada en el servicio público de empleo. Evidentemente, una mayor cifra en este indicador estaría reflejando una mayor tensión en el mercado de trabajo que se esté considerando.

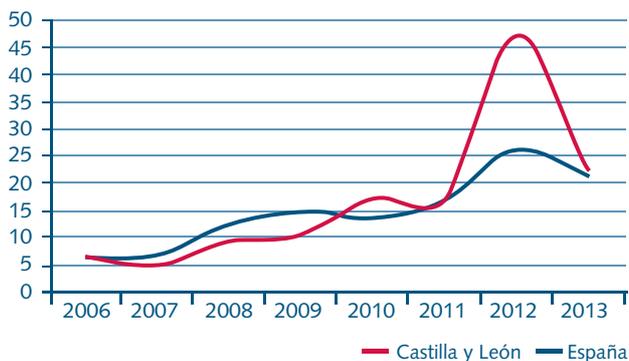
De acuerdo a los datos remitidos por el ECyL, los puestos de trabajo ofertados en la Comunidad más que se doblaron con respecto a 2012, puesto que se ofrecieron 8.749 en ese año y 17.713 durante 2013 (incremento del 102,5%). En España también se incrementaron, en este caso un 19%, pasando de los 338.763 puestos ofertados en 2012 a los 403.274 de 2013. Observando el otro lado del mercado, se constata que las demandas se redujeron un 3,8% interanual en Castilla y León y un 2,1% en España. El efecto conjunto de ambas fuerzas hace que se reduzca la tensión en ambos mercados de trabajo, como se puede apreciar en el *gráfico 2.1.2-5*. Especialmente importante es la reducción de la tensión en la Comunidad, desde 47,5 demandas por cada oferta en 2012 a 22,6 en 2013. También se aprecia una fuerte convergencia con el dato del conjunto nacional: 21,7 demandas por cada oferta en 2013. Habrá que seguir analizando en el futuro la evolución de este indicador y confirmar si el dato de 2013 supone un cambio de tendencia, pues en el gráfico también se puede comprobar el importante aumento de la tensión desde del comienzo de la actual crisis económica.

Cuadro 2.1.2-8 Puestos ofertados y demandas, 2009-2013

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

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

Gráfico 2.1.2-5 Índice de tensión en el mercado de trabajo, 2006-2013



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

2.1.2.4 CONTRATACIÓN LABORAL

Podemos comenzar este Epígrafe señalando que los efectos del *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero* y de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (derivada de la tramitación parlamentaria del anterior) todavía se aprecian en las estadísticas en 2013. Especialmente destacable es la desaparición de la figura contractual anteriormente denominada contrato de *fomento de la contratación indefinida*. Por lo que se refiere a los cambios legislativos producidos durante 2013, se podría citar el *Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores*. No obstante, debido a la fecha de aprobación (y la de su entrada en vigor el 22 de diciembre de 2013), se espera que tenga un efecto muy limitado en las estadísticas de contratación de 2013.

Una panorámica general de la contratación, de ámbito indefinido y temporal, tanto en Castilla y León como en España, para el periodo de cinco años que abarca desde 2009 hasta 2013 se muestra en el *cuadro 2.1.2-9*. También se presenta la evolución relativa de los contratos indefinidos y temporales en el conjunto de la contratación. Tras la excepción registrada durante 2012 (en que el porcentaje de contratos indefinidos respecto del total de la contratación subió ligeramente tanto para Castilla y León como para España), continúa la tendencia de reducción del peso de los contratos indefinidos, apuntada en informes de ejercicios anteriores. De hecho, el porcentaje de 7,4% observado durante 2013 en Castilla y León supone la cifra más baja de los últimos 10 años. En el caso español, el dato del 7,7% es similar al de 2011, pero ambos también son los más bajos de la serie histórica de los últimos 10 años. Estas cifras están alejadas de los porcentajes superiores al 11% registrado en el trienio 2006-2008 y no mostrados en el cuadro.

Cuadro 2.1.2-9 Contratación laboral en Castilla y León y España, 2009-2013

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

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

Descendiendo algo más al detalle, el *cuadro 2.1.2-10* recoge las principales cifras de los contratos indefinidos para Castilla y León, teniendo en cuenta si éstos son firmados con ese carácter desde inicio o proceden de la conversión de un contrato temporal, así como de los contratos temporales, en función de tres grandes grupos: los de muy corta duración (hasta 6 meses), los de duración mayor a 6 meses y los de carácter indefinido.

El número de contratos registrados en la Comunidad durante el año 2013, con una cifra de 646.812, fue muy similar al observado en los años 2009 y 2011. Desde el punto de vista del crecimiento interanual, el dato anterior supone un progreso del 8,5% lo que significa el mayor incremento registrado en la serie histórica en los últimos 10 años.

Cuadro 2.1.2-10 Contratación laboral en Castilla y León, 2009-2013

	Total	Indefinidos			Temporales			Total
		Desde inicio	Convertidos	Total	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados	
2009	645.082	35.848	24.103	59.951	323.679	20.314	241.138	585.131
2010	651.781	34.596	24.251	58.847	339.655	17.172	236.107	592.934
2011	646.404	28.076	20.878	48.954	351.964	18.811	226.675	597.450
2012	595.913	29.563	17.380	46.943	327.491	16.240	205.239	548.970
2013	646.812	30.160	17.672	47.832	363.128	15.293	220.559	598.980
% var. 12-13	8,5	2,0	1,7	1,9	10,9	-5,8	7,5	9,1

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

El volumen total de 646.812 contratos se desglosa en 47.832 contratos de carácter indefinido y 598.980 de carácter temporal. A partir de estos números, se hace evidente que el importante progreso medido en la contratación durante 2013 es fundamentalmente debido a la evolución de la contratación temporal. Esto es así puesto que, aunque la contratación indefinida crece un 1,9% interanual, la contratación temporal se eleva un 9,1%, siendo este último porcentaje también el más alto de la serie histórica del último decenio. Los contratos indefinidos desde inicio aumentaron un 2,0% y los convertidos un 1,7%. En el caso de la contratación temporal, son los de corta duración (hasta 6 meses) los que experimentan un mayor avance (con un 10,9%), mientras que los indeterminados progresan más moderadamente (7,5%) y los de más de 6 meses realmente se reducen un 5,8% interanual.

El cuadro homólogo al *cuadro 2.1.2-10*, pero referido al conjunto nacional, es el *cuadro 2.1.2-11*. El total de la contratación creció menos en España (7,4%) que en Castilla y León (8,5%). El dato de crecimiento interanual del 7,4% es también muy relevante desde un punto de vista histórico en España, aunque no es el mayor del último decenio, como en la Comunidad, puesto que en 2006 se midió un 7,9% y en 2004 un 11,5%. En el análisis comparativo entre ambos entes geográficos destaca el hecho de que la contratación indefinida se incrementó más intensamente en España (4,5%) que en Castilla y León (el anteriormente citado 1,9%). Es especialmente reseñable el dato referido a la contratación indefinida desde inicio, mientras en el territorio español progresa un 6,6% interanual, en la Comunidad Autónoma lo hace más suavemente (un 2,0%). También se aprecian diferencias en la evolución de los contratos temporales. Por un lado, los contratos temporales de más corta duración (hasta 6 meses) se incrementan menos en España (7,6%) que en Castilla y León (10,9%). En segundo lugar, este patrón se invierte en el caso de los contratos temporales de duración indeterminada, puesto que se incrementan más en el conjunto nacional (8,1%) que en la Comunidad Autónoma (7,5%). Finalmente, es también destacable que mientras los contratos temporales de más de 6 meses se incrementan un 3,8% en España, se reducen un 5,8% en la Comunidad.

Cuadro 2.1.2-11 Contratación laboral en España, 2009-2013

	Total	Indefinidos			Temporales			
		Desde inicio	Convertidos	Total	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados	Total
2009	14.021.837	791.987	520.427	1.312.414	7.002.364	403.171	5.303.888	12.709.423
2010	14.417.150	738.776	489.438	1.228.214	7.416.892	370.077	5.401.967	13.188.936
2011	14.433.232	649.098	461.065	1.110.163	7.583.588	372.537	5.366.944	13.323.069
2012	13.768.993	689.755	395.882	1.085.637	7.265.519	363.928	5.053.909	12.683.356
2013	14.792.614	735.048	399.901	1.134.949	7.815.884	377.752	5.464.029	13.657.665
% var. 12-13	7,4	6,6	1,0	4,5	7,6	3,8	8,1	7,7

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

El desglose por sexo de la evolución de los contratos laborales en el periodo 2009-2013 se presenta en el *cuadro 2.1.2-12*. El principal resultado que se observa es el de un menor incremento de los contratos indefinidos en Castilla y León, pero, por otro lado, se observa un avance más intenso en el caso de los contratos temporales. Todo ello válido para los dos sexos. Así, mientras la contratación indefinida de los varones se redujo un 2,3% en la Comunidad, aumentó un 1,4% en el conjunto nacional.

Por lo que se refiere al caso de las mujeres, mientras que la contratación indefinida se incrementó un 6,2% en Castilla y León, lo hizo en un 8,1% en el caso de España. Esto provoca que la brecha de género en el caso de los contratos indefinidos se haya invertido en la Comunidad y que el número de éstos firmados por mujeres supere por primera vez a los firmados por los hombres (concretamente 1.136 más). En el caso español también se estrecha la brecha de género, pero todavía sigue siendo desfavorable a las mujeres en 28.293 contratos indefinidos.

Con respecto a la contratación temporal, el incremento en el número de contratos laborales firmados por varones en Castilla y León fue del 12,0%. Sus homólogos españoles firmaron un 9,9% de contratos temporales más que en 2012. También las mujeres castellanas y leonesas incrementaron la firma de contratos temporales más proporcionalmente que las españolas (6,1% frente a 5,0% respectivamente). De todas formas, en ambas entidades geográficas se produce una ampliación de la brecha de género, hasta los 28.040 contratos en el caso de Castilla y León (un 4,7% de la contratación temporal) y hasta los 1.596.011 contratos en España (lo que supone un 11,7% de la contratación de carácter no permanente).

Cuadro 2.1.2-12 Contratación indefinida y temporal por sexos, en España y Castilla y León, 2009-2013

	Total	Indefinidos			Temporales		
		Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Castilla y León							
2009	645.082	59.951	30.726	29.225	585.131	286.754	298.377
2010	651.781	58.847	30.187	28.660	592.934	303.079	289.855
2011	646.404	48.954	25.854	23.100	597.450	308.118	289.332
2012	595.913	46.943	23.888	23.055	548.970	279.862	269.108
2013	646.812	47.832	23.348	24.484	598.980	313.510	285.470
% var. 12-13	8,5	1,9	-2,3	6,2	9,1	12,0	6,1
España							
2009	14.021.837	1.312.414	696.050	616.364	12.709.423	6.739.225	5.970.198
2010	14.417.150	1.228.214	666.491	561.723	13.188.936	7.146.248	6.042.688
2011	14.433.232	1.110.163	615.294	494.869	13.323.069	7.272.089	6.050.980
2012	13.768.993	1.085.637	573.860	511.777	12.683.356	6.937.317	5.746.039
2013	14.792.614	1.134.949	581.621	553.328	13.657.665	7.626.838	6.030.827
% var. 12-13	7,4	4,5	1,4	8,1	7,7	9,9	5,0

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

A continuación, se lleva a cabo un análisis específico de la contratación indefinida desde una óptica comparativa entre Castilla y León y España. Las principales cifras se muestran en los cuadros que comprenden desde el 2.1.2-13 hasta el 2.1.2-16. También se hace una representación gráfica de alguno de estos datos (*gráficos del 2.1.2-6 al 2.1.2-12*).

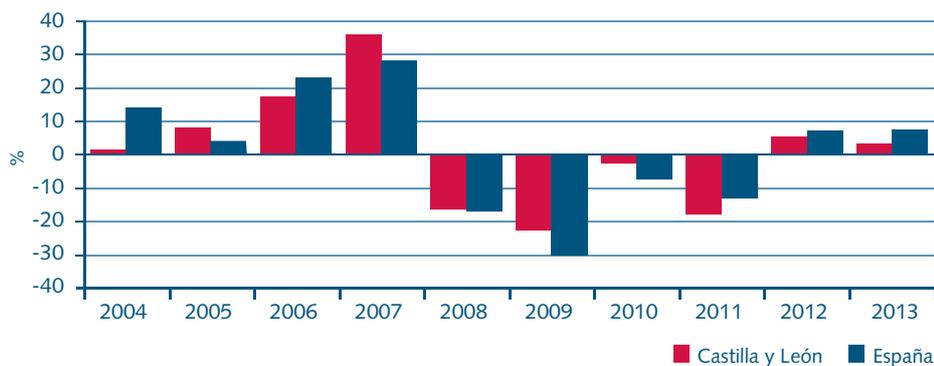
La evolución de los contratos laborales firmados como indefinidos desde inicio durante el último decenio se muestra el cuadro 2.1.2-13. En el gráfico 2.1.2-6 se muestra la tasa de variación interanual de esta cifra para los dos entes geográficos. Por segundo año consecutivo se observa un incremento de la contratación indefinida desde inicio con respecto al año anterior. No obstante, habría que matizar este resultado en dos sentidos. En primer lugar, el progreso registrado en Castilla y León es menos intenso que en España (incrementos de 2,0% y 6,6% respectivamente). En segundo lugar, y a pesar de producirse dos años de mejora relativa, el nivel absoluto de la contratación sigue siendo relativamente bajo. Esto es así puesto que, con la excepción de 2011 y 2012, el dato de 2013 sigue siendo el más bajo de la década. Este comentario es válido tanto para España como para Castilla y León.

Cuadro 2.1.2-13 Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y España, 2004-2013

	CyL	% var. CyL	España	% var. España
2004	30.774	0,7	806.274	12,6
2005	33.167	7,8	842.755	4,5
2006	39.231	18,3	1.027.760	22,0
2007	53.368	36,0	1.318.174	28,3
2008	45.895	-14,0	1.122.905	-14,8
2009	35.848	-21,9	791.987	-29,5
2010	34.596	-3,5	738.776	-6,7
2011	28.076	-18,8	649.098	-12,1
2012	29.563	5,3	689.755	6,3
2013	30.160	2,0	735.048	6,6

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

Gráfico 2.1.2-6 Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y España, 2004-2013



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

Los datos relativos a las conversiones de contratos laborales en el último quinquenio se muestran en el *cuadro 2.1.2-14* y se representan en el *gráfico 2.1.2-7*. Se observan ligeros incrementos interanuales, un 1,7% en la Comunidad y un 1,0% en el conjunto nacional. Dado que se partía de niveles muy bajos, tal y como se apuntó en el Informe del ejercicio anterior, las 17.672 conversiones formalizadas en Castilla y León y las 399.901 registradas en España siguen siendo las más bajas desde el año 2000, si exceptuamos, lógicamente, las producidas durante 2012.

Cuadro 2.1.2-14 Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y España, 2009-2013

	CyL	% var. CyL	España	% var. España
2009	24.103	-30,3	520.427	-33,3
2010	24.251	0,6	489.438	-6,0
2011	20.878	-13,9	461.065	-5,8
2012	17.380	-16,8	395.882	-14,1
2013	17.672	1,7	399.901	1,0

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

Gráfico 2.1.2-7 Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y España, 2009-2013



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

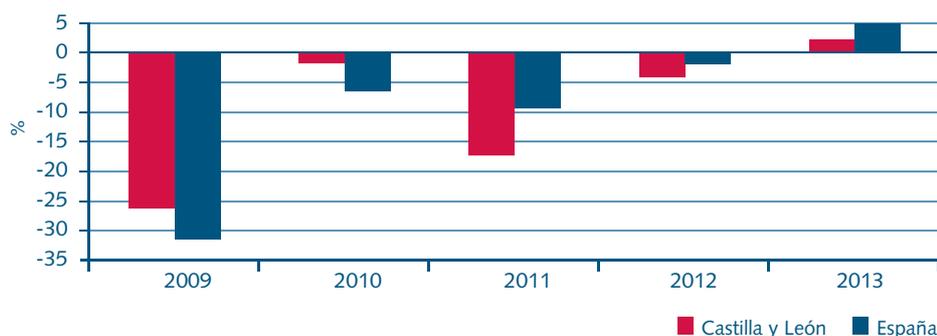
En el *cuadro 2.1.2-15* y en el *gráfico 2.1.2-8* se construye y se representa respectivamente la cifra agregada de los contratos firmados como indefinidos desde inicio y de las conversiones en contratos indefinidos. Este dato es una composición de las dos cifras comentadas con anterioridad, por lo que su evolución está vinculada a ellas. Por esta razón, se puede afirmar que el mayor incremento registrado en esta magnitud en España (4,5%) frente al observado en Castilla y León (1,9%) es consecuencia de la mejor evolución de los contratos indefinidos desde inicio en el conjunto nacional que en la Comunidad comentado anteriormente. Esto es debido a que son más, proporcionalmente, que los convertidos (y por ello pesan más al calcular la media ponderada) y, además, el diferencial de crecimiento ha sido más intenso en los primeros que en los segundos (aunque este último, como ya se ha comentado, era favorable a Castilla y León).

Cuadro 2.1.2-15 Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y España, 2009-2013

	CyL	% var. CyL	España	% var. España
2009	59.951	-25,5	1.312.414	-31,0
2010	58.847	-1,8	1.228.214	-6,4
2011	48.954	-16,8	1.110.163	-9,6
2012	46.943	-4,1	1.085.637	-2,2
2013	47.832	1,9	1.134.949	4,5

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 en Castilla y León y España, 2009-2013

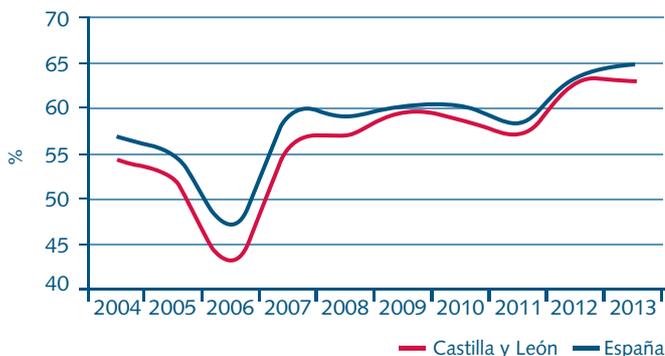


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Para profundizar en esta cuestión de la distribución de la contratación indefinida en sus componentes, indefinidos desde inicio y contratos convertidos, se elaboran los *gráficos 2.1.2-9, 2.1.2-10 y 2.1.2-11*. En el primero de ellos se muestra el porcentaje que suponen los contratos indefinidos desde inicio dentro de la contratación indefinida total, para Castilla y León y para España. En los otros dos, uno referido a la Comunidad y otro a la totalidad del territorio español, se hace más énfasis en el nivel absoluto de los contratos.

Durante 2013 se produce una ligera divergencia en la evolución del peso relativo de la contratación indefinida desde inicio, cuando se comparan los porcentajes de Castilla y León y España. Así, mientras en el territorio español continua la tendencia de ganancia de importancia de este tipo de contratos durante 2013, en la Comunidad se observa un cierto estancamiento con respecto a 2012. Las cifras concretas son: un aumento hasta el 64,8% en 2013 (desde el 63,5% de 2012) en España y un paso del 63,0% al 63,1% en Castilla y León. Debido a la anterior evolución, se sigue cumpliendo la regularidad empírica relativa al menor peso relativo de la contratación indefinida desde inicio en la Comunidad cuando se compara con el conjunto nacional. No obstante todo lo anterior, se puede seguir afirmando que las dos series toman el valor más alto de la última década.

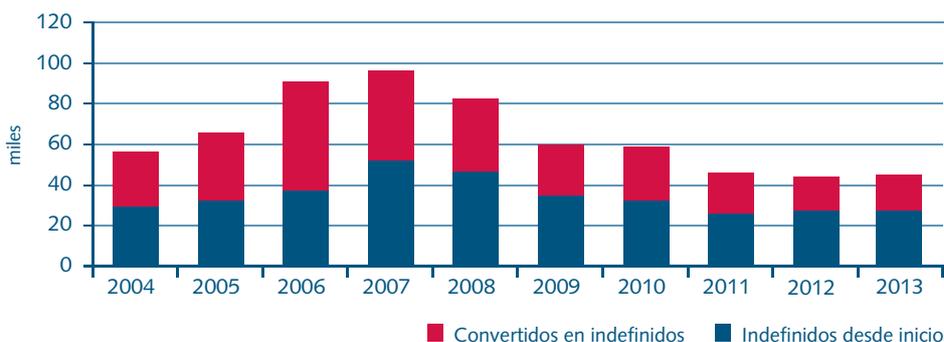
Gráfico 2.1.2-9 Contratación indefinida desde inicio como proporción del total de la contratación indefinida, Castilla y León y España, 2004-2013



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

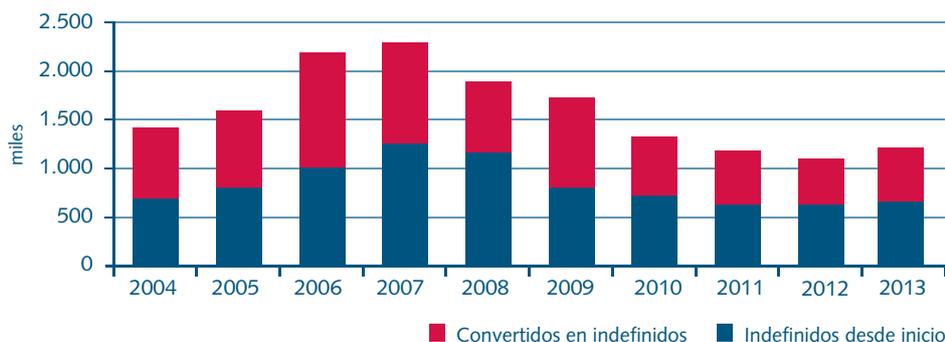
En los *gráficos 2.1.2-10 y 2.1.2-11* se puede observar que el volumen total de contratos indefinidos durante 2013 permaneció en niveles relativamente bajos desde un punto de vista histórico. A pesar del ligero repunte que se produce durante 2013, el volumen total de contratos indefinidos firmados en Castilla y León no es capaz de alcanzar el nivel logrado en el año 2011, por lo que 2013 es el segundo peor año de la década (después de 2012). En España, con los 1.134.949 contratos indefinidos formalizados en 2013 si se rebasan las cifras de 2011. A pesar de ello, 2013 es el tercer peor año del último decenio. Cuando se comparan estas cifras con las registradas en el máximo de la serie representada en el gráfico, el año 2007, se comprueba que se firmaron durante 2013 la mitad (exactamente un 50,0%) de contratos indefinidos que en dicho año en Castilla y León. En España esta cifra asciende ligeramente hasta el 51,1%.

Gráfico 2.1.2-10 Contratación indefinida desde inicio y por conversión de contratos temporales, Castilla y León, 2004-2013



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

Gráfico 2.1.2-11 Contratación indefinida desde inicio y por conversión de contratos temporales, España, 2004-2013



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

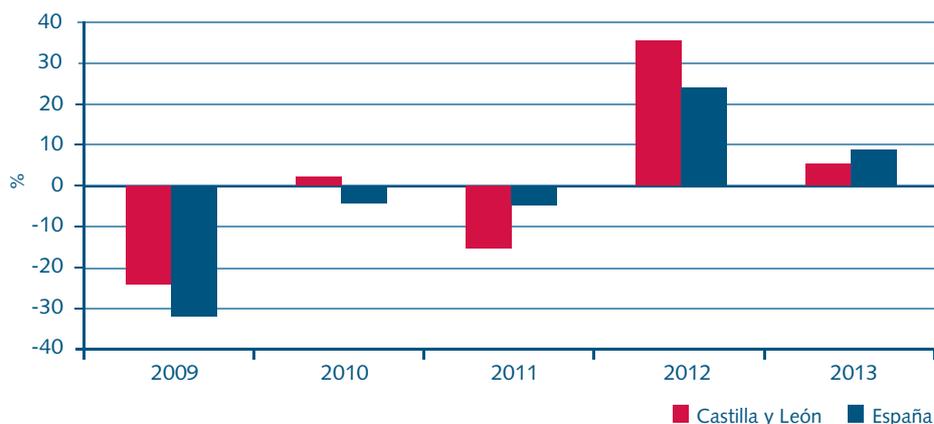
El *cuadro 2.1.2-16* y el *gráfico 2.1.2-12* reflejan las cifras relativas al contrato indefinido ordinario (dentro del que está incluido el contrato de emprendedores introducido por el *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero*). Tras la desaparición del contrato indefinido de fomento durante el año 2012 (y su verosímil sustitución por contratos indefinidos ordinarios), las variaciones interanuales en 2013 vuelven a niveles más moderados. Más precisamente, el incremento observado en este tipo de contratos es del 4,4% con respecto al ejercicio anterior en el caso de Castilla y León y del 8,1% en España. Estos incrementos ubican los niveles en 29.888 y 728.986 contratos respectivamente.

Cuadro 2.1.2-16 Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 2009-2013

	CyL	% var. CyL	España	% var. España
2009	24.930	-24,4	602.804	-31,2
2010	25.053	0,5	579.933	-3,8
2011	21.272	-15,1	544.428	-6,1
2012	28.617	34,5	674.175	23,8
2013	29.888	4,4	728.986	8,1

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

Gráfico 2.1.2-12 Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 2009-2013



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

Como ya se ha señalado, dentro de los datos de contrato indefinido ordinario anteriormente analizados, se encuentra incluido el contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores (comúnmente denominado "contrato de emprendedores", figura introducida por el artículo 4 del *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero* y actualmente regulada en el artículo 4 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio*), del que se firmaron en la Comunidad un total de 3.542 contratos de este tipo durante 2013. Esto significa una reducción del 7,2% con respecto a 2012. De ese total, 2.289 correspondieron a varones (un 64,6%) y 1.253 a mujeres (el 35,4% restante). En España, la distribución por sexos fue del 62,1% para los hombres y del 37,9% para las mujeres. Como porcentaje de los contratos indefinidos ordinarios, supusieron un 11,9% en la Castilla y León y un 10,8% en el conjunto nacional, *cuadro 2.1.1-17*.

Cuadro 2.1.2-17 Contrato indefinido de emprendedores en Castilla y León y España, 2012-2013

	Castilla y León			España		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
2012	3.815	2.339	1.476	77.260	45.639	31.621
2013	3.542	2.289	1.253	78.721	48.881	29.840

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

El desglose por figura contractual de la contratación indefinida durante 2013, en Castilla y León y España, se presenta en *cuadro 2.1.2-18*. Tras la comentada reforma legislativa de 2012, que elimina el contrato indefinido de fomento, la contratación indefinida desde inicio se reduce al contrato indefinido ordinario, con la excepción de las situaciones especiales que concurren en la firma de un contrato indefinido para personas con discapacidad, que agruparon solamente a un 0,9% y un 0,8% de los contratos indefinidos desde inicio en Castilla y León y España respectivamente.

Cuando se analizan las relaciones contractuales indefinidas que proceden de la transformación de un contrato temporal, como viene siendo habitual en los últimos años, la figura más importante cuantitativamente es la del contrato eventual por circunstancias de la producción. Aunque ha perdido peso relativo con respecto al año 2012, dicho contrato agrupó el 66,8% de las conversiones en la Comunidad y el 70,7% en el conjunto nacional. Esa pérdida de importancia relativa ha sido suplida, en parte, por las transformaciones de contratos de obra o servicio, que aglutinan durante 2013 un 22,3% en Castilla y León y un 21,1% en España. A continuación se situarían en la Comunidad los contratos de relevo (3,8%), prácticas (2,9%) y e interinidad (2,4%). En el territorio español este orden variaría ligeramente: prácticas (3,0%), interinidad (2,0%) y relevo (1,8%).

Cuadro 2.1.2-18 Contratación indefinida en Castilla y León y España, 2013

	Castilla y León		España	
	Desde inicio	Convertido	Desde inicio	Convertido
Indefinido ordinario	29.888		728.986	
Obra o servicio		3.947		84.279
Eventual circ. prod.		11.813		282.802
Interinidad		422		8.062
Temporal pers. discapacidad		161		3.207
Sust. jubilación 64 años		34		436
Prácticas		512		11.817
Formación		108		2.096
Pers. discapacidad	272		6.062	
Relevo		669		7.031
Otros contratos		6		171
Total contratos	30.160	17.672	735.048	399.901

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

Adoptando una visión global de la contratación indefinida y considerando de forma conjunta las contrataciones iniciales y las conversiones, se puede afirmar que una muy alta proporción de las relaciones contractuales indefinidas se formalizan únicamente a través de tres figuras: el contrato indefinido ordinario, las transformaciones de contratos eventuales por circunstancias de la producción y las conversiones de contratos de obra o servicio. Dichas figuras contractuales son las responsables del 95,4% de las relaciones contractuales indefinidas en Castilla y León y del 96,6% en España. Estas cifras superan a las del ejercicio 2012. Por lo que se

refiere al contrato indefinido ordinario, generó el 62,5% de los contratos permanentes en Castilla y León durante 2013, frente al 61,0% registrado en 2012. Este porcentaje también se incrementó en el caso español, pasando del 62,1% en 2012 al 64,2% en 2013. Por el contrario, la transformación en indefinido ordinario del contrato eventual por circunstancias de la producción perdió peso relativo tanto en la Comunidad como en el conjunto nacional. En 2013 originó el 24,7% y el 24,9% de las relaciones laborales indefinidas en los dos ámbitos territoriales respectivamente. Los porcentajes homólogos para 2012 fueron del 25,9% y del 26,6%. La conversión del contrato de obra o servicio generó un 8,3% de las relaciones indefinidas en Castilla y León y un 7,4% en España durante 2013, lo que supone un ligero aumento de su importancia relativa cuando se compara con el año 2012 (donde se observaron unos porcentajes del 7,6% y el 6,7% respectivamente). Finalmente, el contrato de relevo originó un 1,4% de los contratos indefinidos en la Comunidad y el de prácticas un 1,1%.

Las conversiones de contratos temporales en indefinidos, para cada tipo de contrato, en Castilla y León y para el año 2013 se resumen en el *cuadro 2.1.2-19*. El total de conversiones formalizadas por mujeres fue de 8.194, lo que significa un 46,4% de la cifra agregada. Los hombres firmaron 9.478 transformaciones, esto es, el 53,6% restante. Si analizamos la diferencia entre ambos porcentajes, lo que se conoce como brecha de género, ésta ascendió hasta 7,3 puntos porcentuales. Esta diferencia supera a la del año 2012, en la que se registró una brecha de 5,5 puntos porcentuales y se aproxima más a la del 2011, en la que estableció en los 7,8 puntos porcentuales.

Entrando en el detalle del tipo de figura contractual, y empezando por el contrato más numeroso, el eventual por circunstancias de la producción, se podría afirmar que hay una práctica equiparación en el número de contratos firmados por los dos sexos. De hecho, la diferencia es de aproximadamente 100 contratos (5.958 frente a 5.855). La brecha de género se sitúa en 0,8 puntos porcentuales, volviendo así a los niveles de 2009 y 2010, tras el repunte observado en 2011 y 2012. Con respecto al segundo contrato en importancia cuantitativa, el de obra o servicio, hay que reportar un aumento de la brecha de género hasta 19,6 puntos porcentuales. Como se apuntó en el Informe del año pasado, este incremento es una tendencia que se viene observando desde el año 2010, en el que se registró el mínimo de la serie histórica con 8,1 puntos porcentuales. El contrato de interinidad puede seguir considerándose un contrato feminizado, pues es más utilizado en el caso de relaciones laborales en las que hay mujeres involucradas (268 contratos) que en las que hay hombres (154 contratos). Sin embargo, hay que señalar que el anterior contrato ya no ocupa el tercer lugar, sino que ha sido superado por el contrato de sustitución por jubilación a los 64 años y por el contrato de relevo. Dado que ambos son contratos masculinizados (especialmente el primero), este aumento de su importancia relativa ha podido contribuir al aumento de la brecha de género global anteriormente comentada.

Por otra parte, también resulta interesante señalar que, con arreglo a datos de la *Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo* (expuestos en profundidad en el *Epígrafe 2.6* de este mismo Informe), como consecuencia de las actuaciones desarrolladas en materia de relaciones laborales por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en nuestra Comunidad se transformaron en indefinidos 2.879 contratos durante 2013 (un incremento del 48,43% respecto a 2012, anualidad en que se transformaron en indefinidos 1.879 contratos como consecuencia de estas actuaciones). Éstos 2.879 contratos estarían incluidos en el total de 17.672 contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León durante 2013.

Cuadro 2.1.2-19 Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por sexos, 2013

	Total	Varones	Mujeres	% varones	% mujeres
Obra o servicio	3.947	2.359	1.588	59,8	40,2
Eventual circ. prod.	11.813	5.958	5.855	50,4	49,6
Interinidad	422	154	268	36,5	63,5
Temporal pers. discapacidad	161	104	57	64,6	35,4
Sust. jubilación 64 años	669	503	166	75,2	24,8
Prácticas	34	21	13	61,8	38,2
Relevo	512	309	203	60,4	39,6
Formación	108	65	43	60,2	39,8
Otros contratos	6	5	1	83,3	16,7
Total contratos	17.672	9.478	8.194	53,6	46,4

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

La desagregación por edad de de las conversiones de contratos temporales en indefinidos se recogen en el *cuadro 2.1.2-20*. Los datos reflejan que 6.028 transformaciones de contratos fueron firmadas por personas menores de 30 años, 8.423 fueron formalizadas por personas con edades comprendidas entre los 30 y los 44 años y 3.221 por personas con más de 44 años. Los anteriores valores absolutos se traducen en que el 34,1% de las conversiones tuvieron como beneficiarios a los más jóvenes (menores de 30 años), el 47,7% a las personas de edad intermedia (edades entre los 30 y los 44 años) y el 18,2% a las personas de mayor edad (mayores de 44 años). Se sigue observando la tendencia que comenzó en 2009 de pérdida continua de peso relativo de la cohorte más joven en las transformaciones. Como dato ilustrativo, en el año 2008, el 45,4% de las conversiones de contratos temporales en indefinidos recayeron en personas con menos de 30 años. Comparando este dato con el de 2013, se constata una reducción de 11,3 puntos porcentuales.

Gran parte de esta tendencia decreciente puede atribuirse al contrato eventual por circunstancias de la producción, puesto que es el contrato temporal más numeroso en las conversiones. Así, mientras en el año 2012 el 37,7% de las transformaciones formalizadas a través de esta figura tuvieron un destinatario con una edad menor de 30 años, durante el año 2013 esta cifra se redujo al 35,1%. También la segunda figura en importancia, el contrato de obra o servicio, apoya esta tendencia, aunque de manera más moderada. Asimismo llama la atención que el contrato de prácticas que en el año 2006 concentraba el 90,8% de las conversiones en personas de menos de 30 años, ahora aglutine en esta cohorte el 83,0%, lo que significa una reducción de casi 8 puntos porcentuales.

Cuadro 2.1.2-20 Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por grupos de edad, 2013

	Total	<30	30-44	>44	% <30	% 30-44	% >44
Obra o servicio	3.947	1.021	2.028	898	25,9	51,4	22,8
Eventual circ. prod.	11.813	4.145	5.576	2.092	35,1	47,2	17,7
Interinidad	422	121	205	96	28,7	48,6	22,7
Temporal pers. discapacidad	161	22	70	69	13,7	43,5	42,9
Sust. jubilación 64 años	34	6	23	5	17,6	67,6	14,7
Prácticas	512	425	82	5	83,0	16,0	1,0
Relevo	669	182	433	54	27,2	64,7	8,1
Formación	108	105	3	0	97,2	2,8	0,0
Otros contratos	6	1	3	2	16,7	50,0	33,3
Total contratos	17.672	6.028	8.423	3.221	34,1	47,7	18,2

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

En el *cuadro 2.1.2-21* se muestra la distribución por edad de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León durante 2013. Tras la desaparición del contrato indefinido de fomento, el contrato indefinido ordinario concentra el 99,1% de las relaciones contractuales desde inicio. De todas formas, es reseñable la reducción del porcentaje de contratos para personas con discapacidad (que, evidentemente, agrupan al 0,9% restante) por debajo del 1%, puesto que es una cifra que no se había registrado el periodo 2010-2012 (con datos del 1,1%, el 1,3% y el 1,2% respectivamente). Por otro lado, se sigue constatando una pérdida de importancia relativa de la cohorte más joven en la contratación indefinida desde inicio. Si nos centramos en la cifra del total de contratos, que es más homogénea, observamos que tras los datos del 35,5% y del 35,8%, registrados en los años 2010 y 2011 respectivamente, se mide una importante reducción en el año 2012, en el que los más jóvenes solo firman un 31,6% de las relaciones laborales indefinidas iniciales. Esto se acentúa en 2013, año en el que los más jóvenes solamente formalizan un 27,5% de los contratos indefinidos desde inicio.

Cuadro 2.1.2-21 Contratos indefinidos desde inicio en Castilla y León, por grupos de edad, 2013

	Total	<30	30-44	>44	% <30	% 30-44	% >44
Indefinido ordinario	29.888	8.254	13.328	8.306	27,6	44,6	27,8
Pers. discapacidad	272	30	121	121	11,0	44,5	44,5
Total contratos	30.160	8.284	13.449	8.427	27,5	44,6	27,9

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

Cambiando de la contratación indefinida a la temporal, pero manteniéndonos en ámbito del análisis por edad, el *cuadro 2.1.2-22* recoge las principales cifras asociadas la firma de este tipo de contratos en Castilla y León durante 2013. Los contratos formativos concentran una proporción muy elevada de trabajadores menores de 30 años (87,9% el de prácticas y 76,6% el de formación), lo cual es atribuible principalmente al diseño legal de dichas figuras. En sentido opuesto, se detecta una sobrerrepresentación de personas mayores de 44 años en el contrato temporal para personas con discapacidad. Por lo que se refiere a los contratos más importantes, se observa una ligera sobrerrepresentación de la cohorte más joven en el contrato eventual por circunstancias de la producción y una ligera sobrerrepresentación de la cohorte de más de 44 años en el contrato de obra o servicio. También es destacable comentar que en el contrato de interinidad los mayores de 44 años suponen un 28,0% de los trabajadores, mientras que el promedio agregado, tal y como se ha dicho más arriba, es del 20,8%.

Cuadro 2.1.2-22 Contratos temporales en Castilla y León, por grupos de edad, 2013

	Total	<30	30-44	>44	% <30	% 30-44	% >44
Obra o servicio	225.350	78.530	95.293	51.527	34,8	42,3	22,9
Eventual circ. prod.	294.593	115.992	126.870	51.731	39,4	43,1	17,6
Interinidad	65.057	18.733	28.113	18.211	28,8	43,2	28,0
Temporal pers. discapacidad	738	115	338	285	15,6	45,8	38,6
Jubilación parcial	1.037	0	0	1.037	0,0	0,0	100,0
Sust. jubilación 64 años	26	6	14	6	23,1	53,8	23,1
Relevo	872	276	448	148	31,7	51,4	17,0
Prácticas	1.732	1.522	195	15	87,9	11,3	0,9
Formación	4.962	3.802	713	447	76,6	14,4	9,0
Otros contratos	4.613	1.519	2.087	1.007	32,9	45,2	21,8
Total contratos	598.980	220.495	254.071	124.414	36,8	42,4	20,8

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

La contratación temporal puede tener diferentes horizontes desde el punto de vista de la duración de los contratos. Lo convencional en los informes de los últimos años ha sido agrupar la información en torno a tres grandes categorías: duración menor a 6 meses, duración mayor a 6 meses y duración indeterminada. Siguiendo esta estructura se construyen, a partir de los datos del SEPE, el *cuadro 2.1.2-23* y el *gráfico 2.1.2-13*.

Dentro del total de contratos temporales firmados en Castilla y León durante 2013, cuya cifra ascendió a 598.980, solamente tres categorías tienen una representación superior al 1% de ese monto global. En primer lugar está el contrato eventual por circunstancias de la producción, que con 294.593 contratos supone el 49,2% las relaciones laborales temporales. En segundo lugar se ubica el contrato de obra o servicio, agrupando 225.350 contratos y adquiriendo una importancia relativa de un 37,6% dentro de la temporalidad. Finalmente, el contrato de interinidad, con una cifra de 65.057, representa el 10,9%.

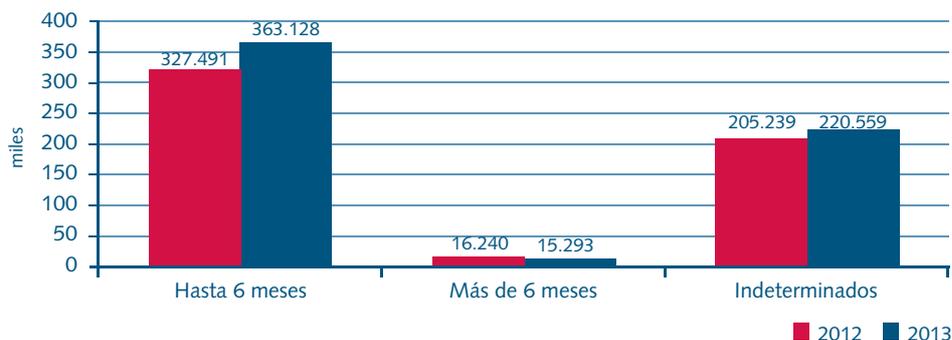
Cuadro 2.1.2-23 Contratación temporal en Castilla y León, 2013

	Total	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados
Obra o servicio	225.350	41.132	4.740	179.478
Eventual circ. produc.	294.593	290.823	3.770	0
Interinidad	65.057	26.064	470	38.523
Temporales pers. discapacidad	738	0	738	0
Relevo	872	29	843	0
Jubilación parcial	1.037	8	801	228
Sust. jubil. 64 años	26	0	26	0
Prácticas	1.732	1.206	526	0
Formación	4.962	1.802	3.160	0
Otros contratos	4.613	2.064	219	2.330
Total	598.980	363.128	15.293	220.559

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

Durante 2013, se firmaron en la Comunidad 363.128 contratos temporales con una duración inferior o igual a los 6 meses, 15.293 contratos temporales con duración mayor a los 6 meses y 220.559 contratos temporales con carácter indeterminado. Los anteriores valores significan que la distribución de los contratos temporales en función de su duración es la siguiente: contratos de 6 meses o menos, un 60,6%; contratos de duración superior a 6 meses, un 2,6% y contratos de duración indeterminada, un 36,8%.

Gráfico 2.1.2-13 Contratación temporal en Castilla y León, 2013

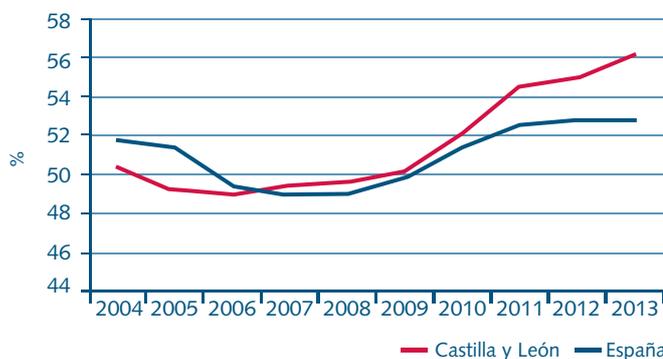


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

A partir de información relativa a la firma a contratos temporales iniciales y a la comentada anteriormente de transformaciones de contratos temporales en indefinidos, en los informes de ejercicios anteriores se construye el concepto de tasa de conversión, definida ésta como la ratio entre las conversiones y el número de contratos firmados (para cada una de las figuras contractuales). En conjunto, la tasa de conversión agregada se situó en el 3,0%, resultado de dividir 17.672 transformaciones entre 598.980 contratos. Esta tasa es menor que la registrada en 2012 (3,2%) y que la del 2011 (3,5%). Comenzando por las figuras importantes, el contrato eventual por circunstancias de la producción presenta una tasa de conversión más del doble que la del contrato por obra o servicio (4,0% frente a 1,8% respectivamente). El tercer contrato en importancia, el de interinidad, sigue mostrando una tasa de conversión muy baja (0,6%). En el ámbito de los contratos formativos, como es habitual, el contrato de prácticas muestra una tasa de conversión (del 29,6%) mucho mayor que la del contrato de formación, que solamente alcanza el 2,2%.

El índice de rotación laboral utilizado en los Informes de ejercicios anteriores es el cociente entre los contratos de duración de 6 meses o menos y el total de los contratos registrados. La representación de dicho indicador a lo largo del último decenio, tanto para Castilla y León como para España, es el *gráfico 2.1.2-14*. El índice de rotación sigue aumentando durante el año 2013 y ya son siete los años consecutivos en los que se produce este hecho. Esto provoca que el porcentaje llegue hasta 56,1%, lo que marca un nuevo máximo histórico en los últimos años. Además, y dado que la tasa de cobertura en España se mantuvo constante en el 52,8% durante 2013, se amplió la brecha con respecto al conjunto español. La diferencia es ahora de 3,3 puntos porcentuales. Es bueno recordar que este fenómeno no ha sido siempre así y que la brecha en el año 2002 era de 2,8 puntos, pero era inferior en Castilla y León. Sin ánimo de ser demasiado reiterativos, pero sí con el fin de enfatizar esta cuestión, se podía volver a afirmar, por tercer año consecutivo: *“ Se puede concluir que la tendencia de la Comunidad a presentar una mayor rotación laboral que el conjunto nacional se consolida, puesto que desde el año 2007 la ratio de referencia es mayor. Finalmente, (...) también se aprecia claramente como la brecha entre ambos entes geográficos se ha ido ampliando en los últimos años”*.

Gráfico 2.1.2-14 Tasa de rotación en Castilla y León y España, 2004-2013



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

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

La evolución a lo largo del quinquenio que comprende desde el año 2009 hasta el 2013 de la contratación temporal en la Comunidad y en el conjunto nacional se resume en el *cuadro 2.1.2-24*. El año 2013 se configura como un periodo de fuerte crecimiento de dicha contratación temporal en ambos entes geográficos. Las cifras que acreditan esta afirmación son los aumentos del 9,1% en el caso castellano y leonés y del 7,7% en el caso español. Ambas cifras son las mayores del quinquenio mostrado en el cuadro, pero en el caso de nuestra Comunidad también es la más alta de la última década.

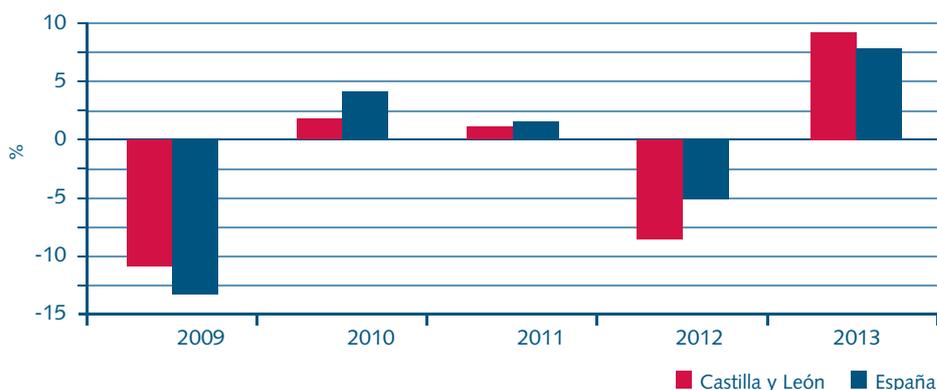
Cuadro 2.1.2-24 Evolución de la contratación temporal en Castilla y León y España, 2009-2013

	España		Castilla y León	
	Contratos	% var. interanual	Contratos	% var. interanual
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

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

Vinculado al *cuadro 2.1.2-24* está el *gráfico 2.1.2-15*. Como se ha comentado en el párrafo anterior, la magnitud del crecimiento interanual en la contratación temporal es bastante significativa desde un punto de vista histórico.

Gráfico 2.1.2-15 Evolución de la contratación temporal en Castilla y León y España, 2009-2013 (tasa de variación interanual)



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

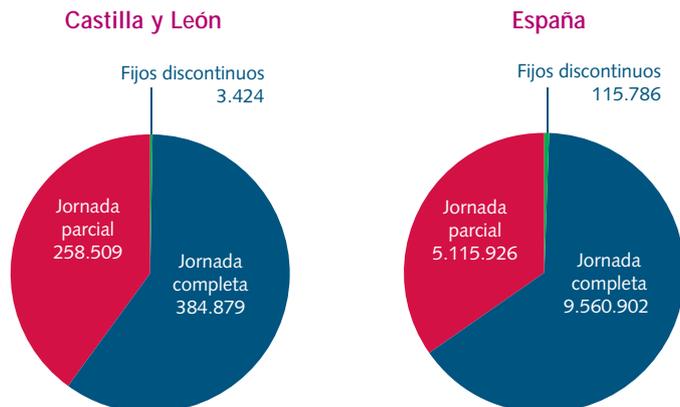
Las consideraciones relativas al tipo de jornada laboral asociada a la contratación se pueden analizar por medio del *cuadro 2.1.2-25 y gráfico 2.1.2-16*. Continúa de manera inexorable el aumento del peso relativo de los contratos de jornada parcial dentro del total de la contratación laboral. Así, si añadimos el dato de 2013 a la serie comentada en el Informe del ejercicio anterior, dicha serie histórica sería: en 2007 los contratos de jornada parcial significaban un 26,9%, en 2008 un 28,3%, en 2009 un 30,8%, en 2010 un 31,7%, en 2011 un 33,8%, en 2012 un 38,3% y en 2013 un 40,0%. Este último porcentaje supone que dos de cada cinco contratos firmados en la Comunidad lo fueron a tiempo parcial. También en España se aprecia claramente esta regularidad empírica. Por precisar esta afirmación con algunos datos, si comparamos el dato de 2013 (34,6%) con el de 2012 (33,1%) se registra un aumento de 1,5 puntos porcentuales. Pero si se compara, por ejemplo, con el de 2007 (23,1%), se aprecia un aumento de 11,5 puntos porcentuales.

Cuadro 2.1.2-25 Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2013

	Castilla y León		España	
	Número	%	Número	%
Iniciales				
Jornada completa	374.195	59,5	9.331.673	64,8
Jornada parcial	251.735	40,0	4.961.861	34,5
Fijos discontinuos	3.210	0,5	99.179	0,7
Total	629.140	100,0	14.392.713	100,0
Convertidos en indefinidos				
Jornada completa	10.684	60,5	229.229	57,3
Jornada parcial	6.774	38,3	154.065	38,5
Fijos discontinuos	214	1,2	16.607	4,2
Total	17.672	100,0	399.901	100,0
Total contratos				
Jornada completa	384.879	59,5	9.560.902	64,6
Jornada parcial	258.509	40,0	5.115.926	34,6
Fijos discontinuos	3.424	0,5	115.786	0,8
Total	646.812	100,0	14.792.614	100,0

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

Gráfico 2.1.2-16 Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2013



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

Hay que volver a afirmar, sin embargo, que en la Comunidad Autónoma se hace un empleo más intensivo de la contratación a tiempo parcial que en el conjunto del territorio nacional. En el año 2013, la diferencia ascendió a los 5,4 puntos porcentuales (con un 40,0% en Castilla y León y un 34,6% en España), lo que además significa un aumento en este diferencial hasta su máximo desde que se registra esta serie en nuestro Informe Anual. Siguiendo la pauta de los últimos años, esta regularidad empírica se debe fundamentalmente a la contratación desde inicio, puesto que para las conversiones (además de su menor peso relativo dentro del total de la contratación) la situación está más equilibrada. Finalmente, sigue siendo válida la afirmación que se hacía en el Informe relativo al año 2012 sobre que el peso de los contratos fijos discontinuos sigue encontrándose por debajo del 1% tanto en la Comunidad (0,5%) como en el conjunto nacional (0,8%).

Para profundizar en la desagregación por sexo, dentro del análisis por tipo de jornada, se construyen los cuadros 2.1.2-26 y 2.1.2-27 y gráfico 2.1.2-17. Si se comparan los datos de 2013 con los del ejercicio inmediatamente anterior, el 2012, vuelve a ser válida la afirmación de que se produce un incremento del peso relativo de la contratación a jornada parcial en los dos sexos y en los dos ámbitos geográficos. El dato más destacable es que por primera vez más de la mitad de los contratos firmados por las castellanas y leonesas lo fueron a tiempo parcial. Más concretamente, este porcentaje ascendió hasta el 51,7%. El dato homólogo para las mujeres españolas se ubicó en el 45,7%. Asimismo, es destacable el hecho de que mientras que en Castilla y León el contrato a tiempo parcial en hombres supone un 29,2% de la contratación laboral, en mujeres representa un 51,7%; situándose la brecha de género en relación a este aspecto en 22,5 puntos porcentuales. En España, la brecha de género en la contratación a tiempo parcial es en 2013 de 20 puntos porcentuales.

Cuadro 2.1.2-26 Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2013 (hombres)

	Castilla y León		España	
	Número	%	Número	%
Iniciales				
Jornada completa	229.674	70,2	5.894.403	73,7
Jornada parcial	96.170	29,4	2.047.242	25,6
Fijos discontinuos	1.536	0,5	53.423	0,7
Total	327.380	100,0	7.995.068	100,0
Convertidos en indefinidos				
Jornada completa	7.122	75,1	145.384	68,1
Jornada parcial	2.245	23,7	59.525	27,9
Fijos discontinuos	111	1,2	8.482	4,0
Total	9.478	100,0	213.391	100,0
Total contratos				
Jornada completa	236.796	70,3	6.039.787	73,6
Jornadaparcial	98.415	29,2	2.106.767	25,7
Fijos discontinuos	1.647	0,5	61.905	0,8
Total	336.858	100,0	8.208.459	100,0

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

Cuadro 2.1.2-27 Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y España, 2013 (mujeres)

	Castilla y León		España	
	Número	%	Número	%
Iniciales				
Jornada completa	144.521	47,9	3.437.270	53,7
Jornada parcial	155.565	51,6	2.914.619	45,6
Fijos discontinuos	1.674	0,6	45.756	0,7
Total	301.760	100,0	6.397.645	100,0
Convertidos en indefinidos				
Jornada completa	3.562	43,5	83.845	45,0
Jornada parcial	4.529	55,3	94.540	50,7
Fijos discontinuos	103	1,3	8.125	4,4
Total	8.194	100,0	186.510	100,0

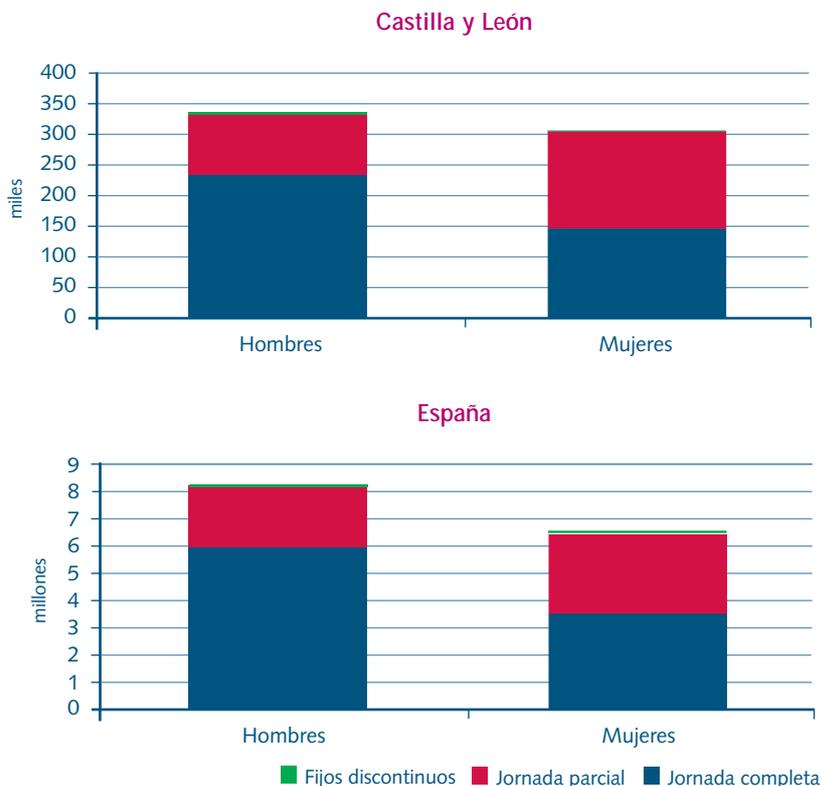
Continúa

Continuación

	Castilla y León		España	
	Número	%	Número	%
Total contratos				
Jornada completa	148.083	47,8	3.521.115	53,5
Jornada parcial	160.094	51,7	3.009.159	45,7
Fijos discontinuos	1.777	0,6	53.881	0,8
Total	309.954	100,0	6.584.155	100,0

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

Gráfico 2.1.2-17 Contratación laboral según tipo de jornada por sexos en Castilla y León y España, 2013



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

El desglose por sector de actividad de la contratación laboral inicial en el quinquenio 2009-2013 se presenta en el *cuadro 2.1.2-28*. En todos los años de este lustro se utiliza la CNAE-09, por lo que las cifras son homogéneas. No obstante, merece la pena recordar que si se quieren hacer comparaciones con Informes de años previos, en el año 2008 y los anteriores a él estaba vigente la CNAE-93.

El número total de contratos laborales firmados en Castilla y León, según su distribución sectorial, fue el siguiente: 45.794 contratos en la agricultura, 42.282 contratos en la industria, 35.772 contratos en la construcción y 505.292 contratos en el sector servicios. Estas cifras significan que la agricultura experimentó un incremento interanual del 12,4%. El segundo incremento interanual más alto se registra en el sector servicios, con un 10,1%. En tercer lugar está la industria, con un crecimiento del 0,5%. Finalmente, la construcción experimentó una disminución en el número de contratos formalizados del 3,0%. Desde un punto de vista cualitativo, el caso español es similar, aunque hay diferencias cuantitativas. Así, la agricultura, los servicios y la industria progresan un 10,5%, un 8,1% y un 4,6% respectivamente; por otro lado, la construcción se contrae un 0,5%.

Por lo que se refiere al peso sectorial en la contratación laboral, el sector servicios sigue agrupando ampliamente la mayor parte de los contratos laborales iniciales, tanto en Castilla y León como en España. De todas formas, es destacable que mientras en la Comunidad más de cuatro de cada cinco contratos firmados lo fueron en el sector servicios (80,3%), en el conjunto del territorio español esta proporción se reduce a menos de tres de cada cuatro (73,5%). La agricultura es el segundo sector que más contratos iniciales agrupa en la Comunidad (7,3%) y también en España, pero con una importancia mucho mayor en este segundo ente geográfico (14,1%). Además se incrementa su peso relativo en ambos casos con respecto a 2012. Se observa una permuta en la posición relativa que ocupan la industria y la construcción cuando se comparan la Comunidad Autónoma y el conjunto nacional. De este modo, mientras en España el tercer lugar lo ocupa la construcción con un 6,8% de los contratos y la industria ocupa el último lugar con un 5,6%, en Castilla y León estos puestos se invierten. En el caso de nuestra Comunidad, la industria se sitúa en tercer lugar con un 6,7% de la contratación y la construcción ocupa, por segundo año consecutivo, la última posición con un 5,7% de los contratos. En este punto parece conveniente recordar que la construcción ocupaba el segundo lugar hace dos años en la Comunidad.

Cuadro 2.1.2-28 Contratación desde inicio según sector de actividad, Castilla y León y España, 2009-2013

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Castilla y León					
2009	35.488	42.911	62.264	480.316	620.979
2010	37.615	43.880	55.354	490.681	627.530
2011	37.988	45.642	47.199	494.697	625.526
2012	40.740	42.080	36.887	458.826	578.533
2013	45.794	42.282	35.772	505.292	629.140

Continúa

Continuación

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total
Castilla y León					
% 2009	5,7	6,9	10,0	77,3	100,0
% 2010	6,0	7,0	8,8	78,2	100,0
% 2011	6,1	7,3	7,5	79,1	100,0
% 2012	7,0	7,3	6,4	79,3	100,0
% 2013	7,3	6,7	5,7	80,3	100,0
% var. 12-13	12,4	0,5	-3,0	10,1	8,7
España					
2009	1.751.670	773.860	1.597.512	9.378.368	13.501.410
2010	1.851.691	801.896	1.416.028	9.858.097	13.927.712
2011	1.911.920	817.986	1.207.893	10.034.368	13.972.167
2012	1.839.072	769.295	981.480	9.783.264	13.373.111
2013	2.031.957	804.528	976.546	10.579.682	14.392.713
% 2009	13,0	5,7	11,8	69,5	100,0
% 2010	13,3	5,8	10,2	70,8	100,0
% 2011	13,7	5,9	8,6	71,8	100,0
% 2012	13,8	5,8	7,3	73,2	100,0
% 2013	14,1	5,6	6,8	73,5	100,0
% var. 12-13	10,5	4,6	-0,5	8,1	7,6

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

Para finalizar esta sección relativa a la contratación laboral, los datos estadísticos relativos a la desagregación entre contratos indefinidos y temporales en la contratación inicial se recoge en el *cuadro 2.1.2-29*. El panorama es cualitativamente muy similar al observado en el año 2012. En primer lugar, la industria sigue configurándose como el sector en el que proporcionalmente más contratos indefinidos se formalizan desde inicio: un 7,0% en Castilla y León y un 7,2% en España. En segundo lugar estaría la construcción con un 5,0% en el caso castellano y leonés, aunque en el caso español dicho sector ocuparía el tercer lugar con un 4,2%. Finalmente, en la Comunidad Autónoma, la agricultura y el sector servicios registran el mismo dato: un 4,6%. Destaca el hecho que, para el caso español, el sector servicios registra un porcentaje ligeramente superior (un 5,7%), pero el dato de la agricultura es tres puntos porcentuales inferior (un 1,6%).

Cuadro 2.1.2-29 Distribución de la contratación desde inicio (indefinidos vs. temporales) según sector de actividad, Castilla y León y España, 2009-2013

	Agricultura		Industria		Construcción		Servicios		Total	
	Ind.	Temp.	Ind.	Temp.	Ind.	Temp.	Ind.	Temp.	Ind.	Temp.
Castilla y León										
2009	1.014	34.474	3.969	38.942	3.376	58.888	27.489	452.827	35.848	585.131
2010	2.711	34.904	3.708	40.172	2.975	52.379	25.202	465.479	34.596	592.934
2011	1.347	36.641	3.186	42.456	2.261	44.938	21.282	473.415	28.076	597.450
2012	1.926	38.814	3.269	38.811	2.135	34.752	22.233	436.593	29.563	548.970
2013	2.119	43.675	2.940	39.342	1.804	33.968	23.297	481.995	30.160	598.980
% var. 12-13	10,0	12,5	-10,1	1,4	-15,5	-2,3	4,8	10,4	2,0	9,1
% 2009	2,9	97,1	9,2	90,8	5,4	94,6	5,7	94,3	5,8	94,2
% 2010	7,2	92,8	8,5	91,5	5,4	94,6	5,1	94,9	5,5	94,5
% 2011	3,5	96,5	7,0	93,0	4,8	95,2	4,3	95,7	4,5	95,5
% 2012	4,7	95,3	7,8	92,2	5,8	94,2	4,8	95,2	5,1	94,9
% 2013	4,6	95,4	7,0	93,0	5,0	95,0	4,6	95,4	4,8	95,2
España										
2009	31.039	1.720.631	71.960	701.900	69.935	1.527.577	619.053	8.759.315	791.987	12.709.423
2010	31.895	1.819.796	67.342	734.554	61.998	1.354.030	577.541	9.280.556	738.776	13.188.936
2011	29.505	1.882.415	62.103	755.883	48.532	1.159.361	508.958	9.525.410	649.098	13.323.069
2012	31.223	1.807.849	60.754	708.541	44.111	937.369	553.667	9.229.597	689.755	12.683.356
2013	32.340	1.999.617	57.952	746.576	41.400	935.146	603.356	9.976.326	735.048	13.657.665
% var. 12-13	3,6	10,6	-4,6	5,4	-6,1	-0,2	9,0	8,1	6,6	7,7
% 2009	1,8	98,2	9,3	90,7	4,4	95,6	6,6	93,4	5,9	94,1
% 2010	1,7	98,3	8,4	91,6	4,4	95,6	5,9	94,1	5,3	94,7
% 2011	1,5	98,5	7,6	92,4	4,0	96,0	5,1	94,9	4,6	95,4
% 2012	1,7	98,3	7,9	92,1	4,5	95,5	5,7	94,3	5,2	94,8
% 2013	1,6	98,4	7,2	92,8	4,2	95,8	5,7	94,3	5,1	94,9

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

Como novedad en este Informe Anual de 2013, introducimos en las próximas páginas una aproximación a la estadística sobre contratos de puesta a disposición en Castilla y León.

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél, según se define en el *artículo 6 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal*.

Los contratos de puesta a disposición pueden celebrarse:

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

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

Para estudiar la materia de este Epígrafe acudiremos a dos fuentes de datos: la estadística de Empresas de Trabajo temporal (ETT) proveniente del *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)*, por un lado, y los datos facilitados por la Consejería de Economía y Empleo, por otro.

En el BEL del MEYSS los datos para Castilla y León se refieren 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, independientemente de que la ETT operante haya sido autorizada por autoridad laboral correspondiente a nuestra Comunidad o por cualquier otra autoridad laboral). Sin embargo, los datos facilitados por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León se refieren a ETTs autorizadas por autoridades laborales provinciales de nuestra Comunidad, por lo que las cifras de esta fuente son inferiores a las del Ministerio.

Una vez hecha esta aclaración metodológica, estudiaremos la materia de este Epígrafe para Castilla y León y para el conjunto nacional de acuerdo a los datos provenientes del MEYSS.

Así, en primer lugar, con arreglo a los mismos, a diciembre de 2013 operaban en la Comunidad 24 ETTs (misma cifra que el año anterior) y en España 276 (20 menos que en el año anterior). La cifra de contratos de puesta a disposición en nuestra Comunidad en 2013 fue de 115.706, lo que supone un incremento del 6,75% sobre 2012. En España esta cifra alcanzó los 2.209.602 contratos de puesta a disposición (un 9,20% más que el año anterior). A partir de abril de 2013 es cuando estos contratos superan en 2012 a los de Castilla y León, *cuadro 2.1.2-30*.

Cuadro 2.1.2-30 Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias, en Castilla y León y España, 2012-2013

	Castilla y León		España	
	2012	2013	2012	2013
Enero	8.417	8.246	165.277	165.065
Febrero	7.384	7.061	140.217	149.971
Marzo	7.735	7.643	150.230	150.640
Abril	8.048	9.647	151.949	176.871
Mayo	9.937	10.575	179.067	193.479
Junio	10.194	10.772	181.965	186.662
Julio	10.778	11.155	173.336	195.082
Agosto	9.462	9.702	148.812	154.109
Septiembre	9.973	10.832	167.994	193.739
Octubre	9.294	10.317	201.881	222.515
Noviembre	8.180	9.187	187.719	206.846
Diciembre	8.990	10.569	174.953	214.623
Total	108.392	115.706	2.023.400	2.209.602

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

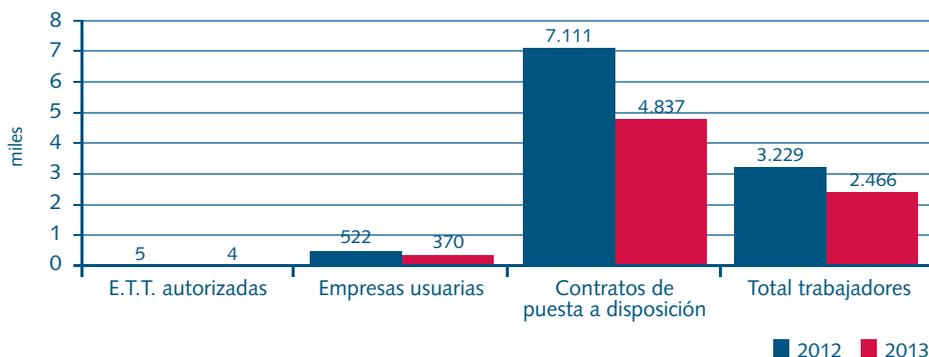
Con datos de la Junta de Castilla y León, en 2013 había 4 Empresas de Trabajo Temporal autorizadas por autoridades laborales provinciales de nuestra Comunidad (una menos que en 2012), dos en la provincia de Burgos y una respectivamente en las provincias de León y de Salamanca, y 370 empresas usuarias (522 en 2012, lo que supone un 29,1% menos). Los contratos de puesta a disposición firmados entre ETTs y Empresas Usuarias en 2013 ascendieron a 4.837 en la Comunidad, lo que implica una reducción respecto al año anterior del 32,0%. Por su parte, los trabajadores sujetos a estos contratos de puesta a disposición fueron 2.466, un 23,6% menos que en 2012, *cuadro 2.1.2-31 y gráfico 2.1.2-18*.

Cuadro 2.1.2-31 Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias, en Castilla y León 2012-2013

	ETT autorizadas	Empresas usuarias	Contratos de puesta a disposición				Total	Total trabajadores
			Obra o servicio	Circ. Prod.	Interinidad	Otros sexos		
Burgos	2	216	836	1.243	113	8	2.200	1.362
León	1	142	242	2.082	0	0	2.324	829
Salamanca	1	12	248	9	56	0	313	275
Total 2013	4	370	1.326	3.334	169	8	4.837	2.466
Total 2012	5	522	2.026	4.384	137	0	7.111	3.229

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

Gráfico 2.1.2-18 Contratos de puesta a disposición celebrados entre ETTs y empresas usuarias, en Castilla y León 2012-2013

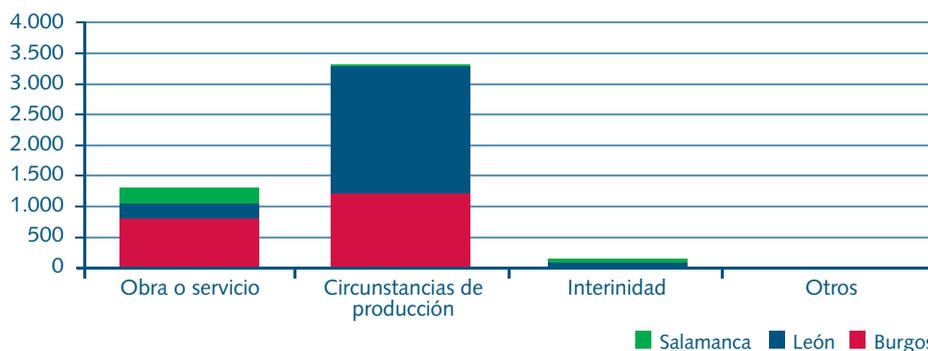


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Economía y Empleo. Junta de Castilla y León.

Los contratos de puesta a disposición firmados en 2013 fueron en su mayoría de la tipología “por circunstancias de la producción”, 3.334 de los 4.837 totales, lo que en porcentaje supone un 68,9%. Con respecto al año anterior, esta tipología de contrato se ha reducido en un 24,0%. Los contratos “por obra o servicio” firmados entre ETTs y Empresas Usuarias en 2013 ascendieron a 1.326, un 27,41% del total y un 34,6% menos que en el año 2012. Los contratos “de interinidad” fueron 169 en 2013, representando un 3,5% del total de 2013 y un incremento del 23,4% y los de la tipología de “Otros” fueron 8 contratos, un 0,17% del total de 2013, mientras en 2012 no se firmó ninguno de esta tipología, *gráfico 2.1.2-19*.

Por provincias, en las que más contratos de puesta a disposición se celebraron fue en León (2.324) y Burgos (2.200), ya que en Salamanca hubo 313 en 2013.

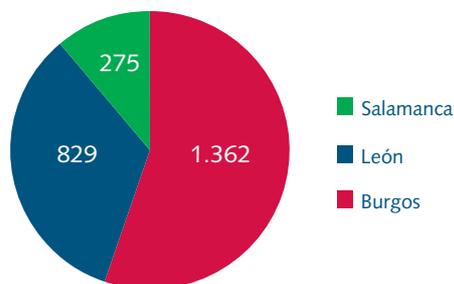
Gráfico 2.1.2-19 Contratos de puesta a disposición celebrados según tipo de contrato en Castilla y León, 2013



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

En 2013, como ya se ha señalado, hubo en la Comunidad 2.466 trabajadores sujetos a contratos de puesta a disposición entre ETTs y empresas usuarias, lo que supone una reducción del 23,6% respecto a los trabajadores de 2012. La mayoría de estos trabajadores eran de la provincia de Burgos (1.362) y León (829) y los restantes 275 de Salamanca, *gráfico 2.1.2-20*.

Gráfico 2.1.2-20 Trabajadores sujetos a contratos de puesta a disposición Castilla y León, 2013



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

2.1.2.6 EXTINCIONES DE CONTRATOS Y SUS CAUSAS

Las transiciones laborales de un trabajador ocupado tienen tres destinos: hacia otro trabajo, hacia el desempleo y hacia la inactividad. El primero de los casos no se puede considerar un flujo de salida en el mercado de trabajo, pero los otros dos sí. Adicionalmente estaría la cuestión de si la salida de la ocupación se produce voluntariamente o involuntariamente. En este epígrafe se estudia precisamente la evolución del volumen de ciertos tipos de salidas involuntarias que consideramos despidos. Las categorías consideradas aquí son las tres habituales de los informes de los últimos años: 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).

