

# 2017

## SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN

#  
Cuti r{yatky'€'Yki us ktj gi atky'J gv5'2



Consejo Económico y Social  
de Castilla y León

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

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CAPÍTULO II – MERCADO LABORAL

---

#### CONCLUSIONES

Actividad e inactividad .....	1
Ocupación.....	4
Desempleo.....	24
Flujos de entrada y salida en el Mercado de Trabajo.....	30
Inmigración y Mercado de Trabajo .....	44
Políticas de empleo .....	49
Diálogo Social .....	75
Relaciones Laborales .....	85
Salud Laboral .....	102
Actuaciones de la Inspección de Trabajo.....	107

#### RECOMENDACIONES

Variables básicas del Mercado de Trabajo .....	1
Empleo en el sector público.....	5
Personas trabajadoras autónomas .....	6
Economía Social.....	6
Intermediación en el mercado de trabajo .....	8
Contratación Laboral .....	9
Inmigración y Mercado de Trabajo.....	11
Políticas de empleo .....	12
Diálogo Social en Castilla y León .....	30
Relaciones Laborales .....	32
Salud Laboral .....	35
Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León .....	37

## CONCLUSIONES: EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN 2017

### Actividad e Inactividad

Según los datos de Encuesta de Población Activa (EPA) del INE (en medias anuales), la **población en edad de trabajar** (16 años y más), es decir, tanto personas activas como inactivas, en Castilla y León era de 2.064.900 personas en 2017, lo que supone de nuevo un descenso interanual, este año del 0,7%, mientras en España aumentó un 0,3%. Este descenso de población, al igual que en años precedentes, se explica por la reducción de menores de 35 años (3,1% menos en Castilla y León y del 1,4% menos en España) y, desde el punto de vista del CES, se debe en parte también a los movimientos migratorios.

La **población activa** de Castilla y León en 2017 la conformaban 1.130.900 personas, de las que 971.700 trabajaban y las restantes 159.200 estaban en situación de desempleo. También en 2017, como vienen ocurriendo desde 2010, descendió la población activa, y lo hizo en un 1,3% (15.200 personas menos) en la Comunidad y en un 0,4% en España. Por sexos la población activa de Castilla y León se distribuía en 2017 entre algo más de 617.000 hombres y cerca de 513.900 mujeres. Respecto al año anterior, los hombres activos se redujeron un 1,9% (11.900 activos menos) y las mujeres activas un 0,6% (de 3.200 mujeres activas menos), mientras en España los activos se redujeron un 0,3% en el caso masculino y en un 0,4% en el de las mujeres, *tabla II.1*.

Cuadro 2.1.1-4

Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad en España y en Castilla y León, 2017  
(media anual, en miles de personas)

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

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

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

En cuanto a **la tasa de actividad** en 2017 en Castilla y León (del 54,8%) se redujo 0,3 puntos porcentuales, mientras en España se situó en el 58,8% (se redujo 0,4 puntos porcentuales). Por sexos, la tasa de actividad masculina de la Comunidad fue del 60,7% (0,7 puntos porcentuales menos que el año anterior) y la femenina del 49% (misma tasa que el año anterior). En el conjunto nacional, la tasa de los hombres se situó en el 64,7% y la de las mujeres en el 53,2%, sendas reducciones interanuales de 0,4 puntos porcentuales.

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

En el análisis por Comunidades Autónomas observamos que, en 2017, aumentaron su tasa de actividad Navarra (0,6 puntos porcentuales), Castilla-La Mancha y Murcia (ambas con 0,4 puntos porcentuales), descendiendo en el resto. La reducción más intensa se dio en Baleares (1,1 puntos), seguida de las de Asturias, el País Vasco, Canarias, Madrid y Aragón (todas ellas de 0,8 puntos porcentuales). En Andalucía, el descenso fue de 0,5 puntos y en Extremadura y Cantabria de 0,4. En Castilla y León la tasa de actividad se redujo 0,3 puntos, al igual que en La Rioja, Cataluña, Valencia y Ceuta y Melilla. Finalmente, Galicia consignó una tasa de actividad 0,2 puntos menor que en 2016. Respecto al resto de territorios, y al igual que durante 2016, Castilla y León, junto con Extremadura, ocupa la tercera posición en cuanto a Comunidades y Ciudades Autónomas con una tasa de actividad más baja.

Al computar la tasa actividad teniendo en cuenta a la población de 16 a 64 años (en lugar de 16 y más) la divergencia entre la tasa nacional y regional es de 0,4 puntos porcentuales, cifra menor a si computamos la población de 16 y más años (diferencia de 4,0 puntos porcentuales). La tasa de actividad de la población de 16 a 64 años en la Comunidad pasa del 54,8% al 74,7%. (del 58,8% al 75,1% en España).

Por último, en cuanto a tasas de actividad, nos referimos a los datos de Eurostat, según los cuales la tasa de actividad media de la UE-28 (computada para las personas trabajadoras de 15 a 64 años) fue de 73,3% (0,4 puntos porcentuales superior a la de 2016). España (con una tasa del 73,9%) registró en 2017

la 14ª mayor cifra de entre los 28 países de la Unión Europea.

Por otra parte, en lo que se refiere a la **inactividad** (la población de 16 y más años que no participa en el mercado laboral), en Castilla y León en 2017 hubo 934.000 personas inactivas, la misma cifra que el año anterior, por lo que la reducción en la población laboral de la Comunidad se debió al descenso de su población activa, mientras en España, la población inactiva se incrementó un 1,3%.

A pesar de que el total de población inactiva de nuestra Comunidad fuera el mismo, su composición sí que cambió en 2017: el grupo de “*labores del hogar*” experimentó el mayor descenso (11.600 personas inactivas menos), algo que ya ocurriera el ejercicio anterior. El bloque de “*otras causas*” se redujo en 1.100 personas y en unas 300 el de los “*estudiantes*”. Por el contrario, se registraron aumentos en los grupos de “*incapacidad permanente*” (7.100 más), y en los de “*jubilados*” y “*otros pensionistas*” (con 3.000 más cada uno de ellos).

En cuanto a los motivos de inactividad datos de la EPA (solo disponibles para el conjunto nacional y no por Comunidades Autónomas) revelan diferencias notables por sexos en cuanto a no buscar empleo, especialmente en la causa de cuidado de niños, adultos, incapacitados o mayores u otras obligaciones familiares o personales, siendo esa la causa de inactividad para el 13,8% de las mujeres y tan sólo para el 1,6% de los hombres.

## Ocupación

La población ocupada de Castilla y León en 2017 fue de 971.700 personas (6.900 más que el año previo, un 0,7% más), incremento muy por debajo de los registrados en años anteriores (19.000 en 2015 y 25.900 en 2016). En España el aumento fue del 2,6%, casi cuatro veces mayor que en el ámbito regional, *tabla II.2*.

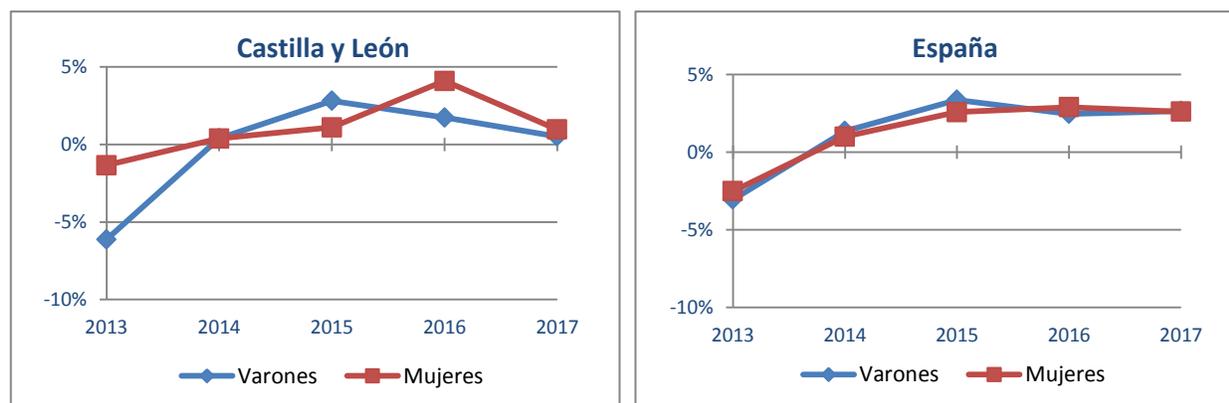
**Tabla II.2**  
**Personas ocupadas en España y en Castilla y León, 2008-2017**  
**(media anual, en miles de personas)**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Castilla y León</b>	1.075,2	1.020,5	1.008,1	994,8	955,4	916,4	920,0	938,9	964,8	971,7
<b>España</b>	20.469,7	19.106,9	18.724,5	18.421,4	17.632,7	17.139,0	17.344,2	17.866,1	18.341,6	18.824,80

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

Por sexos, los 6.900 nuevos empleos netos de Castilla y León se repartieron en 2.800 masculinos y 4.100 femeninos, lo que supone incrementos interanuales de 0,5% y del 1% respectivamente, en ambos casos en torno a cuatro veces menos intensas que en 2016. En España el empleo de los hombres remontó en un 2,7% y el de las mujeres en un 2,6%, tasas similares a las del año previo (*figura II.1*).

**Figura II.1**  
**Variación del empleo por sexos en Castilla y León y en España, 2013-2017**  
**(tasas de variación sobre el año previo)**



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

Por grupos de edad, el empleo de los adolescentes (16 a 19 años) en Castilla y León se redujo un 1,3% (mientras en España aumentó un 23,1%); para el grupo de 20 a 24 años descendió en la Comunidad en un 0,6% (España aumentó un 10,8%); en la cohorte de 25 a 35 se redujo un 1,9% (reducción en España del 0,5%); en el grupo de 35 a 54 años se incrementó un 0,9% (y en el conjunto nacional fue del 2,2%); y para los de 55 y más años, el empleo en Castilla y León se incrementó un 3% (en España aumentó en un 5,7%). En términos absolutos, los nuevos 6.900 empleos netos de Castilla y León se explicaban por los aumentos de 5.900 en la cohorte de mayor edad y de 4.700 en la de 35 a 54 años, acompañadas de reducciones de empleo en los tres grupos jóvenes: de unas 100 personas en el colectivo adolescentes, de

200 en el de 20 a 24 años y de 3.400 para los de 25 a 34 años.

En el análisis provincial, observamos que donde más se incrementó el empleo en 2017 fue en Soria (aumento del 9,9%); seguida de Zamora (3,7%) y Salamanca (3,5%), las tres por encima de la media nacional (del 2,6%). Ávila (con un 2,3%), León (1,2%), Palencia (0,9%) y Segovia (0,8%) experimentaron tasas superiores a la media de Castilla y León (0,7%). Valladolid y Burgos redujeron su empleo un 0,8% y un 4%, respectivamente, *tabla II.3*.

Por Comunidades y Ciudades Autónomas de nuevo, en 2017, el empleo creció en todas ellas, aunque los incrementos en general fueron menores que el año anterior. Los territorios que más incrementaron su empleo en términos relativos fueron Navarra, Andalucía y Castilla-La Mancha (el 4% o ligeramente superiores). Castilla y León consignó la tercera menor tasa de generación de empleo en 2017, sólo por encima de País Vasco y Extremadura.

**Tabla II.3**  
**Magnitudes básicas del mercado de trabajo en España, Castilla y León y sus provincias, 2017**  
**(miles en medias anuales y tasas)**

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

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

En cuanto a la **tasa de empleo**, en Castilla y León alcanzó en 2017 un 47,1% (0,7 puntos porcentuales mayor que la del año previo) y un 48,7% en España (1,1 puntos porcentuales superior a 2016). Por sexos, la tasa masculina de la Comunidad fue del 53,4% y la femenina del 40,9%, en ambos casos 0,7 puntos porcentuales superiores al año anterior y continúa aumentando la diferencia entre ambos sexos con 12,5 puntos porcentuales para los hombres por encima de las mujeres. Para España, la tasa empleo masculina fue del 54,6% (1,3 puntos porcentuales sobre 2016) y la de las mujeres en el 43,1% (0,9 puntos porcentuales por encima de la 2016). Por provincias la tasa de empleo creció en todas excepto en Valladolid (que se redujo 0,2 puntos porcentuales) y Burgos (con una reducción de 1,8 puntos porcentuales).

En todas las Comunidades y Ciudades Autónomas españolas, se incrementó la tasa de empleo en 2017 (excepto en el País Vasco y Baleares en las que permaneció prácticamente constante). Castilla y León se encuentra entre las Comunidades Autónomas donde menos aumenta la tasa de empleo en el último año. Los mayores incrementos se dieron en Castilla-La Mancha, Navarra y Andalucía (entre 1,5 y 2 puntos porcentuales). Castilla y León continuó en 2017 en el octavo puesto entre los territorios con menor tasa de empleo, siendo, de nuevo, Baleares (con un 56,1%) y Madrid (con un 54,5%) las Comunidades con mayores tasas y, Extremadura con menor (40,4%), *tabla II.4*.

Tabla II.4

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

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

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

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

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

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

La tasa de empleo de la población de entre los 16 a 64 años fue en Castilla y León del 64,0% (2,0 puntos porcentuales más que el año anterior) y en España del 60,1% (2,6 puntos porcentuales más).

En la comparativa con el resto de los países de la UE, con datos Eurostat, observamos que España (con una tasa de empleo 61,1%, 1,6 puntos porcentuales superior a la del año anterior) continuó siendo el cuarto país de la UE con menor tasa, solo por encima de Croacia, Italia y Grecia. La tasa de empleo

media de los 28 se situó en el 67,7% (un punto porcentual por encima de la de 2016), siendo Suecia, Holanda y Alemania los países con mayores tasas de empleo (superiores al 75%). Todos los países de la UE 28 registraron incrementos en sus tasas de empleo respecto a 2016, excepto Dinamarca (que se redujo 0,6 puntos), *tabla II.5*.

**Tabla II.5**  
**Tasas de actividad, empleo, paro y temporalidad en la Unión Europea, 2017**

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

*Tasa de Paro* (promedio 2017): Porcentaje de parados sobre fuerza de trabajo de 15 a 74 años (definición recomendada por la OIT en base a metodología armonizada por la *European Union Labour Force Survey, LFS*).

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

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

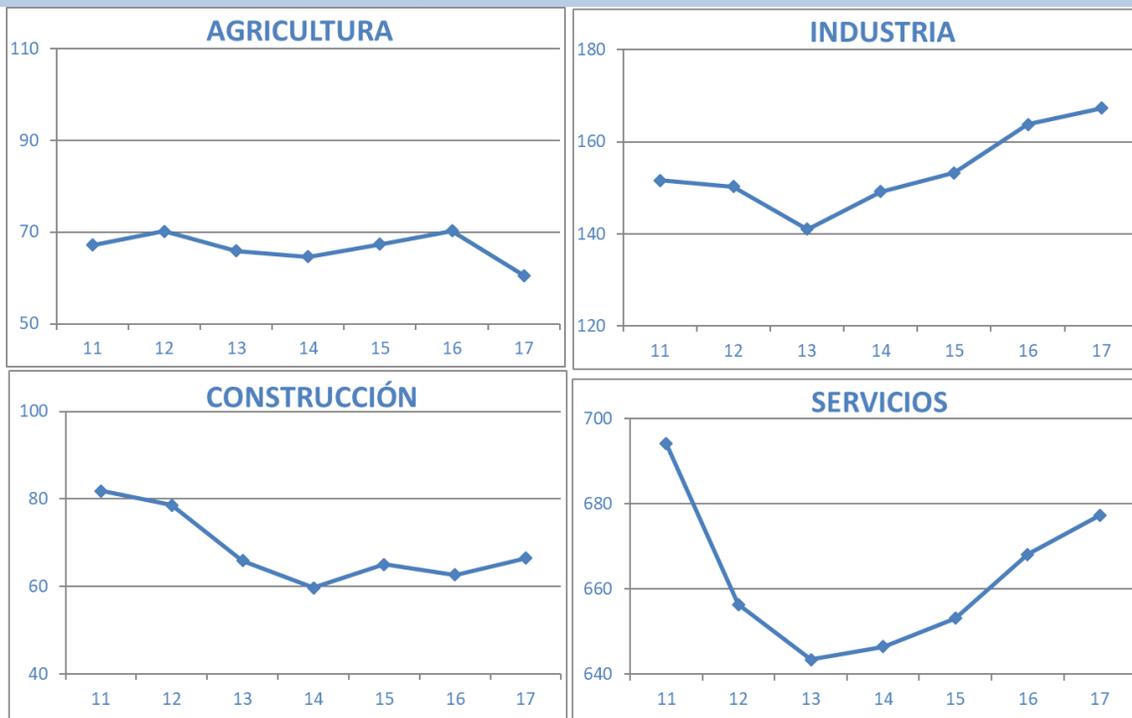
*Tasa de Temporalidad* (promedio 2017): Porcentaje de personas asalariadas con contrato a término.

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

#### EL EMPLEO POR SECTORES DE ACTIVIDAD

Durante 2017 se redujo el empleo en el sector agrario en la Comunidad, en un 13,8%, una destrucción neta de 9.700 empleos (mientras conjunto nacional aumentó un 5,8%) y en los tres sectores productivos restantes el empleo regional creció: un 1,4% en los servicios, 6.900 nuevos empleos, (1,9% en el conjunto de España); un 2,2% en la industria, 3.600 empleos, (frente al 5% nacional) y un 6% en la construcción 3.700 empleos, único sector con mejor comportamiento en términos relativos en Castilla y León que en España, donde creció un 5,1%, *figura II.2*.

**Figura II.2**  
**Empleo en Castilla y León por sectores, 2011-2017**  
 (medias anuales en miles de personas)



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

De los 971.700 empleos de la Comunidad en 2017, la mayor parte de ellos se concentran en el sector servicios (677.400, de los que 376.700 estaban ocupados por mujeres y los restantes 300.700 por hombres). Los 167.300 empleos de la industria se repartían entre 131.800 ocupados por hombres y 35.600 por mujeres. En la construcción estaban ocupados 61.300 hombres y apenas 5.100 mujeres. Por último, en la agricultura se ocupaban 49.200 hombres y 11.300 mujeres, *tabla II.6*.

**Tabla II.6**  
**Ocupación por sexo, edad y sector de actividad en España y Castilla y León, 2017**  
**(medias anuales en miles de personas)**

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

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

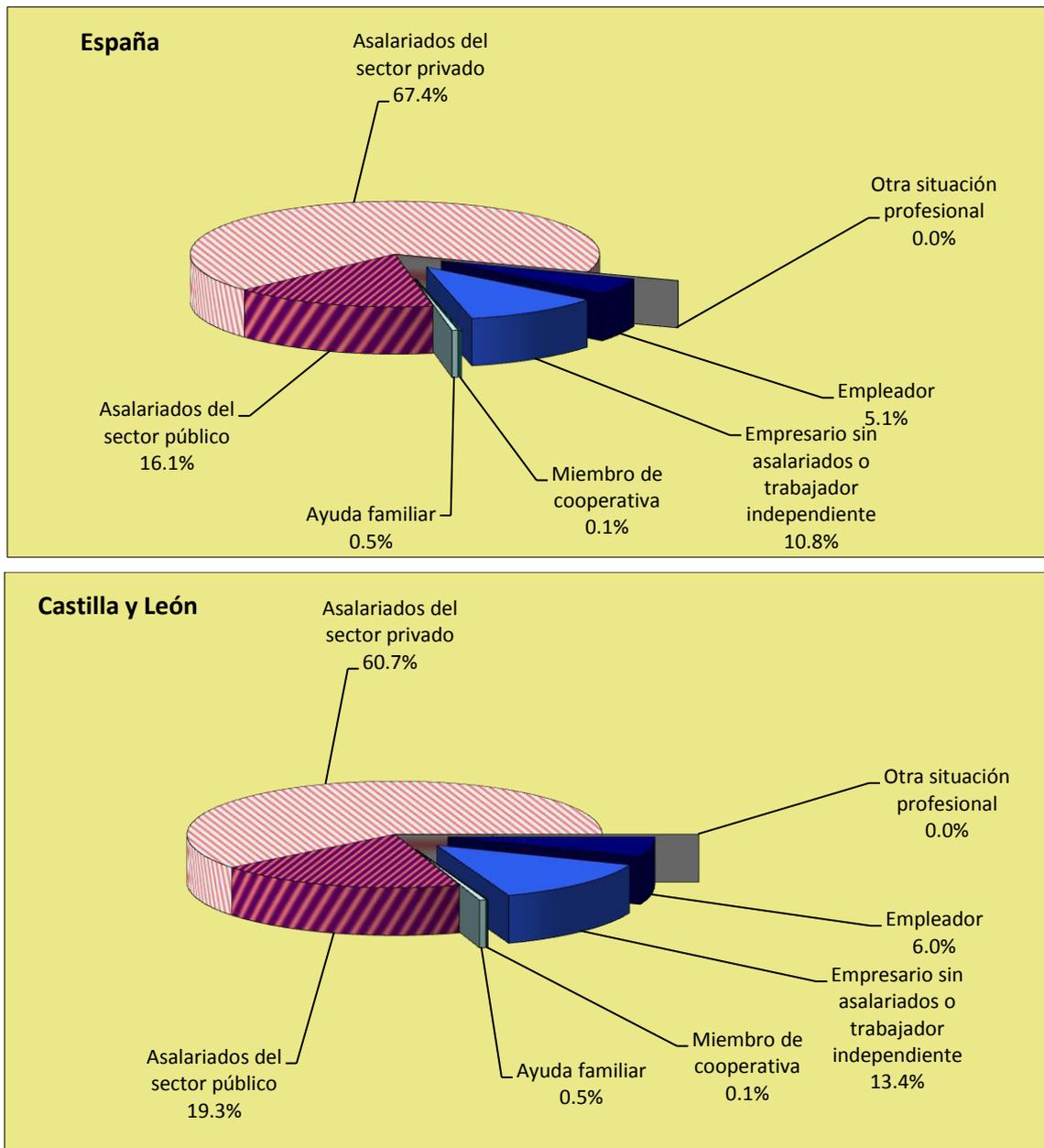
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

**SITUACIÓN PROFESIONAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA: PERSONAS ASALARIADAS, EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO, AUTÓNOMOS Y ECONOMÍA SOCIAL**

Desagregando la población ocupada según su situación profesional observamos que, de las 971.700 personas ocupadas en 2017 en Castilla y León, 777.300 lo eran por cuenta ajena, lo que configura una tasa de asalarización del 80% (1,5 puntos porcentuales mayor que el año previo), 194.300 trabajadores por cuenta propia y las restantes 100 pertenecían a otra situación profesional. En términos absolutos, las 6.900 nuevas ocupaciones de Castilla y León se explicaron por un aumento de 19.900 empleos de tipo asalariado acompañados de una reducción muy importante de 13.100 trabajos por cuenta propia. En términos relativos se dio un aumento del 2,6% para las personas asalariadas (del 3,2% en España) y un descenso del 6,3% (del 0,1% en el conjunto nacional) para las personas trabajadoras por cuenta propia.

Las **personas asalariadas** representaban el 80,0% de la población ocupada (1,5 puntos porcentuales más que en 2016). Por sexos, el 52,6% de las personas asalariadas eran hombres, 0,3 puntos porcentuales más que el año previo (un total del 408.700) y el restante 47,4% mujeres. Por sectores institucionales, del total de personas trabajadoras asalariadas, 589.400 lo estaban en el sector privado (de los que el 55,6% eran hombres) y 187.900 en el sector público (de ellos, el 56,9% mujeres), *figura II.3*.

**Figura II.3**  
**Distribución de la ocupación por situación profesional en España y Castilla y León, 2017**  
**(porcentajes de cada categoría sobre el total de personas ocupadas)**



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

Durante 2017 (al igual que en los tres últimos años) aumentó el empleo asalariado en la Comunidad en 19.900 empleos, un 2,6% respecto al año previo (un 3,2% en España).

Por sexos en 2017, el empleo asalariado creció para ambos sexos en Castilla y León, pero, más

intensamente entre los hombres, que aumentó un 3,1%, y para las mujeres un 2,1%, mientras en el conjunto español, el incremento del empleo asalariado para ambos sexos fue del 3,2%.