También es conveniente recordar que estas tres vías no son exhaustivas y que existen otras formas de extinguir una relación laboral. Por ejemplo:

- ▶ 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 consecuencia de la limitación de la información estadística, las tres vías arriba comentadas son las que se exploran aquí. Aunque es una visión incompleta, aún se puede obtener una noción de la evolución de los despidos. Con respecto a la información estadística, merece la pena comentar que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha dejado de actualizar las series de MAC y ERE en el Boletín de Estadísticas Laborales, por lo que se ha procedido a extraer los datos de las fuentes originales: la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación y la Estadística de Regulación de Empleo.

El número de trabajadores afectados por terminaciones involuntarias de relaciones laborales a través de ERE, MAC y SJS para el lustro 2009-2013 se presenta en el *cuadro 2.1.2-32*. En dicho cuadro se consideran tanto Castilla y León como España. La cifra de despidos continúa incrementándose en los dos ámbitos geográficos. En el caso de la Comunidad, el incremento interanual es del 13,7% hasta los 13.899 despidos. En el conjunto nacional, esta magnitud aumenta un 12,0% hasta los 295.414 despidos.

Cuadro 2.1.2-32 Despidos según vía utilizada en España y en Castilla y León, 2009-2013

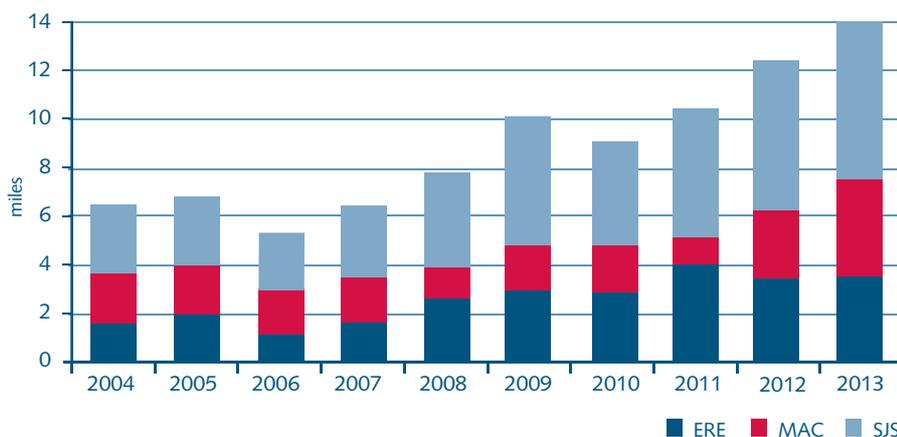
	España				Castilla y León			
	ERE	MAC	SJS	Total	ERE	MAC	SJS	Total
2008	40.572	48.170	85.234	173.976	2.502	1.549	3.799	7.850
2009	63.476	48.375	125.202	237.053	3.076	1.650	5.351	10.077
2010	52.534	35.381	105.299	193.214	3.187	1.328	4.630	9.145
2011	67.981	34.316	98.775	201.072	4.137	1.149	5.010	10.296
2012	82.876	72.362	108.570	263.808	3.613	2.760	5.853	12.226
2013	70.351	105.948	119.115	295.414	3.642	3.962	6.295	13.899
% var.								
2010	-17,2	-26,9	-15,9	-18,5	3,6	-19,5	-13,5	-9,2
2011	29,4	-3,0	-6,2	4,1	29,8	-13,5	8,2	12,6
2012	21,9	110,9	9,9	31,2	-12,7	140,2	16,8	18,7
2013	-15,1	46,4	9,7	12,0	0,8	43,6	7,6	13,7

Nota: Datos tomados a 30 de abril de 2013.

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

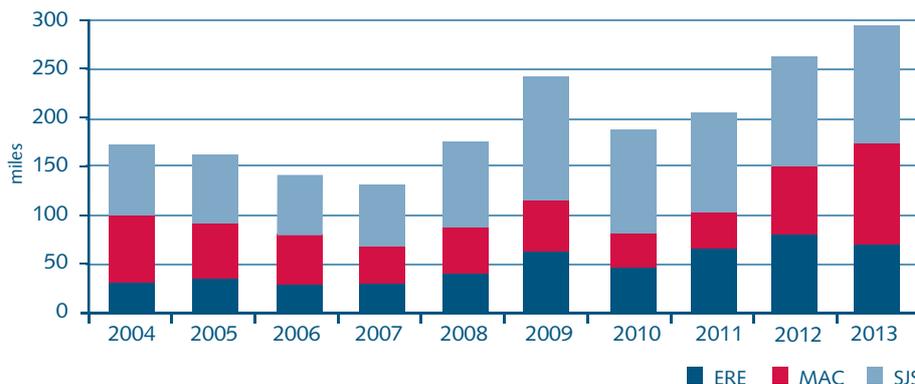
Una visión sintética de la evolución de estas dos series en la última década se puede obtener consultando los *gráficos 2.1.2-21 y 2.1.2-22*. Dos hechos comunes son destacables: el nuevo máximo que se alcanza (superando el anterior mencionado en el informe del año pasado) y la consistente tendencia creciente al aumento de los despidos registrada en los últimos cuatro años.

Gráfico 2.1.2-21 Extinción de contratos, Castilla y León, 2004-2013



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

Gráfico 2.1.2-22 Extinción de contratos, España, 2004-2013



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

Del volumen total de los 13.899 despidos en Castilla y León, 3.642 lo fueron a través de ERE, 3.962 por medio de MAC y 6.295 como consecuencia de SJS. Si comparamos estas cifras con las de 2012, se observa un ligero incremento interanual en la vía ERE (0,8%), un importante aumento en la opción MAC (43,6%) y un aumento en la vía SJS del 7,6%. Como también se registra un importante avance en la vía MAC para el caso español, volvemos a traer aquí la redacción del Informe del ejercicio pasado: *“ Esto puede ser debido, al menos como explicación tentativa, al cambio en los incentivos de los trabajadores tras la implementación del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ”*. De esta manera, la vía MAC que apenas agrupaba uno de cada diez despidos en 2011 (más precisamente un 11,2%) en la Comunidad, actualmente concentra el 28,5% y ha desplazado a la vía ERE del segundo lugar. Dicho esto, hay que volver a recordar que la vía predominante sigue siendo SJS en ambos referentes geográficos, reuniendo un 45,3% de los despidos en Castilla y León y un 40,3% en España; si bien, en el conjunto nacional, la vía MAC se acerca mucho a esa cifra con un 35,9%.

Para acabar este epígrafe, en el *cuadro 2.1.2-33* se presentan las cifras relativas a las conciliaciones individuales en materia de despido tramitadas con un desglose provincial. El volumen total de conciliaciones registradas en Castilla y León durante 2013 fue de 11.998, un 17,2% más que en 2012. De nuevo, las provincias en las que más conciliaciones se observaron fueron Valladolid (3.098) y León (2.452). No obstante, el dato más destacado es el importante incremento observado en la provincia de Soria, que registra una variación interanual del 207,6%, hasta las 772 conciliaciones. Otras provincias que experimentan avances interanuales importantes son Zamora, (31,2%), Ávila (19,6%) y Burgos (19,5%). Por el contrario, las provincias que reflejan un menor incremento de esta cifra son Palencia (8,7%), Segovia (4,8%) y Salamanca (1,3%).

Cuadro 2.1.2-33 Conciliaciones Individuales en materia de despido en Castilla y León por provincias, 2009-2013

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	Total
2009	293	1.473	1.477	430	1.026	318	222	2.307	525	8.071
2010	310	1.254	1.287	401	967	316	163	1.563	448	6.709
2011	299	1.078	1.269	564	1.108	321	163	1.661	545	7.008
2012	337	1.570	2.213	702	1.423	505	251	2.729	506	10.236
2013	403	1.876	2.452	763	1.441	529	772	3.098	664	11.998
% var. 12-13	19,6	19,5	10,8	8,7	1,3	4,8	207,6	13,5	31,2	17,2

Nota: Datos tomados a 30 de abril de 2013.

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

2.1.3 Inmigración y Mercado de Trabajo

Para el análisis de la población inmigrante en relación al mercado de trabajo, como viene siendo habitual en este Informe Anual utilizamos, como fuente de datos principal, la estadística de *Extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Se trata de una operación estadística incluida en el Plan Estadístico Nacional, que elabora el *Observatorio Permanente de la Inmigración* a partir de ficheros procedentes del *Registro Central de Extranjeros*, gestionado por la *Dirección General de la Policía*. Los datos reflejan el número de extranjeros que tienen certificado de registro o autorización de residencia en vigor a final de mes de diciembre.

Sin embargo, según la información facilitada desde el *Observatorio Permanente de la Inmigración* la estadística *Extranjeros con Certificado de Registro o Tarjeta de Residencia en Vigor* correspondiente a 30 de septiembre de 2013 ha sufrido un retraso en la fecha de publicación, como consecuencia de una revisión de la metodología empleada. Es por ello que se publicará conjuntamente con la estadística correspondiente a 31 de diciembre de 2013, pero a fecha de elaboración de este Informe aún no se ha llevado a cabo dicha publicación, por lo que no podemos ofrecer tales datos y por tanto se utilizarán para el análisis de la población inmigrante en el mercado de trabajo los datos sobre extranjeros del *Padrón Municipal*, la *Encuesta de Población Activa* y la estadística de *Afiliación a la Seguridad Social*.

El *Padrón Municipal* es el registro administrativo donde constan los vecinos del municipio. Su formación, mantenimiento, revisión y custodia corresponden a los respectivos Ayuntamientos, y de su actualización se obtiene la Revisión del Padrón Municipal con referencia al 1 de enero de cada año. Según esta fuente en Castilla y León, a 1 de enero de 2013, la población extranjera era de 164.780 personas, lo que supone un descenso del 3,31% sobre el año anterior. Sin embargo en 2012 respecto a 2011 se dio un incremento de la población extranjera en la Comunidad del 0,40%. En el conjunto nacional el descenso interanual de la población extranjera en 2013 (del 5,03%) fue superior al de la Comunidad, siendo la cifra de extranjeros en 2013 en España de 5.546.238 (5.736.258 en 2012), lo que supone una diferencia de casi 4

puntos porcentuales superior a la diferencia que había en 2012 respecto a 2011 (en que se redujo en un 0,26% la población extranjera).

Por otro lado, utilizando como fuente de datos el *Instituto Nacional de Estadística*, a través de la *Encuesta de Población Activa* (EPA), las personas extranjeras en la Comunidad, como media anual, en 2013 eran 136.100 (un 3,17% menos que en 2012), de las cuales 63.300 eran hombres (el 46,51%) y 72.800 mujeres (el 53,49% restante). En el conjunto nacional las personas extranjeras en 2013 eran 4.922.700, el 48,12% hombres y el 51,87% mujeres.

De las 136.100 personas extranjeras en la Comunidad estimadas por la EPA, 118.300 tenían edad de trabajar (de 16 y más años). De esta población extranjera en edad de trabajar lo hacían o querían hacerlo 92.100 personas que constituían, por tanto, la población activa.

La tasa de actividad de la población extranjera de Castilla y León en 2013, en media anual, era del 77,81% (2,02 puntos porcentuales más que en el año anterior), mientras que la misma tasa para la población autóctona de la Comunidad era de 53,45%, esto es una diferencia de 24,36 puntos porcentuales entre ambas tasas. La diferencia entre las tasas de actividad sigue aumentando en Castilla y León, ya que en 2012 era de 21,66 puntos porcentuales). En el conjunto nacional, las tasas de actividad de la población extranjera y autóctona en 2013, se mantienen prácticamente idénticas a 2012 y fueron del 74,14% y del 57,68% respectivamente (diferencia de 16,46 puntos porcentuales entre ambas).

Por sexos, la tasa de actividad de los varones extranjeros de Castilla y León fue de 81,18% y la de las mujeres de 74,94% (una brecha de género de 6,24 puntos porcentuales). En España la misma tasa fue de 80,61% para los varones y 68,27% para las mujeres (brecha de 12,34 puntos porcentuales, que sigue siendo alta aunque desciende respecto al año anterior por la reducción de la tasa masculina).

Por su parte, la tasa de empleo de las personas extranjeras en Castilla y León en 2013 fue del 47,43% (del 46,97% el año anterior) superior a la tasa de empleo de los autóctonos (que fue del 42,64% en 2013), pero que sigue mostrando una pérdida de 5 puntos porcentuales con respecto al año 2011. Esta diferencia se debe principalmente a una mayor ocupación femenina extranjera, cuya tasa de empleo es del 46,51% (más de 10 puntos porcentuales superior la autóctona, cuya tasa de empleo fue en 2013 del 36,28% y creciendo con respecto a 2012, cuando la diferencia entre la tasa autóctona y extranjeras de las mujeres era de 4,58 puntos porcentuales) ya que las tasas de empleo masculinas de extranjeros (del 48,52%) y autóctonos (del 49,17%) están más igualadas. En España, la tasa de empleo de la población extranjera era del 46,63% y la de la población autóctona del 43,50%. La diferencia entre la tasa de empleo de población extranjera y autóctona también se debe al sexo femenino, pues la diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres extranjeras y las autóctonas es de 5,81 puntos porcentuales, mientras que la tasa de los hombres autóctonos es 0,44 puntos porcentuales superior a la de los extranjeros.

Por último, en lo que se refiere a las tasas de paro, la brecha entre las tasas extranjera y autóctona sigue en torno a los 20 puntos porcentuales en la Comunidad, concretamente la tasa de paro extranjera es del 39,04% y la española del 20,23%. En el conjunto nacional, las mismas tasas son del 37,11% y del 24,58% respectivamente.

Por sexos, en la Comunidad, la diferencia en tasa de paro entre la población autóctona y extranjera es, para los varones de 21,72 puntos porcentuales y para las mujeres de 15,55. En España esta diferencia es inferior, de 14,80 en el caso de masculino y de 9,99 puntos porcentuales en el caso femenino.

Con respecto al año previo, la tasa de paro de las mujeres extranjeras en Castilla y León fue del 37,94% (del 41,15% en 2012), y la de los varones extranjeros fue del 40,24% (del 35,32% en el año previo). Es decir, que mientras se ha reducido la tasa de paro extranjera femenina (en 3,21 puntos porcentuales) la masculina se ha incrementado (4,92 puntos porcentuales), *cuadro 2.1.3-1*.

Cuadro 2.1.3-1 Tasas de Actividad, Empleo y Paro en España y Castilla y León por sexos, 2012-2013, en media anual

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

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

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

El *cuadro 2.1.3-2* refleja de nuevo un descenso en el total de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en situación de alta en 2013 respecto al año anterior. Si a final de diciembre de 2012 la cifra de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en Castilla y León era de 49.671 (lo que suponía una reducción del 9,59% respecto a 2011), en 2013, con 43.072 personas afiliadas extranjeras, la reducción respecto al año anterior es del 13,29%. En todas las provincias de la Comunidad se dan una reducciones respecto al año anterior, en Ávila y Palencia superiores al 9%, en Segovia y Burgos por encima del 10%, en Soria y Valladolid superiores a esa cifra pero por debajo del 15%, en León y Salamanca por encima del 15% y en Zamora, la reducción es de casi el 28%, *cuadro 2.1.3-2*.

Cuadro 2.1.3-2 Población extranjera afiliada a la Seguridad Social en alta en Castilla y León, 2012-2013

	2012	2013
Ávila	2.888	2.620
Burgos	10.150	9.096
León	6.782	5.757
Palencia	2.563	2.320
Salamanca	5.035	4.247
Segovia	6.328	5.682
Soria	3.260	2.893
Valladolid	9.885	8.455
Zamora	2.780	2.002
Castilla y León	49.671	43.072
España	1.624.926	1.525.702

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

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

La cifra de hombres extranjeros afiliados a la Seguridad Social en Castilla y León (22.048) sigue siendo superior a la de sus homólogas femeninas (21.024), aunque el descenso sobre el año 2012, como en el año anterior, sigue siendo superior en el caso de los hombres (reducción del 14,07%, esto es 3.609 hombres menos) que en el de las mujeres (que han reducido su afiliación en un 12,45%, 2.990 mujeres afiliadas menos). El descenso en la afiliación femenina en 2012 respecto a 2011 fue del 0,85%, por lo que la reducción acontecida en 2013 respecto a 2012 es superior en casi 12 puntos porcentuales, *cuadro 2.1.3-3*.

Cuadro 2.1.3-3 Población extranjera afiliada a la Seguridad Social, en alta, en las provincias de Castilla y León por sexos, 2013

	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	1.380	1.508	2.888
Ávila	1.267	1.353	2.620
Burgos	4.814	4.282	9.096
León	2.826	2.931	5.757
Palencia	1.329	991	2.320
Salamanca	2.114	2.133	4.247
Segovia	2.859	2.823	5.682
Soria	1.596	1.297	2.893
Valladolid	4.180	4.275	8.455
Zamora	1.063	939	2.002
Castilla y León	22.048	21.024	43.072
España	814.146	711.530	1.525.702

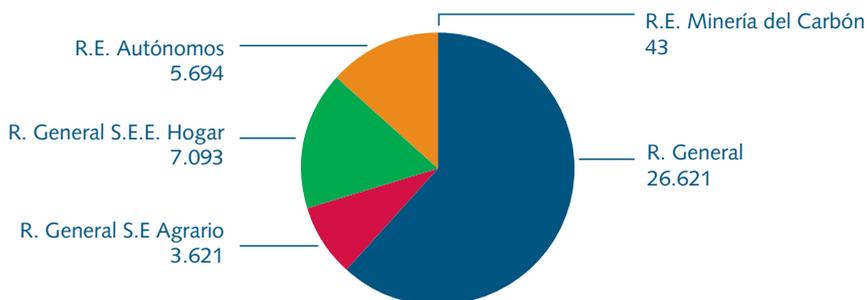
Nota: Población extranjera afiliada a fin de mes de diciembre.

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

Del total de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social a último día de mes de diciembre de 2013 (43.072 personas) el 61,81% (26.621 personas) pertenecían al Régimen General. En la Sección Especial de Empleados del Hogar había 7.093 personas (el 16,47% del total) en el Régimen Especial de Autónomos había en esa fecha 5.694 extranjeros afiliados (el 13,22% del total), en el Régimen General Sección Especial Agrario 3.621 personas (el 8,41%), y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón 43 personas (el 0,10%) (*gráfico 2.1.3-1*).

Distinguiendo por regímenes y en términos porcentuales, el número de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Castilla y León se ha reducido en un 69,72% en el de la Minería del Carbón (pasando de 142 personas en 2012 a 43 en 2013), en un 33,30% en el Especial Agrario, en un 13,30% en el Régimen de Empleados del Hogar, en un 11,70% en el Régimen General, y, por último, ligeramente en el Régimen de Autónomos (un 1,13%). En términos absolutos los regímenes que muestran un menor descenso en cuanto a la afiliación de extranjeros fueron el Régimen General (3.527 personas menos que en 2012), la Sección Especial Agrario (con 1.808 personas menos) y la Sección Especial de Empleados del Hogar (con 1.088 personas menos).

Gráfico 2.1.3-1 Población extranjera afiliada a la Seguridad Social según Regímenes, en Castilla y León, último día de diciembre de 2013



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

Teniendo en cuenta únicamente las personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en el Régimen General, es decir el 61,81% del total de afiliados extranjeros, los datos por Secciones de Actividad muestran que en Castilla y León el último día de diciembre de 2012, de las 26.621 personas afiliadas en este Régimen, un 21,62% se encontraban en Hostelería, un 14,88% en Industrias Manufactureras, 13,49% en Comercio y Rep. Vehículos, un 8,61% en Construcción, y el resto repartidos en variadas actividades como agricultura, transporte o educación.

2.2 Políticas de Empleo

De acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1.7º de la *Constitución española*, la competencia legislativa en materia laboral corresponde al Estado, sin perjuicio de su ejecución por las Comunidades Autónomas. Para poder llevar a cabo esta función de forma efectiva, se hace necesaria una labor coordinada dentro del Sistema Nacional de Empleo, del cual forman parte tanto el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) como los distintos Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas. Con esta finalidad, el artículo 7 bis de la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo*, define el Plan Anual de Política de Empleo como instrumento esencial en el desarrollo de dicha labor coordinadora.

La información relativa al Plan Anual de Política de Empleo correspondiente a este ejercicio aparece recogida en la *Resolución de 28 de agosto de 2013*, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el *Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de agosto de 2013*. En dicha Resolución se concretan los objetivos de la *Estrategia Española de Empleo* a alcanzar en todo el Estado y en cada una de las Comunidades Autónomas, así como los indicadores que se utilizarán para conocer el grado de cumplimiento de los mismos a fin de poder evaluar las acciones y medidas de políticas activas de empleo desarrolladas en los distintos ámbitos.

De acuerdo con lo recogido en *la Estrategia Española para el Empleo* aprobada para el periodo 2012-2014 por el *Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre*, las acciones y medidas de orientación, empleo y formación irán encaminadas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas así como al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. De esta definición se puede deducir que se trata de una estrategia conjunta en la que están implicados todos los Servicios Públicos de Empleo para desarrollar y aplicar las políticas a favor del empleo; de carácter plurianual y de ámbito estatal.

Este es el marco de actuación que va a permitir fijar los objetivos económicos y de ejecución, así como las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desde el Sistema Nacional de Empleo se propongan llevar a cabo. Todas estas actuaciones luego se concretarán, para cada ejercicio económico, en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo, como ya hemos señalado por lo que se refiere al año 2013.

Los objetivos marcados en esta *Estrategia Española* desde el punto de vista de la Política de Empleo son los siguientes:

- ▶ Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo en el horizonte 2020. El objetivo es alcanzar una tasa de empleo del 74% para la población comprendida entre 20 y 64 años, y una tasa de empleo femenino para ese mismo grupo de edad del 68,5%.
- ▶ Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.
- ▶ Reforzar el trabajo a tiempo parcial y conseguir una mayor flexibilidad interna de las empresas.
- ▶ Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado con una adecuada política formativa.
- ▶ Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo.
- ▶ Promover la igualdad de género en el mercado laboral.

Y así, la Exposición de Motivos del *Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014* hace referencia a “...la necesidad de lograr un mejor encaje entre la competencia normativa de las políticas activas de empleo, que corresponde al Estado, con la de su ejecución, que corresponde a las Comunidades Autónomas, preservando, al mismo tiempo, la unidad en la atención de las personas en situación de desempleo.” Puede decirse, por tanto, que uno de los objetivos centrales que se marca en la *Estrategia Española de Empleo 2012-2014* es la búsqueda de una actuación coordinada entre las diferentes administraciones que permita dotar de un servicio adecuado a la ciudadanía en lugar de actuar como un mero gestor de subvenciones.

Un último punto a recalcar, con vistas a la consecución de este objetivo, es la necesidad de una mayor coordinación entre las políticas activas de empleo y las de protección al desempleo, así como una mayor apertura a la colaboración público-privada. Además, y dadas las restricciones presupuestarias existentes, también se hace necesaria una adecuada estimación de costes junto con la correspondiente evaluación de resultados. Estos datos son los que luego serán utilizados como indicadores correctores para la próxima estrategia que se desarrollará a partir del año 2014.

2.2.1 Política Nacional de empleo

Una rápida mirada a los datos proporcionados por la *Encuesta de Población Activa (EPA)* del *Instituto Nacional de Estadística (INE)* permite apreciar que en el último trimestre de 2013 había 5.896.300 desempleados en España. La magnitud de estas cifras ha hecho que, tanto el *Programa Nacional de Reformas del Reino de España 2013* (presentado a la Comisión Europea el 30 de abril de 2013) como el *Plan Anual de Política de Empleo para 2013* (publicado en BOE de 10 de septiembre de 2013) del gobierno de España, contando con el refrendo de un dictamen del Consejo de la Unión Europea, planteen como objetivo central incidir en la corrección de desequilibrios y sentar las bases de la recuperación y la creación de empleo para el año 2014.

Este es el horizonte que se pretende alcanzar a través del nuevo marco de relaciones establecido por la reforma laboral y a la mejora en la aplicación de las políticas activas de empleo. Como medida de refuerzo a la consecución de este objetivo se establece una nueva estrategia que mejore la capacidad de inserción profesional (especialmente de los más jóvenes), basada en 5 grandes líneas de actuación, que han sido acordadas con las Comunidades Autónomas en el seno de la *Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales de 11 de abril de 2013*. Estas líneas son las de:

- ▶ Mejora en la coordinación, evaluación y eficiencia de las políticas implementadas.
- ▶ Fomento de la inserción laboral a través de la formación. En este punto se prestará especial atención al nuevo contrato de formación y aprendizaje que contará con una nueva estrategia de desarrollo 2013-2015, acompañada de un proceso de seguimiento de la calidad y del impacto de la formación profesional dual.
- ▶ Vinculación de las políticas activas de empleo y de protección frente al desempleo.
- ▶ Mejora de la intermediación laboral, con el desarrollo de un Portal Único de empleo y la colaboración público privada a través de un Acuerdo Marco.
- ▶ Fomento del empleo y emprendimiento joven con la aprobación y puesta en marcha de la *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*. Esta línea se enmarca en el objetivo de impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, fomentando su empleo por cuenta ajena o propia, y es el resultado de un proceso de diálogo con los agentes sociales. Asimismo, responde a las recomendaciones efectuadas por la Comisión Europea y se adecúa a los objetivos de la *Recomendación del Consejo de la Unión Europea, del 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil*.

Entrando a fondo en la estructura del *Plan Anual de Política de Empleo para 2013*, y teniendo en cuenta tanto el entorno socioeconómico como las restricciones presupuestarias, las acciones y medidas a desarrollar por los Servicios Públicos de Empleo deberán dirigirse al cumplimiento de cuatro objetivos estratégicos o políticos:

- ▶ Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento.
- ▶ Mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.

- ▶ Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- ▶ Mejorar la vinculación de las políticas activas de empleo y de protección frente al desempleo.

Con esta finalidad, todas las medidas y acciones de políticas activas de empleo se van a encuadrar en seis Ejes. Estos ejes agrupan los ámbitos definidos en el *artículo 25* de la *Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo* y ordenan los 29 objetivos estructurales definidos en el nuevo modelo. El detalle de los mismos, su correspondencia con los ámbitos de las políticas activas de empleo y los objetivos estructurales referidos a los mismos son los siguientes:

- ▶ Eje 1. Orientación.
 - Ámbito de orientación profesional.
 - 1.1 Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por los Sistemas Públicos de Empleo.
 - 1.2 Diagnóstico individualizado.
 - 1.3 Gestión de itinerarios individuales personalizados.
 - 1.4 Gestión y cobertura de ofertas de empleo.
 - 1.5 Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.
- ▶ Eje 2. Formación.
 - Ámbito de formación y recualificación.
 - Ámbito de oportunidades de empleo y formación.
 - 2.1 Incrementar el esfuerzo formativo en la formación para el empleo.
 - 2.2 Promover un mejor ajuste de la formación a las necesidades del mercado de trabajo.
 - 2.3 Promover la formación acreditable.
 - 2.4 Promover la formación en alternancia.
 - 2.5 Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.
 - 2.6 Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.
 - 2.7 Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.
- ▶ Eje 3. Oportunidades de empleo.
 - Ámbito de oportunidades de empleo y fomento de la contratación.
 - Ámbito de oportunidades para colectivos con especiales dificultades.
 - Ámbito de proyectos integrados.
 - 3.1 Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica.
 - 3.2 Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo.
 - 3.3 Aflorar empleo en economía sumergida.
 - 3.4 Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas receptoras de prestaciones por desempleo.

- ▶ Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.
 - Ámbito de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo.
 - Ámbito de fomento de la movilidad.
 - 4.1 Remover obstáculos en el acceso al empleo.
 - 4.2 Promover la movilidad funcional y sectorial.
 - 4.3 Promover la movilidad geográfica.
 - 4.4 Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- ▶ Eje 5. Emprendimiento.
 - Ámbito de autoempleo y creación de empresas.
 - Ámbito de promoción del desarrollo y la actividad económica.
 - 5.1 Formación y asesoramiento a emprendedores.
 - 5.2 Apoyo a las iniciativas empresariales.
 - 5.3 Promover el desarrollo territorial.
 - 5.4 Fomentar la cultura emprendedora.
 - 5.5 Empleo autónomo.
- ▶ Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo. Este Eje tiene un carácter transversal que afecta a todos los ámbitos e incluye los siguientes objetivos:
 - 6.1 Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el Sistema Nacional de Empleo.
 - 6.2 Impulsar la colaboración público-privada.
 - 6.3 Mejorar la calidad de los servicios en el marco del Sistema Nacional de Empleo.
 - 6.4 Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del Sistema Nacional de Empleo.

Desde el punto de vista de las actuaciones a nivel estatal, durante el año 2013 se produce una prórroga del Programa de Recualificación Profesional (PREPARA), tal y como recoge el *Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero*. En principio, según el artículo 1 del *Real Decreto-Ley 1/2013* se prorroga este Programa desde el 16 de febrero de 2013 (fecha de finalización de la anterior prórroga establecida por *Real Decreto-Ley 23/2012, de 24 de agosto*) hasta el 15 de agosto de 2013, pero el propio *Real Decreto-Ley 1/2013* incorpora una *Disposición Adicional Segunda* por la que se establece una prórroga de carácter automático a partir del 15 de agosto de 2013 por periodos de seis meses cuando la tasa de desempleo, según la Encuesta de Población Activa (EPA), sea superior al 20 por ciento. Esta medida supone un mecanismo de protección adicional justificado por la situación del mercado de trabajo español. De esta manera se consigue que los destinatarios del programa reciban un tratamiento individualizado y personalizado para su inserción laboral.

La redefinición del programa centra su función protectora en el colectivo de los desempleados, que habiendo agotado y no teniendo derecho a prestaciones o subsidios, presenten cargas familiares o sean parados de larga duración. Además se añaden las siguientes especificaciones:

- ▶ Se incrementa la ayuda, del 75% al 85% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), para aquellos beneficiarios que acrediten tres o más personas a su cargo.
- ▶ Se centra el colectivo de beneficiarios en los parados de más de doce de los últimos dieciocho meses en desempleo, o con cargas familiares, manteniéndose el resto de requisitos de acceso contemplados en programas anteriores.
- ▶ Para la determinación de la condición de beneficiario, se mantiene la vinculación del requisito de reducidas rentas del solicitante, incluyendo ahora las rentas de los padres en caso de convivencia.
- ▶ En cumplimiento de las recomendaciones del Tribunal de Cuentas, se corrigen los solapamientos que se daban entre el Programa y algunas rentas asistenciales.
- ▶ Se exige que el solicitante acredite haber buscado activamente trabajo durante al menos 30 días desde la pérdida de otras prestaciones durante el plazo de solicitud, con el objetivo de reforzar el seguimiento del compromiso de actividad. Esta obligación se mantiene durante todo el programa y determina la permanencia del beneficiario en el mismo.
- ▶ En el seno de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales se propone que el grado de eficacia y eficiencia en la ejecución del programa se introduzca como una de las variables de reparto de los fondos destinados a políticas activas para las Comunidades Autónomas.

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

Cuadro 2.2.2-1 Programa PREPARA
Datos mensuales correspondientes a Castilla y León, 2013

	Solicitudes	Beneficiarios	Nómina pagada
Enero	552	4.206	1.307.526,14
Febrero	610	3.425	1.082.570,18
Marzo	587	2.944	1.039.897,16
Abril	608	3.036	1.039.262,59
Mayo	559	3.107	1.058.911,46
Junio	476	3.043	1.008.586,16
Julio	561	3.217	1.018.821,04

Continúa

Continuación

	Solicitudes	Beneficiarios	Nómina pagada
Agosto	445	3.135	992.265,93
Septiembre	480	3.001	974.159,36
Octubre	503	3.008	944.831,39
Noviembre	479	2.864	957.158,85
Diciembre	384	2.755	935.305,53
Total	6.244	37.741	12.359.295,79

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

Los resultados de este programa para el año 2013 con desagregación mensual se recogen en el *cuadro 2.2.2-1*. Los datos presentados revelan la presentación de 6.244 solicitudes que permitieron beneficiar a 37.741 trabajadores. En términos monetarios se dotó una subvención de 12.359.295 € a través de nóminas pagadas. Si comparamos estos datos con los presentados en el informe anterior se puede comprobar que estas cifras suponen una reducción de la subvención a valores cercanos al 40%.

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

Desde el punto de vista regional, la política de empleo viene determinada básicamente por el *VI Plan Regional de Empleo (PRE)* de Castilla y León (que nació como parte esencial de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015* firmada en el seno del Diálogo Social el 7 de marzo de 2012, de la que también forman parte el *III Plan de Formación Profesional*, el *IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales* y el *I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo*); por las ayudas destinadas a trabajadores afectados por expedientes de Regulación de Empleo de suspensión o reducción de jornada (denominados ERTes) y a trabajadores de 55 años o más con extinción de sus contratos por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento procesal; y por el *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo en Castilla y León*, firmado en el seno del Diálogo Social el 11 de octubre de 2012, que por un lado, refuerza algunas de las actuaciones de la citada Estrategia y del *II Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación industrial*, de 6 de mayo de 2010 y por otro pone en marcha nuevas actuaciones.

Esta proliferación de planes de empleo que se ha producido en esta Comunidad pone de manifiesto la trascendencia que ha tenido el diálogo social desde 1998, y como se ha podido constituir un marco sólido sobre el que asentar el progreso y desarrollo de las políticas de empleo.

Como ya ocurre desde el IV PRE, todos los planes han venido marcados por una situación económica que se ha ido deteriorando hasta alcanzar cotas imprevisibles al inicio de la crisis. De acuerdo con los datos de la EPA, en media anual de 2013 se alcanzaban en Castilla y León los 250.000 desempleados, lo que suponía un incremento del 7,8% respecto a la media de

2012. Por lo tanto, se hace necesaria una actuación sobre el empleo desde el ámbito regional que se coordine, tanto a nivel nacional con la *Estrategia Española de Empleo*, como internacional a través de la *Estrategia Europea 2020*.

El amplio abanico de objetivos coordinados a nivel regional, nacional y europeo que ya se incluyen en el Informe de 2012 como primer año de vigencia del actual Plan Regional de Empleo, se realiza atendiendo a dos principios claves que guiarán todas las actuaciones:

- ▶ El principio de igualdad de oportunidades, promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ▶ El principio de promoción de oportunidades para colectivos con especiales dificultades, medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo.

Finalmente, y dentro del apartado de objetivos del actual Plan Regional de Empleo también se plantean una serie de prioridades que se recogen a continuación:

- ▶ Se primarán en las políticas activas de empleo, aquellos sectores estratégicos y los considerados emergentes por su apuesta por la innovación, el desarrollo de nuevos procesos y tecnologías, incluidas las tecnologías verdes. El objetivo es incentivar aquellos sectores considerados competitivos y sostenibles, emergentes o con alta empleabilidad.
- ▶ Se contemplarán todos los ámbitos dirigidos a la innovación, cultura, investigación, formación y sociedad digital (crecimiento inteligente), al medio ambiente, recursos ecológicos y energías limpias y turismo sostenible (crecimiento sostenible), y a la igualdad, lucha contra la pobreza, la dependencia, la marginación y los servicios sociales, culturales y deportivos (crecimiento integrador).
- ▶ La inserción laboral es un referente del plan. Para su potenciación se realizará un esfuerzo de todas las políticas que puedan colaborar a eliminar los obstáculos a los que se enfrentan las personas para conseguir su reinserción profesional.
- ▶ Se deberá simplificar la regulación de las medidas para hacerlas más comprensibles, haciendo uso de las nuevas tecnologías. Esta simplificación deberá abarcar tanto la propia estructura y redacción de la convocatoria, la minimización de las cargas administrativas, la simplificación de la tramitación y la reducción de los periodos de resolución y pago.

2.2.2.1 EMPLEO

El primero de los objetivos nacionales a cumplir dentro de la *Estrategia Europea 2020* es la mejora del nivel de empleo de la población de entre 20 y 64 años. A ello hay que añadir el hecho de que la crisis ha tenido un efecto muy negativo sobre el desempleo en España, al que esta Comunidad Autónoma no ha sido ajena. Es por ello que adquiere un papel esencial el Plan de Empleo Regional y las medidas que en él se incluyen para intentar revertir esta situación.

Desde un punto de vista propiamente económico y para el año 2013, las líneas de actuación en Castilla y León son las que se presentan en el *II Acuerdo Marco de Competitividad e Inno-*

vación Industrial (vigente todavía en 2013 pero con un horizonte temporal que termina en 2014, razón por la que el 4 de abril de 2014 se firmó el *III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación industrial 2014-2020*). Quizá el aspecto esencial de este Acuerdo es la necesidad de mejora de la cualificación para el capital humano junto con el estímulo de la creación de empresas, con el fin de conseguir el mantenimiento y la creación de empleo. La cualificación de la mano de obra es una necesidad imperiosa si el objetivo es conseguir una mejora de la competitividad de las empresas. Por esta razón, uno de los puntos más importantes del Plan de Empleo debe ser la capacidad de formar personas que sean capaces de incorporar valor añadido y que asuman la innovación como una variable constante en su desempeño profesional.

Las competencias de la Junta de Castilla y León en materia de empleo se centran en la ejecución de las políticas activas de empleo. El desarrollo de estas competencias se realiza con un objetivo claro para las políticas públicas que no es otro que la creación de empleo estable y de calidad, así como la formación y cualificación permanente de los trabajadores. Con el fin de conseguir altos niveles de calidad y eficacia de las políticas a favor del empleo, de la formación, de la cualificación profesional y de la inclusión laboral es necesaria la ya comentada coordinación entre el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y los correspondientes centros directivos de la Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos y Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales), junto con la Fundación Autonómica para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo de Castilla y León.

Para este ejercicio 2013 las ayudas y puestos de trabajo incentivado del Plan Regional de Empleo añaden una línea más a las cinco que ya existían en ejercicio anterior. Junto a las líneas de fomento de la contratación por cuenta ajena, de fomento del autoempleo, de fomento de la economía social, de conciliación y de discapacitados y empresas de inserción, se retoma la línea de entidades locales. Esta línea ya existía previamente pero el año pasado no se llevó a efecto, si bien el anteriormente citado *Plan de Estímulos* de 11 de octubre de 2012 ante esta situación ya previó destinar 20 millones de euros para la contratación de desempleados a través de Entidades Locales.

El conjunto de todos los programas y acciones concretas que incluye cada línea, de las ayudas concedidas y de los importes destinados aparece detallado para diferentes desagregaciones en los cuadros 2.2.2-2 a, b, c, d, e y f. En términos agregados se puede apreciar un incremento sensible tanto de las ayudas obtenidas como de la financiación destinada. El número de ayudas se incrementa en más de un 80% mientras que la financiación se eleva por encima del 120%. Estos aumentos no son generalizados para todas las ayudas sino que en buena medida responden al hecho de que se haya recuperado la línea de ayuda a las entidades locales. Para una mayor comprensión del contenido y objetivos de cada una de las subvenciones concedidas, en los siguientes puntos se procede a la descripción detallada de cada línea de actuación correspondiente al Plan de Empleo.

Línea de fomento a la contratación por cuenta ajena

Se trata de la primera línea de actuación del *VI Plan Regional de Empleo de Castilla y León* y se revela como esencial para la consecución de los objetivos perseguidos por la *Estrategia Española para el empleo*. Su implementación consiste en la aplicación de políticas selectivas que incentiven los sectores con posibilidades de crecimiento y generación de valor añadido, e

incidan en colectivos con especiales dificultades de acceso de empleo. Los programas incluidos en esta línea aparecen ordenados en distintos grupos que se definen en función del destino que reciban las ayudas.

► Fomento del empleo por cuenta ajena

Este primer grupo de ayudas se regula por la *Orden EYE/700/2012, de 14 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena*. En esta Orden se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al fomento del empleo estable por cuenta ajena con la correspondiente ayuda financiera proporcionada por el Fondo Social Europeo, mientras que la convocatoria de este Programa para 2013 se contiene en la *Resolución de 19 diciembre 2012, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (BOCyL de 24 de diciembre)*. Estas subvenciones se destinan a tres programas:

- **Programa I:** Fomento de la contratación indefinida.

Estas ayudas tienen por objetivo fomentar la formalización de contratos indefinidos con personas desempleadas incluidas en alguno de los siguientes colectivos:

- Menores de 30 años de edad.
- Personas de 30 o más años de edad, que sean desempleadas de larga duración, entendiéndose por tales aquéllas cuyo período de inscripción como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo sea, al menos, de 12 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación por la que se solicita la subvención.
- Personas de 30 o más años de edad, que no sean desempleadas de larga duración en los términos expuestos, pero que estén incluidas en alguno de los siguientes grupos:
 - Víctimas de violencia de género.
 - Víctimas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que tengan reconocida una incapacidad permanente derivada de dichas contingencias, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
 - Perceptores de la Renta Garantizada de Ciudadanía, así como los participantes en el Programa Personal de Integración y Empleo.
 - Personas cuya situación de desempleo sea consecuencia de un despido colectivo autorizado por la autoridad laboral o comunicado a la misma, y que haya tenido lugar en algún centro de trabajo de Castilla y León.
 - Ex toxicómanos rehabilitados, ex presidiarios y personas pertenecientes a minorías étnicas.
- Técnicos de igualdad o de prevención de riesgos laborales.

En 2013 con cargo a este programa se concedieron 155 ayudas por un importe de 304.145,6 €. Esto supone una pérdida de 361 ayudas y una reducción de la financiación a la quinta parte de la dedicada en 2012, en lo que ha podido influir el hecho de que la Base 7ª de la ya citada *Orden EYE/700/2012, de 14 de agosto*,

por la que se establecen las bases reguladoras de este programa disponga la incompatibilidad de las subvenciones dirigidas al fomento de la contratación indefinida "con cualesquiera otras subvenciones públicas para la misma finalidad otorgadas por cualquier Administración Pública, o por otros entes públicos o privados, nacionales o internacionales" (incluidas, evidentemente, las subvenciones o bonificaciones estatales).

- **Programa II:** Fomento de la contratación del primer trabajador por parte de trabajadores por cuenta propia.

La finalidad de estas ayudas es la de realizar contrataciones con personas que en la fecha de inicio de las mismas se hallen desempleadas e inscritas como tales en el Servicio Público de Empleo y siempre que las contrataciones se realicen entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 2013.

Para poder beneficiarse de estas ayudas la contratación deberá ser indefinida, a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que en este caso, la jornada de trabajo pactada sea igual o superior al 50% de la jornada completa prevista legalmente. Además deberá tenerse en cuenta que para realizar la contratación, los trabajadores por cuenta propia, no hayan tenido ningún trabajador por cuenta ajena en los doce meses previos a la fecha de formalización del contrato.

Durante el año 2013 se financiaron 81 contrataciones de primer trabajador por parte de autónomos, lo que supone una reducción de cerca del 13% con respecto a las 93 contrataciones de 2012. En término monetarios se dedicaron 183.381 €, casi 100.000 € menos que en ejercicio anterior, si bien debe tenerse en cuenta la ya mencionada incompatibilidad de las subvenciones reguladas por la *Orden EYE/700/2012 (Base 7ª)* con cualesquiera otras.

- **Programa II:** Fomento de la transformación de contratos temporales en indefinidos.

El objetivo central de estas ayudas es fomentar la transformación en indefinidos de contratos temporales en prácticas y de relevo; así como la de los contratos por obra o servicio, o eventuales por circunstancias de la producción, que se formalicen en el ámbito de determinados sectores emergentes y con perspectivas de crecimiento en el empleo, que se determinen en cada convocatoria.

Durante 2013 se realizaron 11 transformaciones de contrato con cargo a este programa y se dedicaron 8.100 €. Al igual que en los casos anteriores, estos datos suponen una reducción sobre las cifras precedentes, pero ahora el descenso es aún más acusado dejando el programa en cifras casi testimoniales. Concretamente, las ayudas se reducen un 85% y la financiación un 97%, si bien debe tenerse en cuenta la ya mencionada incompatibilidad de las subvenciones reguladas por la *Orden EYE/700/2012 (Base 7ª)* con cualesquiera otras.

► Fomento de determinados contratos temporales y ayuda a domicilio

Estas ayudas tratan de avanzar en el cumplimiento de alguna de las claves incluidas en la *Estrategia Europea de Empleo 2020* y que se manifiestan en un modelo laboral de carácter preventivo frente al desempleo, en especial el de larga duración. Las bases reguladoras de estas subvenciones se recogen por la *Orden EYE/702/2012, de 14 de*

agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al fomento de determinados contratos temporales y de la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio y la convocatoria se hace por Resolución de 19 diciembre de 2012, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (BOCyL de 24 de diciembre). En ella se determinan como colectivos prioritarios los determinados con carácter general en el citado plan. Estos son los jóvenes menores de 30 años y los desempleados de larga duración, así como otros colectivos con necesidad de atención específica.

El objeto de estas ayudas es Fomentar la contratación temporal en la Comunidad de Castilla y León, a través de los siguientes programas:

- **Programa I:** Fomento de los contratos en prácticas.
Se dedican a subvencionar contratos en prácticas una vez transcurrido un período mínimo de 12 meses desde la fecha de inicio de los mismos. Éstos han de realizarse a jornada completa o a tiempo parcial, siempre que, en este caso, la jornada de trabajo pactada sea igual o superior al 50% de la jornada ordinaria. A este programa se destinan 83.650,50 € que permiten subvencionar la formalización de 58 contratos. En términos comparativos interanuales esto supone una reducción cercana al 50% en el número de ayudas concedidas y del 52% en el caso de la subvención nominal destinada.
- **Programa II:** Fomento de la contratación con carácter de interinidad para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.
(Que se analiza dentro de la línea de ayudas a la conciliación).
- **Programa III:** Fomento de la contratación por sustitución de horas extraordinarias y reordenación del tiempo de trabajo.
La finalidad de estas ayudas es incentivar la formalización de nuevos contratos que sustituyan las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores en el año inmediatamente anterior y que por lo tanto suponen una reordenación del tiempo de trabajo. Como ya ocurría en el ejercicio anterior, y aun existiendo la convocatoria de estas ayudas, siguen sin realizarse contratos con este programa y por lo tanto tampoco ha tenido asignación presupuestaria.
- **Programa IV:** Fomento de los contratos de relevo.
Son ayudas que fomentan la contratación de trabajadores desempleados con edad inferior a los 30 años y que se utilizan para cubrir reducciones de jornadas acordadas con los trabajadores sustituidos.
A este programa se han destinado 14.200 € en 2013 que han permitido la formalización de 7 contratos. Si comparamos estos datos con los del ejercicio anterior se puede observar una reducción de 11.800 € en la subvención destinada (un 45% inferior) y del 30% en el número de contratos.
- **Programa V:** Fomento de la ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio.
Con este programa se pretende adaptar el mercado laboral a una nueva situación caracterizada por un envejecimiento progresivo de la población y un incremento

generalizado de la partición laboral de la mujer. Con esta finalidad se subvencionan las ampliaciones de jornada realizadas entre el 1 de octubre de 2012 y el 30 de septiembre de 2013, así como el mantenimiento de las ampliaciones de jornada subvencionadas en el ejercicio anterior.

Durante 2013 la dotación presupuestaria de este programa ascendió a los 862,50 € que permitieron subvencionar 3 ampliaciones de jornada en nuestra Comunidad Autónoma, lo que implica reducciones superiores al 95% sobre las cifras que se presentaron en el ejercicio precedente.

► Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro

Se trata de ayudas aprobadas por la *Orden EYE/894/2013, de 5 de noviembre, destinadas a la realización de obras y servicios de interés general y social, en la Comunidad de Castilla y León*. Con este grupo de ayudas se intenta fomentar el empleo de los más necesitados de forma que, además de facilitarles la obtención de los ingresos precisos para cubrir sus necesidades de subsistencia, les procure una experiencia laboral que les ayude a encontrar un puesto de trabajo estable. Para este objetivo se consideran de interés general y social aquellas obras y servicios que vayan dirigidos a la intervención en defensa de la naturaleza y medio ambiente, las que redunden en la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos en situación de dependencia, marginación o exclusión social, así como aquellas que promuevan el mantenimiento o desarrollo del acervo cultural y cualesquiera otras que puedan considerarse de utilidad pública.

Durante 2013 se han concedido 600 ayudas con cargo a este programa lo que ha supuesto una asignación presupuestaria de 3.000.000 €. Estas cifras suponen una apuesta por esta línea de ayudas que no existía en ejercicios anteriores. Durante 2011 esta línea no se desarrolló y en 2012 se destinaron poco más de 18.000 € para la concesión de dos ayudas.

► Subvenciones dirigidas a trabajadores

Se trata de ayudas destinadas a la adaptación de ciertos sectores de la economía regional. En concreto durante el año 2013 deben mencionarse las siguientes líneas de ayudas:

- Resolución de 19 de diciembre de 2012, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones establecidas en la Orden EYE/872/2010, de 25 de mayo, para facilitar la adaptación laboral del sector del mueble a los cambios estructurales en el comercio mundial, para el año 2013.
- Resolución de 19 de diciembre de 2012, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones establecidas en el Real Decreto 100/2009, de 6 de febrero, para facilitar la adaptación laboral del sector de fabricación y componentes del calzado, curtidos y marroquinería a los cambios estructurales en el comercio mundial, para el año 2013.
- Resolución de 19 de diciembre de 2012, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan las subvenciones establecidas en el Real Decreto 5/2008, de 11 de enero, para facilitar la adaptación laboral del sector textil y de la confección a los cambios estructurales en el comercio mundial, para el año 2013.

- Orden EYE/843/2013, de 4 de octubre, que tiene por objeto convocar en régimen de concesión directa, la subvención especial y cuantía adicional previstas en el Real Decreto 196/2010, de 26 de febrero, por el que se establecen medidas para facilitar la reinserción laboral así como el establecimiento de ayudas especiales a los trabajadores afectados por los Expedientes de Regulación de Empleo 76/2000, de 8 de marzo de 2001, y 25/2001, de 31 de julio (SINTEL). La subvención especial y/o la cuantía adicional, se otorgarán por orden de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación, desde que el expediente esté completo y en función del cumplimiento de los requisitos exigidos.

Con cargo a estas ayudas destinadas al fomento de empleo y dirigidas a trabajadores, en 2013 se subvencionaron 48 puestos que supusieron un desembolso de 29.497 €, todo ello en lo relativo a las ayudas reguladas por la *Orden EYE/843/2013*, sin que quepa comparación con el año 2012.

► Resolución de recursos administrativos

Como consecuencia de los recursos interpuestos y su posterior estimación, se han incentivado, en el año 2013, 61 puestos de trabajo, que pueden corresponder a las líneas de subvención convocadas en 2013 o en años anteriores, sin que se computaran en su día como puestos de trabajo incentivados por haber sido denegadas o por estar pendientes de la propia resolución del recurso interpuesto. El montante de estos puestos incentivados es de 273.020 €.

Línea de ayudas de fomento al autoempleo

La segunda línea de actuación la constituyen las subvenciones destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia en la Comunidad de Castilla y León para el año 2013. Esta línea se regula por *Orden EYE/701/2012, de 14 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar el desarrollo de actividades económicas por cuenta propia en la Comunidad de Castilla y León* y la convocatoria para el año 2013 se realizó por *Resolución de 19 diciembre 2012, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (BOCyL de 24 de diciembre)*.

El objeto de las ayudas es financiar las solicitudes de trabajadores por cuenta propia cuya fecha de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en la Mutualidad del Colegio Profesional correspondiente se hubiera producido desde el día 1 de noviembre de 2012 hasta la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

El objetivo de esta línea de subvenciones, en consonancia con los de la *Estrategia Europea 2020*, es estimular la creación de empresas y el desarrollo de nuevas actividades económicas por aquellas personas físicas que tienen ideas e iniciativa para emprenderlas. A este respecto se busca primar las actividades productivas que se desarrollen en sectores considerados emergentes por su apuesta por la innovación, el desarrollo de nuevos procesos y tecnologías, incluidas las tecnologías verdes, a fin de incentivar aquellos sectores considerados competitivos y sostenibles, emergentes o con alta empleabilidad. Se trata por lo tanto de un programa cuya finalidad es fomentar la iniciativa emprendedora, incentivando los proyectos que mejor se adapten a las necesidades estructurales del mercado de trabajo en nuestra Comunidad Autónoma.

En 2013, en el marco del Plan Regional de Empleo, se subvencionaron 600 autónomos por un montante de 1.937.593,40 €. Estos datos suponen una reducción a la mitad de las ayudas que se concedieron en 2012 y de más del 63% en la cantidad de dinero destinado.

Línea de fomento de la Economía Social

En el *punto 4.3* del Plan Regional de Empleo se incluye como medida para alcanzar los objetivos de ocupación, las actuaciones en materia de mantenimiento y creación de empleo en el ámbito de la Economía Social y Personas con Discapacidad. Esta línea está integrada por tres programas diferentes:

► **Pago de cuotas de la Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único**

La regulación de este programa se realiza por la *Orden EYE/1103/2012, de 18 de diciembre*. Los destinatarios de estas ayudas son los trabajadores que tengan reconocida la prestación por desempleo de nivel contributivo en su modalidad de pago único total que desarrollen su actividad en la Comunidad de Castilla y León, y que se hayan constituido en socios de una cooperativa de trabajo o socios de trabajo de un sociedad laboral, que se hayan establecido como trabajadores por cuenta propia discapacitados con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento, o que se hayan establecido como trabajadores autónomos cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive.

Durante el año 2013 se han concedido con cargo a este programa 120 ayudas que han supuesto un desembolso de 74.623,17 €. Estos resultados han supuesto un incremento de 10 ayudas y de 10.000 € de subvención sobre los presentados en el ejercicio anterior.

► **Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales**

La regulación de estas ayudas se realiza por la *Orden EYE/1099/2012, de 18 de diciembre*, y su objetivo es fomentar la creación y desarrollo de cooperativas y sociedades laborales, 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. Con cargo a este programa durante 2013 se concedieron 56 ayudas por un importe de 342.500 €. Estos datos suponen un incremento superior al 140% tanto del número de ayudas como de la subvención concedida.

► **Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural**

Este tercer programa de ayudas de fomento de la Economía Social se regula por la *Orden EYE/1098/2012, de 18 de diciembre* con el objetivo fundamental de 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. También se trata de 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.

Durante el año 2013 se destinan a este programa 79.761,32 € que permitieron la concesión de 155 ayudas. Si comparamos estos datos con los observados en 2012 se puede comprobar que se han concedido 5 ayudas más, aunque el presupuesto destinado ha sido muy similar.

Línea de ayudas a la conciliación

Dentro de esta línea de ayudas deben mencionarse:

- ▶ **El Programa II sobre Fomento de la contratación con carácter de interinidad para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral** (de la *Orden EYE/702/2012, de 14 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas al fomento de determinados contratos temporales y de la ampliación de la jornada en el sector de ayuda a domicilio*).

El objeto de esta subvención es la contratación de personas desempleadas para la sustitución de trabajadores por cuenta ajena que presten servicios en centros de trabajo de Castilla y León y que se encuentren en algunos de los siguientes supuestos:

- Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, acumulación de permiso de lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple.
- Reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar.

La cantidad total subvencionada en este ejercicio ascendió a 15.188 € para un total de 18 contratos. Estos datos suponen una reducción del 95% en el número de ayudas (en concreto, en 350 contratos) y del 97% en la cantidad subvencionada con respecto a los números presentados en año 2012.

- ▶ **Subvenciones destinadas a PYMES para fomentar el ascenso profesional de la mujer en Castilla y León**

Aunque, en principio, con arreglo a la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo 2012-2015* este Programa formaría parte propiamente del *I Plan de Igualdad y Conciliación en el Trabajo*, incluimos estas subvenciones dentro de esta línea de conciliación del Plan de Empleo, tal y como hemos hecho en las anteriores ocasiones en que este Programa de ascenso profesional ha sido convocado.

Para 2013, estas ayudas están reguladas por *Orden EYE/1100/2012, de 18 de diciembre*, considerándose ascenso o promoción profesional todo cambio de categoría o grupo profesional que conlleve la realización efectiva de funciones de mayor responsabilidad y cualificación y un incremento salarial consolidable según convenio colectivo. Se requiere que la novación del contrato de trabajo suponga un ascenso o promoción profesional de carácter indefinido; de tal manera que en el supuesto de contratos temporales, la novación deberá llevar aparejada la conversión del contrato temporal en indefinido. Los datos de este Programa (no convocado en 2012) nos muestran 34 ayudas concedidas por un importe de 58.695 €.

Línea de ayudas a personas con discapacidad y empresas de inserción

Estas ayudas también se incluyen dentro de las actuaciones de Plan Regional de Empleo y para este ejercicio incluyen tres programas distintos:

► Subvenciones destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo

Estas ayudas, reguladas para el año 2013 en *Orden EYE/1096/2012, de 18 de diciembre*, están destinadas a centros que figuren inscritos en el Registro de Centros Especiales de Empleo de esta Comunidad, que desarrollen su actividad en el territorio de la Comunidad de Castilla y León, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos establecidos en la citada Orden y en la *Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998*. Con ellas se pueden subvencionar los costes salariales correspondientes al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad desde el 1 de diciembre de 2012 hasta el 30 de noviembre de 2013.

Durante el año 2013 a este programa se destinaron 16.297.419,98 € para un total de 4.031 ayudas. Los datos disponibles para 2012 solo incluyen un grupo de ayudas a Centros Especiales de Empleo que podría compararse con la suma de este programa y del siguiente. En ese año se concedieron 3.872 ayudas con una subvención de 17.222.951,42 €.

► Subvenciones para la financiación de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo

Se trata de un grupo de ayudas reguladas por la *Orden EYE/794/2013, de 27 de septiembre*, destinadas a personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de minusvalía mayor o igual al 33% y a personas con discapacidad física o sensorial de grado igual o superior al 65%. El objeto de estas subvenciones es financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo.

Con cargo a este programa se han financiado durante este ejercicio 1.192 ayudas por un importe de 1.310.147,45 €. Estos datos sumados a los del programa anterior implican un aumento del 35% en el número de ayudas y de 384.616,01 € en la cuantía de la ayuda destinada a los Centros Especiales de Empleo.

► Subvenciones públicas destinadas a la financiación de los costes salariales de los trabajadores en situación o riesgo de exclusión social en las empresas de inserción

Son ayudas destinadas a empresas de inserción laboral calificadas como tales de conformidad con el Decreto 34/2007, de 12 de abril, que se regulan a través de la *Orden EYE/1097/2012, de 18 de diciembre* y que cubren los costes salariales a cargo de la empresa para puestos de trabajo pertenecientes al periodo comprendido entre el 1 de agosto de 2012 y el 31 de julio de 2013.

A este programa se han destinado 212.527,83 € que se dedicaron a subvencionar 91 puestos de trabajo. Estas cifras suponen el incremento de dos puestos de trabajo subvencionados y un aumento del importe cercano a los 30.000 € con respecto a los datos disponibles del ejercicio 2012.

Línea de ayudas a Entidades Locales

Como ya hemos señalado, esta línea de ayudas que se había eliminado en el año 2012 se retoma nuevamente en el ejercicio 2013. Son subvenciones que tratan de cubrir necesidades de empleo de carácter coyuntural y que aparecen divididas en los siguientes programas:

▶ **Subvenciones a Entidades Locales, cofinanciadas por el FSE, para la contratación de personas con discapacidad (ELEX)**

El objetivo perseguido de estas subvenciones convocadas en régimen de concurrencia competitiva por *Orden EYE/1125/2012* es fomentar el acceso al empleo y la inserción laboral, por medio de ayudas para la contratación temporal, de personas desempleadas con reconocimiento de un grado de minusvalía igual o superior al 33%, para la realización de obras y servicios de interés público y utilidad social. Con cargo a este programa, se conceden un total de 696 ayudas durante el año 2013 que se traducen en una subvención de 3.352.126 €.

▶ **Subvenciones directas a municipios de hasta 5.000 habitantes situados en el ámbito territorial de la comunidad autónoma de Castilla y León, como apoyo a la contratación temporal de desempleados, para la realización de obras y servicios de interés general y social (ELCE)**

Son actuaciones que van dirigidas a trabajadores desempleados en el marco del Plan Especial de Empleo. La subvención concedida durante este ejercicio para estas ayudas alcanza los 15.885.000 € que han permitido subvencionar 3.177 puestos de trabajo.

En el marco presupuestario de estas actuaciones también hay que reseñar la financiación de los costes asociados a la contratación de personas desempleadas e inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León con el fin de realizar obras y servicios de interés general y social, con motivo de la celebración de la decimoctava edición de Las Edades del Hombre (CREDO). La subvención directa se aprobó por el Consejo de Gobierno de 27 de marzo de 2013 y está dirigida al Ayuntamiento de Arévalo para la realización de contratos de carácter temporal. Su cuantía fue de 164.000 €, que permitieron la realización de 22 contratos.

▶ **Subvenciones a municipios para la contratación temporal de desempleados para la realización de actividades en sectores con viabilidad económica y proyección de continuidad (ELVE)**

El objetivo de estas subvenciones convocadas en régimen de concurrencia competitiva por la *Orden EYE/161/2013, de 18 de marzo*, es incentivar a los sectores que en un futuro puedan generar y mantener puestos de trabajo como energías renovables, eficiencia energética, depuración de aguas, gestión de residuos, control de la contaminación, sectores de I+D+I y aquellos de atención a emprendedores y empresas. A este programa se han dedicado durante este ejercicio 3.039.750 € que se han traducido en la concesión de 649 ayudas.

▶ **Subvenciones directas a los municipios mineros de la Comunidad de Castilla y León como apoyo a la contratación temporal de desempleados, para la realización de obras y servicios de interés general y social (ELMIN)**

Estas ayudas se destinan a los trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados procedentes del sector minero a través de contratos por obra y servicios determinados. La ayuda destinada a este programa alcanza la cantidad de 980.000 € con los que se han subvencionado 188 puestos de trabajo.

► **Subvenciones directas a las Diputaciones Provinciales para la contratación de Técnicos para la identificación de oportunidades de dinamización económica y de creación de empresas en el ámbito rural (ELTEC)**

El objetivo de este programa es la financiación de los costes salariales derivados de la contratación temporal de trabajadores desempleados e inscritos como demandantes de empleo no ocupados en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Estas ayudas han permitido la subvención de 70 puestos de trabajo por un importe de 1.890.000 €.

► **Subvenciones directas a municipios de más de 2.000 habitantes y las Diputaciones Provinciales, para la contratación temporal de trabajadores en situación de exclusión social (EXCYL)**

Estas ayudas van dirigidas con carácter preferente a los perceptores de renta garantizada de ciudadanía e, igualmente, a todos aquellos que, habiendo agotado prestaciones o se encuentren en los siguientes colectivos:

- Mayores de 50 años que hayan permanecido inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, al menos durante 24 meses ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la contratación subvencionada.
- Víctimas de violencia de género.
- Víctimas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que tengan reconocida una incapacidad permanente derivada de dichas contingencias, o sus causahabientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Participantes en el Programa Personal de Integración y Empleo.
- Personas cuya situación de desempleo sea consecuencia de un despido colectivo autorizado por la autoridad laboral o comunicado a la misma, y que haya tenido lugar en algún centro de trabajo de Castilla y León.
- Ex toxicómanos rehabilitados, ex presidiarios y personas pertenecientes a minorías étnicas.

Con cargo a este programa durante el año 2.013 se subvencionan 1.596 puestos en diputaciones provinciales y 109 en municipios de más de 2.000 habitantes con subvenciones de 7.980.000 € y 545.000 € respectivamente.

La descripción detallada de los programas de ayudas correspondientes al *VI Plan de Empleo Regional* se presenta en el *cuadro 2.2.2-2 a*. Allí se muestra el total de puestos subvencionados y la cuantía monetaria de las ayudas con desagregación por los diferentes programas y líneas. Para completar esta información se adjuntan los *cuadros 2.2.2-2 b, c y d* donde se añaden desagregaciones por sexo, grupo de edad y tipo de contrato (temporal o indefinido) del número de puestos de trabajo subvencionados para cada una de las líneas de subvención.

Finalmente, los *cuadros 2.2.2-2 e y f* aportan la correspondiente información territorial, a nivel provincial, de las principales líneas del plan de empleo en función del origen de la subvención. Concretamente, el *cuadro 2.2.2-2 e* se refiere a aquellas ayudas que son responsabilidad del Servicio de Empleo de Castilla y León (con la excepción del Programa sobre Ascenso profesional de la mujer en Pymes, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo y

Prevención de Riesgos Laborales) mientras que el *cuadro 2.2.2-2 f* hace referencia a las ayudas convocadas por la Dirección General de Economía Social. Para este ejercicio no se incluye la información correspondiente a las ayudas gestionadas por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. En este sentido, hay que destacar por ejemplo, que no se tiene constancia de la convocatoria durante 2013 del Plan DIKE.

Cuadro 2.2.2-2a Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2013 (líneas)

Programas	Nº puestos/ayudas	Importe €
Total ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena		
Fomento del empleo por cuenta ajena		
Contratación indefinida ¹	155	304.145,60
Contratación primer trabajador por autónomos	81	183.381,00
Transformación contratos temporales en indefinidos	11	8.100,00
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Contratos en prácticas	58	83.650,50
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0,00
Contratos de relevo	7	14.200,00
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	3	862,50
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
Contratos de duración determinada	600	3.000.000,00
Subvenciones dirigidas a los trabajadores		
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL	48	29.497,00
Puestos creados con la resolución de recursos		
Resolución de recursos administrativos	61	273.020,00
Total ayudas fomento autoempleo		
Actividad económica por cuenta propia		
Actividad económica por cuenta propia	600	1.937.593,40
Total ayudas fomento Economía Social		
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	120	74.623,17
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	56	342.500,00
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	155	79.761,32

Continúa

Continuación

Programas	Nº puestos/ayudas	Importe €
Total ayudas conciliación		
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	12	15.188,00
Ascenso profesional mujer	34	58.695,00
Total ayudas discapacidad y empresas de inserción		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	4.031	16.297.419,98
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	1.192	1.310.147,45
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	91	212.527,83
Total ayudas entidades locales		
Fomento del empleo en el ámbito local		
Contratación de personas con discapacidad (ELEX)	696	3.352.126,00
Obras y servicios de interés general y social (ELCE)	3.177	15.885.000,00
Exposición de las Edades del Hombre (CREDO)	22	164.000,00
Proyectos de viabilidad económica (ELVE)	649	3.039.750,00
Contratación desempleados en sector minero (ELMIN)	188	980.000,00
Técnicos de dinamización económica (ELTEC)	70	1.890.000,00
Contratación de personas en exclusión social (EXCYL) ²	1.596	7.980.000,00
Exclusión capitales de provincia (EXCYL2) ²	109	545.000,00

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

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

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

Cuadro 2.2.2-2b Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2013 (mujeres y hombres)

Programas	Hombres	Mujeres
Total ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena		
Fomento del empleo por cuenta ajena		
Contratación indefinida	57	98
Contratación primer trabajador por autónomos	34	47
Transformación contratos temporales en indefinidos	6	5
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Contratos en prácticas	24	34
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0
Contratos de relevo	6	1
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	0	3
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
Contratos de duración determinada ¹	-	-
Subvenciones dirigidas a los trabajadores		
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL	47	1
Puestos creados con la resolución de recursos		
Resolución de recursos administrativos	24	37
Total ayudas fomento autoempleo		
Actividad económica por cuenta propia		
Actividad económica por cuenta propia	401	199
Total ayudas fomento Economía Social		
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	65	55
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	36	20
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	0	155
Total ayudas conciliación		
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	1	11
Ascenso profesional mujer	0	34
Total ayudas discapacidad y empresas de inserción		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	2.423	1.608
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	713	479
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	49	42

Continúa

Continuación

Programas	Hombres	Mujeres
Total ayudas entidades locales		
Fomento del empleo en el ámbito local		
Contratación de personas con discapacidad (ELEX)	526	170
Obras y servicios de interés general y social (ELCE)	2.499	678
Exposición de las Edades del Hombre (CREDO)	15	7
Proyectos de viabilidad económica (ELVE)	497	152
Contratación desempleados en sector minero (ELMIN)	184	4
Técnicos de dinamización económica (ELTEC)	22	48
Contratación de personas en exclusión social (EXCYL) ¹	-	-
Exclusión capitales de provincia (EXCYL2) ¹	-	-

¹ No se pueden desglosar los beneficiarios, porque los datos totales son de programación. Este programa se ejecuta a lo largo de 2014.

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

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

Cuadro 2.2.2-2c Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2013 (temporales e indefinidos)

Programas	Temporales	Indefinidos
Total ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena		
Fomento del empleo por cuenta ajena		
Contratación indefinida	0	155
Contratación primer trabajador por autónomos	0	81
Transformación contratos temporales en indefinidos	0	11
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio		
Contratos en prácticas	58	0
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0
Contratos de relevo	7	0
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	3	0
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro		
Contratos de duración determinada	600	0
Subvenciones dirigidas a los trabajadores		
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL ¹	-	-

Continúa

Continuación

Programas	Temporales	Indefinidos
Puestos creados con la resolución de recursos		
Resolución de recursos administrativos	18	43
Total ayudas fomento autoempleo		
Actividad económica por cuenta propia		
Actividad económica por cuenta propia	0	600
Total ayudas fomento Economía Social		
Pagos cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	0	120
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	0	56
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	0	155
Total ayudas conciliación		
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	12	0
Ascenso profesional mujer	0	34
Total ayudas discapacidad y empresas de inserción		
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	1.366	2.665
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	144	1.048
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas de inserción	91	0
Total ayudas entidades locales		
Fomento del empleo en el ámbito local		
Contratación de personas con discapacidad (ELEX)	696	0
Obras y servicios de interés general y social (ELCE)	3.177	0
Exposición de las Edades del Hombre (CREDO)	22	0
Proyectos de viabilidad económica (ELVE)	649	0
Contratación desempleados en sector minero (ELMIN)	188	0
Técnicos de dinamización económica (ELTEC)	70	0
Contratación de personas en exclusión social (EXCYL)	1.596	0
Exclusión capitales de provincia (EXCYL2)	109	0

¹ SINTEL: Este programa no incentiva la creación de puestos de trabajo. Subvenciona a los trabajadores, de la antigua empresa SINTEL, afectados por expedientes de regulación de empleo.

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

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

Cuadro 2.2.2-2d Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2013 (grupos de edad)

Programas	- 25	25-30	31-40	+40	
Total ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena					
Fomento del empleo por cuenta ajena					
Contratación indefinida	29	61	39	26	
Contratación primer trabajador por autónomos	5	6	36	34	
Transformación contratos temporales en indefinidos	5	6	0	0	
Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio					
Contratos en prácticas	39	19	0	0	
Contratos por sustitución de horas extraordinarias	0	0	0	0	
Contratos de relevo	3	3	0	1	
Ampliación de jornada en el sector de ayuda a domicilio	0	0	1	2	
Fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro					
Contratos de duración determinada ¹	-	-	-	-	
Subvenciones dirigidas a los trabajadores					
Medidas de reinserción laboral, así como ayudas especiales. SINTEL	0	0	0	48	
Puestos creados con la resolución de recursos.					
Resolución de recursos administrativos	6	10	30	15	
Actividad económica por cuenta propia					
Actividad económica por cuenta propia	1	10	271	318	
	16-19	20-24	25-30	31-44	+45
Total ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena					
Pagos cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	0	3	37	62	18
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	0	2	5	28	21
Financiación parcial cuotas Seguridad Social mujeres ámbito rural	3	13	21	103	15
	- 25	25-30	31-40	+ 40	
Total ayudas conciliación					
Contratos interinidad para facilitar la conciliación	6	6	0	0	
Ascenso profesional mujer ¹	-	-	-	-	

Continúa

Continuación

Programas	- 25	25-30	31-40	+40
Total ayudas entidades locales				
Fomento del empleo en el ámbito local				
Contratación de personas con discapacidad (ELEX)	44	41	171	440
Obras y servicios de interés general y social (ELCE)	810	632	380	1.355
Exposición de las Edades del Hombre (CREDO)	2	10	5	5
Proyectos de viabilidad económica (ELVE)	116	138	89	306
Contratación desempleados en sector minero (ELMIN)	9	37	57	85
Técnicos de dinamización económica (ELTEC)	0	0	26	44
Contratación de personas en exclusión social (EXCYL) ²	-	-	-	-
Exclusión capitales de provincia (EXCYL2) ²	-	-	-	-
	16-19	20-24	25-30	31-44
Total ayudas discapacidad y empresas de inserción				
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	3	66	289	1.753
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	3	45	185	456
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas de inserción	0	3	17	38

¹ Desagregación no disponible.

² No se pueden desglosar los beneficiarios, porque los datos totales son de programación. Este programa se ejecuta a lo largo de 2014.

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

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

Cuadro 2.2-2e Puestos de trabajo. Ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León, por provincias, 2013
(Convocatoria del Servicio Público de Empleo de Castilla y León)¹

Programa	Ávila		Burgos		León		Palencia		Salamanca	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Contratación indefinida	14	31.260,00	25	44.812,50	29	54.245,10	8	18.500,00	21	40.288,00
Contratación 1 ^{er} trab. por autónomos	7	21.000,00	8	18.000,00	13	29.850,00	4	10.200,00	11	19.620,00
Transf. contratos temporales en indef.	3	1.900,00	2	1.000,00	1	1.000,00	0	0,00	1	700,00
Contratos en prácticas	0	0,00	11	16.330,50	13	17.992,50	12	17.653,50	4	5.424,00
Contratos para facilitar la conciliación	1	1.500,00	2	3.000,00	1	1.500,00	2	2.438,00	0	0,00
Contratos por horas extraordinarias	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Contratos de relevo	1	2.900,00	0	0,00	1	1.500,00	0	0,00	0	0,00
Sector de ayuda a domicilio	0	0,00	2	712,50	0	0,00	1	150,00	0	0,00
Contratos entidades sin ánimo de lucro	75	375.000,00	119	595.000,00	86	430.000,00	24	120.000,00	108	540.000,00
Medidas de reinserción laboral SINTEL	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Resolución de recursos	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Autoempleo establecimiento	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Actividad económica por cuenta propia	42	135.000,00	87	281.772,50	108	343.000,00	43	137.750,00	81	264.000,00
Ascenso profesional mujer	1	2.100,00	7	10.815,00	8	8.400,00	2	4.200,00	8	8.400,00
ELEX. Contratación de personas con discapacidad	126	609.664,00	42	199.889,00	92	437.116,00	39	195.000,00	177	855.214,00
ELCE. Obras y servicios de interés general y social	348	1.625.000,00	330	1.725.000,00	566	2.700.000,00	211	980.000,00	622	2.905.000,00
CREDO. Exposición de las Edades del Hombre	22	164.000,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ELVE. Proyectos de viabilidad económica.	75	356.532,00	61	271.667,00	105	445.629,00	66	320.000,00	74	365.000,00
ELMIN. Contratación desempleados sector minero	0	0,00	0	0,00	148	785.000,00	40	195.000,00	0	0,00
ELTEC. Técnicos de dinamización económica	7	189.000,00	8	216.000,00	10	270.000,00	7	189.000,00	7	189.000,00
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social	165	825.000,00	177	885.000,00	333	1.665.000,00	129	645.000,00	204	1.020.000,00
EXCYL2. Exclusión en capitales de provincia.	4	20.000,00	9	45.000,00	8	40.000,00	9	45.000,00	17	85.000,00

Continúa

Continuación

Programa	Segovia		Soria		Valladolid		Zamora	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Contratación indefinida	2	2.500,00	19	42.602,50	35	66.937,50	2	3.000,00
Contratación 1 ^{er} trab. por autónomos	13	24.411,00	1	3.000,00	19	42.300,00	5	15.000,00
Transf. contratos temporales en indef.	0	0,00	2	1.500,00	2	2.000,00	0	0,00
Contratos en prácticas	2	2.625,00	1	1.500,00	8	12.000,00	7	10.125,00
Contratos para facilitar la conciliación	1	1.500,00	0	0,00	1	1.500,00	4	3.750,00
Contratos por horas extraordinarias	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Contratos de relevo	0	0,00	0	0,00	2	5.300,00	3	4.500,00
Sector de ayuda a domicilio	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Contratos entidades sin ánimo de lucro	8	40.000,00	1	5.000,00	151	755.000,00	28	140.000,00
Medidas de reinserción laboral SINTEL	0	0,00	0	0,00	48	29.497,00 ²	0	0,00
Resolución de recursos	0	0,00	0	0,00	61	273.020,00	0	0,00
Autoempleo establecimiento	0	0,00	0	0,00	1	7.000,00	0	0,00
Actividad económica por cuenta propia	32	103.752,00	34	108.000,00	136	442.558,49	36	114.760,41
Ascenso profesional mujer	0	0,00	4	7.980,00	8	16.800,00	0	0,00
ELEX. Contratación de personas con discapacidad	38	183.436,00	31	153.600,00	71	349.391,00	80	368.816,00
ELCE. Obras y servicios de interés general y social	238	1.315.000,00	81	450.000,00	337	1.685.000,00	444	2.500.000,00
CREDO. Exposición de las Edades del Hombre	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ELVE. Proyectos de viabilidad económica	69	320.000,00	38	180.000,00	122	590.930,00	39	189.992,00
ELMIN. Contratación desempleados sector minero	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ELTEC. Técnicos de dinamización económica	7	189.000,00	7	189.000,00	10	270.000,00	7	189.000,00
EXCYL. Contratación de personas en exclusión social	124	620.000,00	92	460.000,00	281	1.405.000,00	91	455.000,00
EXCYL2. Exclusión capitales de provincia	2	10.000,00	2	10.000,00	47	235.000,00	11	55.000,00

¹ Con la excepción del Programa de Ascenso Profesional de la mujer, cuya gestión corresponde a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

² Se incluyen, en Valladolid, los datos de SINTEL y resolución de recursos administrativos, al no ser posible su desagregación por provincias.

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

Cuadro 2.2.2-2f Puestos de trabajo. Ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León, por provincias, 2013
(Convocatoria de la Dirección General de Economía Social y Autónomos)

Programa	Ávila		Burgos		León		Palencia		Salamanca	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Pago de cuotas Seguridad social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	7	2.917,48	13	10.336,64	15	10.474,77	2	1.534,26	12	7.751,18
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	1	7.000,00	5	33.500,00	12	76.500,00	2	14.000,00	5	32.000,00
Financiación parcial cuotas Seguridad Social ámbito rural	20	8.631,73	22	12.141,01	49	28.062,28	30	15.675,34	20	7.976,90
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	74	296.849,36	636	2.632.899,25	1.118	4.459.324,65	490	2.207.914,07	260	1.071.406,37
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	18	15.508,46	276	319.597,80	237	272.148,70	41	48.000,00	125	141.377,00
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas	0	0	50	102.366,73	4	8.323,93	0	0	35	101.837,17

Programa	Segovia		Soria		Valladolid		Zamora	
	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía	PT	Cuantía
Pago de cuotas Seguridad social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	4	2.211,88	20	11.303,10	39	24.444,95	8	3.648,91
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	0	0	4	22.000,00	24	139.500,00	3	18.000,00
Financiación parcial cuotas Seguridad Social ámbito rural	3	1.249,09	1	963,57	5	1.880,43	5	3.180,97
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	192	719.882,23	71	228.764,47	1.078	4.266.338,40	112	414.041,18
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE	64	60.883,67	0	0,00	419	442.937,49	12	9.694,33
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en empresas	0	0	0	0	0	0	2	0,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Consejería de Economía y Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos) de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.2.2-3 Puestos de trabajo incentivados y ayudas del Plan Regional de Empleo, 2012-2013

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

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

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

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

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

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

En el *cuadro 2.2.2-3* se presenta la evolución seguida, entre 2012 y 2013, por los puestos de trabajo incentivados y ayudas concedidas y el importe de la subvención para las grandes líneas de actuación del Plan Regional de Empleo. En términos agregados se produce un incremento cercano al 90% en el número de ayudas concedidas y superior al 124% en la cuantía nominal de la subvención.

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

En cuanto a las ayudas correspondientes al fomento del autoempleo y a la conciliación se puede apreciar que han sufrido una fuerte reducción tanto en el número de ayudas como en

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

Una vez conocido el reparto de ayudas correspondiente a las distintas líneas de actuación el siguiente paso es estudiar su distribución territorial. En los cuadros 2.2.2-2e y f se presenta la desagregación provincial de todas las ayudas correspondientes al Plan de Empleo Regional, y un resumen de los mismos se puede encontrar en el cuadro 2.2.2-4 y en el gráfico 2.2.2-1.

Los datos mostrados en el cuadro 2.2.2-4 reflejan que la provincia que más ayudas recibe es León con 2.716 puestos de trabajo y más de 12 millones de subvención, seguida de Valladolid con 2.377 puestos subvencionados y 10.761.818 €. Por otro lado, las provincias que menos ayudas reciben son Soria con 409 puestos de trabajo y menos de dos millones de euros de subvención, seguida de Segovia con 735 puestos y algo más de tres millones y medio de euros de subvención.

Sin embargo, estos datos hay que tomarlos con cautela porque están condicionados al tamaño de la provincia correspondiente. Por esta razón se construye el gráfico 2.2.2-1 donde se presentan las ayudas en relación a la población ocupada de cada provincia. De esta manera los resultados son algo diferentes. La media regional muestra que los puestos subvencionados representan un 1,4% de la población ocupada, sin embargo la ordenación de provincias es algo diferente. Las provincias más beneficiadas por las subvenciones son Palencia, León y Ávila con porcentajes de ayudas cercanos al 2% de población ocupada. Mientras que son Burgos, Valladolid y Soria las provincias que presentan menos puestos subvencionados y porcentajes, del 1,1% de la población ocupada.

Cuadro 2.2.2-4 Puestos de trabajo y ayudas del Plan Regional de Empleo en Castilla y León, por provincias, 2013

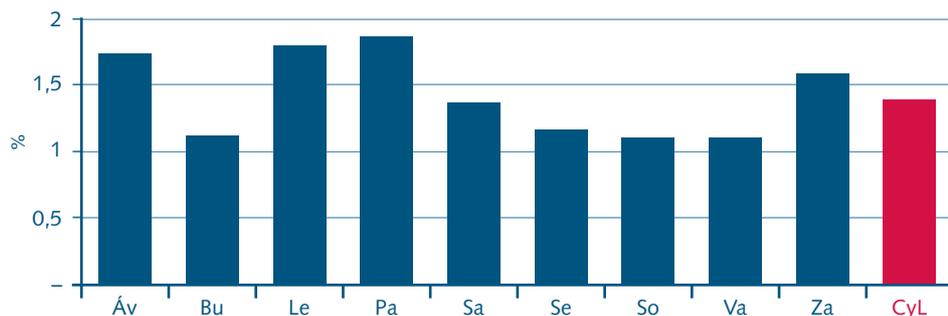
	Nº puestos de trabajo/ayudas	Importe
Ávila	993	4.690.763,03
Burgos	1.616	7.424.840,43
León	2.716	12.085.066,90
Palencia	1.121	5.167.015,17
Salamanca	1.667	7.659.994,62
Segovia	735	3.596.450,87
Soria	409	1.875.213,64
Valladolid	2.377	10.761.818,30
Zamora	887	4.497.508,80
Sección Central	109 ¹	302.517,00
Castilla y León	12.630	58.061.188,76

¹ Subvenciones a SINTEL y resolución de recursos administrativos.

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

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

Gráfico 2.2.2-1 Porcentaje de puestos incentivados y ayudas sobre población ocupada en el PRE de Castilla y León por provincias, 2013



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

El último *cuadro* relativo al análisis de los puestos de trabajo y ayudas del Plan Regional de Empleo es el 2.2.2-5, y sirve de resumen a los *cuadros* 2.2.2-2 *b*, *c* y *d* para la línea de ayudas correspondiente a la Dirección General de Economía Social y Autónomos. Concretamente, el *cuadro* 2.2.2-5 recoge la desagregación por grupos de edad, sexo y tipo de contrato de las ayudas correspondientes a costes salariales de trabajadores con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y los que están en situación de riesgo o exclusión en empresas de inserción.

Los datos muestran una mayor concentración de ayudas destinadas a trabajadores con edades superiores a los treinta años, a los varones y a los contratos con carácter indefinido. Entrando más al detalle, se puede comprobar que menos de un 10 por ciento de las ayudas se destinan a población de menos de 30 años y solo 3 al grupo comprendido entre 16 y 19 años mientras que al grupo de edad de mayores de 45 años le corresponden 1.953 ayudas (un 47% del total). También se observa que el 60% de estas ayudas (2.472 puestos) acaban en puestos de trabajo disfrutados por varones y que 2.665 de los puestos subvencionados acaban en contratos con carácter indefinido.

Cuadro 2.2.2-5 Puestos de trabajo incentivados por la Dirección General de Economía Social y Autónomos por franjas de edad, sexo y tipo de contrato (indefinido o temporal), 2013

Línea de discapacidad y empresas de inserción	Puestos de trabajo	Total
16-19	3	
20-24	69	
Tramos de edad	306	4.122
31-44	1.791	
+45	1.953	

Continúa

Continuación

Línea de discapacidad y empresas de inserción		Puestos de trabajo	Total
Sexo	Hombres	2.472	4.122
	Mujeres	1.650	
Tipo de contrato	Indefinido	2.665	4.122
	Temporal	1.457	

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

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

Como ya se ha comentado previamente, la actual situación económica hace esencial la formación y cualificación de la población en edad de trabajar como premisa básica para garantizar el crecimiento y la competitividad. Esta es la línea marcada por la *Estrategia Europa 2020* donde se muestran los tres pilares en que ha de basarse el crecimiento: la consolidación del conocimiento, la formación y la innovación, y para todas ellas es necesario un impulso de la formación profesional.

Para cumplir con este objetivo el Plan Regional de Empleo también incluye actuaciones en materia de la formación profesional para el empleo y la cualificación profesional. Para el año 2013, el Fondo Social Europeo subvenciona acciones en alternancia de formación y empleo dirigidas a la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas a través del Programa Dual de Formación y Empleo. Se trata de acciones destinadas a proporcionar competencias profesionales a personas desempleadas, de manera que puedan mejorar sus oportunidades de acceso al mercado laboral con cierta garantía de éxito. Entre estas acciones se encuentra la realización de un trabajo efectivo consistente en la ejecución de obras o servicios de utilidad pública e interés social. Estas acciones se alternan con la teoría para permitir la adquisición de las competencias profesionales relacionadas con dichas obras o servicios.

En esta convocatoria se incluyen dos modalidades de acciones en alternancia de formación y empleo según el colectivo específico al que se dirigen, dentro de los colectivos prioritarios recogidos en la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo de Castilla y León 2012-2015*:

1. Acciones de formación y empleo destinadas a personas desempleadas menores de 25 años;
2. Acciones de formación y empleo destinadas a personas desempleadas mayores de 25 años.

En el *cuadro 2.2.2-6* se presenta la programación destinada al Programa Dual de Formación y Empleo correspondiente al periodo 2013-2014, en base a la regulación contenida en la *Resolución de 29 de octubre de 2013, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se aprueba la segunda convocatoria de subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a financiar el Programa Dual de Formación y Empleo en la Comunidad de Castilla y León para el ejercicio 2013-2014*.

En total se han asignado a este programa 14.404.179,35 € de los cuales cerca de dos terceras partes se asignaron en la primera convocatoria tanto del año 2013 como del 2014. Por ejercicios económicos, fue el año 2013 el que más dinero destinó a este programa con más de diez millones de euros.

La información correspondiente a las acciones aprobadas y a los participantes formados se incluye en el *cuadro 2.2.2-7*. Para el año 2013 aparecen 170 acciones aprobadas de las cuales 105 se asignan en la primera de las dos convocatorias y el 80% se destinan a personas con 25 o más años (861 de los 1.100 participantes). En la parte inferior del cuadro se muestra la información correspondiente a los participantes beneficiados de este programa. Se puede comprobar que los participantes formados superaron los 1.700, 1.100 asignados en la primera convocatoria y 644 en las segunda. Finalmente también se observa que la mayoría de los beneficiarios (1.359 participantes) pertenecen al grupo de personas de 25 o más años.

Cuadro 2.2.2-6 Programación 2013-2014 de los Programas de Escuelas Taller y Talleres de Empleo y del Programa Dual de Formación y Empleo, 2013-2014

	2013	2014	Total
1ª convocatoria	6.289.688,76	3.077.511,25	9.367.200,01
2ª convocatoria	3.772.816,29	1.264.163,05	5.036.979,34
Total	10.062.505,05	4.341.674,30	14.404.179,35

Fuente: ECyL.

Cuadro 2.2.2-7 Programa dual de Formación y Empleo 2013

	1ª convocatoria	2ª convocatoria	Total
Acciones aprobadas			
Acciones para menores de 25 años	20	13	33
Acciones para personas de 25 años o más	85	52	137
Total	105	65	170
Total participantes			
Acciones para menores de 25 años	239	146	385
Acciones para personas de 25 años o más	861	498	1.359
Total	1.100	644	1.744

Fuente: ECyL.

2.2.2.2 ORIENTACIÓN

Las actuaciones de colaboración en materia de orientación profesional (que refuerzan el servicio de orientación que presta el Servicio Público de Empleo con medios propios) se habían enmarcado hasta 2012 en ámbito del programa de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo (OPEAS), cuya gestión correspondía a las Comunidades Autónomas, de acuerdo con las bases reguladoras generales del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social (OTAS de 20 de enero de 1998)*.

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

No obstante, transitoriamente se realizó un programa de acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado (el denominado "ITIO") que perseguía una idónea orientación profesional acompañada de una búsqueda activa de empleo, donde la formación se presenta como un elemento más unido a un compromiso por parte de la entidad beneficiaria para el suministro de un mínimo de inserción. Esta actuación está incluida como tal entre las actuaciones propuestas en el Plan Regional de Empleo.

Cuadro 2.2.2-8 Actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas, 2013¹

	Tutoría	Autoempleo	Total
Ávila	187	15	202
Burgos	579	189	768
León	569	47	616
Palencia	491	80	571
Salamanca	463	78	541
Segovia	451	87	538
Soria	196	18	214

Continúa

Continuación

	Tutoría	Autoempleo	Total
Valladolid	1.087	314	1.401
Zamora	280	15	295
Castilla y León	4.303	843	5.146

¹ Este programa sustituye al antiguo programa OPEAS.

Fuente: ECyL.

De acuerdo con los datos proporcionados por el ECyL, durante el año 2013 se desarrollaron en Castilla y León 5.146 actuaciones de orientación, 4.303 dedicados a tutorías y 843 de autoempleo. Estos datos suponen una reducción a la quinta parte de estas ayudas si lo comparamos con el programa OPEAS de 2012. La desagregación territorial muestra que la provincia de Valladolid es la que más programas establece con 1.401, seguido a mucha distancia de Burgos con 768 y León con 616. En el lado contrario, nos encontramos con Ávila y Soria con poco más de 200 programas, *cuadro 2.2.2-8*.

Otro aspecto importante recogido en el *VI Plan Regional de Empleo 2012-2015* es el grupo al que van dirigidas estas actuaciones. En dicho Plan se recogen en su *punto 3* (dedicado a *colectivos prioritarios y cohesión territorial*) como colectivos prioritarios, aparte de los jóvenes y parados de larga duración, las mujeres víctimas de la violencia de género y las personas perceptoras de la Renta Garantizada de Ciudadanía o de la Renta Activa de Inserción. El análisis de los aspectos relativos a las medidas de protección a las mujeres víctimas de violencia de género y de las personas perceptoras de la Renta Garantizada de Ciudadanía se realiza en el *Epígrafe 3.7* de este mismo *Informe Anual*, en cuanto que aquí vamos a hacer referencia únicamente a acciones de orientación y formación realizadas en beneficio de estas personas.

A este respecto, el *cuadro 2.2.2-9* recoge los itinerarios de orientación iniciados con beneficiarios de Renta Activa de Inserción con medios propios del ECyL. De acuerdo con la información suministrada, durante 2013 se iniciaron 5.942 itinerarios. La provincia que más se beneficia de estas acciones es León con 1.440 itinerarios, seguida de Salamanca con 1.141. Por el contrario, las provincias que menos beneficiarios de este colectivo presentan son Valladolid con 143 itinerarios y Palencia con 163.

Cuadro 2.2.2-9 Itinerarios de orientación iniciados con beneficiarios de Renta Activa de Inserción, 2013

	Total
Ávila	828
Burgos	796
León	1.440
Palencia	163
Salamanca	1.141

Continúa

Continuación

	Total
Segovia	390
Soria	237
Valladolid	143
Zamora	804
Total	5.942

Fuente: ECyL.

Por su parte, en los cuadros 2.2.2-10 y 2.2.2-11 se recoge la información proporcionada por el ECyL relativa a las acciones dirigidas a demandantes de empleo que pertenecen al grupo de víctimas de violencia doméstica y a los beneficiarios de la Renta Garantizada de Ciudadanía, en ambos casos también con medios propios del ECyL. En cuanto a las mujeres víctimas de violencia de género, debe decirse que en principio las cifras que se aportan son, no de número de acciones, sino de mujeres víctimas de violencia de género que han que han participado en acciones del ECyL, agrupándose los datos por provincia de residencia, y por "familia" de servicios impartidos. Sin embargo, precisamente por aportarse los datos por "familia" de servicios, algunas personas pueden computarse varias veces (al haber participado la misma persona en varias de las acciones que se recogen en cada una de las columnas). Una vez realizada esta advertencia debe decirse que la mayor parte de las mujeres han participado en acciones de orientación e información profesional (569 del total de 636), siendo Salamanca (con 130), Burgos (128) y León (112), las provincias que cuentan con un mayor número de mujeres participantes en estas acciones del ECyL, cuadro 2.2.2-10.

Cuadro 2.2.2-10 Víctimas de violencia de género que han participado en acciones del ECyL, 2013

	Orientación e información profesional	Orientación para el autoempleo	Formación	Fomento del empleo	Otras acciones	Total
Ávila	56	0	8	0	0	64
Burgos	116	0	11	0	1	128
León	107	0	4	0	1	112
Palencia	33	1	7	0	0	41
Salamanca	114	1	13	0	2	130
Segovia	36	0	2	0	0	38
Soria	22	0	3	0	0	25
Valladolid	27	0	7	2	1	37
Zamora	58	0	3	0	0	61
Total	569	2	58	2	5	636

Fuente: ECyL.

Por su parte, los datos presentados en el *cuadro 2.2.2-11* se refieren a número de acciones, no a participantes, y reflejan un total de 4.782 acciones realizadas con los beneficiarios de Renta Garantizada de Ciudadanía con medios propios del ECyL. Como ya ocurría en el caso de las dirigidas a víctimas de violencia de género, la mayoría de ellas se corresponden con acciones de orientación e información profesional con un 95% del total (4.540 acciones). El resto se reparten entre formación con 174 acciones, fomento del autoempleo con 33, orientación al autoempleo con 31 y otras acciones que incluyen las cuatro restantes. El detalle provincial cambia bastante con respecto a lo presentado en el cuadro previo, y es que son León y Valladolid las provincias que más acciones llevan a cabo con 1.030 y 974 respectivamente, seguidas a bastante distancia de Salamanca y Burgos. Sin embargo, siguen siendo Segovia, con 176 acciones, y Soria con 127, las provincias que menos acciones llevan a cabo.

Cuadro 2.2.2-11 Acciones con beneficiarios de Renta garantizada de ciudadanía "coyunturales", 2013

	Orientación e información profesional	Orientación para el autoempleo	Formación	Fomento del empleo	Otras acciones	Total
Ávila	386	0	12	5	0	403
Burgos	591	5	12	1	0	609
León	980	1	39	9	1	1.030
Palencia	240	2	23	3	1	269
Salamanca	719	1	23	1	0	744
Segovia	167	1	7	1	0	176
Soria	115	0	11	1	0	127
Valladolid	919	20	25	8	2	974
Zamora	423	1	22	4	0	450
Total	4.540	31	174	33	4	4.782

Fuente: ECyL.

2.2.2.3 FORMACIÓN

El actual marco económico y laboral tanto nacional como regional ha hecho necesaria la toma de decisiones coordinadas entre diferentes instituciones de todo ámbito. El fruto de esta coordinación a nivel regional es la ya comentada *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo de Castilla y León, 2012-2015* donde se integra el *III Plan Regional de Formación Profesional*.

La importancia de los aspectos formativos también se pone de manifiesto en la *Estrategia Española de Empleo 2012-2014* que incluye entre sus objetivos estratégicos los siguientes:

- ▮ **OE4.** Promover las acciones de empleo y formación hacia actividades económicas emergentes, con potencial de creación de empleo o vinculadas al cambio de modelo productivo tanto de personas ocupadas como desempleadas.

- ▶ **OE5.** Promover la utilización del sistema de acreditación de competencias por parte de las personas ocupadas y las demandantes de empleo.
- ▶ **OE6.** Incrementar las tasas de inserción laboral de las personas participantes en acciones de formación y de empleo y formación.
- ▶ **OE7.** Mejorar las competencias básicas (lectora, numérica, idioma extranjero, tecnologías de la información y la comunicación) de la población activa mediante planes de formación específicos.
- ▶ **OE10.** Fortalecer el sistema de formación en régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en la empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, así como de programas de empleo y formación y de experiencia profesional directa en las empresas, para incrementar la inserción laboral de las personas participantes.
- ▶ **OE13.** Apoyar el emprendimiento en actividades económicas emergentes o con potencial de creación de empleo, y promover la sostenibilidad del trabajo autónomo y de la economía social mediante la formación para la mejora de competencias y capacidades empresariales.

A nivel regional, el *VI Plan Regional de Empleo* también reserva uno de sus planes de actuación a la Formación Profesional para el Empleo y la Cualificación Profesional. En ese punto se indica que los ejes estratégicos de la formación serían los marcados en los siguientes puntos:

- ▶ **Mejora de la empleabilidad.** Las acciones de formación profesional deben promover la cualificación de los trabajadores desempleados para que puedan incorporarse al mercado laboral y facilitar la cualificación y recualificación de los trabajadores ocupados. Este eje es imprescindible para fomentar la cohesión social y territorial.
- ▶ **Potenciación de acciones que den respuesta y promuevan cambios en el contexto social de la formación profesional.** Se hace necesario dotar a la formación profesional para el empleo de reconocimiento universal a través de los certificados de profesionalidad generando una cultura de cualificación y aprendizaje permanente entre empresarios y trabajadores como canal para la mejora de la productividad.
- ▶ **Avance en los procesos de Integración de los diferentes subsistemas de la formación profesional y mejora de la coordinación de las decisiones estratégicas.** Aunque la formación profesional es parte de la formación continua, no debe olvidarse que su objetivo esencial es la consecución de empleo, por ello se hace necesaria la complementariedad y coordinación entre la administración educativa y laboral.
- ▶ **Cualificación de los jóvenes.** La cualificación profesional es la principal fuente de acceso al empleo para los jóvenes. Es necesario asegurar que todos los jóvenes que acceden al mercado de trabajo tienen una dotación de competencias profesionales mediante programas de cualificación y a través de de certificados de competencias profesionales.
- ▶ **Aprendizaje y recualificación a lo largo de la vida.** La formación de los trabajadores ocupados constituye un eje esencial para el mantenimiento del empleo y el progreso de la carrera profesional
- ▶ **Carácter transversal de la formación.** La formación profesional debe estar orientada al desempeño profesional formando parte de la política económica y sectorial. Por lo tanto

debe convertirse en un recurso abierto a toda la población potencialmente activa, desde el comienzo de la edad laboral hasta la jubilación.

- ▶ **Prospectiva.** La formación profesional debe mostrar capacidad de adaptación a los cambios del contexto social y económico.

Con estos antecedentes, el III Plan de Formación Profesional identifica situaciones que requieren una adaptación y mejora con el fin de hacer más efectiva la consecución de los objetivos planteados. Estas situaciones son las que se plantean a continuación:

- ▶ En la población activa de Castilla y León se detecta un déficit de personal con cualificaciones de tipo medio y de formación profesional que afecta negativamente a los niveles de paro juvenil y a la competitividad de las empresas. Por ello es necesario hacer más atractiva la formación profesional e incentivar a los jóvenes a cursarla.
- ▶ Pérdida de empleabilidad, riesgo de exclusión y dificultades a la movilidad en el mercado laboral: Aquí la formación profesional como parte de la formación a lo largo de la vida tiene un papel esencial para conseguir la readaptación de los trabajadores.
- ▶ Riesgo de desajuste entre la formación profesional impartida y las necesidades de cualificación que presenta el mercado laboral: Por ello es necesario acercar la formación profesional a las empresas y hacer una oferta de formación diversificada y flexible en cuyo diseño deben participar todos los agentes económicos.
- ▶ Sostenibilidad, eficiencia y eficacia del sistema de formación profesional: la ausencia de fondos hace necesaria la coordinación de todas las instituciones y agentes sociales con el fin de evitar solapamientos e ineficiencias que impiden un adecuado aprovechamiento de los recursos escasos.

a. Formación Profesional para el Empleo

Como ya se ha comentado en la introducción previa, la importancia de la formación profesional para el empleo queda plasmada claramente dentro de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo de Castilla y León, 2012-2015*. En primer lugar, el punto tres de esta estrategia se dedica al III Plan de Formación Profesional en cuyos objetivos la formación profesional para el empleo adquiere un papel primordial. En segundo lugar, tres de las medidas del Plan Regional de Empleo, integrado como punto dos de esta estrategia, tienen como denominador común la formación profesional para el empleo. Concretamente son las actuaciones en materia de prácticas no laborales, actuaciones en materia de formación profesional para el empleo y cualificación profesional y actuaciones en materia de orientación profesional y prestación de servicios a trabajadores y empresas y actuaciones.

Los programas de los que se presentan resultados en 2013 en este Epígrafe son los siguientes:

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

- ▀ Programa de formación profesional específica realizada por empresas con compromiso de contratación.
- ▀ Programa de formación profesional prioritariamente dirigida a ocupados.

PROGRAMA OFI: ORIENTACIÓN, FORMACIÓN E INSERCIÓN PROFESIONAL

La regulación de estas ayudas se realiza en base a la *Orden EYE/826/2012, de 25 de septiembre*, (para la programación 2012/13) y a la *Orden EYE/750/2013, de 10 de septiembre* (para la programación 2013/14) y su finalidad es la financiación de actuaciones dirigidas a trabajadores desempleados, inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León y que contribuyan a mejorar su cualificación profesional y su capacidad de inserción laboral a través de los siguientes programas de cualificación profesional y acompañamiento a la inserción:

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

Todas las actuaciones desarrolladas en el ámbito de cada uno de estos programas consistirán en proyectos constituidos por un "itinerario integrado", que incluirá necesariamente las fases de orientación, de formación y de acompañamiento a la inserción profesional, cuyo desarrollo se concretará en un "protocolo de trabajo".

En el *cuadro 2.2.2-12* se ofrecen datos de cursos, alumnos y beneficiarios para programación y ejecución 2012-2013 y 2013-2014 diferenciando entre el OFI que es desarrollado por titulares de centros de formación o entidades de formación; el OFI que es directamente desarrollado por los agentes económicos y sociales y, por último, el Programa de Orientación, formación e inserción dirigido a inmigrantes, que es estudiado aparte pero del que se ofrece información agregada en este cuadro (en cuanto al importe total de la subvención y cursos).

Cuadro 2.2.2-12 Cursos, alumnos y beneficiarios de los programas de Orientación, Formación e Inserción en Castilla y León, 2012-2013, 2013-2014

		OFI Centros de Formación	OFI Ags. Econom. y Socs.	OFI Inmigrantes	Total
Programación					
Subvención	2013-2014	3.193.053,73	7.999.998,00	549.996,00	11.743.047,73
	2012-2013	2.163.467,00	7.449.000,00	726.624,00	10.339.091,00
Cursos	2013-2014	77	227		304
	2012-2013	54	204	10	268
Alumnos	2013-2014	1.155	3.420		4.575
	2012-2013	810	3.087	150	4.047
Alumnos	Hombres				0
	Mujeres				0

Continúa

Continuación

		OFI Centros de Formación	OFI Ags. Econom. y Socs.	OFI Inmigrantes	Total
Ejecución					
Subvención	2013-2014				En ejecución
	2012-2013	1.608.196,00	6.615.080,00	715.417,12	8.938.693,12
Cursos	2013-2014				4.543
	2012-2013	53	203	10	266
Alumnos	2013-2014				0
	2012-2013	810	3.087	150	4.047
Alumnos	Hombres	385	1.566	111	2.062
	Mujeres	425	1.521	39	1.985

Fuente: ECyL.

En el *cuadro 2.2.2-13* se presenta la información de ejecución y programación para los ejercicios 2012/13 y 2013/14 de las actuaciones correspondientes al programa OFI. Conviene advertir que el cuadro aporta información correspondiente al programa desarrollado por titulares de centros o entidades de formación, al programa que es desarrollado directamente por agentes económicos y sociales y también incluye los cursos y alumnos del OFI de inmigrantes en lo referido exclusivamente a medidas de cualificación y recualificación.

Una vez realizadas estas precisiones se observa que durante 2012/13 se programaron 268 cursos en Castilla y León de los que se ejecutaron 266. La provincia que más actuaciones programó fue Valladolid con 55 seguida de León con 42 y Burgos con 36. Para el ejercicio 2013/14, se cuenta con una programación de 304 actuaciones, lo que supone un incremento del 13,4% sobre los datos del ejercicio anterior, aunque, obviamente, los datos de ejecución no estarán disponibles hasta el próximo Informe Anual.

Por su parte, el *cuadro 2.2.2-14* añade al cuadro anterior información sobre los alumnos de estos cursos con desagregación de género. De acuerdo con estos datos, el programa OFI se encargó de la formación de 4.047 alumnos, todos ellos desempleados, de los que un 51% eran varones y un 49 % mujeres.

Cuadro 2.2.2-13 Actuaciones en el Programa OFI: Cursos programados, ejecutados y renunciados; de los diferentes programas, 2012 y 2013

	Programados	Renuncias	Ejecutados	Programados
	2012-2013	2013	2012-2013	2013-2014
Ávila	25	0	25	24
Burgos	36	1	35	46
León	42	0	42	48
Palencia	27	0	27	32
Salamanca	28	1	27	26

Continúa

Continuación

	Programados	Renuncias	Ejecutados	Programados
	2012-2013	2013	2012-2013	2013-2014
Segovia	20	0	20	24
Soria	13	0	13	11
Valladolid	55	0	55	64
Zamora	22	0	22	29
Castilla y León	268¹	2	266	304

¹ Cursos programados 2012-2013: Variación por reajuste de programación.

Fuente: ECyL.

Cuadro 2.2.2-14 Programa OFI: Cursos y alumnado de los diferentes programas. Ejecución. Formación para el Empleo, (Desagregación por sexos del alumnado), 2012-2013

	Cursos		Alumnado		
	Desempleados	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ávila	25	25	159	217	376
Burgos	35	35	338	194	532
León	42	42	400	253	653
Palencia	27	27	205	204	409
Salamanca	27	27	207	225	432
Segovia	20	20	158	141	299
Soria	13	13	77	134	211
Valladolid	55	55	373	430	803
Zamora	22	22	145	187	332
Castilla y León	266	266	2.062	1.985	4.047

Fuente: ECyL.

PROGRAMA DE ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PARA LA INTEGRACIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE

Cuadro 2.2.2-15 Usuarios atendidos en el Programa Orientación Formación e Inserción (OFI) Inmigrantes, 2013

Medidas de información, asesoramiento y orientación	1.193
Asesoramiento a empresas	9
Medidas de cualificación y recualificación	150
Total usuarios atendidos o formados	1.352

Fuente: ECyL.

La regulación de este Programa para el año 2013 (del que ya se han aportado datos sobre subvención total de las actuaciones desarrolladas mediante este programa y sobre cursos y alumnos únicamente en lo referido a cualificación y recualificación en los anteriores cuadros 2.2.2-12, 13 y 14) se contiene en la Orden EYE/269/2013, de 15 de abril, por la que se modifica la Orden EYE/826/2012, de 25 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en el programa de orientación, formación e inserción profesional y se hace pública la convocatoria para 2012. El cuadro 2.2.2-15 nos muestra información referida a la totalidad de usuarios atendidos en 2013 dentro de este Programa de Orientación, Formación e Inserción destinada a inmigrantes y ejecutada por los agentes económicos y sociales. Los datos muestran un total de 1.352 usuarios atendidos, de los cuales casi 1.193 se benefician de medidas de información asesoramiento y orientación, 150 reciben servicios de cualificación y recualificación (que serían los únicos incluidos en los cuadros 2.2.2-12, 13 y 14) y los 9 restantes participan del asesoramiento a empresas. A nivel agregado estos datos suponen un incremento de 525 usuarios con respecto a los presentados para 2012 en nuestro anterior Informe.

Un resumen más detallado de la política formativa para el año 2013 se presenta en el cuadro 2.2.2-16. La primera parte de dicho cuadro recoge los datos disponibles de subvenciones programadas para el ejercicio 2013-14, tanto en cursos como en alumnos y su comparación con respecto al ejercicio anterior. En total se ha programado una subvención de 14.778.295 € que se destinará a la realización de 1.602 cursos que permitirán formar a 7.684 alumnos. Estos datos suponen un incremento en la cuantía de la subvención de más de 4 millones de euros con respecto al ejercicio anterior pero, sobre todo, se multiplica por seis el número de cursos y por dos el número de alumnos. Este incremento se sustenta en el hecho de que retoman los programas de prácticas en empresas, los de formación específica en empresas y los de recualificación de ocupados y también en el incremento de subvención destinada a la orientación, formación e inserción profesional.

Cuadro 2.2-2-16 Principales cifras de la política formativa, 2013
(Desagregación por sexos del alumnado)

	Subvención				Cursos				Alumnos total				Alumnos por sexo	
	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	H	M	
Programación														
Formación mediante prácticas para titulados universitarios y de formación profesional	688.820													
Orientación, formación e inserción profesional ¹	11.193.052	9.612.467	304	258	4.543	3.897								
Formación específica en empresas	93.600		2											
Inmigración	549.996	726.624		10	150									
Recualificación de trabajadores ocupados	1.800.000 ²		1.296 ³		1.970									
Prácticas no laborales con compromiso de contratación ⁴	53.820,62													
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	180.000	180.000			1.021									
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	219.006	219.006												
Total	14.778.295	10.738.097	1.602	268	7.684	3.897								

Continúa

Continuación

Ejecución	Subvención				Cursos				Alumnos total		Alumnos por sexo	
	2013-2014 ⁵	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2012-2013	H	M
Formación mediante prácticas para titulados universitarios y de formación profesional	688.820											
Programa de orientación, formación e inserción profesional realizados por los agentes económicos sociales y entidades colaboradas	3.999.999	8.223.276	304	256	4.543	3.897	1.951	1.946				
Formación específica en empresas	93.600											
Programa de orientación, formación e inserción para la integración de la población inmigrante ejecutado por los agentes económicos y sociales	274.998	715.417		10								
Recualificación de trabajadores ocupados	300.000		1.296	1.970								
Prácticas no laborales con compromiso de contratación	16.272						18	18				
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	90.000	169.060										
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	109.503	146.004										
Total	5.573.192	9.253.757	1.600	2.236	4.543	3.915	1.969	1.946				

Continúa

Continuación

	Subvención			Cursos			Alumnos total			Alumnos por sexo	
	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2013-2014	2012-2013	2013-2014	2013-2014	2012-2013	2013-2014	H	M
% ejecución/programación											
Formación mediante prácticas para titulados universitarios y de formación profesional	100%										
Programa de orientación, formación e inserción profesional Orientación, formación e inserción profesional realizados por los agentes económicos sociales y entidades colaboradas	36%	86%			99%						
Formación específica en empresas	100%										
Programa de orientación, formación e inserción para la integración de la población inmigrante ejecutado por los agentes económicos y sociales	50%	98%			100%						
Recualificación de trabajadores ocupados	17%										
Prácticas no laborales con compromiso de contratación	30%										
Programa de acciones de orientación dirigidas a trabajadores ocupados	50%	94%									
Programa de acciones en desarrollo de la Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad en el trabajo	50%	67%									

¹ Incluye datos del programa desarrollado por centros y entidades de formación y por los agentes económicos y sociales.

² Recualificación de trabajadores ocupados: Se han realizado las acciones formativas pero la subvención está pendiente de liquidación.

³ Acciones formativas: Los alumnos pueden participar en varios cursos.

⁴ Ver " 2.2.2.5 Resultados del Plan de Estímulos".

⁵ Importes correspondientes a la anualidad 2013.

Fuente: ECYL y elaboración propia.

PROGRAMA DE SUBVENCIONES PARA LA REALIZACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, EN SU MODALIDAD DE OFERTA, DIRIGIDAS PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES DESEMPLEADOS (FOD)

La regulación de este programa de subvenciones se realiza por la *Resolución de 7 de mayo de 2013 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*. Los principios que han guiado esta convocatoria en cuanto a la necesidades formativas han sido: el carácter certificable de la formación, la demanda formativa de los sectores productivos, las tasas de inserción, las perspectivas de empleo, las ocupaciones más contratadas y las ocupaciones más ofertadas.

La mencionada resolución tuvo por objeto convocar dos tipos de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo:

- Las primeras, dirigidas a entidades de formación en general en la Comunidad de Castilla y León.
- Las segundas, dirigidas a organizaciones empresariales o sindicales más representativas, u organizaciones representativas de la economía social, que sean titulares de centros o entidades de formación, en la Comunidad de Castilla y León.

En los cuadros 2.2.2-17 y 2.2.2-18 se presenta la información relativa a las acciones de formación profesional para el empleo en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados. El cuadro 2.2.2-17 muestra datos de aquellos cursos que han finalizado en 2013 y de los alumnos que se benefician de ellos con desagregación a nivel de sexo. En total se realizaron 857 cursos que permitieron formar a 13.181 alumnos de los cuales más del 85% corresponden a la programación realizada en el año 2012. Del total de cursos realizados, 662 tienen lugar con medios ajenos, 182 con medios propios y solo 13 tienen lugar con compromiso de contratación.

Cuadro 2.2.2-17 Principales magnitudes de las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados (Desagregación por sexos del alumnado) (FOD)

Vía de programación	Cursos en funcionamiento en 2013		
	Programación 2012 ¹	Programación 2013 ²	Total
Medios ajenos			
Cursos	650	12	662
Alumnos	4.779	130	4.909
Alumnas	5.310	89	5.399
Total alumnos	Programación 2012	Programación 2013	Alumnos en formación 2013
	10.089	219	10.308

Continúa

Continuación

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

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

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

Fuente: ECyL.

En el *cuadro 2.2.2-18* se completa la información anterior con los datos de subvenciones asociados. En términos agregados se presupuestaron para 2013 un total de 32.700.854,14 € de los que se ha ejecutado el 98,3%. De todo este dinero el 85% (27.721.105,6 €) se ha destinado a cursos desarrollados con medios ajenos y algo menos de cinco millones en cursos realizados con fondos propios. El porcentaje de ejecución de los primeros se sitúa cercano al 99% y de los segundos casi en el 95%.

Cuadro 2.2.2-18 Subvención destinada a las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados 2013 (FOD)

	Presupuesto 2013	Ejecutado 2013	% ejecución
Medios ajenos ¹	27.721.105,56	27.435.205,84	98,97
Medios propios	4.979.748,58	4.711.406,00	94,61
Total	32.700.854,14	32.146.611,84	98,30

¹ Los datos de la ejecución 2013 de Medios ajenos, se refieren a las subvenciones pagadas correspondientes a las acciones formativas de las programaciones 2012 y 2013, ya sean liquidaciones –2012– o anticipos –2013–.

Fuente: ECyL.

Otro de los aspectos esenciales cuando se habla de formación ocupacional es el grado de inserción laboral de los alumnos formados. Sin embargo, esta información se suministra con cierto retardo porque se obtiene en el periodo siguiente al de la comprobación de las contrataciones. Así en este ejercicio se presenta la información de la inserción relativa a las actividades formativas realizadas en el año 2011. En el *cuadro 2.2.2-19* se muestra esta información con desagregación por familias profesionales. Los datos presentados reflejan que los cursos referidos a Imagen Personal son los que más porcentaje de inserción presentan con valores superiores al 50%, seguidos de los de Hostelería y Turismo, Comercio y Marketing, Actividades Físicas y Deportivas, Formación Complementaria y Fabricación Mecánica con porcentajes superiores al 45%. En el lado opuesto encontramos los cursos de Imagen y Sonido con menos de un 10% de inserción o los de Industrias Extractivas y Química con menos de un 20% de inserciones. En cuanto al número de alumnos, la información presentada refleja que la rama de Administración y Gestión es la más participantes tiene con cerca de 3.000 alumnos, seguida a mucha distancia de la de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, la de Transporte y Mantenimiento de Vehículos y la de Sanidad con valores también superiores a los 1.000 alumnos.

Cuadro 2.2.2-19 Inserción de las Acciones de formación profesional para el empleo en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados por familias profesionales

	Alumnos formados	Alumnos contratados	% inserción
ADG: Admon. y gest.	2.948	1.113	37,75
AFD: Actividades físicas y deportivas	15	7	46,67
AGA: Agraria	199	66	33,17
ARG: Artes gráficas	876	349	39,84
ART: Artes y artesanías	20	5	25,00
COM: Comercio y marketing	641	305	47,58
ELE: Electricidad y electrónica	542	243	44,83

Continúa

Continuación

	Alumnos formados	Alumnos contratados	% inserción
ENA: Energía y agua	335	144	42,99
EOC: Edificación y obra civil	649	234	36,06
FCO: Formación complementaria	216	100	46,30
FME: Fabricación mecánica	938	431	45,95
HOT: Hostelería y turismo	619	296	47,82
IEX: Industrias extractivas	27	5	18,52
IFC: Informática y comunicaciones	995	246	24,72
IMA: Instalación y mantenimiento	144	59	40,97
IMP: Imagen personal	36	19	52,78
IMS: Imagen y sonido	21	2	9,52
INA: Industrias alimentarias	504	206	40,87
MAM: Madera, mueble y corcho	123	43	34,96
MAP: Marítimo-pesquera	-	-	-
QUI: Química	12	2	16,67
SAN: Sanidad	1.120	389	34,73
SEA: Seguridad y medio ambiente	125	52	41,60
SSC: Servicios socioculturales y a la Comunidad	1.402	623	44,44
TCP: Textil, confección y piel	-	-	-
TMV: Transporte y mantenimiento de vehículos	1.214	538	44,32
VI: Vidrio y cerámica	-	-	-
Total	13.721	5.477	39,92

Nota: Los datos de inserción incluidos en las tablas de inserción de las acciones de formación profesional para el empleo, por familia profesional e inserción por provincia, están referidos a los alumnos que han finalizado su formación entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, con evaluación positiva o por contratación.

Fuente: ECyL.

Finalmente, el *cuadro 2.2.2-20* y el *gráfico 2.2.2-2* muestran los datos de alumnos formados y contratados en el marco de las acciones FOD, así como el porcentaje de inserción con una desagregación provincial. En términos agregados, y como ya se apreciaba en el cuadro anterior, se puede comprobar que durante 2011 participaron en acciones FOD 13.721 alumnos de los que acabaron firmando un contrato 5.477, lo que supone un porcentaje de inserción de casi el 40%.

La desagregación provincial refleja que Valladolid es la provincia que más alumnos forma con cerca de la cuarta parte del total de alumnos formados, seguida de León con cerca de 2.475 alumnos y Salamanca con casi 2.000. En cuanto al grado de inserción, se observa que el mayor porcentaje de alumnos contratados sobre los formados se encuentra en Burgos, con más del 48% de alumnos contratados, seguido de Palencia con casi el 47% y Valladolid con algo más

del 43%. Por debajo de la media autonómica (del 39,92%) están el resto de provincias y especialmente Segovia donde el grado de inserción no llega al 35%.

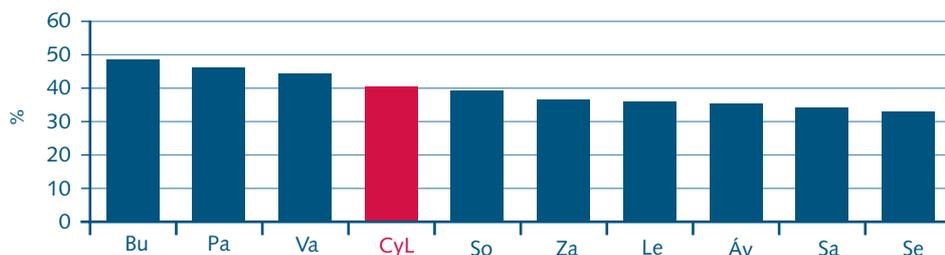
Cuadro 2.2.2-20 Inserción de las acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados por provincias

	Alumnos formados	Alumnos contratados	% inserción
Ávila	1.282	458	35,73
Burgos	1.601	776	48,47
León	2.475	887	35,84
Palencia	1.022	480	46,97
Salamanca	1.997	703	35,20
Segovia	605	201	33,22
Soria	458	180	39,30
Valladolid	3.276	1.427	43,56
Zamora	1.005	365	36,32
Castilla y León	13.721	5.477	39,92

Nota: Los datos de inserción incluidos en las tablas de inserción de las acciones de formación profesional para el empleo, por familia profesional e inserción por provincia, están referidos a los alumnos que han finalizado su formación entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2011, con evaluación positiva o por contratación.

Fuente: ECyL.

Grafico 2.2.2-2 Porcentaje de alumnos en Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados de 2011 que terminan contratados, por provincias



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL.

PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA REALIZADA POR EMPRESAS CON COMPROMISO DE CONTRATACIÓN

La regulación de este Programa se contiene en la *Orden EYE/1118/2012, de 20 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones públicas destinadas a la financiación de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, con compromiso de contratación, en la Comunidad de Castilla y León, y se convocan subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para el año 2013.*

Es objeto de estas subvenciones es la financiación de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, con compromiso de contratación, en la Comunidad de Castilla y León, en los términos de la *Disposición final tercera de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.* En concreto, las empresas beneficiarias de estas subvenciones resultan obligadas a la realización de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a desempleados de al menos el 60% de trabajadores formados, y que se enmarquen en las especialidades incluidas en el Fichero de especialidades formativas previsto en el *artículo 20.3 del citado Real Decreto 395/2007.*

En 2013 se han ejecutado 451.268 € de este programa, que han permitido formar a 196 alumnos. Desagregando por sexos, 130 de estos alumnos eran hombres (el 66%), mientras que desagregando por franjas de edad, 141 de estos alumnos (el 71%) tenían entre 25 y 44 años, aunque se carece de información acerca del número de participantes efectivamente contratados (si bien en ningún caso este número puede ser inferior al 60% exigido en la Orden EYE/1118/2012), *cuadro 2.2.2-21.*

Cuadro 2.2.2-21 Subvenciones para la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, 2013

		Convocado	Ejecutado ¹						
		2.030.000	451.268						
Acciones	Total	Alumnos formados							
		Sexo		Edad					
		Mujeres	Hombres	16-19	20-24	25-30	31-44	+45	
13	196	130	66	2	24	40	101	29	

¹ La convocatoria se publicó en diciembre de 2012, se resolvió en marzo de 2013 y la formación subvencionada debía estar terminada el 30 de junio de 2013. Debido a estos plazos tan ajustados, se han presentado pocas solicitudes.

Fuente: ECYL.

Debe aclararse que la formación profesional específica realizada por empresas con compromiso de contratación a que nos referimos aquí es un programa de regulación estatal (formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados), financiado a través de Transferencias Finalistas y gestionado por antiguo el Servicio de Programas de Formación e Inserción Profesional (FIP, actualmente Plan FOD Formación y Orientación para Desempleados). Por el contrario, el programa de "Formación específica en empresas" que se recoge en el *cuadro 2.2.2.16 sobre Principales cifras de la política formativa en 2013* está gestionado por el Servicio de Programas Autonómicos de Formación Profesional Ocupacional (FPO) y se ha ejecutado con dinero autónomo. Es un programa específico, de concesión de subvenciones a empresas de sectores estratégicos de nuestra Comunidad que se aprobó por Acuerdo de Junta y que dada su escasa cuantía y beneficiarios (programados, porque el programa se está ejecutando actualmente), no se ha incluido en la formación con compromiso. Aunque sí aparece reflejado en el resumen global de la ejecución del servicio de FPO.

FORMACIÓN PRIORITARIAMENTE DIRIGIDA A OCUPADOS

El Subsistema de Formación Profesional para el Empleo se regula a través del *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo*. En él se define la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados como aquella cuya finalidad esencial es proporcionar a los trabajadores ocupados la cualificación que puedan necesitar a lo largo de su vida laboral. El objetivo final es que con ello puedan obtener los conocimientos y prácticas que se adecúen a los requerimientos que en cada momento precisen las empresas. De esta manera se conseguirá compatibilizar la mayor competitividad con la mejora de la capacitación profesional y promoción individual del trabajador.

Para el año 2013 con arreglo a las previsiones contenidas en la *Orden EYE/676/2013, de 20 de agosto*, se subvencionaron los siguientes planes:

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

En el *cuadro 2.2.2-22* se presenta la información relativa a los participantes formados en el marco de los cursos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados con la desagregación del sexo del alumnado para los datos referidos a los planes de formación 2012/13. En términos agregados, los planes formativos referidos a 2013/14 formaron a 10.203 participantes con un total de 895.863 horas realizadas, lo que supone una media de 87,8 horas por alumno.

Estos datos suponen un incremento del 35,7% en los participantes formados, del 80,4% en el número de horas realizadas y del 33% en la media de horas por participante.

La desagregación por sexos para 2012/13 (no disponible en 2013/14 puesto que los planes de formación deben seguir ejecutándose a lo largo de 2014) pone de manifiesto que el 52% de los participantes formados son varones (3.951 hombres frente a 3.570 mujeres), sin embargo, las mujeres realizan 259.407 horas frente a las 237.133 realizadas por los varones. Estos resultados indican que la duración media de la acción formativa ha sido superior en el caso de las mujeres con 72,7 horas por 60 en el caso de los varones.

Cuadro 2.2.2-22 Participantes formados por sexos, y horas de formación realizadas en Castilla y León, desagregación por sexos del alumnado, 2012-2013 (Formación Continua)

	Hombres			Mujeres		
	12-13 ¹	13-14 ²	% var. 12-13	12-13 ¹	13-14 ²	% var. 12-13
Participantes formados	3.951	-	-	3.570	-	-
Horas realizadas	237.133	-	-	259.407	-	-
Media de horas	60,02	-	-	72,66	-	-

	Total		
	12-13	13-14	% var. 12-13
Participantes formados	7.521 ³	10.203	35,66
Horas realizadas	496.540	895.868 ⁴	80,42
Media de horas	66,02	87,80	32,99

¹ Los datos relativos al ejercicio 2012, se refieren a los participantes de los planes de formación 2012 que han comunicado su participación en las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2013.

² Los datos relativos al ejercicio 2013 no son susceptibles aún de una desagregación por sexos, debido a que obedecen a la previsión establecida en la aprobación de los planes de formación subvencionados en el ejercicio 2013, ya que los planes de formación se ejecutarán a lo largo del año 2014.

³ El número de participantes formados en las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio 2013 corresponden a datos de ejecución. El número de participantes del año 2013 facilitados el año anterior correspondían a lo previsto a dicho año, por eso los datos son diferentes.

⁴ El incremento de la media de horas de formación que se produce en la programación de 2013 se debe al incremento en la programación de acciones formativas consistentes en módulos formativos de certificados de profesionalidad, cuya duración es mayor.

Fuente: ECyL.

Los datos relativos a las subvenciones correspondientes a los planes de formación se recogen en el *cuadro 2.2.2-23*. El total de dotación presupuestaria alcanza la cifra de 8.561.736,28 €, de los cuales, 6.863.390,78 € se refieren a planes intersectoriales (un 80% del total), mientras que a los planes dirigidos a la formación de los trabajadores y socios de la economía social se destinan 164.360 €, a los del colectivo de autónomos 678.985,5 € y a los dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad los 855.000 € restantes.

Cuadro 2.2.2-23 Resumen de subvenciones de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados en Castilla y León, 2013

Presupuesto concedido por tipo de Plan	
Planes de Formación intersectoriales	6.863.390,78
Planes de Formación intersectoriales dirigidos a la formación específica de los colectivos de trabajadores y socios de la economía social	164.360,00
Planes de Formación intersectoriales dirigidos a la formación específica del colectivo de autónomos	678.985,50
Planes de formación integrados por las acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad a través de módulos formativo	855.000,00
Total	8.561.736,28

Fuente: ECyL.

En el *cuadro 2.2.2-24* se presenta la información sobre bonificaciones de empresas con sede social en Castilla y León. Se aprecia que durante 2013 las empresas beneficiarias aumentan en 40 hasta llegar a las 29.274 € (un 0,14% superior). A ellas se asignaron 32.380 € de los que se utilizaron 25.280 €, un 1,2% más que en el año 2012 en términos nominales. La cifra de alumnos formados fue de 147.314, de ellos 87.508 fueron varones y 59.806 mujeres. Estos datos suponen un pequeño incremento del 2,8% en el número de mujeres y una reducción del 2,5% en el número de varones.

Cuadro 2.2.2-24 Datos sobre Bonificaciones realizadas por empresas con sede social en Castilla y León con desagregación por sexos de los participantes formados 2012-2013

	2012	2013	% var. 12-13
Empresas beneficiarias	29.234	29.274	0,14
Crédito asignado (mill. euros)	32,40	32,38	-0,06
Crédito dispuesto (mill. euros)	24,98	25,28	1,20
Total Participantes formados con centro de trabajo en Castilla y León	147.933	147.314	-0,42
Hombres	89.756	87.508	-2,50
Mujeres	58.177	59.806	2,80

Fuente: Elaboración Fundación para el Anclaje Empresarial y la Formación para el Empleo en Castilla y León a partir de datos de Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

Un último punto de interés dentro de la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados es el relativo a los permisos individuales de formación. Se trata de actuaciones por las que una empresa autoriza a un trabajador o trabajadora a la realización de un acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspondientes a títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo personal y profesional. Su regulación para el año 2013 se realiza por *Resolución de 6 de agosto de 2013 del Servicio Público de Empleo de Castilla y León*, que aprueba la convocatoria de subvenciones para incentivar la concesión de este tipo de permisos.

Estos permisos no se convocaron en el año 2012 pero se han retomado en el 2013 con una aplicación presupuestaria de 8.000 € en base a los cuáles ha habido 9 beneficiarios por un importe de 7.500 €.

b. Formación Profesional Inicial

El marco legislativo de la actual formación profesional inicial es el recogido en la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. En el artículo 39 de esta Ley, correspondiente al *Capítulo V* dedicado a la Formación Profesional se recogen los siguientes principios generales:

- ▶ La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.
- ▶ La formación profesional, en el sistema educativo, tiene por finalidad preparar a los alumnos y las alumnas para la actividad en un campo profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida, así como contribuir a su desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.
- ▶ La formación profesional en el sistema educativo comprende un conjunto de ciclos formativos con una organización modular, de duración variable y contenidos teórico-prácticos adecuados a los diversos campos profesionales.
- ▶ Los ciclos formativos serán de grado medio y de grado superior, estarán referidos al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y constituirán, respectivamente, la formación profesional de grado medio y la formación profesional de grado superior. El currículo de estas enseñanzas se ajustará a las exigencias derivadas del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y a lo establecido en el artículo 6.3 de la propia Ley Orgánica 2/2006.
- ▶ Los estudios de formación profesional regulados en esta Ley podrán realizarse tanto en los centros educativos que en ella se regulan como en los centros integrados y de referencia nacional a los que se refiere el artículo 11 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- ▶ El Gobierno, previa consulta a las Comunidades Autónomas, establecerá las titulaciones correspondientes a los estudios de formación profesional, así como los aspectos básicos del currículo de cada una de ellas.

Sin embargo estos principios deberán ser actualizados en el próximo informe como consecuencia de la aplicación de la *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa* con entrada en vigor el 30 de diciembre, por lo que sus efectos comenzarán a producirse a lo largo de 2014. Además hay que tener en cuenta que en Castilla y León existe el *IV Plan de Formación Profesional* que se aprobó como parte integrante de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Trabajo de Castilla y León, 2012-2015*.

Por otro lado, el estudio de las acciones de Formación Profesional Inicial en nuestra Comunidad durante 2013, se realiza en el *Epígrafe 3.2.2* de este mismo Informe Anual.

2.2.2.4 OTRAS ACCIONES DEL PLAN REGIONAL DE EMPLEO

Junto a las medidas previamente estudiadas que pueden integrarse en los apartados relativos a *Empleo (2.2.2.1)*, *Orientación (2.2.2.2)* y *Formación (2.2.2.3)* que son los que tradicionalmente se utilizan en el presente Informe para analizar las actuaciones integrantes de nuestros sucesivos Planes Regionales de Empleo, estudiamos otros aspectos previstos en nuestro actual *VI Plan de Empleo* que no encajan propiamente en ninguno de los anteriores apartados. En concreto, durante 2013 podemos hacer referencia a las siguientes actuaciones:

- ▶ Ayudas destinadas a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión o reducción de jornada (ERTES).
- ▶ Ayudas destinadas a trabajadores de 55 años o más, con extinción de sus contratos por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento procesal.
- ▶ Ayudas destinadas a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes devengada por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- ▶ Ayudas destinadas a trabajadores desempleados con ocasión de la crisis: Programa personal de integración y empleo (PIE).
- ▶ Ayudas para garantizar recursos mínimos de subsistencia a trabajadores vinculados por campaña a la molturación de remolacha con suspensión de sus contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias metodológicas adversas.

Trabajadores afectados por ERTES

Se trata de la primera línea de ayudas destinadas a la mejora de la ocupabilidad convocadas para el año 2013 cuya aprobación se realiza a través de la *Orden EYE/1104/2012, de 19 de diciembre*.

El objeto de estas ayudas es compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por uno o varios expedientes de regulación de empleo, de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, al amparo de lo dispuesto en el *artículo 47* del *Estatuto de los Trabajadores*, y cuya decisión sobre la suspensión o reducción de jornada, haya sido comunicada por el empresario a la autoridad laboral, tras la finalización del período de consultas o resuelto por la Autoridad Judicial competente.

Para que los trabajadores afectados puedan ser beneficiarios de estas ayudas se han de cumplir los siguientes requisitos:

- ▶ Proceder de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada, siempre que aquellos, dentro del período subvencionable, afecten a un máximo de 250 trabajadores en cada centro de trabajo que la Empresa tenga en el ámbito de Castilla y León, que hayan sido comunicados por el empresario a la autoridad laboral o resueltos por la Autoridad Judicial competente, y que hayan finalizado con acuerdo entre las partes.
- ▶ Que las suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada se hayan hecho efectivas durante el período comprendido entre el 1 de octubre de 2012 y el 30 de septiembre de 2013.
- ▶ Que sus ingresos brutos mensuales, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, no superen los 2.500 € brutos mensuales, o cantidad proporcional en los supuestos de trabajadores vinculados a la empresa por contrato de trabajo a tiempo parcial.
- ▶ Que la suspensión de contratos acordada por las partes en uno o varios expedientes de regulación de empleo, tenga una duración de al menos 15 jornadas completas dentro del período subvencionable. En los supuestos de expedientes de regulación de empleo que acuerden la reducción de la jornada, la duración mínima para poder acceder a la ayuda, será el equivalente a 15 jornadas completas dentro del referido período.

En el *cuadro 2.2.2-25* se recogen los datos de estas ayudas proporcionados por la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* de la *Consejería de Economía y Empleo*. De acuerdo con esta información, durante el año 2013 se tramitaron en Castilla y León 12.637 expedientes que fueron resueltos y notificados por un importe cercano a los 7 millones de euros. De ellos, 7.034 corresponden a solicitudes presentadas al amparo de la convocatoria de 2012 no resueltas (por agotamiento del crédito presupuestario) en tal ejercicio, por un importe de 3.841.341 €, y 5.333 corresponden a solicitudes presentadas al amparo de la convocatoria de 2013, por un importe de 3.085.147 €. Estos datos suponen un incremento cercano al 100% de los expedientes resueltos en 2012 y de casi un 70% en el importe de las ayudas.

Por otro lado, también existen 16.526 solicitudes presentadas tras la convocatoria de 2013 de las que 11.193 estaban pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2013.

Entrando al detalle territorial, se puede comprobar que la provincia donde más expedientes se resuelven es Burgos con más de la cuarta parte del total (en concreto, con 3.266 de los 12.367 Expedientes resueltos y notificados en 2013), seguida de Valladolid (2.547) y de León (2.445). En el lado opuesto, nos encontramos con Ávila y Soria donde sólo se tramitan 237 y 185 expedientes respectivamente.

Ayudas destinadas a trabajadores de 55 años o más, con extinción de sus contratos por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento procesal

Estas ayudas, aprobadas por la misma citada *Orden EYE/1104/2012*, constituyen el segundo grupo de medidas para la mejora de la ocupabilidad aprobadas para el año 2013. Su objetivo es compensar la disminución del importe de la indemnización a los trabajadores con 55 ó más años de edad, que vean extinguido su contrato de trabajo por razón de la situación de insolvencia de la empresa o extinción de contrato producida en el marco de un procedimiento concursal. Y surgen debido a que la indemnización que abona el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) en estos supuestos está sometida a los límites establecidos en el *artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores*.

Para poder acceder a esta ayuda los trabajadores afectados deben cumplir los siguientes supuestos:

- ▶ Ser desempleados, y tener cumplidos 55 años o más, en el momento de la extinción del contrato de trabajo.
- ▶ No tener la condición de mutualista a 1 de enero de 1967, ni ser cotizante al mutualismo laboral con anterioridad a dicha fecha.
- ▶ Que durante el período al que se extiende la ayuda, se haya extinguido su contrato de trabajo por proceder de empresas que hayan sido declaradas en situación de insolvencia o que hayan acudido al procedimiento concursal en declaración de concurso de acreedores y acreditarlo de manera fehaciente.
- ▶ Que la antigüedad en la empresa de la que proceden, sea de un mínimo de tres años.

Los datos correspondientes a estas ayudas para el año 2013 aparecen recogidos en el *cuadro 2.2.2-26*. Las cifras muestran que, con cargo a estas ayudas se resolvieron y notificaron 285 expedientes, 152 tramitados de acuerdo con la normativa de 2013 y 133 conforme a la de 2012, todo ello por un importe de 337.288 €. Estos datos reflejan un incremento cercano al 800%, tanto en el número de expedientes como en la cuantía monetaria nominal, en relación a los datos que se presentaban en 2012. También se puede observar que son Burgos y Valladolid las provincias donde más expedientes se resuelven con 64 y 63 respectivamente, mientras que en Ávila no se tramita ninguno y en Soria solo 3. Finalmente, se puede comprobar que ya se han presentado 255 solicitudes tras la convocatoria de 2013, de las que 103 quedaban pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2013.

Cuadro 2.2.2-25 Ayudas destinadas a trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo de Suspensión de Contratos tramitadas durante 2013 (Convocatorias de 2012 y de 2013)

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Cyl
Tramitados conforme normativa del 2012										
Nº	30	1.962	1.553	500	813	262	0	1.620	294	7.034
Importe	18.650,19	998.360,78	934.873,25	262.585	542.448	175.936,47	0	752.580,56	155.907	3.841.341,25
Tramitados conforme normativa del 2013										
Nº	207	1.304	892	474	582	402	185	927	360	5.333
Importe	144.096	709.855,27	549.108,79	332.467	338.832	283.409,8	151.058	472.265,17	104.055	3.085.147,03
Expedientes resueltos y notificados										
Nº	237	3.266	2.445	974	1.395	664	185	2.547	654	12.367
Importe	162.746,19	1.708.216,05	1.483.982,04	595.052	881.280	459.346,27	151.058	1.224.845,73	259.962	6.926.488,28
Solicitudes presentadas tras convocatoria del 2013										
Nº	359	3.793	3.806	1.356	1.730	664	303	3.745	770	16.526
Pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2013										
Nº	152	2.489	2.914	882	1.148	262	118	2.818	410	11.193

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

Cuadro 2.2.2-26 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 2013 (Convocatorias de 2012 y 2013)

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	CyL
Tramitadas conforme normativa del 2012										
Nº	0	8	23	33	28	0	0	41	0	133
Importe	0	0	40.080	33.840	39.960	0	0	32.700	0	146.580
Tramitadas conforme normativa del 2013										
Nº	0	56	7	12	23	18	3	22	11	152
Importe	0	56.520	11.040	15.480	29.880	23.428	3.000	33.120	18.240	190.708
Expedientes totales resueltos y notificados										
Nº	0	64	30	45	51	18	3	63	11	285
Importe	0	56.520	51.120	49.320	69.840	23.428	3.000	65.820	18.240	337.288
Solicitudes presentadas tras convocatoria del 2013										
Nº	0	56	22	12	70	18	3	61	13	255
Pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2013										
Nº	0	0	15	0	47	0	0	39	2	103

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

Ayudas destinadas a empresas para contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes devengada por los trabajadores en situación de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Para el año 2013, estas ayudas se regulan por *Orden EYE/1102/2012, de 18 de diciembre*, siendo la finalidad de las mismas contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengada por los trabajadores/as, afectados por suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en virtud del procedimiento establecido en el *artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores*, que hayan sido comunicados por el empresario a la autoridad laboral competente y cuya decisión final, tras el período de consultas haya concluido con acuerdo entre las partes.

Se establecen además otros requisitos entre los que cabe destacar:

- ▶ El procedimiento ha de afectar a un máximo de 250 trabajadores en cada centro de trabajo que la empresa tenga en el ámbito territorial de Castilla y León;
- ▶ La empresa debe acreditar el cumplimiento de la normativa sobre integración laboral de las personas con discapacidad, o de la no sujeción a la misma, o, en su caso, de la exención de dicha obligación, en los términos previstos en el *Real Decreto 364/2005, de 8 de abril*;
- ▶ Las suspensiones de contratos o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, deben haberse hecho efectivas a lo largo del período subvencionable, que se extiende desde el 1 de septiembre de 2012 hasta el 31 de julio de 2013;
- ▶ La suspensión de contratos o reducción de jornada acordada, ha de tener una duración mínima de 15 y máxima de 120 jornadas completas, por cada trabajador afectado; en los casos de suspensiones por meses completos, la duración máxima de la subvención será de cuatro meses.

Los datos de ejecución de este programa durante 2013 se presentan en el *cuadro 2.2.2-27*, produciéndose un incremento respecto al año previo en todos los aspectos, pues se concedieron 306 solicitudes (251 en 2012) que afectaron a 2.746 trabajadores (1.608 durante 2012) por una cuantía total de 228.085 € (un incremento del 143% respecto a 2012).

Cuadro 2.2.2-27 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 2013 (Convocatorias de 2012 y 2013)

	Solicitudes concedidas	Nº trabajadores afectados	Cuantía total subvención	Tipo expediente de regulación de empleo		
				Reducción	Suspensión	Ambas
Ávila	5	24	2.090,65	4	0	1
Burgos	88	1.057	100.653,00	37	0	15
León	74	516	45.343,09	38	26	14
Palencia	37	238	15.015,89	17	17	6
Salamanca	20	182	19.227,16	9	6	7
Segovia	8	62	1.062,18	4	3	2
Soria	29	134	9.917,17	13	15	3
Valladolid	35	428	29.046,89	11	20	6
Zamora	10	105	5.729,15	8	4	1
Totales	306	2.746	228.085,18	141	91	55

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Programa personal de integración y empleo (PIE)

La regulación de este programa para el año 2013 se realiza a través de la *Orden EYE/136/2013, de 7 de marzo*, destinada a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral. Para poder recibir estas ayudas es necesario que los solicitantes hayan extinguido por agotamiento las ayudas económicas del Programa de Recualificación Profesional de las personas que agoten su prestación por desempleo en sus convocatorias segunda y tercera (denominadas PREPARA II y III) y no haber trabajado por cuenta propia ni ajena durante más de un mes desde dicha extinción. Otros requisitos que se exigen a los trabajadores en el momento de solicitar la ayuda son los siguientes:

- ▶ Estar inscrito como desempleado en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, entendiéndose como tal a los demandantes no ocupados.
- ▶ Tener una inscripción ininterrumpida como demandante de empleo de al menos 6 meses.
- ▶ Suscribir el compromiso de participar en las acciones de orientación, inserción y búsqueda de empleo.
- ▶ No ser beneficiario de ningún tipo de prestaciones o subsidios de desempleo, renta agraria o renta activa de inserción, renta garantizada de ciudadanía u otras destinadas a la misma finalidad. No reunir los requisitos para ser beneficiario de la Renta Activa de Inserción, ni de cualquier Programa estatal cuya finalidad sea sustancialmente idéntica al que es objeto del presente Programa.

- ▀ Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, en cómputo mensual, superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
- ▀ Estar empadronado en alguno de los municipios de Castilla y León desde el 1 de enero de 2011.

Este Programa tiene por finalidad facilitar la reinserción laboral de trabajadores mediante una actuación personal y directa sobre el trabajador para mejorar su empleabilidad (y es que una vez concedida la ayuda el ECyL prestará a los beneficiarios una atención individualizada, realizando el seguimiento y actualización de su itinerario activo de empleo mientras que los beneficiarios deben participar en todas las acciones de orientación, formación, programas de empleo y demás que se diseñen por los orientadores) mientras se realizan las acciones oportunas para insertar al demandante en el Mercado Laboral, al tiempo que se establece una actuación de contenido económico (en concreto de 400 € al mes por un período máximo de seis meses).

Los datos referidos al Programa Personal de Integración y Empleo (PIE) para el año 2013 se recogen en el *cuadro 2.2.2-28*. En total se presentaron 4.540 solicitudes de las que 3.713 cumplían con los requisitos de concesión. Desagregando por sexos, debe señalarse que un 55% de las personas beneficiarias (2.040 de las 3.713) se correspondía con varones mientras que por nacionalidad, un 8% de los beneficiarios (313 del total) eran extranjeros en el momento de la solicitud. Por provincias, son León y Valladolid superando el 20% de los beneficiarios en cada una de ellas. Finalmente, conviene comentar que este programa generó 2.426 contrataciones de las que 1.813 eran de menos de un mes, 558 entre uno y tres meses y sólo 55 superaban los tres meses.

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

Cuadro 2.2.2-28 Programa Personal de Integración y Empleo (PIE). Número de beneficiarios participantes del programa desagregando por sexos; contrataciones de los participantes, 2013

Solicitudes	Beneficiarios		Solicitudes que cumplen los requisitos				Contrataciones beneficiarios		
	Hombre	Mujer	Nacional	Extranjero ¹	< 1 mes	1 a 3 meses	> 3 meses		
Ávila	386	301	154	147	271	30	136	41	12
Burgos	591	461	245	216	415	46	333	84	3
León	980	751	432	319	697	54	258	94	8
Palencia	240	220	116	104	213	7	89	47	5
Salamanca	719	628	330	298	595	33	206	83	12
Segovia	167	130	77	53	99	31	73	31	0
Soria	115	93	49	44	76	17	31	18	3
Valladolid	919	747	424	323	700	47	496	99	5
Zamora	423	353	191	162	322	31	182	57	7
Trasladados²	29	7	22	7	12	17	9	4	0
	4.540	3.713	2.040	1.673	3.400	313	1.813	558	55

¹ Extranjeros en el momento de la solicitud pero 12 adquirieron posteriormente la nacionalidad española.