En el análisis por sectores productivos en 2017 en Castilla y León se observa que se generaron 19.400 empleos asalariados en los servicios, lo que supone un incremento del 3,5% (2,4% en España) y 4.000 en la construcción, incremento del 10,6% (del 7,3% en España). Por su parte en la industria se produjo una ligera reducción, del 0,2% (frente al aumento nacional del 5,2%) y en la agricultura se dio un descenso de asalariados de 3.300 empleos, una reducción del 12,9% (frente al aumento nacional del 7%), *tabla II.7*

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

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

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

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

En lo que se refiere al **empleo en el sector público**, y según datos del Registro de Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, en Castilla y León trabajaban 161.535 personas al servicio de las Administraciones Públicas en nuestra Comunidad, lo que representa el 16,62% del total de la población ocupada según la EPA (48 décimas por debajo del porcentaje en 2016). Esta proporción es en el conjunto de España el 13,47% (28 décimas inferior a 2016). Respecto al año anterior 2016, se produce un descenso de 3.404 efectivos (un 2,06% menos) en la Comunidad, mientras en el conjunto de España, se ha incrementado 0,48%, alcanzando una cifra de 2.535.493 efectivos.

Si relacionamos el número de efectivos con la población, se observa que en Castilla y León hay 6,6 efectivos por cada 100 habitantes, mientras que en España son 5,4, continuando nuestra Comunidad con una mayor proporción de efectivos respecto a su población, aunque no puede desligarse este dato de las especiales características sociales y territoriales de la Comunidad, principalmente la despoblación, la dispersión geográfica y el envejecimiento de la población.

En lo que se refiere al peso que tenía en 2017 el sector público de la Comunidad en relación al conjunto nacional, se observa que en total el peso es del 6,8%, siendo del 9,5% en cuanto a personal de consejerías y sus organismos autónomos, del 5,7% en docencia no universitaria y del 6,84% en instituciones sanitarias, según los datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a julio de 2017.

En cuanto a la distribución por sexos del personal al servicio de la Administración de Castilla y León (con datos de la JCyL), globalmente, el 70,9% son mujeres y el restante 29,1% hombres. Por Consejerías y Organismos Autónomos, el reparto por sexos se mantiene en torno a esa distribución, siendo la diferencia mayor en el caso de la Gerencia de Servicios Sociales, (78,8% mujeres y 21,2% hombres) y en el SACyL (77,6% - 22,4%). La única Consejería en la que no predominan las mujeres sigue siendo la de Fomento y Medio Ambiente (71,0% - 29,0%), mientras que en la de Agricultura se está próximo a la paridad (49,3% - 50,7%).

En la desagregación de los datos de empleo en el sector público por provincias, observamos que la provincia en la que trabaja un mayor número de efectivos es Valladolid (21,45%) y en la que menos, Soria (4,83%). En relación con la población de cada provincia, es Soria donde hay más efectivos (8,7 efectivos por cada 100 habitantes) y Zamora (6,13) donde menos. Respecto al año anterior, todas las provincias redujeron sus plantillas, siendo León (-3,7%) donde más se redujo y Burgos (-0,4%) la que menos.

En la distribución de empleados por niveles de la Administración (con datos de la Junta de Castilla y León y referidos a enero de 2017), observamos que la Autonómica acapara un 52,2%, del total de efectivos, la Administración Estatal un 21,5% y la Administración Local un 20,9%, mientras que el 5,4% restante se encuentra adscrito a las cuatro Universidades Públicas de la Comunidad (Burgos, León, Salamanca y Valladolid). La variación respecto al año anterior fue en todas administraciones negativa: a nivel autonómico se redujo un 0,8%; el local se redujo un 3,2%; las universidades disminuyeron en un 3,3%, y el nivel estatal descendió un 3,6%. En el conjunto de España, en el nivel

autonómico aumentó un 0,4%, en el local un 3,3%, en las universidades se redujo un 0,8%, y una reducción en el nivel estatal de 1,9%.

En cuanto al reparto del personal al servicio de la Administración Autonómica entre Consejerías y Organismos Autónomos se observa que el 80,2% de todo el personal está destinado a Instituciones sanitarias, SACyL y Consejería de Sanidad (42,8%) y a Centros docentes y Consejería de Educación (37,3%). El restante 19,8% se reparte entre las restantes Consejerías, la Gerencia de Servicios Sociales y el ECyL; de entre ellas, la que más personal ocupa es Fomento y Medio Ambiente (4,2%) y la que menos, Empleo (0,4%).

Una vez analizado el empleo asalariado, y de forma particular el empleo asalariado en el sector público, nos referiremos al **empleo no asalariado**, comenzando en primer lugar con los datos del colectivo de *autónomos* y en segundo lugar con la *Economía Social*, en la que analizamos estadísticas de cooperativas, de sociedades laborales empresas de inserción y centros especiales de empleo.

Dentro del grupo de “no asalariados”, según la EPA, las personas trabajadoras por cuenta propia en 2017 fueron 194.300 personas en Castilla y León (13.100 menos que año previo), de las que el 69,1% eran hombres. Dentro de este colectivo, los “*empresarios sin asalariados y trabajadores independientes*”, esto es, el empleo de tipo autónomo, agrupaban a 130.200 personas (16.200 menos que en 2016); los “*empleadores*” fueron en 58.400 (3.200 más que en 2016), el grupo de “*ayudas familiares*” fue de 4.900 personas (misma cifra que el año anterior) y los “*miembros de cooperativas*” fueron 800 (100 menos que el año anterior).

En lo que se refiere al colectivo de **Autónomos** y según datos facilitados por la Junta de Castilla y León en 2016 había registrados en la Comunidad 193.849 personas, lo que supone de una reducción de 2.643 efectivos, esto es, un descenso del 1,35%. Según los datos de “*Autónomos propiamente dichos*” del Ministerio de Empleo y Seguridad Social a 31 de diciembre de 2017, Castilla y León contaba 125.194 personas afiliadas en alta pertenecientes a la categoría de “*autónomos propiamente dichos*”, en su mayoría hombres (87.368 personas, un 69,8% del total), mayoritariamente estaban ubicados en el sector servicios (70.369 personas, un 56,2% del total) y en la agricultura (35.010 personas, un 28%), y se concentraban en el grupo de edad de 40 a 54 años (56.044 personas, un 44,8% del total). Respecto al año anterior, este colectivo en Castilla y León volvió a reducirse, y lo hizo en 3.127 personas, un descenso del 2,4% (que afectó a un 2,6% de los hombres y a un 2,1% de las mujeres), mientras en España se redujo un 0,5%.

En todas las provincias castellanas y leonesas se redujo la cifra de *autónomos propiamente dichos*, estando Soria, León, Ávila, Valladolid y Zamora por encima del 2,4% medio regional, siendo la de Burgos (del 1,3%) la reducción menos intensa, *tabla II.8*

**Tabla II.8**  
**“Autónomos propiamente dichos” en la Seguridad social, por sexos y provincias, 2016-2017**  
**(personas afiliadas en alta a 31 de diciembre)**

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

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

Por lo que se refiere a la **Economía Social**, y comenzando por el análisis de Cooperativas, según datos de la Dirección General de Economía Social y Autónomos de la Junta de Castilla y León, el último día de 2017 estaban registradas en Castilla y León, 2.103 cooperativas (4 más que el año previo). De éstas, 1.193 eran de “trabajadores” (esto es, cooperativas de trabajo, de enseñanza y de explotación comunitaria de la tierra y/o del ganado); 570 de tipo Agrario, 239 (9 más que en 2016) de Viviendas y 101 de otros tipos. Durante 2017 se crearon 40 nuevas Cooperativas (frente a las 43 constituidas el año previo).

En cuanto a las Sociedades Laborales, en 2017 había un total de 1.626 Sociedades Laborales (79 menos que en la misma fecha de 2016), de las que 31 eran nuevas (6 menos que en 2016). El empleo directo generado por estas sociedades lo conformaron 77 “socios trabajadores” (18 menos que en 2016), la mayoría de los cuales pertenecieron al sector servicios (60 del total).

En relación a las Empresas de Inserción (continuando con datos de la Junta de Castilla y León), en 2017 hubo en la Comunidad 8 (2 menos que el año anterior, las dos en Salamanca) continuando el resto: 5 en Burgos y 1 en Zamora. En cuanto al total de trabajadores la cifra descendió en 9 efectivos, quedando un total del 179, de los cuales 108 eran en inserción. Según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los contratos acogidos a medidas de fomento de la contratación realizados al colectivo de trabajadores en Empresas de Inserción en la Comunidad fueron 67 (14 más que en el año previo), todos de tipo temporal.

Por último, los Centros Especiales de Empleo (con datos de la Junta de Castilla y León) en 2017 fueron 273 centros laborales (18 más que en 2016) y daban empleo a 5.462 personas con discapacidad (579 más que en 2016). León (con 69 centros) continuó siendo la provincia con un mayor número de CEE que empleaban a 1.500 personas con discapacidad.

#### **TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD**

De los 19.900 nuevos empleos asalariados que hubo en 2017 en la Comunidad, 14.400 eran de tipo indefinido y de 5.500 temporales, lo que se tradujo en un aumento del empleo indefinido del 2,5% y del temporal del 2,9% (del 2,3% y del 5,6%, en el conjunto nacional). De esta forma la tasa de temporalidad de los asalariados castellanos y leoneses aumentó 0,1 puntos porcentuales, situándose en el 25,3%, (26,7% en España).

Por sectores institucionales, casi el 90% de nuevo empleo indefinido de la Comunidad se generó en el sector privado (12.800 nuevos asalariados frente a los 1.600 del sector público regional), mientras el empleo temporal se repartió entre 3.400 los nuevos asalariados privados y 2.100 los públicos. En tasas, se trata de un aumento del 3% en los indefinidos del sector privado (del 3,1% en España) y del 1,1% de los indefinidos públicos (frente a la reducción del 0,7% español); en cuanto a los temporales, crecieron en un 2,3% en el privado (un 5,5% en España) y en un 5% en el público (un 6,4% en el global nacional), *tabla II.9*.

**Tabla II.9**  
**Personas Asalariadas por tipo de contrato y sector público o privado, Castilla y León, 2017**  
**(Miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)**

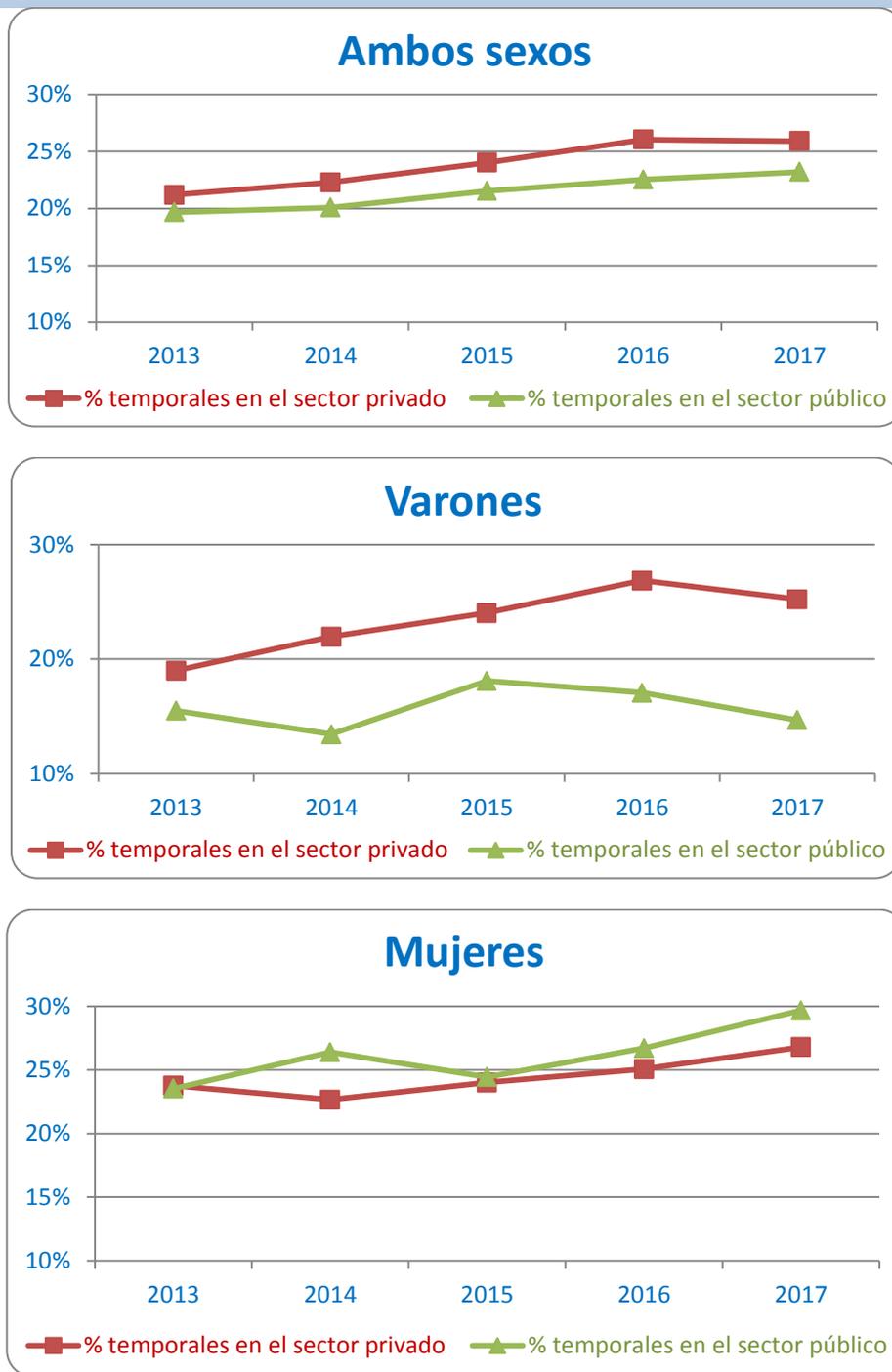
Cifras absolutas 2017 (miles)							
miles	Total	Total		Sector Privado		Sector Público	
	Asalariados/as	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Varones	408,7	314,1	94,5	245,0	82,6	69,2	11,9
Mujeres	368,6	266,8	101,8	191,7	70,1	75,1	31,7
<b>Total</b>	<b>777,3</b>	<b>580,9</b>	<b>196,4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

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

La tasa de temporalidad del sector privado se situó en el 25,9% en la Comunidad (0,2 puntos porcentuales menos que el año previo) y en el 27,4% en el conjunto nacional y mientras la tasa de temporalidad del sector público se situó en el 23,2% (0,7 puntos porcentuales más) y en el 23,7% en España.

Por su parte la tasa de temporalidad femenina aumentó 2,1 puntos porcentuales en Castilla y León, colocándose en el 27,6%, mientras que la masculina descendió 1,8 puntos porcentuales, ubicándose en el 23,1%, y en el caso español, la femenina se situó en el 27,5% y la de los hombres en el 25,9%, *figura II.4*.

**Figura II.4**  
**Evolución de la temporalidad en Castilla y León, 2013-2017**  
**(tasas)**



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

En cuanto al análisis de la tasa de temporalidad entre las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas españolas se observa que solo descendió en Navarra (2,1 puntos porcentuales), Canarias (0,7 puntos porcentuales), Asturias (0,5 puntos porcentuales menos) y Castilla-La Mancha y Ceuta y

Melilla (0,4 puntos porcentuales menos respectivamente). Entre las Comunidades en las que aumentó, Castilla y León (con 0,1 puntos porcentuales) tuvo el incremento menos intenso siendo el más los más intensos los de Extremadura y La Rioja (en torno a 2,5 puntos porcentuales). Con estos datos, Castilla y León siguió ocupando en 2017 el noveno puesto entre las Comunidades y Ciudades Autónomas con menor tasa de temporalidad.

En comparación con el resto de los países de la Unión Europea, España con una tasa de temporalidad del 26,8%, (0,6 puntos porcentuales más que el año previo) pasó a encabezar la lista de países con mayor tasa de temporalidad de la Unión Europea (los años previos estaba después de Polonia), siendo la tasa española 12,5 puntos porcentuales superior a la media de la UE28, que era del 14,3% (0,1 puntos porcentuales menos que en 2016).

En cuanto a la **tasa de parcialidad** (porcentaje de personas asalariadas a tiempo parcial sobre el total de personas asalariadas), ésta era del 16,9% en nuestra Comunidad (de las 777.300 personas asalariadas, trabajaban a jornada parcial 131.700) y del 16,2% en España. Respecto al año anterior la tasa de parcialidad aumentó en la Comunidad (en 0,23 puntos porcentuales) y en el conjunto nacional descendió (0,26 puntos porcentuales menos). Desagregando por sexos podemos concluir que la parcialidad sigue siendo un fenómeno esencialmente femenino, ya que mientras el porcentaje de hombres con jornada parcial era del 6,0% en Castilla y León y del 7,8% en España, para las mujeres era del 29,1% (un total de 107.400 mujeres asalariadas a jornada parcial, 8.000 más que el año anterior) y del 25,4% respectivamente, *tabla II.10*.

Según el motivo de la parcialidad de las personas ocupadas a tiempo parcial en Castilla y León, en 2017, la causa más frecuente de parcialidad entre las personas ocupadas de Castilla y León es *no haber encontrado un trabajo a jornada completa* (el 55,5%), y, además, por sexos se dan diferencias importantes, ya que para los hombres representa un 13,4% y para las mujeres un 42,2%. La segunda causa más importante para las mujeres es la de *cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores*, que supone el 11,8% del total (mientras que para los hombres representa el 0,2%).

**Tabla II.10**  
**Personas asalariadas por tipo de jornada en Castilla y León y España, 2016- 2017**  
**(miles de personas)**

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

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

## Desempleo

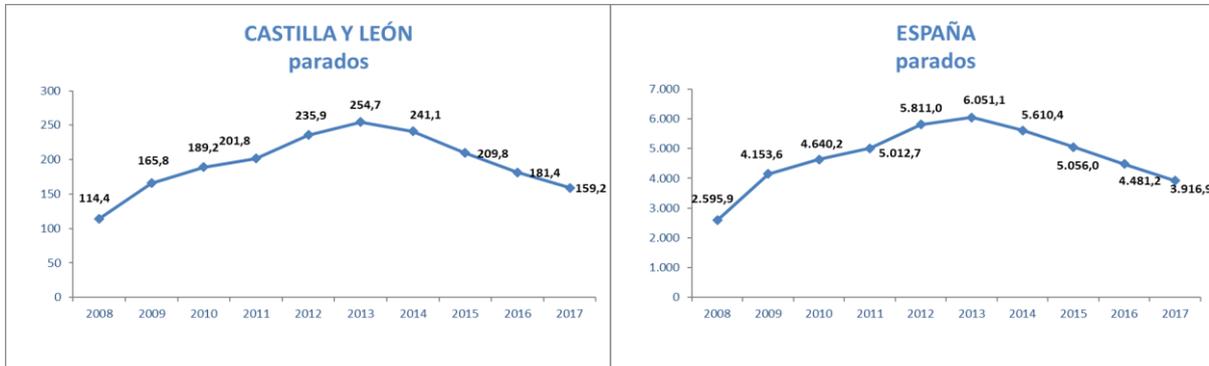
En 2017 en Castilla y León había 159.200 personas desempleadas, 22.200 personas menos que el año anterior, que se explican por la creación de 6.900 nuevos empleos netos y una importante reducción de 15.300 personas activas. En términos relativos la reducción del desempleo fue del 12,2% en Castilla y León y del 12,6% en el conjunto de España (*tabla II.11 y figura II.5*).

**Tabla II.11**  
**Desempleo en España y en Castilla y León, 2017**  
**(miles de personas y tasas de variación)**

	España	Castilla y León
2016	4.481,2	181,4
<b>2017</b>	<b>3.916,9</b>	<b>159,2</b>
<b>% var</b>	<b>-12,6</b>	<b>-12,2</b>

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

**Figura II.5**  
**Variación del paro en Castilla y León y en España, 2008-2017**  
**(miles de personas en media anual)**

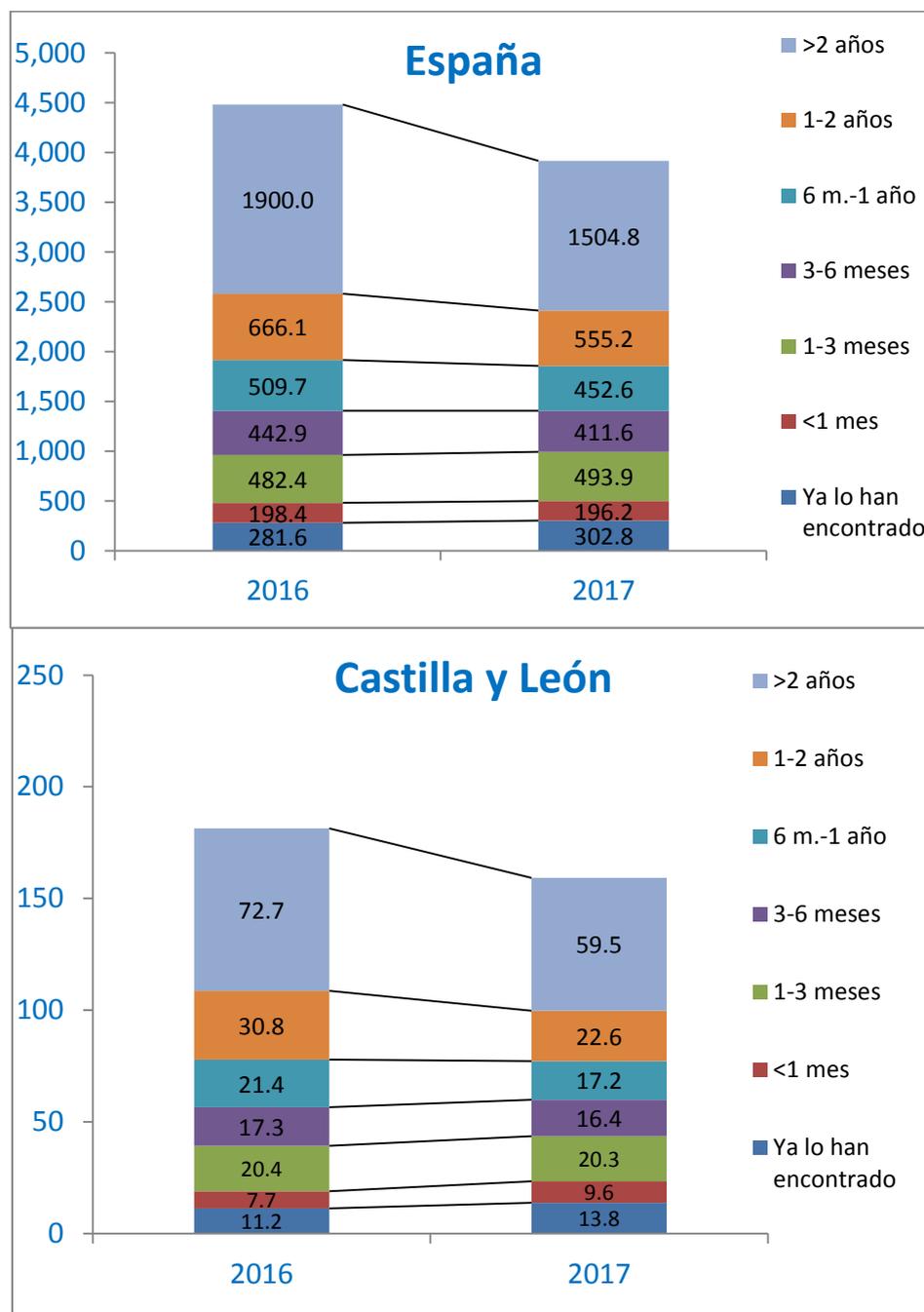


Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Según el tiempo de búsqueda de empleo, observamos que, en 2017, por tercer año consecutivo, se redujeron los grupos de paro de mayor duración: los que llevaban más de dos años buscando empleo (los de muy larga duración), descendieron en 13.300 personas, una tasa de reducción del 18,2% (en España del 20,8%); y los que llevaban buscando empleo entre 1 y 2 años, la reducción fue de 8.200 personas, un 26,5% (el 16,7% en España). De esta forma la *tasa de paro de larga duración* (el porcentaje que suponen los parados que llevan buscando empleo más de un año sobre el total de desempleados) se situó en 2017 en el 51,6% (5,5 puntos porcentuales menos que en 2016) y en España en el 52,6% (4,7 puntos porcentuales menor a la del año previo). Entre las categorías de paro de menor duración también se produjeron reducciones en Castilla y León, a excepción del grupo de muy corta duración (menos de 1 mes) en el que el paro regional creció en 1.900 personas, figura II.6.

Figura II.6

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



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

La reducción del desempleo en 2017 afectó a ambos sexos en Castilla y León, aunque afectó más intensamente a los hombres, siendo el descenso de 14.800 hombres (un 16,6% menos) y 7.400 mujeres (13,9% menos) en la Comunidad. En España se redujo el desempleo masculino un 13,9% y un 11,3% el femenino. En todas las cohortes de edad, se redujo el desempleo en 2017, especialmente, la de 35 a 54 años (con 11.400 parados menos, la mayor parte hombres).