² Se desplazaron después a otras CCAA.

Fuente: ECYL.

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

El objeto de estas ayudas es garantizar los recursos mínimos de subsistencia a los trabajadores vinculados por campaña a la molturación de remolacha, cuando se plantee la necesidad de paralizar la actividad como consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas que obliguen a la suspensión de los contratos de trabajo a través del procedimiento de regulación de empleo recogido en el *artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores*.

La normativa reguladora se recoge en la *Orden EYE/1101/2012, de 18 de diciembre*, y va dirigida a trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- ▶ Ser trabajadores contratados por empresas azucareras que desarrollan su actividad en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León.
- ▶ Ser trabajadores vinculados a estas empresas por cualquiera de las siguientes modalidades contractuales:
 - Contrato indefinido fijo discontinuo, regulado en el artículo 15.8 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que responda exclusivamente a la finalidad de desempeñar el trabajo en la campaña del proceso de molturación de la remolacha de la empresa azucarera.
 - Contrato de duración determinada celebrado para hacer frente a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siempre que responda exclusivamente a la realización de tareas vinculadas a la campaña de molturación.
- ▶ Ser trabajadores afectados por un procedimiento de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo motivado por inclemencias meteorológicas, durante el año 2013.

Los datos referentes a estas ayudas aparecen recogidos en el *cuadro 2.2.2-29*. A partir de esta información proporcionada por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Durante el año 2013 se presentaron 139 solicitudes de las que se concedieron 137 por un total de 308.523,36 €. Las ayudas se repartieron entre Miranda de Ebro (Burgos) con 70 ayudas concedidas y 181.873,76 € y Toro (Zamora) con 67 ayudas concedidas y 126.649,60 € de subvención.

Cuadro 2.2.2-29 Ayuda establecida para los trabajadores de las industrias azucareras en los periodos de suspensión de contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas: ayudas molturación de la remolacha, 2013

	ERE suspensivo	Solicitudes	Denegadas	Concedidas	Importe
Burgos (Miranda de Ebro)	56/2013	72	2	70	181.873,76
Zamora (Toro)	22/2013	67	0	67	126.649,60
	35/2013				
Total		139	2	137	308.523,36

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

2.2.2.5 RESULTADOS DEL PLAN DE ESTÍMULOS

Como novedad, y con carácter coyuntural para el Informe de este año, se exponen los resultados derivados del desarrollo durante 2013 del *Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo* firmado en el seno del Diálogo Social (esto es, entre la Junta de Castilla y León y las Organizaciones sindicales –UGT y CCOO– y la Organización empresarial –CECALE– más representativas en el ámbito territorial de la Comunidad) el 11 de octubre de 2012. Ya en el *Epígrafe 2.3 Diálogo Social en Castilla y León* correspondiente al Informe Anual del ejercicio pasado se realizó una exposición del contenido de dicho Plan pero, obviamente, no se pudo ofrecer ningún balance del desarrollo del mismo. En concreto, en el presente Epígrafe nos referiremos a los siguientes aspectos de acuerdo a la información recibida de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial (ADE) y del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL):

- ▶ Medidas de empleo local (Programa I).
- ▶ Medidas de empleo para jóvenes menores de 30 años (Programas del II al VII).
- ▶ Medidas para favorecer el mantenimiento del tejido empresarial de nuestra Comunidad y la implantación de nuevas empresas (Programa VIII).
- ▶ Otras medidas de empleo y formación (Programas IX y X).
- ▶ Medidas para favorecer la creación de nuevas empresa y su expansión (Programas del XI al XVI).
- ▶ Medidas para favorecer la internacionalización e innovación empresarial (Programas del XVII al XXI).
- ▶ Medidas para favorecer la actividad comercial (Programas XXII y XXIII).
- ▶ Racionalización Administrativa (Programa XXIV).

Debe recordarse, en cualquier caso, que el propio Plan dispone que “...en este Plan se diseñan actuaciones financiadas con recursos extraordinarios, al tiempo que se refuerzan aquellas otras que, en el marco del II Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial y la Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e

Igualdad en el Trabajo, se considera responden de una manera más eficiente a la compleja situación económica a la que se enfrenta nuestra Comunidad" por lo que para parte de estos programas, nos remitiremos a lo ya expuesto en otras partes del Epígrafe 2.2 Política Regional de Empleo: Empleo, Orientación, Formación y otras actuaciones.

En cuanto a las **Medidas de empleo local**, únicamente se compone del **Programa I del Plan de Estímulos "Contratación por entidades locales"**, que tiene por objeto fomentar e incentivar la contratación por estas entidades a personas desempleadas, preferentemente a jóvenes menores de 30 años o desempleados de larga duración mayores de 45 años haciéndose referencia en el Plan a tres aspectos específicos: contratación de desempleados en proyectos para generar servicios en los núcleos rurales; contratación de desempleados previa presentación de un proyecto, que pudiera tener continuidad finalizado el periodo de seis meses, centrado en actividades vinculadas al territorio; contratación de técnicos que permitan la activación económica y laboral de las zonas rurales.

En relación a este aspecto nos remitimos a lo que al respecto se contiene en el *Epígrafe 2.2.2.1 Empleo*.

Las **Medidas de empleo para jóvenes menores de 30 años** comprenden los Programas II a VII.

El **Programa II del Plan de Estímulos "Prácticas para egresados de la universidad o de formación profesional"**, tiene como finalidad facilitar la incorporación de los jóvenes menores de 30 años al mercado de trabajo mediante un programa de prácticas no laborales. En el marco de este programa se incluían una serie de medidas específicas (programa de incorporación al sector del vehículo eléctrico; programa de incorporación a los servicios de prevención ajenos como forma de potenciar la seguridad y la salud en el trabajo; programa de incorporación al sector de alojamiento de turismo en el medio rural y actividades turísticas; programa de incorporación a la movilización de los recursos forestales regionales) cuyo desarrollo efectivo se desconoce con arreglo a la información recibida.

En relación al desarrollo de este Programa deben destacarse sendos programas de prácticas no laborales desarrollados por la ADE y por el ECyL. En primer lugar, está el programa de Prácticas no laborales en empresas promovido por la ADE que tiene por finalidad la financiación, en régimen de concesión directa, de las prácticas no laborales realizadas en empresas y agrupaciones empresariales innovadoras con compromiso de contratación radicadas en Castilla y León, por jóvenes desempleados que posean una titulación oficial universitaria, con el fin de desarrollar proyectos de I+D+i o de Internacionalización.

Se trata de subvenciones convocadas por la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (ADE) y reguladas por la *Orden EYE/249/2013, de 5 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones del Programa de prácticas no laborales realizadas en empresas y agrupaciones empresariales innovadoras con compromiso de contratación, y se aprueba su convocatoria para 2013*. De los 14 expedientes aprobados en 2013, 7 correspondieron a prácticas de internacionalización, y los otros 7 a prácticas de I+D+i con un importe de subvención total concedido que ascendió a 91.979,18 €. Por provincias, son Valladolid y Salamanca las más beneficiadas con 5 y 4 empresas respectivamente y 25 de los 33 becarios participantes, *cuadro 2.2.2-30*. En cuanto a los sectores, son los correspondientes a consultoría y TIC los que más empresas subvencionan, con tres empresas en cada caso y 13 becarios en total, *cuadro 2.2.2-31*.

Cuadro 2.2.2-30 Prácticas no laborales en empresas, distribución por provincia, 2013

	Nº de empresas	Nº de becarios	Ayuda concedida
Burgos	2	3	8.160,24
León	1	3	7.196,64
Palencia	1	1	2.720,08
Salamanca	4	14	40.126,23
Valladolid	5	11	31.055,91
Zamora	1	1	2.720,08
Total	14	33	91.979,18

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

Cuadro 2.2.2-31 Prácticas no laborales en empresas, distribución sectorial, 2013

	Nº de empresas	Nº de becarios	Ayuda concedida
Agroalimentario	2	6	18.473,88
Automoción	1	4	11.560,34
Bienes de equipo	2	3	8.160,24
Construcción	1	2	5.304,16
Consultoría	3	7	18.416,97
Energías renovables	1	2	5.440,16
Medio Ambiente	1	3	10.064,31
TIC	3	6	14.559,12
Total	14	33	91.979,18

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

Por otra parte, está el Programa de Programa de prácticas no laborales realizadas en empresas con compromiso de contratación, regulado en la *Orden EYE/160/2013, de 18 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones del Programa de prácticas no laborales realizadas en empresas con compromiso de contratación, y se aprueba su convocatoria para 2013*. Las subvenciones reguladas en la citada Orden tienen por objeto la financiación, en régimen de concesión directa, de las prácticas no laborales realizadas en empresas, grupos empresariales radicadas en Castilla y León, por jóvenes desempleados que posean una titulación oficial universitaria, titulación de formación profesional, de grado medio o superior, o titulación del mismo nivel que el de ésta última, correspondiente a las enseñanzas de formación profesional artísticas o deportivas, o bien un certificado de profesionalidad.

Las entidades beneficiarias vienen obligadas a satisfacer a los destinatarios de las prácticas, una beca de apoyo cuya cuantía será equivalente, como mínimo, al SMI mensual vigente, a

realizar, respecto a los destinatarios de las prácticas, los actos de afiliación, alta y cotización al Régimen General de la Seguridad Social que correspondan, y a contratar, al menos, a uno de los participantes en las prácticas por un período mínimo de 6 meses.

Con cargo a la convocatoria del año 2013, se han comprometido gastos por importe de 53.820,62 € (que se incluyen en el *cuadro 2.2.2-16* sobre *principales cifras de la política formativa*) siendo el importe de las liquidaciones a 31 de diciembre de 2013 de 16.271,80 euros.

Al amparo de esta convocatoria se han desarrollado 18 prácticas a lo largo del año 2013, materializándose, a la finalización de las mismas, un total de 14 contratos de trabajo. De acuerdo a la información recibida el hecho de que la convocatoria se publicara en marzo de 2013 y que las prácticas debieran estar terminadas en septiembre de 2013, con un plazo de duración mínimo de tres meses (al ser convocatoria anual) y junto a la escasa difusión de la convocatoria ha provocado al escasa ejecución de este programa.

En cuanto al **Programa III del Plan de Estímulos “Formación para menores de 30 años que acrecen de cualificación”**, como es sabido el Programa de Orientación, Formación e Inserción (OFI) cuenta con tres itinerarios integrados: para desempleados general, para menores de 30 años sin cualificación y para la recualificación de desempleados de larga duración. En cuanto a los datos que con carácter general se exponen de ejecución y programación 2012/13 y 2013/14 para todo el Programa OFI, nos remitimos a lo que al respecto contiene el *Epígrafe 2.2.3 Formación*.

En cuanto a los itinerarios integrados (que incluyen las fases de orientación, formación y acompañamiento a la inserción profesional) de menores de 30 años que acrecen de cualificación y de desempleados de larga duración (más de 12 meses en situación de desempleo), que constituyen el *Programa IX del Plan de Estímulos sobre “Recualificación de desempleados de larga duración”*, los beneficiarios son los titulares de centros de formación o las entidades de formación que se encuentren inscritos y en su caso acreditados en el Registro de centros y entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla y León, que sean personas físicas, personas jurídicas de naturaleza privada, o comunidades de bienes, con ánimo de lucro, para las subvenciones previstas para financiar los itinerarios integrados para la recualificación de desempleados de larga duración. Las personas jurídicas de naturaleza privada y sin ánimo de lucro son los beneficiarios de los itinerarios integrados para menores de 30 años sin cualificación, siempre que cumplan el requisito de inscripción y acreditación en el Registro indicado anteriormente.

Los centros y entidades de formación deben estar radicados en Castilla y León y ejecutar los proyectos en este territorio.

Por su parte, los destinatarios de las acciones realizadas en estos programas son los trabajadores desempleados y menores de 30 años sin cualificación que se encuentren inscritos en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León que tengan acreditados en su Oficina de Empleo los requisitos de titulación y/o experiencia profesional exigidos en la normativa reguladora de la especialidad formativa incluida en el itinerario de que se trate.

Conforme a la *Orden EYE/750/2013, de 10 de septiembre*, estos itinerarios tiene un plazo de ejecución que va del 20 de diciembre de 2013 al 30 de abril de 2014 (prorrogado hasta el 31 de mayo de 2014) y su programación por lo que a los itinerarios integrados de menores de 30 años sin cualificación y de desempleados de larga duración se contiene en el *cuadro 2.2.2-32*.

Cuadro 2.2.2-32 Programación 2013/14 de itinerarios integrados para menores de 30 años sin cualificación y para desempleados de larga duración

Acciones programadas		Destinatarios previstos	
Itinerarios integrados	77	Usuarios previstos	1.155
Acciones formativas	77	Alumnos previstos	1.155

	Itinerarios integrados	Acciones formativas
Ávila	6	6
Burgos	13	13
León	15	15
Palencia	4	4
Salamanca	8	8
Segovia	6	6
Soria	1	1
Valladolid	14	14
Zamora	10	10
Total	77	77

Fuente: ECYL.

En cuanto al **Programa IV del Plan de Estímulos “Atención personalizada de demandantes de empleo menores de 30 años”** (que contenía como medidas específicas la creación de un Servicio específico, la realización de una base de datos de universitarios con potencial emprendedor y una bolsa de empleo para los profesionales formados en comercio internacional) con arreglo a la información recibida la ejecución de esta medida se ha visto condicionada por la tramitación del Expediente de Regulación de Empleo por la finalización de los contratos de 114 Orientadores, aunque se han manteniendo 54 puestos de trabajo. El coste para el año 2013, en base a la resolución del procedimiento de despido colectivo y el mantenimiento de los 54 puestos de trabajo, ha sido aproximadamente de 2,9 millones de euros.

El **Programa V del Plan de Estímulos “Medidas específicas en Formación sectorial”** está dirigido a la formación de jóvenes en competencias específicas de sectores con potencial de crecimiento con una serie de medidas específicas.

En cuanto a la medida de *Formación en emprendurismo a través de talleres de trabajo con emprendedores*, La Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (ADE) organizó nueve Talleres de Trabajo para Emprendedores durante los meses de septiembre y octubre de 2013, que se desarrollaron en todas las provincias de nuestra Comunidad. Sus destinatarios fueron aquellos emprendedores que estuvieran ya desarrollando una actividad empresarial, preferentemente quienes con anterioridad hubieran accedido a los servicios de la Oficina del Emprendedor de las Direcciones Territoriales de la ADE. Se recibieron 182 solicitudes de participación que, una vez aplicados los criterios de selección, dieron como resultado un total de 126 asistentes.

Con un enfoque eminentemente práctico, los Talleres de Trabajo iban dirigidos a un máximo de 20 participantes en cada uno para que, a lo largo de tres sesiones de carácter presencial, los emprendedores fuesen capaces de:

- ▶ Reflexionar acerca de la utilidad y del sentido que tiene la elaboración del plan de empresa como documento de control y de revisión permanentes del enfoque de su actividad.
- ▶ Adquirir conocimientos básicos y aplicar herramientas prácticas para la medición y evaluación de la gestión diaria de su negocio.
- ▶ Conocer los principales aspectos de una gestión económica y comercial eficientes.
- ▶ Optimizar y mejorar tanto los resultados como las ventas de su empresa.

Para alcanzar estos objetivos, en cada jornada se desarrollaron los siguientes contenidos en la forma siguiente:

- ▶ Sesión 1ª. Revisión del Enfoque de Negocio (4 horas presenciales).
- ▶ Sesión 2ª. Factores Clave en la Gestión Diaria de mi Negocio (4 horas presenciales + 4 horas de asistencia técnica).
- ▶ Sesión 3ª. Plan de Marketing y Herramientas de Comercialización (4 horas presenciales + 4 horas de asistencia técnica).

La primera de cada una de estas sesiones estuvo a cargo de un experto de la Oficina del Emprendedor de las respectivas Direcciones Territoriales de la Agencia, mientras que las dos siguientes fueron impartidas por un experto en consultoría y gestión empresarial de dilatada experiencia en dicho campo.

En cuanto la medida de *Formación especializada en internacionalización*, también la ADE organizó en 2013 el IX Máster Internacional en Promoción de Comercio Exterior, destinado a jóvenes titulados. Esta formación se inició el 11 de noviembre de 2013 y finalizará el 15 de mayo de 2014, con el objetivo de incorporar a los alumnos participantes (66 en esta edición) a la Red Exterior de la ADE y en los departamentos de comercio exterior de las empresas regionales.

En cuanto a la medida de Programa de gestores de I+D+i, la ADE puso en marcha durante el año 2013 la cuarta edición del Programa de Formación de Gestores de I+D+i (GESTIDI). Dicho programa se centra en la puesta a disposición del sistema ciencia-tecnología-empresa de la Comunidad de perfiles especializados en gestión de la I+D+i, capaces de promover, facilitar e impulsar su participación en los programas e iniciativas relacionados con la I+D+i, contribuyendo de este modo a la mejora competitiva del tejido empresarial. Se trata de paliar la escasez de recursos humanos especializados en esta materia, que constituye una de las barreras que impide a las empresas acceder a ese tipo de proyectos.

GESTIDI 2013 ha capacitado a 34 titulados universitarios de todas las provincias de la Comunidad, a través de un periodo de dos meses de formación teórica de carácter aplicado. Dicha formación ha sido impartida por un equipo de profesionales expertos de distintas entidades y administraciones públicas regionales, nacionales y europeas con competencias en I+D+i, lo que ha permitido a los alumnos tener un conocimiento directo de los distintos organismos que operan en ese ámbito, dando especial relevancia a los distintos mecanismos de apoyo a los proyectos de I+D+i.

Hasta el momento, incluyendo las tres ediciones anteriores, a través de este programa impulsado por la ADE, GESTIDI ha permitido formar a más de 120 jóvenes titulados universitarios de la Comunidad en el ámbito de la gestión de la innovación que se han incorporado a diferentes empresas y agrupaciones empresariales innovadoras de Castilla y León.

Los recursos movilizados por parte de la Junta de Castilla y León, a través de la ADE han ascendido a 38.656,69 € durante el año 2013.

Por lo que se refiere a la medida específica del *Programa de formación de técnicos de empresas en materia de I+D+i*, el 3 de diciembre de 2013 finalizó la primera edición del Programa de Formación de Técnicos y Directivos de empresas en I+D+i, impulsado por la ADE y en el que han participado más de 250 técnicos y directivos de Castilla y León pertenecientes a 172 empresas, destinado a formar especialistas en materia de gestión de I+D+i, con el fin de favorecer la incorporación de las herramientas de innovación en el sector empresarial y disminuir la escasez de recursos humanos expertos en esta materia, que constituye una de las barreras que impiden a las empresas acceder a financiar proyectos en ámbitos tanto autonómico como nacional y europeo.

La formación, de carácter gratuito, se desarrolló bajo un enfoque y método de trabajo práctico e impartida por un equipo de expertos y gestores de organismos y entidades públicas y pertenecientes al sistema de innovación y tecnología autonómico, nacional y europeo, y experiencias prácticas de las empresas de la Comunidad.

La Formación se desarrolló en dos modalidades: presencial y on-line, con el siguiente detalle:

- ▶ La formación de carácter presencial se desarrolló en Salamanca, Boecillo (Valladolid), Burgos y León, en aspectos de Propiedad Industrial y Vigilancia Tecnológica, Transferencia Tecnológica y gestión de proyectos en Programas Regionales/Nacionales y Europeos. A la misma asistieron 118 técnicos y directivos correspondientes a 88 empresas.
- ▶ La formación 'online' se realizó con dos módulos de 9 sesiones formativas, con dos temáticas: Marketing y comercialización de resultados de I+D y Valorización de empresas innovadoras. Como novedad en esta modalidad se gestionó un foro en la red profesional LinkedIn, donde se formulaban dudas y consultas a los instructores y se comunicaba cualquier novedad relacionada con los cursos. En la misma participaron 200 técnicos y directivos correspondientes a 134 empresas.

Con esta línea de actuación se ha generado un espacio virtual privado de Formación en I+D+i, que permitirá realizar networking entre los participantes en este programa formativo así como intercambio de información sobre transferencia tecnológica como proyectos e ideas de I+D.

Los recursos movilizados por parte de la Junta de Castilla y León, a través de la ADE han ascendido a 36.744,89 € durante el año 2013.

El Programa VI del Plan de Estímulos "Programas de financiación empresarial destinados a jóvenes" tiene como objetivo facilitar la financiación de emprendedores viables y está dirigido a nuevos autónomos y sociedades mercantiles cuyos promotores tengan menos de 30 años.

Por lo que se refiere a la medida específica de *Apoyo financiero en el medio rural* de este Programa VI, durante 2013 se puso en marcha dentro del Programa ADE Financia, una línea expresa de apoyo a la financiación de la actividad de los emprendedores, autónomos y PYMES del medio rural en municipios de menos de 20.000 habitantes.

En el ejercicio 2013, dentro de esta línea de apoyo financiero al medio rural, se respaldaron 67 proyectos (13,19% del total de proyectos apoyados en el ejercicio por el Programa ADE Financia), que supusieron una inversión por parte de sus promotores de casi 4 millones de euros, que implicó un importe de préstamo de 3,9 millones de euros y una bonificación de intereses de 194.741,35 €.

Además, la ADE ha puesto en marcha en noviembre de 2013 un convenio de colaboración con la sociedad de garantía recíproca IBERAVAL en el que se crea una línea de avales, bajo la denominación "Préstamos ADE Rural" destinados a empresas situadas en municipios de menos de 20.000 habitantes, siendo el importe de las operaciones a avalar entre 6.000 y 150.000 euros.

Dentro de la medida específica de *Estudiantes emprendedores del Programa VI* la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, dentro del Programa ADE Financia, tiene una línea de apoyo a la financiación de proyectos de inversión empresarial y necesidades de capital circulante de jóvenes emprendedores que quieran convertir sus proyectos desarrollados en los centros educativos, tanto en la Universidad como en los centros de formación profesional, en una microempresa viable.

En el ejercicio 2013 el número de solicitudes dentro de esta línea ha sido similar al de 2012 (23 en 2013 por 24 en 2012), que supusieron una inversión por parte de sus promotores de 520.908,31 €, con un importe de préstamo de 432.000 € y una bonificación de intereses de 42.629,47 €.

Se desconoce el desarrollo durante 2013 de las medidas específicas dentro del Programa VI relativas a *Apoyo financiero a través de la creación de un Fondo Forestal y a Movilización de recursos forestales regionales en el medio rural*.

En cuanto al **Programa VII del Plan de Estímulos "Programa piloto de laboratorio de ideas"** cuya finalidad es tanto la creación de nuevas ideas de proyectos empresariales o de nuevas oportunidades de negocio para empresas de la Comunidad, sino también facilitar la incorporación de personal cualificado universitario a las empresas innovadoras, se iniciará su ejecución en 2014.

En cuanto a las **Medidas para favorecer el mantenimiento del tejido empresarial de nuestra Comunidad y la implantación de nuevas empresas**, se compone de un único **Programa VIII del Plan de Estímulos "Sucesión de empresas"** cuya finalidad es favorecer la financiación de compraventa de PYMES en situación de sucesión de empresas (si se cuenta con un plan de continuidad empresarial) cuyo desarrollo a lo largo de 2013 se desconoce.

En relación a **Otras medidas de empleo y formación** la componen los **Programas IX "Recualificación de desempleados de larga duración"** y **X "Formación Profesional Dual"** remitiéndonos al respecto a los *Epígrafes 2.2.1 Empleo y 2.2.3 Formación*.

Las **Medidas para favorecer la creación de nuevas empresa y su expansión** comprenden los Programas XI al XVI del Plan de Estímulos.

El *Programa XI del Plan de Estímulos "Programa de préstamos participativos para reformar el capital propio"* tiene como objetivo facilitar la financiación a largo plazo de empresas (principalmente las de base tecnológica y las de nueva creación) mediante préstamos participativos.

La ADE tiene técnicos especializados en el análisis financiero, asesoramiento y financiación de empresas y nuevos proyectos empresariales, facilitando a los clientes el acceso a la financiación necesaria para su ejecución, captando recursos tanto del resto de Administraciones y Organismos Públicos como de fuentes terceras, haciendo especial énfasis en las nuevas alternativas existentes (Business Angels, Capital Riesgo, SGR, etc.).

En esta labor de apoyo a los empresarios castellanos y leoneses durante 2013 se han realizado actuaciones en los campos de:

- ▶ Asesoramiento a las empresas en relación con la cartera de productos y servicios financieros existentes;
- ▶ Servicio de análisis en materia de reestructuraciones financieras internas, de cara a adaptar las estructuras financieras de las compañías a sus necesidades reales;
- ▶ Servicio de acompañamiento en la consecución de financiación ajena en organismos nacionales (ICO, CDTI, ENISA, COFIDES, AXIS, etc.) y supranacionales (BEI, Banco del Consejo de Europa);
- ▶ Seguimiento y gestión activa del riesgo de las operaciones formalizadas.

La finalidad del **Programa XII del Plan de Estímulos “Fondo Capital Semilla”** es ayudar financieramente a proyectos empresariales o empresas de nueva creación para su puesta en marcha y el lanzamiento de la actividad, priorizándose empresas de sectores emergentes e innovadores, con exclusión de las sociedades de naturaleza financiera o inmobiliaria.

La ADE indica que desde este fondo de capital riesgo se invierten entre 20.000 y 90.000 € en nuevas empresas o de muy reciente creación pertenecientes a cualquier sector (excepto inmobiliario, acuicultura y pesca o transporte) con una participación minoritaria y temporal y el otorgamiento de préstamos participativos. Desde la creación del fondo se ha invertido en 11 empresas por importe total de 1,37 millones de euros.

La concreta aportación que para el ejercicio 2013 se ha realizado a este fondo se indica en el *cuadro 2.2.2-33*.

Cuadro 2.2.2-33 Aportaciones del Fondo Capital Semilla a proyectos empresariales, 2013

	Nº proyectos	Aportación	Inversión total
Otros productos de consumo	2	270.000	270.000
Tecnologías de la información	1	20.000	20.000
Total	3	290.000	290.000

Fuente: Consejería de Economía y Empleo.

El **Programa XIII del Plan de estímulos “Disponibilidad de espacios para emprender”** tiene como objetivo el de poner a disposición de los emprendedores la oferta actualizada de viveros empresariales y cualquier otra infraestructura necesaria, incluyendo oferta privada que pueda adecuarse a las necesidades de los empresarios y que hagan viable las primeras fases de incubación y desarrollo del negocio.

En este sentido, ya en junio de 2012 se constituyó la *Aceleradora de Empresas ADE 2020* que tiene como objetivo la rápida puesta en marcha y su consolidación posterior de 10 nuevos proyectos cada semestre hasta el año 2020, a través de distintas medidas estructuradas de apoyo a lo largo de dos años, prestándose a dichos proyectos innovadores y/o de base tecnológica una atención diferenciada en razón a su alto potencial de crecimiento y capacidad de generación de riqueza y empleo.

En esta línea se ponen en marcha proyectos innovadores con un alto potencial de crecimiento mediante el tratamiento integral de sus necesidades y soluciones posibles, y buscando la gestión más eficiente de los recursos públicos y privados disponibles. El proyecto está pensado para cualquier emprendedor que cuente con un proyecto susceptible de ser transformado en una Empresa Innovadora, en cualquier sector y dentro del territorio de Castilla y León.

El programa ADE 2020 ofrece a los emprendedores seleccionados un servicio global de apoyo y asesoramiento, cuyo coste estimado asciende a aproximadamente 20.000 € por proyecto, incluyendo los siguientes servicios:

- ▶ Equipo de profesionales de alto nivel que prestan un servicio personalizado.
- ▶ Apoyo a la elaboración del plan de negocio y su despliegue.
- ▶ Formación y entrenamiento en áreas específicas.
- ▶ Asesoramiento e intermediación financiera.
- ▶ Infraestructuras técnicas y de gestión.
- ▶ Redes de expertos, mentores e inversores.

Entre estos servicios que se prestan a los emprendedores en el programa, los más demandados son los dirigidos al enfoque de negocio, la financiación y la comercialización.

El perfil tipo de los emprendedores que acceden a este programa son varones con titulación superior y una media de edad de 38 años y con una dilatada experiencia profesional en el sector del proyecto candidato.

En el ejercicio 2013 se han resuelto la segunda y tercera convocatoria del Programa. Durante este mismo periodo se han prestado los distintos servicios de ADE 2020 a los treinta proyectos provenientes de diversas provincias de la Comunidad: 10 seleccionados en la convocatoria del año 2012, con los que se continúa trabajando, y 20 más seleccionados en el año 2013.

El **Programa XIV del Plan de Estímulos “Financiación empresarial”** tiene como fin facilitar acceso a los fondos a través de productos específicos, especialmente para PYMES.

La ADE, dentro del Programa ADE Financia, ha continuado con el apoyo a la financiación de necesidades de circulante vinculadas a la actividad cuando se den las siguientes situaciones:

- ▶ Con flujos monetarios de entrada y salida que no se correspondan y presenten problemas de liquidez.
- ▶ Con un peso considerable del activo corriente (por encima de la media de su sector) dentro de la estructura del activo que sea habitual en el sector.
- ▶ Que precise la financiación de su producción.

En concreto, durante el ejercicio 2013 el número de proyectos apoyados dentro de esta línea ha aumentado un 20% con respecto a 2012 (154 en 2013 por 128 en 2012). Estos préstamos bonificados han supuesto la concesión de préstamos por importe de 15 millones de euros y una bonificación de intereses de 580.045,47 €.

El Programa XV del plan de Estímulos “Creación de empresas” consiste en la puesta en marcha de una “unidad de aceleración de proyectos” para prestar apoyo integral a la puesta en marcha, seguimiento y tutorización de planes de negocios para nuevos proyectos innovadores y/o de base tecnológica.

Desde la ADE se señala que ya en junio de 2012, la Junta de Castilla y León puso en marcha la Oficina del Emprendedor en cada una de las provincias de nuestra Comunidad, como un servicio de asesoramiento integral y especializado a los emprendedores prestado por cada una de las Direcciones Territoriales de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León.

La Oficina del Emprendedor constituye el punto de partida del Sistema Integral de Apoyo al Emprendedor (SIAE), al cual está previsto que se adhieran otras entidades de la Comunidad. En las nueve Oficinas del Emprendedor de la Agencia trabajan un total de 12 técnicos especializados que realizan labores como agentes de acompañamiento empresarial de los distintos proyectos.

Además, se dispone del apoyo de los Servicios Centrales de la Agencia, tanto para la organización y el desarrollo de diversas acciones de formación como para recibir y resolver consultas específicas relacionadas con sus necesidades.

En concreto, a través de esta Oficina los emprendedores pueden acceder a:

- ▶ Asesoramiento personalizado por técnicos de la Agencia para el análisis de viabilidad de la idea empresarial;
- ▶ Apoyo por parte de técnicos de la Agencia en la elaboración del plan de negocio;
- ▶ Información y gestión de instrumentos de apoyo de otras entidades: ECYL, ENISA, ICO, CDTI, entidades financieras, fondos de capital riesgo e inversores privados;
- ▶ Información sobre infraestructuras físicas para el alojamiento del negocio;
- ▶ Información y acompañamiento en la realización de trámites;
- ▶ Punto de Atención al Emprendedor (PAE) para ayudar a la constitución telemática de sociedades y altas como autónomo.

Además, y con el objeto de promover y consolidar la creación de empresas, correspondientes a cualquier actividad económica generadora de riqueza y empleo en Castilla y León, las Cortes de Castilla y León aprobaron el pasado año la *Ley 5/2013, de 19 de junio, de Estímulo a la Creación de Empresas en Castilla y León*, que promueve como principales fines:

- ▶ Fomentar y potenciar la figura del empresario, el espíritu emprendedor, la creatividad y la innovación.
- ▶ Crear un marco jurídico administrativo favorable al emprendimiento para la creación y consolidación de empresas, a través de la reducción progresiva de las trabas y cargas administrativas y la coordinación de las políticas y servicios de apoyo.
- ▶ Instrumentar medidas de apoyo que faciliten el desarrollo de la actividad de las personas emprendedoras en Castilla y León.

Por último, dentro de este bloque de medidas, el **Programa XVI del Plan de Estímulos “Crecimiento empresarial”** tiene como objetivo el impulso al desarrollo empresarial a través de un plan de crecimiento que se base en un diagnóstico previo.

Desde la ADE se indica que con el objeto de conseguir una adecuada dimensión, tanto de las empresas tomadas de forma individual como del tejido empresarial en su conjunto, para competir en sus respectivos sectores, se ha promovido la cooperación empresarial, impulsando alianzas y colaboraciones empresariales, el desarrollo de clústeres, la creación de consorcios y la integración de las empresas regionales en redes innovadoras nacionales e internacionales.

Para avanzar en este campo se han identificado 6 grandes macro actividades económicas en la Comunidad, que cumplen los criterios de una mayor especialización en relación a la media nacional, de una capacidad de competir en los mercados exteriores y de una evolución temporal dinámica positiva o estable a pesar de la crisis:

- ▶ Automoción, Componentes y Equipos;
- ▶ Agroalimentaria;
- ▶ Turismo, Patrimonio y Lengua;
- ▶ Hábitat y Construcción;
- ▶ Energía y Medio Ambiente;
- ▶ Salud y Calidad de Vida.

Además hay otra macro actividad horizontal a todas las anteriores que es la de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones. En este sentido, se ha trabajado intensamente en la creación y evolución de clústeres para que adquieran la suficiente masa crítica necesaria como para poder desarrollar proyectos y estrategia de sector sobre la que hacer pivotar el cambio en el modelo productivo de Castilla y León. Así, en la actualidad, se cuenta con 13 clústeres que engloban a 327 empresas junto con fundaciones de las universidades, centros tecnológicos y asociaciones empresariales.

Además, para el apoyo y la consolidación de las empresas existentes se han desarrollado el *“Tercer Plan para la Internacionalización Empresarial de Castilla y León”*, la *“Estrategia Regional de Investigación Científica, Desarrollo Tecnológico e Innovación de Castilla y León”* y el *“III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial de Castilla y León 2014-2020”*.

Las **Medidas para favorecer la internacionalización e innovación empresarial** comprenden los Programas XVII al XXI del Plan de Estímulos.

El **Programa XVII del Plan de Estímulos “Nuevas Empresas Exportadoras”** establece una serie de acciones a desarrollar: procurar un incremento del número de nuevas empresa exportadoras; apoyo a emprendedores; formación específica y asesoramiento en materia de internacionalización; asesoramiento personalizado integral a empresa que se inicien en la exportación; y programación de una oferta empresarial especializada en materia turística y de patrimonio cultural.

En este sentido, desde la ADE se indica que se continúa con la labor que inició la extinta ADE Internacional EXCAL, S.A., identificando y apoyando la salida al exterior de nuevas empresas exportadoras.

En concreto, en el año 2013, el número de empresas exportadoras de Castilla y León ha sido de 5.207, habiéndose incorporado a la base de datos de empresas exportadoras, a lo largo del año 2013, un total de 52 nuevas empresas.

El Programa XVIII del Plan de Estímulos “Captación de proyectos de inversión” tiene como finalidad la ubicación de proyectos empresariales en la Comunidad a través del diseño de una estrategia sectorial y geográfica para determinar los sectores objetivo y los mercados prioritarios.

En este sentido, desde la ADE se indica que se continúa con la estrategia emprendida por la extinta EXCAL con el objetivo de promocionar, identificar y gestionar proyectos de inversión susceptibles de ubicarse en Castilla y León, desde su momento inicial hasta su materialización, manteniendo un vínculo constante con la empresa a lo largo de todo su proceso inversor.

En el año 2013, desde la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León se han gestionado 113 nuevos proyectos de inversión alcanzando un total de 1.308 proyectos desde el inicio de estas actuaciones por parte de la extinta ADE Internacional EXCAL, S.A., de los cuales 219 corresponden a proyectos activos.

Además, mediante el “Programa de Empresas Tractoras”, en el que han participado 1.027 empresas, se han identificado huecos en la cadena de valor de las empresas tractoras que han supuesto determinar, contactar, colaborar y, en determinados casos, remitir información de contacto y actividad de múltiples empresas de la Comunidad, realizando hasta la fecha un total de 4.762 acciones con 1.254 empresas diferentes.

Este análisis de la cadena de valor ha supuesto la generación de 1.179 oportunidades de negocio en la Comunidad, y ha permitido a empresas castellanas y leonesas diversificar su actividad y cartera de productos, favoreciendo la generación de proyectos de inversión con la creación de nuevas empresas o con el acercamiento de proveedores o clientes de las empresas tractoras que estaban ubicados fuera de Castilla y León.

El Programa XIX del plan de Estímulos “Avales para la internacionalización de empresas” se centra en el establecimiento de distintas modalidades de financiación, tanto a importadores como a exportadores.

En este sentido, se indica que en 2013 la Consejería de Economía y Empleo ha reforzado sus recursos propios con aportaciones al capital de Iberaval y a su fondo de provisiones técnicas, de tal manera que aquellas empresas que operen en Comercio Exterior o liciten u obtengan contratos en el exterior pueden contar con avales técnicos internacionales de Iberaval por hasta un importe máximo individual de 600.000 euros y 10 millones € en total.

El Programa XX del plan de Estímulos “Sistema integral de apoyo a la transferencia tecnológica” consiste en el apoyo a la transferencia de empresas y demás actores del sistema de innovación de la Comunidad, aumentando la interacción entre oferta y demanda tecnológica regional, facilitando los mecanismos para su utilización como herramienta de mejora competitiva y empresarial.

Las actuaciones en esta materia se resumen por la ADE de la manera que se expone.

Actuaciones con centros tecnológicos

Durante el año 2013 se ha trabajado con los centros en el estudio y evaluación de la actual Red de Centros Tecnológicos de cara a establecer un modelo de futuro para los mismos,

y se ha contado con su colaboración para la elaboración de los informes y estudios que sobre su actividad se remiten con carácter periódico a distintos organismos autonómicos y nacionales (INE, CES, Memorias de la Estrategia Regional de I+D+i, Estrategia Universidad Empresa, etc.).

Además, en 2013, se ha creado una nueva Spin-Off en los centros tecnológicos regionales, asciendo en total a 25 empresas las creadas fruto de las actividades de I+D+i de los mismos.

Actuaciones con universidades

La colaboración de la Agencia con las Universidades de Castilla y León, es continua, como base de las actuaciones contempladas en la *Estrategia Universidad-Empresa 2008-2013*, organizándose estas actuaciones, en las reuniones mensuales de coordinación que se mantienen con la Dirección General de Universidades y con la Fundación Universidades y Enseñanzas Superiores de Castilla y León (FUESCYL).

Las principales líneas de trabajo contempladas en esta estrategia en las que se ha trabajado en 2013 son:

- ▶ Programa de Prácticas ADE en empresas: Colaboración con las Fundaciones Generales de las Universidades públicas y privadas en la concesión de las ayudas, difusión, seguimiento e implantación de las becas en empresas.
- ▶ Programa de Gestores de I+D+i: Se ha contado con la colaboración de FUESCYL y del Comisionado para la I+D+i en la formación a titulados de este programa.
- ▶ Concurso Desafío Universidad - Empresa: concurso patrocinado por el Banco Santander cuyo objetivo es impulsar las actividades de transferencia de conocimiento entre las ocho universidades de Castilla y León y el tejido empresarial regional.
- ▶ Colaboración con los principales Grupos de Investigación de las Universidades en los grupos de trabajo temáticos para la participación en Proyectos de I+D+i Internacionales, así como actuaciones de difusión de estos programas.

Plataforma de oferta y demanda de I+D+i

Durante el año 2013, se ha puesto en marcha a través de la página web de la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León y de la Junta de Castilla y León, en el apartado de I+D+i el espacio "*Transferencia y Valorización del conocimiento*". Este es un espacio para las empresas y agentes del sistema de innovación que permite identificar, a través de un servicio de demanda tecnológica empresarial, las posibles soluciones y ofertas tecnológicas propuestas para esa solución a nivel regional, así como las demandas en equipamientos tecnológicos o servicios especializados.

Servicio de oferta y demanda tecnológica de la red enterprise europe network

El apoyo a la transferencia de tecnología internacional se coordina desde la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León, dentro de la nueva denominación Enterprise Europe Network - Red Empresa Europa (Red EEN), a través del Consorcio Europeo Galactea - Plus.

Su actividad consiste en la difusión personalizada de las ofertas y demandas tecnológicas a las empresas y demás agentes de Castilla y León, realizando tanto labores de asesoría y apoyo necesarios, como el seguimiento personalizado hasta el posible acuerdo tecnológico, trabajándose en 2013 con 279 entidades de Castilla y León, de las cuales, 165 son empresas, 16 son centros tecnológicos y centros de innovación y tecnología, 95 son Grupos de Investigación universitarios y 3 asociaciones y otras entidades.

Las actividades de transferencia de tecnología internacional se complementan con la identificación de la oferta y demanda tecnológicas a nivel regional y nacional. Durante el año 2013, se han identificado y publicado a nivel europeo 4 ofertas tecnológicas de Castilla y León, en la que están implicadas 3 empresas.

Otra de las actividades desarrolladas en este campo es la promoción de la participación en las "Jornadas de transferencia de tecnología transnacionales". En 2013 la Agencia ha promovido la participación en 3 Jornadas de transferencia de tecnología transnacionales (de un total de 36), en los cuales se ha conseguido la participación de 12 entidades de Castilla y León (66 en total) con 26 perfiles tecnológicos (254 en total), que han resultado en la celebración de 80 reuniones bilaterales (742 en total).

El Programa XXI del Plan de Estímulos "Apoyo a la internacionalización de la I+D+i" tiene como finalidad la participación y posicionamiento del sistema de innovación regional a nivel internacional.

Desde la Oficina de la Comunidad de Castilla y León en Bruselas se ha gestionado la información relacionada con el lanzamiento de los programas de fomento de la Investigación, el Desarrollo y la innovación a nivel Europeo (principalmente HORIZONTE 2020) y del programa COSME para el periodo 2014-2020. Se ha participado en talleres de trabajo relacionados con dicha temática, cuya finalidad, además de informativa, es la de transmitir a la Comisión Europea información relevante que pueda ser tenida en cuenta para las sucesivas convocatorias que se lanzarán dentro del periodo indicado.

También se ha participado en los días de información, "INFODAYS", organizados por la Comisión Europea para lanzar las convocatorias de ayudas de los diferentes pilares y temáticas de Horizonte 2020 y de COSME, este lanzamiento comenzó en noviembre y diciembre de 2013. Igualmente, durante 2013 se asistió a los últimos días de información correspondientes a las últimas convocatorias del Programa Marco que finalizó en 2013, y en los eventos informativos relacionados con la Ciencia, la Tecnología y la Innovación: CORE de I+D y de Competitividad (las reuniones CORE son reuniones temáticas de las representaciones de las Regiones Españolas en Bruselas), eventos informativos de las redes en las que participamos, de la oficina SOST (denominación de la oficina del CDTI en Bruselas).

La Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León también participa en la Enterprise Europe Network, que es una red de apoyo al tejido científico-empresarial de Europa, y de otros países de otros continentes, que viene ofreciendo sus servicios desde el año 2008, bajo los auspicios de la Comisión Europea. Esta red está formada por más de 600 organizaciones en más de 50 países que, desde una perspectiva local, promueven la innovación y la competitividad de las empresas, lo que la convierte en la red más extensa de información y asesoramiento a las empresas en temas europeos. En esta red Galactea-Plus es el nombre del consorcio que da cobertura al noroeste de España, concretamente a las comunidades autónomas de Asturias, Cantabria, Castilla y León y Galicia.

Las principales actividades realizadas en 2013 han sido las siguientes:

- ▀ Identificación, estudio y difusión de cerca de 50 propuestas de proyectos a los diferentes agentes de I+D+i de Castilla y León con los que Agencia colabora actualmente.
- ▀ Presentación de 4 propuestas a diferentes convocatorias de los Programas europeos de I+D+i, en concreto el VII Programa Marco, el Programa Ecoinnovación, el Programa LIFE+ y el Programa Eurostars.
- ▀ Apoyo y difusión de las actuaciones de transferencia tecnológica en las que es participe la Agencia, y que han sido detalladas anteriormente en el subapartado “Servicio de oferta u demanda tecnológica de la red Enterprise Europe Network” .

Gracias a esta Red la Agencia trabaja con 386 entidades de Castilla y León, de las cuales 187 son empresas, 23 son centros tecnológicos y organismos de investigación, 142 son grupos de investigación universitarios, 25 son administraciones públicas y 9 son asociaciones y otras entidades.

Además, a nivel internacional la Agencia fomenta la participación en los programas bilaterales relacionados con las actividades de I+D+i, tales como el Programa EUREKA (programa bilateral con los países europeos), IBEROEKA (programa bilateral con Iberoamérica), CHINEKA (programa bilateral con China), CANADEKA (programa bilateral con China), ISI (programa bilateral con India) y KSI (programa bilateral con Korea).

Las **Medidas para favorecer la actividad comercial** comprenden los Programas XXII y XXIII del plan de Estímulos.

El **Programa XXII del Plan de Estímulos “Plan de impulso a las actividades comerciales”** tiene como fin mantener e impulsar las actividades comerciales, atendiendo especialmente a los sistemas de franquicia y cooperativistas, con el fin, tanto de garantizar un adecuado abastecimiento como contribuir a la comercialización de los productos autóctonos.

Por su parte, el **Programa XXIII del Plan de Estímulos “Financiación de la Distribución Comercial”** es favorecer la financiación de autónomos y empresas del sector comercio, como sector estratégico en el desarrollo del modelo urbano actual.

No se ha recibido información específica de estos programas, por lo que se desconoce el desarrollo que al respecto haya tenido lugar en 2013.

Por último el **Programa XXIV del Plan de Estímulos “Racionalización Administrativa”** tiene por finalidad establecer mecanismos para reforzar la obligación de resolver en plazo por parte de la Administración, arbitrando las consecuencias y responsabilidades en caso de retraso injustificado.

La información recibida se refiere a racionalización de la estructura administrativa más que a simplificación procedimental y desde la ADE se indica que como consecuencia del proyecto emprendido por la Junta de Castilla y León a finales de 2010, al objeto de reducir y racionalizar la estructura administrativa de su sector público empresarial y mejorar la eficiencia y reducir el gasto, mediante la realización de distintas uniones de entidades de ella dependientes, y la apuesta por la simplificación de estructuras y eliminación de duplicidades, se ha llevado a cabo la integración en la Agencia de Innovación, Financiación e Internacionalización Empresarial de Castilla y León (ADE) de la actividad y patrimonio de la sociedad participada “ADE Internacional EXCAL, S.A.”

De este modo, la Agencia ha asumido la gestión directa de las funciones que EXCAL ha venido desarrollando en los últimos años en apoyo a las empresas de Castilla y León a través de una operación de cesión global de activo y pasivo, lo que repercutirá sin duda en la coordinación de actuaciones públicas en materia de ayuda y promoción empresarial al crear para ello un claro y único interlocutor frente a los agentes tanto públicos o privados, nacionales o internacionales del sector de la exportación y promoción empresarial.

2.2.3 Prestaciones y subsidios por desempleo

Mientras las políticas activas buscan mejorar y facilitar la reinserción laboral de los desempleados, las prestaciones y subsidios por desempleo o políticas de protección por desempleo tienen como objetivo otorgar una cierta renta suplementaria a dichos trabajadores sin empleo. Se justifican tanto con argumentos de equidad como de eficiencia. Por el lado de la equidad, estas políticas protegen parcialmente a los trabajadores frente a la pérdida de empleo. Por el lado de la eficiencia, se puede decir que estas políticas permiten un mejor proceso de búsqueda por parte del trabajador y mejora la calidad en la casación entre oferta y demanda de empleo, provocando un aumento en la productividad del trabajo a medio y largo plazo.

La noción de tasa de cobertura que han tendido a utilizar los organismos internacionales se refiere al porcentaje de desempleados que efectivamente perciben una prestación o un subsidio ligado de alguna manera a su situación de desempleo. Esta noción, que es la habitual para comparar dos zonas geográficas diferentes (por ejemplo, dos países), debe ser matizada para entender el concepto que actualmente se utiliza en España. La mejor forma de hacerlo es remitirnos a la explicación proporcionada en los últimos informes: *"...la tasa de cobertura es un cociente entre dos magnitudes. En el numerador se registra el número total de beneficiarios de prestaciones y subsidios. Aquí se computan tanto los beneficiarios del nivel contributivo como los del nivel asistencial y los perceptores de la renta activa de inserción. En el denominador se suman los parados registrados SISPE (una vez deducidos los denominados "sin empleo anterior") con los beneficiarios del subsidio en favor de trabajadores eventuales agrarios (para aquellos trabajadores que residen en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura)" (...)* *"Lógicamente, si se compara retrospectivamente este procedimiento de elaboración con el que se aplicaba previamente, que simplemente dividía beneficiarios entre desempleados (independientemente de si éstos habían trabajado con anterioridad), la nueva metodología produce tasas de cobertura más altas. Es conveniente tener esto en cuenta a la hora de interpretar las cifras".*

El número de beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo y la tasa de cobertura para el periodo 2009-2013 se presentan en el *cuadro 2.2.3-1*, tanto para Castilla y León como para España. La cifra de beneficiarios en la Comunidad ascendió hasta los 127.200 en 2013, lo que significa un incremento interanual del 0,85% con respecto a 2012. Este porcentaje significa una desaceleración del crecimiento si lo comparamos con la variación interanual del ejercicio anterior, pero todavía se encuentra en el terreno positivo. En el caso español, el número de beneficiarios ascendió hasta los 2.874.100, lo que supone 67.900 beneficiarios menos que en 2012 o, en otras palabras, una reducción interanual del 2,31%.

Cuadro 2.2.3-1 Evolución de los beneficiarios de prestaciones y subsidios por desempleo y tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2009-2013 (miles y porcentaje)

	Beneficiarios		% de cobertura	
	CyL	España	% CyL	% España
2009	101,8	2.681,2	67,2	75,5
2010	119,4	3.042,7	72,2	78,4
2011	115,7	2.845,7	68,3	70,7
2012	126,1	2.942,1	62,7	65,8
2013	127,2	2.874,1	58,9	62,2

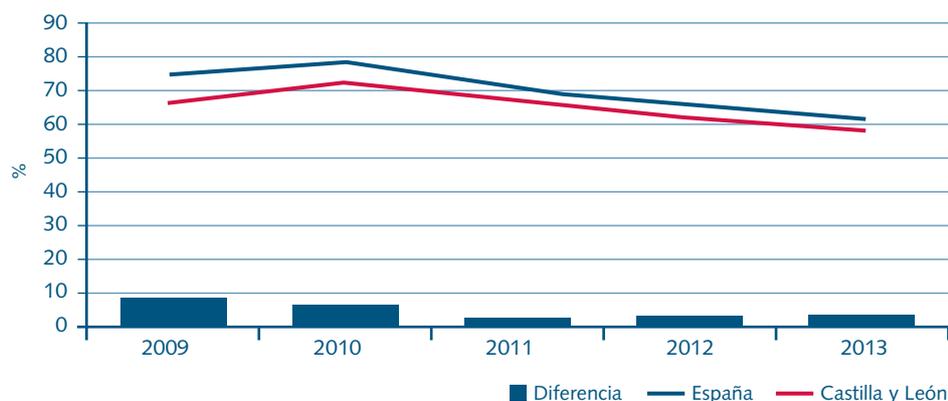
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

Por su parte, en el *gráfico 2.2.3-1* se puede observar que, de nuevo, la tasa de cobertura se reduce, tanto en el caso de Castilla y León como en el caso de España. Por lo que se refiere a nuestra Comunidad, dicho indicador descendió 3,8 puntos porcentuales en el último año, desde 62,7% hasta 58,9%. Si volvemos a realizar la comparación del informe del año pasado, observamos que la tasa de cobertura se ha reducido en 13,3 puntos porcentuales desde 2010. Por lo que respecta al conjunto nacional, la tasa de cobertura se reduce 3,6 puntos porcentuales en 2013 hasta un nivel de 62,2%. La disminución desde 2010 ha sido incluso más intensa que en Castilla y León, y ya se acumula una pérdida de cobertura de 16,3 puntos porcentuales. Finalmente, y por lo que se refiere a la diferencia entre ambos entes geográficos, ésta se ubicó en 3,3 puntos porcentuales en 2013, un dato muy parecido al de 2012 (3,1 puntos porcentuales).

Esta tendencia a la baja de la tasa de cobertura se explica por la evolución de los beneficiarios y del paro registrado. En Castilla y León, a pesar del aumento en los perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo (en el ya indicado 0,85%), el paro registrado aumenta un 5,4% (tal y como exponemos en el *Subepígrafe 2.1.1.4 "El desempleo"* de este mismo Informe) lo que presiona a la baja la tasa de cobertura. En España, los dos efectos van en el mismo sentido y se refuerzan, dado que se observa tanto una disminución en la cifra de perceptores (del 2,31%) como un aumento del paro registrado (del 2,6%) durante 2013. Parece cabal atribuir parte de la reducción de la tasa de cobertura a la profundidad y a la larga duración de la crisis, tal y como se apuntó en los informes de los dos años anteriores.

También resulta interesante poner en contacto los datos de perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo provenientes del SEPE con los de personas en situación de desempleo provenientes de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE. Así, en Castilla y León de las 250.000 personas en situación de paro que había en 2013, percibieron prestaciones y subsidios por desempleo 127.200. En el conjunto nacional, de las 5.995.300 personas en situación de desempleo en 2013, percibieron prestaciones y subsidios por desempleo 2.874.100.

Gráfico 2.2.3-1 Evolución de la tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2009-2013



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

El desglose territorial, a nivel de Comunidades Autónomas, de los beneficiarios y de la tasa de cobertura, se presenta en el *cuadro 2.2.3-2* con cuyos datos se elabora el *gráfico 2.2.3-2*, en el cual se establece una ordenación de las Comunidades Autónomas en función de su protección por desempleo. Castilla y León ocupa la sexta posición entre las Comunidades Autónomas con menor tasa de cobertura, lo que significa una pérdida de dos puestos con respecto a 2012 (año en el que ocupaba la octava posición entre las Comunidades Autónomas con menor tasa), superando únicamente a Canarias, Comunidad Valenciana, Murcia, Castilla-La Mancha y el País Vasco. Además, también se observa que nuestra Comunidad está por debajo de la media nacional.

Cuadro 2.2.3-2 Tasa de cobertura por Comunidades Autónomas, 2013 (miles y porcentaje)

	Beneficiarios	% de cobertura
Baleares	66,8	84,8
Cataluña	411,5	67,9
Extremadura	84,9	67,5
Andalucía	586,5	66,2
Navarra	31,4	63,2
Aragón	65,0	61,8
La Rioja	15,9	61,6
Galicia	155,5	61,3
Asturias	58,5	60,9

Continúa

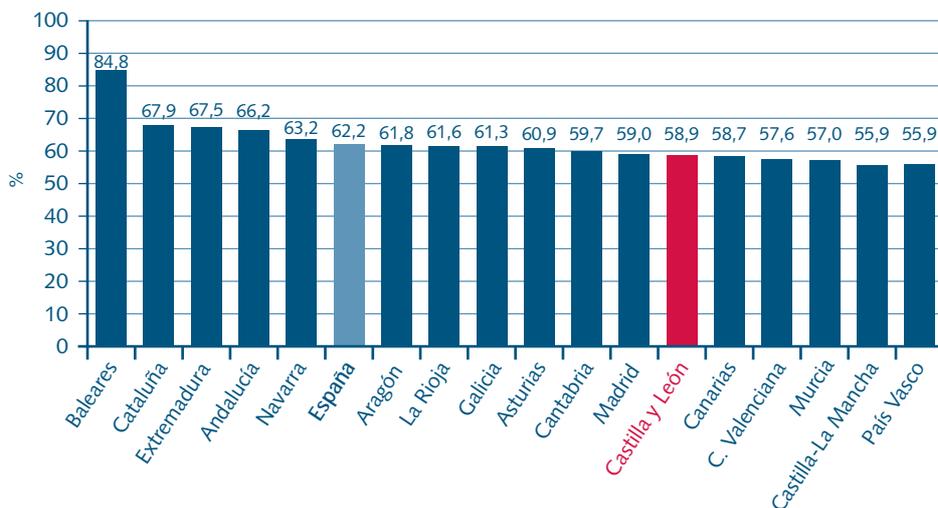
Continuación

	Beneficiarios	% de cobertura
Cantabria	30,9	59,7
Madrid	312,9	59,0
Castilla y León	127,2	58,9
Canarias	159,4	58,7
Comunidad Valenciana	311,2	57,6
Murcia	81,2	57,0
Castilla-La Mancha	134,5	55,9
País Vasco	89,5	55,9

Nota: Las Comunidades Autónomas aparecen ordenadas de mayor a menor tasa de cobertura por desempleo.

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

Gráfico 2.2.3-2 Tasa de cobertura, por Comunidades Autónomas, 2013



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

Dicho esto, hay que volver a incidir en que la nueva definición de la tasa de cobertura mejora la posición relativa de Castilla y León en la clasificación citada anteriormente, dada su estructura del desempleo en relación con la experiencia laboral. La siguiente nota metodológica, introducida en los informes de los dos años anteriores, lo aclara: “...debido al mayor peso de los parados registrados dentro del colectivo “sin empleo anterior” en Castilla y León, el cambio de definición ha producido un efecto estadístico que ha reubicado a nuestra Comunidad

en un lugar más alto dentro de la distribución de las Comunidades Autónomas. Esto es así porque se excluye del denominador una mayor fracción de parados, lo que aumenta relativamente (desde un punto de vista comparativo regional) la ratio".

La evidencia de que este fenómeno se vuelve a producir en 2013 se obtiene recurriendo de nuevo a los dos indicadores señalados en el informe del año pasado. Por una parte, el peso de los desempleados "sin empleo anterior" en Castilla y León suponen el 10,0% del paro registrado, mientras que solamente agrupan al 7,8% de los parados registrados en España. Por otro lado, y haciendo una comparación entre las 17 Comunidades Autónomas, Castilla y León es la segunda Comunidad en la que el colectivo "sin empleo anterior" tiene un mayor peso relativo en el paro registrado, solamente superada por Andalucía (12,2%). Destacan, en sentido opuesto, las regiones de Baleares, Cataluña y Madrid, donde la importancia relativa de este grupo es menor al 5%.

Como es habitual, las mayores tasas de cobertura se registran en Baleares y Cataluña, con porcentajes del 84,8% y del 67,9% respectivamente. A continuación se ubican las dos Comunidades Autónomas en las que se aplica el subsidio para trabajadores eventuales agrarios: Extremadura (67,5%) y Andalucía (66,2%).

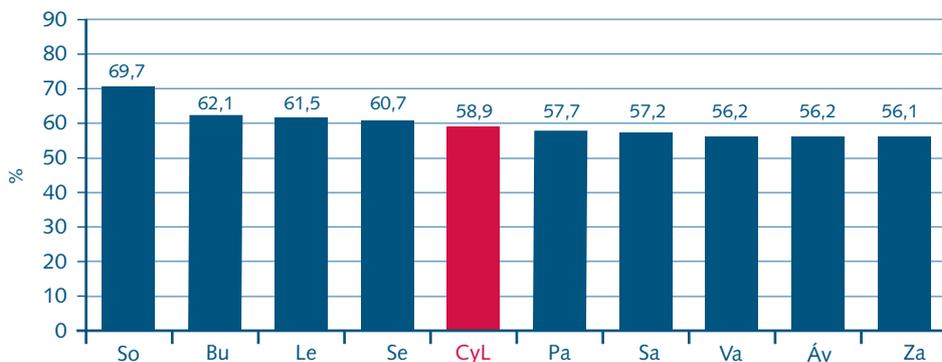
Por último, el cuadro 2.2.3-3 y el gráfico 2.2.3-3 muestran el desglose de la tasa de cobertura durante 2013 para las provincias de Castilla y León. Soria vuelve a ocupar el primer lugar de la clasificación con la misma tasa de cobertura que en 2012 (69,7%). Repitiendo prácticamente la situación del año pasado, Burgos ocupa la segunda posición con una tasa de cobertura muy similar a la del conjunto nacional (una décima inferior, para ser más exactos). A partir de aquí, todas las provincias castellanas y leonesas muestran un dato claramente inferior a la media nacional y reducciones con respecto a la cifra de 2012. Sin embargo, el ranking se mantiene bastante estable y, por este orden, León, Segovia (ambas con tasas superiores a la media regional), Palencia y Salamanca mantienen la posición. Finalmente, Valladolid y Ávila permutan lugares (aunque solamente por dos centésimas) y Zamora vuelve a ocupar el último lugar.

Cuadro 2.2.3-3 Tasa de cobertura por provincias, Castilla y León, 2013
(miles y porcentaje)

	Beneficiarios	% de cobertura
Ávila	9,2	56,2
Burgos	18,7	62,1
León	25,9	61,5
Palencia	8,1	57,7
Salamanca	18,2	57,2
Segovia	7,1	60,7
Soria	4,3	69,7
Valladolid	26,3	56,2
Zamora	9,3	56,1
Castilla y León	127,2	58,9

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

Gráfico 2.2.3-3 Tasa de cobertura, por provincias, Castilla y León, 2013



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

2.3 Diálogo Social en Castilla y León

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

En primer lugar, debe decirse que durante 2013 continuó la vigencia de la *Estrategia integrada de los Planes de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Trabajo para el período 2012-2015* de 2 de marzo de 2012, aunque desarrollado por Acuerdo de la Comisión Permanente de 7 de marzo de 2012.

Además, en 2013 comienza a surtir propiamente sus efectos el *Acuerdo del Consejo del diálogo Social de Castilla y León en materia de Plan de Estímulos para el Crecimiento y el Empleo*, de 11 de octubre de 2012.

Uno de los objetivos fundamentales del Diálogo Social es la materialización de los acuerdos alcanzados en su marco, en cuanto sus contenidos adquieren naturaleza jurídica a través de la regulación en las normas posteriores. La publicación, en el Boletín Oficial de Castilla y León (BOCyL) de 27 de marzo, del **DECRETO 12/2013, DE 21 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DESTINADA A LA ATENCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS DE SUBSISTENCIA EN SITUACIONES DE URGENCIA SOCIAL EN LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN**, constituye la última constatación de este fin. Estas prestaciones esenciales se prevén en el *artículo 19* de la *Ley*

16/2010, de 20 de diciembre, de Servicios Sociales de Castilla y León y en la Parte II del Acuerdo del Diálogo Social sobre Renta Garantizada de Ciudadanía, ratificado el 28 de diciembre de 2009 y se desarrollan en una norma con rango de Decreto, dando así respuesta al Acuerdo del Diálogo Social sobre Prestaciones económicas destinadas a la atención de necesidades básicas de subsistencia de emergencia o urgencia social, de 20 de julio de 2012, donde se consensuan las condiciones de acceso fundamentales y las reglas de básicas de su gestión, en condiciones homogéneas mediante el establecimiento de criterios objetivos en toda nuestra Comunidad.

En este Decreto 12/2013 se articula pues, el derecho subjetivo a las prestaciones económicas puntuales, únicas y finalistas, compatibles con cualquier otro recurso, ingreso o prestación con independencia de cuál sea su naturaleza y origen (incluida la prestación de Renta Garantizada de Ciudadanía), destinadas a paliar situaciones de urgencia social de personas con necesidades básicas de subsistencia tales como:

- ▶ Alimentación;
- ▶ Cuidados personales esenciales, prioritariamente vestido e higiene;
- ▶ Alojamiento temporal en casos de urgencia social;
- ▶ Otras necesidades básicas esenciales que de forma motivada puedan ser valoradas como imprescindibles por los equipos profesionales de los Centros de Acción Social (CEAS) al objeto de asegurar la integridad física de las personas, su estabilidad laboral, la prevención de un riesgo grave de exclusión social, la permanencia en el domicilio habitual o cualquier otra necesidad que esté en consonancia con las características y objeto de estas prestaciones.

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

Este Acuerdo se enmarca en un contexto (*Apartado I* del Acuerdo sobre *Origen*) en el que las situaciones de vulnerabilidad social se han intensificado por los efectos de la actual crisis económica y se ha incrementado la urgencia en la necesidad de dar respuesta a las demandas de necesidades básicas planteadas. Pese a que nuestra Comunidad Autónoma cuente con indicadores que nos sitúen en una posición sensiblemente mejor que la media nacional, con un desempleo que en datos EPA alcanza en nuestra Comunidad durante 2013 las 250.000 personas, de las cuales casi la mitad no cobra ninguna prestación (en cuanto de esas 250.000 personas desempleadas en 2013 sólo 127.200 recibieron prestaciones por desempleo de acuerdo a datos del Servicio Público de Empleo Estatal –SEPE–) y con un 11,6% de viviendas familiares en media anual en las que todos sus activos se encontraban en paro (según la estadística del INE sobre “*Tasas representativas de la incidencia del paro en las viviendas familiares con al menos un activo, por proporción de parados y comunidad autónoma*”), se debe seguir avanzando en soluciones con un enfoque más integral y en la adaptación de las valiosas herramientas de protección social de las que nos hemos dotado, de tal manera que ganen flexibilidad en el acceso y amplíen al máximo la cobertura.

Así, el objetivo global (*Apartado II. El Proyecto: Objetivos y Enfoque*) es la protección de las familias y las personas, especialmente las que se encuentren en una situación de mayor

vulnerabilidad, para lo que será necesario construir un sistema desde un enfoque integral y coordinado de recursos eficaces que se puedan ofrecer a las familias y a las personas afectadas, bajo el paraguas institucional.

El Proyecto diseñado para la consecución de este objetivo se denomina “*Red de Protección a las personas y a las familias en situación de vulnerabilidad por la actual crisis*” con un enfoque conjunto que incorpora los ámbitos de actuación de Prevención, Atención y Orientación a la inserción social y laboral, y que cuenta con los siguientes objetivos específicos:

- ▶ Enfoque integral;
- ▶ Revisión de los recursos y adaptación de los mismos al objetivo de la Red;
- ▶ Establecimiento de mecanismos de coordinación entre los agentes y programas incluidos en la Red;
- ▶ Facilitación de las vías de acceso al Red;
- ▶ Implicación del sector empresarial;
- ▶ Impulso de herramientas de seguimiento y evaluación.

Es así como en el *Apartado III* del Acuerdo (*Recursos y Herramientas*) se mencionan una serie de recursos de referencia (ello con independencia de que puedan incorporarse otros) que son los siguientes:

- ▶ Renta Garantizada de Ciudadanía.
- ▶ Ayudas de Emergencia Social (específicamente reguladas en el ya mencionado *Decreto 12/2013*).
- ▶ Red de distribución de alimentos.
- ▶ Alojamiento alternativo y de urgencia.
- ▶ Servicio integral de apoyo a las familias en riesgo de desahucio.
- ▶ Programas de atención inicial y acogida a personas y familias en situación de vulnerabilidad.
- ▶ Programa personal de integración y empleo.
- ▶ Programas de orientación y asesoramiento sociolaboral.

Además, se contempla la potenciación de un Fondo de Solidaridad que promueva la solidaridad empresarial tanto en dotaciones materiales como en aportaciones económicas, respecto del que se prevé asimismo, la posibilidad de que otras entidades o la ciudadanía en general puedan reforzar el mismo, resultando necesario establecer mecanismos de financiación adecuados y específicos que conlleven la aplicación de las medidas que desarrollen las Bases.

En el último *Apartado* del Acuerdo (*IV. Estrategia de Actuación: plazos y participantes*) se prevé llegar a un Acuerdo integral en base a una estrategia a través de grupos de trabajo en los que además de los integrantes del Diálogo Social puedan participar las Entidades Locales, las Entidades del tercer sector social, las organizaciones y empresas relacionadas con los sectores de necesidades básicas y, en general, todas aquellas organizaciones que puedan contribuir a un efectivo desarrollo de la protección a personas y familias.

Con arreglo a estas Bases para iniciar la creación de una Red de Protección, el Consejo del Diálogo Social alcanzó el 23 de septiembre de 2013 el **ACUERDO DE ADOPCIÓN DE MEDIDAS**

EXTRAORDINARIAS DE APOYO A LAS PERSONAS Y FAMILIAS AFECTADAS POR LA CRISIS Y EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD, respecto del que se resaltan los aspectos más importantes.

a. Medidas relativas a la prestación de la Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC)

Se introducen toda una serie de novedades en este derecho social de los ciudadanos que se encuentren en situación de exclusión social (*artículo 13.9 de nuestro Estatuto de Autonomía*), ya regulado por *Ley 7/2010, de 30 de agosto*, con arreglo al *Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de renta garantizada de ciudadanía* de 28 de diciembre de 2009, y desarrollado por *Decreto 61/2010, de 16 de diciembre*. Siguiendo el orden del Acuerdo en este punto, puede mencionarse lo que sigue.

1. Flexibilización de requisitos para el acceso a la RGC a grupos especialmente vulnerables

- ▶ La edad máxima para poder percibir la RGC se adapta a la regulación de acceso a prestaciones contributivas y no contributivas.
- ▶ La edad mínima para poder percibir la RGC (en principio fijada en los 25 años con ciertas excepciones) se abre, incorporando nuevos colectivos que puedan percibirla, desde los 18 años, y en concreto:
 - Mujeres víctimas de violencia de género (eximiéndolas además de requisitos temporales relativos a vida independiente y de alta en Seguridad Social);
 - Personas que formen parte de unidades familiares en las que el titular sea ingresado en un centro penitenciario o cualquier otro que cubra sus necesidades de subsistencia.
- ▶ Se considera unidad familiar independiente a las mujeres víctimas de violencia de género que regresen al domicilio de su familia de origen de forma temporal.
- ▶ Se podrán acoger las mujeres víctimas de violencia de género que estén siendo atendidas en centros específicos que no pertenezcan a la Red de Asistencia mujer en Castilla y León.
- ▶ Se exime de la presentación de la documentación del país de origen a personas extranjeras que soliciten asilo, refugio o protección jurídica, así como a las que hayan estado bajo la tutela de la Administración durante su minoría de edad.
- ▶ Igualmente, se exime de presentar la documentación que justifique la situación de separación, divorcio o nulidad a personas extranjeras que estén separadas de hecho y se encuentren en situaciones de difícil o imposible cumplimiento, bien porque la jurisdicción española no sea competente para iniciar la tramitación del divorcio, bien porque exista una imposibilidad administrativa en el país de origen de la persona extranjera.
- ▶ Se exime de la inscripción de mejora de empleo a los miembros de la unidad familiar que estén desarrollando una actividad laboral retribuida.
- ▶ El requisito de estar inscrito como demandante de empleo se vincula a la búsqueda activa de empleo, aunque se contempla la exención de este requisito cuando en la solicitud de la renta garantizada se acrediten circunstancias tales como enfermedad mental o discapacidad superior al 65%.

- ▶ Asimismo, se podrá eximir del requisito de permanecer como demandante de empleo cuando el seguimiento de la prestación se acredite, mediante informe técnico motivado de los responsables del mismo, la imposibilidad de cumplir el citado requisito.
- ▶ No se producirá la extinción de la prestación cuando se realice la inscripción como demandante de empleo dentro de los tres días laborables siguientes a la fecha en que se produjo la baja como demandante de empleo.

2. Condiciones especiales del cómputo de bienes inmuebles, muebles e ingresos

Se eximen del cómputo de los medios económicos y patrimoniales:

- ▶ Los bienes inmuebles declarados en ruina.
- ▶ La vivienda habitual de las mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a abandonarla, por período de un año (ampliable a otro)
- ▶ Los productos financieros (como las preferentes) de imposible o difícil realización, cuando se acredite que se ha iniciado el correspondiente procedimiento de reclamación.
- ▶ Cualquier ayuda finalista de carácter no periódico y ya sea de naturaleza pública o privada.
- ▶ Los ingresos por pensión compensatoria y/o de alimentos fijados por decisión judicial cuando no se estén percibiendo por el solicitante de RGC, siempre que exista denuncia previa al respecto.
- ▶ Los ingresos inferiores a 426 € procedentes de una actividad laboral desarrollada dentro de un plazo de 6 meses. Se trata de una exención temporal por período máximo de 24 meses a contar desde el inicio de la actividad laboral retribuida (prorrogable por otros 12).

Además, se contempla que los inmuebles ubicados en municipios de menos de 2.000 habitantes, con un valor catastral inferior a los 6.000 € computarán al 50%. En el caso de tratarse de terrenos rústicos, éstos quedan excluidos del cómputo.

Se exime igualmente del cómputo de la valoración patrimonial a los vehículos cuyo valor sea inferior a los 5.000 €. En el caso de que el solicitante sea titular de varios vehículos, esta exención se aplicará al vehículo que siendo de mayor valor patrimonial no supere la citada cuantía. Al resto de vehículos se les aplican las reglas de cálculo establecidas en el Decreto. En el caso de vehículos adaptados para personas con discapacidad, estarán exentos de cómputo 10.000 €, cantidad que se actualizará anualmente según la evolución del IPC.

Por otra parte, Los solicitantes de RGC que satisfagan periódicamente cantidades en concepto de pensión compensatoria y/o de alimentos y cuenten con ingresos computables para la determinación final de la cuantía, se les incrementará el importe de la prestación por las cantidades satisfechas hasta el máximo de prestación que les corresponda.