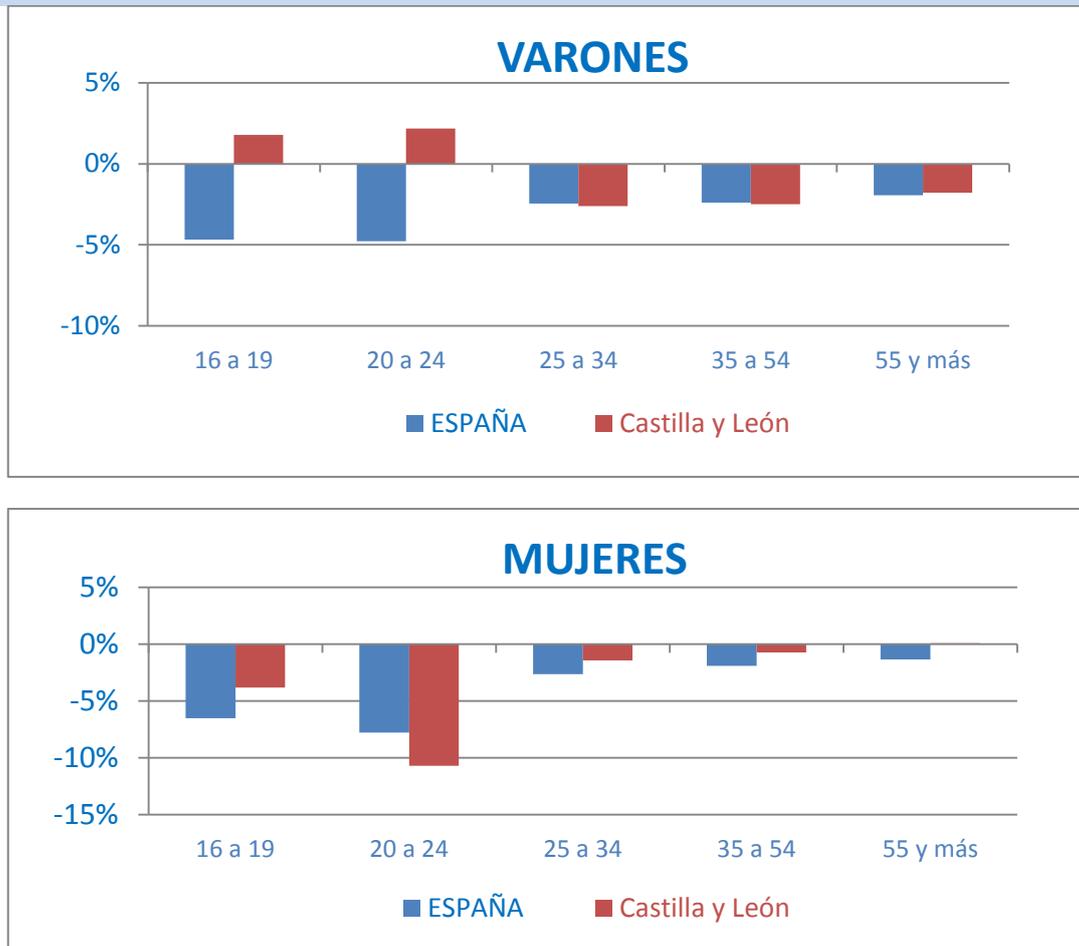
Por sectores productivos, el comportamiento del paro de la Comunidad fue el siguiente: un 27,1% de reducción de paro en la agricultura (11,4% en España), una reducción de 8,6% en la construcción (del 17,7% en España), una tasa nula en los servicios (reducción del 4,9% en la Nacional) y un aumento del 9% en el paro industrial (frente al descenso del 3,6% de España).

En 2017 las **tasas de paro** se redujeron, por cuarto año consecutivo tras las crisis, tanto en Castilla y León, que fue del 14,1% (1,7 puntos porcentuales menor que en 2016) como en España, con una tasa del 17,2% (2,4 puntos porcentuales menor). La tasa de desempleo de los hombres en la Comunidad fue del 12% (del 15,7% en el conjunto nacional) y la de las mujeres del 16,6% (el 19% en España). La diferencia entre las tasas de paro de las mujeres y de los hombres fue de 4,6 puntos porcentuales, superior a la del año previo (en que se situó en 3,8 puntos). En España, esta divergencia era de 3,4 puntos porcentuales (3,3 puntos porcentuales en 2016).

Por cohortes de edad y sexo, apreciamos que en España se produjeron reducciones en las tasas de paro de todos los posibles grupos, mientras en Castilla y León, la tasa de paro creció en los dos grupos masculinos de menor edad (aumentó de 2 puntos porcentuales) y el de las mujeres más mayores (1 décima de punto porcentual). Las reducciones de tasa de paro en los tres grupos de edad masculinos restantes fueron muy similares a las del conjunto nacional: reducciones de unos 2,5 puntos porcentuales en las cohortes de 25 a 54 años y de, en torno, a los 2 puntos porcentuales para los hombres de 55 y más años. En el caso femenino solo el grupo de las jóvenes de 20 a 24 años experimentó una reducción de tasa de paro más intensa en Castilla y León (de 10,7 puntos porcentuales) que en España (de 7,8 puntos porcentuales); en las restantes categorías femeninas el fenómeno fue el opuesto, la reducción de la tasa de paro del conjunto nacional superaba la de la Comunidad, *figura II.7*.

En 2017 se mantienen tres pautas observadas en 2016: la tasa de paro es tanto menor cuanto mayor el grupo de edad considerado; las tasas de paro masculinas en España se encuentran para todas las edades (menos para los hombres de 16-19) por encima de sus homónimas en nuestra Comunidad; y, al igual que ocurriera en 2016, también todas las cohortes femeninas de la Comunidad presentaron menores tasas que la media española.

**Figura II.7**  
**Cambio de las tasas de paro por sexos y grupos de edad en Castilla y León y España, 2017**  
**(diferencia en puntos porcentuales con la tasa de paro del año previo)**



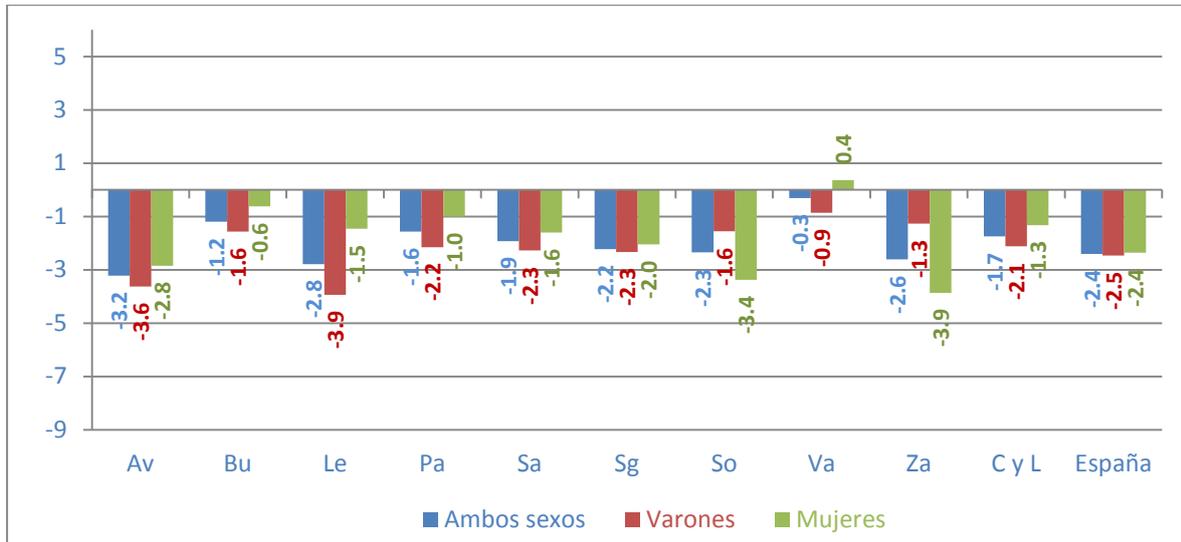
Fuente: Elaboración propia a partir de datos INE, *Encuesta de Población Activa*.

Por sectores productivos, observamos que en la Comunidad se redujeron las tasas de paro agrícola (1,2 puntos porcentuales), de la construcción (1,2 puntos porcentuales) y de los servicios (0,1 puntos porcentuales) y aumentando ligeramente la industrial (0,4 puntos porcentuales), mientras en España las tasas de los cuatro sectores se redujeron.

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

II.8.

**Figura II.8**  
**Cambio de la tasa de paro en las provincias de Castilla y León y en España, 2017**  
**(diferencia con las tasas del año anterior)**



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

En todas las Comunidades Autónomas españolas, de nuevo, se redujo la tasa de paro, siendo la mayor reducción la de Asturias (de 3,9 puntos porcentuales) seguida de Andalucía y Aragón (por encima de los 3 puntos porcentuales). Castilla y León, con un descenso del 1,7 en 2017, tuvo la séptima menor reducción de tasa de paro de entre las Ciudades y las Comunidades Autónomas españolas.

La tasa de paro de las personas de 16 a 64 años en Castilla y León era en 2017 fue del 14,23% (1,8 puntos porcentuales menos que el año previo), 0,15 puntos porcentuales superior a la tasa de paro que contabiliza la población de 16 y más años que era del 14,08%. En el conjunto de España la tasa de 16-64 era del 17,33%, esto es 2,4 puntos porcentuales menos que de la del año 2016 y 0,11 puntos porcentuales más que la tasa de 16 y más años.

La tasa de paro media de la UE-28 fue de 7,6% y la de los 19 países que conformaban el Eurogrupo del 9,1%. Por quinto año consecutivo Grecia fue el país de la UE con mayor tasa de paro (del 21,5%) y tras ella estaba, de nuevo, España, (con una tasa del 17,2%), mientras en el lado opuesto Alemania y

la República Checa adoptaron tasas de paro inferiores al 4%. Respecto al año anterior, se dieron reducciones en la tasa de paro de todos los miembros de la UE, siendo España el país en el que más se redujo la tasa de desempleo (en 2,4 puntos porcentuales) seguida de Croacia, Portugal y Grecia (con descensos superiores a los 2 puntos porcentuales), mientras las menores reducciones fueron las de Finlandia y Suecia (de apenas 0,2 puntos porcentuales).

### AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La cifra media de afiliaciones en alta en Castilla y León durante 2017 (utilizando como referencia el último día de cada mes) se situó en 890.235 personas, lo que supone 16.500 personas más (un 1,9% con respecto del año previo, tasa que en el conjunto nacional fue del 3,5%). Por regímenes, observamos que, el total de las nuevas afiliaciones se dieron en el Régimen General (con 18.800 personas más, un incremento del 2,9% -del 4,5% en España-) y, en menor medida, en el Especial Agrario (con 240 más, un 1,8% -un 0,9% en el conjunto nacional-). Las reducciones del resto de los regímenes fueron: en el Sistema Especial de Empleados del Hogar del 0,9% (del 1,2% en España), en el de la Minería del Carbón un descenso del 23% (del 15,9% nacional), en el Sistema Especial de Trabajadores Autónomos Agrarios una reducción del 1,7% (del 0,7% en España) y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos no agrarios un descenso del 1% (frente al crecimiento nacional del 0,8%).

En todas las provincias de Castilla y León durante 2017 se incrementó la cifra de afiliaciones en alta, aunque ninguna superó el incremento nacional del 3,5%. Los mayores incrementos de afiliaciones en alta se dieron en Segovia y Soria (ambas un 2,9%), seguidas de Burgos y Valladolid, que se situaron sobre el incremento medio regional (del 1,9%) y en ese mismo nivel se ubicó Salamanca. León, Ávila, Zamora y Palencia registraron aumentos de afiliaciones bajo la media regional.

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

### APERTURA DE CENTROS DE TRABAJO

Las aperturas de centros de trabajo en 2017 en Castilla y León (con datos de la Consejería de Empleo) fueron 18.200, un 4,09% más que en 2016, Salamanca la provincia en la que más aumentaron (con un 9,5% más). La mayoría de las nuevas aperturas de centros de trabajo (16.850 de las 18.200 totales) corresponden a la categoría “nueva creación”, concretamente el 92,6% (este

porcentaje fue 91,2% en 2016), *tabla II.12*.

Tabla II.12

## Apertura de centros de trabajo en Castilla y León por tipo de apertura, 2016-2017

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

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

**EMPRESAS INSCRITAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

Durante 2017 el número de empresas inscritas en la Seguridad Social aumentaron por cuarto año consecutivo en España (un 1,1%, con una cifra de 1.326.161) y, aunque en menor medida en Castilla y León (un 0,2% y 68.778 empresas inscritas). Por sectores, el 71,1% de las empresas inscritas de nuestra Comunidad pertenecen al sector servicios. Por provincias, se incrementaron las empresas inscritas en Ávila (1,2%), Valladolid (0,7%), Palencia (0,6%), Salamanca (0,5%) y Segovia (0,5%), mientras León se mantuvo constante y se redujeron en Soria (ambas un 0,2% menos), *tabla II.13*.

**Tabla II.13**  
Empresas inscritas en la Seguridad Social, España y Castilla y León por provincias, 2013-2017 (a 31 de diciembre)

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

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

(2) Información procedente del AEL y Principales Series.

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

**INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO**

En los Informes Anuales del CES venimos analizando las tareas de intermediación de los servicios públicos de empleo a partir de la construcción de tres índices, aunque queremos seguir recordando éstos no representan la totalidad de actuaciones de intermediación que prestan los servicios públicos de empleo (servicios de orientación que se prestan a los desempleados que acuden a las oficinas, itinerarios

individualizados que se realizan, acciones formativas que mejoran su empleabilidad, etc.).

El *índice 1* es el cociente entre las colocaciones de demandas activas con oferta previa y el total de las colocaciones y pretende recoger qué proporción de las colocaciones que se han producido en el mercado de trabajo han sido realmente emparejadas dentro del sistema, tanto por el lado de la oferta como por el lado de la demanda. Este índice en 2017 en Castilla y León adoptó un valor del 1,85% (1,82% en 2016) mismo valor que en España (que era del 1,75% en el ejercicio previo). El *índice 2* es el cociente entre las colocaciones de demandas activas con oferta previa y el total de colocaciones que procedían de una demanda activa y en 2017 continuó su tendencia creciente de los últimos años hasta alcanzar un valor de 6,07% en Castilla y León y de 6,06% en España. Por último, el índice 3 se define como la ratio entre el número de las colocaciones de individuos que estaban en situación de demanda activa y el total de colocaciones y registró, al igual que en los años previos, un descenso, que fue de 2,1 puntos porcentuales en Castilla y León (situándose en el 30,48%) y 1,8 puntos en el conjunto nacional (30,51%).

Por otra parte, en lo que se refiere a la cifra de puestos ofertados, aumentó en 2017 un 6,2%, hasta los 24.717 puestos de trabajo. En el caso de las demandas de empleo, se produjo una reducción interanual del 3,6%, situándose en un total de 374.760. En España, los puestos ofertados aumentaron un 12,6% y las demandas registradas en los servicios públicos de empleo se redujeron un 0,3% con respecto a 2016, *tabla II.14*.

Tabla II.14

## Puestos ofertados y demandas, 2013-2017

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

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

### CONTRATACIÓN LABORAL

En 2017 en Castilla y León la cifra de contratos fue de 935.187, siendo el 91,5% de ellos contratos temporales (856.049) y el restante 8,5% indefinidos (79.138). Esta cifra supone que continúa con la tendencia al alza observada desde el año 2012 y se sitúa como la más alta de la serie histórica que comienza con el siglo XXI. En España, los contratos registrados en 2017 fueron 21.501.303, de los que el 91,0% fueron temporales (19.572.053) y el restante 9,0% indefinidos (1.929.250), *tabla II.15*.

Tabla II.15

## Contratación laboral en Castilla y León y España, 2013-2017

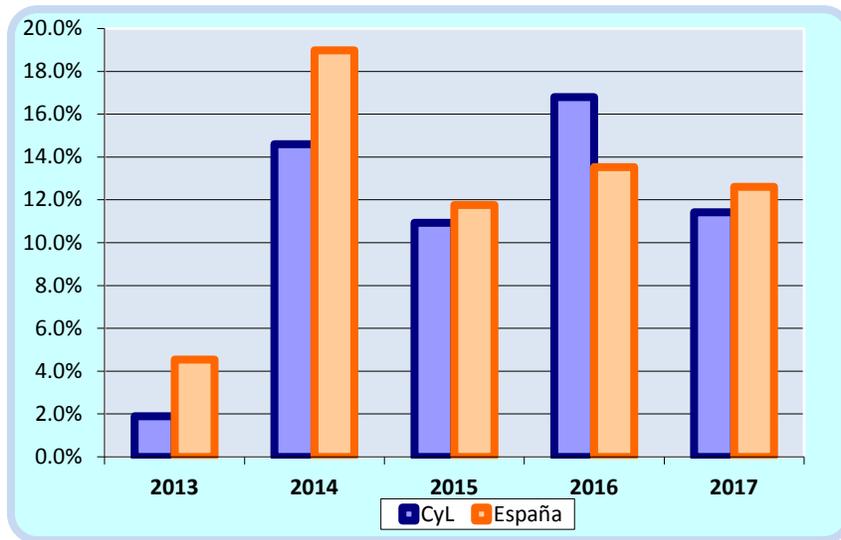
	total	temporales	% temporales	indefinidos	% indefinidos
<b>España</b>					
2013	14.792.614	13.657.665	92,3	1.134.949	7,7
2014	16.727.089	15.376.758	91,9	1.350.331	8,1
2015	18.576.280	17.067.115	91,9	1.509.165	8,1
2016	19.978.954	18.265.692	91,4	1.713.262	8,6
<b>2017</b>	<b>21.501.303</b>	<b>19.572.053</b>	<b>91,0</b>	<b>1.929.250</b>	<b>9,0</b>
<b>Castilla y León</b>					
2013	646.812	598.980	92,6	47.832	7,4
2014	730.258	675.442	92,5	54.816	7,5
2015	817.836	757.026	92,6	60.810	7,4
2016	886.842	815.812	92,0	71.030	8,0
<b>2017</b>	<b>935.187</b>	<b>856.049</b>	<b>91,5</b>	<b>79.138</b>	<b>8,5</b>

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

Respecto al año anterior, los contratos indefinidos aumentaron un 11,4% en Castilla y León y un 12,6% en España, mientras que temporales se incrementaron un 4,9% en la Comunidad y un 7,2% en el conjunto nacional, de modo que la contratación indefinida aumenta más que la temporal en ambos territorios. La proporción de contratos temporales sobre el total de la contratación continúa siendo muy alta, del 91,5% en 2017 (92,0% en 2016). La evolución de los últimos cinco años de las tasas de cambio interanual del conjunto de la contratación indefinida, tanto para la Comunidad como para el conjunto nacional, puede apreciarse en la *figura II.9*, mientras que la evolución de los últimos 10 años en la contratación temporal se observa en la *figura II.10*.

**Figura II.9**

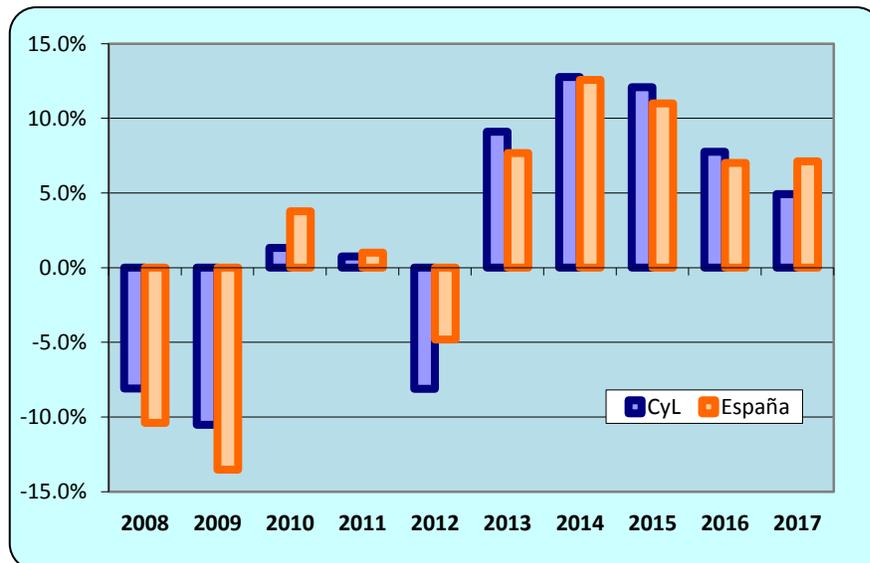
**Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y España, 2013-2017**



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

**Figura II.10**

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



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

Por sexos, en 2017 en la Comunidad los hombres suscribieron 40.640 contratos indefinidos, un incremento del 10,7% sobre el año anterior, mientras las mujeres formalizaron 38.498 contratos indefinidos, un 12,2% más que en 2016. La diferencia entre hombres y mujeres en la contratación indefinida siguió siendo favorable a los hombres, igual que en 2015 y 2016 y se sitúa en un 2,7% durante 2017, inferior a la de 2016 (que era del 3,4%). En España esta diferencia fue del 8,8%. Por su parte el análisis de la contratación temporal por sexos revela que los hombres castellanos y leoneses suscribieron 437.247 contratos, un 3,5% más que en el año 2016 mientras las mujeres firmaron 418.802 contratos temporales, un 6,4% más que en 2016. Estas tendencias de la contratación temporal durante 2017 sitúan la diferencia de género, a favor de los hombres, en un 2,2% en Castilla y León (y en un 12,6% en España).

Centrándonos en el análisis de la **contratación indefinida**, podemos destacar que la contratación indefinida desde inicio se ha incrementado, por sexto año consecutivo, tanto para nuestra Comunidad (del 5,8%) como para el conjunto nacional (del 9,9%). Con respecto al volumen de contratación, los 47.212 contratos laborales indefinidos desde inicio de Castilla y León son la segunda mejor cifra de la serie histórica que comienza en el año 2000 (solo tras el máximo de 2007), también en España, con 1.242.805 contratos firmados, supone la segunda mejor cifra del siglo XXI, después de 2007 (1.318.174 contratos).

En 2017 el peso de los contratos indefinidos de inicio respecto de los contratos indefinidos totales fue del 59,7% (62,8% el año anterior) y 64,4% en España (66,0% en 2016), de modo que, 2017 es el tercer año en el que se reduce esa tasa, y además desde que se comienza a elaborar la serie en 1999, este índice sigue siendo menor en Castilla y León que en el conjunto nacional.

Dentro del total de la contratación indefinida desde inicio (47.212), la figura del contrato indefinido ordinario propiamente dicho agrupaba el 75,2% del total de estos contratos en Castilla y León (con un total de 35.500 contratos), 11.163 eran de emprendedores (el 23,6%) y el 549 de personas con discapacidad (el 1,2%). En España, estos porcentajes eran del 79,3% en el ordinario propiamente dicho, del 19,9% emprendedores y del 0,9% indefinido para personas con discapacidad. Respecto al año anterior, observamos que el incremento de la contratación indefinida ordinaria en la Comunidad durante 2017 se debe al incremento del contrato de emprendedores (del 31,8%), ya que el contrato indefinido ordinario propiamente dicho descendió un 0,58%. El contrato indefinido de personas con discapacidad aumentó un 18,32% (pasa de 464 a 549).

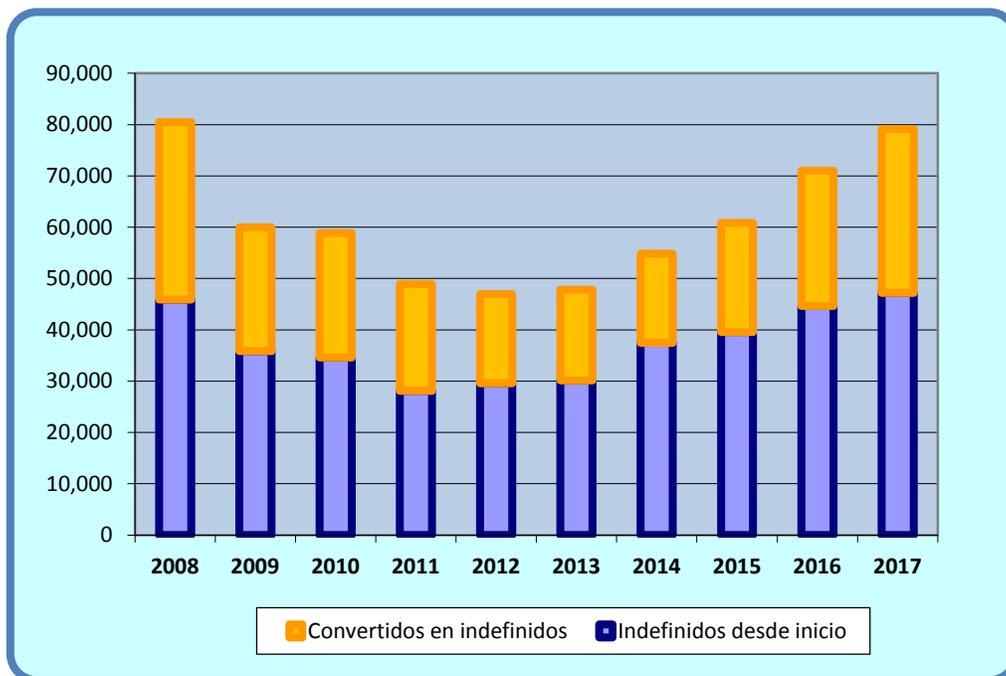
Por su parte, las conversiones de contratos temporales en indefinidos en Castilla y León fueron 31.926, un 21,0% más que en 2016, mientras en España fueron 686.445 conversiones (17,9% más), siendo ambas las cifras más elevadas desde 2008.

Según figuras contractuales, el contrato temporal más empleado en las conversiones es el eventual por circunstancias de la producción, que agrupa un 61,6% del total en Castilla y León (61,5% el año anterior) y un 66,3% en España (66,3% en 2016). El segundo tipo de contrato temporal más empleado en las conversiones es el de obra o servicio, representando un 27,8% del total en Castilla y León y 24,1% en España (25,5% y 23,5% en el año 2016 respectivamente).

Gráficamente se representan en la *figura II.11* las dos grandes tipologías de contratación indefinida en la Comunidad: la indefinida desde inicio y las conversiones.

**Figura II.11**

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



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

Para concluir el análisis de la contratación indefinida (desde inicio más conversiones) hemos de apuntar que en 2017 los tres contratos más importantes (el contrato indefinido ordinario, y las transformaciones de contratos eventuales, por circunstancias de la producción, y por obra o servicio) aglutinan el 95,0% de la contratación indefinida en Castilla y León (el 96,0% en el conjunto nacional). Más detalladamente, el contrato indefinido ordinario representa el 59,0%, las conversiones del contrato eventual por circunstancias de la producción constituyen el 24,8% y las relaciones contractuales por obra o servicio alcanzan el 11,2% de los contratos indefinidos en 2017. Observamos la pérdida paulatina de peso relativo del contrato indefinido ordinario total dentro del total de la contratación indefinida en los últimos años, y además observamos que el peso en 2017 del contrato indefinido propiamente fue del 44,9% dentro del total de la contratación indefinida, y el restante 14,1% se ha debido al contrato de emprendedores.

Por otra parte, en lo que se refiere a los **contratos temporales**, la cifra total de 2017 (856.049) fue la más alta de la serie histórica, lejos de los 542.570 de 2002 o los 548.970 de 2012. La suma de los contratos eventual por circunstancias de la producción, de obra o servicio y de interinidad engloba el 98,2% de los contratos temporales firmados en la Comunidad durante 2017 (un total de 856.036), lo que supone un ligero incremento respecto a lo registrado en el año 2016 (98,0%). El contrato más empleado continuó siendo el eventual por circunstancias de la producción (56,7% del total de contratos temporales) seguido del contrato de obra o servicio (283.323 contratos, el 33,1% del total), y del contrato de interinidad (72.466 contratos, el 8,5% en el año 2017).

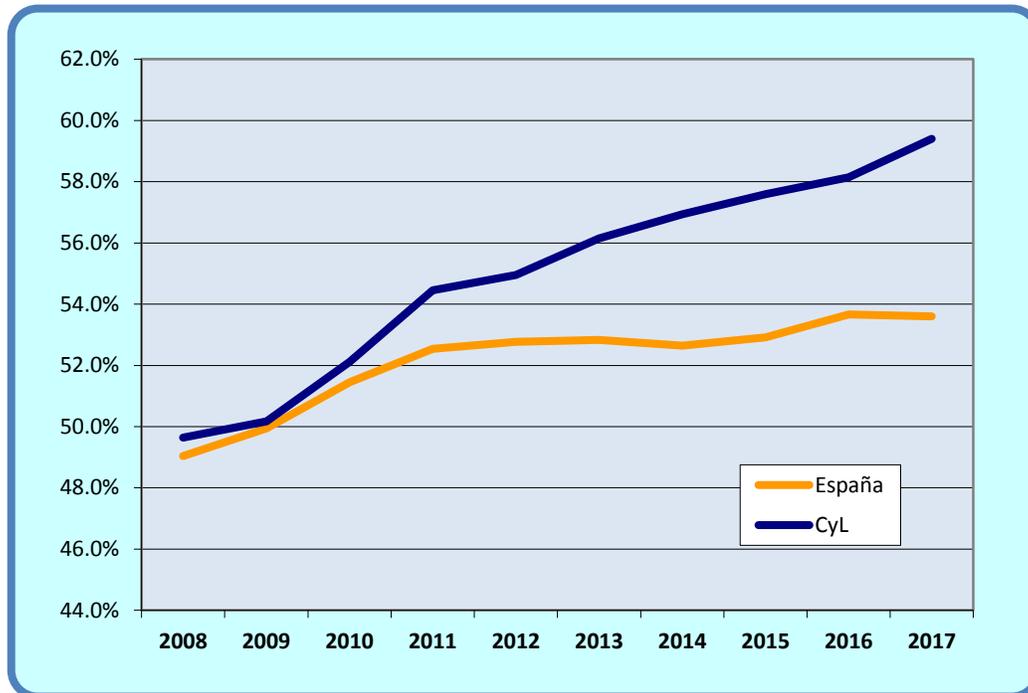
Según duración, de los 856.036 firmados en 2017 en Castilla y León, 555.669 fueron de hasta 6 meses (un 64,9% del total), 25.097 de una duración superior a los 6 meses (2,9% del total) y los 275.270 restantes fueron de duración indeterminada (32,2% del total).

En lo que se refiere al *índice de rotación laboral* (la ratio entre los contratos de duración de 6 meses o menos y el total de los contratos registrados) durante 2017, y por undécimo año consecutivo, se incrementó en la Comunidad, alcanzando un porcentaje del 59,4% (1,3 puntos porcentuales más que 2016), mientras en España descendió una décima hasta ubicarse en el 53,6%. Lo anterior supone que la brecha territorial se amplía hasta alcanzar los 5,8 puntos porcentuales, lo que parece se está convirtiendo en una característica estructural del mercado de trabajo castellano y leonés, sin embargo,

los años previos a 2007 estaban caracterizados por una menor rotación laboral en la Comunidad Autónoma que en el conjunto nacional, (figura II.12).

**Figura II.12**

**Tasa de rotación en Castilla y León y España, 2008-2017**



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

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.

En cuanto a la **contratación laboral según el tipo de jornada**, la “tasa de parcialidad” (peso específico de los contratos de jornada parcial dentro del total de contratos) aumentó 0,3 puntos porcentuales, respecto a 2016, alcanzando el 39,1% (el 34,5% en España), por lo que continúa empleándose la contratación a tiempo parcial en mayor medida en Castilla y León que en el conjunto de España.

Por sexos, el peso de la contratación a jornada parcial se incrementó tres décimas respecto a 2016, alcanzando el 28,5%, (se reduce 0,3 puntos porcentuales en España, ubicándose en el 25,4%), mientras para las mujeres aumentó hasta el 50,6%, lo que supone 0,5 puntos porcentuales más (en España

alcanzó el 46,5%). Con estas cifras, por quinto año consecutivo, más de la mitad de los contratos firmados por las mujeres de la Comunidad lo fueron a jornada parcial, configurándose una brecha de género en la contratación a tiempo parcial en Castilla y León del 22,1 %, (del 21,1 % en el conjunto nacional), *figura II.13*.

**Figura II.13**  
**Contratación laboral según tipo de jornada por sexos en Castilla y León y España, 2017**



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

En cuanto a la desagregación de los contratos a jornada parcial en función del tramo de horas de jornada, en Castilla y León, de los 367.680 contratos parciales registrados en 2017, de los que la jornada se pacta diariamente (85.894) la mayoría, concretamente el 60,9% (52.352), tenían una jornada diaria de entre 3 y 4 horas. De los 257.475 contratos en los que la jornada se pacta semanalmente, la figura predominante eran los que tenían una jornada semanal de 11 a 20 horas, el 37,4% del total. En España, se registraron 7.453.478 contratos parciales en 2017. De los 1.539.405 en los que la jornada se pacta diariamente tenían una jornada diaria de entre 3 y 4 horas el 56,6%. De los contratos en los que la jornada se pacta semanalmente, la figura predominante eran los que tenían una jornada semanal de 11 a 20 horas (el 39,4%).

En el conjunto de la contratación desde inicio en la Comunidad, por sectores de actividad, en 2017 se observa que la cifra de contratos formalizados en Castilla y León fue la siguiente: 52.185 contratos en la agricultura (un descenso del 5,2% respecto a 2016), 185.748 en la industria (un incremento interanual del 7,3%), 36.784 en la construcción (un 2,9% menos) y 628.544 en el sector servicios (crecimiento del 5,7% interanual). En España se incrementan los contratos en los cuatro sectores: sector industrial (8,0%), el sector servicios y sector agrario (ambos con un 7,4%), y la construcción (un 5,5%).

En cuanto al peso relativo de la contratación en cada uno de los sectores, observamos que el sector servicios sigue siendo el sector más importante, tanto en el ámbito regional en Castilla y León como a nivel nacional, pues concentra el 69,6% y el 69,4%, de la contratación laboral, respectivamente, durante el año 2017. El sector industrial integra el 20,6% de la contratación laboral desde el inicio, (más del doble que en el conjunto del país, que es del 10,1%). El peso de la construcción era del 4,1% en Castilla y León y 5,8% en España. Por último, el sector agrario, como años anteriores, concentra menos contratación laboral desde inicio que su homólogo español: 5,8% de los contratos laborales desde inicio y 14,7% respectivamente.

### **CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN CELEBRADOS ENTRE ETTs Y EMPRESAS USUARIAS**

Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social la cifra de contratos de puesta a disposición entre ETTs y Empresas usuarias en nuestra Comunidad en 2017 fue de 191.695, lo que supone un incremento del 11,0% respecto a 2016 (esto es 19.058 contratos más), mientras en el

conjunto de España los contratos de puesta a disposición fueron 3.853.556 (un 10,7% más que el año anterior).

Desagregando por supuestos de utilización, la mayoría de los contratos de puesta a disposición fueron por circunstancias de la producción, 149.151 de los 191.695 totales, lo que supone un 77,8% del total; los de obra o servicio fueron 38.777 (un 20,2% del total); mientras las tipologías de interinidad, formación y aprendizaje y prácticas agruparon 3.767 contratos (un 2,0% del total).

Las provincias más numerosas en cuanto a contratos de puesta a disposición fueron Valladolid (49.838), Palencia (41.888) y Burgos (33.590).

### **EXTINCIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO Y SUS CAUSAS**

Según la información estadística procedente de la Estadística de Mediación, Arbitraje y Conciliación, la Estadística de Regulación de Empleo y la Estadística de Asuntos Judiciales Sociales para las vías MAC, ERE y SJS respectivamente el total de extinciones involuntarias de contratos laborales fue en 2017 de 9.469 en Castilla y León y de 225.812 en el agregado nacional. Estas cifras suponen que, por cuarto año consecutivo, se reduce el número de finalizaciones involuntarias, tanto en Castilla y León (un 2,0%) como en España. (un 2,9%).

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

### **Inmigración y mercado de trabajo**

Según los datos de la Estadística del Padrón Continuo a 1 de enero de 2017 la población extranjera en Castilla y León era de 122.278 personas (lo que supone una reducción del 4,94% respecto al año anterior), mientras los datos de personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia

en vigor eran 176.011, (un incremento del 1,96%). En el CES observamos que la cifra de personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor es bastante superior a la de personas extranjeras registradas en el Padrón Continuo, considerando que la discordancia entre ambas fuentes puede deberse, entre otras causas, a una diferencia temporal de las mismas (una se refiere a 1 de enero y otra a 31 de diciembre del mismo año) y a una menor inscripción en el Padrón por parte de las personas extranjeras debido a la inestabilidad y los cambios de residencia de este colectivo.

En Castilla y León en 2017 las personas extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor se incrementaron en todas las provincias de la Comunidad, especialmente en Palencia (un 4,60% más), León (3,12%) y Salamanca (2,87%).

Según regímenes, la población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en el Régimen de Libre Circulación UE (régimen que se aplica a los nacionales de países de la Unión Europea y de los países de la AELC, así como a sus familiares y a los familiares de españoles que sean de terceros países) era Castilla y León en 2017 de 126.338 personas, aumentando respecto al año anterior un 2,1% interanual, mientras en España, eran 3.124.590 (aumento del 4,9% respecto a 2016). Por su parte, la población extranjera adscrita al Régimen General (régimen jurídico que se aplica a los nacionales de terceros países, salvo que por razón de parentesco les sea de aplicación el Régimen de Libre Circulación UE) era en Castilla y León de 49.673 personas, un 1,6% más que el año previo, mientras en el conjunto nacional fueron 2.113.120 (un 1,8% más). De esta forma, observamos que en Castilla y León es mucho más elevado el porcentaje de personas extranjeras pertenecientes al régimen comunitario (el 71,8%) que al general (el 28,2%), mientras en España estos porcentajes no son tan dispares: un 59,7% y un 40,3% respectivamente.

Desagregando por países de procedencia, la población extranjera más numerosa continúa siendo la procedente los países del Este de Europa, Rumanía (42.911 personas, el 24,4% del total de extranjeros de la Comunidad, un 1,2% más que los procedentes de este país el año anterior) y Bulgaria (33.070, el 18,8% del total y un incremento del 0,23% respecto a 2016). El tercer país de procedencia mayoritario en nuestra Comunidad también sigue siendo Marruecos, con 22.358 personas (el 12,7% del total y un 2,4% más que el año anterior), seguido de Portugal (18.737, el 10,6% del total). En el conjunto de España, el grupo de personas extranjeras más numeroso continúa siendo el de las procedentes de Rumanía (1.030.054, casi el 20% del total de la población extranjera en nuestro país), seguido de los procedentes

de Marruecos (773.478, el 14,8% del total).

Por sexos, la cifra de mujeres extranjeras con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en la Comunidad en 2017 era de 81.533 (un incremento del 2,4%, con 1.514 mujeres extranjeras más) y la de hombres extranjeros fue de 94.478 (aumento del 1,6%, 1.076 más).

Según los datos de la **EPA** (en media anual), en 2017 había en Castilla y León 2.378.400 personas, de las cuales eran extranjeras 121.000 (un 5,02% menos que en 2016), mientras en el conjunto nacional eran 4.291.100 (1,6% más que el año previo).

La tasa de actividad de la población extranjera de Castilla y León era en 2017 del 72,5% (1 punto porcentual menos que en el año anterior), mientras que para la población autóctona de la Comunidad la misma tasa era de 53,8%, lo que supone una diferencia entre ambas tasas de 18,7 puntos porcentuales. En el conjunto nacional, la tasa de actividad de la población extranjera era del 72,7% y la autóctona del 57,3% (brecha de casi 15,4 puntos porcentuales). La tasa de empleo de las personas extranjeras fue del 54,8%, (2 puntos porcentuales más que el año anterior), que continúa siendo superior a la tasa de empleo de las personas autóctonas (del 46,6% en 2017), mientras en el conjunto de España, la tasa de empleo de la población extranjera era del 55,4%, y la de la población autóctona del 48,0%.

Por su parte la tasa de paro de las personas extranjeras en la Comunidad fue en 2017 del 24,3% (3,78 puntos porcentuales menos que en 2016) y la autóctona del 13,3%, lo que supone una brecha entre ambas de casi 11 puntos porcentuales. En el conjunto nacional las personas extranjeras (con una tasa de paro del 23,8%) también cuentan con una tasa de desempleo superior a la de las personas autóctonas (brecha de casi 8 puntos porcentuales), *tabla II.16*.

<b>Tabla II.16</b>						
<b>Tasas de actividad, empleo y paro por sexos en España y Castilla y León, 2016-2017</b>						
<b>TASA DE ACTIVIDAD</b>	2017			2016		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Tasa de actividad Castilla y León						
<b>Total</b>	54,77	53,8	72,46	55,1	54,08	73,46
hombres	60,67	59,68	78,63	61,38	60,26	81,97
mujeres	49,03	48,1	66,32	49	48,06	65,56
Tasa de actividad España						
<b>Total</b>	58,83	57,34	72,71	59,23	57,78	72,82
hombres	64,73	63,1	80,39	65,13	63,58	80
mujeres	53,24	51,85	65,82	53,64	52,27	66,28
<b>TASA DE EMPLEO</b>						
Tasa empleo Castilla y León						
<b>Total</b>	47,06	46,63	54,85	46,38	46,02	52,84
Hombres	53,4	52,84	63,4	52,71	52,17	62,81
Mujeres	40,91	40,61	46,35	40,23	40,04	43,58
Tasa empleo España						
<b>Total</b>	48,7	47,98	55,37	47,6	46,98	53,42
Hombres	54,6	53,79	62,39	53,33	52,65	59,84
Mujeres	43,11	42,45	49,08	42,17	41,59	47,57
<b>TASA DE PARO</b>						
Tasa de paro Castilla y León						
<b>Total</b>	14,08	13,32	24,29	15,82	14,9	28,07
Hombres	12	11,46	19,36	14,12	13,44	23,38
Mujeres	16,58	15,57	30,11	17,9	16,69	33,53
Tasa de Paro España						
<b>Total</b>	17,22	16,32	23,84	19,63	18,69	26,64
Hombres	15,66	14,76	22,38	18,12	17,19	25,2
Mujeres	19,03	18,13	25,43	21,38	20,44	28,23

Nota: Las personas con doble nacionalidad (española y otra) se incluyen con las de nacionalidad española. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la *Encuesta de Población Activa (INE)*.

En cuanto a datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre **afiliación extranjera a la Seguridad Social**, al igual que en 2016, se incrementó respecto al año anterior, tanto en la Comunidad (un 7,76% más) como en el conjunto nacional (incremento del 7,05%). Así a finales de diciembre de 2017, la cifra de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en situación de alta en Castilla y León

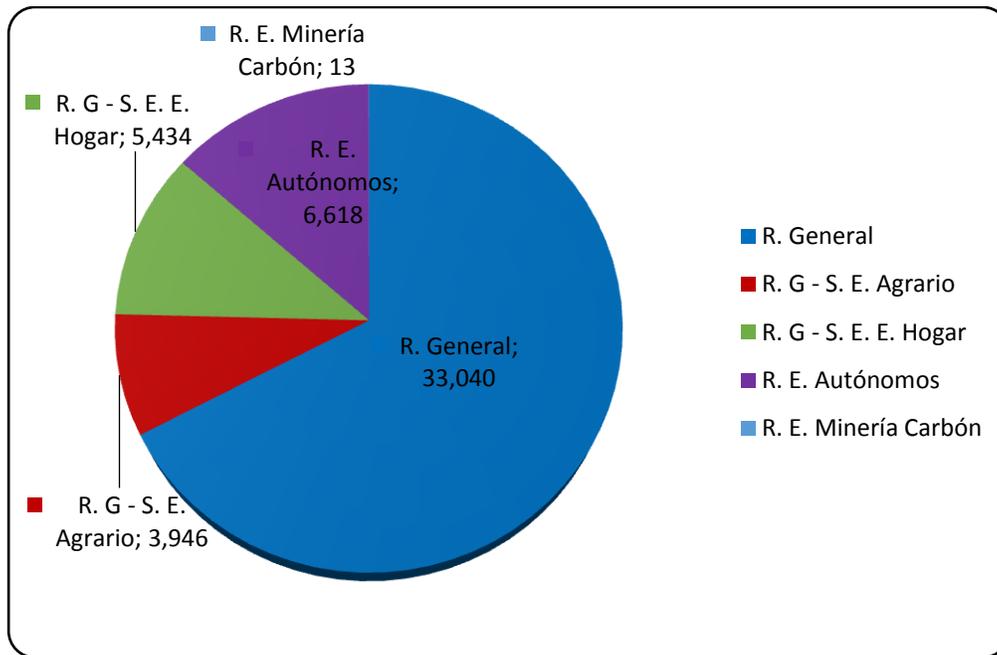
era de 49.051, mientras en el conjunto nacional era de 1.815.240.

Por sexos, la cifra de hombres extranjeros afiliados a la Seguridad Social en Castilla y León (27.247) continúa siendo superior a la de sus homólogas femeninas (21.804). La afiliación masculina extranjera se ha incrementado un 8,92% respecto al año anterior, mientras la afiliación extranjera femenina ha crecido un 6,35% interanual. Por provincias, observamos que todas tuvieron incrementos en la afiliación extranjera y en las que se dieron mayores incrementos relativos fueron Segovia (del 8,60%), Soria (8,37%) y Valladolid (8,22%)

En cuanto a la desagregación por regímenes observamos que, de las 49.051 afiliaciones extranjeras a la Seguridad Social en 2017, pertenecían al Régimen General 33.040 (el 67,36% del total); en el Régimen Especial de Autónomos estaban afiliadas 6.618 personas extranjeras (el 13,49% del total); en la Sección Especial de Empleados del Hogar del Régimen General había 5.434 afiliaciones extranjeras (el 11,08% del total); en el Régimen General Sección Especial Agrario 3.946 (el 8,04%); y por último en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, 13 (el 0,03% del total de personas afiliadas extranjeros a la Seguridad Social). Respecto al año anterior, el incremento de la afiliación extranjera en la Comunidad se explica por los incrementos en el Régimen General (del 11,30%), en el de Autónomos (del 5,63%) y la Sección Especial Agrario (del 1,62%), ya que en la Sección Especial Hogar descendieron un 4,36% y en el Régimen Especial de la Minería del Carbón se ha pasado de 3 afiliaciones extranjeras en 2016 a 13 en 2017, (*figura II.14*).

**Figura II.14**

**Población extranjera afiliada a la Seguridad Social según Regímenes, en Castilla y León, último día de diciembre de 2017**



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

## Políticas de Empleo

### POLÍTICA NACIONAL DE EMPLEO

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (aprobada como Real Decreto 1032/2017 y publicada en BOE de 16 de diciembre de 2017) establece cinco objetivos estratégicos en base al acuerdo adoptado en la Conferencia de Presidentes del 17 de enero de 2017 que informarán los objetivos de los sucesivos Planes Anuales de Política de Empleo durante el período de vigencia de la Estrategia. Tales objetivos estratégicos son:

- Promover la activación y mejora de la empleabilidad de los jóvenes, con especial atención a los que presentan mayores deficiencias de formación y riesgo de precariedad laboral, mediante instrumentos como la Garantía Juvenil y la coordinación con el Sistema educativo.

- Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de los desempleados de larga duración y los mayores de cincuenta y cinco años.
- Promover, de acuerdo con las necesidades identificadas en los diagnósticos personalizados y con las necesidades del sistema productivo, una oferta formativa dirigida a un mercado laboral cambiante, ajustando mejor las competencias y facilitando las transiciones laborales.
- Mejorar el desempeño de los Servicios Públicos de Empleo modernizando los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo.
- Abordar las políticas de activación desde una perspectiva holística que tenga en cuenta sus dimensiones sectorial y local, y estableciendo marcos de colaboración con empleadores, interlocutores sociales y otros agentes públicos y privados.

El Plan Anual de Políticas de Empleo para 2017 (PAPE 2017), publicado en el BOE de 26 de diciembre de 2017, establece asimismo cinco objetivos estratégicos para 2017, prácticamente coincidentes con los de la Estrategia, para cuya consecución se establecen seis ejes que se integran por diferentes servicios y programas. Aunque muchos de ellos son propios de las diferentes Comunidades Autónomas, hay algunos que son comunes para todo el territorio nacional. Los incluidos en el PAPE 2017 son los detallados a continuación:

*Eje 1. Orientación*, integrado por 103 servicios y programas, de los que 13 son comunes y 90 son propios.

*Eje 2- Formación*, formado por un total de 145 servicios y programas, de los que 13 son comunes y 132 propios.

*Eje 3- Oportunidades de Empleo*, formado por 161 servicios y programas, de los cuales 6 son comunes y 155 son propios.

*Eje 4- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo*, integrado por un total de 22 servicios y programas, de los que 4 son comunes y 18 son propios.

*Eje 5- Emprendimiento*, formado por 102 servicios y programas, de los que 8 son comunes y 94 propios.

*Eje 6- Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo*, integrado por 60 servicios y programas, de los que 7 son comunes y 53 son propios.