3. Mejoras al procedimiento

- ▶ Se dará una respuesta ágil y prioritaria a las situaciones en las que el solicitante de la RGC se encuentre en una situación de extrema necesidad o inmerso en un proceso de desahucio de vivienda habitual sin perjuicio de que durante la tramitación de la RGC se activen otros recursos sociales (como las ayudas de emergencia) para evitar el desahucio.
- ▶ Se simplifica la tramitación de la RGC, no exigiéndose a la persona solicitante los documentos que ya obren en poder de la Administración.
- ▶ Junto a la resolución de concesión de la RGC las personas beneficiarias recibirán una “carta de obligaciones” explicativa de los deberes aparejados a la percepción de la prestación.
- ▶ A quien se le haya denegado la RGC podrá volver a solicitarla en cualquier momento, sin necesidad de esperar seis meses.
- ▶ Será causa de denegación la excedencia voluntaria salvo que proceda de una anterior excedencia por cuidado de familiares y será causa de denegación y extinción el abandono del territorio nacional salvo por cuestiones laborales, enfermedad familiar grave o causa de fuerza mayor.

4. Seguimiento de la RGC

Se establece que quienes componen la Comisión de Seguimiento de la Renta Garantizada de Ciudadanía se les facilitarán una serie de datos para facilitar su labor como son los de motivos de denegación de solicitudes, concesiones, suspensiones y extinciones (desagregados por perfiles); itinerarios de inserción; perceptores de RGC que la reciben como complemento y cuál es su cuantía media; perceptores del complemento por alquiler y cuál es su cuantía media; aplicación de la RGC para evitar desahucios.

Se habilita un canal permanente de atención con los integrantes del Diálogo Social y con las Entidades del Tercer Sector, para que puedan trasladar situaciones particulares de solicitantes o perceptores de la RGC y para ello se habilita una dirección de correo electrónico corporativa al que se remitirán tales casos, que se analizarán por la Gerencia de Servicios Sociales. Se creará una Comisión Delegada de la Comisión de Seguimiento de la Renta garantizada de Ciudadanía, con la finalidad de recibir información sobre los resultados del análisis de casos planteados, así como conocer, y en su caso proponer, los criterios generales de actuación garantizando, en todo caso, la intimidad de las personas afectadas. Dicha Comisión Delegada se reunirá a estos efectos con una periodicidad trimestral.

Cuando en un mismo domicilio convivan diferentes unidades familiares con derecho a RGC se limitan a dos el número máximo de prestaciones que pueden percibirse a excepción de que la RGC se perciba por mujer víctima de violencia de género o bien en determinadas situaciones excepcionales avaladas por informe técnico.

5. Medidas dirigidas a la inserción

- ▶ Es necesario adaptar los Proyectos Individualizados de Inserción (PII) a la situación concreta de cada beneficiario.

- Los PII dirigidos a personas con posibilidades de empleabilidad deberán contar con actuaciones en materia de orientación laboral y se impulsarán actividades de formación para el empleo.

b. Medidas extraordinarias de apoyo a las personas y familias en riesgo de desahucio con todos sus miembros en situación de desempleo

La situación de crisis económica y la necesidad de evitar situaciones de exclusión social imponen el establecimiento, por un período de dos años, de una ayuda extraordinaria para hacer frente al pago de la cuota hipotecaria de la vivienda habitual a las personas o familias en situación de desahucio o en riesgo de padecerlo.

Resultan destinatarias las personas o familias con todos sus miembros en situación de desempleo y en situación de riesgo de impago de las cuotas del préstamo hipotecario o en situación de impago de varias de ellas aun cuando, en este último caso, no se haya recibido notificación de la entidad financiera o demanda de ejecución.

Estas ayudas van dirigidas a atender de forma temporal y continuada mientras persista la situación por las que se otorgaron, los gastos específicos de vivienda. Tienen carácter temporal, finalista y extraordinario y son compatibles con cualquier otro ingreso, recurso o prestación, siendo su cuantía máxima anual del 50% del IPREM anual.

Es destacable que estas ayudas se gestionarán directamente por las entidades locales titulares de Servicios Sociales (en cuyo seno operan también las Oficinas Locales del programa de Atención Integral a familias en riesgo de desahucio) que trasladarán a los Centros de Acción Social (CEAS) la necesidad de valoración de estas ayudas y ulterior tramitación en los casos en que proceda.

Además serán de aplicación las prestaciones económicas en situación de urgencia social a aquellas unidades familiares que se encuentren en riesgo de desahucio con todos sus miembros en situación de desempleo que no puedan satisfacer las cuantías por arrendamiento de vivienda.

De hecho, con arreglo al posterior *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*, la situación de aquellas personas y unidades familiares que teniendo a todos sus miembros en situación de desempleo se encuentren en riesgo de desahucio de su vivienda habitual en régimen de arrendamiento y carezcan de medios para hacer frente a sus necesidades básicas de subsistencia es considerada prioritaria a los efectos del reconocimiento de la prestación esencial destinada a atender las necesidades básicas de subsistencia en situaciones de urgencia social.

c. Desarrollo normativo

El Acuerdo dispone en su *Apartado V.- Desarrollo normativo y aplicación de las medidas* que el contenido del Acuerdo se hará efectivo en el plazo más breve posible dentro del año 2013 mediante los instrumentos económicos-administrativos necesarios, los desarrollos normativos que fueran precisos, específicamente en la Ley de RGC, en su reglamento de desarrollo, en el Decreto que regula la Prestación Económica en situaciones

de Urgencia Social, así como en cualquier otra norma que resulte necesaria para el desarrollo de las medidas contenidas en dicho Acuerdo, incluida la Medida extraordinaria de apoyo a las personas o familias en riesgo de desahucio con todos sus miembros en situación de desempleo. Se especifica además que de todas las regulaciones que se deban realizar, se informará durante su tramitación a la Mesa de Diálogo Social.

En base a lo mencionado, el 22 de noviembre de 2013 se publicó en el BOCyL el **DECRETO-LEY 2/2013, DE 21 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE ADOPTAN MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DE APOYO A LAS PERSONAS Y FAMILIAS AFECTADAS POR LA CRISIS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN CASTILLA Y LEÓN** (convalidado por Acuerdo de las Cortes de Castilla y León de 27 de noviembre de 2013 y publicado en BOCyL de 13 de diciembre) que eleva al rango legal y crea efectivamente la "*Red de Protección a las familias de Castilla y León afectadas por la crisis*" y regula las siguientes medidas:

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

Siguiendo con los Acuerdos alcanzados en 2013, debe hacerse mención por último al **ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA EL FOMENTO DEL ALQUILER Y LA VIVIENDA PROTEGIDA** de 3 de octubre de 2013, que presenta tres grandes líneas de trabajo.

La primera de estas líneas de trabajo tenía un carácter inmediato, pues su finalidad era la de **proponer a los Grupos Parlamentarios de las Cortes de Castilla y León una serie de mejoras que pudieran ser incorporadas al Proyecto de Ley de medidas urgentes en materia de vivienda** (que en el momento de la firma del Acuerdo se encontraba en fase de tramitación por el procedimiento de urgencia derivado de la convalidación en Cortes del *Decreto-Ley 1/2013, de 31 de julio, de medidas urgentes en materia de vivienda*). Resumidamente, y con arreglo a lo mencionado en el propio Acuerdo, las principales finalidades de este conjunto de propuestas (que fueron efectivamente tenidas en cuenta en la tramitación del Proyecto de Ley en la promulgación del mismo como *Ley 10/2013, de 16 de diciembre, de medidas urgentes en materia de Vivienda* en BOCyL de 20 de diciembre) fueron:

- ▶ Ampliar aún más el listado de colectivos de especial protección en el acceso a la vivienda de protección pública;
- ▶ Reorientar las medidas de flexibilización del marco normativo de la vivienda de protección pública, a fin de no propiciar la reducción de los parques públicos de viviendas de protección pública;
- ▶ Poner al servicio de la "*Red de Protección a las familias de Castilla y León afectadas por la crisis*" los parques públicos de viviendas protegidas en poder de las Administraciones Públicas, a fin de luchar contra la exclusión social;
- ▶ Profundizar en la reforma del marco normativo de la vivienda de protección pública.

La segunda línea de trabajo, concebida más a medio plazo, consiste en un compromiso del diálogo social en orden a **desarrollar, interpretar y orientar el Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016** (aprobado por Real Decreto 233/2013, de 5 de abril) a favor de las políticas de fomento del alquiler con carácter previo a la suscripción del correspondiente convenio entre nuestra Comunidad y el Estado para la aplicación del Plan estatal en nuestro ámbito territorial; y particularmente, por lo que se refiere al establecimiento de requisitos adicionales y criterios de preferencia para que las ayudas destinadas al fomento del alquiler del Plan estatal (respecto de las que sólo se señalan a nivel estatal condiciones esenciales que deben complementarse en el ámbito de cada Comunidad Autónoma) se destinen a aquellos sectores de población que nuestra Comunidad considere prioritarios.

Por último, con la tercera línea de trabajo (también diseñada para producir efectos en el medio plazo) los integrantes del diálogo social ponen en marcha un **amplio debate dirigido al análisis y diagnóstico del marco normativo, administrativo y financiero de la vivienda de protección pública y del alquiler en Castilla y León**, considerándose necesario, especialmente, transformar el modelo que ha venido sustentando las políticas y actuaciones en materia de vivienda centradas en la “cultura de la compra”, reorientando estas políticas en el medio y largo plazo hacia el fomento del alquiler como solución a las necesidades residenciales de amplias capas de vivienda.

2.4 Relaciones Laborales

2.4.1 Negociación colectiva

Igual que sucediera en 2012, la referencia genérica para el análisis del conjunto de los convenios colectivos vigentes en 2013 es el **II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2012, 2013 Y 2014** (en adelante, *II AENC*), firmado el 25 de enero de 2012 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal (esto es, CEOE y CEPYME, por un lado y CCOO y UGT, por otro) al amparo del artículo 83.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, *ET*) y publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE), de 6 de febrero.

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

El citado *Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos* dispone que “ Los Conve-

nios colectivos, para evitar la aplicación de mecanismos de flexibilidad externa, han de procurar la potenciación de los mecanismos de flexibilidad interna en el sentido ya indicado en el II Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, a efectos de que el tiempo de trabajo, la clasificación profesional, las funciones y el salario, entre otras condiciones, tengan la necesaria adaptabilidad a las necesidades e intereses de los trabajadores y empresarios, con la participación de la representación legal de los trabajadores en los distintos procesos de adaptación." (Recomendación Segunda del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento dirigida a los sujetos negociadores) y que "Ha de procurarse una mejora significativa en las técnicas regulatorias de los convenios, de forma que se consiga una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, haciéndolas más accesible en su entendimiento a los trabajadores y empresarios, y originando menos conflictividad interpretativa en su aplicación." (Recomendación Cuarta del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento).

No hay que olvidar que, sobre la estructura de la negociación colectiva, en el II AENC se afirma que los convenios sectoriales deberán propiciar la negociación en la empresa, a iniciativa de las partes afectadas, de jornada, funciones y salarios por ser el ámbito más adecuado para configurar estas materia y también se recuerda que es necesario preservar el ámbito provincial de negociación y favorecer que tales convenios, por su proximidad a la empresa, potencien la flexibilidad interna, necesaria para adaptarse a un mercado cambiante y competitivo, además de que porque este ámbito de negociación es el que más cobertura facilita a empresas y trabajadores. Esta apuesta por la continuidad del convenio provincial es significativa, pues, una vez más, en 2013 los datos demuestran que el ámbito territorial negociador predominante es la provincia, a pesar de que las sucesivas reformas legislativas (más en concreto, la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*) no han contemplado expresamente al convenio provincial, sino la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a los convenios sectoriales en un conjunto de materias tales como salario, horas extras, horario, distribución del tiempo de trabajo o planificación anual de las vacaciones.

En la *Ley 3/2012* se fija un tiempo máximo de ultraactividad del convenio de un año desde su denuncia, de tal manera que, transcurrido este plazo de un año sin que se haya acordado nuevo convenio o dictado laudo arbitral de acuerdo a la previsión contenida en acuerdo interprofesional de ámbito estatal o autonómico, el convenio colectivo prorrogado perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia y se aplicará el convenio colectivo de ámbito superior de referencia (si lo hubiere). Es por ello que está surgiendo una problemática en torno a los plazos de duración de los procesos para la renovación de los convenios ya denunciados antes de la finalización del periodo legal previsto de la ultraactividad cuando no se haya logrado la firma de los nuevos que los sustituyan. Si se aplica la *Disposición Transitoria Cuarta* de la *Ley 3/2012* o el artículo 86.3 *ET*, en caso de falta de pacto expreso, la ultraactividad solo se mantiene un año desde la denuncia del convenio, de tal manera que superado dicho plazo perderán su vigencia y se aplicará el convenio de ámbito superior, si lo hubiera. En el caso de los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la *Ley 3/2012*, el cómputo de un año comenzaba el día 8 de julio de 2012 (por ser la fecha de entrada en vigor de la *Ley 3/2012*) y finalizaba el día 8 de julio de 2013 para aquellos convenios colectivos que no tuvieran recogidas cláusulas de ultraactividad.

Es significativo que en el seno de la Comisión de Seguimiento del II AENC se aporta una primera solución para resolver el problema y así después de que la Recomendación Quinta dirigida a los sujetos negociadores se refiera a "Agilizar e intensificar los procesos negociadores

en curso a fin de propiciar el acuerdo antes del término legal de vigencia de los convenios”, la Recomendación Sexta señale “ Que antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso el mantenimiento del convenio vencido.

Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario, de acuerdo con el punto séptimo”.

En este Epígrafe se ha trabajado con la información disponible de la *Estadística de Convenios Colectivos* procedentes del *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS)* que corresponde a los convenios registrados hasta el 31 de diciembre de 2013. La fundamental fuente de información para su elaboración es la hoja estadística que se cumplimenta cuando se inscribe el correspondiente Convenio en el Registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral competente. Es muy importante considerar que la información proporcionada se recopila durante el año de referencia de los datos (2013) y a lo largo de los 18 meses posteriores a su fin, consolidándose estos datos definitivamente el 30 de junio de 2015. Por tanto, los datos acumulados son provisionales y no comparables si no se toman en una misma fecha al objeto de comparar variables que se producen en un mismo momento. En lo que se refiere a este Epígrafe, la referencia de la recogida de datos es febrero del año posterior a aquél que se analiza.

Conforme este mecanismo de actuación, el número de convenios registrados en España hasta diciembre de 2013 con fecha de recogida acumulada de datos a 28 de febrero de 2014, fue de 1.963, que afectaron a 5.892.614 trabajadores. En nuestro país, aunque hay más convenios de empresa (70,50% en 2013), son más los trabajadores afectados por convenios de ámbito superior (93,29% en 2013), *cuadro 2.4.1-1*. En Castilla y León se mantiene esta misma línea en la estructura de la negociación colectiva, pero con menos diferencia porcentual entre los dos ámbitos funcionales: los convenios de empresa fueron el 65,19% sobre el total y los de ámbito superior afectaron al 80,44% de los trabajadores, *cuadro 2.4.1-2*. Puede decirse, por tanto, y no obstante las variaciones que se producen en las cifras de contratación laboral que se analizan más adelante, que la estructura contractual colectiva en España no ha experimentado variaciones relevantes en 2013.

2.4.1.1 PLANTEAMIENTOS Y CONVENIOS

Como ya hemos señalado, la fuente de información básica de recogida de datos sobre las cifras de convenios colectivos, trabajadores y empresas afectados, es la hoja estadística. Desde el 1 de octubre de 2010 (fecha de entrada en vigor del *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*), las hojas estadísticas exclusivamente son cumplimentadas mediante el cuestionario electrónico disponible en la aplicación *REGCON*. Los resultados de la negociación colectiva se obtienen agrupando los convenios según el año de inicio de los efectos económicos y los datos se van acumulando mes a mes. Es necesario destacar, tal y como venimos haciendo a lo largo de los últimos *Informes sobre la Situación Económica y Social de Castilla y León*, que son datos acumulativos mes a mes y provisionales porque en el *BEL* se computa la información durante los 18 meses siguientes a la finalización del año de firma del convenio colectivo. No obstante, el número de convenios registrados hasta la fecha de referencia que tomamos en este Informe

(febrero de 2013 en comparación con febrero de 2012) tiene entidad suficiente para considerar representativos los resultados. Sin embargo, los tres primeros cuadros que se analizan tienen un grado de provisionalidad que puede considerarse elevado en lo referente a las anualidades 2012 y 2013.

Igualmente, debemos añadir que en las estadísticas acumuladas del *BEL* se toma el conjunto de convenios colectivos estatutarios (esto es, aquellos en cuya negociación se hayan seguido las reglas procedimentales del *Título III del Estatuto de los Trabajadores* y que, por ello, tienen eficacia *erga omnes* sobre todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio) y extraestatutarios (con eficacia personal limitada a los firmantes al no cumplirse las reglas del mencionado *Título III*), revisiones salariales y otro tipo de acuerdos. En el *cuadro 2.4.1-1* aparecen todos los convenios y acuerdos colectivos registrados en España desde 2009 hasta 2013. Los datos de los tres primeros años (2009 a 2011) son definitivos, mientras que los correspondientes a 2012 y 2013 son provisionales.

Según la información acumulada del *BEL* a 28 de febrero de 2014, durante 2013 fueron 1.963 los convenios colectivos registrados con efectos económicos para este año en España. En esa misma fecha, pero un año antes, febrero de 2013, el total de convenios del año 2012 fue de 2.611. Se ha producido un descenso de 648 convenios, lo que supone una tasa de variación negativa del 24,82%. La reducción en el número de convenios 2012-2013 se ha producido en los dos ámbitos, pero con más intensidad en los de empresa donde se ha pasado de 1.979 en 2012 a 1.384 en 2013 (descenso del 30,07%); la reducción ha sido menor en los de ámbito superior: pasando de 632 en 2012 a 579 en 2013 (de un 8,38%). Al mismo tiempo ha disminuido el número de trabajadores afectados por el total de convenios colectivos, se pasa de 6.078.400 en 2012 a 5.892.614 en 2013 (disminución del 3,05%)

En el *cuadro 2.4.1-1* se observa el comportamiento de los índices de cobertura, con un aumento del número de trabajadores afectados por los convenios de sector en 2013, que fueron 5.497.180, frente a los 5.433.000 de 2012; que comportaron en 2013 el 93,29% del total de las personas afectadas mientras que en 2012 eran el 89,38%. En este año se cumple de una manera más rigurosa la regla general de que la mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de ámbito mayor a la empresa. Es el mayor porcentaje de los últimos cinco años. Por el contrario, los afectados por convenios de empresa bajan hasta el 6,71%, también el menor de los últimos años.

Al mismo tiempo, hubo una importante disminución del número de convenios de empresa, que fueron 1.979 en 2012 y 1.384 en 2013, lo que supone un 70,50% del total (un 75,79% del total en 2012). Por otra parte, llama la atención que hayan disminuido los convenios de otro ámbito en términos absolutos (que pasan de 632 en 2012 a 579 en 2013), pero aumentan en términos porcentuales sobre el total, representando el 29,50%, la anualidad más alta de todo el quinquenio, aunque no suficiente para que cambie la estructura de la negociación colectiva en nuestro país, donde permanece la prevalencia del convenio menor o de empresa. En definitiva, hay una disminución de más de 5 puntos porcentuales respecto a 2012 del peso de los convenios de ámbito empresarial.

Con estos datos, la ratio de trabajadores por convenio es de alrededor de 3.002, que se reparten de la siguiente manera: unos 286 trabajadores por cada convenio de empresa y una media de 9.949 trabajadores por cada convenio de ámbito superior a la empresa.

Cuadro 2.4.1-1 Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en España, 2009-2013

	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2009	5.689	4.323	75,99	1.366	24,01	11.557.823	1.114.593	9,64	10.443.230	90,36
2010	5.067	3.802	75,03	1.265	24,97	10.794.334	923.222	8,55	9.871.112	91,45
2011	4.585	3422	74,63	1.163	25,37	10.662.783	928.995	8,71	9.733.788	91,29
2012	3.783	2.792	73,80	991	26,20	9.168.203	826.795	9,02	8.341.408	90,98
2012 ¹	2.611	1979	75,79	632	24,21	6.078.400	645.400	10,62	5.433.000	89,38
2013 ²	1.963	1.384	70,50	579	29,50	5.892.614	395.434	6,71	5.497.180	93,29

¹ Datos de 2012 cerrados en febrero de 2013.

² Datos de 2013 cerrados en febrero de 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En el *cuadro 2.4.1-2* se consideran los convenios y trabajadores afectados en Castilla y León durante 2013, y se pueden hacer las mismas consideraciones que para el conjunto de España, con alguna variante, por ejemplo, el hecho de que los convenios de otro ámbito o sector suponen un porcentaje sobre el total del 34,81% en Castilla y León (en España se sitúa en el 29,50%), aunque el porcentaje que representan los convenios de sector sobre el total de convenios es el más bajo de todos los años considerados en el citado *cuadro*. En 2013 se intensifica la tendencia de los años anteriores, ya que, en términos porcentuales hay un aumento de los convenios de empresa, que pasan del 61,63% en 2012 al 65,19% en 2013. Sin embargo, en términos absolutos es el año en que menos convenios de empresa se han registrado (103) en nuestra Comunidad, siendo en paralelo también el año con menos convenios de otro ámbito (55). Esto da como resultado la importante disminución del número de total de convenios en Castilla y León, que fueron 158 en 2013.

El resto de características son parecidas a las de años anteriores: la mayoría de los convenios son de empresa, pero son más las personas trabajadoras afectadas por convenios de otro ámbito, el 80,44% en el caso de Castilla y León (el 93,29% en España). Por otra parte, en 2013 continuó bajando el número de personas afectadas por convenios de otro ámbito (hasta 110.198, una reducción del 28,88%), pero aumentaron las personas afectadas por convenios de empresa, pasando de 15.773 en 2012 a 26.795 en 2013 (un incremento del 69,87%). La diferencia porcentual con la media en España, en la ratio de trabajadores afectados por convenio de empresa es muy importante: un 6,71% de trabajadores en España, mientras que los trabajadores afectados por convenios de empresa en Castilla y León representan un 19,56% del total de trabajadores. Hasta ahora los porcentajes estaban más cercanos, incluso, casi siempre era mayor el índice de trabajadores afectados por convenios de empresa en España que en Castilla y León.

Ahora bien, hay que destacar que en Castilla y León el total de trabajadores afectados por la negociación colectiva disminuyó: si en 2012 fueron 170.701 trabajadores, se ha pasado a 136.993 en 2013 (se ha negociado para 33.748 trabajadores menos, lo que supone una reducción del 19,76%).

Cuadro 2.4.1-2 Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en Castilla y León, 2009-2013

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

¹ Datos de 2012 tomados en febrero de 2013.

² Datos de 2013 tomados en febrero de 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

El *cuadro 2.4.1-3* nos muestra el comportamiento de la negociación colectiva en los dos últimos años por Comunidades Autónomas según el ámbito funcional. Para analizar mejor esta distribución se pueden considerar los últimos tres años con datos cerrados en febrero del año siguiente. En 2011, Castilla y León fue la única Comunidad Autónoma donde aumentaron tanto los convenios de empresa (en un 1,95%) como los de otro ámbito (en un 2,78%). En 2012 fueron otras Comunidades Autónomas las que tuvieron esta subida, pero en Castilla y León (al igual que ocurrió en la media de España) disminuyó el total de convenios registrados (pasando de 268 en 2011 a 245 en 2012), los convenios de empresa (de 157 a 151) y los de otro ámbito (de 111 a 94).

En 2013 Castilla y León fue la tercera Comunidad Autónoma donde más ha bajado el número total de convenios registrados, hasta en un 35,51%, solo por detrás de Baleares (un 62,86% menos) y Andalucía (un 39,27% menos). Esta variación negativa sobre al año anterior es superior a la reducción media estatal (que es del 24,82%). En el caso de nuestra Comunidad, cabe destacar la variación negativa en los convenios de ámbito superior (disminución del 41,49%) sólo superada por Baleares (donde se redujeron un 57,14%) y con un descenso superior al de la media española (el 8,39%). Si bien, en términos absolutos en comparación con el resto de Comunidades Autónomas en Castilla y León hubo 55 convenios de otro ámbito, solo por detrás de la Comunidad Valenciana (79), Andalucía (70) y Cataluña (67). En definitiva, se mantiene la regla de que en nuestra Comunidad Autónoma la estructura de la negociación colectiva viene marcada por el importante número de convenios colectivos de empresa, en 2013 cerca del doble que los de otro ámbito: 103 de empresa frente a 55 de otro ámbito.

Cuadro 2.4.1-3 Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, 2012 y 2013

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12	2012 ¹	2013 ²	% var. 13-12
Andalucía	410	249	-39,27	315	179	-43,17	95	70	-26,32
Aragón	96	87	-9,38	67	64	-4,48	29	23	-20,69
Asturias	73	61	-16,44	55	41	-25,45	18	20	11,11
Baleares	35	13	-62,86	28	10	-64,29	7	3	-57,14
Canarias	84	64	-23,81	76	50	-34,21	8	14	75,00
Cantabria	65	51	-21,54	51	39	-23,53	14	12	-14,29
Castilla-La Mancha	110	88	-20,00	81	48	-40,74	29	40	37,93
Castilla y León	245	158	-35,51	151	103	-31,79	94	55	-41,49
Cataluña	334	231	-30,84	275	164	-40,36	59	67	13,56
C. Valenciana	195	175	-10,26	124	96	-22,58	71	79	11,27
Extremadura	47	35	-25,53	30	23	-23,33	17	12	-29,41
Galicia	177	143	-19,21	142	109	-23,24	35	34	-2,86
Madrid	114	75	-34,21	89	53	-40,45	25	22	-12,00
Murcia	35	23	-34,29	23	12	-47,83	12	11	-8,33
Navarra	66	70	6,06	57	61	7,02	9	9	0,00
País Vasco	173	190	9,83	154	174	12,99	19	16	-15,79
La Rioja	27	20	-25,93	22	12	-45,45	5	8	60,00
Ceuta y Melilla	8	6	-25,00	7	4	-42,86	1	2	100,00
Inter CCAA	317	224	-29,34	232	142	-38,79	85	82	-3,53
España	2.611	1.963	-24,82	1.979	1.384	-30,07	632	579	-8,39

¹ Datos de 2012 tomados en febrero de 2013.

² Datos de 2013 tomados en febrero de 2014.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

El último bloque de información se refiere a las inaplicaciones y a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo contenidas en convenios colectivos.

En concreto, y comenzando por las **modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo**, dispone el **artículo 41 ET** en su **apartado 1** que *"La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.*

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.

- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.

Y el apartado 4 de este mismo artículo 41 ET señala que " Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva, la decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados."

Prosigue este apartado 4 regulando quiénes pueden ser interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas para finalizar señalando que "El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 (previamente transcritas) y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo" (es decir, que si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial en todos los supuestos –salvo en el de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de Sistema de trabajo y rendimiento– tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses).

Por último, dispone el apartado 5 del artículo 41 ET que "La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo" (que se ha explicado anteriormente).

Por su parte, el artículo 82.3 ET regula la posibilidad de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, ya sea de sector o empresa, que afecten a las mismas materias del apartado 1 del artículo 41 ET más la materia de mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad Social cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo, resumidamente, a los siguientes trámites:

- ▶ En primer lugar, debe desarrollarse un período de consultas de duración no superior a quince días en los términos del artículo 41.4 ET;
- ▶ En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión del Convenio, que dispone de un plazo de siete días para pronunciarse;

- En caso de no alcanzarse acuerdo en esta Comisión, las partes deben recurrir a los procedimientos establecidos en los correspondientes acuerdos interprofesionales de ámbito estatal (Fundación SIMA) o autonómico (en nuestro caso, el Servicio Regional de Relaciones Laborales –SERLA–);
- En caso de no alcanzarse el acuerdo por ninguna de estas vías, cualquiera de las partes puede someter la solución de la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (regulado por Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, en desarrollo de previsión expresa contenida en la Disposición Final Segunda del EETT) cuando se trate de conflictos que afecten a centros de trabajo de la empresa radicados en más de una Comunidad Autónoma o cuando aun no siendo así la Comunidad Autónoma correspondiente no cuente con su propio órgano tripartito y paritario de solución de estas discrepancias (siendo esto último de aplicación a partir del 17 de junio de 2013 por mandato de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo).

En este sentido, resulta procedente destacar en este Informe Anual que en nuestra Comunidad contamos con tal órgano tripartito y paritario de solución de discrepancias (la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León) a partir de la publicación en BOCyL de 7 de abril de 2014 del *Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León*, cuyo Proyecto de Decreto fue objeto del Informe Previo del CES de Castilla y León 19/2013 aprobado el 2 de diciembre de 2013.

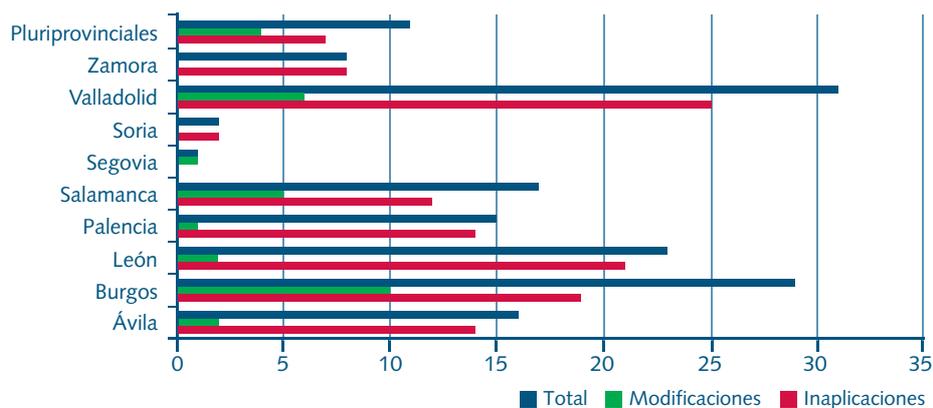
Una vez realizadas estas explicaciones y centrándonos en el análisis cuantitativo, las hojas estadísticas se rellenan con las inaplicaciones de convenios y se inscriben en la aplicación electrónica REGCON únicamente cuando exista acuerdo. Desde aquí, la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo* ofrece datos del número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y número de trabajadores afectados, desagregando los datos por sector de actividad, tamaño de la empresa y mes de depósito. Además, se incluye solamente información relativa a las condiciones de trabajo inaplicadas, el procedimiento seguido para realizar la inaplicación y el ámbito funcional del convenio colectivo inaplicado. Por tanto, los datos recogen solamente los acuerdos de inaplicación alcanzados por las empresas y los trabajadores y las inaplicaciones derivadas de decisiones arbitrales.

En 2013, en España se han depositado en los registros de las distintas autoridades laborales un total de 2.512 inaplicaciones que han afectado a 159.550 trabajadores y a 2.179 empresas. La gran mayoría de los trabajadores afectados se concentra en el sector servicios (81%). La condición de trabajo que es objeto de más “descuelgues” de convenios colectivos ha sido la cuantía salarial, hasta 1.672 en términos absolutos, que es el 66,6% de todas las inaplicaciones. El 10,4%, además de la cuantía, han inaplicado también el sistema de remuneración. Otras dos cuestiones: el 93,9% han inaplicado un convenio, o varios, de ámbito superior a la empresa; y el 90,1% de estas inaplicaciones se han resuelto por acuerdo en periodo de consultas (2.264).

Si nos detenemos en Castilla y León, según datos de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* de la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla*

y León, se comprueba que el total de acuerdos de inaplicaciones y modificaciones de convenios colectivos enviados a la autoridad laboral ha sido en 2013 de 153. Las provincias donde más modificaciones e inaplicaciones se produjeron, y por este orden, fueron: Valladolid (31), Burgos (29), León (23) y Salamanca (17) gráfico 2.4.1-1 y cuadro 2.4.1-4.

Gráfico 2.4.1-1 Modificaciones e inaplicaciones de convenios colectivos en Castilla y León, 2013



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.4.1-4 Modificaciones e inaplicaciones de convenios colectivos en Castilla y León por provincias, 2013

	Inaplicaciones	Modificaciones	Total
Ávila	14	2	16
Burgos	19	10	29
León	21	2	23
Palencia	14	1	15
Salamanca	12	5	17
Segovia	0	1	1
Soria	2	0	2
Valladolid	25	6	31
Zamora	8	0	8
Pluriprovinciales	7	4	11
Total	122	31	153

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Junta de Castilla y León.

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

2.4.1.2 CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN

a. Salarios

Durante el año 2013 ha estado vigente el ya citado *II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 (II AENC)*, suscrito entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal el 25 de enero de 2012, donde se afirma que la mejora de cuota de mercado interna y externa de los bienes y servicios españoles es uno de los objetivos principales para propiciar la reactivación económica, para lo que resulta imprescindible que tanto los salarios como los beneficios distribuidos evolucionen de forma moderada, de modo que permitan dirigir una mayor parte del excedente empresarial a inversiones de reposición y ampliación, fortaleciendo la competitividad del tejido productivo español. Además de la evolución moderada de salarios y beneficios, se señala la conveniencia que las estructuras salariales tengan complementos variables, de forma que un porcentaje determinado de la cuantía salarial se haga depender de la situación y resultados de la empresa. Esto significa que, sin olvidar el comportamiento de la inflación, la negociación colectiva debe considerar la productividad, el empleo y la situación real de la empresa.

En 2013, la variación salarial pactada inicial y la variación salarial revisada, según datos provisionales de los convenios registrados hasta el 28 de febrero de 2014, fue en total del 0,6%. Si en 2012 los incrementos acordados en los convenios sectoriales eran prácticamente iguales a los de los convenios de empresa (en ambos casos, en torno al 1,3%) algo que no había ocurrido hasta ese momento en 2013 vuelve la regla general de que los convenios colectivos de empresa tradicionalmente tienen un menor incremento salarial que los de ámbito superior y se han pactado inicialmente menores variaciones en el ámbito empresarial (0,4%) que en el superior (0,6%). La desagregación dentro del ámbito funcional de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa muestra que los crecimientos salariales firmados en 2013 en los convenios de sector provinciales y autonómicos fue del 0,8% y los de sector nacional del 0,4% (todo lo cual se recoge en el Boletín de los principales indicadores laborales elaborado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que toma como fuente la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo).

Por otra parte, es pertinente señalar que no se observa diferencia entre los aumentos salariales según la vigencia del convenio: los firmados inicialmente en 2013 pactaron un incremento salarial total de 0,6% y los plurianuales firmados en años anteriores pactaron una revisión salarial en 2013 también del 0,6%. Los datos salariales recogidos por la *Estadística de Convenios Colectivos* del BEL indican una progresiva moderación de la variación salarial, de forma que la indicada para 2013 es la más baja desde 2001.

Es necesario destacar el hecho de que en estos incrementos salariales no se reflejan las modificaciones e inaplicaciones tratadas en este Epígrafe con anterioridad, por lo que los datos de los salarios podrían verse afectados.

En el *cuadro 2.4.1-5* se observa la clara tendencia a la baja de la variación salarial, especialmente si comparamos los dos últimos años; por ejemplo, en Castilla y León en 2013 no hubo variación en la negociación colectiva en la empresa, donde se congelaron los salarios. En España se produjo un incremento salarial medio en 2013 del 0,58%, inferior al correspondiente a cualquiera de los años anteriores. En Castilla y León (a diferencia de lo ocurrido en el año anterior) se produjo un incremento medio del 0,37%, inferior a la variación salarial media total de España y también es el más bajo de toda la serie. En los dos ámbitos territoriales la tasa de variación salarial total está por encima de la tasa interanual del IPC, que fue del 0,3%. La variación salarial global en nuestra Comunidad no supera la media del conjunto del país, ni en el ámbito empresarial (0,00% frente a 0,43%) ni en el ámbito superior (0,45% frente a 0,59%). Por otra parte, en Castilla y León (al igual que en la media de España) se mantiene la tendencia de años anteriores, excepto 2012, de mayor subida en los convenios de ámbito superior que en los de empresa.

El *Boletín de Estadísticas Laborales (BEL)* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, fuente utilizada para esta materia, se refiere a variación salarial revisada en porcentaje, de forma que las variaciones salariales revisadas llevan incorporadas las revisiones por "*cláusula de garantía o salvaguarda salarial*" cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios (si se registran tales cláusulas salariales) y en las hojas estadísticas, bien en función del comportamiento del Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual, o de otras circunstancias, en la medida en que las mismas sean cuantificables, por lo que los *cuadros 2.4.1-5* y *2.4.1-6*, así como los *gráficos 2.4.1-2* y *2.4.1-3* hacen referencia a variaciones salariales pactadas y revisadas. Por otra parte, los datos de 2013 tienen carácter provisional porque la consolidación definitiva no se producirá hasta junio del año 2015. Tomando el conjunto de los convenios por año de efectos económicos, aquellos cuyo inicio fue anterior a 2013 tuvieron una variación salarial del 0,7%, que fue superior a los que iniciaron efectos económicos en el año (0,4%).

Cuadro 2.4.1-5 Variación salarial, en porcentaje, pactada y revisada, 2009-2013¹

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

¹ Datos registrados hasta febrero de 2014.

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

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

Cantabria (1,49%) y País Vasco (1,37%). En Castilla y León las variaciones salariales en 2013 se redujeron, respecto a 2012, en el ámbito de los convenios de empresa (de 1,52% en 2012 a 0,00% en 2013) y también en los de otro ámbito (más de un punto, de 1,47% en 2012 a 0,45% en 2013), cuadros 2.4.1-5 y 2.4.1-6.

El II AENC contiene unas directrices acerca de los salarios negociados para el periodo 2012-2014, y así se señala que en el año 2012 el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,5%, con una cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%). En 2013, el aumento de los salarios pactados no debería exceder el 0,6%, con una cláusula de actualización en los mismos términos que para 2012. Por último, en 2014 se indica que el aumento de los salarios pactados debería ajustarse al ritmo de actividad de la economía española, estableciéndose unas previsiones de actualización dependiendo del incremento del PIB a precios constantes que se haya producido en 2013.

Asimismo, el propio II AENC señala que respetando la autonomía de las partes, para aquellos convenios colectivos que tengan negociadas cláusulas de actualización salarial vigentes que afecten al crecimiento salarial de los tres próximos años, los agentes económicos y sociales signatarios del Acuerdo, proponen a los negociadores tener en cuenta la incidencia de todas estas cláusulas sobre el crecimiento salarial total, de forma que esté en línea con el objetivo de moderación salarial que se prevé.

Cuadro 2.4.1-6 Variación salarial revisada, en porcentaje, por Comunidades Autónomas, 2012-2013¹

	2012			2013		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
Andalucía	1,28	1,24	1,28	0,54	0,18	0,60
Aragón	1,22	1,63	1,18	0,29	0,33	0,28
Asturias	1,54	1,65	1,52	0,52	0,34	0,53
Baleares	0,76	1,27	0,75	0,56	0,51	0,57
Canarias	0,69	0,51	0,70	0,51	0,21	0,52
Cantabria	2,45	2,35	2,47	1,49	0,16	1,77
Castilla-La Mancha	0,95	1,36	0,93	0,43	0,31	0,44
Castilla y León	1,47	1,52	1,47	0,37	0,00	0,45
Cataluña	1,21	1,13	1,21	0,77	0,16	0,80
C. Valenciana	1,45	1,46	1,45	0,85	0,78	0,85
Extremadura	1,32	1,46	1,31	0,25	0,54	0,25
Galicia	1,70	2,21	1,60	0,67	1,58	0,55
Madrid	1,42	1,71	1,40	0,94	0,30	0,96
Murcia	0,99	1,89	0,96	0,57	1,39	0,56
Navarra	1,46	1,96	1,34	0,97	1,19	0,92
País Vasco	2,04	1,98	2,06	1,37	1,17	1,55

Continúa

Continuación

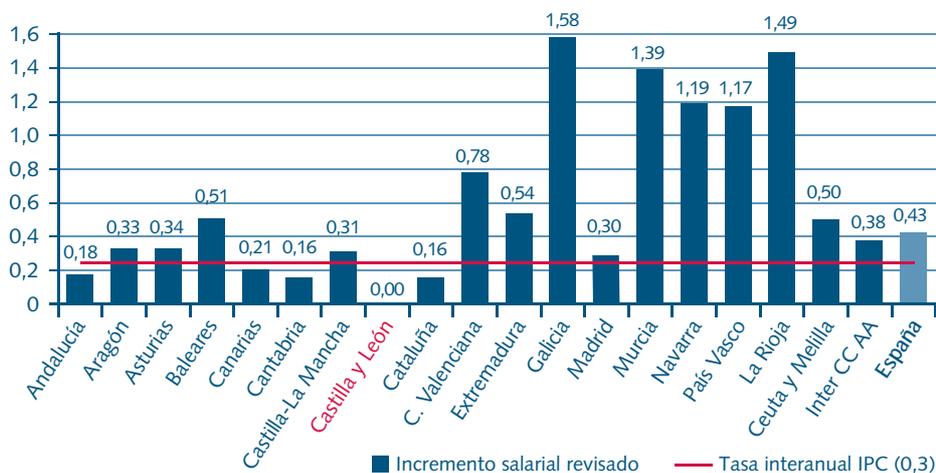
	2012			2013		
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito
La Rioja	1,30	2,18	1,19	0,59	1,49	0,37
Ceuta y Melilla	1,02	0,46	1,16	0,44	0,50	0,43
Inter CCAA	0,97	1,48	0,89	0,44	0,38	0,45
España	1,18	1,52	1,14	0,58	0,43	0,59

¹ Datos registrados hasta febrero de 2014.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se muestra en el gráfico 2.4.1-2 en cuanto al dato de incremento salarial medio pactado en los convenios de empresa de las distintas Comunidades Autónomas, hubo cinco que no llegaron a la tasa de variación interanual del 0,3%: Castilla y León, Cantabria, Cataluña, Andalucía y Canarias. En Castilla y León el comportamiento fue distinto que en 2012, cuando el incremento salarial pactado en los convenios colectivos de empresa de Castilla y León estuvo en el 1,52% y no se separó de la media pactada en el conjunto de España para este ámbito; sin embargo, en 2013, como ya se ha mencionado, fue del 0,00% en Castilla y León frente al 0,43% de media en España. Así Castilla y León es la última Comunidad Autónoma en cuanto a incremento salarial pactado en los Convenios Colectivos de ámbito de empresa.

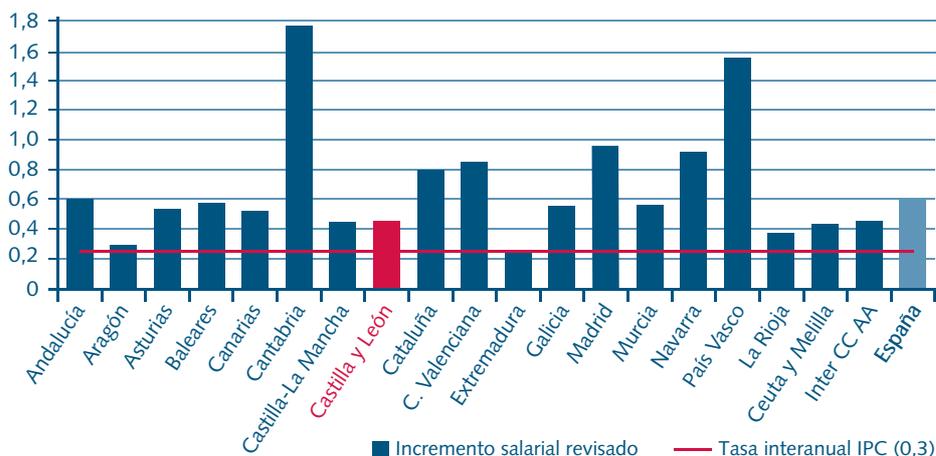
Gráfico 2.4.1-2 Variación salarial revisada en Convenios de empresa por Comunidades Autónomas, 2013



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE.

El incremento salarial pactado en convenios de otro ámbito para Castilla y León en 2013 fue de 0,45%, más de un punto inferior al de 2012 (que fue de 1,47%). En este caso, Castilla y León también se sitúa en 2013 por debajo de la media de España para los convenios de ámbito superior (0,59%). Si en 2012 ninguna Comunidad Autónoma superó en este ámbito la tasa interanual del IPC, en 2013 como se observa en el *gráfico 2.4.1-3* y en el *cuadro 2.4.1-6*, casi todas las Comunidades Autónomas se situaron por encima del 0,3% de la tasa interanual del IPC (excepto Aragón y Extremadura).

Gráfico 2.4.1-3 Variación salarial revisada en Convenios de otro ámbito por Comunidades Autónomas, 2013



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE.

b. Jornada laboral

Tiene la consideración de jornada máxima anual legal en nuestro país la de 1.826 horas y 27 minutos (*artículo 6º del Acuerdo Interconfederal de 1983* y sentencia del *Tribunal Central de Trabajo* de 1 de julio de 1986). La jornada media pactada en 2013 se sitúa en 1.724,8 horas/año; esto es, 11,9 horas menos que en 2012, lo que significa que hay una reducción en 2013 del 0,69% respecto al año anterior. La jornada media anual pactada en los convenios de empresa pasa de las 1.711,0 horas de 2012 a las 1.689,7 de 2013 (eso es, una variación negativa del 1,24%). En los convenios de ámbito superior a la empresa se pasa de las 1.739,2 horas en 2012 a las 1.727,3 en el ejercicio 2013, lo que también supone una variación negativa del 0,68%, prácticamente coincidente con la variación negativa total (11,9 horas menos que en 2012). Siempre la jornada media pactada en los convenios de empresa es inferior que la del ámbito superior, por ejemplo, en 2013 la diferencia entre el primer ámbito y el segundo es de 37,6 horas/año, *cuadro 2.4.1-7*.

Cuadro 2.4.1-7 Jornada media pactada en convenios en España según ámbito funcional, 2009-2013 (horas/año)

	Total	Ámbito de empresa	Ámbito superior a la empresa
2009	1.751,0	1.697,0	1.756,7
2010	1.751,2	1.702,1	1.755,8
2011	1.737,0	1.703,4	1.740,2
2012	1.736,7	1.711,0	1.739,2
2013	1.724,8	1.689,7	1.727,3
% var. 13-12	-0,69	-1,24	-0,68

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La información que nos da el *BEL* considera los cuatro sectores productivos. En el *cuadro 2.4.1-8* se señala que la jornada media durante 2013 en el ámbito de empresa subió en la industria (un 0,25% sobre el año anterior) y en la construcción (un 0,20%); y bajó en los servicios en 32,2 horas (reducción del 1,88%) y en 5 horas en la agricultura (descenso del 0,28%). En el ámbito superior al de la empresa apenas hubo variaciones en los sectores: agrario (0,07%), industria (-0,08%) y construcción (0,06%); y sí en el sector servicios donde la media fue de 20 horas menos al año (descenso del 1,16%).

La jornada anual media pactada durante 2013 en la agricultura fue mayor que en el resto de sectores, tanto en el ámbito de empresa (1.763,0 horas) como en el ámbito superior (1.765,9). Lo habitual es que la jornada pactada en los convenios de empresa sea inferior a la acordada en los de ámbito superior, y esto sucedió en 2013 en cada uno de los cuatro sectores y a nivel global considerando el conjunto (1.689,7 horas al año, frente a 1.727,3 horas al año).

Cuadro 2.4.1-8 Jornada media pactada según ámbito y sector de actividad en España, 2009-2013 (horas/año)

	Empresa				Otro ámbito			
	Agrario	Industria	Cons- trucción	Servicios	Agrario	Industria	Cons- trucción	Servicios
2009	1.763,8	1.707,3	1.771,5	1.689,1	1.769,3	1.757,5	1.737,3	1.759,2
2010	1.754,1	1.706,2	1.770,0	1.697,0	1.771,7	1.759,1	1.737,5	1.756,8
2011	1.734,8	1.704,2	1.719,5	1.702,0	1.768,5	1.756,9	1.737,5	1.731,1
2012	1.768,0	1.707,5	1.726,9	1.712,0	1.764,7	1.759,8	1.736,7	1.729,4
2013	1.763,0	1.711,7	1.730,4	1.679,8	1.765,9	1.758,4	1.737,7	1.709,4
% var. 13-12	-0,28	0,25	0,20	-1,88	0,07	-0,08	0,06	-1,16

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se observa en el *cuadro 2.4.1-9*, la jornada anual aumentó, en 2013, en todos los sectores excepto en el sector servicios, donde pasó de 1727,8 horas/año en 2012 a 1707,2 en 2013, lo que supone un descenso del 1,19%. Un año más, la mayor jornada media anual pactada en el conjunto de convenios colectivos en España corresponde a la agricultura con 1.724,8 horas en 2013. La jornada media anual total continuó descendiendo, situándose en 2013 en 1.724,8 horas al año.

Cuadro 2.4.1-9 Jornada media pactada en convenios en España, 2009-2013
(horas/año)

	Total	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
2009	1.751,0	1.769,2	1.751,3	1.737,9	1.751,4
2010	1.751,2	1.771,6	1.752,9	1.738,0	1.751,0
2011	1.737,0	1.768,4	1.750,5	1.737,1	1.728,3
2012	1.736,7	1.764,7	1.752,9	1.736,4	1.727,8
2013	1.724,8	1.765,9	1.754,7	1.737,6	1.707,2
% var. 13-12	-0,69	0,07	0,10	0,07	-1,19

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

c. Planes de Igualdad

Con la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se estableció que en la negociación de los convenios colectivos, "en todo caso", existe el deber de negociar medidas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad (*artículo 85.1 ET*). Asimismo, existe un deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores, en los convenios de ámbito empresarial o 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, hemos de acudir a lo dispuesto en los *apartados 2, 3 y 4 del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007*, donde 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. Por último, indicar que "la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras" (*artículo 45.5 Ley Orgánica 3/2007*).

Según datos de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (cuadro 2.4.1-10)*, en 2013 se registraron en nuestra Comunidad 4 planes de igualdad, todos ellos de empresa, 2 de ámbito provincial y 2 interprovincial, que afectaron a un total de 1.097 trabajadores. Más en concreto, se trató de 3 planes de igualdad registrados como tal y un Convenio Colectivo que contaba en su articulado con un plan de igualdad. No hay que olvidar que

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

Cuadro 2.4.1-10 Planes de igualdad registrados en Castilla y León, 2013

Ámbito	Empresa	Trabajadores
Provinciales	2	727
Empresa	2	727
Sector	-	-
Interprovinciales	2	370
Empresa	2	370
Sector	-	-
Total	4	1.097
Empresa	4	1.097
Sector	-	-

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

2.4.2 Procedimientos Extrajudiciales de Solución de los conflictos de trabajo

En este apartado se recoge la evolución de los medios autónomos de composición de los conflictos de trabajo durante los últimos cinco años (2009 a 2013), marcados por la situación de crisis económica. Como se comprueba con los datos aportados sobre su comportamiento en Castilla y León, han adquirido un especial protagonismo en nuestro sistema de relaciones laborales.

Los procedimientos de mediación y arbitraje han estado presentes en las reformas legislativas, tanto de las referidas a la negociación colectiva como las correspondientes al régimen legal del contrato de trabajo, en concreto en los procesos de reestructuración empresarial y de la jurisdicción social. Tras las últimas reformas, los medios autónomos o extrajudiciales han adquirido protagonismo en la superación de los bloqueos de negociación o en las negociaciones de los períodos de consulta. Es conveniente resaltar que los acuerdos alcanzados en el procedimiento de mediación tienen la eficacia jurídica y el tratamiento de convenio colectivo, siempre que las partes en conflicto cumplan los requisitos de legitimación (*artículo 91.2 ET*). En otras palabras, se ha preferido dar una solución para evitar cualquier situación de desacuerdo, de forma que las últimas reformas en la materia (*Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Real Decreto-Ley 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva y Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, derivado de la tramitación parlamentaria del *Real Decreto-Ley 3/2012*, del mismo nombre) se ha querido incentivar la utilización de los medios autónomos o extrajudiciales de solución de conflictos.

El desarrollo de los procedimientos privados y alternativos debe tener lugar dentro del ámbito estricto de los Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial, que están legitimados para negociar las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y deben gestionarse exclusivamente por los Servicios de Mediación y Arbitraje que allí se creen. Fuera de aquí hay conciliación, en el ámbito administrativo para resolver los conflictos individuales o bien dentro del proceso.

También el *Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos* firmado el 23 de mayo de 2013 por las organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME) más representativas a nivel estatal (y publicado en BOE de 14 de junio) reconoce el protagonismo de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, disponiendo en su Recomendación séptima, dirigida a los sujetos negociadores " *Que para la resolución de las situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (V ASAC) y de carácter autonómico.*

Las partes deberán acudir de manera urgente a la mediación o al arbitraje voluntario en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2013, y que a la fecha no se hubieran renovado".

La implantación de la mediación y el arbitraje se ha hecho a través de una negociación de nivel supraempresarial, convenios o acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, que se utilizan para resolver una serie de conflictos limitados por razón de la materia. Los convenios colectivos pueden crear sus propios sistemas alternativos para solucionar las controversias pero si no lo hacen serán de aplicación directa los procedimientos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales. Entre estos, el *V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*, firmado por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, el 7 de febrero de 2012, (en adelante, *V ASAC*) y publicado en BOE del 23, que resultará de aplicación cuando el ámbito del conflicto sea estatal, siendo además el punto de referencia en numerosos acuerdos autonómicos. En los resultados que ofrecen todos estos procedimientos extrajudiciales de solución de controversias se comprueba una mayor utilización de los procedimientos de conciliación y mediación que de los de arbitraje. Así, por ejemplo, a lo largo de toda la evolución de conflictos tramitados en el SIMA, desde el comienzo de su actividad, 9 de febrero de 1998, hasta el año 2013, se constata que los procedimientos de arbitraje nunca han llegado más allá del 5% del total de los presentados; por ejemplo, tomando los tres últimos años: los arbitrajes fueron 7 en 2011 (3% del total); solo se presentó 1 en 2012, que no llegó a concluir con laudo; y se tramitaron 6 arbitrajes en 2013, que dieron lugar a 5 laudos.

Al igual que sucede en el ámbito estatal, los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje se gestionan en Castilla y León por un órgano específico creado por Acuerdo al amparo del artículo 83.3 ET, el *Servicio Regional de Relaciones Laborales* (SERLA), y son gratuitos porque sus recursos son de naturaleza pública. La finalidad de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales que recogen estos acuerdos, más que sustituir el marco judicial, es la de sustituir a la conciliación administrativa previa. Así se expresa en el artículo 2.e) del *II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL II)*, que " *incorpora la voluntad de las partes*

signatarias del presente Acuerdo de sustituir el requisito de la conciliación previa al planteamiento de demanda sobre conflictos colectivos laborales y, en su caso, individuales o plurales, que en su día se determinen, por el sistema de conciliación-mediación que con carácter obligatorio se regula en el presente Acuerdo”.

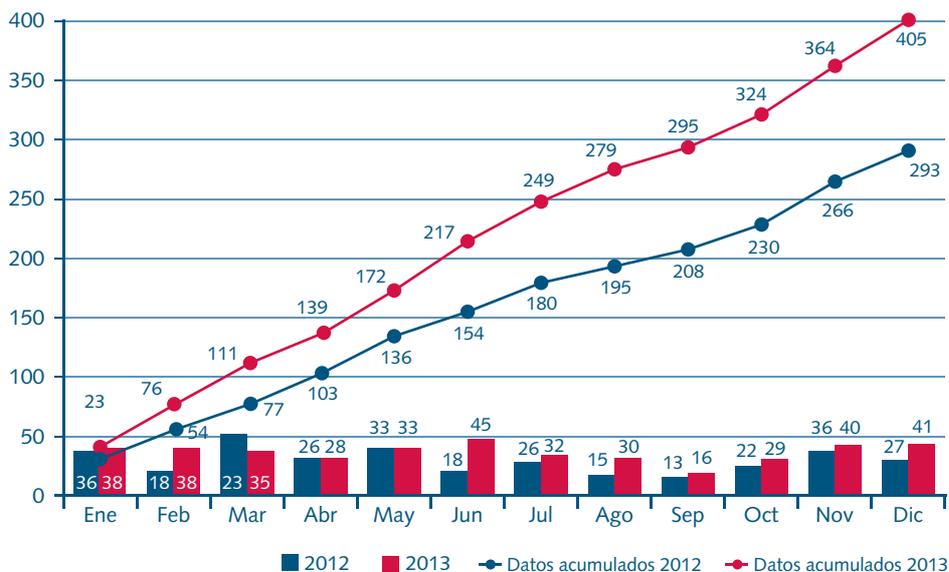
2.4.2.1 LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS A TRAVÉS DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA)

En Castilla y León durante 2013 ha permanecido vigente el *II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León* firmado el 18 de abril de 2005 por la Organización empresarial CECALE y por las Organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, todas ellas en su condición de más representativas en nuestro ámbito territorial, (*ASACL II*, si bien este Acuerdo se encuentra denunciado y está en fase de negociación un *III Acuerdo Interprofesional* en nuestra Comunidad) que tiene por objeto la solución autónoma de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje y siempre que el ámbito del conflicto no supere el de nuestra Comunidad. La mayoría de los Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial autonómicos (también nuestro *ASACL*) deberán adaptarse a los cambios normativos que se han ido introduciendo en este ámbito; y es que, como ya hemos señalado, las últimas reformas legislativas caminan en la dirección de potenciar los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos laborales.

Las solicitudes de intervención acumuladas que se presentaron en 2013 fueron en total 405 frente a las 293 de 2012 y 313 en 2011, casi todas de conciliación-mediación y se produjeron 7 solicitudes de arbitraje, 6 de las cuales se solicitaron como arbitraje obligatorio al amparo de la *Ley 3/2012* por la finalización de la vigencia del Convenio Colectivo para que se resolviera sobre la ultraactividad. El SERLA se inhibió para tramitar estas solicitudes, 3 de las cuales concluyeron en acuerdo, *gráfico 2.4.2-1*.

Los meses de mayor actividad atendiendo a la variable de las solicitudes registradas fueron junio (45), diciembre (41) y noviembre (40). Como se ve en el *cuadro 2.4.2-2*, las solicitudes efectivas de intervención fueron 324 y se archivaron 81. El número de procedimientos que entraron en el SERLA durante 2013 superó los registrados en los dos años anteriores: el incremento sobre el año anterior fue del 38,2%. También se puede reseñar que hubo más empresas afectadas (30,9%) y se incrementaron los trabajadores afectados un 61,7% (alcanzando la cifra de 162.326).

Gráfico 2.4.2-1 Evolución mensual de las solicitudes de intervención presentadas ante el SERLA, 2012 y 2013



Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

En 2013 los sectores donde más conciliaciones-mediaciones se pidieron, y por este orden, fueron: metal (85, como también ocurrió en 2012, cuando se presentaron 78 desde este sector de actividad), alimentación (42), transportes y administración (con 30 solicitudes en cada sector, sobre todo llama la atención el aumento de administración respecto al año anterior) y construcción (que como sucediera en 2012 ha vuelto a incrementarse, pasando de 21 a 26 procedimientos). Se puede concluir diciendo que estos cuatro sectores privados (además de comercio y limpieza) suelen ser los que más solicitudes presentan en el SERLA. Este año también hay que volver a destacar al sector de servicios sociales (en el que hubo 18) y madera, que pasa de 5 en 2012 a 17 solicitudes presentadas en 2013, *cuadro 2.4.2-1*.

Cuadro 2.4.2-1 Distribución sectorial de las solicitudes de intervención presentadas ante el SERLA

Sector	Número		% var. 13-12
	2012	2013	
Administración	3	30	900,0
Agropecuario	3	5	66,7
Agua	4	2	-50,0
Alimentación	12	42	250,0
Ayuda a domicilio	4	3	-25,0
Comercio	14	17	21,4
Comunicación	3	0	-100,0
Construcción	21	26	23,8
Energía	1	6	500,0
Enseñanza	1	10	900,0
Hostelería	8	11	37,5
Limpieza	32	18	-43,8
Madera	5	17	240,0
Metal	78	85	9,0
Minería	5	6	20,0
Ocio	2	4	100,0
Oficinas y despachos	2	8	300,0
Otras actividades	21	26	23,8
Químico	9	18	100,0
Sanidad	4	6	50,0
Servicios sociales	18	20	11,1
Telemarketing	11	15	36,4
Textil	3	0	-100,0
Transportes	29	30	3,4
Total	293	405	38,2

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

En el *cuadro 2.4.2-2* se recogen los procedimientos tramitados por el SERLA en Castilla y León tomando como referencia las solicitudes registradas y el resultado final del procedimiento. En 2012 se celebraron efectivamente 246 de las 293 registradas en el SERLA; en 2013 fueron 324 de las 405 que se presentaron. Esto significa que sumando las mediaciones donde se produjo acuerdo, desacuerdo y las intentadas sin efecto, hubo 78 más que en 2012. Se intentaron sin efecto 11, (9 en 2012). El total de solicitudes que se archivaron en 2013 fue de 81, frente a las 47 de 2012. En definitiva, el total de expedientes que dieron lugar a la celebración del acto de conciliación-mediación fue de 313 (frente a los 236 de 2012). Si se juntan las archivadas y las intentadas sin efecto son 92 las solicitudes que no dieron lugar a ninguna reunión, el 23% de todas las presentadas en 2013.

La celebración de actos de conciliación-mediación terminó con acuerdo en 145 de los expedientes (46% de los 313 que pudieron reunir a las partes en conflicto con el órgano mediador) y otros 168 terminaron en desacuerdo. Hay que destacar que en los conflictos de intereses (como sucedió en 2012) fueron más los acuerdos (14) que los desacuerdos (10), lo que también ocurrió en los conflictos que pueden dar lugar a convocatoria de huelga, los acuerdos fueron 55 frente a 47 desacuerdos; en los de interpretación y aplicación los desacuerdos (111) superaron a los acuerdos (76).

Estos resultados se pueden comparar con los celebrados en el *Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)* en 2013, en cuanto al resultado final de los procedimientos de mediación (531), en 2013 se alcanzó un acuerdo en el 24% de los procedimientos y el 62% finalizó sin acuerdo, correspondiendo el 13% a mediaciones que no llegaron a celebrarse, bien porque se archivaron los expedientes, bien porque una de las partes no asistió al acto de mediación. Si no se consideran estos procedimientos en los que la mediación no se pudo celebrar, el porcentaje de acuerdos se elevaría al 28%.

Cuadro 2.4.2-2 Detalle de los procedimientos tramitados por el SERLA en Castilla y León según solicitudes de intervención, 2012-2013

	Intereses		Interpretación y aplicación		Huelga		Total	
	2012	2013	2011	2013	2012	2013	2012	2013
Acuerdo	12	14	53	76	31	55	95	145
Desacuerdo	6	10	78	111	57	47	141	168
Archivo	5	20	28	56	14	5	48	81
Intentado sin efecto	0	3	6	4	3	4	9	11
Total	23	47	165	247	105	111	293	405
Efectivos	18	27	137	191	91	106	245	324

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

El *cuadro 2.4.2-3* nos presenta el número de conflictos presentados ante el SERLA en las distintas provincias de Castilla y León. En 2012 las únicas provincias donde hubo un aumento del número de conflictos fueron León (23,9%) y Ávila (22,2%), sin embargo en 2013 ha habido mayor presentación de conflictos ante el SERLA en todas las provincias, excepto en Zamora, que se ha mantenido en los 10 conflictos. A destacar la variación en Segovia, donde se ha pasado de 6 tramitaciones en 2012 a 35 en 2013 (incremento del 483,3%). Burgos con 107, seguida de Valladolid con 94 y León con 58, fueron las tres provincias donde más se presentaron, algo que se produce todos los años, en uno u otro orden. Si se suman Burgos y Valladolid (201) son prácticamente la mitad de los conflictos planteados.

Si en 2012 los conflictos planteados afectaron a 3.797 empresas (un 32,4% menos que en 2011), en 2013 las empresas afectadas fueron 4.969, lo que supone un incremento del 30,9% respecto al año anterior. El número de trabajadores afectados pasó de 100.417 en 2012 a 162.326 en 2013 (incremento del 61,7%).

En la distribución por provincias hay que destacar que Burgos, donde se presentaron 107 conflictos, fue la provincia con más empresas afectadas (1.526), seguida de León con 1.396. En cuanto a los trabajadores afectados, el mayor número en términos absolutos estuvo en Valladolid (54.572), seguida de Burgos (50.487), sin embargo en Burgos hubo muchas más empresas afectadas (1.526) que en Valladolid (563). En todas las provincias aumentaron los trabajadores afectados respecto a 2012, excepto en Palencia (donde descendieron un 74,5%), Salamanca (con un 35,4% menos) y Zamora (28,9% menos). En Zamora se mantuvieron los conflictos presentados y las empresas afectadas, pero disminuyeron los trabajadores de 975 a 693. La provincia donde mayor variación de trabajadores afectados se produjo fue Segovia que pasó de 225 a 8.474.

Cuadro 2.4.2-3 Distribución provincial de los conflictos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2012-2013

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

Fuente: SERLA y elaboración propia.

En el *cuadro 2.4.2-4* se recogen las distintas causas que pueden dar lugar a un conflicto colectivo objeto de tramitación por el SERLA. Como sucediera en años anteriores, los conflictos que versan sobre decisiones empresariales son los que han registrado un mayor número de solicitudes en el SERLA (251), más de la mitad, nunca antes el porcentaje había sido tan alto (62%). Por otra parte, los conflictos que pueden dar lugar a la convocatoria de huelga (111), han supuesto un porcentaje menor que en 2012, han pasado del 35,8% del total al 27,4%. Los bloqueos de negociación han sido 17, prácticamente el doble que en 2012 (fueron 8). Las solicitudes por discrepancias conectadas con el principio de buena fe disminuyeron de 16 en 2012 a 8 en 2013. Destacar los conflictos motivados por el incumplimiento del deber de negociar, que han pasado de 1 en 2012 a 12 durante el año 2013. Las demás causas tienen un carácter meramente testimonial. Llama la atención la escasa utilización de un nuevo tipo de conflicto surgido a partir de la reforma de 2012: la sustitución de los periodos de consultas por voluntad de las partes, solo hubo 1 en 2012 y ha aumentado ligeramente a 5 en 2013.

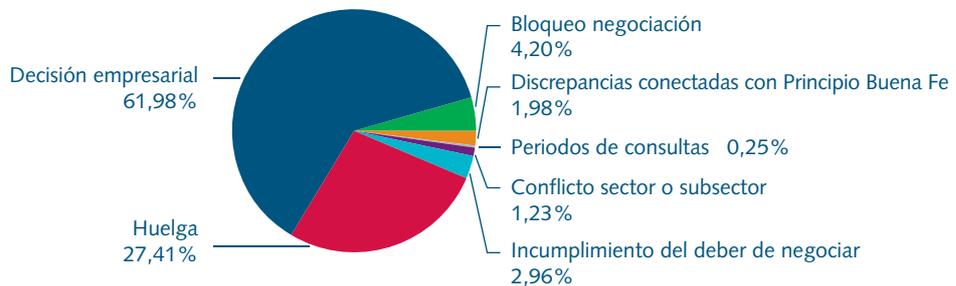
Cuadro 2.4.2-4 Distribución de los conflictos según el objeto, 2012-2013

Tipo de conflicto	2012		2013		% var. 13-12
	Número	%	Número	%	
Incumplimiento del deber de negociar	1	0,3	12	3,0	1.100,0
Huelga	105	35,8	111	27,4	5,7
Decisión empresarial	159	54,3	251	62,0	57,9
Bloqueo negociación	8	2,7	17	4,2	112,5
Discrepancias conectadas con Principio Buena Fe	16	5,5	8	2,0	-50,0
Periodos de consultas	3	1,0	1	0,2	-66,7
Conflicto sector o subsector	1	0,3	5	1,2	400,0
	293	100,0	405	100,0	38,2

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

En la distribución descriptiva porcentual según el objeto del conflicto que se dibuja en el *gráfico 2.4.2-2*, se comprueba que la suma de los conflictos que versan sobre decisiones empresariales (62%) y de convocatoria de huelga (27,4%), es el 89,4% del total de los conflictos planteados, casi igual que en el año anterior (90,1%); como ya sucediera en 2011, que fue el 89,1% del total. Esto se viene repitiendo, incluso se incrementa, año tras año.

Gráfico 2.4.2-2 Distribución según el objeto del conflicto, 2013



Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA).

2.4.2.2 CONCILIACIONES Y MEDIACIONES COLECTIVAS TRAMITADAS POR LA ADMINISTRACIÓN LABORAL

En este apartado 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. Los solicitantes de una mediación o de un arbitraje pueden instar la iniciación de un procedimiento del cual conocerá la autoridad laboral provincial (Director de Trabajo) o autonómica (Director General de Trabajo), dependiendo del ámbito territorial del conflicto. La función mediadora de la autoridad laboral debe realizarse a petición de las partes y su utilización en la actualidad tiene un carácter absolutamente residual.

Como puede verse en las columnas de la derecha del *cuadro 2.4.2-5*, en Castilla y León las conciliaciones administrativas se han reducido hasta casi no llegar a utilizarse; en la serie desde 2009 han variado entre 2 y 5 en total. Tanto en 2012 como en 2013 su ámbito funcional ha sido la empresa, pero en 2013 no tenemos datos de los trabajadores afectados. También es importante destacar la reducción en España de este tipo de conciliaciones respecto al año anterior (un 6,6% menos), pero han aumentado las empresas afectadas (558,7%) y los trabajadores afectados (89,1%), que fueron en concreto 1.031.318.

Cuadro 2.4.2-5 Conciliaciones colectivas terminadas en España y en Castilla y León, 2009-2013

	España			Castilla y León		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
2009	1.097	123.189	1.695.200	5	6	2.959
2010	1.275	5.251	725.720	3	5	396
2011	1.708	41.092	1.417.038	2	2	198
2012	806	4.525	545.336	2	2	2.040
2013	753	29.808	1.031.318	1	1	1
% var. 13-12	-6,6	558,7	89,1	1	1	1

¹ A fecha de elaboración de este Informe no se dispone del dato para Castilla y León del año completo.

Fuente: Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEYSS).

2.4.2.3 INCIDENCIA EN CASTILLA Y LEÓN DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS A TRAVÉS DEL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE, SIMA

La firma el 25 de enero de 1996 del *I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales* en el ámbito estatal (BOE de 8 de febrero de 1996), a la vez que introdujo en nuestro sistema de relaciones laborales fórmulas alternativas al modelo judicial de solución de los

conflictos de trabajo, tuvo una importancia añadida, en tanto se apostó por el fortalecimiento e impulso de los procesos de negociación colectiva en la fase aplicativa del propio sistema de relaciones laborales. Actualmente el *Quinto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*, firmado por las Organizaciones Sindicales UGT y CCOO y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, el 7 de febrero de 2012, BOE del 23, (V ASAC) ha cambiado su denominación para subrayar el papel que en la solución de los conflictos laborales deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores " *al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social*" (Preámbulo del V ASAC).

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 nuevo V ASAC nace con la finalidad de que el sistema estatal de solución autónoma sea de aplicación general y directa sobre los sectores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de los sistemas propios existentes en determinados sectores y empresas (según recoge el Preámbulo del Acuerdo). 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 podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos para el sometimiento de los conflictos laborales incluidos en su ámbito objetivo (*artículo 3.3 del V ASAC*).

Según la Memoria de Actividades del SIMA, los conflictos tramitados en 2013 fueron 537, el ámbito mayoritario del conflicto fue la empresa (491, esto es un 91%) y otros 46 fueron conflictos de sector (el 9% restante de conflictos). Los datos del *cuadro 2.4.2-6* nos indican que 457 de los conflictos tramitados afectaron a centros de trabajo de todo el Estado, bien de empresa (411) o de sector (46); 1 fue de empresa estatal/internacional; y 56 fueron de empresas con centros de trabajo en varias provincias de diferentes Comunidades Autónomas.

Debido a la estructura de la negociación colectiva en España, los distintos convenios colectivos se complementan y una empresa o un trabajador pueden estar afectados por más de un convenio colectivo, por aplicación al tiempo de convenios de ámbito funcional distinto. Así, también puede ocurrir con mediaciones tramitadas en ámbitos superiores a la Comunidad Autónoma, por ejemplo, de los 537 conflictos tramitados por el SIMA en 2013, hubo conflictos que afectaron a diversos ámbitos territoriales, alguno de ellos con incidencia en centros de trabajo radicados en Castilla y León y sus provincias, sobre todo los de sector nacional. Como se observa en el *cuadro 2.4.2-6* el ámbito del conflicto que radicó en alguna provincia de Castilla y León y también en otras de Comunidad Autónoma distinta, estuvieron en 2013 en 2 empresas de Valladolid y en otras 3 empresas en León; por otra parte, hubo 3 empresas de Castilla y León que plantearon conflictos en el SIMA, con centros de trabajo también en otras Comunidades Autónomas.

Cuadro 2.4.2-6 Conflictos presentados ante el SIMA con efectos en Castilla y León, 2012-2013

Centros de Trabajo	Ámbito del Conflicto	2012	2013
Nacional/Estatal	Empresa	256	411
	Sector	35	46
Estatal/Internacional	Empresa	-	1
	Sector	-	-
Interprovincial (Diferentes CCAA)	Empresa	9	56
	Sector	-	-
Valladolid y otras	Empresa	4	2
	Sector	-	-
León y otras	Empresa	1	3
	Sector	-	-
Burgos	Empresa	1	-
	Sector	-	-
Castilla y León y otras	Empresa	1	3
	Sector	-	-
Comisión Mixta (sector químicas)	Empresa		13
	Sector		-
Madrid (archivo de expediente)			2
Total		307	537

Fuente: Fundación SIMA.