Por su parte, en cuanto a los datos del programa PREPARA, durante 2017 se presentaron 1.672 solicitudes (2.603 durante 2016, un 36% menos) de las que se aprobaron 1.566 (2.043 en 2016, un 23,4% menos), el número de pagos recibidos por los beneficiarios alcanzó la cifra de 10.571 con casi 3,4 millones de euros en nóminas pagadas, lo que supone una reducción respecto a 2016 del 23,4% en cuanto a las mensualidades pagadas y del 27,7% del montante monetario destinado.

### **POLÍTICA REGIONAL DE EMPLEO: EMPLEO, ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN**

De acuerdo con los datos correspondientes a la media anual de 2017 que proporciona la EPA, durante el pasado ejercicio el número de ocupados de Castilla y León se incrementó en 6.900 personas hasta situarse en un total de 971.700 (incremento relativo del 0,72%). Por su parte, los datos de personas en situación de desempleo también muestran una reducción del 12,24%, lo que sitúa la cifra en 159.200 personas desempleados en media anual de 2017. Estos datos colocaban la tasa de paro de Castilla y León en un 14,08%, lo que implica 3,14 puntos porcentuales menos que la media nacional. Por su parte, las personas activas en nuestra Comunidad fueron 1.130.900 (esto es, 15.2000 personas menos, una reducción relativa interanual del 1,3%) situando la tasa de actividad en el 54,8%.

2017 es el segundo año de vigencia de la *II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad y Conciliación en el Empleo 2016-2020*, acordada en el seno del Diálogo Social el 27 de enero de 2016 y que constituye el eje de las políticas públicas de nuestra Comunidad en materia de empleo, en conjunción con el también acordado en el marco del Diálogo Social, *III Acuerdo Marco para la Competitividad e Innovación Industrial*, vigente hasta 2020.

Recordemos que el Plan de Empleo 2016-2020 establece 14 objetivos generales en consonancia con la Estrategia Europea 2020, siendo el primero de tales objetivos el de potenciar el empleo estable y de calidad, y que los colectivos prioritarios con carácter general para toda la Estrategia Integrada son los jóvenes menores de 35 años (preferentemente sin cualificación), los mayores de 45 años (especialmente los que carezcan de prestaciones y presenten cargas familiares) y los parados de larga y muy larga duración (con especial atención a aquellos que han agotado sus prestaciones por desempleo y las personas en riesgo de exclusión social).

Además, como viene siendo habitual en los últimos años, se aprobó un *Plan Anual de Políticas de Empleo en Castilla y León en 2017 (PAPECyL 2017)* aprobado por el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León del 10 de marzo de 2017 y que constituye la concreción económica para dicho año de la *II Estrategia Integrada*.

Independientemente de la estructura del PRE, el desarrollo de las diferentes medidas del mismo a lo largo de 2017 se analiza que viene siendo habitual en los Informes Anuales del CES. Así, en primer lugar, y por lo que se refiere al **Ámbito de fomento de empleo**, durante 2017 está integrado por diversos programas que se engloban en seis líneas de actuación: *Fomento de la contratación por cuenta ajena; Fomento del autoempleo; Fomento de la economía social; Igualdad y Conciliación; Discapacidad y empresas de inserción* y, por último, *Ayudas a Entidades locales*. Los centros directivos que se encuentran a cargo de la gestión de estos programas son el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL), la Dirección General de Economía Social y Autónomos y la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales (ambas de la Consejería de Empleo) y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Dentro del *Epígrafe 2.2.2 del Capítulo II del Tomo I* de este mismo *Informe*, se incluye una breve descripción del objeto de todos estos programas.

La suma de todos los Programas de fomento del empleo dentro de estas seis líneas de actuación nos muestra un total agregado de 13.552 puestos de trabajo y/o ayudas incentivados por un importe de 76.828.073€, lo que supone un incremento tanto en las ayudas concedidas (del 9,60%) como del importe adjudicado (del 5,06%).

Si acudimos a la desagregación de estos datos por sexo de la persona destinataria de las ayudas y por tipo de contrato incentivado (remitiéndonos a la parte principal del informe en cuanto a los cuadros donde puede verse la desagregación programa por programa) extraemos conclusiones relevantes en cuanto que de casi el 61% de estas ayudas (8.231, en concreto) fueron destinatarios hombres y del restante 39% mujeres. En cuanto al tipo de contrato (temporal o indefinido) incentivado con las ayudas (cuadro 2.2.2.1-c), alrededor del 66% de las ayudas incentivaron puestos de trabajo de carácter temporal y el restante 34% de carácter indefinido, *tabla II.17*.

**Tabla II.17**  
**Puestos de trabajo incentivados y ayudas de empleo totales PRE 2017**  
**(Líneas)**

Programas	Nº Puestos/ayudas	Importe €
Total Ayudas fomento de la contratación por cuenta ajena	1.146	7.987.086,16
<b>Fomento del empleo por cuenta ajena</b>		
Fomento de la contratación indefinida	142	419.627
Primer trabajador por autónomos	6	22.000
Transformación de temporales en indefinidos	70	119.500
Ampliación a tiempo completo MUJERES	12	24.000
Recolocación trabajadores despido colectivo	0	0
<b>Fomento de contratos temporales y ayuda a domicilio</b>		
Programa I: Fomento Contratos en Prácticas	162	279.500
Programa III: Contratación por sustitución Horas Extraordinarias	0	0
Programa IV: Fomento Contratos Relevó	0	0
Programa V: Contratación temporal de perceptores de R.G.C.	0	0
Programa VI: Fomento Ampliación jornada en Ayuda a Domicilio	52	19.019
Fomento del empleo de duración determinada en entidades e instituciones sin ánimo de lucro		
COTESAL. Subvenciones a Entidades sin ánimo de lucro	139	1.390.000
PRORGAN. Contratación por instituciones sin ánimo de lucro.	512	5.307.821
<b>Ayudas especiales SINTEL</b>	51	405.620
<b>Total ayudas fomento autoempleo</b>	814	2.568.005,58
Actividades económicas por cuenta propia	575	2.466.109
Financiación parcial cuotas SS trabajadores cuenta propia municipios mineros	114	51.950
Financiación parcial cuotas SS mujeres ámbito rural	125	49.946,69
<b>Total ayudas fomento Economía Social</b>	266	353.318,14
Pago de cuotas Seguridad Social a los beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	227	98.218,14
Incorporación de socios trabajadores o de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales	39	255.100,00
Constitución empresas Economía Social por trabajadores provenientes crisis empresariales	0	0
<b>Total ayudas igualdad y conciliación</b>	330	418.554,74
Programa II: Contratos interinidad para facilitar la conciliación	151	165.129,82
Víctimas de Violencia de Género	72	83.519,00
Ascenso profesional mujer	76	149.681,92
Mujeres vulnerables. Programa de empleo mujer Castilla y León (PEMCYL)	31	20.224,00

Continúa

Continuación

<b>Total ayudas discapacidad y empresas de inserción</b>	5.781	22.939.856,28
Costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE	5.462	19.643.775
Complementos costes salariales trabajadores con especial dificultad de empleabilidad en CEE <sup>(1)</sup>	469	268.989,28
Inversiones en CEE <sup>(1)</sup>	56	626.748
Unidades de Apoyo a la actividad profesional en CEE <sup>(1)</sup>	1.572	1.436.589,12
Contratación indefinida de trabajadores con discapacidad en empresa ordinaria. Transformación de contratos temporales en indefinidos y adaptación de barreras	102	362.231
Costes salariales de trabajadores en situación de riesgo o exclusión social en Empresas de Inserción	108	209.050,65
Personal de acompañamiento en Empresas de Inserción	109	183.423
<b>Total ayudas entidades locales <sup>(2)</sup></b>	5.178	42.435.278
<b>ELEX:</b> Contratación de personas con discapacidad. Cofinanciado por el FSE	1.071	4.630.147,84
<b>ELTUR:</b> Subvenciones a municipios < 5.000 hab + 5 desempleados y a las Diput. Prov. para actividades relacionadas con el sector turístico y cultural	1.032	9.868.653,07
<b>EXCYL:</b> Contratación de Perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía	1.013	10.034.000
<b>PREPLAN:</b> Medidas Planes o Programas para hacer frente a los desafíos demográficos. Fondo de Cooperación Económica Local General	1.216	10.944.309
<b>ELMIN:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados	52	1.120.000
<b>ELMIN2:</b> Subvención directa a los 31 municipios mineros más afectados Plan Dinamización Económica Municipios Mineros 2016-2020	59	1.979.378
<b>ELMET:</b> Trabajos de prevención de incendios forestales y de mejora medioambiental	327	3.060.886
<b>AIO.</b> Contratación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	19	197.904
<b>PEA.</b> Plan de Empleo Agrario.	371	400.000
Exposición de <b>Las Edades del Hombre.</b> Cuéllar.	18	200.000
<b>Puestos creados con la resolución de recursos</b>	37	125.974,40
Resolución de recursos administrativos	37	125.974,40
<b>TOTALES</b>	<b>13.552</b>	<b>76.828.073,33</b>

Nota: A través del ECYL se han incentivado otros 479 puestos de trabajo de jóvenes incluidos dentro de la Garantía Juvenil (Líneas de fomento del empleo por cuenta ajena, de fomento del empleo de duración determinada en entidades sin ánimo de lucro, de fomento del autoempleo, de fomento del empleo por Entidades Locales) con un importe ejecutado de 3.731.514€.

- (1) Estos puestos no se incluyen en la cifra total porque están incluidos en la línea de costes salariales de trabajadores con discapacidad en CEE, aunque sí se suman en la cantidad total.
- (2) Los datos del nº de trabajadores son provisionales al estar la línea aún en fase de liquidación.

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

Por líneas de programación y comparando estos datos con los que se ofrecieron en el Informe Anual de 2016, la línea de *Fomento de la contratación por cuenta ajena* es la que mayor incremento interanual relativo experimentó, puesto que incentivó 1.146 puestos de trabajo por un importe de 7.987.086€ (incremento del 108% en el número de ayudas y del 136% en el total de subvención debido, en parte en que el programa de “Fomento de la contratación por instituciones sin ánimo de lucro” volvió a convocarse para 2017).

La línea de *Fomento del autoempleo* subvencionó 814 puestos de trabajo por un importe de 2.568.055€ (reducción tanto de los puestos incentivados-del 3,33%- como de la cuantía subvencionada-del 8,71%-).

La línea de *Igualdad y Conciliación* subvencionó 330 puestos de trabajo por un importe adjudicado de 418.555 €, con importantes incrementos interanuales relativos del 94,12 y del 60,27%, respectivamente.

La línea de *Fomento de la Economía Social* se mantuvo prácticamente estable en cuanto a ayudas concedidas (266 ayudas, una menos que en 2016) aunque experimentó un descenso del 19,43% en la cuantía subvencionada (que fue de 353.318 € en concreto).

La línea de *Discapacidad y Empresas de Inserción* concedió 5.781 ayudas (un 13,13% más) por un importe de 22.939.856€ (un 13,59% más).

Por último, la línea de *Entidades Locales* experimentó una reducción del 4,09% en cuanto a los puestos de trabajo incentivados (con un total de 5.178) y del 7,67% de importe subvencionado (en total, 42.435.278 €), si bien hay una parte de los fondos de esta línea que se destinan al nuevo programa de fomento de la contratación temporal de jóvenes por Entidades Locales (que se ve dentro del Subapartado dedicado al sistema de Garantía Juvenil), *tabla II.18*.

Tabla II.18

## Puestos de trabajo incentivados y ayudas del Plan Regional de Empleo. 2016-2017

Líneas	Puestos/Ayudas			Importe		
	2016	2017	% Var.	2016	2017	% Var.
Fomento de la contratación por cuenta ajena <sup>(1)</sup>	551	1.146	107,99%	3.379.013,18	7.987.086,16	136,37%
Fomento autoempleo	842	814	-3,33%	2.813.072,43	2.568.005,58	-8,71%
Igualdad y Conciliación	170	330	94,12%	261.150,30	418.554,74	60,27%
Fomento de la Economía Social	267	266	-0,37%	438.520,67	353.318,14	-19,43%
Discapacidad y Empresas de Inserción	5.110	5.781	13,13%	20.195.767,83	22.939.856,28	13,59%
Entidades Locales <sup>(2)</sup>	5.399	5.178	-4,09%	45.958.036,94	42.435.278	-7,67%
Puestos creados por resolución de recursos	26	37	42,31%	85.168,46	125.974,4	47,91%
<b>Total</b>	<b>12.365</b>	<b>13.552</b>	<b>9,60%</b>	<b>73.130.729,81</b>	<b>76.828.073,30</b>	<b>5,06%</b>

(1) El incremento en los datos del "fomento de la contratación por cuenta ajena" se basa, en parte, en el programa de "Fomento de la contratación por instituciones sin ánimo de lucro", que vuelve a convocarse en este ejercicio.

(2) La línea de "fomento de la contratación en Entidades Locales" disminuye porque hay una parte de los fondos que se destinan al nuevo programa de "fomento de la contratación de jóvenes" cuyos datos se recogen en los cuadros de la Garantía Juvenil.

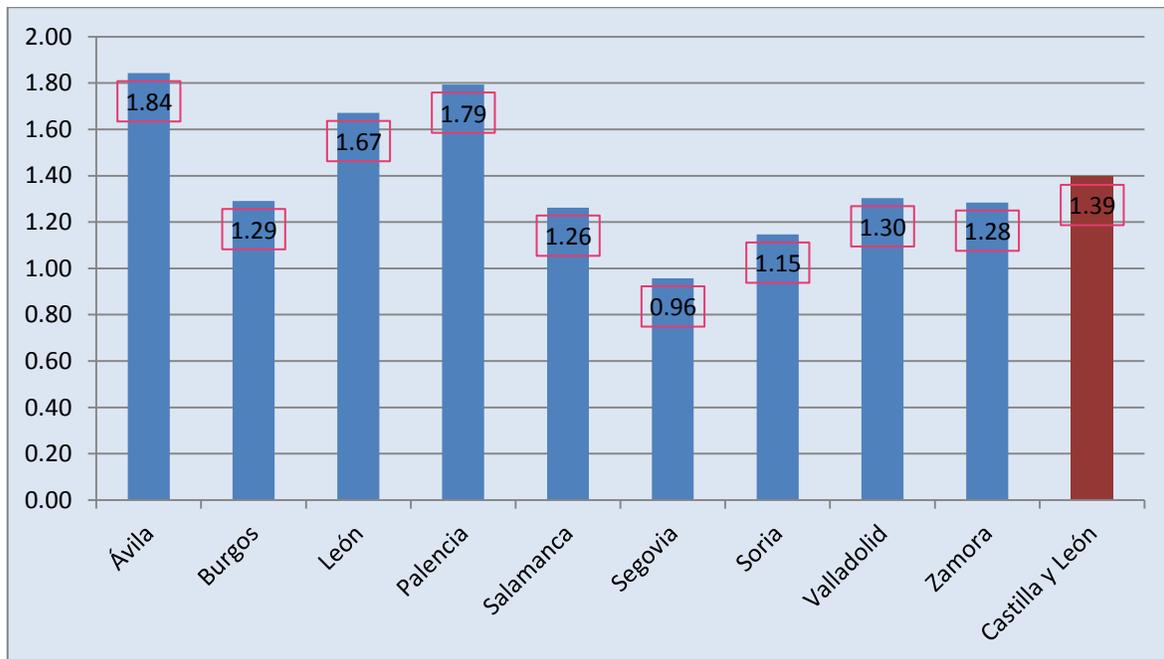
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ECyL, Consejería de Empleo (Dirección General de Economía Social y Autónomos y Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales) y Consejería de familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.

En el detalle provincial observamos que, como viene siendo habitual en los últimos años, la provincia que más ayudas recibe es León con un 20,94% de las ayudas totales y el 23,6% de la subvención total. La segunda provincia en términos absolutos es Valladolid con 2.796 puestos subvencionados y unos 13 millones y medio de euros de subvención. Las siguientes provincias en términos absolutos serían Burgos con 1.981 ayudas por un importe superior a los 10,7 millones de euros, y Salamanca con 1.639 ayudas y una subvención cercana a los 10 millones de euros. En cuanto a las provincias que menos puestos subvencionan encontramos a Soria con 463 y Segovia con 655, entre las dos concentran una subvención algo superior a los seis millones de euros. Por debajo de las 1.000 ayudas también encontramos a Zamora con 878 puestos subvencionados y cerca de 6 millones. Si comparamos estos datos con los del

año anterior solo hay dos provincias que han reducido el número de ayudas recibidas, estas son León y Zamora, el resto, en mayor o menor medida, han subvencionado más puestos en 2017 que en 2016.

Si ponemos en relación el volumen de ayudas concedidas y puestos de trabajo incentivados con el número de personas ocupadas en cada una de estas provincias, obtenemos que la media regional muestra que los puestos subvencionados representan un 1,39% de la población ocupada (un 1,28% en 2016). Por encima de esta media encontramos a Ávila (1,84), Palencia (1,79) y León (1,67). Las restantes provincias se encuentran por debajo de esta media regional siendo Segovia la que en peor situación relativa se encontraría ya que no llegaría a una ayuda concedida por cada 100 ocupados, *figura II.15*.

**Figura II.15**  
**Porcentaje de puestos incentivados y ayudas sobre población ocupada en el PRE de Castilla y León por provincias, 2017**



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

El Programa Mixto de Formación y Empleo está formado por acciones en alternancia de formación y empleo, para la mejora de la empleabilidad de las personas desempleadas inscritas en el ECyL y cuyo

propósito es dotar de competencias profesionales a los desempleados para que puedan acceder más fácilmente al mercado de trabajo. Para 2017 se regula en la *Orden EMP /535/2017, de 22 de junio* que dota de un tratamiento específico a los colectivos establecidos como prioritarios en la II Estrategia Integrada: Jóvenes menores de 35 años, especialmente si carecen de cualificación, mayores de 45 sin prestación y con cargas familiares así como parados de larga duración que hayan agotado sus prestaciones y que se encuentren en riesgo de exclusión social.

Este Programa cuenta con un total presupuestado de 13.964.802,70 € (aprobado casi en su totalidad), que se distribuye en un 60% para el año 2017 y el 40% restante en 2018. Si comparamos estos resultados con los que se presentaban en 2016 se puede apreciar una reducción cercana al medio millón de euros tanto en la cuantía presupuestada como en la finalmente aprobada.

En el **Ámbito de la Orientación**, la *II Estrategia Integrada* incluye la intermediación y orientación laboral como uno de los ejes básicos en torno al que estipular acciones y programas de apoyo al empleo y además el *Texto Refundido de la Ley de Empleo* (aprobado por *Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre*) dispone que el itinerario individual y personalizado de empleo se configura como un derecho para las personas desempleadas y como una obligación para los servicios públicos de empleo. Por otro lado, en el Plan Estratégico de Subvenciones del Servicio Público de Empleo de Castilla y León para el periodo 2017-2019 también se señala como uno de los objetivos estratégicos la implementación de “*medidas personalizadas de inserción laboral.*” Durante 2017 se siguieron desarrollando los mismos programas y actuaciones que durante 2016.

En cuanto a los beneficiarios de la Renta Activa de Inserción en 2017 fueron 4.216 las personas beneficiarias, lo que supone una reducción de 2.000 personas con respecto a los datos de 2016 (alrededor de un 32% en términos relativos). La ordenación de provincias se mantiene con respecto al año anterior (siendo Salamanca -819- y León -817- las provincias con mayor número de beneficiarios y Segovia -137- y Soria -132- las que menor) aunque siempre con cifras inferiores a las de 2016.

Por lo que se refiere a *víctimas de violencia de género*, en 2017 se desarrollaron en Castilla y León 3.028 servicios que beneficiaron a un total de 1.382 personas (una reducción del 12% en el número de servicios, aunque con 67 personas atendidas más que en 2016). Como es habitual, la mayor parte de los servicios impartidos (algo más del 90%) se dedican a servicios de Orientación para el Empleo. Por su

parte, la desagregación territorial muestra a Burgos y León como las provincias más beneficiadas por estos servicios, con 524 y 592 respectivamente, mientras que en Soria solo se contabilizan 60.

El total de itinerarios destinados a víctimas de violencia de género durante 2017 fue de 566 itinerarios con los que se ha podido atender a 555 personas. De ellos más de la mitad se corresponden con Renta Activa de Inserción (335 itinerarios y 325 personas) y casi un 30% se deben a Itinerarios Para el Empleo. En cuanto a la desagregación provincial, vuelven a ser León y Burgos las más beneficiadas con casi un 40% del total de itinerarios. Estos datos son nuevos para el Informe de este año y por tanto no comparables con los de 2016.

En cuanto a las acciones con *beneficiarios de Renta Garantizada de Ciudadanía (RGC)*, en el apartado de orientación y formación se realizaron un total de 13.800 acciones que permitieron atender a 8.944 personas. De ese total, 12.415 (un 90% del total) se corresponden a orientación e información profesional, y del resto, la mayor parte se corresponden con orientación para el empleo y formación. En cuanto a los itinerarios realizados, en total se realizaron 3.546 de los cuales un 93% se corresponden con itinerarios para el empleo. Del resto, sólo los dirigidos a Renta Activa de Inserción y los itinerarios ACTIVA tienen alguna relevancia. Si comparamos estos datos con los del ejercicio anterior podemos apreciar una reducción del total de ayudas en un 28% y ello aun si unimos los servicios y los itinerarios en un solo grupo (que sería la forma de que existiera comparabilidad entre este año y el pasado, debido a la distinta forma de ofrecerse los datos por el ECyL en 2017).

En cuanto a las acciones de información, asesoramiento y orientación a usuarios del *Programa de Orientación y Formación para la Integración de la población inmigrante* (el denominado "OFI Inmigrantes"), se siguen regulando en el *Acuerdo 72/2016, de 10 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan Autonómico de inserción socio-laboral para fomentar la empleabilidad y el acceso al mercado laboral de las personas más vulnerables 2016-2020*. Durante 2017 se atendieron o formaron a 3.926 usuarios, a 3.804 se les facilitó medidas de información, asesoramiento y orientación, y los 122 restantes recibieron acciones de asesoramiento a empresas, datos todos ellos muy similares a los de 2016. El presupuesto convocado para el período 2017-2018 es de 912.249 €, lo que supone un descenso del 7% respecto al presupuesto programado para el período 2016-2017, cuando fue de 980.255€.

Por último, el Programa de *Acciones de Orientación dirigidas a trabajadores ocupados (OTO)*, la programación de 2017-2018 destina a estas ayudas 600.000 € que se ejecutan en su totalidad (al igual que en 2016-2017). Con esta subvención, durante el año 2017 se realizaron labores de orientación que beneficiaron a 3.794 personas trabajadoras ocupadas. El reparto por género de estas ayudas muestra un mayor número de mujeres beneficiadas (con 2.030) por 1.764 varones. Estos datos muestran un importante incremento de personas atendidas (ya que fueron un total de 2.512 durante 2016).

Por lo que se refiere al **Ámbito de la Formación para el empleo**, en 2017 se han realizado actividades en el marco de los programas descritos a continuación:

- Programa OFI: Orientación, Formación e Inserción profesional.
- Programa de formación mediante prácticas para titulados de Universidad y de Formación Profesional.
- Programa de formación específica en empresas con compromiso de contratación.
- Programa de subvenciones para la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (FOD).
- Programa de formación profesional prioritariamente dirigida a ocupados.
- Formación bonificada en empresas.
- Subvenciones a empresas para la concesión de Permisos Individuales de formación (PIF).
- Acreditación de competencias y competencias clave.

La finalidad del denominado *Programa OFI* es mejorar la capacidad de inserción de los desempleados a través de itinerarios que incluyan un acompañamiento integral y continuo al trabajador desempleado, basado en una orientación profesional adecuada y una búsqueda activa de empleo. Dentro del acompañamiento jugará un papel esencial la formación y además existe un compromiso de la entidad beneficiaria de alcanzar un mínimo de inserción. Los colectivos preferentes son los desempleados de larga duración, los desempleados procedentes de empresas en crisis y los mayores de 45 años. A partir de lo dispuesto en la *Ley 30/2015, de 9 de septiembre* este programa se desarrolla ya íntegramente por centros de formación.

El Programa OFI se aprueba para 2017 por la *Orden EMP/674/2017, de 4 de mayo*, y la programación

total fue de 9.57.438 €, desagregados de la siguiente manera: 5.476.569€ estaban destinados para el período 2016-2017, con lo que se pretendía realizar 189 cursos para atender a 2.724 alumnos, y 4.060.869 € para el período 2017-2018, con el objetivo de realizar 186 cursos para 2.724 alumnos.