2.4.2.4 CONCILIACIONES INDIVIDUALES

En Castilla y León los órganos administrativos competentes para llevar a cabo el intento de acuerdo obligatorio en los conflictos individuales son las Oficinas Territoriales de Trabajo porque el *II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL II)* tiene por objeto la solución autónoma únicamente de los conflictos laborales colectivos y plurales. Como se observa en el *cuadro 2.4.2-7*, durante el año 2013 en nuestra Comunidad Autónoma las conciliaciones individuales terminadas afectaron a 28.329 trabajadores, la cifra más alta de toda la serie y significa un aumento del 11,4% respecto a 2012 (incremento mayor del sucedido para el conjunto del país, que fue del 4,9%). El 42,35% del total de las conciliación terminadas se debieron a despidos: 11.998, de las que 3.962 finalizaron con avenencia o acuerdo, por lo que un alto porcentaje (33,02%) de los despidos terminaron con avenencia tras celebrarse el acto de conciliación, con una diferencia de un 43,6% con 2012 (también es la cifra más alta de toda la serie). Si se acude al *cuadro 2.4.2-8* se comprueba que casi la mitad de estas conciliaciones individuales tuvieron como motivo la reclamación de cantidad: 14.085 (en 2012 fueron algunas menos 13.054, pero supusieron más de la mitad de total de la conciliaciones individuales, un 51,33%).

En el conjunto de España, hubo en total 529.067 conciliaciones individuales, de las cuales 244.709 tuvieron como objeto material un despido (un 17,7% que en 2012, casi el mismo incremento que en Castilla y León que fue del 17,2%) y terminaron con avenencia 105.948, que es un 46,4% más que en 2012 (en Castilla y León fue del 43,6%). Igual que sucedió en nuestra Comunidad Autónoma, los números de conciliaciones totales por despido y de avenencia son los más altos de los últimos cinco años.

Cuadro 2.4.2-7 Conciliaciones individuales terminadas en España y en Castilla y León, 2009-2013

	España			Castilla y León		
	Terminadas	En materia de despidos		Terminadas	En materia de despidos	
		Total	Con avenencia		Total	Con avenencia
2009	536.194	192.492	48.375	23.665	8.071	1.650
2010	458.479	147.501	35.381	22.071	6.709	1.328
2011	463.300	153.205	34.387	22.029	7.008	1.149
2012	504.249	207.894	72.362	25.430	10.236	2.760
2013	529.067	244.709	105.948	28.329	11.998	3.962
% var. 13-12	4,9	17,7	46,4	11,4	17,2	43,6

Fuente: Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación (MEySS).

En el *cuadro 2.4.2-8* comprobamos que las provincias con más trabajadores afectados por conciliaciones individuales fueron Valladolid (6.484 frente a 6.415 en 2012), León (6.230 frente a 5.334 en 2012), Burgos (5.477 frente a 4.139 en 2012) y Salamanca (3.111 frente a 3.227 en 2012, hubo una ligera disminución). Este hecho se repite en todas las variables más importantes del conflicto individual: despidos, sanciones y reclamaciones de cantidad. En Valladolid fue donde más conciliaciones por despido individual se produjeron (3.100 frente a 2.729 en 2012 y fueron casi el doble que las 1.661 de 2011) y también por sanciones (157); sin embargo, fue en León donde hubo mayor número de trabajadores afectados por reclamaciones de cantidad (3.512).

Cuadro 2.4.2-8 Trabajadores afectados por conciliaciones individuales en Castilla y León por provincias, 2013

	Despidos	Sanciones	Reclamaciones de cantidad	Varios	Total
Ávila	403	18	641	175	1.237
Burgos	1.876	119	3.277	205	5.477
León	2.452	117	3.512	149	6.230
Palencia	763	34	626	47	1.470
Salamanca	1.441	52	1.544	74	3.111
Segovia	529	42	946	204	1.721

Continúa

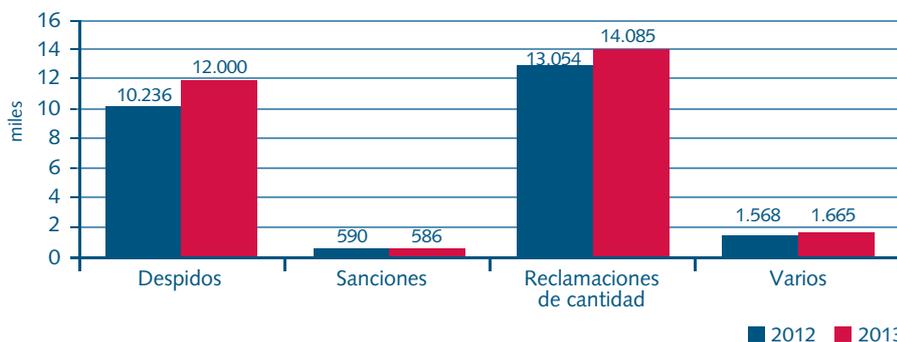
Continuación

	Despidos	Sanciones	Reclamaciones de cantidad	Varios	Total
Soria	772	21	336	38	1.167
Valladolid	3.100	157	2.567	660	6.484
Zamora	664	26	636	113	1.439
Total	12.000	586	14.085	1.665	28.336

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

En el gráfico 2.4.2-3 se muestra la distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto individual en términos absolutos, comparando los años 2012 y 2013. En todas las materias que fueron objeto de conciliaciones individuales aumentó el número de trabajadores afectados, excepto en sanciones que se mantuvo. Especialmente hay que destacar que en Castilla y León aumentaron los trabajadores afectados por conciliaciones individuales de despido (fueron 12.000 en 2013) y por reclamaciones de cantidades (fueron 14.085 en 2013). En total se pasó de 25.448 en 2012 a 28.336 en 2013, según los datos de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*.

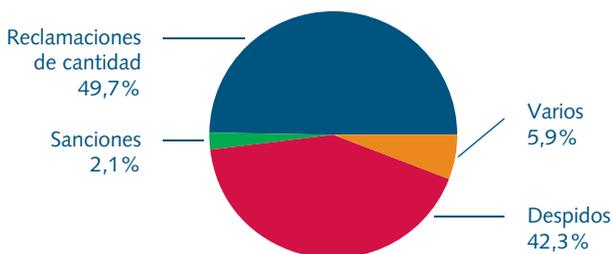
Gráfico 2.4.2-3 Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto individual



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

En el gráfico 2.4.2-4 puede observarse que si sumamos los conflictos que versan sobre reclamaciones de cantidad (49,7%) más los de despido (42,3%), suman el 92% del total de los planteados (casi el mismo porcentaje que en 2012 que la suma fue del 91,5%). En conclusión, la mayoría de conciliaciones individuales versaron sobre reclamaciones de cantidad y sobre despido.

Gráfico 2.4.2-4 Distribución de trabajadores afectados según el objeto del conflicto individual, 2013



Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. Consejería de Economía y Empleo.

2.4.3 Expedientes de Regulación de Empleo

En los primeros cuadros que aparecen en este epígrafe se analizan los resultados aportados desde la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León sobre los tres tipos de Expedientes de Regulación de Empleo (EREs): rescisión, suspensión y reducción. Hay que tener en cuenta que 2013 es el primer año completo de plena aplicación de las importantes reformas introducidas por el legislador en 2012 y es que, a efectos estadísticos todos los tipos de EREs –extintivos, suspensivos o de reducción de jornada– que se han producido en 2013 no han requerido la autorización de la autoridad laboral, puesto que debe recordarse que antes de la entrada en vigor el día 12 de febrero de 2012 del *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (publicado en BOE de 11 de febrero) la regla general en nuestro ordenamiento jurídico laboral era la necesidad de autorización previa de la autoridad laboral para que pudiera ser declarado un Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

En el momento actual, vigente la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (publicada en BOE de 7 de julio), en vigor desde el día 8 (derivada de la tramitación parlamentaria del *Real Decreto-Ley 3/2012*) es suficiente la comunicación a la autoridad laboral para la aplicación del ERE correspondiente, tras agotarse con acuerdo o sin acuerdo el correspondiente periodo de consultas. En cualquier caso, la aplicación de la medida por la empresa también debe notificarse a los trabajadores y una vez comunicada a la autoridad laboral, ésta hará lo propio con la entidad gestora de la prestación por desempleo. Por tanto, en los procesos de reestructuración empresarial o flexibilidad interna, tras agotar el periodo de consultas exigido por la ley, la empresa puede llevar a cabo los despidos colectivos, las suspensiones de contratos o las reducciones de jornada.

Como cambios normativos habidos en esta materia durante 2013, es necesario hacer referencia al *Real Decreto-Ley 5/2013 de 5 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*, y en concreto, su *Capítulo IV* (artículo 10) por el que se modifica la *Disposición Adicional Decimosexta* de la *Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social* relativa a “*Despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios*” y que resulta de aplicación a los despidos colectivos iniciados a partir de 1 de enero de 2013.

Por razón de todo lo expuesto, en las estadísticas de 2012, hasta el 12 de febrero debía hablarse de ERES autorizados (y ya fueran extintivos, suspensivos o de reducción), y sólo a partir del 13 de febrero debe hablarse de ERES comunicados a la autoridad laboral. Por el contrario, en las estadísticas de este año, todos los ERES son comunicados a la autoridad laboral.

Más propiamente, la actuación de la autoridad laboral se desarrolla en el *Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*. En las suspensiones por estas causas siempre ha de actuar la Administración laboral, pero las nuevas funciones atribuidas son de vigilancia por la efectividad del periodo de consultas, permitiéndosele asesorar con recomendaciones o realizar advertencias, pero sin embargo se le impide paralizar o suspender el procedimiento.

A la hora de determinar qué Administración tiene la consideración de autoridad laboral competente en los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 25 del *Real Decreto 1483/2013 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*.

En el *Subepígrafe 2.2.2.4 Otras Actuaciones del Plan Regional de Empleo* de este Informe Anual se ofrece la información sobre la línea de ayudas contenida en el *Programa I de la Orden EYE/1104/2012, de 19 de diciembre, por la que se convocan para el año 2013 medidas de mejora de la ocupabilidad a través de una línea de ayudas destinadas a trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada y a trabajadores con 55 o más años de edad, por extinción de sus contratos de trabajo, por declaración de insolvencia de la empresa o en procedimiento concursal, en el ámbito de Castilla y León* que tienen por objeto compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por uno o varios expedientes de regulación de empleo, de suspensión de contratos de trabajo o reducción de la jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el mismo sentido, también nos remitimos al *Subepígrafe 2.2.2.4* por lo que se refiere a los resultados derivados de la aplicación durante 2013 de la *ORDEN EYE/1102/2012, de 18 de diciembre, por la que se convocan 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 territorial de Castilla y León, para el año 2013*.

En el *cuadro 2.4.3-1* se recogen en términos absolutos el número total de Expedientes de Regulación de Empleo (EREs) adoptados en Castilla y León durante 2013 y los trabajadores afectados, diferenciando hombres y mujeres. En el mismo cuadro se clasifican en tres columnas estas dos variables: el total de los tres tipos de ERES: de rescisión, temporales de suspensión y temporales de reducción de jornada (denominados estos dos últimos tipos como ERTes) y el total de trabajadores afectados, diferenciando entre hombres y mujeres. En el caso de los ERTes (esto es, los suspensivos y de reducción de jornada), por su carácter temporal, también se ofrece el dato del número de días en los que no se ha trabajado y en los que ha trabajado con jornada reducida. Como se indica en la fuente, estos primeros cuadros han sido elaborados a partir de los datos ofrecidos por la *Consejería de Economía y Empleo*.

El número total de EREs y ERTes ejecutados en 2013 ha ascendido a 2.180 y han afectado a 26.208 personas, de las cuales 19.986 han sido hombres y 6.222 mujeres. Es relevante que en la provincia de Ávila ha habido en total 79 expedientes y la diferencia entre hombres y mujeres afectadas es la más baja de todo Castilla y León (298 hombres y 210 mujeres). De nuevo, las tres provincias con mayor número de comunicaciones de EREs y ERTes fueron León (502), Valladolid (397) y Burgos (387); en todas ellas se produjo una reducción en comparación con 2012. Como en 2012, donde menos expedientes hubo fue en Ávila (79, prácticamente los mismos que en 2012, que fueron 76) y en Soria (94). En cuanto a los trabajadores afectados las únicas provincias que superaron los tres mil hombres fueron León, Burgos y Valladolid; estas mismas tres provincias fueron las que superaron las mil mujeres afectadas. Los expedientes de ámbito autonómico o regional, han sido en total 62, menos que en 2012 (fueron 71) y han afectado a un importante número de hombres (4.674) y de mujeres (964), en cualquiera de los dos casos, menos de la mitad que en 2012.

Siguiendo la tendencia de años anteriores, la mayoría de expedientes fueron de suspensión (1.095), hubo 954 de reducción de jornada (los mismos que en 2012, 953) y 131 de rescisión. El número de trabajadores afectados disminuyó en los tres tipos: en las rescisiones de contrato han pasado de 3.294 en 2012 a 2.581 en 2013, de los cuales, 1.791 fueron hombres y 790 mujeres. En los ERTes de suspensión en nuestra Comunidad Autónoma, los días de suspensión fueron 216.852 y las personas afectadas 19.212. Por último, en el *cuadro 2.4.3-1* se constata que hubo 954 ERTes de reducción de jornada –prácticamente los mismos que en 2012– que afectaron a 4.415 trabajadores, menos que en 2012, pero duraron 317.064 días, más que los 308.929 días de 2012.

En el *cuadro 2.4.3-1bis* se recoge un estudio comparativo que nos muestra la evolución de los tres tipos de EREs y ERTes y el total de trabajadores afectados desde el año 2009. Las cifras indican el comportamiento de los expedientes autorizados por la autoridad laboral (hasta el 12 de febrero de 2012) y comunicados a la autoridad laboral (desde el 13 de febrero de 2012) en los últimos cinco años y se observa el salto cuantitativo de los últimos años, especialmente en 2012 y 2013. El aumento de los expedientes de rescisión ha mantenido una tendencia más equilibrada, pero los ERTes de suspensión en los dos últimos años han superado el millar y casi han llegado a esta cifra los de reducción de jornada. En este cuadro se observa que han disminuido los expedientes de rescisiones y de suspensiones de contratos y se han mantenido las reducciones de jornada respecto a 2012. Los trabajadores afectados también han bajado en los tres tipos (de rescisión y de suspensión y de reducción de jornada).

La mayoría de los expedientes en la Comunidad son ERTes de suspensión, que han evolucionado desde los 559 en 2009 a los 1.095 en 2013. Los ERES de rescisión también han mantenido una tendencia al alza en los últimos cinco años, pasando de los 93 de 2009 a los 131 de 2013 (cierto que han bajado respecto a los 153 de 2012). Por su parte, en cuanto a expedientes de reducción de jornada, según los datos de los que se dispone desde 2010, se dio un salto importante desde los 103 de 2010 a los 262 de 2011, pasando a los 953 en 2012, lo que se mantiene en 2013 (con 954 ERTes de reducción).

Si se consideran solo los dos últimos años, para las personas trabajadoras afectadas, vemos que han disminuido en los tres tipos: EREs de rescisión (de 3.294 en 2012 a 2.581 en 2013); ERTes de suspensión (de 27.368 en 2012 a 19.212 en 2013); y ERTes de reducción (de 5.737 en 2012 a 4.415 en 2013).

Cuadro 2.4.3-1 Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas, 2013

	Total			Rescisión			Suspensión			Reducción				
	Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores			
		H	M		H	M		H	M		H	M		
Ávila	79	298	210	2	12	3	40	194	164	6.595	37	92	43	11.200
Burgos	387	3.641	1.001	22	375	48	238	2.934	730	36.484	127	332	223	36.624
León	502	3.868	1.036	32	462	254	263	2.941	378	58.271	207	465	404	64.626
Palencia	157	1.333	404	8	97	22	82	1.128	281	15.934	67	108	101	20.486
Salamanca	279	1.109	582	10	52	78	91	625	208	20.088	178	432	296	58.970
Segovia	119	451	162	2	11	3	57	310	70	9.594	60	130	89	20.250
Soria	94	635	392	5	66	23	48	494	335	11.270	41	75	34	15.616
Valladolid	397	3.264	1.290	29	358	171	198	2.266	659	38.438	170	640	460	61.319
Zamora	104	713	181	9	177	24	38	393	64	7.524	57	143	93	21.290
Total	2.118	15.312	5.258	119	1.610	626	1.055	11.285	2.889	204.198	944	2.417	1.743	310.381
Ambito regional	62	4.674	964	12	181	164	40	4.344	694	12.654	10	149	106	6.683
		19.986	6.222		1.791	790		15.629	3.583			2.566	1.849	
Total	2.180	26.208	131	2.581	19.212	1.095	216.852	954	4.415	317.064				

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

Cuadro 2.4.3-1-bis Evolución de los expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas, Castilla y León, 2009-2013

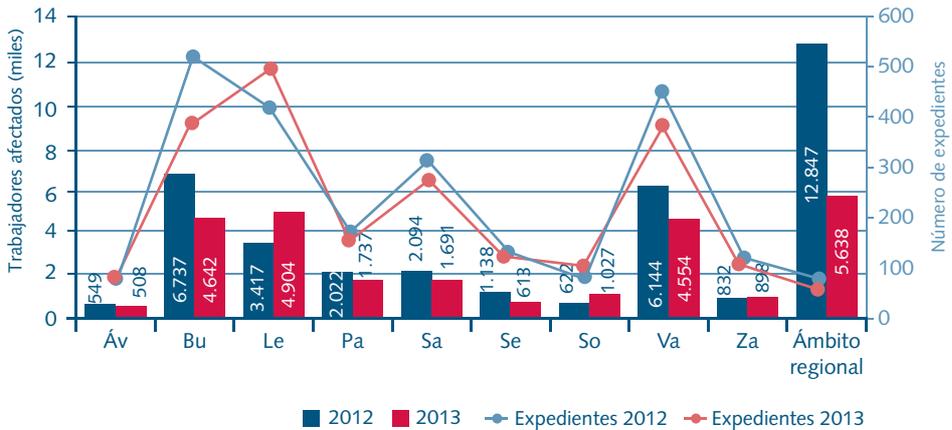
	Total			Rescisión			Suspensión			Reducción		
	Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores	
		H	M		H	M		H	M		H	M
2009	652	23.772	93	1.961	559	21.811	78.466	-	-	-	-	-
2010	682	17.222	108	2.379	574	14.843	86.347	103	641	31.782		
2011	1.054	19.966	114	2.247	678	15.949	113.109	262	1.770	88.077		
2012	2.358	36.399	153	3.294	1.252	27.368	236.000	953	5.737	308.929		
2013	2.180	26.208	131	2.581	1.095	19.212	216.852	954	4.415	317.064		

Nota: No se dispone de datos de Expedientes de Reducción hasta 2010.

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

Si en el gráfico comparativo de expedientes 2011-2012 se observaba que las líneas correspondientes al número de expedientes aumentaban en todas las provincias y también en el ámbito regional en 2012 respecto a 2011, ahora solo destaca el considerable aumento de la provincia de León en 2013 respecto a 2012. Como aparece en el *gráfico 2.4.3-1*, el número de trabajadores afectados solo subió en las provincias de León, Soria y Zamora.

Gráfico 2.4.3-1 Expedientes de regulación de empleo y trabajadores afectados por provincias, 2012-2013



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

En el *cuadro 2.4.3-2* se comparan los ERTes de suspensión entre los años 2013 y 2012, añadiendo la variable de los días no trabajados. Si se divide el número de jornadas no trabajadas (216.852) entre los trabajadores afectados (19.212), nos da una media de 11,29 días de suspensión por trabajador, superior a la correspondiente a 2012 que fue de 8,6 días de suspensión por trabajador. Si no se consideran los expedientes de ámbito autonómico, la media por trabajador de días no trabajados asciende a 14,40, cifra similar a los 14 días de 2012.

El número total de ERTes por suspensión ha bajado de 1.252 en 2012 a 1.095 en 2013 (disminución del 12,5% respecto al año anterior); los trabajadores afectados han pasado de 27.368 en 2012 a 19.212 (-29,8%) y los días que ha durado la suspensión, han pasado de ser 236.000 días en 2012 a 216.852 en 2013 (-8,1%). En los tres casos: números de ERTes por suspensión, trabajadores afectados y días de no trabajo, el porcentaje 2012-2013 es negativo.

Cuadro 2.4.3-2 ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas y días, 2012-2013

	2012			2013			% var. 13-12		
	N.º afectados	T.	Días	N.º afectados	T.	Días	N.º afectados	T.	Días
Ávila	28	177	4.461	40	358	6.595	42,9	102,3	47,8
Burgos	352	5.462	58.743	238	3.664	36.484	-32,4	-32,9	-37,9
León	195	2.161	46.265	263	3.319	58.271	34,9	53,6	26,0
Palencia	100	1.674	19.073	82	1.409	15.934	-18,0	-15,8	-16,5
Salamanca	119	1.000	27.008	91	833	20.088	-23,5	-16,7	-25,6
Segovia	68	794	13.005	57	380	9.594	-16,2	-52,1	-26,2
Soria	41	353	9.924	48	829	11.270	17,1	134,8	13,6
Valladolid	268	4.404	40.938	198	2.925	38.438	-26,1	-33,6	-6,1
Zamora	43	474	9.846	38	457	7.524	-11,6	-3,6	-23,6
Total	1.214	16.499	229.263	1.055	14.174	204.198	-13,1	-14,1	-10,9
Ámbito regional	38	10.869	6.737	40	5.038	12.654	5,3	-53,6	87,8
Total	1.252	27.368	236.000	1.095	19.212	216.852	-12,5	-29,8	-8,1

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

A continuación, los cuadros 2.4.3-3 a 2.4.3-6 nos muestran los Expedientes de Regulación de Empleo (extintivos, de suspensión y de reducción de jornada) y trabajadores afectados por grandes sectores (Agrario, Industria, Servicios y Construcción). El mayor porcentaje de Expedientes extintivos lo encontramos en el sector agrario –con aproximadamente el 9% del total de Expedientes habidos en este sector– (cuadro 2.4.3-3) y el menor porcentaje de estos Expedientes lo encontramos en el Sector Servicios –con alrededor del 5% del total de Expedientes en el sector servicios– (cuadro 2.4.3-5).

También resulta resaltable que el uso de los Expedientes de suspensión es similar en la Industria (representando alrededor del 61% de todos los Expedientes notificados en este sector, cuadro 2.4.3-4), en el sector Agrario (alrededor del 64% del total de Expedientes de este sector, cuadro 2.4.3-3) y en el sector de la Construcción (aproximadamente el 66% del total de Expedientes en este sector, cuadro 2.4.3-6) pero no en el sector Servicios, donde los Expedientes suspensivos representan alrededor del 39% del total de Expedientes notificados en este sector, donde se aprecia un mayor número de Expedientes de reducción (que suponen alrededor del 56% del total de Expedientes, cuadro 2.4.3-5).

Cuadro 2.4.3-3 Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Agrario, 2013

	Total			Rescisión			Suspensión			Reducción			Días de duración	
	Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Días de suspensión	Nº exp.	Trabajadores		
		H	M		H	M		H	M			H		M
Ávila	2	3	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	1	365
Burgos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
León	1	1	0	0	0	0	1	1	0	180	0	0	0	0
Palencia	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	426
Salamanca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Segovia	1	25	4	0	0	0	1	20	2	90	0	5	2	90
Soria	3	11	1	0	0	0	3	10	0	701	0	1	1	365
Valladolid	1	108	64	0	0	0	1	108	64	108	0	0	0	0
Zamora	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	180
Total	10	151	70	1	2	0	6	139	66	1.079	3	10	4	1.426
Ámbito regional	1	20	6	0	0	0	1	15	0	180	0	5	6	180
		171	76		2	0		154	66			15	10	
Total	11	247		1	2	0	7	220	1.259	3	25	1.606		

Fuente: Consejería de Economía y Empleo.

Cuadro 2.4.3-4 Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Industria, 2013

	Total			Rescisión			Suspensión			Reducción			Días de duración	
	Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Días de suspensión	Nº exp.	Trabajadores		
		H	M		H	M		H	M			H		M
Ávila	21	140	59	0	0	0	10	103	54	1.462	11	3	5	3.770
Burgos	130	2.412	407	8	162	3	98	2.126	339	15.897	24	124	65	7.431
León	150	2.289	374	11	284	75	89	1.832	204	20.148	50	173	95	18.138
Palencia	43	745	239	2	29	18	27	675	206	4.623	14	41	15	4.985
Salamanca	60	417	138	5	13	2	29	258	116	6.235	26	146	20	7.888
Segovia	31	182	30	1	6	1	18	122	8	3.223	12	54	21	3.685
Soria	30	441	337	3	33	15	16	360	317	3.302	11	48	5	3.419
Valladolid	110	1.695	544	7	139	53	62	1.232	421	13.445	41	324	70	13.131
Zamora	34	453	85	4	110	15	16	258	46	2.811	14	85	24	5.869
Total	609	8.774	2.213	41	776	182	365	6.966	1.711	71.156	203	1.032	320	68.316
Ambito regional	13	3.705	578	0	27	9	13	3.658	556	2.975	0	20	13	730
		12.479	2.791		803	191		10.624	2.267			1.052	333	
Total	622	15.270	41	994	12.891	74.131	203	1.385	69.046					

Fuente: Consejería de Economía y Empleo.

Cuadro 2.4.3-5 Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Servicios, 2013

	Total						Rescisión						Suspensión						Reducción					
	Nº exp.		Trabajadores		Nº exp.		Trabajadores		Nº exp.		Trabajadores		Días de suspensión		Nº exp.		Trabajadores		Días de duración					
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M				
Ávila	49	115	148	1	10	3	24	52	108	3.776	24	53	37	6.975										
Burgos	166	594	453	5	64	29	73	350	278	9.508	88	180	146	24.663										
León	263	1.104	623	18	110	164	117	735	165	23.428	128	259	294	37.050										
Palencia	86	424	158	2	9	2	37	359	71	7.251	47	56	85	13.912										
Salamanca	180	401	405	4	32	76	40	125	74	8.022	136	244	255	45.934										
Segovia	66	151	119	0	0	0	23	85	55	3.292	43	66	64	15.340										
Soria	42	58	47	1	2	4	16	36	17	3.482	25	20	26	10.042										
Valladolid	213	984	641	16	138	115	88	584	158	15.993	109	262	368	41.267										
Zamora	51	96	87	1	5	7	12	40	13	2.501	38	51	67	12.693										
Total	1.116	3.927	2.681	48	370	400	430	2.366	939	77.193	638	1.191	1.342	207.896										
Ámbito regional	33	532	365	11	143	155	14	288	127	6.268	8	101	83	4.863										
		4.459	3.046		513	555		2.654	1.066			1.292	1.425											
Total	1.149	7.505	59	1.068	3.720	83.461	646	2.717	212.759															

Fuente: Consejería de Economía y Empleo.

Cuadro 2.4.3-6 Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas Castilla y León, Sector Construcción, 2013

	Total			Rescisión			Suspensión			Reducción				
	Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Nº exp.	Trabajadores		Días de suspensión	Nº exp.	Trabajadores		Días de duración
		H	M		H	M		H	M			H	M	
Ávila	7	40	2	0	0	0	6	39	2	1.357	1	1	0	90
Burgos	91	635	141	9	149	16	67	458	113	11.079	15	28	12	4.510
León	88	474	39	3	68	15	56	373	9	14.515	29	33	15	9.438
Palencia	27	162	7	4	59	2	18	94	4	4.060	5	9	1	1.163
Salamanca	39	291	39	1	7	0	22	242	18	5.831	16	42	21	5.148
Segovia	21	93	9	1	5	2	15	83	5	2.989	5	5	2	1.135
Soria	19	125	7	1	31	4	13	88	1	3.785	5	6	2	1.790
Valladolid	73	477	41	6	81	3	47	342	16	8.834	20	54	22	6.556
Zamora	18	163	9	4	62	2	10	95	5	2.212	4	6	2	2.548
Total	383	2.460	294	29	462	44	254	1.814	173	54.662	100	184	77	32.378
Ámbito regional	15	417	15	1	11	0	12	383	11	3.231	2	23	4	910
		2.877	309		473	44		2.197	184			207	81	
Total	398	3.186	30	30	517	266	2.381	57.893	102	288	33.288			

Fuente: Consejería de Economía y Empleo.

En el *cuadro 2.4.3-7* 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 tendencia de que la mayoría de trabajadores afectados son hombres, concretamente en 2013 fueron 15.629 y las mujeres 3.583. La variación con respecto al año anterior fue semejante en hombres y mujeres, ya que en los primeros hubo un descenso de afectados del 29,8% y en las segundas el descenso 2013-12 fue del 29,9%. En el caso de los hombres la variación fue positiva en las provincias de Soria (65,8%) y León (57,9%); en las mujeres la variación fue positiva en Soria (509,1%), Ávila (281,4%), León (26,4%), Salamanca (25,3%) y Zamora (8,5%); precisamente en 2012 solo hubo dos provincias donde la variación fue negativa para las mujeres trabajadoras afectadas: Zamora (con un 23,4% menos) y León (con un 9,1% menos). En el ámbito regional la variación fue negativa tanto en hombres (del 51,6%) como en mujeres (del 63,2%).

Cuadro 2.4.3-7 ERTES por suspensión, personas trabajadoras afectadas por sexos, 2012-2013

	2012		2013		% var. 13-12	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	5	107	11	148	120,0	38,3
Ávila	134	43	194	164	44,8	281,4
Burgos	4.435	1.027	2.934	730	-33,8	-28,9
León	1.862	299	2.941	378	57,9	26,4
Palencia	1.272	402	1.128	281	-11,3	-30,1
Salamanca	834	166	625	208	-25,1	25,3
Segovia	592	202	310	70	-47,6	-65,3
Soria	298	55	494	335	65,8	509,1
Valladolid	3.432	972	2.266	659	-34,0	-32,2
Zamora	415	59	393	64	-5,3	8,5
Total	13.274	3.225	11.285	2.889	-15,0	-10,4
Ámbito regional	8.981	1.888	4.344	694	-51,6	-63,2
Total	22.255	5.113	15.629	3.583	-29,8	-29,9

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

Los despidos colectivos en Castilla y León en 2013 fueron en total 131, esto es un 14,4% menos que en 2012 (153) y en términos absolutos afectaron a 2.581 trabajadores, son 713 personas menos quienes no vieron rescindido su contrato de trabajo (variación 2013/12 de -21,6%). Sin embargo en la comparación de 2012/11 las personas afectadas por despido colectivo aumentaron un 46,6%. En la columna que recoge las variaciones por provincias del *cuadro 2.4.3-8* se observa que el número de expedientes aumentó en Zamora (200,0%), León (39,1%) y Soria (25,0%); se mantuvieron en Valladolid los mismos que en 2012 (29) y bajaron en todas las demás provincias. En paralelo también aumentaron los trabajadores afectados en dos provincias: Zamora (337,0%) y León (97,8%). Señalar que en Palencia, aunque hubo un ERE por rescisión menos que en 2012 subió un 12,3% el número de afectados; sin embargo,

en Soria hubo un ERE más y se produjo un 40,3% menos de trabajadores afectados. En Valladolid con el mismo número de EREs por rescisión en 2012 que en 2013, los afectados prácticamente se mantuvieron (descenso del 2,6%). En términos absolutos en Ávila y Segovia sólo se produjeron 2 EREs respectivamente durante 2013. Las provincias con mayor número fueron: León (32), Valladolid (29) y Burgos (22). Esto se traduce en los trabajadores afectados, donde hubo menos fue en Segovia (14) y en Ávila (15); donde más personas se vieron afectadas fue en León (716), Valladolid (529) y Burgos (423).

Cuadro 2.4.3-8 Expedientes de regulación de empleo por rescisión y personas trabajadoras afectadas, 2012-2013

	2012		2013		% var. 13-12	
	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores	Número	Trabajadores
Ávila	11	148	2	15	-81,8	-89,9
Burgos	35	594	22	423	-37,1	-28,8
León	23	362	32	716	39,1	97,8
Palencia	9	106	8	119	-11,1	12,3
Salamanca	16	181	10	130	-37,5	-28,2
Segovia	6	69	2	14	-66,7	-79,7
Soria	4	149	5	89	25,0	-40,3
Valladolid	29	543	29	529	0,0	-2,6
Zamora	3	46	9	201	200,0	337,0
Total	136	2.198	119	2.236	-12,5	1,7
Ámbito regional	17	1.096	12	345	-29,4	-68,5
Total	153	3.294	131	2.581	-14,4	-21,6

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

En el cuadro 2.4.3-9 se diferencian las personas trabajadoras afectadas por los expedientes de rescisión según el sexo. En 2013 se mantiene la misma regla que en anualidades anteriores, la mayoría de personas trabajadoras afectadas fueron hombres, en términos absolutos fueron 1.791 frente a 729 mujeres. Hay que destacar que la reducción 2013/12 de mujeres afectadas por EREs extintivos fue del 5,3%, mientras que la disminución fue mucho más acusada en los hombres, del 27,2%. Por provincias hay que indicar que, a pesar de que la cifra media total indica que bajaron los hombres afectados, aumentaron en tres provincias: Zamora (378,4%), León (43,0%) y Palencia (12,8%). Como se ha dicho, las mujeres afectadas por EREs extintivos casi no variaron, pero aumentaron en la variación 2013/12 en la mayoría de las provincias: León (551,3%), Zamora (166,7%), Salamanca (143,8%), Valladolid (30,5%) y Palencia (10,0%).

Cuadro 2.4.3-9 Expedientes de regulación de empleo por rescisión, personas trabajadoras afectadas por sexos, 2012-2013

	2012		2013		% var. 13-12	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ávila	96	52	12	3	-87,5	-94,2
Burgos	451	143	375	48	-16,9	-66,4
León	323	39	462	254	43,0	551,3
Palencia	86	20	97	22	12,8	10,0
Salamanca	149	32	52	78	-65,1	143,8
Segovia	60	9	11	3	-81,7	-66,7
Soria	92	57	66	23	-28,3	-59,6
Valladolid	412	131	358	171	-13,1	30,5
Zamora	37	9	177	24	378,4	166,7
Total	1.706	492	1.610	626	-5,6	27,2
Ámbito regional	754	342	181	164	-76,0	-52,0
Total	2.460	834	1.791	790	-27,2	-5,3

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

Los tres próximos cuadros toman como referencia los datos de la Estadística de Regulación de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Una vez más, conviene advertir que los datos del *Boletín de Estadísticas Laborales* se analizan de forma separada a los aportados desde la *Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León*, porque un mismo ERE autorizado que tenga efectos sobre los mismos trabajadores en diferentes meses, se computa por el BEL como una ficha estadística distinta por cada mes. Asimismo, cuando se presenta un expediente que afecta a varios centros de trabajo radicados en provincias diferentes, se cumplimenta y computa una ficha estadística por cada provincia (no se computa como un solo ERE interprovincial o regional). Por tanto, 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 aparezcan cifras superiores a las aportadas por la *Consejería de Economía y Empleo*. De cualquier forma, tomando una u otra fuente se comprueba que en 2013 han bajado el número de expedientes y de trabajadores afectados en Castilla y León respecto a 2012. Esto también se cumple para los centros de trabajo del conjunto de España, ya que hay una disminución del total de expedientes (del 20,01%) y del total de personas afectadas en todo tipo de EREs (del 21,38% de media).

Según el *Boletín de Estadísticas Laborales* los trabajadores afectados por expedientes de regulación en el conjunto de España fueron 148.088 en 2008, después se produjo un aumento muy significativo a 549.282 en 2009 y en 2013 fueron 379.972, lo que significa una disminución del 21,38% respecto a los 483.313 de 2012. Si tomamos como referencia los dos últimos años, si se comparan los cuadros 2.4.3-10 y 2.4.3-11, concluimos que la bajada en el número de trabajadores afectados por EREs y ERTes en Castilla y León pasa de 46.917 en 2012 a 30.104 en 2013 (disminución del 35,84% frente a la disminución en un 20,38% en España). En base a estos datos, en nuestra Comunidad Autónoma se rompe una tendencia al crecimiento que se estaba experimentando desde 2010.

La otra conclusión para nuestra Comunidad es que ya en 2012 los expedientes de extinción experimentaron una contracción en el número de trabajadores afectados, porque pasaron de 4.137 en 2011 a 3.613 en 2012; sin embargo, en 2013 han tenido un ligero repunte del 0,80% (han subido hasta 3.642); además, también ha aumentado su participación porcentual sobre el total de las personas afectadas y ahora son un 12,10% frente al 7,70% que tenían en 2012. En el conjunto de España los trabajadores afectados por EREs extintivos bajaron en 2013 en comparación con 2012 (un 15,11%) y en porcentaje llegan hasta el 18,51% del total de personas afectadas.

Por su lado, los trabajadores afectados por EREs suspensivos en Castilla y León pasaron de 37.076 en 2012 a 21.471 en 2013 (variación negativa del 42,09%) y una participación del 71,32% respecto al total (el porcentaje es del 61,61% en España, donde se produjo una disminución en las personas afectadas del 22,15%). También en los EREs de reducción de jornada se produjo una disminución de personas afectadas del 19,86% en Castilla y León (reducción que fue del 24,29% en España)

Las cifras del *cuadro 2.4.3-10* nos indican que el número total de expedientes (suspensión, extinción y reducción de jornada) fue en 2013 de 28.415 para el conjunto de España, lo que supone una bajada del 20,01%, frente al aumento de un 56,25% que se había producido en 2012 respecto a 2011. En el conjunto nacional hay que destacar la disminución de trabajadores afectados respecto a 2012, tanto en el total (en un 21,38%), como en cada uno de los tipos, extinción (en un 15,11%), suspensión (un 22,15%) y reducción (un 24,29%), justo lo contrario de lo que paso en la variación 12/11. Se debe señalar que los trabajadores afectados por extinción son actualmente en España un 18,51% del total (en 2012 fueron un 16,74%). La mayoría de los trabajadores están afectados por suspensiones del contrato (61,61%, casi el mismo porcentaje que los dos años anteriores) y las reducciones, que en 2009 tenían un peso tan sólo del 1,81% sobre el total, en 2013 se sitúan en el 19,87% del conjunto de trabajadores afectados (el porcentaje en 2012 fue del 20,63). En España han disminuido los trabajadores afectados por extinción, suspensión y reducción y ha aumentado levemente el peso porcentual de los afectados por EREs extintivos (18,51% sobre el total en 2013), *cuadro 2.4.3-10*.

Cuadro 2.4.3-10 Expedientes de regulación de empleo en España, 2009-2013

	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2009	19.434	549.282	63.476	27,40	465.215	70,80	20.591	1,81
2010	17.269	302.746	52.534	11,56	211.942	84,70	38.270	3,75
2011	21.168	343.629	67.981	19,78	215.012	62,57	60.636	17,65
2012	35.521	483.313	82.876	17,15	300.713	62,22	99.724	20,63
2013	28.415	379.972	70.351	18,51	234.116	61,61	75.505	19,87
% var. 13-12	-20,01	-21,38	-15,11	-	-22,15	-	-24,29	-

Fuente: Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS).

En el *cuadro 2.4.3-11* se muestran los EREs y ERTes que afectan a los centros de trabajo en Castilla y León según la *Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS)*. En 2013, tiene lugar una reducción en valores absolutos respecto a 2012 en el número total de trabajadores afectados ya que se pasa de un total de 46.917 a 30.104 (disminución del 35,84%); aunque no haya disminución en los afectados por extinciones, se pasa de 3.613 a 3.642 (aumento de 0,80%); pero sí se produce una bajada en los afectados por suspensiones de 37.076 a 21.471 (reducción del 42,09%) o por reducciones (disminución del 19,86%). En los trabajadores afectados por expedientes de extinción se había producido una importante disminución entre 2011 y 2012, de 4.137 a 3.613, lo cierto es que de la serie de cinco años, solamente en 2011 se han superado los cuatro mil trabajadores que han visto 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, como ya hemos comentado, a partir del 13 de febrero de 2012, se suprime 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*. Actualmente no se desagrega el número de Expedientes por Comunidades Autónomas, de ahí que nos falte este dato para 2013.

A partir de abril de 2013 el MEYSS ha procedido a una drástica simplificación de las tablas estadísticas, introduciendo importantes cambios, lo que impide mantener las comparativas que se venían realizando en este Informe Anual con algunas series, como ocurre en este caso con el número de expedientes.

Cuadro 2.4.3-11 Expedientes de Regulación de Empleo que afectan a los centros de trabajo de Castilla y León, 2009-2013

	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
2009	953	39.068	3.076	18,84	35.466	80,57	526	0,59
2010	1.039	19.088	3.187	7,87	15.319	90,78	582	1,35
2011	1.376	23.275	4.137	17,77	17.305	74,35	1.833	7,88
2012	2.732	46.917	3.613	7,70	37.076	79,02	6.228	13,27
2013	¹	30.104	3.642	12,10	21.471	71,32	4.991	16,58
% var. 13-12	¹	-35,84	0,80	-	-42,09	-	-19,86	-

¹ El dato del número de expedientes que afectan a centros de trabajo de Castilla y León no está disponible para 2013.

Fuente: Estadística de Regulación de Empleo (MEYSS).

La variación de 2013 por provincias respecto al año 2012 arroja los siguientes resultados: a diferencia de lo sucedido en 2012/11 donde aumentaron los trabajadores afectados en todas las provincias, en la variación de 2013/12 se constata que solo se produjo aumento en las provincias de León (33,63%), Zamora (12,99%) y Palencia (5,56%). La variación negativa ha superado el 50% en las provincias de Soria, Valladolid y Burgos. Como en 2012, la provincia con menos trabajadores afectados fue Ávila (con 601) y donde más (también como en 2012) fue en Valladolid (7.645). En toda la Comunidad de Castilla y León se pasó de 46.917 personas trabajadoras afectadas en 2012 a 30.104 en 2013, lo que significa una disminución del 35,84% (*cuadro 2.4.3-12*).

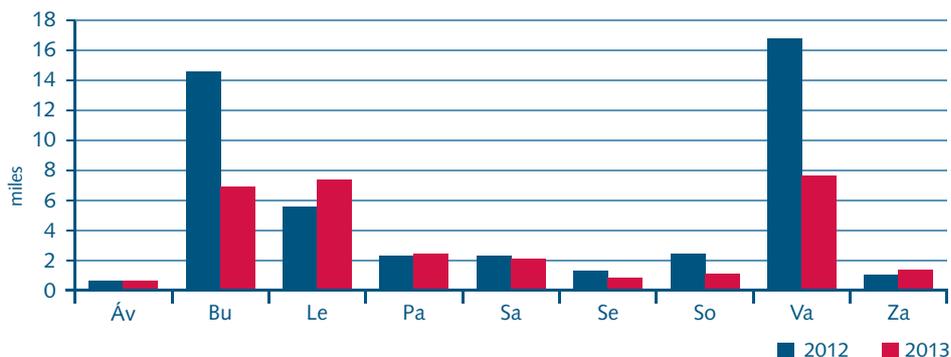
Cuadro 2.4.3-12 Personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo en Castilla y León por provincias, 2012-2013

	2012	2013	% var. 13-12
Ávila	643	601	-6,53
Burgos	14.638	6.901	-52,86
León	5.545	7.410	33,63
Palencia	2.303	2.431	5,56
Salamanca	2.302	2.092	-9,12
Segovia	1.300	783	-39,77
Soria	2.384	1.067	-55,24
Valladolid	16.763	7.645	-54,39
Zamora	1.039	1.174	12,99
Castilla y León	46.917	30.104	-35,84

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS).

El aumento de los trabajadores afectados en las tres provincias mencionadas se puede observar en el *gráfico 2.4.3-2*, donde la columna de la derecha referida a 2013 destaca en la provincia de León, y algo menos en las de Zamora y Palencia. En todas las demás provincias la columna de la derecha correspondiente a 2013 es inferior.

Gráfico 2.4.3-2 Distribución provincial de personas trabajadoras afectadas por regulación de empleo, 2012-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Estadística de Regulación de Empleo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

2.4.4 Procedimientos Judiciales de Solución de los conflictos de trabajo

Uno de los cambios más significativos de la reforma laboral de 2012 (*Real Decreto-Ley 3/2012* y posterior *Ley 3/2012*) ha sido la reducción de la indemnización en los despidos objetivos declarados improcedentes, que pasa a ser de 33 días de salario por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (en aquellos supuestos que por la antigüedad del trabajador le corresponde una indemnización superior se le aplicará ésta con arreglo a la legislación aplicable, que puede llegar hasta los 45 días de salario por año con el límite de 42 mensualidades); sin olvidar que el trabajador solo tendrá derecho a los salarios de tramitación cuando el empresario opte por la readmisión o cuando el despido sea declarado nulo. También se debe considerar que las sucesivas reformas ha 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 algunas Comunidades Autónomas también para los conflictos individuales, antes de acudir ante la jurisdicción social. El intento de conciliación individual o, en su caso, mediación, debe hacerse ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el *artículo 83 ET*, así como mediante los acuerdos de interés profesional. En el conjunto de España, los Juzgados de lo Social registraron en 2013 un total de 141.253 demandas por reclamación de cantidad (3,7% menos que en 2012) y el número de demandas por despido presentadas en 2013 fue de 146.796 (un 0,4% menos que en el año anterior).

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, otros conflictos individuales y colectivos y de Seguridad Social), que según datos tomados del *BEL* en febrero de 2014, fueron 354.272 referido a 2013, lo que supone una variación positiva res-

pecto a 2012 del 0,36%. En materia de despidos resueltos por sentencia judicial esta diferencia ha sido mayor y ha aumentado un 9,71% hasta llegar a los 119.115 frente a los 108.570 de 2012 (los procesos que resolvieron despidos también crecieron en un 9,92% en 2012 en comparación con lo sucedido en 2011). La variación el peso de los despidos resueltos en vía judicial respecto del total de asuntos de esta naturaleza resueltos por los tribunales ha pasado de ser un 30,76 en 2012 a un 33,62% en 2013, porcentaje que supera claramente el 30 por ciento, como sucediera en 2009. Sin embargo, en Castilla y León la variación media 2013/12 del total de los asuntos judiciales resueltos tuvo un porcentaje mayor de aumento (3,13%), pero la variación media de despidos resueltos en vía judicial subió un 7,55% frente al 9,71% de España. El porcentaje de los juicios por despido sobre el total de asuntos judiciales fue en nuestra Comunidad superior que en 2012 (29,55%) y llegó hasta 32,81%, algo menos que en España (33,62%). Hay que considerar que los despidos resueltos en vía judicial aumentaron en Castilla y León de 5.853 a 6.295 (una subida del 7,55%) inferior, a lo sucedido en España donde el incremento 2013/12 fue del 9,71%.

Cuadro 2.4.4-1 Asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León, 2009-2013

	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T ¹	Total	En despido	D/T ¹
2009	348.106	125.202	35,97	17.545	5.351	30,50
2010	342.361	105.299	30,76	17.627	4.630	26,27
2011	333.201	98.775	29,64	18.231	5.010	27,48
2012	352.992	108.570	30,76	19.804	5.853	29,55
2013	354.272	119.115	33,62	19.184	6.295	32,81
% var. 13-12	0,36	9,71	-	-3,13	7,55	-

¹ Porcentaje de asuntos judiciales terminados en despido respecto al total.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

Los datos correspondientes a la distribución por provincias de los asuntos judiciales resueltos en Castilla y León durante 2013 están tomados a la fecha final de febrero de 2014. En las dos primeras columnas del *cuadro 2.4.4-2* se muestran las cifras absolutas de las nueve provincias y el total de la región 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 2013 resolvieron 19.184 asuntos (disminución del 3,13% respecto a 2012), de los que 6.295 versaron sobre despidos a los trabajadores (un 7,55% más que en 2012). En Valladolid se resolvieron 5.002 asuntos, 188 menos que en 2012 (5.190), lo que supone una disminución del 3,62%. En León fueron 4.570 (se produjo una disminución porcentual del 2,48% respecto a los 4.686 de 2012). La tercera provincia donde más asuntos se resolvieron por esta vía fue Burgos, 3.315 en 2013 sobre los 3.215 de 2012 (incremento de 3,11%). También en estas provincias es donde más juicios resueltos tuvieron como objeto el despido, así Valladolid (1.824, algo más que en 2012, 1,76%); León, 1.368 despidos resueltos judicialmente (importante variación positiva del 22,69%); y Burgos, que también subió de forma significativa un 20,41% (en total fueron 938 despidos resueltos). Hay que destacar que en Soria se resolvieron menos asuntos totales en el orden social (una reducción interanual del

25,56%), pero porcentualmente subieron un 33,96% los que tuvieron como materia el despido. El total de asuntos sociales en vía judicial solo sufrió una variación positiva en las provincias de Ávila (38,90%) y Burgos (3,11%). Sin embargo, la cifra de despidos resueltos solo bajó en dos provincias: Palencia (disminución del 13,00%) y Ávila (reducción del 9,96%). En cifras absolutas para toda la Comunidad puede concluirse que el total de 19.184 asuntos judiciales resueltos fueron menos que en 2012 (reducción del 3,13%), pero subieron los asuntos referidos a despidos hasta llegar a los 6.295 (un 7,55% más que en 2012).

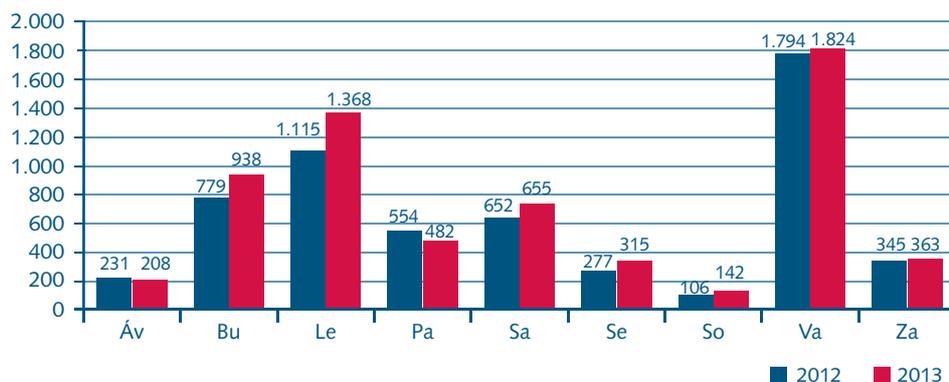
Cuadro 2.4.4-2 Asuntos judiciales resueltos en Castilla y León, por provincias, 2012-2013

	2012		2013		% var. interanual	
	Total	Despidos	Total	Despidos	Total	Despidos
Ávila	527	231	732	208	38,90	-9,96
Burgos	3.215	779	3.315	938	3,11	20,41
León	4.686	1.115	4.570	1.368	-2,48	22,69
Palencia	1.633	554	1.557	482	-4,65	-13,00
Salamanca	1.764	652	1.695	655	-3,91	0,46
Segovia	919	277	837	315	-8,92	13,72
Soria	532	106	396	142	-25,56	33,96
Valladolid	5.190	1.794	5.002	1.824	-3,62	1,67
Zamora	1.338	345	1.080	363	-19,28	5,22
Castilla y León	19.804	5.853	19.184	6.295	-3,13	7,55

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

En el *gráfico 2.4.4-1* se distribuyen por columnas de provincias solamente los asuntos relativos a despidos que se resolvieron en el orden social. Las tres provincias donde más variación interanual se produjo, y por este orden, fueron: Soria (33,96%, se pasó de 106 a 142), León (22,69%, se pasó de 1.115 a 1.368) y Burgos (20,41%, de 779 a 938). Los juicios por despido sólo disminuyeron en las provincias de Palencia (un 13,00%) y Ávila (un 9,96%).

Gráfico 2.4.4-1 Distribución provincial de asuntos judiciales terminados en despido en Castilla y León, 2012-2013



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

2.4.5 Huelgas y cierres patronales

En este apartado se muestran, en primer lugar, los datos sobre huelgas ofrecidos por la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla y León*, donde se incluyen todo tipo de huelgas que se han celebrado en nuestra Comunidad, en cualquier ámbito material, funcional o geográfico. Según esta fuente, se consideran autonómicas las huelgas que afectan a más de una provincia en el territorio de Castilla y León, y nacionales –aparte de las generales– las que afectan a más de una Comunidad Autónoma, aunque solo se vea afectada una provincia de Castilla y León.

Con los datos de la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla y León*, y según la información ofrecida en el *cuadro 2.4.5-1*, se comprueba que las huelgas provinciales pasaron de 64 en 2012 a 28 en 2013 (una disminución del 56,3% de variación interanual). En los cuatro últimos años el número de huelgas celebradas en Castilla y León ha seguido una línea de altos y bajos, en 2010 fueron 41, bajaron a 20 en 2011, subieron a 62 en 2012 y en 2013 han sido 28. En 2013 no hubo huelgas autonómicas y las de ámbito nacional (generales y que afecten a más de una Comunidad Autónoma) fueron en 2013 un total de 41, las mismas que en 2012.

En el ámbito provincial, las 28 huelgas se repartieron de la siguiente manera: en Burgos fueron 7 (la variación 2013/12 conlleva un aumento del 75%), las mismas que en Salamanca (aumento del 40,0%), luego Valladolid (donde disminuyeron un 72,2%) y León, donde se celebraron 4 huelgas frente a las 36 de 2012. En Zamora se pasó de una sola huelga en 2012 a 3 en 2013. Durante este año no hubo huelgas provinciales ni en Ávila (tampoco en los dos años anteriores) ni en Soria. En las provincias de Palencia y Segovia solo se celebró una huelga en cada una de ellas.

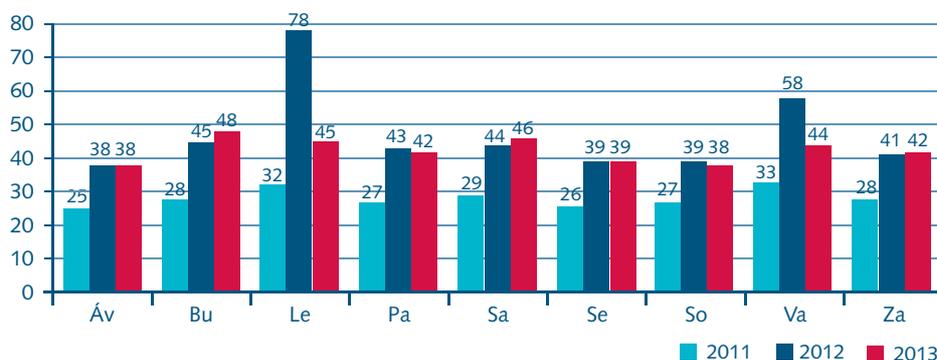
Cuadro 2.4.5-1 Huelgas realizadas en Castilla y León, 2012-2013

	Provinciales			Autonómicas			Nacionales		
	2012	2013	% var. 13-12	2012	2013	% var. 13-12	2013	2013	% var. 13-12
Ávila	0	0	-	2	0	-	36	38	5,6
Burgos	4	7	75,0	2	0	-	39	41	5,1
León	36	4	-88,9	3	0	-	39	41	5,1
Palencia	0	1	-	3	0	-	40	41	2,5
Salamanca	5	7	40,0	2	0	-	37	39	5,4
Segovia	0	1	-	2	0	-	37	38	2,7
Soria	0	0	-	2	0	-	37	38	2,7
Valladolid	18	5	-72,2	2	0	-	38	39	2,6
Zamora	1	3	200,0	2	0	-	38	39	2,6
Castilla y León	64	28	-56,3	3	0	-	41	41	0,0

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

En el gráfico 2.4.5-1 se recogen en tres columnas las huelgas totales de los tres últimos años en los tres ámbitos territoriales: provincial, autonómico y nacional. Se observa que en 2013 no hay grandes diferencias en el número total de huelgas, si se suman las provinciales, autonómicas y nacionales el total está entre las 38 de Ávila y Soria hasta las 48 de Burgos. Analizando los tres últimos años, en 2011 fue donde menos huelgas se realizaron; por otra parte, destacan los picos en 2012 de León (78 huelgas) y Valladolid (58 huelgas).

Gráfico 2.4.5-1 Huelgas totales en Castilla y León por provincias, 2011-2013



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

La segunda fuente que utilizamos para analizar la materia de este apartado son los datos del *Boletín de Estadísticas Laborales* del *Ministerio de Empleo y Seguridad Social* que, según una nota propia del Ministerio, no proporcionan información sobre las huelgas del "Sector Administración Pública"; concretamente en los dos cuadros siguientes no se incluyen datos de las huelgas del "Sector Administración Pública" y "Sector Interinos Docentes de Enseñanza no Universitaria" de 8 de junio de 2010, de la Huelga General de 28 de septiembre de 2010, de la Huelga de la Enseñanza de ámbito público y privado de 22 de mayo de 2012, de las huelgas generales de 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012 ni de la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013. Una vez realizada esta advertencia, en el *cuadro 2.4.5-2* se constata que en Castilla y León las huelgas afectaron a 15.000 participantes, mientras que en 2012 fueron 10.700 (aumento del 40%), que es la más alta en los últimos cinco años, superando incluso los 13.300 de 2008. Los participantes aumentaron principalmente en Ávila (800%), Palencia y Soria (700%), Salamanca (250%) y Burgos (165%). Solo hubo una provincia, León, donde fueron menos los participantes en huelgas en 2013 (2.300) frente a 2012 (6.000), con una reducción interanual del 62%. Es destacable el alto número de participantes en Burgos (5.300), que representan algo más de un tercio del total de participantes en nuestra Comunidad.

Cuadro 2.4.5-2 Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2009-2013
(miles de participantes)

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	CyL
2009	0,1	1,6	0,8	0,0	0,2	0,0	0,0	0,6	0,0	3,3
2010	0,7	1,2	2,7	0,4	0,3	0,1	0,1	1,5	0,1	7,1
2011	0,0	0,4	0,3	0,1	0,2	0,0	0,7	0,7	0,1	2,5
2012	0,1	2,0	6,0	0,1	0,4	0,0	0,1	2,0	0,0	10,7
2013	0,9	5,3	2,3	0,8	1,4	0,7	0,8	2,0	0,8	15,0
% var.										
13-12	800	165	-62	700	250	-	700,0	0,0	-	40

Nota: No se contabilizan las huelgas del Sector Administración Pública y Sector Interinos Docentes de Enseñanza no Universitaria de 8 de junio de 2010, la Huelga General de 28 de septiembre de 2010, la Huelga de la Enseñanza de ámbito público y privado de 22 de mayo de 2012, las huelgas generales de 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012 ni la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013.

0,0 = valor inferior a 5 centésimas.

- = valor nulo, inexistencia del dato o fenómeno considerado.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

El alto número de miles de participantes en las huelgas de León en el año 2012 hizo que el total llegara a las 302.700 jornadas no trabajadas en por huelgas en Castilla y León, superando las de cualquier otro año, también las de 2013. En 2013, el mayor número de jornadas no trabajadas se han concentrado en dos provincias (Burgos y Valladolid) con 2.300 de jornadas no trabajadas. En el conjunto de la Comunidad Autónoma se ha producido una disminución del 96,4% respecto a 2012, aunque la variación interanual nos muestra una subida en todas las provincias, excepto en León (disminución del 99,4%) y Valladolid (reducción del 53,1%), *cuadro 2.4.5-3*.

Cuadro 2.4.5-3 Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 2009-2013
(jornadas no trabajadas, en miles)

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	CyL
2009	0,1	2,0	0,8	0,0	0,2	0,0	0,0	1,2	0,0	4,3
2010	0,3	0,4	19,3	1,5	0,8	0,1	0,0	1,5	0,2	24,1
2011	0,1	0,4	6,4	0,2	1,8	0,0	0,2	0,7	0,2	10,0
2012	0,1	0,4	296,8	0,1	0,2	0,0	0,1	4,9	0,1	302,7
2013	0,7	2,3	1,9	0,7	1,0	0,6	0,7	2,3	0,8	11,0
% var.										
13-12	600,0	475,0	-99,4	600,0	400,0	-	600,0	-53,1	700,0	-96,4

Nota: No se contabilizan las huelgas del Sector Administración Pública y Sector Interinos Docentes de Enseñanza no Universitaria de 8 de junio de 2010, la Huelga General de 28 de septiembre de 2010, la Huelga de la Enseñanza de ámbito público y privado de 22 de mayo de 2012, las huelgas generales de 29 de marzo y 14 de noviembre de 2012 ni la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MEYSS) y elaboración propia.

2.4.6 Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, principalmente regulado en el *artículo 33 ET*, que abona a los trabajadores el importe de los salarios e indemnizaciones pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso de los empresarios para posteriormente subrogarse en los derechos y acciones de los mismos, conservando así estas acciones y derechos la condición de créditos privilegiados. La necesaria protección del trabajador ante estas situaciones también se encuentra en el derecho comunitario, hoy compilado en la *Directiva comunitaria 2008/94/CE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativa a la protección de los trabajadores en caso de insolvencia empresarial* (materia regulada inicialmente en la Directiva 80/987/CEE). Así, la protección del FOGASA también se extiende a los supuestos en los que existan créditos impagados a los trabajadores entre dos o más Estados miembros de la Unión Europea y uno de ellos sea España, si la prestación de trabajo se ejerce o ejerció en España.

La primera responsabilidad del FOGASA es la denominada "*responsabilidad subsidiaria*". El FOGASA, como responsable subsidiario, abonará las cantidades adeudadas por las empresas a sus trabajadores que no han sido pagadas por encontrarse en situación de insolvencia. Los salarios se abonarán con el límite máximo de 120 días y estableciéndose como cuantía máxima diaria el doble del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, vigente en el momento en que nace la obligación por parte del FOGASA de hacerles frente. En otros términos, el FOGASA se hará cargo de los salarios que en cada caso se adeuden en la cuantía y período que en cada caso corresponda. Ahora bien, si la cuantía superase el doble del SMI, del exceso no se haría cargo el FOGASA, así como tampoco si el período que se adeudase superase los 120 días (*artículo 33.1 ET*). Igualmente abonará las indemnizaciones correspondientes por despido improcedente o extinción del con-

trato del trabajador al amparo de los *artículos 50, 51 y 52 del ET y 64 de la Ley Concursal* o las indemnizaciones que correspondan legalmente por extinción de contratos temporales o de duración determinada (*artículo 49.1 c) ET* u otras que legalmente procedan) con el límite de una anualidad de salario, sin que en cualquier caso el módulo salarial diario supere el indicado para el pago de los salarios, es decir el doble del SMI, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias. No obstante, para el supuesto de despido improcedente o extinción del contrato al amparo del *artículo 50 ET* las cantidades a abonar por el FOGASA serán a razón de 30 días por año de servicio con el tope máximo de una anualidad.

En los supuestos de procedimientos concursales es obligado citar al FOGASA en el proceso. Si se omite este requisito procesal (para 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.

Por otro lado, durante 2013 se ha mantenido la otra modalidad de responsabilidad, la denominada "*responsabilidad directa*" del FOGASA –que estaba prevista en el *artículo 33.8 ET*– caracterizada por no ser necesaria la insolvencia empresarial. Esta responsabilidad fue modificada por el *artículo 19 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de laboral*, para referirse solo a la extinción de los contratos indefinidos celebrados por empresas de menos de 25 trabajadores; en estos casos el FOGASA abonaba al trabajador una cantidad equivalente a 8 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, como parte de la indemnización legal que correspondía a los trabajadores cuya relación laboral se hubiera extinguido como consecuencia del expediente instruido en aplicación del *artículo 51 del ET* o por la causa del *apartado c) del art. 52 ET* o conforme al *artículo 64 de la Ley Concursal*. En ningún caso, el FOGASA indemnizaba en supuestos de despidos improcedentes, siendo a cargo del empresario el pago íntegro de la indemnización. Esta parte de la indemnización a cargo del FOGASA no se establecía en función de la insolvencia de la empresa, sino como una forma de subvencionar públicamente determinados despidos en las pequeñas empresas, siempre que se tratara de contratos estables.

Sin embargo, la responsabilidad directa que el *apartado 8 del artículo 33 ET* recogía ha sido suprimida, con efectos de 1 de enero de 2014 y vigencia indefinida, dada la derogación de dicho apartado por la *Disposición Final Quinta de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014*, pero que, obviamente, no tiene incidencia en las estadísticas de 2013 que analizamos en el presente Informe.

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, en cuyo caso el pago de la indemnización por parte del FOGASA puede ser total o parcial de acuerdo con lo que establezca la autoridad laboral que constata si existe o no fuerza mayor y permite la extinción de los contratos de trabajo. El FOGASA se reservará el derecho a resarcirse del empresario.

Las actuaciones del FOGASA estadísticamente se dividen en ejecuciones laborales, procedimientos concursales e indemnizaciones por responsabilidad directa (pago directo desaparecido a partir de 1 de enero de 2014). El análisis de las estadísticas laborales referidas a las prestaciones y beneficiarios del FOGASA se presenta en este Informe en los *cuadros 2.4.6-1 y 2.4.6-2* para Castilla y León y *2.4.6-3 y 2.4.6-4* para España, diferenciando el número de empresas agrupa-

das por Comunidad Autónoma, de forma que si una empresa ha presentado dos expedientes en dos Comunidades Autónomas diferentes dicho expediente se contabilizaría dos veces, pero en el *cuadro 2.4.6-3*, referido a toda España, el número de empresas afectadas está sin agrupar (81.959); por otra parte, cuando se recogen los datos del importe en miles de euros, es el total de salarios e indemnizaciones.

Hay que destacar que el importe total abonado por el FOGASA en Castilla y León (que fue de 90.496.000 €) disminuye un 0,64%, a diferencia de lo ocurrido en la variación que en 2012 se observaba respecto a 2011 (en que había aumentado un 48,94%). La prestación media fue el año pasado la más alta de la serie y en 2013 ha bajado un 5,29% respecto a 2012, pasando de 5.102,5 a 4.832,4. Las empresas afectadas fueron un 24,02% más en 2013 que en 2012, tendencia al alza que se mantiene año tras año (hasta llegar a un total de 6.830). El número de trabajadores beneficiarios también ha aumentado el 4,91%, 18.727 en 2013 frente a 17.850 en 2012 (*cuadro 2.4.6-1*).

Cuadro 2.4.6-1 Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León, 2009-2013

	Importe ¹	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2008	18.142,3	1.143	4.468	4.060,5
2009	48.652,8	2.495	9.973	4.878,5
2010	59.535,5	3.302	12.428	4.790,4
2011	61.152,3	4.193	12.785	4.783,3
2012	91.078,8	5.507	17.850	5.102,5
2013	90.496,0	6.830	18.727	4.832,4
% var. 13/12	-0,64	24,02	4,91	-5,29

¹ Miles de euros.

Nota: El número de empresas afectadas aparece agrupado en la Estadística del FOGASA por Comunidades Autónomas, de forma que si, por ejemplo, una empresa ha presentado dos expedientes en dos autonomías diferentes, es contabilizada dos veces.

Fuente: *Fondo de Garantía Salarial* (MEYSS) y elaboración propia.

En 2012 y 2013 el volumen de entrada de expedientes ha sido de 467.546, de los que se habían resuelto 314.393, existiendo un atraso de 208.360 expedientes (que son, tanto de 2013, como pendientes de 2012). Como resultado de esta situación la demora media a nivel nacional en la resolución de expedientes era de 200 días, superándose incluso los 12 meses en las unidades con mayor volumen de prestaciones tramitadas. A principios de 2013, para dar solución a los problemas que en la situación actual tiene el organismo (que no conlleva paralelamente un incremento de plantilla), el Ministerio de Empleo y Seguridad Social propuso un plan a las organizaciones sindicales, que denominó GRETA (Gestión y Resolución de Expedientes Temporalmente Atrasados), privatizando temporalmente la gestión de los expedientes atrasados. En el mes de abril de 2013, no habiéndose llegado a un acuerdo, el Ministerio externalizó la tramitación de la gran mayoría de los expedientes atrasados para su tramitación,

mediante una encomienda de gestión, con la sociedad mercantil estatal TRAGSATEC, que tiene consideración de medio propio y servicio técnico de la Administración General del Estado (*Disposición Adicional 25ª del RDL 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público*). En Castilla y León, según datos de tiempos medios a noviembre de 2013, la provincia de León era que presentaba mayor número de expedientes en situación de retraso (3.372) con una demora media de 25,65 días. Sin embargo son Salamanca (200,69 días) y Valladolid (180,31 días) las provincias que presentan mayores tiempos de demora media para la percepción de la prestación.

En el *cuadro 2.4.6-2* puede observarse la prestación satisfecha por el FOGASA en nuestra Comunidad por meses. Los meses que concentran mayor prestación satisfecha a los trabajadores son, por este orden, diciembre (con 13.907.191 €), octubre (13.337.119 €) mayo (12.188.641 €), noviembre (11.969.605 €) y marzo (11.450.890 €). Por su parte, los meses que acumularon mayor número de expedientes fueron los últimos meses del año 2013: octubre (2.330), noviembre (2.185) y diciembre (1.982).

Cuadro 2.4.6-2 Evolución mensual del importe satisfeito por el Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León, 2013

	Castilla y León	
	Expedientes	Importe total
Enero	638	3.387.754,08
Febrero	939	8.842.338,83
Marzo	1.792	11.450.890,70
Abril	1.296	7.520.237,38
Mayo	1.865	12.188.641,79
Junio	1.013	5.573.230,12
Julio	19	95.240,97
Agosto	291	1.330.495,17
Septiembre	155	893.232,40
Octubre	2.330	13.337.119,61
Noviembre	2.185	11.969.605,12
Diciembre	1.982	13.907.191,94
Total	14.505	90.495.978,11

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS) y elaboración propia.

A diferencia de lo acontecido en nuestra Comunidad, durante 2013 y en relación a 2012 en el FOGASA en el conjunto nacional el importe total abonado (que fue de 1.37.3609.000 €) ha bajado en un 10,23%, se ha intervenido en menos empresas (disminución del 2,22%), han sido beneficiarios menos trabajadores (reducción del 7,94%) y ha bajado la prestación media (en un 2,48%). Hay que destacar el hecho de que las empresas afectadas bajaron en España (el mencionado 2,22%) mientras que en Castilla y León se produjo una subida de estas empresas en un 24,02%, así como los trabajadores beneficiarios que en nuestra Comunidad subieron un 4,91%. Sin embargo, como ya sucediera en 2012, se comprueba que las

prestaciones medias en Castilla y León son menores que en el conjunto nacional (4.832,4 frente a 5.853,0 en España), aunque han disminuido en ambos casos: (en un 5,29 en Castilla y León y en un 2,48% en España), cuadros 2.4.6-1 y 2.4.6-3.

Cuadro 2.4.6-3 Fondo de Garantía Salarial en España, 2009-2013

	Importe ¹	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
2009	833.758,6	49.749	174.223	4.785,6
2010	1.287.000,7	68.000	232.722	5.530,2
2011	1.499.979,4	78.366	252.158	5.948,6
2012	1.530.088,4	83.822	254.931	6.002,0
2013	1.373.609,8	81.959	234.686	5.853,0
% var.				
13-12	-10,23	-2,22	-7,94	-2,48

¹ Miles de euros.

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS) y elaboración propia.

En el cuadro 2.4.6-4 puede observarse la prestación satisfecha por el FOGASA en el conjunto nacional por meses. Los meses que concentran mayor prestación satisfecha a los trabajadores son, por este orden, mayo (191.954.888 €), marzo (181.281.082 €), octubre (168.266.931 €), diciembre (135.842.490 €) y abril (136.436.090 €).

Cuadro 2.4.6-4 Evolución mensual del importe satisfecho por el Fondo de Garantía Salarial en España, 2013

	España	
	Expedientes	Importe total
Enero	7.097	61.618.354,92
Febrero	10.892	103.858.929,22
Marzo	17.838	181.281.082,56
Abril	17.790	136.436.090,15
Mayo	21.325	191.954.888,62
Junio	13.391	113.337.678,51
Julio	2.993	35.999.739,97
Agosto	9.118	94.999.224,76
Septiembre	2.055	25.014.487,64
Octubre	20.308	168.266.931,09
Noviembre	16.051	124.999.946,21
Diciembre	15.499	135.842.490,88
Total	154.357	1.373.609.844,53

Fuente: Fondo de Garantía Salarial (MEYSS) y elaboración propia.

2.5 Salud Laboral

2.5.1 Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales

2.5.1.1 ACCIDENTES LABORALES. PANORÁMICA GENERAL

En el año 2013, de acuerdo con los datos facilitados por *la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* de la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla y León*, el número total de accidentes con baja médica en Castilla y León (excluyéndose los accidentes sufridos por trabajadores autónomos) fue de 20.360. Se trata de un nuevo descenso que, durante el pasado ejercicio, se cifró en 1.194 siniestros menos, esto es, una reducción del 5,5% (aunque inferior al descenso del 21,7% habido en 2012 respecto a 2011). También en el conjunto de España se redujeron los siniestros con baja médica, en este caso en un 2,5%. Del total de siniestros con baja médica acaecidos en la Comunidad, 18.291 acontecieron durante la jornada laboral (tanto en el centro de trabajo como fuera de él) y los restantes 2.069 en los desplazamientos desde o hacia el puesto de trabajo (esto es, in itinere). En el primer caso se trata de un descenso de accidentes del 5,9% (frente a la reducción media española del 2,8%); y, en el segundo, de una merma del 1,9% (del 0,3% en España).