Los datos correspondientes a cursos y alumnos solo están disponibles para el periodo 2016/17, ya que los de 2017/18 aún están en ejecución. En relación con los cursos, se puede decir que la programación se ha cumplido en su mayoría, se ejecutan 178 cursos (11 menos de los programados). Sin embargo, sólo se consigue atender a 2.030 alumnos, lo que nos sitúa casi a 700 de la planificación inicial. La desagregación por sexo de estos alumnos pone de manifiesto que el reparto es bastante equitativo, con 945 varones por 1.085 mujeres. En cuanto a los datos monetarios, la subvención es de 9.195.511€.

En cuanto al *Programa de formación mediante prácticas para titulados de universidad y de formación profesional*, la cantidad programada para el año 2017-2018 se mantiene en los 560.000€ del período de 2016-2017 con el objetivo de atender a 79 alumnos (91 en 2016-2017). Esta subvención de 2017-2018 se encuentra en ejecución por lo que aún no hay datos de alumnos finales. Si acudimos a los datos de ejecución de la programación 2016-2017 se constata que la subvención se ejecutó totalmente pero sólo se consiguió proporcionar prácticas a 63 titulados, un 69% de los 91 programados.

El *Programa de formación específica en empresas con compromiso de contratación* programó en 2016-2017 un total de 1.075.000€ destinados a realizar 33 cursos que permitieran realizar prácticas a 266 alumnos. Los datos de ejecución reflejan esos mismos datos de cursos y alumnos, pero reflejan una subvención final de 461.296.15 euros, lo que supone un 43% de lo programado. Para el ejercicio 2017/18 la programación ha sido muy similar a la del ejercicio anterior (1.050.000€) sin que existan aún datos de cursos y alumnos porque se trata de un programa en ejecución.

En lo que se refiere al *Programa de subvenciones para la realización de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (FOD)*, de carácter estatal, se trata de acciones formativas presenciales dirigidas a trabajadores desempleados que se desarrollen en nuestra Comunidad por titulares de centros de formación inscritos y acreditados en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo.

En 2017, con medios ajenos estaban activos 530 cursos (todos ellos correspondiente a programación de 2016), y se atendió a 7.740 alumnos (en concreto 3.947 alumnos y 3.793 alumnas), todo lo cual supone una reducción de 118 cursos y 1.878 alumnos respecto al ejercicio anterior. Por su parte, con medios propios estaban activos 189 cursos (140 de ellos correspondientes a programación de 2016) y se atendió a 2.556 alumnos (en concreto 1.607 alumnos y 949 alumnas), todo lo cual supone un aumento de 40 cursos y 571 alumnos respecto al ejercicio anterior. Sumando medios ajenos y medios propios se observa que durante 2017 se impartieron 79 cursos menos y se formaron a 1.307 alumnos menos que en 2016 (tabla II.19).

**Tabla II.19**  
**Principales magnitudes de las Acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados**  
**(Desagregación por sexos del alumnado) (FOD)**

Cursos en funcionamiento en 2017			
Vía de Programación	Programación 2016 <sup>(1)</sup>	Programación 2017 <sup>(2)</sup>	TOTAL
Medios ajenos	Programación 2016	Programación 2017	TOTAL
Cursos	530	0	530
Alumnos	3.947	0	3.947
Alumnas	3.793	0	3.793
<b>Total alumnos/as</b>	<b>7.740</b>	<b>0</b>	<b>7.740</b>
Medios propios	Programación 2016	Programación 2017	TOTAL
Cursos	140	49	189
Alumnos	1.161	446	1.607
Alumnas	674	275	949
<b>Total alumnos/as</b>	<b>1.835</b>	<b>721</b>	<b>2.556</b>
Total Medios ajenos y propios	Programación 2016	Programación 2017	TOTAL
Cursos	670	49	719
Alumnos	5.108	446	5.554
Alumnas	4.467	275	4.742
<b>Total alumnos/as</b>			<b>10.296</b>

<sup>(1)</sup> Cursos de la programación 2016-2017 finalizados durante el año 2017.

<sup>(2)</sup> Cursos de la programación 2017-2018 iniciados en 2017 y finalizados a fecha 31/12/2017.

Fuente: ECyL.

Las Bases Reguladoras de las subvenciones destinadas a la financiación de los planes de *Formación prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados* se aprobaron por *Orden EMP/614/2017, de 20 de julio*, y por Resolución de 29 de agosto de 2017 del ECyL se convocaron Planes de formación transversales para personas trabajadoras ocupadas compuestos de acciones formativas que se establecen como prioritarias y que se impartan tanto en la modalidad presencial como en modalidad de teleformación.

Durante 2017/18, en términos agregados, se aprecia un incremento del 26,77% en el número de participantes (que pasa de 9.247 a 11.630) y del 44,50% en las horas realizadas (que pasan de 858.533 a 1.211.653), lo que implica que la media de horas por trabajador formado se incremente desde las 90,68 hasta las 104,18 (un 14,89% más). Todas estas cifras se refieren exclusivamente a planes de formación intersectoriales de carácter general porque los demás no se han convocado. El total de subvención alcanzó la cifra de 8.998.930 €, una cantidad prácticamente idéntica a la de la anterior convocatoria, tras el incremento mantenido que se había venido produciendo en los últimos años.

En cuanto a formación bonificada en empresas (bonificaciones estatales para la formación de sus personas trabajadoras, realizadas a empresas cuya sede está en Castilla y León) durante 2017 hubo un total de 19.607 beneficiarias, (alrededor de un 5% menos que en 2016). El crédito asignado en 2017 fue de 28.250 € (un 3,5% superior), y el crédito dispuesto de 19.710 € (casi un 2% más).

Dentro de la formación para ocupados nos referimos también a la subvención para empresas que concedan permisos individuales de formación (aquellos por el que la empresa autoriza a un trabajador o trabajadora para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial para favorecer su desarrollo personal y profesional). Durante 2017, el número total de beneficiarios fue de sólo 1 (5 menos que en el ejercicio anterior) lo que supuso una subvención de 250 € (un 95% menos que en 2016).

Por último, nos referimos a la *acreditación de competencias y competencias clave*. El PAPECyL 2017 recoge la financiación de actuaciones dirigidas a evaluar y acreditar competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral o vías no formales de formación. En este sentido, el 11 de octubre de 2017, la Comisión Directora aprueba el Plan Director 2017-2020, que desarrolla el procedimiento de evaluación y acreditación de competencias profesionales en Castilla y León.

Con el citado Plan Director se ha puesto en marcha un procedimiento estable y seguro de acreditación de competencias clave, sin perjuicio de que en la oferta de formación para el empleo (de ocupados y/o desempleados) se mantenga aquella conducente a obtener dichas competencias.

Cumpliendo las previsiones contenidas en dicho Plan se publicaron 2 convocatorias de habilitación de asesores y evaluadores, una de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y otra de Instalación y mantenimiento. También se publicaron 3 convocatorias de acreditación de competencias, dos de la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y otra de Instalación y mantenimiento.

### **OTRAS ACTUACIONES INCLUIDAS EN EL PLAN REGIONAL DE EMPLEO**

- *AYUDA DESTINADA A TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES REGULACIÓN DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO, QUE HAYAN AGOTADO EL DERECHO A PERCIBIR PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO.*

Su objetivo (*Orden EMP/307/2017*) es compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. También se incluyen como causas aquellas derivadas de fuerza mayor, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del Texto Refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. No obstante, esta ayuda solo tendrá efecto cuando ocasione la extinción del derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo por agotamiento del período de duración de la prestación.

Durante 2017 solo formalizaron 9 ayudas frente a las 31 de 2016, y de ellas únicamente se concedieron 3, más otra que fue pagada en 2017 y que se había concedido en 2016. En total se benefició a 4 trabajadores, dos en Burgos y uno en Ávila y León, que se distribuyeron en partes iguales por sexo. En cuanto a la dotación monetaria, el total concedido ascendió a 9.637,2 euros, lo que supone un 21% de la cantidad concedida en el año anterior.

- *AYUDAS DESTINADAS A TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO O REDUCCIÓN DE LA JORNADA*

El objetivo de estas ayudas (*Orden EMP/309/2017*) es compensar la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores afectados por ERES de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, o derivadas de fuerza mayor, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal. Durante 2017 se concedieron un total de 1.247 ayudas (pertenecientes a las convocatorias de 2016 y 2017) que beneficiaron a 1.184 trabajadores por un importe de 1.010.370 €, lo que supone un descenso respecto a 2016 en 266 ayudas concedidas y 284 trabajadores, aunque la cuantía fue 37.612 € superior.

- *AYUDAS A TRABAJADORES CON 55 O MÁS AÑOS POR EXTINCIÓN DE SUS CONTRATOS DE TRABAJO, POR DECLARACIÓN DE INSOLVENCIA DE LA EMPRESA O EN PROCEDIMIENTO CONCURSAL.*

Estas ayudas (que son el Programa II de la *Orden EMP/306/2017, de 20 de abril*) tienen por finalidad compensar a los trabajadores de la disminución del importe de la indemnización reconocida como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de aquellos, a causa de los referidos despidos o extinciones de contratos cuando esta es abonada por el Fondo de Garantía Salarial, ya que en estos supuestos la indemnización está sujeta a los límites del artículo 32 apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Durante 2017 se presentaron un total de 86 solicitudes de las que sólo se concedieron 9 que permitieron atender a otros tantos trabajadores, 7 hombres y dos mujeres por un importe adjudicado de 14.400 €. Más de la mitad de las solicitudes fueron desistidas. Tanto las ayudas como la subvención y los trabajadores atendidos en 2017 son en torno a un 12 % de los valores de un año antes.

- *AYUDA DESTINADA A FINANCIAR EL CONVENIO ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DE 55 O MÁS AÑOS QUE PROVENGAN DE EMPRESAS EN CRISIS*

Estas ayudas (que son el Programa I de la *Orden EMP/306/2017, de 20 de abril*) tienen por finalidad financiar las cuotas a ingresar por el convenio especial que tengan suscrito o suscriban con la seguridad social los trabajadores de 55 años o más que provengan de empresas en crisis con extinción de sus contratos de trabajo por declaración de insolvencia de la empresa o procedimiento concursal. Durante 2017 se presentaron 67 solicitudes (132 durante 2016) de las que se concedieron 33 (88 en 2016) y siendo León la provincia con más solicitudes concedidas (14).

- *SUBVENCIONES DESTINADAS A EMPRESAS PARA CONTRIBUIR A LA FINANCIACIÓN DEL COSTE DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES DEVENGADA POR LOS TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO O REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.*

Estas ayudas (*Orden EMP/159/2017, de 2 de marzo*) tienen por objeto contribuir a la financiación del coste de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengada por las personas trabajadoras, afectadas 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. Durante 2017 se concedieron 54 solicitudes (85 en 2016) que afectaron a 242 trabajadores (470 en 2016), con una subvención total de 57.175€ (110.765 € en 2016). Debe tenerse en cuenta la reducción en los últimos años de los ERES de suspensión y de reducción de jornada como causa explicativa en la disminución continuada, también en este ejercicio, de estas ayudas.

- *PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO (PIE).*

Este Programa, regulado para 2017 por la *Orden EMP/496/2017, de 16 de junio*, incorpora actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de las personas desempleadas (que hayan agotado la prestación del PREPARA o del Programa de activación para el Empleo, que sean trabajadores desempleados de 55 o más años o se trate de autónomos que hayan cesado en su actividad económica) donde se complementa la ayuda económica con la actuación personal y directa sobre la persona trabajadora. Se observa un importante incremento en este programa pues en 2017 se presentaron 1.335 solicitudes (429 en 2016) de las que 637 cumplían los requisitos (198 en 2016), la mayor parte en las provincias de Valladolid -289-, León-113- y Salamanca-114-.

- *AYUDA DESTINADA A GARANTIZAR RECURSOS MÍNIMOS DE SUBSISTENCIA A TRABAJADORES VINCULADOS POR CAMPAÑA A LA MOLTURACIÓN DE REMOLACHA CON SUSPENSIÓN DE SUS CONTRATOS DE TRABAJO A CONSECUENCIA DE CIRCUNSTANCIAS METEOROLÓGICAS ADVERSAS.*

Se trata de una línea de ayudas, reguladas para 2017 por *Orden EMP/162/2017, de 2 de marzo*, destinada a garantizar recursos mínimos de subsistencia a personas trabajadoras vinculadas por la campaña a la molturación de remolacha con suspensión de sus contratos de trabajo a consecuencia de circunstancias meteorológicas adversas. Como ya aconteciera en 2015 y 2016, durante 2017 no se presentó ninguna solicitud en cuanto no se produjo la concurrencia de las circunstancias que se exigen para poder obtener estas ayudas por lo que, consiguientemente, tampoco hubo beneficiarios.

### **SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL**

La “Iniciativa Europea de Garantía Juvenil” nació efectivamente en el Reglamento (UE) nº 1304/2013, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, en virtud del que todos los jóvenes menores de 25 años deben recibir una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleado o haber terminado la educación formal. España resultó elegible para esta Iniciativa, puesto que cumplía el requisito de que la tasa de desempleo juvenil para jóvenes menores de 25 años hubiera sido superior al 25% en 2012 (en concreto fue del 53,2% de media en dicho año según datos EPA).

Además, se estableció que la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil para el período 2014-2020 se cofinanciara al 50% entre Fondos provenientes del Fondo Social Europeo (FSE) y fondos específicos de la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil (“Youth Employment Initiative”- YEI). La dotación total para este período se fijó en octubre de 2016 por 8.800 M€ de los que finalmente nuestro país resultaría beneficiario de alrededor de 2.680 M€, un 50% de gestión directa por el Estado y el restante 50% por las Comunidades Autónomas.

En un primer momento la Garantía Juvenil en nuestro país resultaba de aplicación sólo a las personas jóvenes desempleadas o que no estuvieran recibiendo formación de hasta los 25 años, pero desde el 30 de julio de 2015 resulta de aplicación a los comprendidos entre los 25 y 29 años en tanto la tasa de paro entre ambas edades, medida con arreglo a datos EPA IV Trimestre se sitúe por encima del 20%. A cuarto Trimestre de 2016 dicha tasa de paro fue del 24,05%, por lo que la Garantía Juvenil siguió incluyendo dentro de su ámbito de aplicación para el ejercicio 2017 a jóvenes de entre 25 y 29 años.

La regulación actual del sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) se encuentra en el Capítulo I del Título IV (artículos 87 a 113) de la *Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia* (modificada por Real Decreto-Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil) y sus rasgos distintivos son:

- Todas las personas jóvenes de entre 16 y 29 años que no se encuentren recibiendo formación o trabajando pueden inscribirse en el Fichero específico del SNGJ,
  - sin perjuicio de que los Servicios Públicos de Empleo (Estatal y de las Comunidades Autónomas) puedan inscribir de oficio a las personas jóvenes desempleadas que cumplan los requisitos de la Garantía Juvenil;
- Todas las personas participantes en el sistema (Agentes Sociales, Cámaras de Comercio, etc.) pueden establecer procedimientos específicos para la inscripción en este Fichero específico;
- Las reducciones a la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de contratación de jóvenes en beneficio de personas jóvenes inscritas en el SNGJ se convierten en bonificaciones con cargo al presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal.

Además, tanto la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 como el propio Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) para 2017 establecen entre sus respectivos objetivos estratégicos actuaciones relativas a mejorar la empleabilidad y formación de los jóvenes a través de la Garantía Juvenil, entre otros instrumentos.

Según datos del Fichero de Inscripción del Sistema de Garantía Juvenil, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a 31 de diciembre de 2017 en Castilla y León había inscritos 50.999 jóvenes, de los que 25.983 eran hombres y 25.016 mujeres (16.702 jóvenes a 31 de diciembre de 2016, un incremento interanual del 205,3%). El incremento es de tal calibre que, de hecho, el total de inscripciones en nuestra Comunidad a 31 de diciembre de 2017 (50.999) casi duplicaba los parados registrados menores de 29 años a dicha fecha (27.696), grupo objetivamente susceptible de inscripción y destinatario de las medidas (y observándose en España una proporción similar).

La cifra de personas jóvenes inscritas de nuestra Comunidad sobre el total nacional representaba a 31 de diciembre de 2017 un 5,07% (era alrededor del 4% en 2016). Por su parte, a 31 de diciembre de 2017 se han denegado 1.516 solicitudes en nuestra Comunidad (932 durante 2016).

Desde la perspectiva de Castilla y León, las actuaciones relacionadas con la Garantía Juvenil se enmarcan en el *PAPECyL 2017* y en la *Estrategia de Impulso Joven 20/20*.

Por lo que se refiere a las **actuaciones desarrolladas por el ECyL** durante 2017 resumidamente podemos señalar lo siguiente:

- Fomento del empleo estable por cuenta ajena de jóvenes incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ). Durante 2017 se incentivaron 56 puestos de trabajo a través de estas subvenciones por un importe de 370.175 €, lo que supone un incremento respecto a los 24 puestos de trabajo por un importe de 195.500 € de 2016.
- Fomento de los contratos para la formación y el aprendizaje y de los contratos en prácticas de personas jóvenes incluidas en el SNGJ. Durante 2017 se incentivaron 44 puestos de trabajo (17 durante 2016) a través de estas subvenciones por un importe de 102.000 € (37.000 € durante 2016).
- Subvenciones destinadas a Entidades sin ánimo de lucro para la contratación de personas jóvenes incluidas en el SNGJ (el denominado Programa “JOVESAL”). Durante 2017 se incentivaron 141 puestos de trabajo por un importe subvencionado por 1.072.500 €, cifras superiores a las de 2016 (133 puestos de trabajo por una cantidad subvencionada de 997.500€).
- Fomento del autoempleo de las personas jóvenes incluidas en el SNGJ, que también experimentó en un avance respecto a 2016, con 306.839 € destinados que permitieron el establecimiento de 71 personas trabajadoras por cuenta propia (119.500€ y 33 jóvenes durante 2016).
- Subvenciones destinadas a la contratación temporal de personas jóvenes por Entidades Locales. Es una novedad de 2017 al amparo de la que se crearon 177 puestos de trabajo por un importe de 1.880.000 €.
- Prácticas no laborables realizadas por personas jóvenes incluidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. En 2017, 2 jóvenes habrían realizado prácticas no laborales con arreglo a

este programa, por un importe subvencionado de 5.185 € (4 jóvenes por importe subvencionado de 4.809 € en 2016).

- Formación Profesional Específica con compromiso de inserción para personas jóvenes incluidas en el SNGJ. No se ha realizado la convocatoria para 2017 (recordemos que hubo 13 jóvenes beneficiarios por un importe subvencionado de 45.562,57€ durante 2016).
- Formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas a personas jóvenes incluidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, prioritariamente a trabajadores desempleados (FOD). Los datos de ejecución durante 2017 con arreglo a la convocatoria para 2016 y 2017 efectuada por Resolución del ECyL de 2 de junio de 2016 (BOCyL de 9 de junio de 2016) nos muestran un total de 338 beneficiarios por un importe subvencionado de 706.773 €. Por su parte, la convocatoria para 2017 y 2018 se efectuó por Resolución del ECyL de 4 de diciembre de 2017.
- Programa Mixto de Formación y Empleo dirigido a jóvenes desempleados inscritos en el SNGJ. No se ha realizado la convocatoria para 2017 por lo que no existen datos de este Programa (durante 2016 finalizaron 11 acciones en las que participaron 100 jóvenes de la programación 2015/2016).

En cuanto a las actuaciones desarrolladas por la **Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades** (ya sea a través de la Gerencia de Servicios Sociales o a través del Instituto de la Juventud de Castilla y León) durante 2017 resaltaremos lo que sigue:

- Programa de movilidad europea para jóvenes de Castilla y León inscritos en el Registro del SNGJ. No se ha convocado en 2017 (87 jóvenes participantes con un importe concedido de 477.916€ durante 2016).
- Programa de movilidad europea para jóvenes de Castilla y León en riesgo de exclusión social o desempleados de larga duración. No se ha convocado en 2017 (28 participantes por un importe de 150.000€ durante 2016).
- Programa de contratación, acompañada de formación, de jóvenes en riesgo de exclusión social, incluidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (Programa "POEJ"). En 2017 se produjeron 103 contrataciones de jóvenes por un importe subvencionado de 960.000 €, lo que implica un avance respecto a las 90 contrataciones y 534.511,46€ del ejercicio pasado.

- Subvención directa a Cruz Roja Española de Castilla y León y a la Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla y León para el desarrollo de programas formativos en habilidades sociales para el empleo y la realización de actividades formativas especialmente en TIC e idiomas, dirigidos a jóvenes inscritos en el Registro del SNGJ. Durante 2017 la subvención concedida fue de 251.667 € dirigido a 132 jóvenes (251.767 € con una estimación de 376 beneficiarios en 2016).
- Aportación de 123.800 € al Consejo de la Juventud de Castilla y León para la realización de acciones de difusión e información entre los jóvenes de Castilla y León para facilitar el acceso al Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Según datos del Instituto de la Juventud (organismo directivo central de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades con rango de Dirección General). A tal fin se contrataron 11 personas que facilitaron la atención personalizada de 9.113 jóvenes y la inscripción de 4.389 jóvenes en el Fichero del SNGJ.
- Itinerarios Personalizados de inserción socio-laboral con 844 jóvenes con discapacidad participantes por un importe adjudicado de 1.394.278,40 € (en 2016 fueron 696 los jóvenes beneficiarios y 1.236.610,91 € el importe adjudicado).
- itinerarios de formación en habilidades sociales para el empleo y realización de actividades formativas especialmente en TICS e idiomas con 251 jóvenes en riesgo o en situación de exclusión social inscritos en el SNGJ participantes por un importe adjudicado de 562.713 € (en 2016 fueron 218 las personas jóvenes beneficiarias y 848.952 € el importe adjudicado).

Por último, las actuaciones desarrolladas por la **Consejería de Educación** en 2017 en materia de Garantía Juvenil se pueden sintetizar así:

- Subvenciones a la contratación de personal técnico de apoyo a la investigación por las Universidades Públicas de Castilla y León. No se realizó la convocatoria en 2017 (sí para 2018 por Orden de la Consejería de Educación de 14 de diciembre de 2017). En 2016 fueron 110 los jóvenes contratados por un importe de 4.070.000 €.
- Ayudas destinadas a la realización de másteres universitarios en las Universidades Públicas de Castilla y León. Se recibió una comunicación de la Autoridad de Gestión del Programa Operativo de Empleo Juvenil en la que se manifestaba que esta actuación no se consideraba subvencionable con arreglo a la Iniciativa Europea de Empleo Juvenil por lo que, en ausencia de cofinanciación europea, este programa no se puede convocar.

- Cursos de capacitación lingüística en idioma inglés destinados a jóvenes inscritos en el SNGJ que hubieran finalizado cualquier ciclo formativo de FP, por los que 365 alumnos y alumnas participaron en esta acción formativa (fueron 181 en 2016) por un importe total de 106.101 € (76.210 € en 2016).
- Finalmente, y aunque estaban previstos en el PAPECyL 2017, no se convocaron durante 2017 los Programas Integra2 (que tiene por finalidad proporcionar una experiencia de empleo a universitarios orientados profesionalmente a la docencia) y Acredita2 (cuyo objeto es mejorar la competencia lingüística de los graduados y futuros docentes de nuestra Comunidad).

El total de destinatarios de los programas de gestión autonómica durante 2017 habría sido de 2.525 por un importe adjudicado de 7.842.031,83 €. En 2016 (y sumando a los datos que en su día presentamos los de los dos programas de itinerarios personalizados de inserción socio-laboral de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades que en su día no se nos facilitaron) el total de destinatarios fue de 2.388 por un importe de 9.861.563 €.

Junto a los programas de competencia autonómica, existen otros programas destinados a los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil cuya gestión corresponde a otros Entes o Administraciones Públicas, de entre los que destaca el Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE) gestionado por las Cámaras de Comercio de España.