Ciñéndonos ahora solamente a los accidentes laborales con baja durante la jornada laboral y desagregando por su gravedad, observamos la siguiente distribución: 18.052 fueron de tipo leve (6,0% menos que en 2012), 199 fueron graves (un 2,5% menos que el año previo): Los accidentes mortales se incrementaron en 2013 respecto al año anterior un 48,1%, con un total de 40 siniestros de tipo mortal (13 más que un año antes).

Centrándonos en los siniestros mortales, a los 40 anteriores (acaecidos en jornada) deben sumarse 5 más que tuvieron lugar in itinere. En este último caso se produjo un siniestro mortal menos que en 2012 (*cuadro 2.5.1-1*).

Cuadro 2.5.1-1 Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2012-2013

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

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

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

Desagregando por sexos (*cuadro 2.5.1-2*) apreciamos, dentro de los siniestros en jornada laboral de tipo leve, que en 2013 hubo una reducción del 9,7% para los hombres, pero un aumento del 4,1% para las mujeres, mientras que en el año anterior los accidentes de tipo leve descendieron para ambos sexos. En el caso de los graves se dio un descenso del 2,7% en el grupo masculino, alcanzando los siniestros femeninos de este tipo el mismo valor que el año previo. En el grupo de los mortales, 37 de los fallecidos fueron varones (10 más que el año previo, lo que supone un incremento del 37%) y 3 mujeres (en el año 2012 no hubo siniestros mortales femeninos). Finalmente, los 5 trabajadores que fallecieron en accidentes in itinere fueron varones (un siniestro menos que en 2012).

Por nacionalidad del trabajador (*cuadro 2.5.1-3*), los accidentes en jornada laboral descendieron un 4,9% para los nacionales y un 14,9% para los extranjeros. En el caso de siniestros in itinere, la reducción para los trabajadores españoles fue del 1% y para los extranjeros del 18,7%.

Cuadro 2.5.1-2 Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, por sexos, 2012-2013

	Total con Baja			En Jornada Laboral						in itinere			
	Total	Mortales		Total	Leves		Graves		Mortales		Total	Mortales	
		H	M		H	M	H	M	H	M		H	M
Castilla y León													
2012	21.554	33	0	19.444	14.063	5.150	183	21	27	0	2.110	6	0
2013	20.360	42	3	18.291	12.693	5.359	178	21	37	3	2.069	5	0
Variación	-1.194	9	3	-1.153	-1.370	209	-5	0	10	3	-41	-1	-0
% var.	-5,5	27,3	-	-5,9	-9,7	4,1	-2,7	0,0	37,0	-	-1,9	-16,7	-

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

Cuadro 2.5.1-3 Accidentes de trabajo con baja por nacionalidad en Castilla y León, 2012-2013

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2012	2013	Dif.	2012	2013	Dif.	2012	2013	Dif.	2012	2013	Dif.
Nacional	17.316	16.443	-873	179	175	-4	24	35	11	17.519	16.653	-866
Extranjero	1.897	1.609	-288	25	24	-1	3	5	2	1.925	1.638	-287
Total en jornada	19.213	18.052	-1.161	204	199	-5	27	40	13	19.444	18.291	-1.153
Nacional	1.966	1.948	-18	32	30	-2	5	4	-1	2.003	1.982	-21
Extranjero	104	83	-21	2	3	1	1	1	0	107	87	-20
Total in itinere	2.070	2.031	-39	34	33	-1	6	5	-1	2.110	2.069	-41

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

Desagregando los accidentes en jornada laboral por provincias (*cuadro 2.5.1-4*) se produjeron reducciones, un año más, en todas ellas. En términos porcentuales, la mayor reducción se dio en León (un descenso del 13,3%), seguida de Segovia (en la que los siniestros se redujeron un 9,9%). Las reducciones del resto de las provincias fueron menores que la reducción media regional. En Valladolid fue del 5,5% y en Ávila del 5%; en Burgos del 2,9% y en Salamanca del 2,8%; en Zamora y en Palencia del 2,3%; y, finalmente, la reducción de Soria (del 1,6%) fue la menor de la Comunidad en 2013.

Centrándonos estrictamente en los siniestros de carácter mortal en jornada laboral, observamos que en las únicas provincias en las que éstos se reducen fueron Salamanca y Segovia. En el resto de las provincias, en cambio, aumentó la mortalidad laboral. Se produjo un fallecido más en Ávila (que pasó de 2 a 3) y otro en Soria (de 1 a 2); dos siniestros mortales más en Burgos (de 5 a 7) y en Palencia (de 1 a 3); 3 fallecidos más en Valladolid (de 4 a 7) y en Zamora (de 2 a 5). Finalmente, en León se produjeron 6 fallecidos más (pasando de 4 a 10).

Cuadro 2.5.1-4 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en las provincias de Castilla y León, 2012-2013

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	Total
Total										
2012	899	3.920	3.875	1.353	2.213	1.414	882	3.718	1.170	19.444
2013	854	3.805	3.361	1.322	2.150	1.274	868	3.514	1.143	18.291
Dif.	-45	-115	-514	-31	-63	-140	-14	-204	-27	-1.153
Var.	-5,0	-2,9	-13,3	-2,3	-2,8	-9,9	-1,6	-5,5	-2,3	-5,9
Mortales										
2012	2	5	4	1	6	2	1	4	2	27
2013	3	7	10	3	3	0	2	7	5	40
Dif.	1	2	6	2	-3	-2	1	3	3	13

Fuente: Consejería de Economía y 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 10 años para Castilla y León. Se aprecia cómo en 2013 continúa la reducción en el número de siniestros que comenzara en el año 2007, aunque la disminución en este último ejercicio es sensiblemente más suave que la acaecida en los años precedentes. No debe olvidarse que, de forma paralela a la reducción en el montante de siniestros, se produce en este periodo una disminución de la población laboral que es objeto potencial del siniestro, por lo que una completa valoración del fenómeno requiere del uso de índices que combinen ambas evoluciones, tarea que se acomete en el siguiente apartado del presente epígrafe.

Gráfico 2.5.1-1 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en Castilla y León, 2003-2013



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

Por sectores productivos (*cuadro 2.5.1-5*), los siniestros en jornada se redujeron intensamente en la construcción, que consignó un recorte del 25,6% (711 accidentes menos). También la industria regional redujo sus siniestros en 2013, en un 10,7% concretamente (604 accidentes menos). En el caso de la agricultura, el recorte fue mucho más moderado: del 1% (14 accidentes menos); y el sector de los servicios los accidentes en jornada crecieron un 1,8% (en este caso con 176 accidentes más).

La evolución de los siniestros leves (la mayor parte del total) se relaciona estrechamente con lo comentado previamente para el total de siniestros. En cuanto a los de tipo grave, se registraron recortes en la construcción (del 45,2%, con 19 accidentes menos) y los servicios (del 2,6%, con 2 accidentes menos) e incrementos en la industria (del 14%, con 7 más) y la agricultura (del 25,7%, con 9 más). Finalmente, los siniestros mortales aumentaron en los cuatro sectores: se produjo un accidente mortal más en la agricultura (pasando de 3 a 4), otro más en la industria (de 10 a 11), 3 más en la construcción (de 7 a 10) y 8 más en los servicios (de 7 a 15).

Si bien es cierto que estos datos de accidentes por sectores tienen mayor interés al analizarse en relación con la población expuesta, esto es mediante índices de siniestralidad, como se hace en el epígrafe 2.5.1.2 de este Informe Anual.

Cuadro 2.5.1-5 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos y gravedad en Castilla y León, 2012-2013

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

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

Cuadro 2.5.1-6 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos en Castilla y León y sus provincias, 2012-2013

	Construcción			Industria			Servicios			Agrícola			Total		
	2012	2013	Var. % var.	2012	2013	Var. % var.	2012	2013	Var. % var.	2012	2013	Var. % var.	2012	2013	Var. % var.
Ávila	166	115	-51 -30,7	147	151	4 2,7	482	475	-7 -1,5	104	113	9 8,7	899	854	-45 -5,0
Burgos	516	388	-128 -24,8	1.470	1.402	-68 -4,6	1.730	1.812	82 4,7	204	203	-1 -0,5	3.920	3.805	-115 -2,9
León	514	378	-136 -26,5	1.383	1.070	-313 -22,6	1.767	1.729	-38 -2,2	211	184	-27 -12,8	3.875	3.361	-514-13,3
Palencia	177	143	-34 -19,2	472	452	-20 -4,2	589	616	27 4,6	115	111	-4 -3,5	1.353	1.322	-31 -2,3
Salamanca	378	240	-138 -36,5	484	414	-70 -14,5	1.159	1.269	110 9,5	192	227	35 18,2	2.213	2.150	-63 -2,8
Segovia	195	112	-83 -42,6	300	260	-40 -13,3	720	718	-2 -0,3	199	184	-15 -7,5	1.414	1.274	-140 -9,9
Soria	145	103	-42 -29,0	290	277	-13 -4,5	368	389	21 5,7	79	99	20 25,3	882	868	-14 -1,6
Valladolid	465	360	-105 -22,6	848	807	-41 -4,8	2.175	2.142	-33 -1,5	230	205	-25 -10,9	3.718	3.514	-204 -5,5
Zamora	225	231	6 2,7	251	208	-43 -17,1	560	576	16 2,9	134	128	-6 -4,5	1.170	1.143	-27 -2,3
Total	2.781	2.070	-711 -25,6	5.645	5.041	-604 -10,7	9.550	9.726	176 1,8	1.468	1.454	-14 -1,0	19.444	18.291	-1.153 -5,9

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

El *cuadro 2.5.1-6* ofrece información acerca de accidentes de trabajo en jornada laboral por sectores de actividad en cada una de las provincias de Castilla y León. En el sector de la construcción la pauta general fue la disminución en el número de siniestros, dado que estos se redujeron en todas las provincias a excepción de Zamora (en la que crecieron un 2,7%). La mayor reducción en este sector se dio en Segovia (con recortes superiores al 40%), mientras que en Ávila y Salamanca los descensos superaron en intensidad la tasa del 30% (siendo cercana a esta tasa la disminución producida en Soria). También en la industria la norma general fue la reducción de siniestros; en este caso, fue Ávila la única provincia en consignar un aumento de sus siniestros en jornada (al 2,7%). Los recortes del resto de las provincias fueron, en general, menos intensos que los acaecidos en la construcción, destacando la reducción del 22,6% de León y la del 17,1% de Zamora. En el caso de los servicios, los accidentes aumentaron en 5 provincias (Salamanca, Soria, Burgos, Palencia y Zamora) y se redujeron en las cuatro restantes (encabezando la lista el recorte del 2,2% de León). Finalmente, en el sector agrícola, los siniestros crecieron en Ávila, Salamanca y, especialmente, en Soria (al 25,3%) y descendieron en las restantes 6 provincias (especialmente en León y Valladolid, a ritmos por encima del 10%).

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. Observamos cómo los siniestros producidos en jornada laboral en el centro de trabajo habitual (que constituye la categoría más numerosa) descendieron un 6,8%, los sufridos “en misión” crecieron un 3% y los acontecidos en un centro de trabajo distinto del habitual se redujeron un 1,9%. Por provincias, la reducción en los siniestros en el centro habitual se extendió a todas ellas. En cuanto a las otras dos categorías, el comportamiento provincial fue más heterogéneo. En los accidentes “en misión” se produjeron incrementos en Zamora, Burgos y Soria, que fueron más moderados en Salamanca y Valladolid; entre las provincias restantes destacó la reducción de Ávila (cercana al 25%). Por último, en cuanto a los siniestros acaecidos en otro centro de trabajo, se produjo una gran disminución en Segovia (superior al 45%) y también reducciones, pero menos intensas, en Valladolid, Salamanca y León. Entre las restantes provincias, destacó el incremento de Palencia, cercano al 75%.

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, 2012-2013

		Lugar accidente						Total	
		Centro de trabajo habitual		Desplazamiento en jornada (en misión)		Otro centro de trabajo		2012	2013
		2012	2013	2012	2013	2012	2013		
Ávila	Traumático	766	732	60	46	69	69	895	847
	No traumático	3	6	1	0	0	1	4	7
Burgos	Traumático	3.323	3.123	259	313	327	358	3.909	3.794
	No traumático	10	7	1	3	0	1	11	11
León	Traumático	3.491	3.023	252	216	122	111	3.865	3.350
	No traumático	8	9	1	1	1	1	10	11
Palencia	Traumático	1.226	1.172	83	74	39	68	1.348	1.314
	No traumático	5	8	0	0	0	0	5	8
Salamanca	Traumático	1.981	1.912	142	151	85	78	2.208	2.141
	No traumático	4	8	0	1	1	0	5	9
Segovia	Traumático	1.217	1.132	75	76	118	64	1.410	1.272
	No traumático	1	2	2	0	1	0	4	2
Soria	Traumático	790	764	45	53	45	49	880	866
	No traumático	1	2	0	0	1	0	2	2
Valladolid	Traumático	3.263	3.053	272	281	173	158	3.708	3.492
	No traumático	7	21	1	1	2	0	10	22
Zamora	Traumático	1.046	997	70	85	52	59	1.168	1.141
	No traumático	1	1	0	1	1	0	2	2
CyL	Traumático	17.103	15.908	1.258	1.295	1.030	1.014	19.391	18.217
	No traumático	40	64	6	7	7	3	53	74

Nota: Las formas “no traumáticas” de accidente laboral están representadas por enfermedades de comienzo o recrudescimiento súbito, que, en su mayoría, son enfermedades cardiovasculares o cerebrovasculares.

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

El cuadro 2.5.1-8 ofrece datos sobre los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral detallando por tamaño de la empresa. A este respecto se observan reducciones en los siniestros en las pequeñas y medianas empresas (que englobarían las franjas de empresas de hasta 250 trabajadores) que no superan el 10% en intensidad. Una disminución del 11% en el grupo de empresas de entre 251 y 500 trabajadores y aumentos de accidentes en las grandes empresas de entre 501 y 1.000 trabajadores (de un 12,6%) y en aquellas con más de 1.000 trabajadores (un 17,9%).

El comportamiento de los accidentes graves y mortales por estrato de plantilla en 2013 indica que los siniestros de tipo grave se han incrementado un 21,5% en las empresas de menos de 6 trabajadores (pasando de los 65 de 2012 a los 79 de 2013), mientras que los accidentes mortales han aumentado un 58,8% en las empresas de hasta 25 trabajadores.

Por tramos de edad (*cuadro 2.5.1-9*), al analizar las variaciones registradas apreciamos, en términos generales, cómo los recortes son menos intensos a medida que avanzamos en la cohorte de edad. De esta forma, la reducción media para los menores de 35 años fue del 14%, más intensa que la registrada para los trabajadores de 36 a 45 años (del 6,5%). En la cohorte de 46 a 55 años los siniestros crecieron un 1,2% y en la de 56 a 65 años aumentaron un 4,8%.

Por lo que se refiere a la gravedad se observa como los accidentes graves y mortales se concentran en los tramos de edad de 36 a 65 años.

Cuadro 2.5.1-8 Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en Castilla y León por tamaño de la empresa y gravedad, 2012-2013

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.
Menos de 6	3.958	3.676	-282	65	79	14	10	13	3	4.033	3.768	-265
6-25	5.390	4.978	-412	71	45	-26	7	14	7	5.468	5.037	-431
26-50	2.798	2.522	-276	14	18	4	3	3	0	2.815	2.543	-272
51-100	2.089	1.959	-130	15	20	5	3	3	0	2.107	1.982	-125
101-250	2.160	2.021	-139	14	14	0	3	0	-3	2.177	2.035	-142
251-500	1.330	1.181	-149	12	8	-4	0	6	6	1.342	1.195	-147
501-1.000	740	829	89	1	5	4	0	0	0	741	834	93
Más de 1.000	748	886	138	12	10	-2	1	1	0	761	897	136
Total	19.213	18.052	-1.161	204	199	-5	27	40	13	19.444	18.291	-1.153

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

Cuadro 2.5.1-9 Accidentes de trabajo con baja en jornada laboral en Castilla y León por edades y gravedad, 2012-2013

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.
Menos de 18	14	6	-8	0	0	0	0	0	0	14	6	-8
18-25	1.584	1.236	-348	10	8	-2	1	1	0	1.595	1.245	-350
26-35	5.046	4.466	-580	29	26	-3	1	4	3	5.076	4.496	-580
36-45	5.682	5.308	-374	51	51	0	10	12	2	5.743	5.371	-372
46-55	4.896	4.952	56	77	75	-2	11	15	4	4.984	5.042	58
56-65	1.962	2.053	91	37	39	2	4	7	3	2.003	2.099	96
Más de 65	28	31	3	0	0	0	0	1	1	28	32	4
Otros ¹	1	0	-1	0	0	0	0	0	0	1	0	-1
Total	19.213	18.052	-1.161	204	199	-5	27	40	13	19.444	18.291	-1.153

¹ Sin información y erróneos.

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

Desagregando los accidentes en jornada laboral con baja por tipo de contrato (indefinido o temporal) (*cuadro 2.5.1-10*), observamos en el conjunto de Castilla y León una reducción de los mismos, respecto a 2012, en ambas categorías: disminución en el colectivo de temporales de un 7,3% y en el de indefinidos de un 5,3%. Detallando por provincias, los descensos en siniestros en el grupo de indefinidos se generalizaron a todas ellas, salvo a Soria en la que se produjo un incremento del 1,41%. En el colectivo temporal, fueron Zamora (con un incremento del 0,89%) y, especialmente Ávila (del 5,38%), las dos únicas provincias en registrar aumentos en el número de siniestros.

Cuadro 2.5.1-10 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por tipo de contrato (temporal, indefinido), por provincias 2012-2013

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

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

En el *cuadro 2.5.1-11* se ofrece información análoga pero referida a accidentes in itinere y detallando aún más las figuras contractuales. Observamos un aumento de los siniestros en las categorías de contrato indefinido (1 más para los de tiempo completo y 33 siniestros más en la de tiempo parcial) acompañado de una reducción mayor de los mismos en el resto de los grupos que, el global, se saldó con 41 siniestros in itinere menos.

Por su parte, los *cuadros 2.5.1-12* y *2.5.1-13* ofrecen información sobre accidentes de trabajo por franjas de edad, en jornada laboral e in itinere, respectivamente. En términos generales, observamos cómo (en términos porcentuales) las reducciones se amortiguan al avanzar en el grupo de edad e, incluso, se producen incrementos en las categorías de más de 55 años en los siniestros en jornada (96 accidentes más en el grupo de 56 a 65 y 4 en los de más de 65 años) y para las cohortes de 46 a 65 años para los accidentes in itinere (40 más en el grupo de 46 a 55 años y 55 accidentes más en los de 56 a 65).

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 2012-2013

	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	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ávila	47	47	12	10	2	1	7	5	9	16	6	2	6	2	3	0	92	83
Burgos	185	209	34	38	7	5	20	22	58	53	13	12	22	14	0	0	339	353
León	234	228	37	42	4	8	41	55	62	58	34	22	29	23	6	3	447	439
Palencia	72	77	9	20	0	2	16	10	17	21	11	6	9	5	0	0	134	141
Salamanca	151	154	22	33	9	7	15	15	31	23	18	21	14	11	6	2	266	266
Segovia	61	44	6	5	0	2	6	8	15	4	3	0	10	6	0	0	101	69
Soria	35	40	1	4	1	0	7	5	11	7	0	5	5	1	0	2	60	64
Valladolid	339	322	66	65	8	6	50	38	55	60	40	28	30	40	3	7	591	566
Zamora	46	50	8	11	1	0	5	7	13	11	2	5	5	4	0	0	80	88
CyL	1.170	1.171	195	228	32	31	167	165	271	253	127	101	130	106	18	14	2.110	2.069

Fuente: Consejería de Economía y 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 2012-2013

	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 años		Sin información o erróneo		Total	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ávila	1	1	72	66	199	192	254	227	262	247	109	119	2	2	0	0	899	854
Burgos	3	1	299	209	1.002	922	1.132	1.155	1.039	1.058	436	455	9	5	0	0	3.920	3.805
León	2	1	304	222	1.082	865	1.228	1.064	904	856	352	347	3	6	0	0	3.875	3.361
Palencia	0	1	102	101	347	349	429	370	337	368	135	132	3	1	0	0	1.353	1.322
Salamanca	3	0	210	176	567	481	608	586	572	640	248	260	4	7	1	0	2.213	2.150
Segovia	2	0	127	97	346	289	411	356	386	360	142	172	0	0	0	0	1.414	1.274
Soria	0	0	74	64	248	230	234	244	224	227	102	100	0	3	0	0	882	868
Valladolid	2	0	284	210	981	882	1.103	1.099	977	933	366	385	5	5	0	0	3.718	3.514
Zamora	1	2	123	100	307	286	307	309	317	314	113	129	2	3	0	0	1.170	1.143
CyL	14	6	1.595	1.245	5.079	4.496	5.706	5.410	5.018	5.003	2.003	2.099	28	32	1	0	19.444	18.291

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

Cuadro 2.5.1-13 Accidentes de trabajo in itinere con baja por franjas de edad y por provincias 2012-2013

	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 años		Sin información o erróneo		Total		
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	
Ávila	0	0	5	4	33	21	20	22	25	24	9	12	0	0	0	0	0	0	83
Burgos	2	0	29	21	92	88	96	100	77	93	42	48	1	2	0	1	339	353	
León	0	1	35	30	142	136	117	110	109	105	43	57	1	0	0	0	447	439	
Palencia	0	0	22	10	46	38	29	40	24	30	13	22	0	0	0	1	134	141	
Salamanca	0	0	29	26	76	74	71	65	62	63	26	38	2	0	0	0	266	266	
Segovia	0	0	7	2	20	15	32	10	30	26	11	16	1	0	0	0	101	69	
Soria	0	0	6	9	14	13	18	13	15	20	7	8	0	1	0	0	60	64	
Valladolid	0	0	62	52	167	153	163	154	120	136	74	70	5	1	0	0	591	566	
Zamora	0	0	10	5	25	22	18	19	17	22	10	19	0	1	0	0	80	88	
CYL	2	1	205	159	615	560	564	533	479	519	235	290	10	5	0	2	2.110	2.069	

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

Cuadro 2.5.1-14 Accidentes de Trabajo en jornada laboral con baja por antigüedad en la empresa, por provincias, 2012-2013

	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	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ávila	109	119	60	67	58	53	77	72	115	84	480	459	899	854
Burgos	412	410	316	253	267	221	332	303	505	499	2.088	2.119	3.920	3.805
León	460	438	320	307	293	224	345	288	593	404	1.864	1.700	3.875	3.361
Palencia	132	157	106	101	101	95	133	111	182	146	699	712	1.353	1.322
Salamanca	248	232	191	150	151	128	206	172	277	245	1.140	1.223	2.213	2.150
Segovia	143	153	107	90	97	92	132	114	209	166	726	659	1.414	1.274
Soria	108	102	69	71	70	61	77	79	123	142	435	413	882	868
Valladolid	476	447	297	251	261	232	337	272	492	425	1.855	1.887	3.718	3.514
Zamora	159	164	129	100	87	90	105	94	156	155	534	540	1.170	1.143
Castilla y León	2.247	2.222	1.595	1.390	1.385	1.196	1.744	1.505	2.652	2.266	9.821	9.712	19.444	18.291

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

Cuadro 2.5.1-15 Accidentes de Trabajo in itinere con baja por antigüedad en la empresa, por provincias, 2012-2013

	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	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ávila	14	9	9	10	7	6	4	7	14	7	44	44	92	83
Burgos	43	36	33	35	28	19	35	23	57	43	143	197	339	353
León	53	61	46	41	45	33	40	37	85	57	178	210	447	439
Palencia	22	18	8	9	10	10	19	8	24	17	51	79	134	141
Salamanca	30	23	18	15	15	15	23	24	46	42	134	147	266	266
Segovia	13	9	8	7	8	5	7	6	12	6	53	36	101	69
Soria	4	8	9	5	4	2	7	3	18	10	18	36	60	64
Valladolid	60	57	43	36	43	33	62	60	86	68	297	312	591	566
Zamora	10	6	5	7	13	10	11	8	17	4	24	53	80	88
Castilla y León	249	227	179	165	173	133	208	176	359	254	942	1.114	2.110	2.069

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

Los cuadros 2.5.1-14 y 2.5.1-15 ofrecen datos de siniestros con baja por antigüedad en la empresa en jornada laboral e in itinere. Con respecto a los primeros, cabe apuntar que se consignaron reducciones en todos los grupos de antigüedad y que la intensidad de las mismas adoptó forma de campana: mínima en los grupos extremos de antigüedad (menos de 3 meses y más de 48 meses) y mayor en los grupos de duración intermedia. En el segundo caso, no obstante, no se aprecia la mencionada pauta, contrastando una importante reducción próxima al 30% en el grupo de antigüedad de 25 a 48 meses, pero un aumento superior al 18% en los más de 48 meses de antigüedad.

El cuadro 2.5.1-16 muestra los accidentes de trabajo graves y mortales (tanto in itinere como en jornada laboral) acaecidos en nuestra Comunidad durante 2013 deslindando por tipo de patología y todo ello dentro de cada sector de actividad.

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, 2013

En Jornada	Graves		Mortales ¹	
	Traumáticos	No Traumáticos	Traumáticos	No Traumáticos
Agrario	2	42	1	3
Industria	6	51	3	8
Construcción	2	21	3	7
Servicios	20	55	8	7
Total en jornada	30	169	15	25
In itinere	1	32	1	4

¹ Los accidentes de trabajo mortales no traumáticos tienen su origen en enfermedades de comienzo o recrudescimiento súbito, en su mayoría cardiovasculares o cerebrovasculares.

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

Por su parte, el cuadro 2.5.1-17 provee de información acerca del total de accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León en jornada laboral durante los años 2012 y 2013 interrelacionando tres variables: tipo de contrato, gravedad y sector de actividad.

Dentro del Sector Agrario la mayor parte de la accidentalidad la absorben las categorías de “Indefinido a tiempo completo” (426 del total de 1.454 accidentes) y “Obra o servicio a tiempo completo” (con 355), aunque debe advertirse la importancia cuantitativa de la categoría de “Otros no contemplados en categorías anteriores” (475 del mencionado total de 1.454). En la Industria, el grueso de la accidentalidad (con 3.747 del total de 5.041 accidentes) se concentró en la categoría de “Indefinido a tiempo completo”, mientras que en la Construcción las categorías de “Indefinido a tiempo completo” y “Obra o servicio a tiempo completo” sumadas representaban 1.900 del total de 2.070 accidentes en este Sector. Por último, en el Sector Servicios, si bien la categoría de “Indefinido a tiempo completo” representó más de la mitad de los accidentes (con 5.827 accidentes de los 9.726 totales), también resultan de importancia cuantitativa las categorías de “Indefinido a tiempo parcial” (con 1.062 accidentes) y de “Otros duración determinada a tiempo completo” (1.189 accidentes).

Cuadro 2.5.1-17 Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja laboral por tipo de contrato, grado de lesión y sector de actividad en Castilla y León, 2012-2013

	Grado de la lesión							
	Leve		Grave		Mortal		Total	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Agricultura								
Indefinido a tiempo completo	489	418	5	6	0	2	494	426
Indefinido a tiempo parcial	16	26	0	0	0	0	16	26
Fijo / discontinuo	40	47	1	0	0	1	41	48
Obra o servicio a tiempo completo	355	349	5	5	1	1	361	355
Otros duración determinada a tiempo completo	67	101	0	0	0	0	67	101
Obra o servicio a tiempo parcial	16	9	0	1	0	0	16	10
Duración determinada a tiempo parcial	6	13	1	0	0	0	7	13
Otros no contemplados en categorías anteriores	441	443	23	32	2	0	466	475
Total Agrario	1.430	1.406	35	44	3	4	1.468	1.454
Industria								
Indefinido a tiempo completo	4.094	3.688	37	48	8	11	4.139	3.747
Indefinido a tiempo parcial	70	72	0	1	1	0	71	73
Fijo / discontinuo	52	49	0	0	0	0	52	49
Obra o servicio a tiempo completo	670	540	7	5	1	0	678	545
Otros duración determinada a tiempo completo	608	520	6	1	0	0	614	521
Obra o servicio a tiempo parcial	36	69	0	2	0	0	36	71
Duración determinada a tiempo parcial	51	33	0	0	0	0	51	33
Otros no contemplados en categorías anteriores	4	2	0	0	0	0	4	2
Total Industria	5.585	4.973	50	57	10	11	5.645	5.041
Construcción								
Indefinido a tiempo completo	1.428	1.076	27	8	4	6	1.459	1.090
Indefinido a tiempo parcial	27	19	0	2	1	0	28	21
Fijo / discontinuo	3	7	0	0	0	0	3	7
Obra o servicio a tiempo completo	1.102	794	14	12	2	4	1.118	810
Otros duración determinada a tiempo completo	126	91	0	1	0	0	126	92
Obra o servicio a tiempo parcial	30	40	1	0	0	0	31	40
Duración determinada a tiempo parcial	16	10	0	0	0	0	16	10
Otros no contemplados en categorías anteriores	0	0	0	0	0	0	0	0
Total Construcción	2.732	2.037	42	23	7	10	2.781	2.070

Continúa

Continuación

	Grado de la lesión							
	Leve		Grave		Mortal		Total	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Servicios								
Indefinido a tiempo completo	5.656	5.768	54	50	4	9	5.714	5.827
Indefinido a tiempo parcial	1.033	1.058	7	4	1	0	1.041	1.062
Fijo / discontinuo	113	99	0	0	0	0	113	99
Obra o servicio a tiempo completo	648	634	5	10	0	1	653	645
Otros duración determinada a tiempo completo	1.184	1.178	6	8	1	3	1.191	1.189
Obra o servicio a tiempo parcial	337	427	4	0	0	2	341	429
Duración determinada a tiempo parcial	445	413	1	2	1	0	447	415
Otros no contemplados en categorías anteriores	50	59	0	1	0	0	50	60
Total Servicios	9.466	9.636	77	75	7	15	9.550	9.726

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

Incidiendo 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 traumáticos graves y mortales 194 en 2013 (2 menos que el año anterior), se repartieron entre 169 graves y 25 mortales. Los graves (10 menos que en 2012) tuvieron lugar principalmente en el sector servicios (55), seguidos de la industria (51), la agricultura (42) y, finalmente, la construcción (21). Los mortales fueron 25 (8 más que en 2012) y se repartieron entre los 8 de la industria, 7 en los servicios y en la construcción, respectivamente, y 3 en el sector agrario (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 2012-2013 por grandes sectores de actividad

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.
Agrario	34	42	8	2	3	1	36	45	9
Industria	43	51	8	7	8	1	50	59	9
Construcción	40	21	-19	6	7	1	46	28	-18
Servicios	62	55	-7	2	7	5	64	62	-2
Total	179	169	-10	17	25	8	196	194	-2

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

Los accidentes de trabajo de tipo traumático graves según tipo de contrato, tuvieron lugar principalmente entre los " *Indefinidos a tiempo completo*" (88 de los 169 totales), seguidos de los " *Obra o servicio a tiempo completo*" (29).

Por su parte, los mortales (25) se repartieron entre los del grupo de " *Indefinidos a tiempo completo*" (19), los de " *Obra o servicio a tiempo completo*" (2), los de " *Obra o servicio a tiempo parcial*" (2), y los de " *Fijo discontinuo*" y " *Otros de duración determinada a tiempo completo*" (1 en cada una de estas categorías), *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 2012-2013 por tipo de contrato

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.
Indefinido a tiempo completo	104	88	-16	10	19	9	114	107	-7
Indefinido a tiempo parcial	7	7	0	1	0	-1	8	7	-1
Fijo / discontinuo	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Obra o servicio a tiempo completo	30	29	-1	3	2	-1	33	31	-2
Otros duración determinada a tiempo completo	8	9	1	1	1	0	9	10	1
Obra o servicio a tiempo parcial	5	3	-2	0	2	2	5	5	0
Duración determinada a tiempo parcial	2	1	-1	0	0	0	2	1	-1
Otros no contemplados en categorías anteriores	23	32	9	2	0	-2	25	32	7
Total	179	169	-10	17	25	8	196	194	-2

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

Los accidentes de trabajo traumáticos graves acaecidos en 2013 incidieron especialmente entre las personas de 46 a 55 años (61 de los 169 totales), seguidos de los de 36 a 45 años (48 accidentes). En cuanto a los 25 siniestros de tipo traumático mortales la mayor parte se produjeron en las cohortes mayores de 35 años (*cuadro 2.5.1-20*).

Desagregando por causa, los graves se concentraron principalmente en " *Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil*" (67), " *Choque o golpe contra un objeto en movimiento*" (34) y " *Quedar atrapado, ser aplastado sufrir una amputación*" (16). En el caso de los mortales, la causa principal fue " *Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto*" (10 de los 25 totales), seguida de " *Choque o golpe contra un objeto en movimiento*" (con 8 siniestros traumáticos mortales), *cuadro 2.5.1-21*.

Cuadro 2.5.1-20 Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León, 2012-2013, por franja de edad

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.
Menos de 18 años	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De 18 a 25 años	10	8	-2	1	1	0	11	9	-2
De 26 a 35 años	29	26	-3	1	2	1	30	28	-2
De 36 a 45 años	46	48	2	8	9	1	54	57	3
De 46 a 55 años	64	61	-3	5	8	3	69	69	0
De 56 a 65 años	30	26	-4	2	4	2	32	30	-2
Más de 65 años	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Total	179	169	-10	17	25	8	196	194	-2

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

Cuadro 2.5.1-21 Accidentes de trabajo de tipo traumático en jornada laboral graves y mortales en Castilla y León, 2012-13 desagregando por causa

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.
00 Ninguna información	4	10	6	0	1	1	4	11	7
10 Contacto con electricidad, fuego, temperatura o sustancias peligrosas	8	11	3	1	0	-1	9	11	2
20 Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	1	3	2	1	10	9	2	13	11
30 Aplastamiento sobre o contra un objeto inmóvil	62	67	5	3	4	1	65	71	6
40 Choque o golpe contra un objeto en movimiento	41	34	-7	2	8	6	43	42	-1
50 Contacto con agente cortante, punzante, duro o rugoso	21	14	-7	1	0	-1	22	14	-8
60 Quedar atrapado, ser aplastado sufrir una amputación	33	16	-17	7	2	-5	40	18	-22
70 Sobre esfuerzo físico, trauma psíquico, exposición a A.F.	6	6	0	0	0	0	6	6	0

Continúa

Continuación

	Grave			Mortal			Total graves y mortales		
	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.	2012	2013	Var.
80 Mordeduras, patadas, picaduras	3	8	5	0	0	0	3	8	5
99 Otros no codificados	0	0	0	2	0	-2	2	0	-2
Total	179	169	-10	17	25	8	196	194	-2

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

Pasaremos a continuación a referirnos a los accidentes laborales en el sector minero de la Comunidad que, dadas sus peculiaridades generales y su presencia en la misma, constituye un caso especialmente relevante en términos de siniestralidad (*cuadro 2.5.1-22*). Durante el año 2013 se produjeron en la minería de Castilla y León un total de 399 siniestros laborales. Se trata de una nueva reducción (por decimotercer año consecutivo) y que durante el pasado ejercicio se cifró en el 42,3%. Los accidentes leves fueron 389 de los 399 totales. En cuanto a los siniestros graves, se produjeron 4 (uno menos que el año previo) y 6 fueron los de tipo mortal (1 más que en 2012).

Cuadro 2.5.1-22 Evolución de la siniestralidad en el sector minero de Castilla y León, 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Leves	1.482	1.190	782	681	389
Graves	15	8	0	5	4
Mortales	0	2	2	5	6
Accidentes totales	1.497	1.200	784	691	399

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

El *cuadro 2.5.1-23* detalla los siniestros mineros por provincias y gravedad. Puede apreciarse cómo, de los 4 accidentes graves, 2 acontecieron en León, 1 Salamanca y otro más en Segovia. Los 6 fallecimientos tuvieron lugar en la minería leonesa.

Cuadro 2.5.1-23 Siniestralidad laboral en el sector minero de Castilla y León, por provincias, 2013

	Leves	Graves	Mortales	Total
Ávila	1	0	0	1
Burgos	16	0	0	16
León	343	2	6	351
Palencia	4	0	0	4
Salamanca	4	1	0	5
Segovia	11	1	0	12
Soria	1	0	0	1
Valladolid	3	0	0	3
Zamora	6	0	0	6
Total	389	4	6	399

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

En el *cuadro 2.5.1-24* se ofrecen datos sobre accidentalidad de trabajadores autónomos en Castilla y León y sus provincias en el año 2013 (que no están incluidos dentro de la estadística general de siniestralidad comentada anteriormente). Debe tenerse en cuenta que la cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos tiene carácter voluntario, excepto para los trabajadores autónomos dependientes y para aquellos que estén obligados a formalizar dicha protección por desempeñar una actividad profesional con un elevado riesgo de siniestralidad y, por tanto, la información que ofrece este cuadro debe tomarse con cautelas, en cuanto que no se refiere a los accidentes de trabajo sufridos por la totalidad de los trabajadores autónomos.

En este sentido, una valoración completa de la accidentalidad de los trabajadores autónomos hubiera requerido conocer el número de trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que gozan de la cobertura de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ya sea voluntariamente, ya sea porque estén obligados a formalizar la protección (trabajadores autónomos económicamente dependientes o que desempeñan actividad profesional con un alto riesgo de siniestralidad) pero desde la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* se ha señalado que desde la Seguridad Social no se facilita esta información. Además, ha de tenerse presente que los accidentes de los trabajadores del Régimen Especial Agrario están incorporados en la estadística general.

Realizadas estas oportunas advertencias, cabe decir que se aprecia un total de 488 accidentes en 2013, esto es, 28 menos respecto del año previo. Las reducciones se extendieron a 6 de las nueve provincias y aumentaron en Salamanca (en 21 accidentes) y en menor medida en Soria y en Palencia. Del total de los 11 siniestros graves, 4 tuvieron lugar en León, 3 en Burgos, 2 en Valladolid y 1 en Salamanca y Zamora. El único siniestro mortal de trabajadores autónomos aconteció en la provincia de Salamanca.

Cuadro 2.5.1-24 Accidentalidad de trabajadores autónomos de Castilla y León, por provincias, 2013

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2012	2013	Dif.	2012	2013	Dif.	2012	2013	Dif.	2012	2013	Dif.
Ávila	30	28	-2	1	0	-1	0	0	0	31	28	-3
Burgos	69	62	-7	0	3	3	0	0	0	69	65	-4
León	127	114	-13	4	4	0	0	0	0	131	118	-13
Palencia	18	20	2	0	0	0	0	0	0	18	20	2
Salamanca	43	64	21	1	1	0	1	1	0	45	66	21
Segovia	56	38	-18	0	0	0	0	0	0	56	38	-18
Soria	15	27	12	0	0	0	0	0	0	15	27	12
Valladolid	102	94	-8	3	2	-1	0	0	0	105	96	-9
Zamora	46	29	-17	0	1	1	0	0	0	46	30	-16
Total	506	476	-30	9	11	2	1	1	0	516	488	-28

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

2.5.1.2 ÍNDICES DE INCIDENCIA

Dado que las cifras globales de accidentes están asociadas de forma directa al tamaño de la población laboral, es una práctica habitual utilizar ciertos indicadores que depuren esta magnitud del efecto del ciclo. Para ello se utilizan, entre otros, los denominados “índices de siniestralidad”. Los índices aquí ofrecidos son el de incidencia general y el de incidencia de accidentes mortales. Dichos índices se obtienen de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* elaborada anualmente por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La mencionada Estadística ofrece datos anuales, que se puede considerar que presentan carácter definitivo, aunque poseen un año de desfase, de forma que los últimos datos disponibles se refieren al año 2012. No obstante, la propia Estadística ofrece también avances mensuales que posibilitan obtener información correspondiente a este último año 2013 aunque sean susceptibles de posterior revisión en el correspondiente anuario.

Con arreglo a la mencionada Estadística, el índice de incidencia general relaciona el número de accidentes con el número medio de personas expuestas al riesgo; y más específicamente, los accidentes de trabajo en jornada laboral con baja (sin contar los sufridos por trabajadores autónomos) multiplicados por 100.000, que constituirían el numerador de este índice, con el número de afiliados a regímenes de la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta, que constituiría el denominador de dicho índice. Por su parte, el numerador del índice de incidencia mortal o índice de incidencia de accidentes mortales, lo constituye el número de accidentes de trabajo en jornada laboral mortales (también excluyendo los acaecidos a trabajadores autónomos) también multiplicado por 100.000, mientras que el denominador, al igual que el índice de incidencia general, es el número de afiliados a regímenes de la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta.

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 2012 es definitivo y el de 2013 provisional. En este último año el índice general de Castilla y León fue de 2.750 siniestros por cada 100.000 trabajadores expuestos y en España el valor fue de 2.869. La ubicación relativa de la Comunidad respecto al conjunto de las Comunidades Autónomas fue la misma que el pasado año; nueve de ellas soportaban índices de siniestralidad superiores y siete adoptaban cifras inferiores. Madrid y Cantabria arrojaron los menores índices generales de siniestralidad (con valores en torno a 2.600); en el otro extremo, se situaron, de nuevo, Asturias (con un índice en torno a 3.500) y Baleares (con uno ligeramente superior a 4.000).

Analizando los cambios registrados en el índice de siniestralidad general respecto del año anterior observamos cómo, a diferencia de los ejercicios previos en los que todas las Comunidades Autónomas experimentaron recortes, en 2013 las reducciones fueron minoritarias, dado que solamente se produjeron en 6 Comunidades frente a los aumentos de las 11 restantes. Castilla y León se encontraba entre las Comunidades Autónomas que redujeron su índice de siniestralidad aunque, de entre ellas, fue en la que menos intensamente lo hizo (con un recorte de 12,7 puntos). La disminución más intensa se dio en Galicia (de 129,3 puntos). Entre las Comunidades Autónomas en las que este índice repuntó destacaron los aumentos de Andalucía, Baleares y Murcia (en torno a 150 puntos).

Cuadro 2.5.1-25 Índices de incidencia de la siniestralidad por Comunidad Autónoma, 2012-2013

	Incidencia General ¹		Incidencia Mortal ²	
	2012 ³	2013 ⁴	2012 ³	2013 ⁴
Andalucía	2.721,3	2.871,7	3,1	2,7
Aragón	2.609,8	2.656,8	4,0	4,4
Asturias	3.509,9	3.490,8	4,4	7,7
Baleares	3.872,9	4.024,8	0,9	1,2
Canarias	3.332,3	3.373,3	1,4	4,2
Cantabria	2.589,1	2.626,0	3,5	3,1
Castilla-La Mancha	3.361,1	3.434,4	5,3	4,9
Castilla y León	2.762,7	2.750,0	3,5	5,9
Cataluña	2.897,3	2.844,4	2,4	1,9
Valencia	2.574,5	2.672,3	3,3	2,3
Extremadura	2.560,3	2.665,7	5,8	4,0
Galicia	2.998,5	2.869,2	5,8	5,3
Madrid	2.598,4	2.534,3	2,2	2,3
Murcia	2.712,8	2.858,8	2,8	4,2
Navarra	2.790,2	2.838,6	2,7	3,8
País Vasco	3.285,7	3.215,0	3,9	3,4

Continúa

Continuación

	Incidencia General ¹		Incidencia Mortal ²	
	2012 ³	2013 ⁴	2012 ³	2013 ⁴
Rioja	2.894,7	2.932,1	7,1	2,2
España	2.848,9	2.869,0	3,2	3,1

¹ 100.000 x (accidentes en el centro de trabajo con baja) / (número medio de personas expuestas).

² 100.000 x (accidentes mortales en el centro de trabajo) / (número medio de personas expuestas).

Fuente: ³ Datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

⁴ Datos del Avance enero-diciembre de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Son datos provisionales.

De acuerdo con los datos provisionales del año 2013, la incidencia de carácter mortal se situó en Castilla y León en un valor de 5,9 fallecidos por cada 100.000 trabajadores expuestos. Mientras el índice medio nacional alcanzó el 3,1. De esta forma, Castilla y León contó en 2013 con el segundo índice de mortalidad laboral más intenso del conjunto de las Comunidades Autónomas españolas, solo por detrás de Asturias (con un 7,7). Baleares fue, de nuevo, la Comunidad Autónoma que cerraba la lista de siniestralidad mortal (con un valor de 1,2).

En cuanto a los cambios de la incidencia mortal de la siniestralidad acaecidos en 2013, observamos aumentos del mismo en ocho Comunidades Autónomas y reducciones en las nueve restantes. Castilla y León experimentó el tercer aumento más intenso (tras el de Asturias de 3,4 puntos y el de Canarias de 2,8). En el lado opuesto, la reducción más intensa tuvo lugar en La Rioja (5).

Detallando por provincias (*cuadro 2.5.1-26*), observamos que respecto del índice general de siniestralidad de 2013 (aunque con datos aún provisionales) cuatro provincias (Burgos, Soria, Segovia y León) adoptaron valores sobre la media nacional (de 2.869). Palencia y Zamora se colocaron bajo esa media nacional, pero sobre la regional (de 2.750). Bajo esta última, estaban Salamanca, Ávila y Valladolid que, como el año precedente, registraron los menores índices de siniestralidad de nuestra Comunidad.

A diferencia de lo acaecido durante los ejercicios previos, en los que la siniestralidad general se redujo en todas las provincias de la Comunidad, en 2013 las reducciones solo afectaron a tres provincias: León (con una disminución superior a 200), Segovia (con una reducción algo más intensa de 140) y Valladolid (en cerca de 62). En las restantes se consignaron aumentos, superiores a 100 en Palencia, Burgos y Soria; sobre 90 en Salamanca y Zamora; y en cerca de 33 en Ávila.

En cuanto a la incidencia mortal, Zamora fue la provincia que (con un índice de 12,1) encabezó la lista del año 2013. En León, el índice fue de 8,4, en Ávila fue del 7,9 y Soria del 7,0. También en Palencia y Burgos (con valores próximos a 6,5) se consignaron cifras sobre la media regional (de 5,9). Salamanca y Valladolid tomaron valores bajo el medio regional pero sobre la media nacional (de 3,1). Finalmente, Segovia adoptó un valor nulo en el índice de mortalidad laboral al no producirse siniestros de este tipo en la provincia durante el pasado año.

En cuanto a las variaciones de este índice en 2013 se produjeron reducciones del mismo en dos provincias: en Segovia (de 4,4) y en Salamanca (de 3,1) y aumentos en las restantes. De entre ellos, los más intensos fueron los de Zamora (7,5) y Soria (del 7), seguidos de los de Palencia (6,4) y León (del 6,0). En Ávila la siniestralidad mortal creció en cerca de 3, en 2 en el caso de Burgos y en 1,3 en Valladolid.

Cuadro 2.5.1-26 Índices de incidencia de la siniestralidad por provincias de Castilla y León, 2012-2013

	Incidencia General ¹			Incidencia Mortal ²		
	2012 ³	2013 ⁴	Var. 13-12	2012 ³	2013 ⁴	Var. 13-12
Ávila	2.307,1	2.339,8	32,7	5,1	7,9	2,9
Burgos	3.324,3	3.430,9	106,6	4,3	6,3	2,0
León	3.105,2	2.900,6	-204,6	2,4	8,4	6,0
Palencia	2.748,1	2.853,1	105,0	0,0	6,4	6,4
Salamanca	2.444,9	2.540,2	95,3	7,7	4,6	-3,1
Segovia	3.176,3	3.033,9	-142,4	4,4	0,0	-4,4
Soria	2.939,7	3.050,1	110,4	0,0	7,0	7,0
Valladolid	2.254,9	2.193,0	-61,9	2,4	3,7	1,3
Zamora	2.745,0	2.837,0	92,0	4,6	12,1	7,5
CyL	2.762,7	2.750,0	-12,7	3,5	5,9	2,4
España	2.848,9	2.869,0	20,1	3,2	3,1	0,0

¹ 100.000 x (accidentes en el centro de trabajo con baja) / (número medio de personas expuestas).

² 100.000 x (accidentes mortales en el centro de trabajo) / (número medio de personas expuestas).

Fuente: ³ Datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

⁴ Datos del Avance enero-diciembre de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Son datos provisionales.

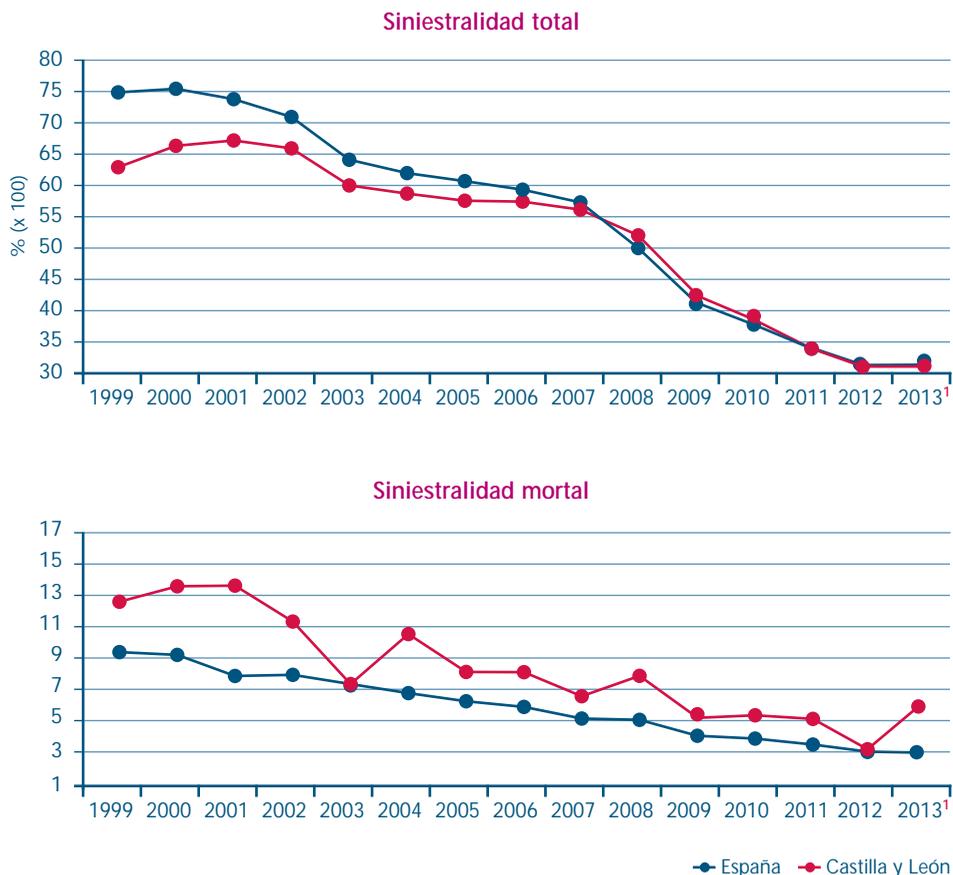
Por su parte, el *cuadro 2.5.1-27* y el *gráfico 2.5.1-2* muestran la evolución de la siniestralidad total y mortal en España y en nuestra Comunidad, aunque con la salvedad anteriormente mencionada sobre la provisionalidad de los datos de 2013. En él se aprecia, en cuanto a la siniestralidad total, cómo hasta 2007 el índice español se situaba sobre el regional. En los años 2008, 2009 y 2010, no obstante, la siniestralidad de Castilla y León superó ligeramente a la media nacional. En 2011 y 2012 el índice de incidencia de nuestra Comunidad volvió a situarse bajo el índice medio nacional y este fenómeno se repite en 2013 si consideramos los datos provisionales del mencionado año. En cuanto a la incidencia mortal, la pauta histórica es que el índice de Castilla y León se sitúa sobre el índice medio nacional (a excepción del dato de 2003). En 2012 la divergencia entre el índice regional y nacional fue de, tan solo, 0,3. No obstante, los datos provisionales de 2013 aumentan de nuevo la diferencia a 2,8.

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, 1999-2013

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 ¹
Índice de incidencia de accidentes en Jornada de trabajo con baja (nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores)															
España	7.437,4	7.558,4	7.349,9	7.057,2	6.386,7	6.136,4	6.011,8	5.880,1	5.760,3	5.069,1	4.130,7	3.870,9	3.515,2	2.848,9	2.869,0
CyL	6.305,6	6.624,5	6.702,2	6.552,0	5.962,9	5.865,6	5.728,1	5.707,2	5.655,3	5.243,9	4.262,3	3.947,7	3.432,7	2.762,7	2.750,0
Índice de incidencia de accidentes mortales (nº de accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores)															
España	9,4	9,2	8,0	8,3	7,4	6,8	6,3	6,1	5,1	5,1	4,2	3,9	3,8	3,2	3,1
CyL	12,6	13,5	13,4	11,4	7,2	10,6	8,3	8,2	6,7	7,9	5,5	5,4	5,3	3,5	5,9

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos anuales de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y ¹ 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, 1999-2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos anuales de la *Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* y ¹ *Avance mensual enero-diciembre* (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

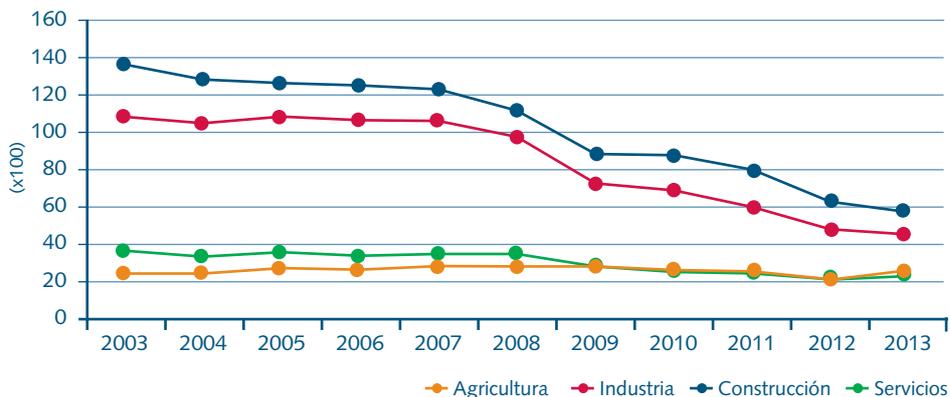
El *cuadro 2.5.1-28* y *gráfico 2.5.1-3* ofrecen la evolución de los índices de incidencia de la siniestralidad total por sectores productivos para Castilla y León entre 2004 y 2013 provistos por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León (los valores deben ser multiplicados por 100 para ser comparados con los previamente expuestos). Puede observarse una reducción de los mismos en la construcción (de 5,3) y en la industria (de 2,4), pero sendos repuntes en los servicios (de 1) y en la agricultura (de 0,9).

Cuadro 2.5.1-28 Índices de incidencia general de la siniestralidad por sectores en Castilla y León, 2004-2013

(x 100)	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agricultura	24,9	26,3	27,6	28,2	29	28,1	27,8	24,7	22,7	23,6
Industria	103,9	109	106	105,9	97,7	73,1	69,2	58,4	47,2	44,8
Construcción	128	125,8	125	123,6	112,2	87,8	89,6	79,4	64,3	59,0
Servicios	33,9	34,1	32,8	32,7	31,6	28,8	26,8	23,8	20,7	21,7

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

Gráfico 2.5.1-3 Evolución de los índices de siniestralidad por sectores en Castilla y León, 2004-2013



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

Como conclusión de este apartado se ofrecen en el *cuadro 2.5.1-29* los índices de incidencia de la siniestralidad en las industrias extractivas de Castilla y León (datos por cien mil trabajadores) provistos por la *Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León* desagregados por provincias y gravedad. En el caso del índice general (total) destaca el valor de León, que es, además, la única provincia que adoptó un valor positivo en los siniestros de tipo mortal en 2013. En cuanto a las variaciones respecto del año previo, destaca (en el índice general) la reducción del índice palentino en un valor próximo a 14.500. Del resto de provincias solo se apreciaron aumentos en el índice general en Valladolid y Zamora. En cuanto al índice de mortalidad, el leonés creció en 240, el de Burgos cayó en cerca de 380 y el de Segovia se redujo en más de 400.

Cuadro 2.5.1-29 Índices de incidencia de la siniestralidad de las industrias extractivas de Castilla y León, por provincias, 2013

	Leves		Graves		Mortales		Total	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ávila	8.108,1	2.222,2	0,0	0,0	0,0	0,0	8.108,1	2.222,2
Burgos	6.818,2	3.485,8	189,4	0,0	378,8	0,0	7.386,4	3.485,8
León	22.736,3	18.283,6	159,6	106,6	79,8	319,8	22.975,7	18.710,0
Palencia	17.821,8	3.361,3	0,0	0,0	0,0	0,0	17.821,8	3.361,3
Salamanca	4000,0	2.500,0	0,0	625,0	0,0	0,0	4.000,0	3.125,0
Segovia	6.329,1	5.069,1	0,0	460,8	421,9	0,0	6.751,1	5.530,0
Soria	5.660,4	1.851,9	0,0	0,0	0,0	0,0	5.660,4	1.851,9
Valladolid	5.882,4	6.250,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5.882,4	6.250,0
Zamora	4.717,0	5.607,5	0,0	0,0	0,0	0,0	4.717,0	5.607,5
Total	17.350,3	12.609,4	127,4	129,7	127,4	194,5	17.605,1	12.933,5

Datos por 100.000 trabajadores.

Nota: Datos correspondientes a siniestralidad en las secciones de CNAE 05 (Extracción de antracita, hulla y lignito), 06 (Extracción de crudo de petróleo y gas natural), 07 (Extracción de minerales metálicos), 08 (Otras industrias extractivas) y 09 (Actividades de apoyo a las industrias extractivas).

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

2.5.1.3 ENFERMEDADES PROFESIONALES EN CASTILLA Y LEÓN

En el *IV Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales 2012-2015*, firmado por la Junta y los agentes económicos y sociales más representativos, en el Marco de la *Estrategia Regional Integrada de Empleo, Formación Profesional y Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2012-2015*, se hace referencia al Informe del Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León de 2009, en el que se indicaba "la existencia de infradeclaración de enfermedades profesionales". No obstante lo anterior, y según los datos facilitados por la *Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León*, el total de partes de enfermedad laboral registrados durante el año 2013 se situó en 783, de los que 403 correspondían a varones (36 menos que el pasado año) y los restantes 380 a mujeres (60 más que en 2012). Desagregando dicho total, 324 fueron con baja (repartidos en 158 hombres y 166 mujeres) y los restantes 459 sin baja (245 de hombres y 214 correspondientes a mujeres). Considerando exclusivamente los partes de enfermedad laboral con baja médica, en 2013 se produjeron 5 partes menos, lo que en términos relativos implica un descenso del 1,5%. En España, en cambio, se registró un aumento cifrado en el 1,1%. Las enfermedades sin baja descendieron en 2013 en Castilla y León en un total de 29, una tasa del 6,7% (menos intensa que la reducción media de España del 13,6%), *cuadro 2.5.1-30*.

Cuadro 2.5.1-30 Enfermedades profesionales según sexo en Castilla y León y España, 2012-2013

	Totales			Con Baja			Sin Baja		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2013									
CyL	783	403	380	324	158	166	459	245	214
España	16.901	9.016	7.885	7.633	3.716	3.917	9.268	5.300	3.968
2012									
CyL	759	439	320	329	185	144	430	254	176
España	15.711	8.770	6.941	7.552	3.882	3.670	8.159	4.888	3.271

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

El cuadro 2.5.1-31 ofrece datos sobre enfermedades laborales con baja médica con desagregación provincial y por cohortes de edad. Observamos reducciones de las mismas en Palencia (20 menos), León (17 menos) y Valladolid (15 menos). En Ávila, la variación fue nula y se registraron aumentos en el resto de provincias, especialmente en Burgos (con 13 más) y Soria (11 más) y Zamora (10 más). Por cohortes de edad, se produjeron recortes en los tramos de 36 a 45 años (17), en el de 18 a 25 años (6) y en el 56 a 65 años (4); la cohorte de 46 a 55 años, por su parte, se registró un repunte de 19 partes y de 3 más en el grupo de 26 a 35 años.

Conviene seguir recordando que desde comienzos de 2007, la Seguridad Social utiliza la aplicación CEPROSS por la cual el modelo de parte de enfermedad profesional se elabora y transmite exclusivamente por medios electrónicos, y de acuerdo con esta metodología no se consideran grados de gravedad en el parte de enfermedad, motivo por el cual no es posible ofrecer dicha desagregación.

Cuadro 2.5.1-31 Enfermedades profesionales con baja, por franjas de edad y provincias de Castilla y León, 2012-2013

	18 a		26 a		36 a		46 a		56 a		> 65 años		Total	
	25 años		35 años		45 años		55 años		65 años					
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ávila	0	0	4	4	3	1	0	2	0	0	0	0	7	7
Burgos	0	0	18	17	13	21	13	21	7	5	0	0	51	64
León	2	2	19	14	32	22	19	18	10	9	0	0	82	65
Palencia	1	0	4	4	11	4	11	2	3	0	0	0	30	10
Salamanca	1	0	3	3	13	11	8	9	0	6	0	0	25	29
Segovia	1	1	6	11	7	9	5	8	2	1	0	0	21	30
Soria	1	3	5	6	15	18	13	18	2	2	0	0	36	47
Valladolid	5	0	10	10	25	16	20	22	8	5	0	0	68	53
Zamora	1	0	2	5	4	4	2	10	0	0	0	0	9	19
CyL	12	6	71	74	123	106	91	110	32	28	0	0	329	324

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

Por sectores productivos, las enfermedades profesionales declaradas en Castilla y León en 2013 se redujeron en la industria (en 11 enfermedades profesionales), en la construcción (en 9) y en la agricultura (en 1). En cambio, aumentaron en 16 partes en el sector de los servicios (*cuadro 2.5.1-32*).

Cuadro 2.5.1-32 Enfermedades profesionales por sectores y franjas de edad en Castilla y León, 2012-2013

	18 a		26 a		36 a		46 a		56 a		> 65 años		Total	
	25 años		35 años		45 años		55 años		65 años					
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Agrario	1	0	0	1	5	1	2	4	1	2	0	0	9	8
Industria	4	1	28	26	53	49	32	37	17	10	0	0	134	123
Construcción	2	1	7	4	13	7	12	14	4	3	0	0	38	29
Servicios	5	4	36	43	52	49	45	55	10	13	0	0	148	164
Total	12	6	71	74	123	106	91	110	32	28	0	0	329	324

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

Para concluir el epígrafe, el *cuadro 2.5.1-33* proporciona información sobre la distribución de enfermedades profesionales con baja comunicadas, por grupo de enfermedad profesional. La mayor parte de las enfermedades profesionales declaradas siguen siendo las provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo de los *Grupos 2D* (con 171 enfermedades declaradas) y *2F* (con 63 enfermedades declaradas). Como variaciones más destacables cabe apuntar el aumento de 2 a 22 enfermedades en el *Grupo 3A* (Enfermedades infecciosas causadas por el trabajo de las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección).

Cuadro 2.5.1-33 Distribución de enfermedades profesionales con baja comunicadas por grupo de enfermedad profesional, Castilla y León, 2012-2013

Código Grupo EP	Descripción grupo EP	2012	2013
1A	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Metales.	3	5
1B	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Metaloides.	1	0
1E	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Ácidos orgánicos.	2	0
1G	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Aldehídos.	1	0
1H	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Alifáticos.	1	0
1I	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Aminas e hidracinas.	1	0
1L	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Cetonas.	3	0
1M	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Epóxidos.	1	2
1Q	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Isocianatos.	1	1
1T	Enfermedades profesionales causada por agentes químicos. Óxidos.	1	0

Continúa

Continuación

Código Grupo EP	Descripción grupo EP	2012	2013
2A	Hipoacusia o sordera provocada por el ruido.	1	0
2B	Enfermedades osteoarticulares o angioneuróticas provocadas por las vibraciones mecánicas:	2	2
2C	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades de las bolsas serosas debidas a la presión, celulitis subcutáneas.	18	9
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.	168	171
2F	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: parálisis de los nervios debidos a la presión.	72	63
2G	Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo.	9	5
2I	Enfermedades provocadas por radiaciones ionizantes.	1	0
2L	Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz por motivos profesionales.	8	7
3A	Enfermedades infecciosas causadas por el trabajo de las personas que se ocupan de la prevención, asistencia médica y actividades en las que se ha probado un riesgo de infección (excluidos aquellos microorganismos incluidos en el grupo 1 del R.D. 664/1997, de 12 de mayo regulador de la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo).	2	22
3B	Enfermedades infecciosas o parasitarias transmitidas al hombre por los animales o por sus productos y cadáveres.	1	5
3C	Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos: Paludismo, amebiasis, tripanosomiasis, dengue, fiebre amarilla, fiebre papataci, fiebre recurrente, peste, leishmaniosis, pian, tifus exantemático, borrelias y otras rickettsiosis.	0	2
3D	Enfermedades infecciosas y parasitarias no contempladas en otros apartados: micosis, legionella y helmintiasis.	1	0
4A	Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados. Polvo de sílice libre.	1	4
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).	1	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	2
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).	5	2

Continúa

Continuación

Código Grupo EP	Descripción grupo EP	2012	2013
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.).	2	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 daltons (metales y sus sales, polvos de maderas, productos farmacéuticos, sustancias químico plásticas, aditivos, disolventes, conservantes, catalizadores, perfumes, adhesivos, acrilatos, resinas de bajo peso molecular, formaldehidos y derivados, etc.).	14	12
5B	Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Agentes y sustancias de alto peso molecular, por encima de los 1000 daltons, (sustancias de origen vegetal, animal, microorganismos, y sustancias enzimáticas de origen vegetal, animal y/o de microorganismos, en cualquier tipo de actividad en la que se entre en contacto con sustancias de alto peso molecular).	7	1
5D	Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados. Agentes infecciosos.	1	3
6A	Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos. Amianto.	0	1
6D	Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos. Benceno.	0	1
Total		329	324

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

2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia

Las actuaciones que la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* de la *Consejería de Economía y Empleo* de la *Junta de Castilla y León* (así como los agentes económicos y sociales más representativos) realizan frente a la siniestralidad laboral, se enmarcan dentro del *IV Plan para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León (2012-2015)*, que se incardina dentro de la *Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo*, firmada por la Junta de Castilla y León y los representantes de UGT, CCOO y CECALE el día 7 de marzo de 2012, en el seno de la Comisión Permanente del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León, por encomienda realizada por el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León contenida en el "*cuerpo del Acuerdo*" o Acuerdo principal de 2 de marzo de 2012, del que se deriva la mencionada Estrategia.

Dos son los *Objetivos esenciales* plasmados en este *IV Plan*: avanzar hacia la siniestralidad cero, reduciendo significativamente el número de accidentes en la Comunidad, especialmente los mortales; y promocionar y divulgar la cultura preventiva, especialmente entre los niños y jóvenes para que la incorporen a su experiencia vital y a su forma de afrontar la vida y el trabajo.

Para la consecución de estos dos *Objetivos esenciales* se han propuesto *12 Objetivos específicos* dentro de *9 Ejes estratégicos* o *Líneas de actuación*, que son:

1. Concienciación, sensibilización y difusión.
2. Coordinación, colaboración y cooperación.
3. Cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales.
4. La prevención como instrumento de competitividad de las empresas.
5. Formación.
6. Generación de conocimiento.
7. Especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a los sectores y grupos de trabajadores especialmente sensibles.
8. Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales.
9. Simplificación administrativa.

Basándose en dichos ejes, se van desarrollando distintas actuaciones y medidas a lo largo del periodo 2012-2015. En concreto, en el año 2013 la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* ha llevado a cabo las actuaciones que se indican a continuación enmarcadas en cada uno de los *Ejes estratégicos* antes indicados:

1. Concienciación, sensibilización y difusión

La prevención de riesgos laborales debe ser considerada como una materia transversal que requiere de actuaciones desde todos los niveles de la Administración y en todos los ámbitos de ésta. Por ello, se debe contar con la colaboración de todas las instituciones y organismos que puedan propiciar la difusión de la cultura preventiva y facilitar la reducción de la siniestralidad laboral.

Asimismo, se pretende fomentar y consolidar una auténtica cultura de la prevención en nuestra sociedad al objeto de conseguir que las próximas generaciones tengan actitudes en las cuales esté integrada la seguridad y salud laboral.

Entre las medidas cabe destacar:

- ▀ Escuela de prevención, que engloba la serie de actuaciones en esta materia dirigidas al sector educativo y entre las que se puedan destacar:
 - El Aula de Prevención (espacio físico destinado a programar visitas de escolares de la Comunidad para que se inicien en la detección de riesgos para la seguridad y salud tanto en casa como en el trabajo) recibió la visita de 846 escolares de diferentes niveles educativos, y 64 docentes procedentes de 32 centros educativos de Castilla y León.
 - Campaña denominada “*Sin crash*”, consistente en un conjunto de juegos educativos dirigidos a los dos ciclos de Educación Secundaria Obligatoria que promueven los valores de la prevención de riesgos laborales.

En concreto, el material escolar de esta campaña es un CD, consistente en un juego de competición por equipos, diseñado para utilizar en el aula a través de

las pizarras digitales interactivas, que asigna al profesor la figura de mediador y director de juego.

La aplicación está desarrollada con la información necesaria para que un docente, sin conocimientos previos de prevención, pueda tutorizar con facilidad las sesiones de juego. Al entrar en cada actividad se da una breve explicación y hay un botón de ayuda siempre disponible. Existen videotutoriales que muestran la dinámica de cada juego y en el libreto, que acompaña al CD, se obtiene una visión global de ¡sincrash! La campaña tiene dos niveles de dificultad correspondientes a cada ciclo de la ESO y consta de 5 actividades diferentes que tratan distintos aspectos de la prevención de riesgos laborales.

En los últimos meses del 2013 se iniciaron las actuaciones, con el mismo objetivo antes indicado de fomentar la prevención de riesgos laborales entre los más jóvenes de la Comunidad, para la elaboración de una aplicación Android, que se llamará igualmente "¡sincrash!", que estará disponible en Google en Play Store en 2014, la cual contará con las correspondientes adaptaciones de un contenido prácticamente idéntico al Programa anteriormente descrito.

- La Escuela de Prevención cuenta con una sección propia dentro del portal web "*trabajoprevencion*" Castilla y León, con 1.566 accesos durante 2013. La gran diferencia existente entre los datos de acceso al apartado "Escuela de Prevención" del año 2013 con los de los años anteriores (en 2012 el dato de accesos fue de 341.909) se debe a que los datos que se muestran en el presente Informe son proporcionados por Google Analytics para aquellos usuarios que acceden desde Internet (no se computan los usuarios internos de la Junta de Castilla y León), y a que se ha modificado el método de medición de las cifras de tráfico generado.
- Concurso escolar. Para la realización de trabajos relacionados con la prevención de riesgos laborales en las etapas de tercer ciclo de educación primaria (5º y 6º curso), enseñanza secundaria obligatoria, bachillerato, formación profesional y enseñanzas especializadas. En la edición de este año hubo cuatro categorías de premios (tradicionalmente han sido dos las convocadas), incorporándose como novedad las categorías dirigidas específicamente a alumnos de formación profesional y enseñanzas especializadas y la categoría de 'cartel promocional'. Se presentaron un total de 137 trabajos y la relación de centros participantes fue la siguiente:
 - Alumnos matriculados en educación primaria (5º y 6º) y en educación secundaria obligatoria (1º y 2º): 14 centros han presentado trabajos.
 - Alumnos matriculados en educación secundaria obligatoria (3º y 4º), en bachillerato y programas de cualificación profesional inicial (CPIS): 10 centros han presentado trabajos.
 - Alumnos matriculados en formación profesional y enseñanzas especializadas: 12 centros han presentado trabajos.
 - Cartel promocional: podrán participar alumnos de bachillerato y formación profesional: 12 centros han presentado trabajos.
- Portal de prevención, que publica la información generada por los tres servicios de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (Relaciones Laborales,*

Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León) y que sumó un total de 54.321 accesos distintos en 2013. El descenso que se observa en el número de accesos (en 2012 fueron 3.077.438) se explica por las mismas razones antes aludidas en la Escuela de Prevención.

- ▶ Revista de prevención, publicándose dos números en 2013 en formato electrónico y disponibles en el portal www.trabajoprevencion.jcyl.es.
- ▶ Campaña de concienciación en prevención de riesgos laborales con el lema “*NO TE CONFÍES en tu empresa y en tu puesto de trabajo la prevención de riesgos laborales ES TU SEGURIDAD*”.
- ▶ Acciones de concienciación, coincidiendo con el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Semana europea de la seguridad y la salud laboral, que tuvo como objetivo principal promover el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo.
- ▶ Jornadas técnicas desarrolladas por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral, con un total de 59 actividades y 2.211 asistentes.
- ▶ Jornadas técnicas desarrolladas por los agentes económicos y sociales.

2. Coordinación, colaboración y cooperación

El artículo 11 de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*, ya establece como necesaria la coordinación de las actuaciones de las administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una protección más eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores. La coordinación no solo se limita a las Administraciones, sino también se extiende a las diferentes asociaciones, organizaciones, universidades, medios de comunicación y en general a la parte de la sociedad que trabaja para mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores.