### **PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO**

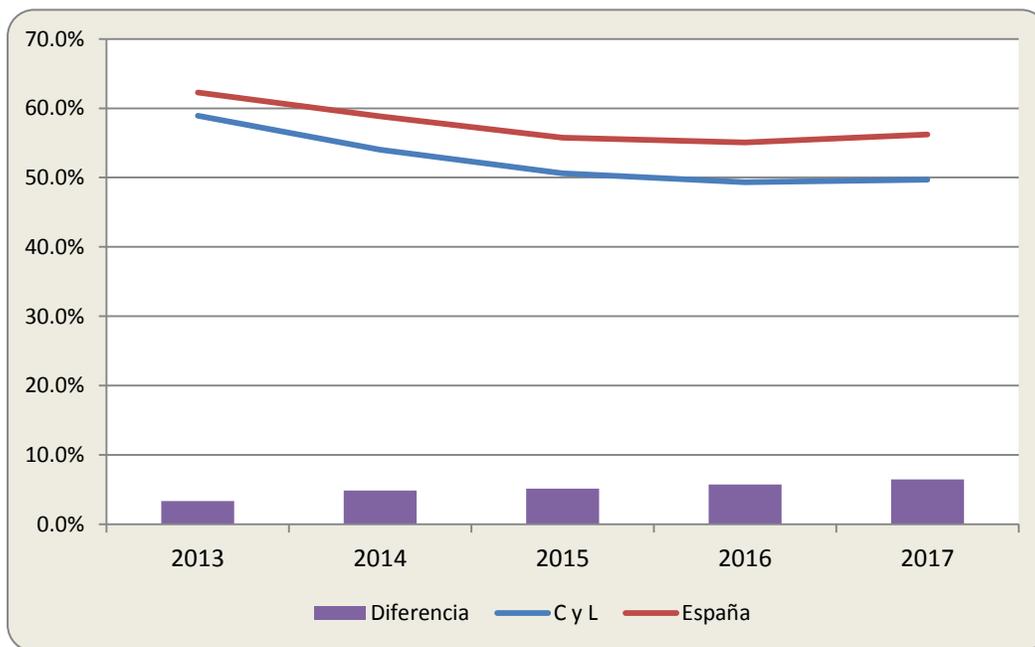
Durante 2017 la cifra media de Castilla y León de personas beneficiarias de algún tipo de prestación como consecuencia de encontrarse en una situación de desempleo fue de 74.000 (lo que supone una reducción del 9,0% respecto a 2016). En el conjunto nacional, las personas que recibieron algún tipo de ayuda por desempleo fueron 1.862.400 (reducción interanual del 7,4%) por lo que 2017 fue el cuarto año consecutivo con reducciones en el número de beneficiarios en los dos ámbitos geográficos.

Con estas cifras, la tasa de cobertura en la Comunidad se situó en 2017 en el 49,7% y en España en el 56,3%, lo que supone un incremento de cobertura de 0,4 y 1,2 puntos porcentuales en cada uno de los respectivos ámbitos territoriales en relación con 2016. En cualquier caso, la tasa de cobertura sigue mostrando niveles inferiores a los que venían siendo habituales en nuestro mercado de trabajo y, por circunscribirnos al período mostrado en la *figura II.16*, se puede afirmar que en 2017 la tasa de cobertura

de Castilla y León era 9,2 puntos porcentuales menor que en 2013 y la de España 6,1 puntos menor. Teniendo en cuenta, además, que en 2013 ya se había iniciado una tendencia decreciente iniciada en 2010.

En cuanto a la diferencia en la tasa de cobertura, que, como es muy conocido es uno de los rasgos más característicos del mercado de trabajo castellano y leonés desde hace décadas, volvió a incrementarse en 2017, pasando de los 5,7 puntos porcentuales de 2016 a los 6,5 puntos de 2017. Hay que destacar que es el sexto año consecutivo en el que se produce un incremento de esta diferencia, por lo que parece que poco a poco se va abriendo de nuevo un diferencial importante. Aunque hay que recordar que en los años anteriores a la crisis dicha diferencia alcanzó valores mayores (por ejemplo, más de 12 puntos en 2007), *figura II.16*.

**Figura II.16**  
Evolución de la tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 2013-2017



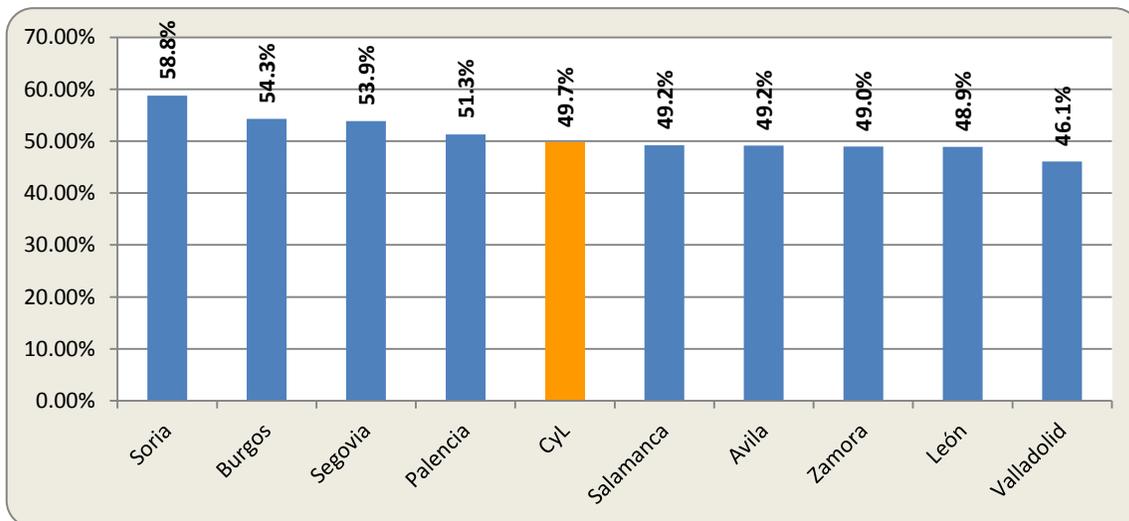
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS).

En la comparativa por Comunidades Autónomas del nivel de tasa de cobertura del desempleo, Castilla y León (con la tasa de cobertura ya mencionada del 49,7%) ocupa el puesto 13 en el ranking de

Comunidades Autónomas (mismo puesto que en 2016), por lo que sigue presentando una baja tasa de cobertura relativa, bastante inferior a la media nacional (56,4%), siendo Madrid (49,1%), Navarra (48,4%), Asturias (46,1%) y País Vasco (42,4%), las únicas que presentan tasas inferiores a las de nuestra Comunidad. Baleares, como viene siendo tradicional, ocupa el primer puesto, con una tasa del 93,3% (que además se incrementó 5,6 puntos porcentuales respecto a la de 2016).

En el detalle provincial de la tasa de cobertura en Castilla y León, Soria, como viene siendo habitual, encabeza los niveles de cobertura regional con un 58,8%, siendo la única provincia que superaba en 2017 la tasa de cobertura media nacional (recuérdese que fue del 56,3%). Por debajo de la tasa media nacional y por encima de la regional (del 49,7%) se encontraban Burgos (54,3%), Segovia (53,9%) y Palencia (51,3%). En el lado opuesto del ranking encontramos a Valladolid con un 46,1% de cobertura, *figura II.17*.

**Figura II.17**  
**Tasa de cobertura, por provincias, Castilla y León, 2017**



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

Si cruzamos la cifra de perceptores de prestaciones y subsidios por desempleo en media anual (SEPE) con la media de personas desempleadas (EPA) para el mismo período resultaría que en Castilla y León de las 159.200 personas en situación de desempleo que había en 2017, percibieron prestaciones y subsidios

por desempleo 74.000 (el 46,5%). Por su parte y con arreglo a las mismas fuentes estadísticas, en el conjunto nacional, de las 3.916.900 personas en situación de desempleo en media anual 2017, percibieron prestaciones y subsidios por desempleo 1.862.400 (47,5%) todo lo cual supone una mejora respecto a los porcentajes del 2016 (que fueron del 44,8% tanto para Castilla y León como para España).

## Diálogo Social

El primer Acuerdo tripartito entre Junta de Castilla y León y agentes económicos (CECALE) y sociales (CCOO y UGT) fue el *Acuerdo para el Desarrollo Industrial de Castilla y León 1993-1996*, rubricado el 28 de abril de 1993 aunque la denominación de “*Diálogo Social*” no surge hasta el *Acuerdo de Diálogo Social para el Desarrollo Socioeconómico de Castilla y León*, de 17 de junio de 1997, si bien es con la reforma de nuestro Estatuto de Autonomía por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre cuando el Diálogo Social es reconocido como principio rector de las políticas públicas de nuestra Comunidad, siendo posteriormente institucionalizado por la *Ley 8/2008 de 16 de octubre, para la creación del Consejo del Diálogo Social y regulación de la participación institucional*, en desarrollo de previsión asimismo contenida en nuestro Estatuto.

Nuestra Comunidad es pionera no sólo en el reconocimiento e impulso del Diálogo Social (del que, junto a la Junta de Castilla y León, forman parte, como ya se ha apuntado, CECALE en condición de organización empresarial más representativa en el ámbito de nuestra Comunidad, y CCOO de Castilla y León y UGT de Castilla y León, en condición de sindicatos más representativos de nuestra Comunidad) sino también en su institucionalización y plasmación normativa de los Acuerdos alcanzados, hasta el punto de que las restantes Comunidades Autónomas que, con distintos resultados, han institucionalizado el Diálogo Social en sus respectivos ámbitos territoriales (Navarra, Comunidad Valenciana, Baleares, La Rioja, Comunidad de Madrid y Aragón), toman como punto de partida el modelo castellano y leonés. Además, y en ejecución de previsiones contenidas en la *Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León* se está desarrollando un proceso de diálogo social en el ámbito local de nuestra Comunidad.

Además, como novedad en 2017, comenzó un proceso de internacionalización del modelo de Diálogo Social castellano y leonés que parte de la creación el 29 de septiembre de una Comisión Especializada de

Difusión Nacional e Internacional del Diálogo Social, con una finalidad de difusión y promoción del mismo tanto en el ámbito nacional como internacional (especialmente en Hispanoamérica).

## I.- DIÁLOGO SOCIAL AUTONÓMICO

A continuación, se realiza una breve exposición de los Acuerdos firmados en el seno del Diálogo Social durante 2017, recordando que durante esa anualidad se desarrollaron los procesos negociadores que desembocaron en la firma el 15 de febrero de 2018 de otros nueve acuerdos del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León que serán analizados en nuestro Informe correspondiente a 2018.

### *A) ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA 2017*

En este Acuerdo se recogen tres compromisos específicos. En primer lugar, se acuerda se acuerda iniciar un proceso progresivo de reducción de los tiempos de tramitación de las solicitudes de dependencia a razón de un mes cada año hasta alcanzar los tres meses de promedio a finales de 2019 lo que se plasma normativamente en la *Orden FAM/6/2018, de 11 de enero, por la que se regulan las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Castilla y León, el cálculo de la capacidad económica y las medidas de apoyo a las personas cuidadoras no profesionales*, con efectos desde 1 de enero de 2018.

En segundo lugar, el propio Acuerdo anexa un Proyecto de Orden por el que se regula la acreditación del servicio de ayuda a domicilio que se desarrolla en la *Orden FAM/824/2007, de 30 de abril, por la que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia* con entrada en vigor el 31 de marzo. Esta acreditación será imprescindible para la prestación de este servicio cuando esté financiado directa o indirectamente con fondos públicos, siendo voluntaria su solicitud en caso contrario.

Finalmente se acuerda continuar con la reconversión en el periodo 2017-2024, en las residencias de personas mayores dependientes de la Gerencia de Servicios Sociales de las 419 plazas residenciales para personas mayores válidas pendientes de reconversión a plazas para personas dependientes a razón de 50 plazas anuales de promedio y con un coste total estimado de 20 millones €.

B) ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE EDUCACIÓN PARA EL PERIODO 2017-2021

Sintéticamente podemos resumir las medidas contenidas en este Acuerdo de la manera siguiente:

- El horizonte temporal del Acuerdo es de los cursos académicos y escolares 2017/2018 al 2020/2021, previéndose la constitución de una Comisión de Seguimiento.
- Se mantienen para el período de vigencia del Acuerdo las tres líneas de ayudas del curso 2016/2017 (de las que se estima el número de alumnos beneficiados por curso académico en 2.900):
  - Ayudas que suplen la falta de cobertura estatal para alumnos de nuevo ingreso en alguna Universidad de Castilla y León y cuya nota de acceso a la universidad sea inferior a 6,50 puntos.
  - Ayudas complementarias a las becas del Ministerio competente en materia de Educación para alumnos matriculados en segundos y posteriores cursos.
  - Becas de idiomas para alumnos matriculados en estudios de grado, máster y doctorado en las Universidades Públicas de Castilla y León que se encuentren realizando cursos oficiales de los idiomas ofertados por los centros de idiomas propios de las universidades públicas de Castilla y León.
- Se recobra el complemento autonómico de las becas Erasmus dadas las indudables ventajas que tiene para los alumnos universitarios de nuestra Comunidad (con una media de 2.000 participantes por curso académico).
- Se acuerda congelar los precios públicos por servicios académicos en estudios universitarios en las Universidades Públicas de Castilla y León para el curso académico 2017/2018 (finalmente se produjo una reducción del 5%) y avanzar en la adecuación de estos precios públicos a la media nacional a partir del curso académico 2018/2019.
- Se acuerda mantener para todo el período de vigencia del Acuerdo las condiciones y cuantías acordadas en el *“Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León en materia de mejoras sociales a través de la distribución del Fondo de Facilidad Financiera”* de 27 de marzo de 2015 para :
  - Programas públicos de conciliación de la vida familiar, laboral y escolar de Madrugadores y Tardes en el Cole;
  - Materia de mejoras sociales.

- Se incluye el Diálogo Social en el currículum de la ESO y Bachillerato por considerarse un elemento imprescindible en la cohesión social de nuestra Comunidad y parte de la nuestra historia y economía. Ya en el curso escolar 2017/2018 se han elaborado las Unidades didácticas que se irán incorporando a los libros de texto según éstos vayan modificándose.
- Se relacionan los programas de Garantía Juvenil del ámbito de esta Consejería y se acuerda debatirlos y ponerlos en común en la Comisión de Seguimiento a lo largo de todo el período de vigencia del Acuerdo.
- Se acuerda que la Consejería de Educación estudie fórmulas para mejorar el funcionamiento del Consejo Escolar de Castilla y León.
- Finalmente, se señala que la cuantía del Acuerdo a lo largo del período de vigencia del mismo asciende a 47.133.927 €.

*C) ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL PARA EL DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE FOMENTO DEL ALQUILER Y LA REHABILITACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN 2017*

Con arreglo a lo comprometido en este Acuerdo se efectuó la convocatoria de ayudas al alquiler para 2017 por Orden de 2 de mayo de 2017 de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente por un importe de 14,7 millones de euros, destinadas a personas y familias cuyos ingresos no excedieran de 2,5 veces el IPREM, sin el establecimiento de un umbral mínimo de ingresos, subvencionándose hasta el 40% del importe mensual pagado en concepto de alquiler. La resolución de esta convocatoria se efectuó por Orden de 17 de octubre de 2017 de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente.

Asimismo se acordó convocar para 2017 por un importe de 9,4 millones € las ayudas destinadas a la rehabilitación edificatoria, regeneración y renovación urbanas al considerar todas estas actuaciones como generadoras de actividad económica, de empleo y de mejora de la sostenibilidad, habitabilidad y eficiencia energética de las viviendas, lo que se efectuó por *Orden de 15 de mayo de 2017, de la Consejería de Fomento y Medio Ambiente*, mientras que por *Orden de 30 de octubre* se resolvió la convocatoria de subvenciones destinadas a la rehabilitación edificatoria.

Finalmente, se acordó continuar trabajando en el análisis de todas aquellas medidas de carácter normativo y organizativo que puedan coadyuvar en una mejor gestión de todas las actuaciones que se desarrollan en esta materia (particularmente del parque público de viviendas destinadas al alquiler

social).

#### D) *PLAN ANUAL DE POLÍTICAS DE EMPLEO DE CASTILLA Y LEÓN 2017*

Como viene siendo habitual en el ámbito del Diálogo Social, se viene aprobando desde hace tiempo un Plan Anual que concreta los objetivos de la planificación general para el correspondiente ejercicio presupuestario. En este sentido, el Plan Anual de Políticas de Empleo de Castilla y León 2017 (PAPECyL 2017) supone la materialización para 2017 de los ejes estratégicos de actuación ya previstos en la II Estrategia Integrada de Empleo, Formación Profesional, Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad en el Empleo 2016-2020, de 27 de enero de 2016.

Este Plan se acompaña de un anejo con la dotación presupuestaria de todas las medidas por un importe de 144.444.500 € que implica en su ejecución a las Consejerías de Empleo, de Educación y de Familia e Igualdad de Oportunidades. Las medidas del Plan se engloban en cinco apartados de los que realizaremos una breve exposición:

- Medidas destinadas a la incorporación, mantenimiento en la vida laboral y protección a trabajadores y empresas en crisis, cuya dotación presupuestaria asciende a los 75.476.000 € y que a su vez se estructura en:
  - Plan de Empleo Local, cuya finalidad es favorecer la contratación por las Entidades Locales de desempleados de aquellos colectivos que presentan mayores dificultades de empleabilidad, a través de la realización de obras y servicios esenciales, de interés público o de carácter productivo que contribuyan al desarrollo económico de los territorios de aplicación.
  - Plan de Empleo Joven (que incluye tanto los fondos provenientes de la Iniciativa Europea de Garantía Juvenil para los menores de 30 años inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil como fondos autónomos para cubrir hasta a los menores de 35) y que persigue los objetivos de mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor.
  - Protección frente a crisis empresariales, que se mantiene aun cuando la virulencia de estas situaciones de crisis sea menor que en años anteriores y

- con una dotación ampliable por la Comisión permanente del Diálogo Social en supuestos de situaciones de crisis empresariales de fuerza mayor graves e imprevistas.
- Fomento del emprendimiento y del autoempleo y dado que la tasa de actividad emprendedora de la Comunidad aún no ha alcanzado los niveles precrisis.
  - Incentivos a la contratación por cuenta ajena para reforzar la contratación, fortalecer el empleo e incrementar la productividad de las empresas.
- Medidas personalizadas de orientación laboral con una dotación presupuestaria prevista para el total de medidas de 33. 571.300 €.
  - Medidas destinadas a mejorar la cualificación de los trabajadores con una dotación presupuestaria total de 12.324.500 € y donde cabe destacar que durante 2017 se convocaron dos procedimientos de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral en las familias profesionales de Instalación y mantenimiento y de Servicios socioculturales y a la comunidad.
  - Medidas destinadas a la Prevención de Riesgos Laborales, con una dotación presupuestaria total de 5.635.000 € y donde el objetivo sigue siendo lograr lograr una siniestralidad cero y una máxima coordinación de todas las figuras preventivas, por el coste humano y material que supone la siniestralidad laboral.
  - Medidas para el fomento de la Igualdad de oportunidades y Conciliación en el Empleo, con una dotación presupuestaria global de 14.218.500 €.
  - Otras Medidas contenidas en la Estrategia con una dotación presupuestaria de 3.129.250 €. Junto a las actuaciones relativas al seguimiento, evaluación y difusión de las acciones enmarcadas en el Plan de Políticas de Empleo y en la II Estrategia Integrada se incluye novedosamente la difusión del modelo de Diálogo Social de Castilla y León, en base a lo que el 29 de septiembre de 2017 el Consejo del Diálogo Social de Castilla y León creó la Comisión Especializada de Difusión Nacional e Internacional del Diálogo Social con el objetivo de difundir y promocionar el Diálogo Social de Castilla y León, tanto en el ámbito nacional como internacional, especialmente en Hispanoamérica.

*E) ACUERDO DEL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA RED DE PROTECCIÓN A LAS PERSONAS Y FAMILIAS EN SITUACIÓN DE MAYOR VULNERABILIDAD SOCIAL O ECONÓMICA EN CASTILLA Y*

LEÓN 2017

Este Acuerdo contiene un Borrador de *“Anteproyecto de Ley de Ordenación y Funcionamiento de la Red de Protección a Personas y Familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica en Castilla y León”* aprobado como Proyecto de Ley en Consejo de Gobierno de 22 de febrero de 2018 y actualmente en tramitación parlamentaria del que cabe destacar entre sus muchas novedades:

- Se ampliaría el ámbito de esta Red de Protección (ya creada por Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de 23 de septiembre de 2013 y plasmada normativamente por decreto-Ley 2/2013), que pasaría a cubrir todas las situaciones de vulnerabilidad, tanto social como económica.
- Consecuentemente, la Red dejaría de ser un instrumento coyuntural y pasaría a ser un mecanismo estable, por lo que pasa de denominarse *“de Protección a las Familias de Castilla y León afectadas por la crisis”* a *“de Protección a Personas y Familias en situación de mayor vulnerabilidad social o económica.”*
- Se otorgaría carácter de derecho subjetivo a ciertas prestaciones que pasarían así a unirse a la Renta Garantizada de Ciudadanía y a la prestación económica destinada a la atención de necesidades básicas de subsistencia en situación de urgencia social.

## II.- DIÁLOGO SOCIAL EN LAS ENTIDADES LOCALES

El artículo 28 de la Ley 7/2013, de 27 de septiembre, de Ordenación, Servicios y Gobierno del Territorio de la Comunidad de Castilla y León establece en su apartado 3 la obligatoriedad en la promoción de procedimientos participativos específicos encaminados al fomento del diálogo social como factor de cohesión social y progreso económico para todos los Ayuntamientos de población superior a los 20.000 habitantes y para todas las Diputaciones Provinciales.

En ejecución de esta previsión y con arreglo a la definición y concepto de diálogo social que contiene la Ley 8/2008, la totalidad de municipios de población superior a 20.000 habitantes de nuestra Comunidad (Ávila, Aranda de Duero, Burgos, Laguna de Duero, Miranda de Ebro, Medina del Campo, León, Palencia, Ponferrada, Salamanca, San Andrés del Rabanedo, Segovia, Soria, Valladolid, Zamora,

además de Benavente) contaban en 2017 con un órgano tripartito de Diálogo Social (gobierno municipal junto a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito territorial municipal). Por su parte, en 2017 Segovia se sumó a las siete Diputaciones Provinciales que ya habían puesto en marcha con anterioridad procedimientos específicos de Diálogo Social, siendo únicamente Salamanca la que a dicha fecha dentro del ámbito provincial no contaba con ningún órgano tripartito al respecto. El estado de desarrollo del Diálogo Social Local en nuestra Comunidad hasta diciembre de 2017 se sintetiza en la *tabla II.20*.

**Tabla II.20**  
**Síntesis del desarrollo del Diálogo Social Local en Castilla y León**  
**(Situación a diciembre de 2017)**

	MUNICIPIOS (AYUNTAMIENTOS)			DIPUTACIONES (PROVINCIAS)
ÁVILA	<u>Ávila:</u> “Consejo del Diálogo Social” (1/2/16) <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el Plan Industrial Ávila 2020.Estrategia para la industria y el empleo (2017)</li> </ul>			<u>Ávila:</u> “Consejo del Diálogo Social” (25/11/15) <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el “Plan Industrial Ávila 2020.Estrategia para la industria y el empleo” (2017)</li> </ul>
BURGOS	<u>Burgos:</u> “Mesa del Diálogo Social” (12/12/15) <ul style="list-style-type: none"> <li>“Plan de Generación de Empleo y Ayudas Locales 2015”;</li> <li>“II Plan de Generación de Empleo y Ayudas Locales 2016-2017”</li> </ul>	<u>Miranda de Ebro:</u> “Consejo del Diálogo Social” (10/2/16)	<u>Aranda de Duero:</u> “Mesa de Diálogo Social” (17/12/13)	<u>Burgos:</u> “Consejo del Diálogo Social de la Provincia de Burgos” (constitución aparentemente en septiembre de 2016) <ul style="list-style-type: none"> <li>“Acuerdo para el desarrollo de políticas activas de empleo y ayudas sociales” (2017)</li> </ul>
LEÓN	<u>León:</u> “Consejo del Diálogo Social” (1/2/2016)	<u>San Andrés de Rabanedo:</u> “Consejo del Diálogo Social” (15/3/2016)	<u>Ponferrada:</u> “Mesa del Diálogo Social” (15/4/2016)	<u>León:</u> “Consejo Provincial del Diálogo Social”(28/7/2016)
PALENCIA	<u>Palencia:</u> “Consejo de Diálogo Social”(29/10/15) <ul style="list-style-type: none"> <li>“IV Plan Municipal de Empleo 2016”;</li> <li>“V Plan Municipal de Empleo 2017”, consensuado en sus necesidades con los miembros del Consejo de Diálogo Social</li> </ul>			<u>Palencia:</u> “Consejo del Diálogo Social de la provincia de Palencia” (31/3/2016) <ul style="list-style-type: none"> <li>“Plan de Empleo provincial” (2017), no es propiamente del Diálogo Social pero contiene medidas acordadas en el mismo</li> </ul>
SALAMANCA	<u>Salamanca:</u> “Consejo del Diálogo Social” (24/7/15)			-----
SEGOVIA	<u>Segovia:</u> “Consejo del Diálogo Social” (28/7/15)			<u>Segovia:</u> “Consejo Provincial de Diálogo Social” (1/3/17)

Continúa

Continuación

SORIA	<u>Soria</u> : “Mesa del Diálogo Social”(13/04/16)			<u>Soria</u> : “Consejo del Diálogo Social de la provincia de Soria” (14/11/16) <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación en el “Plan de Dinamización Económica y Demográfica de Soria” (aprobado por Acuerdo de la Junta CyL de 30 de marzo de 2017)</li> </ul>
VALLADOLID	<u>Laguna de Duero</u> : “Consejo del Diálogo Social” (22/10/2015) <ul style="list-style-type: none"> <li>“I Plan de Generación de Empleo y Ayudas Sociales” (2017)</li> </ul>	<u>Medina del Campo</u> : “Consejo del Diálogo Social” (7/4/16) <ul style="list-style-type: none"> <li>“Estrategia Integrada de Empleo Local y mejora de la protección de las personas” (2017)</li> </ul>	<u>Valladolid</u> : “Consejo del Diálogo Social” (26/9/2016) <ul style="list-style-type: none"> <li>“I Estrategia Integrada Local de Empleo y Política Social” (2017)</li> </ul>	<u>Valladolid</u> : “Consejo Sectorial del Diálogo Social” (25/4/16) <ul style="list-style-type: none"> <li>“Acuerdo para el Dialogo Social de la Provincia de Valladolid” (2017); no es, a pesar de su denominación, el Acuerdo de constitución, contiene medidas de empleo y protección social.</li> </ul>
ZAMORA	<u>Zamora</u> : “Mesa de Diálogo Social” (8/10/2015) <ul style="list-style-type: none"> <li>“Pacto por la Estabilidad del empleo y su calidad en los servicios municipales” (2015)</li> </ul>		<u>Benavente</u> : “Mesa del Diálogo Social” (13/11/2015)	<u>Zamora</u> : “Consejo Provincial del Diálogo Social” (2/2/10, aunque sin información sobre su actividad hasta octubre de 2015) <ul style="list-style-type: none"> <li>Acuerdo sobre políticas de empleo y ayudas sociales (2017, pero con inicio de vigencia en 2018).</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir de información institucional.