Puede destacarse:

- ▶ Colaboración con la Consejería de Educación en el programa transfronterizo con Portugal.
- ▶ Colaboración con el Servicio de Emergencias Castilla y León 112 (E112) de la Agencia de Protección Civil en la mejora del Protocolo de Comunicación, a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, de los Accidentes Laborales con víctimas en que la atención por los servicios de urgencia a los afectados sea gestionada a través del Servicio de Emergencias 112.
- ▶ Colaboración y coordinación con la fiscalía en siniestralidad laboral de Castilla y León.
- ▶ Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

3. Cumplimiento efectivo de la normativa de prevención de riesgos laborales

La Administración Autónoma no sólo tiene la función de promover la prevención y el asesoramiento a desarrollar por los órganos técnicos en materia preventiva, incluidas la asistencia y cooperación técnica, la información, divulgación, formación e investigación en materia pre-

ventiva, sino también la de velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Para ello, y al objeto de velar por el cumplimiento efectivo de la normativa, puede citarse:

3.1 Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En 2013, al igual que en ejercicios anteriores, se determinó la realización de un *Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León*, en el cual se estableció la realización de las siguientes campañas en materia de prevención de riesgos laborales y de relaciones laborales. El concreto número de Campañas, infracciones detectadas, importe de sanciones, etc. se analiza en el *Subepígrafe 2.6.6 (Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León)* de este mismo Informe Anual.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A. SUBÁREA DE CONDICIONES DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Campaña de Control de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción.
- Campaña de Control de la inscripción en el registro de empresas acreditadas.
- Campaña de Control de la prevención de riesgos laborales en sectores específicos.
- Campaña de control de los riesgos musculoesqueléticos
- Campaña de Control de las condiciones de seguridad en el trabajo en los subsectores agrícola y forestal.
- Campaña europea de prevención de riesgos laborales; riesgos psíquicos.

B. SUBÁREA DE GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN

- Campaña de Acciones de efecto multiplicador (Servicios de Prevención Ajenos, propios y entidades auditoras).
- Campaña de Actuación en empresas de elevada siniestralidad laboral.
- Campaña de Coordinación de actividades empresariales.
- Campaña de prevención de riesgos de seguridad vial.
- Campaña Integración de la Prevención en los Centros de Salud del SACyL.
- Campaña de Prevención de Riesgos Laborales con Enfoque de Género.
- Seguimiento de la planificación preventiva.

C. SUBÁREA DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO

- Campaña de investigación de los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales mortales, muy graves y graves.

3.2 Unidades de Seguridad y Salud Laboral

Los Técnicos de las Unidades realizan distintos tipos de tareas de entre las cuales hay tres fundamentales: visitas a las empresas, realización de informes y acción formativa.

Durante el año 2013 desde la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales* se han programado las siguientes actuaciones, enmarcadas dentro de campañas o programas a realizar por las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de las 9 provincias de la Comunidad:

- Programa de acción frente a la siniestralidad, conocido también por las Unidades como Campaña de Elevada Siniestralidad (sector bebidas alcohólicas).
- Campaña en empresas del sector forestal - Aprovechamientos madereros.
- Campaña en materia de Higiene Industrial (cancerígenos).
- Campaña de asesoramiento a trabajadores autónomos.
- Campaña de asesoramiento para la prevención de trastornos musculoesqueléticos en el sector sociosanitario (continuación).
- Campaña de investigaciones de las enfermedades profesionales comunicadas por el sistema de alertas de CEPROSS.

3.3 Programas de Información y asesoramiento desarrollados por los agentes económicos y sociales

Los Técnicos de las organizaciones sindicales y empresariales desarrollan dentro del Plan de visitas a empresas, el asesoramiento técnico necesario tanto a empresarios como a trabajadores, en orden a promover el cumplimiento efectivo de la normativa en materia preventiva.

En concreto, durante el año 2013 los técnicos de las organizaciones sindicales UGT y CCOO han realizado 1.516 visitas a 1.259 empresas, mientras que la organización empresarial CECAL, a través de sus Organizaciones territoriales, realizó 1.998 visitas a empresas, de las cuales 927 eran autónomos y micropymes.

4. La prevención como instrumento de competitividad de las empresas

En este plan la Junta de Castilla y León ha llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- ▮ Convocatoria de Subvenciones destinadas a la adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales y acciones de fomento e incentivación de la integración de la gestión de la prevención en las empresas de Castilla y León (*MAQYES 1 y 2*) y posterior publicación de la *Orden EYE/1108/2012, de 18 de diciembre*, por la que se convocan para el año 2013, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones públicas dirigidas a:
 - La adquisición, adaptación o renovación de equipos de trabajo e instalaciones industriales para las empresas con la finalidad de mejorar sus condiciones de trabajo, adecuándolas a criterios de mayor eficacia de la gestión de la seguridad y salud laboral y también dirigidas a la adaptación de instalaciones y adquisición de medios instrumentales, aparatos y equipos para el desarrollo de la actividad de los servicios de prevención mancomunados.

- La certificación de sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral y a la realización de la primera auditoría en aquellas empresas obligadas a ello.

5. Formación

La formación en materia de seguridad y salud laboral es básica para conseguir esos objetivos esenciales, de reducir la siniestralidad y fomentar una auténtica cultura preventiva. Como acciones a destacar cabe señalar:

- ▶ Subvenciones para el fomento de acciones de difusión, sensibilización e intercambio de experiencias.
- ▶ Subvenciones para la formación en materia de prevención de riesgos laborales.
- ▶ Subvenciones para la formación, difusión, sensibilización e intercambio de experiencias de trabajadores, empresarios, autónomos, mandos intermedios y delegados de prevención en materia de seguridad y salud laboral:
 - Acciones formativas a través de cursos.
 - Acciones de difusión, sensibilización e intercambio de experiencias.
- ▶ Actividades formativas realizadas por las Unidades de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ Actividades de formación para los técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud en el trabajo y para los Inspectores de trabajo y Seguridad Social.
- ▶ Actividades Formativas de colaboración con la Dirección General de Formación Profesional e Innovación Educativa.

6. Generación de conocimiento

La Estrategia Regional de I+D+i de Castilla y León quiere configurar a la Comunidad Autónoma como un entorno especializado dotado de instituciones y empresas innovadoras y de trabajadores altamente cualificados, que afronten como desafío permanente la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y el desarrollo de nuevas actividades, sobre la base de la economía del conocimiento en un proceso creciente de valor añadido, dinamismo, innovador y sostenibilidad ambiental. Se quiere desarrollar el Centro de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León como el órgano científico-técnico de referencia en la Comunidad Autónoma para que potencie la realización de estudios y proyectos de investigación.

Entre las medidas más relevantes de este eje estratégico, pueden indicarse:

- ▶ Informe Anual elaborado con datos referidos al año 2012.
- ▶ Convocatoria de becas destinadas a la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral para la investigación y el estudio, así como el diseño y desarrollo de nuevas formas de protección y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo.

7. Especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y a los sectores y grupos de trabajadores especialmente sensibles

Se han querido resaltar en un eje estratégico aquellos sectores donde los datos de siniestralidad son más elevados y aquellos colectivos que por sus características propias se encuentran en

una especial situación de vulnerabilidad frente a estos riesgos. Así, se proponen medidas para distintos sectores o colectivos, como por ejemplo:

- ▶ Sectores como los de la construcción, el forestal, o cualquier otro donde el índice de siniestralidad es superior a la media. Aquí se ejecutan acciones de asesoramiento por parte de los técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de cada provincia.
- ▶ Grupos de trabajadores especialmente sensibles: mujeres, jóvenes, discapacitados, autónomos y trabajadores de edad avanzada.
- ▶ Riesgos especiales: tráfico, riesgos musculo esqueléticos, psicosociales y agentes cancerígenos.

Además, y también dentro de este Eje estratégico, por *Orden EYE/1105/2012, de 18 de diciembre*, se convocaron, para el año 2013, cuatro becas dirigidas a licenciados, diplomados universitarios y graduados universitarios de la Comunidad de Castilla y León para la realización de estudios monográficos sobre seguridad y salud laboral y por *ORDEN EYE/155/2013, de 15 de marzo*, se resuelve la concesión de dichas becas.

En concreto, los estudios realizados fueron:

- ▶ Beca A. Evolución y resultados del programa de visitantes en Castilla y León llevado a cabo por los agentes económicos y sociales.
- ▶ Beca B. Análisis de la tipología y causalidad de los accidentes que generan los avisos al 112.
- ▶ Beca C. Prevención de riesgos laborales en el sector de la limpieza pública. Análisis de las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores de Centros Especiales de Empleo.
- ▶ Beca D. Estudio de las condiciones de seguridad y salud laboral en el colectivo de trabajadores de edad avanzada (mayores de 55 años).

8. Vigilancia de la salud y enfermedades profesionales

Implica la coordinación entre la Administración Laboral y la Sanitaria. Entre las acciones realizadas en el año 2013 cabe resaltar un estudio a nivel de la provincia de Valladolid referido a la investigación de enfermedades profesionales comunicadas, utilizando como herramienta básica del informe además del CEPROSS, el análisis simple de los datos aportados por el Observatorio de Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social y el PANOTRATSS (comunicación de patologías no traumáticas causadas por el trabajo).

9. Simplificación administrativa

Como novedad respecto a 2012, se ha utilizado la “notificación por comparecencia” en el procedimiento de ampliación de acreditación de los servicios de prevención ajenos: notificación, la cual, previo consentimiento del administrado, se efectúa a través de correo electrónico sin necesidad de certificado digital.

2.6 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León

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

La *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* (ITSS), se define como 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 ITSS cuenta con funcionarios de nivel técnico superior y habilitación nacional pertenecientes al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social y funcionarios del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (que realizan las funciones de inspección de apoyo, colaboración y gestión precisas para el ejercicio de la labor inspectora).

La ITSS desarrolla actuaciones tanto preventivas como del control del cumplimiento de la normativa, a través de requerimientos de cumplimiento de la normativa de orden social o de disposiciones relativas a la seguridad y salud de los trabajadores, requerimientos de ingreso de cuotas de Seguridad Social y conceptos asimilados, actas de infracción para la imposición de sanciones de orden social y actas de liquidación y demás documentos liquidatorios de cuotas de Seguridad Social.

Para llevar a cabo el ejercicio de sus funciones en las distintas áreas de trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León contaba en 2013 con 263 personas en la plantilla para llevar a cabo la labor de Inspección en las distintas áreas de trabajo (279 en el año anterior).

En 2013 el personal total de la Inspección de Trabajo en Castilla y León lo componían 279 personas (13 menos que en 2012) con la siguiente distribución: 128 personas dentro del Personal de apoyo (13 personas menos que en 2012); 66 personas dentro de Subinspección (2 personas menos que en el año precedente); 55 Inspectores (uno menos que el año anterior) y 5 Jefes de Unidades y 9 Jefes de Inspección (en ambos casos, idéntico número al de 2012).

Todas las provincias de la Comunidad contaban con menos personal respecto a 2012. Valladolid (con 53 personas) y León (con 51), ambas con una persona menos que el año anterior, continúan siendo las provincias que cuentan con una plantilla más numerosa para llevar a cabo las tareas de la ITSS (*cuadro 2.6.1-1*).

Cuadro 2.6.1-1 Relación de puestos de trabajo de la Inspección de ITSS en Castilla y León, 2012-2013

	Jefes de Inspección		Jefes Unidades		Inspectores		Subinspección		Personal de Apoyo		Total Personal	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Ávila	1	1	0	0	3	3	3	3	10	9	17	16
Burgos	1	1	1	1	7	7	12	10	21	20	42	39
León	1	1	2	2	7	8	15	15	27	25	52	51
Palencia	1	1	0	0	6	6	6	6	10	9	23	22
Salamanca	1	1	0	0	8	7	7	6	12	11	28	25
Segovia	1	1	0	0	5	5	3	4	8	6	17	16
Soria	1	1	0	0	3	3	3	3	14	12	21	19
Valladolid	1	1	2	2	11	11	14	14	26	25	54	53
Zamora	1	1	0	0	6	5	5	5	13	11	25	22
Total	9	9	5	5	56	55	68	66	141	128	279	263

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

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

En 2013, la ITSS en Castilla y León en materia de Relaciones Laborales (incluyendo las relativas a la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*) llevó a cabo 12.516 actuaciones (un 0,52% menos que en 2012). Las infracciones fueron 432 (un 2,04% menos que en el año precedente) y los requerimientos 2.326 (un 7,14% más). Los trabajadores afectados (9.133) más que duplicaron la cifra del año 2012 (4.451), si bien la cifra de 2013 fue similar a la de de 2011 (en que eran 9.434). La cuantía derivada de las infracciones ascendió a 1.163.124,50 € (un 16,73% más que en 2012) y el número de contratos transformados en indefinidos fue de 2.789, un 48,43% más que el año anterior, *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, 2012 -2013

	2012	2013	% var.
Actuaciones	12.582	12.516	-0,52
Infracciones	441	432	-2,04
Cuantía (€)	996.449	1.163.124,50	16,73
Trabajadores afectados	4.451	9.133	105,19
Requerimientos	2.171	2.326	7,14
Nº de contratos transformados en indefinidos	1.879	2.789	48,43

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

En lo que se refiere a la desagregación provincial, al igual que el año precedente, las provincias más numerosas en cuanto a actuaciones en materia de Relaciones Laborales, fueron Valladolid (con un total de 2.537), León (con 2.494) y Salamanca (con 2.346). En cuanto a infracciones destaca Valladolid, con 154, aunque el mayor incremento respecto al año anterior se dio en León, con 62 infracciones (34 el año anterior) y en requerimientos, al igual que en 2012, las más numerosas fueron Valladolid (457) y Burgos (424). El número de visitas aumentó en seis de las nueve provincias (descendieron en Soria, Ávila y Salamanca) y la mayor parte de dichas visitas se realizaron en Valladolid (1.121 de las 3.946 totales). La cifra de contratos transformados en indefinidos aumentó en todas las provincias excepto en Soria y Burgos (en que descendieron un 23,08% y un 3,77% respectivamente), destacando el aumento en Ávila, que pasó de 218 transformaciones en 2012 a 717 en 2013 (*cuadro 2.6.2-2*).

En esta misma materia de Relaciones Laborales, 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*, tuvieron lugar en 2013 en Castilla y León 11.670 actuaciones (una reducción del 1,85% sobre 2012), 2.236 requerimientos (10,86% más que en año previo), se detectaron 427 infracciones (las mismas que el año anterior), y el importe total de las sanciones ascendió a 1.129.996 € (930.928 € en 2012) (*cuadro 2.6.2-3*).

Cuadro 2.6.2-2 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales por provincias de Castilla y León, 2012-2013

(Incluyendo las actuaciones relativas a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

	Actuaciones			Infracciones			Requerimientos			Importe sanciones (euros)			Número de visitas			Nº contratos transformados en indefinidos		
	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.
Ávila	389	376	-3,34	21	13	-38,10	78	64	-17,95	39.114,00	15.092,00	-61,42	139	100	-28,06	218	717	228,90
Burgos	1.481	1.529	3,24	51	48	-5,88	284	424	49,30	103.537,00	107.103,00	3,44	316	354	12,03	212	204	-3,77
León	2.296	2.494	8,62	34	62	82,35	171	197	15,20	96.954,00	209.093,00	115,66	740	966	30,54	286	458	60,14
Palencia	1.032	915	-11,34	26	16	-38,46	353	355	0,57	60.253,00	64.243,00	6,62	134	157	17,16	119	186	56,30
Salamanca	2.184	2.346	7,42	102	80	-21,57	261	317	21,46	240.821,00	260.732,00	8,27	656	606	-7,62	319	352	10,34
Segovia	727	710	-2,34	24	20	-16,67	158	154	-2,53	86.120,00	62.339,50	-27,61	212	217	2,36	181	275	51,93
Soria	672	523	-22,17	27	25	-7,41	100	85	-15,00	80.925,00	88.092,00	8,86	131	92	-29,77	117	90	-23,08
Valladolid	2.483	2.537	2,17	124	154	24,19	477	457	-4,19	193.990,00	328.747,00	69,47	1.045	1.121	7,27	298	355	19,13
Zamora	1.318	1.086	-17,60	32	14	-56,25	212	273	28,77	94.735,00	27.683,00	-70,78	303	333	9,90	129	152	17,83
CYL	12.582	12.516	-0,52	441	432	-2,04	2.094	2.326	11,08	996.449,00	1.163.124,50	16,73	3.676	3.946	7,34	1.879	2.789	48,43

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

Cuadro 2.6.2-3 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales por provincias de Castilla y León, 2012-2013

(sin incluir las actuaciones relativas a la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

	Actuaciones			Infracciones			Requerimientos			Importe de las sanciones (€)		
	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.
Ávila	352	333	-5,40	21	13	-38,10	76	62	-18,42	39.114	15.092	-61,42
Burgos	1.393	1.450	4,09	48	47	-2,08	255	417	63,53	99.491	100.852	1,37
León	2.121	2.308	8,82	29	61	110,34	162	187	15,43	82.777	208.468	151,84
Palencia	986	808	-18,05	25	15	-40,00	337	333	-1,19	30.253	39.242	29,71
Salamanca	2.119	2.266	6,94	102	79	-22,55	258	317	22,87	240.821	260.106	8,01
Segovia	632	622	-1,58	24	20	-16,67	154	146	-5,19	86.120	62.340	-27,61
Soria	646	497	-23,07	25	24	-4,00	96	78	-18,75	74.299	87.466	17,72
Valladolid	2.366	2.413	1,99	121	154	27,27	470	440	-6,38	183.318	328.747	79,33
Zamora	1.275	973	-23,69	32	14	-56,25	209	256	22,49	94.735	27.683	-70,78
CyL	11.890	11.670	-1,85	427	427	0,00	2.017	2.236	10,86	930.928	1.129.996	21,38

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

El número de mediaciones y consultas en materia de relaciones laborales en 2013 en Castilla y León fue de 19, cifra bastante inferior a la de 2012, que fue de 53 (aunque conviene recordar que en 2011 fueron 12). La mayor parte de las mediaciones y consultas tuvieron lugar en la provincia de Palencia (14 de las 19 totales) (*cuadro 2.6.2-4*).

Cuadro 2.6.2-4 Mediaciones y consultas de la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales por provincias de Castilla y León, 2012-2013

	2012	2013
Ávila	0	0
Burgos	8	1
León	2	3
Palencia	39	14
Salamanca	0	0
Segovia	2	0
Soria	0	0
Valladolid	2	1
Zamora	0	0
Castilla y León	53	19

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.2.1 EN APLICACIÓN DE LA LO 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

En lo que se refiere a la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en 2013 se finalizaron en nuestra Comunidad 478 órdenes de servicio (388 en 2012), se realizaron un total de 846 actuaciones (692 en 2012), se practicaron 90 requerimientos (77 en el año anterior), se detectaron 5 infracciones (14 el año anterior), y importe de las sanciones fue de 33.129 € (65.521,00 € en el ejercicio previo). Llama la atención el aumento en cuanto a las personas trabajadoras afectadas, que fueron en 2013, un total de 2.133 (80 en el ejercicio anterior y 18 en 2011), lo que se debe prácticamente a la provincia de Soria, en la que hubo 1.808 trabajadores, seguida de Palencia, con 317 (*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, 2013

	Áv	Bu	Le	Pa	Sa	Se	So	Va	Za	CyL
Nº de órdenes de servicio finalizadas	35	61	81	63	38	49	26	84	41	478
Nº de actuaciones realizadas	43	79	186	107	80	88	26	124	113	846
Nº de requerimientos practicados	2	7	10	22	0	8	7	17	17	90
Nº de infracciones detectadas	0	1	1	1	1	0	1	0	0	5
Importe de las sanciones	0	6.251	625	25.001	626	0	626	0	0	33.129
Nº trabajadores afectados	0	1	6	317	1	0	1.808	0	0	2.133

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León (Datos referentes a objetivos programados).

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

En cuanto a la materia de Seguridad y Salud Laboral, la ITSS en 2013 ha realizado 34.615 actuaciones en Castilla y León, un 17,34% menos que en el año previo. Las infracciones ascendieron a 1.157 (un 4,85% menos), los requerimientos fueron 12.992 (un 35,52% menos) y el número de visitas (10.219) se redujo un 22,33%. El importe total de las sanciones fue de 2.072.424 € (inferior a la cifra del año anterior que fue 2.385.319 €).

Por provincias, en 2013, el número de actuaciones en esta materia descendió en todas excepto en Burgos (donde se incrementó un 6,93%). Las infracciones disminuyeron en cinco de las nueve provincias, siendo el total de la Comunidad negativo respecto al año anterior, a pesar de los aumentos de infracciones de Ávila (del 80,95%) o de Soria (del 60,00%). Los requerimientos aumentaron en tres de las nueve provincias (en Zamora, Burgos y Salamanca), descendiendo en el resto, especialmente en Palencia (un 69,03% menos), Soria (un 55,57% menos), León (un 46,10% menos) y Valladolid (un 44,47% menos). El importe de las sanciones descendió en Salamanca, Burgos y León, aumentando en las seis provincias restantes, especialmente en Valladolid (un 80,13% más). Por último, el número de visitas sólo aumentó en Zamora (que lo hizo en un 115,16%, pasando de 719 a 1.547) y Burgos (un 7,33%). En las siete provincias restantes descendieron las visitas, especialmente en Palencia (un 69,73% menos) (*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, 2012-2013:
actuaciones, infracciones, requerimientos, importes y número de visitas

	Actuaciones			Infracciones			Requerimientos			Importe de las sanciones (€)			Número de visitas		
	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.
Ávila	1.206	1.129	-6,38	63	114	80,95	323	245	-24,15	157.975	190.389	20,52	405	361	-10,86
Burgos	4.113	4.398	6,93	263	211	-19,77	2.441	2.586	5,94	587.112	311.288	-46,98	1.323	1.420	7,33
León	8.841	8.211	-7,13	364	308	-15,38	3.319	1.789	-46,10	709.974	481.725	-32,15	2.816	1.993	-29,23
Palencia	5.969	2.759	-53,78	139	123	-11,51	4.607	1.427	-69,03	178.922	181.064	1,20	2.349	711	-69,73
Salamanca	3.938	3.832	-2,69	75	60	-20,00	765	803	4,97	154.617	69.511	-55,04	903	833	-7,75
Segovia	2.746	2.154	-21,56	51	70	37,25	805	642	-20,25	164.124	191.226	16,51	772	625	-19,04
Soria	1.158	876	-24,35	25	40	60,00	583	259	-55,57	94.998	131.586	38,51	282	171	-39,36
Valladolid	8.972	6.560	-26,88	186	192	3,23	5.837	3.241	-44,47	217.431	391.651	80,13	3.588	2.558	-28,71
Zamora	4.935	4.696	-4,84	50	39	-22,00	1.468	2.000	36,24	120.166	123.984	3,18	719	1.547	115,16
CyL	41.878	34.615	-17,34	1.216	1.157	-4,85	20.148	12.992	-35,52	2.385.319	2.072.424	-13,12	13.157	10.219	-22,33

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

Continuando con la materia de Seguridad y Salud Laboral, en Castilla y León en 2013 se dieron un total de 15 paralizaciones (17 en el ejercicio previo) y 117 recargos de prestaciones económicas (106 en 2012), de los cuales 27 tuvieron lugar en Burgos y 21 en Valladolid (*cuadro 2.6.3-2*).

Cuadro 2.6.3-2 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de seguridad y salud laboral por provincias, paralizaciones y número de recargo de prestaciones, 2012-2013

	Paralizaciones		Nº de propuestas de recargo	
	2012	2013	2012	2013
Ávila	5	3	6	11
Burgos	1	0	27	27
León	0	0	33	16
Palencia	1	1	4	12
Salamanca	2	2	7	7
Segovia	4	5	3	3
Soria	0	0	4	11
Valladolid	4	4	15	21
Zamora	0	0	7	9
Castilla y León	17	15	106	117

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

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

Durante el año 2013 se llevaron a cabo 3.917 actuaciones por parte la ITSS en Castilla y León en materia de empleo y extranjería, lo que supone un descenso del 17,47% sobre en el ejercicio anterior. Las infracciones (240) aumentaron un 16,50% y el importe de las sanciones (1.688.130,8 €) se redujo un 2,10%. El número de visitas, fue 827 (de 909 en 2012), una variación negativa 9,02% respecto al año anterior.

La provincia en la que tuvo lugar un mayor número de actuaciones en la materia de empleo y extranjería fue Salamanca (1.537) seguida de León (con 824). La mayor parte de las infracciones tuvieron lugar en Burgos (62, un 67,57% más que en 2012) y Valladolid (con 56), aunque cabe destacar el aumento en cuanto a infracciones en Salamanca (que pasa de 6 a 15) o Soria (de 13 a 29). El importe de las sanciones más elevado se dio en Valladolid (477.999,85€). El mayor número de visitas, igual que en el ejercicio previo, tuvo lugar en León (230, aunque en esta provincia se redujeron un 36,81% sobre 2012), seguida de Salamanca (219) y Valladolid (121) (*cuadro 2.6.4-1*).

Cuadro 2.6.4-1 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de empleo y extranjería por provincias, 2012-2013

	Actuaciones			Infracciones			Importe de las sanciones (€)			Número de visitas		
	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.
Ávila	84	62	-26,19	9	4	-55,56	90.009	40.004,00	-55,56	13	7	-46,15
Burgos	219	207	-5,48	37	62	67,57	253.754	287.832,00	13,43	64	81	26,56
León	1.134	824	-27,34	32	31	-3,13	228.506	233.788,92	2,31	364	230	-36,81
Palencia	798	509	-36,22	7	9	28,57	71.027	52.505,00	-26,08	73	51	-30,14
Salamanca	1.618	1.537	-5,01	6	15	150,00	50.904	129.265,00	153,94	168	219	30,36
Segovia	158	133	-11,00	15	11	-26,67	134.513	65.885,00	-51,02	36	28	-22,22
Soria	214	188	-12,15	13	29	123,08	100.386	223.822,90	122,96	71	71	0,00
Valladolid	422	374	-11,37	75	56	-25,33	694.693	477.999,85	-31,19	107	121	13,08
Zamora	99	83	-16,16	12	23	91,67	100.509	177.028,13	76,13	13	19	46,15
Castilla y León	4.746	3.917	-17,47	206	240	16,50	1.724.301	1.688.130,80	-2,10	909	827	-9,02

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

En cuanto a la desagregación de datos en materia de empleo y extranjería de manera diferenciada, se observa que de las 3.917 actuaciones en esta materia llevadas a cabo en 2013, 2.423 actuaciones pertenecían a extranjería (lo que supone un 61,86% del total, similar al porcentaje de 2012 en que era del 62,73%). De las 240 infracciones detectadas en dicha materia pertenecían a extranjería 161 (un 67,08%, inferior a la cifra del año anterior, del 85,44%). De los trabajadores afectados por infracción, 7.485 en 2013, pertenecían al área de extranjería 161, lo que supone tan sólo un 2,15%, mientras esta proporción en 2012 era del 19,36%. Por último, en lo que se refiere al importe total de las sanciones (1.688.130,80 €) correspondían a extranjería (1.355.203,80 €), lo que supone en términos porcentuales el 80,28% (en 2012 este porcentaje fue del 90,53%), *cuadro 2.6.4-2*.

Cuadro 2.6.4-2 Actuaciones de la Inspección de Trabajo desagregadas en materia de empleo y extranjería, 2013

	Nº actuaciones realizadas		Nº infracciones en acta		Importe sanciones (euros)		Nº trabajadores afectados por infracción	
	Total Área	Extranjería	Total Área	Extranjería	Total Área	Extranjería	Total Área	Extranjería
Ávila	62	22	4	4	40.004,00	40.004,00	4	4
Burgos	207	63	62	24	287.832,00	184.601,00	66	24
León	824	469	31	22	233.788,92	192.783,92	235	22
Palencia	509	31	9	8	52.505,00	42.504,00	9	8
Salamanca	1.537	1.404	15	13	129.265,00	109.263,00	15	13
Segovia	133	53	11	10	65.885,00	64.385,00	11	10
Soria	188	153	29	12	223.822,90	93.819,90	29	12
Valladolid	374	202	56	49	477.999,85	472.693,85	7.094	49
Zamora	83	26	23	19	177.028,13	155.149,13	22	19
CyL	3.917	2.423	240	161	1.688.130,80	1.355.203,80	7.485	161

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

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

En la materia de Seguridad Social, la ITSS en 2013 en Castilla y León llevó a cabo 62.478 actuaciones, lo que supone un aumento del 9,18% sobre 2012. Las infracciones detectadas fueron 3.404, un 4,54% menos que en el ejercicio previo, mientras las visitas (21.635) se incrementaron un 2,99% sobre 2012. Se redujeron, respecto al año anterior, tanto los trabajadores afectados (5.616, un 19,90% menos) como el empleo aflorado (4.609), que sufrió una reducción interanual del 6,87%.

En cuanto al dato provincializado, observamos que las actuaciones en esta materia de Seguridad Social aumentaron en todas las provincias excepto en Palencia y Ávila (que se redujeron un 7,35% y un 6,29% respectivamente). El mayor incremento en las actuaciones tuvo lugar en Burgos (27,80%) aunque la provincia más numerosa en actuaciones en la materia de Seguridad Social sigue siendo León (con 16.327). En lo que se refiere a las infracciones también es León la provincia más numerosa (con 1.018 en 2013). Comparando con 2012 las infracciones se redujeron en cinco de las nueve provincias, dándose la mayor reducción en la provincia de Segovia (de un 70,67%, si bien en esta provincia habían aumentado las infracciones en 2012 respecto a 2011 un 102,14%).

En lo que se refiere al número de visitas, las provincias más numerosas siguen siendo León (5.175) y Valladolid (4.039), seguidas de Burgos (con 3.237), ya que ésta última ha incrementado las visitas en 2013 en un 23,27%. Los trabajadores afectados aumentaron sobre 2012 en cinco de las nueve provincias, haciéndolo de forma significativa en Zamora (un 118,59% más), aunque las reducciones de las cuatro provincias restantes dejaron el total de la Comunidad en negativo. Por último, en lo que se refiere al empleo aflorado, hubo en 2013 reducciones en cinco provincias, siendo el mayor descenso el acontecido en Burgos, de un 28,19% menos (*cuadro 2.6.5-1*).

Cuadro 2.6.5-1 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social por provincias número de actuaciones, infracciones, visitas, trabajadores afectados y altas promovidas por la inspección, 2012-2013

	Actuaciones			Infracciones			Número de visitas			Trabajadores afectados			Empleo aflorado		
	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.	2012	2013	% var.
Ávila	2.972	2.785	-6,29	155	173	11,61	1.170	1.168	-0,17	157	260	65,61	277	280	1,08
Burgos	6.299	8.050	27,80	387	454	17,31	2.626	3.237	23,27	1.390	699	-49,71	855	614	-28,19
León	13.699	16.327	19,18	1.131	1.018	-9,99	4.652	5.175	11,24	3.373	2.268	-32,76	1.010	944	-6,53
Palencia	6.874	6.369	-7,35	219	204	-6,85	2.172	1.961	-9,71	238	246	3,36	341	371	8,80
Salamanca	7.184	7.416	3,23	302	277	-8,28	2.564	2.555	-0,35	342	388	13,45	507	553	9,07
Segovia	3.297	3.357	1,82	283	83	-70,67	1.238	1.125	-9,13	307	83	-72,96	426	373	-12,44
Soria	2.027	2.083	2,76	152	125	-17,76	755	801	6,09	161	151	-6,21	171	161	-5,85
Valladolid	10.364	11.187	7,94	794	846	6,55	4.286	4.039	-5,76	887	1.180	33,03	977	910	-6,86
Zamora	4.511	4.904	8,71	143	224	56,64	1.543	1.574	2,01	156	341	118,59	385	403	4,68
Cyl	57.227	62.478	9,18	3.566	3.404	-4,54	21.006	21.635	2,99	7.011	5.616	-19,90	4.949	4.609	-6,87

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

En 2013 en materia de Seguridad Social hubo un total de 2.601 actas (4.193 en 2012) y 2.297 expedientes liquidatorios (1.252 el año anterior). El importe de las sanciones en esta materia ascendió a 9.822.700,83 € (9.145.860 € en el ejercicio previo) mientras que el importe de los expedientes liquidatorios fue de 39.078.646,12 € (36.107.144,55 € en el ejercicio anterior), (cuadro 2.6.5-2).

Cuadro 2.6.5-2 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad Social por provincias, 2013: detalles e importes

	Nº actuaciones	Nº infracciones en acta	Actas	Importe sanciones (€)	Nº expedientes liquidatorios	Importe expedientes liquidatorios (€)
Ávila	2.785	173	111	474.937,70	145	1.848.995,76
Burgos	8.050	454	296	1.434.675,32	265	5.670.056,40
León	16.327	1.018	906	2.442.838,28	413	9.521.739,09
Palencia	6.369	204	192	440.561,66	275	2.344.038,91
Salamanca	7.416	277	202	846.894,17	298	5.166.218,01
Segovia	3.357	83	71	168.069,00	154	2.701.096,02
Soria	2.083	125	120	403.065,58	113	1.134.279,66
Valladolid	11.187	846	555	2.854.616,32	466	8.627.601,81
Zamora	4.904	224	148	757.042,80	168	2.064.620,46
CyL	62.478	3.404	2.601	9.822.700,83	2.297	39.078.646,12

Nota: Datos provisionales.

Fuente: Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

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

Como novedad en este Informe Anual de 2013 introducimos los datos sobre procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo y tramitados por los órganos de la Comunidad de Castilla y León competentes (Oficinas Territoriales de Trabajo o la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*) en la materia de Relaciones Laborales y Empleo y en la materia de Prevención de Riesgos Laborales, que hayan tenido lugar en empresas de Castilla y León.

En primer lugar, en la materia de *Relaciones Laborales y Empleo* durante 2013 se tramitaron 536 procedimientos, de los que se acabaron confirmando en acta 449 actas, mientras que 64 de estos procedimientos dieron como resultado 63 actas modificadas y 1 acta caducada. Finalmente, de estos procedimientos se anularon totalmente en acta 22 y 1 de ellos fue anulado parcialmente en acta, *cuadro 2.6.6-1*.

Cuadro 2.6.6-1 Procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en materia de Relaciones Laborales y Empleo, 2013

	Nº actas			Anuladas	
	Confirmadas	Modificadas	Caducadas	Totales	Parciales
Ávila	7	0	0	0	0
Burgos	59	1	0	2	0
León	34	12	0	2	0
Palencia	63	41	1	9	1
Salamanca	101	3	0	4	0
Segovia	22	2	0	1	0
Soria	28	2	0	3	0
Valladolid	124	1	0	0	0
Zamora	11	1	0	1	0
Total	449	63	1	22	1

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

En materia de *Prevención de Riesgos Laborales* se tramitaron 1.111 procedimientos con el siguiente resultado: hubo 920 actas confirmadas, 95 modificadas y 4 caducadas, mientras que 75 actas se anularon totalmente y 17 lo fueron de forma parcial, *cuadro 2.6.6-2*.

Cuadro 2.6.6-2 Procedimientos sancionadores iniciados por la Inspección de Trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, 2013

	Nº actas			Anuladas	
	Confirmadas	Modificadas	Caducadas	Totales	Parciales
Ávila	94	0	0	0	0
Burgos	269	9	2	30	16
León	181	42	0	25	0
Palencia	63	41	1	9	1
Salamanca	47	0	0	1	0
Segovia	50	1	0	6	0
Soria	37	2	0	3	0
Valladolid	148	0	0	0	0
Zamora	31	0	1	1	0
Total	920	95	4	75	17

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

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

En este apartado se incluyen las actuaciones técnicas sobre las actuaciones desarrolladas en ejecución de las campañas integrantes del *Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Castilla y León para 2013* (suscrito el 21 de diciembre de 2012), conforme al Acuerdo Bilateral suscrito el 14 de junio de 2001 entre Administración General del Estado y Administración de la Comunidad de Castilla y León en el marco de una recíproca colaboración institucional entre ambas Administraciones.

En la definición de las campañas en las materias de Prevención de Riesgos Laborales y de Empleo y Relaciones Laborales participan los agentes económicos y sociales de nuestra Comunidad (la organización empresarial CECALE y las organizaciones sindicales UGT y CCOO).

2.6.7.1 EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Esta materia se subdivide en las siguientes áreas:

- ▶ Condiciones de Seguridad en el Trabajo;
- ▶ Gestión de la Prevención;
- ▶ Investigación de Accidentes de Trabajo;
- ▶ Investigación de Enfermedades Profesionales.
- ▶ Otras no programadas en la materia.

A lo largo del texto de este subepígrafe se expone el contenido de cada una de las campañas, cuyo efectivo cumplimiento puede observarse en el *cuadro 2.6.7-1*.

En el **Área de Condiciones de Seguridad en el Trabajo** las actuaciones se han concretado las siguientes campañas:

- ▶ *Campaña de condiciones de seguridad en el sector de la construcción.* Este sector sigue registrando un alto número de accidentes de trabajo, a pesar del descenso que ha sufrido este sector, tanto en disminución de su actividad como en accidentes de trabajo en el mismo, es por ello que se da continuidad a esta campaña. Su objeto es el control en las empresas y centros de trabajo de las condiciones de trabajo materiales o técnicas de seguridad y salud y que se extiende tanto a la organización y gestión de la actividad preventiva, como al cumplimiento de las obligaciones relativas a la formación e información de los trabajadores y el control del régimen de la subcontratación.

Se presta una especial atención a obras desarrolladas en núcleos rurales, prioritariamente realizadas por pequeñas y medianas empresas, en las cuales, es perceptible un mayor grado de carencias preventivas y de limitaciones en la organización de la prevención.

- ▶ *Campaña de cumplimiento de las obligaciones de la Ley 32/2006, de 18 de octubre.* La regulación del régimen jurídico de la subcontratación (determinada por dicha Ley y por el *Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto*) establece una serie de medidas orientadas a garantizar que la totalidad de las empresas del sector (contratistas y subcontra-

tistas) cuenten con los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En tal orden se considera la necesidad de desarrollar una campaña específica orientada a comprobar aspectos tales como el cumplimiento de la obligación de inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas.

- ▶ *Campaña de seguimiento de las obras del tren de alta velocidad TAV.* Esta campaña, integrada en el Programa de control de la prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, supone la necesidad de seguimiento continuado de tales obras por la actuación en las provincias en las que se realizan tramos del TAV en 2013 (Burgos, León, Palencia, Valladolid y Zamora).
- ▶ *Campaña de control de las condiciones de seguridad en el trabajo en sectores/riesgos específicos.* En el *IV Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales 2012-2015*, firmado entre la Junta de Castilla y León y los agentes sociales y económicos más representativos de la Comunidad, se requiere prestar especial atención a los principales riesgos causantes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los sectores de actividad con mayores índices de incidencia. Es por ello que, en cada provincia se puede incluir alguna actuación en sectores y/ riesgos que se consideren más oportunos dependiendo de las características propias de la provincia, considerándose como riesgos y sectores prioritarios los siguientes: control de los trastornos musculoesqueléticos en el sector textil, en los supermercados, hipermercados y grandes superficies y en el sector de la limpieza; exposición a agentes biológicos (en industrias lácteas y servicios funerarios), riesgos en industrias harineras; y en la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.
- ▶ *Campaña de control de riesgos musculoesqueléticos en empresas handling y camareras de piso.* Campaña específica que tiene su origen en la proposición no de ley aprobada por la *Comisión de Trabajo e Inmigración del Congreso de los Diputados* del 23 de marzo de 2011, en la que propone adopción de un Plan de Acción que permita reducir los trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo. Las estadísticas de siniestralidad ponen de manifiesto que el sector de los trabajadores encargados de la prestación de servicios en tierra en los aeropuertos y el de las camareras de planta del sector hostelería presentan un alto porcentaje de siniestralidad con resultado de trastornos osteomusculares.
- ▶ *Campaña de Control de las condiciones de seguridad en el trabajo en los subsectores agrícola y forestal.* En cuanto al *subsector agrícola*, se prevé la realización de acciones tales como control de la organización preventiva de las empresas, de las condiciones de seguridad de instalaciones, máquinas y herramientas y procedimientos de almacenamiento, apilamiento y transporte de pacas de productos agrícolas; riesgos debidos al vuelco del tractor o maquina y al atrapamiento por la toma de fuerza de los tractores y/o ejes de transmisión de movimiento; verificación de las condiciones de aplicación de productos químicos (fitosanitarios y fertilizantes), comprobando que los trabajadores que desarrollan dicha actividad se encuentran en posesión del carné de manipulador de plaguicidas de uso fitosanitario; comprobación de la formación e información de los trabajadores en materia en prevención de riesgos laborales, con especial referencia a los trabajadores extranjeros y al colectivo de jóvenes (menores de 30 años); y, por

último, control del cumplimiento de la práctica de vigilancia de la salud en este subsector, debido a la elevada eventualidad de los trabajadores y la dispersión geográfica de los lugares de trabajo.

En relación con la actuación en el *subsector forestal*, el objetivo para 2013 era actuar sobre los aprovechamientos madereros.

- ▶ Por último debe mencionarse dentro de éste Área la *Campaña Europea de Prevención de Riesgos Laborales*, continuación de la campaña comenzada en 2012, que se refiere al control y vigilancia de riesgos psicosociales.

En el **Área de Gestión de la Prevención** se han realizado las campañas que se relacionan a continuación:

- ▶ *Campaña de Servicios de Prevención*, en la que se diferencia entre servicios de prevención ajenos, servicios de prevención propios y control de las entidades auditoras.

En cuanto a los *Ajenos* se plantea durante la campaña los objetivos siguientes: verificar el establecimiento de un Plan de Prevención de riesgos laborales en la Empresa, así como la evaluación y planificación de la actividad preventiva; el control de la efectividad del servicio prestado a las empresas clientes por parte de los servicios de prevención ajenos; la aplicación de protocolos adecuados y realización de exámenes médicos correspondientes; y por último, acciones de control en relación con el alcance de las actuaciones de la autorización concedida por la autoridad laboral.

En lo que se refiere a los *Servicios de prevención propios*, se actúa sobre estos servicios siempre que se realicen visitas a las empresas correspondientes, en relación con cualquier materia que afecte al ámbito preventivo. El alcance de la actividad inspectora en estos casos será el mismo que con respecto a los servicios de prevención ajenos.

Finalmente, en cuanto a *Control de Entidades Auditoras* el objeto es controlar el mantenimiento de las condiciones iniciales de la autorización, incompatibilidades, actividad preventiva y contenido del informe de auditoría.

- ▶ *Campaña de Empresas de mayor siniestralidad laboral* En relación a esta campaña, la actuación inspectora a las empresas de mayor siniestralidad laboral se puede dar por tres motivos: en primer lugar cuando venga precedida de un informe elaborado por las respectivas Unidades de Seguridad y Salud Laboral en el marco de las actuaciones realizadas dentro "*Programa de acción frente a la siniestralidad*" a lo largo del 2012. En el marco de tal Programa, es posible que se estableciesen plazos que motivan que el informe final enviado a la Inspección sea dentro del año 2013; en segundo lugar, por informe elaborado por las respectivas Unidades de Seguridad y Salud Laboral dentro del nuevo enfoque que se ha dado al "*Programa de acción frente a la siniestralidad*", al dirigirlo a unos sectores determinados; y en tercer lugar por iniciativa y de forma directa en aquellos sectores no incluidos en los puntos anteriores, pero que tengan una altas cifras de siniestralidad a lo largo del 2012.

Se separan las empresas de ámbito autonómico y las de ámbito supra autonómico.

- ▶ *Campaña de Coordinación de actividades empresariales*. El objeto es controlar el cumplimiento de las disposiciones del *Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que*

se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. La actuación inspectora se dirigirá principalmente a empresas en las que concurra un elevado nivel de subcontratación.

- ▶ *Campaña de Integración de la prevención de riesgos laborales.* En este programa de 2013 las actuaciones propias de esta campaña se realizan en el marco de la campaña de Servicios de prevención, por lo que no se prevé ninguna actuación dentro de la misma.
- ▶ *Campaña: Riesgos en la Seguridad vial.* Se pretende, con un carácter preventivo y no tanto represivo, una aproximación "proactiva" al problema de los riesgos laborales vinculados con la seguridad vial, en aras de dar cumplimiento a lo previsto en la proposición no de ley sobre prevención laboral y seguridad vial, aprobada el 15 de febrero de 2011 en la Comisión no permanente sobre seguridad vial y prevención de accidentes de tráfico y en el marco del Acuerdo suscrito en marzo de 2011 entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- ▶ *Campaña de Integración de la prevención en los centros de salud dependientes del SACyL.* Se lleva a cabo un control de la gestión preventiva en cada centro de trabajo considerado, no abordándose el control de las condiciones materiales de trabajo. El control de la gestión preventiva de los centros se hace mediante análisis documental del cumplimiento de las obligaciones preventivas.
- ▶ *Campaña de Prevención de riesgos laborales con enfoque de género.* La actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social atenderá a su vez a la prevención de riesgos de cualquier clase que de un modo u otro puedan afectar a la reproducción, todo lo cual se articula mediante la cumplimentación del protocolo establecido al efecto. Dichas acciones, se realizan en todo caso, en aquellas empresas en las que exista riesgo de exposición a agentes químicos, biológicos, cancerígenos o físicos, así como en los supuestos de realización de actividades en procedimientos o con condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, con especial referencia a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo por manipulación manual de cargas. Igualmente dicha acción se desarrolla en las empresas que se visiten por la Inspección con ocasión del desarrollo de la "Campaña en Servicios de Prevención".
- ▶ *Seguimiento de la planificación preventiva.* Por medio de 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 incidirá de manera especial, sobre los controles efectuados por la empresa en materia de: instalaciones, equipos, herramientas y sustancias existentes; agentes físicos, químicos y biológicos, así como los procesos de utilización de los mismos; equipos de protección (individuales y colectivos); realización de reconocimientos médicos; adaptación ergonómica de los puestos; y verificación de la correcta adaptación de los puestos de trabajo de los trabajadores discapacitados, en los Centros Especiales de Empleo y en aquellas empresas que cuenten con más de 50 trabajadores y entre los cuales se encuentren trabajadores con discapacidad.

En el **Área de Investigación de Accidentes de Trabajo** las actuaciones a desarrollar se concretan en las siguientes campañas:

- ▶ *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 y “en misión”, analizándose las condiciones de trabajo previas al mismo.
- ▶ *Campaña de Investigación de accidentes de trabajo leves y accidentes comunicados sin baja*. Se estima la necesidad de desarrollar actuaciones inspectoras acerca de las condiciones preventivas concurrentes en los accidentes de trabajo inicialmente calificados como leves, y en los que posteriormente se comprueba el reconocimiento de situaciones de invalidez como consecuencia de los mismos.

De forma esporádica, se controlan en esta campaña los accidentes comunicados que no dan lugar a baja laboral en las empresas que actúen como autoaseguradoras.

En esta campaña, se incluye igualmente la actuación de investigación de accidentes de trabajo leves que afecten a trabajadores de empresas de trabajo temporal, así como la totalidad de los accidentes con tal calificación, correspondientes a menores.

- ▶ *Campaña de Control de la cumplimentación de partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Se considera la necesidad de impulsar una acción sistemática en pro de la efectividad de la declaración en tiempo y forma de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Dentro del **Área de Investigación de Enfermedades Profesionales** se incluye únicamente la *Campaña de Investigación de enfermedades profesionales*. Se trata de 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.

Por último se consigna la categoría “*Otras no programadas en la materia*”.

Sumando el total de las campañas del *Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social* en materia de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León en 2013, el número de objetivos previstos fue de 8.126 mientras que la actividad inspectora alcanzó una cifra de 12.393, por lo que se ha llegado a un grado de cumplimiento del 144,43% del cumplimiento de los objetivos previstos (225,81% en 2012), *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, 2013

Campañas	Nº objetivos cumplimento	% cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº trabajadores afectados	Requerimientos
Control seguridad Construcción	2.950	121,08	3.572	10.312	171	323.648,00	374	3.889
Control registro empresas acreditadas	684	111,84	765	1.974	53	89.164,00	107	455
TAV ¹	450	870,22	3.916	3.916	0	0,00	0	3.712
Control seguridad sectores específicos	968	105,89	1.025	4.078	70	180.551,00	1.315	1.197
Control riesgos musculoesqueléticos empresas handling	2	200,00	4	13	0	0,00	0	3
Control riesgos musculoesqueléticos: camareras de piso	82	120,73	99	341	3	8.546,00	34	93
Control de las condiciones de seguridad en el trabajo en los subsectores agrícola y forestal	170	65,29	111	460	5	8.278,00	9	107
Campaña Europea de Prevención de Riesgos Laborales	42	102,38	43	126	0	0,00	0	60
Servicios Prevención ²	442	94,57	418	943	31	195.212,00	257	275
Empresas mayor siniestralidad ámbito autonómico	129	103,10	133	426	1	2.046,00	20	176
Empresas mayor siniestralidad ámbito supraautonómico	16	12,5	2	5	0	0	0	2
Coordinación actividades empresariales	94	131,91	124	125	4	8.184,00	15	39
Campaña riesgos Seguridad vial	90	117,78	106	338	1	2.046,00	4	125
Campaña de Integración de la prevención en los centros de salud dependientes del SACyL ³	58	112,07	65	415	0	0,00	0	113

Continúa

Continuación

Campañas	Nº objetivos cumplimiento	% Actividad inspectoría	Actuaciones Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº trabajadores afectados	Requerimientos
Prevención de riesgos laborales con enfoque de género	175	112,00	455	25.506,00	59	157
Seguimiento de la planificación preventiva	300	94,00	966	15.770,00	40	324
Investigación accidentes graves y mortales ⁴	322	88,82	869	379.565,00	86	197
Investigación accidentes leves y comunicados sin baja ⁵	320	120,31	1.310	214.447,00	108	321
Control cumplimiento de partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ⁶	700	104,14	729	46.547,00	490	172
Investigación enfermedades profesionales ⁷	132	100,00	396	9.046,00	3	90
Totales	8.126	144,43	28.197	1.508.556	2.921	11.507

Nota: El porcentaje de cumplimiento de cada campaña se obtiene por la relación entre "Número de Objetivos" y "Actividad Inspectoría".

La "Actividad Inspectoría" se refiere a número de empresas, con las siguientes excepciones:

- ¹ Esta campaña va referida a número de actuaciones.
- ² Esta campaña va referida número de conciertos.
- ³ Esta campaña va referida a centros de salud visitados.
- ⁴ Esta campaña va referida a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mortales, muy graves y graves investigados.
- ⁵ Esta campaña va referida a número de accidentes de trabajo leves seleccionados.
- ⁶ Esta campaña va referida a número de partes cumplimentados
- ⁷ Esta campaña va referida a enfermedades profesionales investigadas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.7.2 EN MATERIA DE EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

Esta materia cuenta con cuatro áreas diferenciadas, que son:

- ▶ Contratación;
- ▶ Condiciones de Trabajo;
- ▶ Igualdad efectiva de mujeres y hombres;
- ▶ Ayudas de fomento del empleo ajenas a la Seguridad Social.

En este subepígrafe se expone el contenido de cada una de las campañas en materia de Empleo y Relaciones laborales, cuyo efectivo cumplimiento puede observarse en el *cuadro 2.6.7-2*.

En el **Área de Contratación** se han llevado a cabo distintas campañas:

- ▶ *Campaña: Fraude en la contratación.* Con esta campaña se pretende el control de la temporalidad en las empresas con carácter general, verificando el cumplimiento de las exigencias legales y convencionales en materia de contratación. Las actuaciones inspectoras se dirigen fundamentalmente a empresas con elevada proporción de temporalidad, que destacan, además, sobre la media de las empresas con el mismo CNAE provincial. Dentro de esta campaña se incluyen las actuaciones dirigidas a empresas incluidas en las Campañas de ejercicios precedentes, en orden tanto a la comprobación del mantenimiento de las conversiones en contratos indefinidos realizadas, como a la verificación de nuevas contrataciones en fraude de ley. Específicamente se controla la temporalidad en empresa públicas.
- ▶ *Campaña: Contratos temporales sin causa.* Se controlan individualmente los contratos temporales a los efectos de comprobar que los mismos se han realizado al amparo de alguna de las causas previstas en el *artículo 15 del ET*.
- ▶ *Campaña: Control de contratos formativos.* Se pretende controlar el efectivo cumplimiento de los requisitos de los contratos formativos previstos en la normativa que resulte aplicable. Se controla especialmente la adecuación de la formación al puesto de trabajo de la persona con contrato de formación y aprendizaje y el cumplimiento por parte de la empresa de los requisitos para impartir la formación cuando se trate de certificados de profesionalidad e imparta la formación con medios propios. En el caso de formación con medios ajenos se comprueba que los centros cumplen los requisitos para impartir certificados o módulos de los mismos.
- ▶ *Campaña: Prácticas no laborales en empresas.* A través de esta campaña se pretende asegurar el efectivo cumplimiento de las condiciones exigidas en el *Real Decreto 1543/2011* y garantizar que esta figura cumpla su verdadero objetivo: actuar como un elemento fundamental en el aprendizaje de una profesión y colocar al alumno en situación real para desarrollar los conocimientos aprendidos, además de facilitar la inserción laboral y el proceso de incorporación a la actividad laboral.
- ▶ *Campaña de control de la subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en el sector de construcción.* Se controla el cumplimiento de lo preceptuado en la materia previsto en la *Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción* y en el *Real Decreto 1109/2007 de 24 de agosto*.

- ▶ *Campaña de control del cumplimiento del porcentaje mínimo de trabajadores contratados con carácter indefinido a que se refiere la normativa reguladora en la materia.* La actuación inspectora, tiene por objeto el control del contenido del artículo 4.4 de la *Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción* y el artículo 11 y la *disposición transitoria 2ª del Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto*.
- ▶ *Campaña: subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en otros sectores.* Esta campaña pretende controlar en otros sectores distintos del de la construcción que no se produzca prestamismo ilícito de mano de obra prohibido por el art. 43 del ET. Se controlan los procesos de subrogación en empresas de servicios con el fin de que éstos no supongan una modificación fraudulenta de las condiciones en que se desarrolla el trabajo; en su mayor parte el control de este tipo de situaciones se hace previa denuncia, controlándose de forma preferente a los sectores de seguridad, limpieza, mantenimiento de transporte, telemarketing y academias. Este programa no es cuantificable.
- ▶ *Campaña: Agencias privadas de colocación.* Se vela por el cumplimiento por parte de las agencias privadas de colocación de lo previsto en el Real Decreto 1796/2010, y, en el caso de haber suscrito un convenio de colaboración con los servicios públicos de empleo, por el cumplimiento de las condiciones contenidas en tal convenio. A su vez las agencias de colocación como entidades colaboradoras del servicio público de empleo deberán cumplir las obligaciones previstas en el artículo 17 del *Real Decreto 1796/2010*.
- ▶ *Campaña: Empresas de trabajo temporal.* Con la *Ley 3/2012*, las empresas de trabajo temporal podrán también actuar como agencias de colocación, siempre que cumpla los requisitos establecidos en el *artículo 21 bis* de la *Ley 56/2003, de Empleo*: obtener una autorización administrativa única y válida para todo el territorio español y autorización concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el supuesto de que la entidad pretenda realizar su actividad en diferentes Comunidades o pretenda utilizar exclusivamente medios electrónicos, o por el equivalente de la Comunidad en el caso de que la entidad pretenda actuar solo en el ámbito territorial regional. En la medida en que actúe como agencia de colocación, se controlarán respecto a este tipo de empresas los mismos aspectos que los indicados en la campaña anterior.
- ▶ *Campaña: integración laboral de trabajadores con discapacidad.* Se trata de garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato respecto de aquellas personas con algún grado de discapacidad, ya que las empresas que empleen a 50 o más trabajadores están obligadas a que, de entre ellos, al menos el 2% sean personas con discapacidad.

En el **Área de Condiciones de Trabajo** se llevan a cabo las siguientes campañas:

- ▶ *Campaña: control del tiempo de trabajo.* Su objeto es el control en cuanto al cumplimiento de la normativa en materia de jornada laboral, horas extraordinarias y descansos semanal y entre jornadas, así como su adecuación a la normativa general y a lo establecido en la negociación colectiva, igualmente pretende el control del cumplimiento de las referidas condiciones de trabajo en los contratos a tiempo parcial. Los sectores objeto de esta actuación son empresas de servicios auxiliares, tele-marketing, hostelería (especialmente grandes hoteles), comercio en general (especialmente “todo a 100” y

similares) y supermercados, limpieza de edificios y locales, ferias de día y guarderías infantiles, escuelas infantiles de 0-3 años y gestorías.

- ▶ *Campaña: expedientes de plazo.* Se trata de actuaciones llevadas a cabo por la ITSS sujetas a un plazo establecido conforme a la normativa laboral: expedientes de despido colectivo, de suspensión temporal o de reducción de jornada, expedientes de clasificación profesional y expedientes de modificación de condiciones laborales.
- ▶ *Campaña: discriminación por razones distintas de género.* Actuaciones de control de cualquier tipo de discriminación por causas distintas a la condición de inmigrante y de género (ideologías, orientación sexual, condición de afiliado sindical, por ser representante de los trabajadores, etc.).
- ▶ *Campaña: condiciones discriminatorias inmigrantes.* Se pretende controlar que las condiciones de trabajo de los inmigrantes (salarios, jornada, seguridad y salud en el trabajo) sean las mismas que para los trabajadores españoles, especialmente en sectores en los que la presencia de aquellos es mayor, como en agricultura y ganadería o en la hostelería.
- ▶ *Campaña de desplazamiento de trabajadores en el ámbito de una prestación transnacional de servicios.* El objeto de la campaña será verificar la garantía de las condiciones de trabajo previstas por la legislación laboral española, en los aspectos a que hace referencia el artículo 3 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre en aquellas empresas dentro del ámbito de la Comunidad que desplazan temporalmente a sus trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Igualmente se controla la actividad de aquellas empresas que habiendo efectuado dicho desplazamiento de trabajadores, no hayan efectuado la preceptiva comunicación a la Autoridad Laboral. Esta campaña no es objeto de cuantificación en sus objetivos.

Dentro del **Área de Igualdad efectiva de mujeres y hombres** las campañas son las siguientes:

- ▶ *Campaña: discriminación en el acceso al empleo.* Se controlan las ofertas de empleo que pudieran 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.
- ▶ *Campaña: discriminación en la relación laboral.* La actuación inspectora tiene por objeto el control de discriminaciones por razón de género en la promoción profesional, en la contratación (mayor presencia de contratos temporales en relación con las mujeres), así como en el acceso a la formación.
- ▶ *Campaña: discriminación salarial.* La actuación inspectora tiene por objeto fundamentalmente la comprobación de la inexistencia de discriminaciones por razón de género en materia salarial (directa o indirecta).
- ▶ *Campaña: acoso sexual y por razón de sexo.* Su objeto es la comprobación del cumplimiento de obligaciones empresariales contenidas en la Ley Orgánica 3/2007 relativas a la promoción de condiciones de que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, y el establecimiento procedimientos específicos para su prevención y para encauzar las denuncias o reclamaciones que formular los que hayan sido objeto del mismo.

- ▶ *Campaña: control de medidas y planes de igualdad.* El objeto de la campaña es la comprobación de las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación a las que están obligadas todas las empresas, así como el control del cumplimiento de la exigencia de elaboración y aplicación de planes de igualdad.
- ▶ *Campaña: comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad.* Se controla el efectivo cumplimiento de los requerimientos dirigidos a aquellas empresas para la elaboración de los correspondientes planes de igualdad, de los que obligatoriamente deben disponer en atención a sus características concretas.
- ▶ *Campaña: seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad.* Se trata del control del efectivo cumplimiento en la práctica de lo dispuesto en los correspondientes planes de igualdad o en los instrumentos equivalentes de los que pueda disponer una empresa.
- ▶ *Campaña: conciliación de la vida familiar y laboral.* La actuación de la ITSS tiene por objeto la comprobación del reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares. De modo específico se comprobarán los permisos de maternidad y paternidad.
- ▶ *Campaña: discriminación en la negociación colectiva.* Se trata de la revisión de convenios colectivos verificando la inexistencia de cláusulas discriminatorias por razón de sexo, tanto con carácter previo a la publicación de los mismos, como en relación con aquellos que ya hubieran sido publicados, al objeto de posibilitar la adopción de las medidas de carácter legal que resultaran procedentes en orden a su eliminación.

En el **Área de Ayudas de fomento del empleo ajenas a la Seguridad Social**, fue desarrollada la siguiente campaña:

- ▶ *Campaña: control de las subvenciones de fomento al empleo otorgadas por la Comunidad Autónoma.* Su objeto es el control de las condiciones de obtención y disfrute de las subvenciones otorgadas por el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, en los términos y respecto de las líneas de fomento del empleo que por el mismo se establezcan y partiendo de información y documentación que se aporte por las Gerencias Provinciales del ECyL.

Sumando el total de las campañas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León en 2013 en materia de Empleo y Relaciones laborales, el porcentaje de cumplimiento de los objetivos ha sido del 111,84%, aunque hemos de tener en cuenta que no se han contabilizado las campañas para las que no hay asignación cuantitativa de objetivos que se señalan en el *cuadro 2.6.7-2*.

Cuadro 2.6.7-2 Programa Territorial Integrado objetivos sistema inspección trabajo y seguridad social en materia empleo y relaciones laborales en Castilla y León, 2013

Campañas	Nº objetivos	% cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº trabajadores afectados	Requerimientos
Fraude en la contratación	646	115,48	746	904	26	62.587,00	688	283
Contratos temporales sin causa	124	135,48	168	195	14	12.460,00	76	76
Control de contratos formativos	141	106,38	150	212	10	7.832,00	15	38
Prácticas no laborales en empresas	80	22,50	18	21	0	0,00	0	5
Control de la subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en el sector de construcción	266	101,13	269,00	299	0	0,00	0	8
Control cumplimiento del porcentaje mínimo de trabajadores contratados carácter indefinido	230	122,17	281	336	2	1.876,00	20	74
Subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en otros sectores ¹	-	-	31	32,00	0	0	0	5
Agencias privadas de colocación	63	33,33	21	3	0	0,00	0	0
Empresas de trabajo temporal	250	100,40	251	429	20	39.505,00	151	78
Integración laboral personas discapacidad	281	117,44	330	342	13	26.636,00	7.281	45
Control tiempo de trabajo ²	354	135,88	481	750	51	88.949,50	346	215
Expedientes de plazo ³	1.486	168,84	2.509	2.509	-	-	-	-
Discriminación por razones distintas de género. Razones sindicales ²	28	200,00	56	96,00	12	28.717	63	24
Condiciones discriminatorias inmigrantes	77	120,78	93	153	1	6.251,00	1	12
Desplazamiento de trabajadores en el ámbito de una prestación transnacional de servicios ¹	-	-	69	75	7	20.755,00	42	14

Continúa

Continuación

Campanas	Nº objetivos cumplimento					Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº trabajadores afectados	Requerimientos
	Nº objetivos	% cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones					
Discriminación en el acceso al empleo por razón de género ⁴	38	118,42	45	2	0,00	0	0	0	
Discriminación en la relación laboral ⁴	81	102,47	83	149	1	625,00	6	28	
Discriminación salarial ⁴	73	108,22	79	109	0	0,00	0	5	
Acoso sexual y por razón de sexo ⁴	13	115,38	15	26	0	0,00	0	1	
Control de medidas y planes de igualdad ⁴	48	108,33	49	52	0	0,00	0	14	
Comprobación de requerimientos de medidas y planes de igualdad ⁴	16	118,75	17	19,00	2	25.627	2.125	6	
Seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad ⁴	12	100,00	12	12	1,00	6.251	1	1	
Conciliación de la vida familiar y laboral ⁴	40	72,50	29	37	0	0,00	0	8	
Discriminación en la negociación colectiva ⁴	105	141,90	149	162	0	0,00	0	1	
Control subvenciones fomento empleo ³	312	106,41	332	440	1	6.251,00	1	2	
Totales⁵	4.764	111,84	6.283	7.364	161	334.322,50	10.816	943	

Nota: El porcentaje de cumplimiento de cada campaña se obtiene por la relación entre "Número de Objetivos" y "Actividad Inspectora". La "Actividad Inspectora" se refiere a número de empresas, con las siguientes excepciones:

- ¹ No hay asignación cuantitativa de objetivos en estas campañas.
- ² Estas campañas van referidas a centros de trabajo visitados
- ³ Esta campaña va referidas a número de expedientes.
- ⁴ Estas campañas van referidas número de órdenes de servicio.
- ⁵ El porcentaje de cumplimiento está calculado únicamente en las campañas que cuentan con asignación cuantitativa de objetivos. Por tanto la media del total no tiene en cuenta dichas campañas.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla y León.

2.6.7.3 EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

El 27 de abril de 2012 tuvo lugar la aprobación por el Consejo de Ministros de un *Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social para el periodo 2012-2013*, que se complementa con la aprobación de la Ley de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social y con la correspondiente *Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*, que persigue cuatro objetivos fundamentales: impulsar el afloramiento del empleo irregular; corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones por desempleo; aflorar posibles situaciones fraudulentas; combatir los supuestos de aplicación indebida de bonificaciones o reducciones de cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.

Las actuaciones de la Inspección en materia de fraude social se estructuran y orientan en cumplimiento del citado Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Estas actuaciones se ordenan mediante programas de Seguridad Social y programas de Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros.

Las actuaciones programadas en materia de Seguridad Social se corresponden, en gran medida, con los acuerdos adoptados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la Tesorería General de la Seguridad Social, con el Instituto Nacional de la Seguridad Social y con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) planificándose, asimismo, otras actuaciones en esta área desde la propia DGITSS en base a las propuestas específicas identificadas por los responsables de las diferentes IPTSS de la Comunidad Autónoma.

La finalidad que se pretende conseguir en el ámbito del área de la Seguridad Social es la detección de intento de fraude a la Seguridad Social.

Por un lado, se incluyen las campañas clásicas en esta área (encuadramientos incorrectos, omisión de la cotización o defectos en la misma, derivaciones de responsabilidad, incrementos ficticios en las bases de cotización, compatibilidad de prestaciones de la Seguridad Social, etc.). Por otro lado, en la planificación para el año 2013 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, particularmente en materia de prestaciones, o destinadas a la lucha contra la precarización de las condiciones de trabajo, como las denominadas "*control de empresas ficticias*", "*anulación de altas consolidadas*" y "*control integral de subcontratistas*", entre otras.

La denominación de cada una de estas campañas, y los objetivos previstos son los siguientes:

▮ Área 3.1. Inscripción, Afiliación y Alta y programa del mismo nombre:

- *Campaña Encuadramientos indebidos (TGSS)*.
Programación de objetivos: 719 órdenes de servicio.
- *Campaña Inscripción, afiliación y alta: incumplimiento de plazos*.
Programación de objetivos: 515 órdenes de servicio.
- *Campaña Falta de alta y cotización por salarios de tramitación*.
Programación de objetivos: 180 órdenes de servicio.
- *Campaña FOGASA. Falta de alta y cotización*.
Programación de objetivos: 196 órdenes de servicio.

- *Campaña Anulación de las altas consolidadas.*
Programación de objetivos: 106 órdenes de servicio.

▸ Área 3.2. Cotización

■ Programa 3.2.1. Diferencias de cotización

- *Campaña Empresas que no ingresan cuotas ni presentan boletines*
(Programación de objetivos: 60 órdenes de servicio).
- *Campaña Diferencias bases de cotización prorratas*
(Programación de objetivos: 140 órdenes de servicio).
- *Campaña Diferencias bases de cotización: atrasos de convenio*
(165 órdenes de servicio programadas).
- *Campaña Diferencias de cotización GREM/DIFER*
(358 órdenes de servicio).
- *Campaña Empresas de vigilancia y seguridad*
(Programación de objetivos: 24 órdenes de servicio).
- *Campaña Bonus AT/EP*
(36 órdenes de servicio).

■ Programa 3.2.2. Bonificación de contratos

- *Campaña Contratos bonificados* (169 órdenes de servicio).

■ Programa 3.2.3. Bonificación de Formación Continua SEPE

- *Campaña Bonificación de formación continua SEPE* (64 órdenes de servicio).

▸ Área 3.3. Recaudación

■ Programa 3.3.1. Derivación de responsabilidad

- *Campaña. Derivación de responsabilidad SS General* (147 órdenes de servicio).
- *Campaña. Derivación de responsabilidad SS Administradores*
(237 órdenes de servicio).
- *Campaña Control integral de subcontratistas* (132 órdenes de servicio).
- *Campaña. Derivación de responsabilidad ITSS* (108 órdenes de servicio).

▸ Área 3.4. Prestaciones

■ Programa 3.4.1. Prestación y subsidio desempleo (Acuerdo SEPE-ITSS).

- *Campaña Prestación y subsidio desempleo* (329 órdenes de servicio).

■ Programa 3.4.2. Prestaciones de Seguridad Social. INSS

- *Campaña Compatibilización Prestaciones de SS con el trabajo (INSS)*
(502 órdenes de servicio).
- *Campaña Compatibilización Prestaciones de SS con jubilación parcial (INSS)*
(42 órdenes de servicio).
- *Campaña Actuaciones documentales INSS* (209 órdenes de servicio).

■ **Programa 3.4.3.** Prestaciones de seguridad social. Altas ficticias e incremento injustificado de las bases de cotización

- *Campaña* del mismo nombre que el programa (119 órdenes de servicio).

▶ **Área 3.5. Otras Actuaciones de Seguridad Social**

■ **Programa 3.5.1.** Otras actuaciones de SS, con las siguientes campañas:

- *Campaña Empresas insolventes con actividad* (109 órdenes de servicio).
- *Campaña Empresas ficticias* (95 órdenes de servicio).
- *Campaña Señalamiento de bienes* (61 órdenes de servicio).
- *Campaña Otras actuaciones de Seguridad Social* (111 órdenes de servicio).

▶ **Otras actuaciones no planificadas de Seguridad Social**

(previstas: 2.734 órdenes de servicio).

2.6.7.4 EN MATERIA DE ECONOMÍA IRREGULAR Y TRABAJO DE EXTRANJEROS

Como se ha expuesto en el epígrafe anterior, uno de los objetivos del Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social para el periodo 2012-2013, es impulsar el afloramiento del empleo irregular, con un efecto regularizador de las condiciones de trabajo y de generación de recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social por el pago de cotizaciones sociales, y el aflorar posibles situaciones fraudulentas, principalmente en casos de falta de alta en la Seguridad Social de trabajadores que efectivamente prestan servicios en las empresas, en el acceso y la percepción de otras prestaciones del sistema de la Seguridad Social.

Las actuaciones de la Inspección en materia de fraude social, comprensivo de los incumplimientos vinculados tanto al trabajo no declarado, como al declarado parcialmente, 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.

Es de destacar que durante 2013 se iniciaron las negociaciones entre la Administración General del Estado y la Administración General de nuestra Comunidad, a través de sus correspondientes órganos, conducentes a la firma el 10 de marzo de 2014 de un *Convenio marco 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* (publicado en BOE de 1 de abril de 2014).

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. Las áreas, programas y campañas en materia de economía irregular y trabajo de extranjeros se detallan a continuación:

▸ Área 4.1. Empleo sumergido y trabajo de extranjeros

■ Programa 4.1.1. Agricultura

- *Campaña Actividades agrícolas* (402 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.2. Industria

- *Campaña Economía irregular. Extranjeros. Industria* (795 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.3. Construcción

- *Campaña Economía irregular. Extranjeros. Construcción* (2.584 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.4. Comercio

- *Campaña Economía irregular. Extranjeros. Comercio* (2.245 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.5. Hostelería

- *Campaña Economía irregular. Extranjeros. Hostelería* (2.598 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.6. Transporte

- *Campaña Economía irregular. Extranjeros. Transporte* (340 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.7. Hogar

- *Campaña Economía irregular. Extranjeros. Hogar* (38 órdenes de servicio).
- *Campaña Economía irregular. Empresas servicios de hogar* (36 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.8. Servicios

- *Campaña Economía irregular y Extranjeros. Servicios* (1.087 órdenes de servicio).

■ Programa 4.1.9. Planificación intersectorial

- *Campaña Bajas indebidas, vacaciones y otros* (136 órdenes de servicio).
- *Campaña Becarios* (88 órdenes de servicio).
- *Campaña Contratos a tiempo parcial* (143 órdenes de servicio).
- *Campaña Economía irregular y Extranjeros. Falsos autónomos* (105 órdenes de servicio).
- *Campaña Economía irregular y Extranjeros. Otros sectores* (415 órdenes de servicio).
- *Campaña Actuaciones conjuntas ITSS-AEAT* (4 órdenes de servicio).
- *Campaña Utilización de trabajadores fijos discontinuos en la industria* (83 órdenes de servicio).
- *Campaña Control de bajas indebidas formalizadas por ETTs* (32 órdenes de servicio).
- *Campaña Control de altas autónomos AEAT* (63 órdenes de servicio).
- *Campaña Control ERES* (232 órdenes de servicio).

▸ Otras actuaciones no planificadas empleo sumergido (7.065 órdenes de servicio previstas).

2.6.7.5 EN MATERIA DE OTRAS ACTUACIONES

En esta materia se incluyen los informes relativos a los escritos de alegaciones o de impugnación, para diferenciarlos del resto de expedientes sometidos a plazo y pueden referirse a cualquiera de las anteriores materias sobre las que la ITSS desarrolla su labor en nuestra Comunidad (Prevención de Riesgos Laborales; Empleo y Relaciones Laborales; Seguridad Social; Economía Irregular y Trabajo de Extranjeros), razón por la que esta materia de "*Otras actuaciones*" se estudia diferenciadamente dentro del Programa Territorial Integrado. La finalidad es atender las peticiones de informes sobre escritos de alegaciones o de impugnación y la programación de objetivos para 2013 era de 2.308 órdenes de servicio.