## Relaciones Laborales

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2017 es el último año de vigencia del *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC)*, Acuerdo Interprofesional de ámbito estatal firmado al amparo del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores el 8 de junio de 2015 por las Organizaciones Sindicales Confederales CCOO y UGT y las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME, con el objetivo de orientar la negociación de los convenios colectivos durante su vigencia (2015-2017), partiendo del convencimiento de que el diálogo social y la negociación colectiva *“son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas”* en base a lo que se establecen unos criterios en el tratamiento de un conjunto de materias, que deberán ser objeto de la negociación colectiva y con una especial referencia a los convenios sectoriales, *“especialmente los provinciales, por su proximidad a la empresa”* como el ámbito adecuado para fijar las reglas generales de la flexibilidad del tiempo de trabajo.

Recordemos que, en nuestra Comunidad el *Acuerdo para el impulso de la Negociación Colectiva en Castilla y León*, de 10 de febrero de 2016 orienta la negociación colectiva, ya que se manifiesta que el convenio sectorial es el ámbito apropiado para regular las relaciones laborales y para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, en una apuesta continuista por el convenio de ámbito provincial y, más en concreto, los agentes económicos y sociales convienen:

- Abrir el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales existentes a actividades económicas sin regulación;
- Fomentar procesos de negociación de nuevos convenios colectivos entre las partes legitimadas para ello;
- Acordar incluir en los convenios colectivos de sector la comunicación de iniciativa de promoción de los convenios de empresa con la siguiente redacción: *“En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.”*

Además, también mantiene su vigencia durante 2017 el *Acuerdo de Trasposición del III AENC de 30 de julio de 2015* con el objetivo de aplicar a Castilla y León las líneas marcadas por el III AENC en cuanto a salarios y a condiciones laborales y a su evolución comparada con la media nacional.

El análisis de la negociación colectiva en la Comunidad se lleva a cabo, en primer lugar, con datos del Boletín de Estadística Laboral (BEL) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS). Recordemos que el BEL ofrece datos de todos los convenios colectivos vigentes (independientemente de si se han registrado o no en el año objeto de estudio) y sus cifras para 2017 no son definitivas a día de hoy (no lo serán hasta el 30 de junio de 2019, respectivamente). Estos datos se completan con la información aportada por la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León sobre convenios colectivos en la Comunidad, aprovechando las posibilidades del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON).

Como venimos señalando en Informes de años anteriores y con independencia de la fuente estadística utilizada todos los datos deben enmarcarse en el contexto de que el volumen de Convenios puede depender mucho de lo que haya que negociar de un año a otro (por ejemplo, porque acaben su vigencia muchos Convenios) razón por la cual en el texto no realizamos variaciones interanuales relativas. Además, también es pertinente recordar con carácter previo que en nuestra Comunidad todos los convenios de ámbito superior a la empresa son “de sector”, por lo que esta última terminología será la que usemos mayoritariamente, al ser más aclaratoria.

Así, en España, según datos del BEL (tomados a febrero de 2018) el número de convenios con efectos económicos hasta el 31 de diciembre de 2017 fue de 3.695 (3.262 en el año anterior), que afectaron a 8.520.533 personas trabajadoras (7.794.217 en 2016).

Según ámbitos negociadores, el número de convenios ha aumentado tanto en los de empresa (pasando desde los 2.506 de 2016 a los 2.805 de 2017) como en los de ámbito superior (de los 756 del año pasado a los 890). En 2017 el 75,9% del total de los convenios fue de empresa y el 24,1% restante de ámbito superior, lo que implica que siga descendiendo el peso relativo de los convenios de empresa (en 2016 estos porcentajes eran del 76,8% y 23,2%, respectivamente).

En lo que se refiere a personas trabajadoras afectadas, se han incrementado en los dos ámbitos negociadores, siendo la cifra de los de empresa de 550.513 y los de otro ámbito 7.970.020 (lo que significa un 93,5% del total; 0,2 puntos porcentuales menos que el año anterior), por lo que sigue

cumpléndose la regla general de que la mayoría de los trabajadores están afectados por convenios de ámbito superior a la empresa si bien la proporción de trabajadores afectados por convenios de empresa ha aumentado ligeramente en 2017 (pasando del 6,3 al 6,5%).

Tal y como ya sucediera en 2016, se ha producido un aumento en términos absolutos tanto en los convenios de empresa como en los de otro ámbito y, asimismo, estos últimos han aumentado su peso relativo en términos interanuales (del 23,2% del total de convenios de 2016 al 24,1%), pese a lo cual sigue siendo cierto que en España permanece la prevalencia del convenio de empresa en la estructura de la negociación colectiva.

Por su parte, en Castilla y León también se incrementa tanto el número de convenios (pasando de los 271 de 2016 a los 309 de 2017), como el número de personas trabajadoras afectadas por los mismos, que pasa de 261.809 a 301.239. A diferencia de lo sucedido en 2016 (donde los convenios de sector aumentaron pero los de empresa disminuyeron), en 2017 se produjo un incremento, tanto de los convenios de empresa (de 158 a 183), como los de sector (de 113 a 126) pero en mayor medida de aquéllos, lo que implica que aumente ligeramente el peso relativo de los convenios de empresa (del 58,3% al 59,2%) y disminuya el de los convenios de sector (del 41,7% al 40,8%). Este incremento podría deberse a un mayor ritmo en la negociación o bien a la necesidad de negociar un mayor número de convenios por haber vencido su límite temporal. La diferencia del peso relativo de los convenios de sector en nuestra Comunidad respecto a los del conjunto nacional se cifró en 2017 en 16,70 puntos porcentuales (fue de 18,5 en 2016), pese a lo cual puede seguir afirmándose que la negociación colectiva de nuestra Comunidad presenta una menor atomización que en el conjunto nacional.

En cuanto a las personas trabajadoras afectadas por la negociación colectiva siguen aumentando, pasando de las 261.809 de 2016 a las 301.239 de 2017 (39.430 personas más) por lo que puede seguir afirmándose que sigue aumentando la cobertura de la negociación colectiva en nuestra Comunidad gracias al esfuerzo negociador de los agentes económicos y sociales. Además, este incremento de personas trabajadoras se produjo en ambos ámbitos negociadores: de 16.035 personas afectadas en el ámbito de empresa a las 18.325 de 2017 y de las 245.774 personas trabajadoras de 2016 a las 282.914 de 2017.

Esta diferencia es correlativa con la media en España en la ratio de personas trabajadoras afectadas por convenio de empresa: el 6,5% del total lo están en España, mientras que el 6,1% son las afectadas en Castilla y León por convenios de empresa.

Si medimos las personas trabajadoras afectadas por convenios colectivos de empresa en nuestra Comunidad suponen una media de 100 por convenio y en España de 196. En el caso de los convenios de sector la media de personas afectadas por convenio es de 2.245 en la Comunidad y de 8.955 en el conjunto nacional. En cualquier caso sigue siendo cierto que las características de la estructura convencional en nuestra Comunidad son semejantes a las de España: la mayoría de convenios son de empresa, pero son más las personas trabajadoras afectadas por convenios de otro ámbito (el 93,9% en el caso de Castilla y León y el 93,5% en España), *tabla II.21*.

**Tabla II.21**  
**Número de convenios y personas trabajadoras afectadas en Castilla y León, 2013-2017**

Años	Número de convenios				Trabajadores afectados					
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
2013	380	229	60,3	151	39,7	301.869	39.345	13,0	262.524	87,0
2014	420	266	63,3	154	36,7	306.463	42.183	13,8	264.280	86,2
2015	414	267	64,5	147	35,5	319.456	43.229	13,5	276.227	86,5
2016	369	227	61,5	142	38,5	313.525	23.051	7,4	290.474	92,6
2016 <sup>(1)</sup>	271	158	58,3	113	41,7	261.809	16.035	6,1	245.774	93,9
2017 <sup>(2)</sup>	309	183	59,2	126	40,8	301.239	18.325	6,1	282.914	93,9

<sup>(1)</sup> Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

<sup>(2)</sup> Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En la comparativa por Comunidades Autónomas según el ámbito funcional se observa que en 2017, al igual que en 2016 y en 2015, Castilla y León fue la Comunidad Autónoma con mayor número de convenios de otro ámbito, 126 (14,2% del total de los convenios de otro ámbito de España, 14,9% en 2016), seguida de Andalucía (12,5% del total) y Cataluña (10,0%). Además, nuestra Comunidad fue la quinta con mayor número de convenios de empresa, 183 (6,2% del total de los convenios de empresa de España; 6,3% en 2016). Esto significa que en el total de convenios colectivos acordados en 2017, Castilla y León con un 8,4% del total de convenios de España (309) fue la quinta Comunidad Autónoma en número de convenios, solo por detrás de Andalucía (13,0% del total), Cataluña (11,4%), País Vasco (10,3%) y Comunidad Valenciana (8,9%).

En 2017 se registraron en Castilla y León un total de 309 convenios con efectos económicos en 2017 frente a los 271 de 2016, 38 más que el año anterior. Los convenios de empresa fueron 25 más, ya que

pasaron de 158 a 183; también los de otro ámbito subieron de 113 en 2016 a 126 en 2017. Este aumento de la actividad negociadora estuvo por encima de la media en el conjunto de España del total convenios (13,30%) y en Castilla y León fue del 14,00%; así también en los convenios de empresa (11,90% en España y 15,80% en Castilla y León). Sin embargo, los convenios de otro ámbito aumentaron un 17,70% de media en España y un 11,50% de media en Castilla y León, *tabla II.22*.

**Tabla II.22**

**Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, 2016 y 2017**

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2016 <sup>1</sup>	2017 <sup>2</sup>	Var 17/16	2016 <sup>1</sup>	2017 <sup>2</sup>	Var 17/16	2016 <sup>1</sup>	2017 <sup>2</sup>	Var 17/16
Andalucía	482	482	0,0	385	371	-3,6	97	111	14,4
Aragón	129	155	20,2	99	115	16,2	30	40	33,3
Asturias	93	104	11,8	77	85	10,4	16	19	18,8
Baleares	36	50	38,9	29	38	31,0	7	12	71,4
Canarias	146	148	1,4	126	131	4,0	20	17	-15,0
Cantabria	77	94	22,1	58	71	22,4	19	23	21,1
Castilla la Mancha	167	167	0,0	112	103	-8,0	55	64	16,4
<b>Castilla y León</b>	<b>271</b>	<b>309</b>	<b>14,0</b>	<b>158</b>	<b>183</b>	<b>15,8</b>	<b>113</b>	<b>126</b>	<b>11,5</b>
Cataluña	358	422	17,9	285	333	16,8	73	89	21,9
C. Valenciana	253	328	29,6	188	243	29,3	65	85	30,8
Extremadura	71	85	19,7	51	61	19,6	20	24	20,0
Galicia	202	216	6,9	168	176	4,8	34	40	17,6
Madrid	165	193	17,0	134	160	19,4	31	33	6,5
Murcia	51	47	-7,8	40	26	-35,0	11	21	90,9
Navarra	116	157	35,3	103	134	30,1	13	23	76,9
País Vasco	313	379	21,1	283	344	21,6	30	35	16,7
La Rioja	44	50	13,6	35	41	17,1	9	9	0,0
Ceuta y Melilla	15	20	33,3	11	15	36,4	4	5	25,0
Inter CCAA	273	289	5,9	164	175	6,7	109	114	4,6
<b>España</b>	<b>3.262</b>	<b>3.695</b>	<b>13,3</b>	<b>2.506</b>	<b>2.805</b>	<b>11,9</b>	<b>756</b>	<b>890</b>	<b>17,7</b>

<sup>(1)</sup> Datos de 2016 registrados hasta febrero de 2017.

<sup>(2)</sup> Datos de 2017 registrados hasta febrero de 2018.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MEYSS.

En cuanto a los datos definitivos aportados por el Registro Central de Convenios Colectivos de la Consejería de Empleo, los convenios colectivos registrados en Castilla y León (datos de registro,

definitivos y cerrados a 31 de diciembre de 2017, independientemente del periodo de vigencia por el que se pacte) fueron 130 en 2017, lo que supone 9 más que en 2016, de los que 83 eran de empresa y 47 eran de sector (fueron 73 y 48 respectivamente en 2016). Las empresas afectadas por la negociación han pasado de las 28.588 a las 26.189, mientras que el número de personas trabajadoras pasa de 100.098 a 123.798, *tabla II.23*.

**Tabla II.23****Convenios colectivos registrados en Castilla y León, 2016-2017**

	Nº convenios			Nº empresas			Nº Trabajadores		
	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16	2016	2017	Var 17/16
Empresa	71	83	14,5%	71	83	14,5%	6.139	6.798	9,69%
Sector	45	46	2,2%	28.428	26.099	-8,9%	85.402	116.587	26,75%
<b>Provinciales</b>	116	129	10,1%	28.499	26.182	-8,8%	91.541	123.385	25,81%
Empresa	2	0	-100,0%	2	0	-100%	126	0	-100,00%
Sector	3	1	-200,0%	84	7	-1.100,0%	8.431	413	-1.941,40%
<b>Interprovinciales</b>	5	1	-400,0%	86	7	-1.128,6%	8.557	413	-1.971,91%
Empresa	73	83	12,0%	73	83	12,0%	6.265	6.798	7,84%
Sector	48	47	-2,1%	28.515	26.106	-9,2%	93.833	117.000	19,80%
<b>Total</b>	121	130	6,9%	28.588	26.189	-9,2%	100.098	123.798	19,14%

Fuente: Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Consejería de Empleo de la Junta de Castilla y León, con datos de REGCON.

Como viene siendo habitual en los últimos años, la mayoría de los convenios registrados son provinciales (129) y sólo 1 es interprovincial, estas cifras eran de 116 y 5 respectivamente en 2016. Los convenios provinciales de empresa pasaron de 71 a 83 y los convenios provinciales de sector de 45 a 46. Se produjo un aumento de las personas trabajadoras tanto en los convenios provinciales de empresa (de 6.139 a 6.798) como, especialmente, en los de sector (de 85.402 a 116.587). El número de personas trabajadoras por el convenio interprovincial de sector fue de 413 (eran 8.431 en 2016 por los 3 interprovinciales de sector en 2016). La plantilla media de las personas cubiertas por convenios provinciales de empresa sería de casi 82 personas, mientras que en el caso de los convenios provinciales de sector esta plantilla media sería de 4,5 personas.

En todas las provincias, fue mayor el número de convenios de empresa que el de sector excepto en Ávila (con 3 en cada caso), Soria (3 de empresa por 4 de sector) y, un año más, Zamora (4 de empresa y 8

de sector). Sumando convenios provinciales de empresa y de sector, Valladolid (con 41.394) vuelve a ser la provincia con un mayor número de personas trabajadoras afectadas.

Otro aspecto de importancia de la negociación colectiva es el total de acuerdos de **inaplicaciones** en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, ya sea de sector o empresa (artículo 82.3 ET) y de acuerdos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable (artículo 41 ET). En Castilla y León, según datos de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, hubo 27 inaplicaciones de convenios colectivos (fueron 45 en 2016). Las cuatro provincias donde más inaplicaciones se produjeron fueron Burgos, León, Palencia y Valladolid (5 en cada una de ellas). Por su parte, en 2017 fueron 14 las modificaciones registradas (18 en 2016). Las provincias que registraron más modificaciones fueron Palencia, Segovia y Valladolid (4 en cada una de ellas), 2 en Salamanca y ninguna en el resto. Debe resaltarse que, al igual que aconteciera en 2016, Soria fue la única provincia en la que no se registraron modificaciones ni inaplicaciones.

En 2017 la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León en su función consultiva emitió un dictamen a consultas sobre el ámbito funcional de un convenio colectivo, y un informe sobre expedientes de extensión. La misma Comisión en su función de intervención en los procedimientos de solución de discrepancias en los casos de desacuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo correspondiente en 2017 levó a cabo una solicitud de solución de discrepancia por desacuerdo para la inaplicación del Convenio Colectivo de una empresa.

En lo que se refiere a los convenios colectivos registrados por primera vez desde la Reforma Laboral de 2012 en Castilla y León, y hasta 2017 se han registrado 130 nuevos convenios de empresa que han afectado a 7.003 personas trabajadoras y 5 nuevos convenios de sector que afectaron a 6.741 trabajadores.

En lo que se refiere a **salarios**, el III AENC establece unas directrices en materia de salarios señalando que *“los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad, medida conforme a los parámetros que establezcan los negociadores y del empleo”* mientras que en nuestro

ámbito territorial el *Acuerdo Interprofesional de trasposición del III AENC* de 30 de julio de 2015, recomienda “a los negociadores en los respectivos ámbitos de negociación, desde la autonomía de las partes, que puedan contemplar un incremento salarial (...) que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado”. Hay que tener en cuenta que para el cálculo de la variación se tienen en cuenta los convenios que tienen efectos económicos en el año analizado y pactan una variación salarial conocida para el periodo de referencia y que ha sido registrada en el REGCON. Se calcula como media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio. Se publica información de la variación salarial pactada y de la revisada (aplicando las cláusulas de garantía salarial que se hagan efectivas en los convenios donde consten).

En 2017 la **variación salarial** pactada en España , según datos provisionales hasta el mes de febrero de 2018, fue en total del 1,48% (1,02% en 2016 con datos ya definitivos). En Castilla y León, la variación salarial fue del 1,42%, inferior a la del conjunto nacional (como viene sucediendo desde 2014) y superior a la de 2016 (que, con arreglo a datos definitivos fue del 0,91%). Tanto en España como en Castilla y León y a diferencia de 2016 la tasa de variación salarial se sitúa por encima de la tasa interanual del IPC, que fue del 1,11% (en 2016 esta tasa fue del 1,57%).

Según ámbito, la variación salarial en Castilla y León en los convenios de empresa fue del 1,32% y en los convenios de otro ámbito fue del 1,43%. En España la variación salarial pactada en los convenios de empresa fue del 1,23% y en los convenios de otro ámbito del 1,49%, por lo que, al igual que en 2016, la variación salarial de nuestra Comunidad en 2017 es superior en el ámbito de la empresa (1,32 de Castilla y León frente a 1,23%) pero inferior en el ámbito superior (1,43% de nuestra Comunidad frente a 1,49), *tabla II.24*.

Tabla II.24

Variación salarial revisada, en porcentaje, 2013-2017<sup>(1)</sup>

Años	España			Castilla y León			% Tasa interanual IPC
	Total	Empresa	Otro ámbito	Total	Empresa	Otro ámbito	
2013	0,53	0,55	0,53	0,55	0,16	0,61	0,25
2014	0,50	0,37	0,51	0,32	0,23	0,33	-1,04
2015	0,72	0,46	0,74	0,54	0,45	0,55	0,02
2016	1,02	0,84	1,04	0,91	0,98	0,90	1,57
2017	1,48	1,23	1,49	1,42	1,32	1,43	1,11

<sup>(1)</sup> Datos registrados hasta febrero de 2018.

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

La media de variación salarial en 2017 superó en todas las Comunidades Autónomas la tasa interanual del IPC (1,11%) con la excepción de Extremadura (del 1,05%). En el otro extremo se encontraba la variación salarial pactada de Navarra (del 1,90%). En la variación salarial pactada en convenios de empresa, nuestra Comunidad (con un 1,32%) fue la sexta con mayor incremento en el ranking de Comunidades Autónomas, por encima de la media nacional (1,23%); y en convenios de otro ámbito (con un 1,43% de incremento) está en el puesto número 11 y por debajo de la media de España (1,49%).

En cuanto a la **jornada laboral**, en 2017, la jornada media pactada en España (únicos datos disponibles) se situó con datos provisionales en 1.742,2 horas, algo inferior (en concreto, un 0,12%) a la de 2016 (1.744,3 horas ya con datos definitivos) y solo por encima de la correspondiente a 2013 (1.740,2). La jornada media anual pactada en los convenios de empresa fue de 1.717,2 horas en 2017 (incremento del 0,43%), mientras en los convenios de ámbito superior a la empresa fue de 1.743,9 horas (variación negativa del 0,17%). La jornada media pactada en los convenios de empresa es inferior que la del ámbito superior en 26,7 horas/año (en 2016, ya con datos definitivos, esta diferencia fue de 37,1 horas/año).

Por sectores productivos, en el ámbito de la empresa sólo descendió ligeramente (un 0,09%) en la Industria, aumentando en el resto de sectores: Agrario (+0,50%), Construcción (+0,55%) y Servicios (+0,79%). Por su parte, la jornada anual media pactada en el ámbito superior descendió únicamente en

los Servicios (-0,38%), aumentó ligeramente en la industria (+0,03%) y en mayor medida en la Agricultura (+0,44%) y en la Construcción (+0,45%).

Computando la jornada anual media pactada sin diferenciar ámbito observamos que se redujo en 2017 en términos interanuales sólo en los servicios (un 0,30%), aumentando en el resto de sectores: Agrario y Construcción (en ambos casos +0,45%), y muy ligeramente (+0,05%) en la Industria.

Como viene siendo habitual, la mayor jornada media anual pactada en los convenios colectivos en España corresponde a la Agricultura con 1.762,9 horas en 2017, lo que supone 9 horas más que el siguiente sector con mayor jornada (las 1.753,9 horas de la Industria).

En lo que se refiere a **Planes de Igualdad**, y según datos de la *Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales*, en 2017 se registraron 2 planes de igualdad por 2 empresas (idénticas cifras que en 2016) pero que afectaron a un menor número de personas trabajadoras (pasándose de las 862 de 2016 a las 641 de 2017, descenso del 34,5%). Recordemos que la elaboración y aplicación de estos Planes es preceptiva para empresas que tengan un censo laboral superior a 250 trabajadores; cuando se disponga en el convenio colectivo que sea aplicable de sector o de grupo de empresa asimilado a sector; si lo dispone una decisión administrativa adoptada por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador. A pesar de los cambios operados en la hoja estadística de REGCON en materia de Igualdad en 2010, en algunos de los convenios colectivos registrados observamos que no existe correspondencia entre los resultados recogidos en los cuestionarios de preguntas mencionadas y el contenido real de los acuerdos.

### **PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES**

En Castilla y León durante 2017 siguió vigente el III Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASACL), firmado por la organización empresarial más representativa (CECALE) y las Organizaciones sindicales más representativas (CCOO y UGT) de nuestra Comunidad el 29 de septiembre de 2015 habiéndose denunciado el 19 de septiembre de 2017 con vistas a la negociación de un nuevo Acuerdo Interprofesional que rija con posterioridad a la finalización de vigencia del III ASACL el 31 de diciembre de 2017. El III ASACL es expresión de la voluntad concorde de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a fin de dotarse de instrumentos de solución autónoma de las

discrepancias laborales, tanto individuales como colectivas, evitando así, en la medida de lo posible, la judicialización de las mismas y favoreciendo el recurso a vías de diálogo y negociación para su solución entre los propios afectados.

Además, desde el 1 de enero de 2017 las solicitudes de solución extrajudicial de conflictos laborales individuales (con la excepción de las que versen exclusivamente de reclamaciones de cantidad) presentadas en Valladolid pasan a ser tramitadas en exclusiva por el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA), órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales de nuestra Comunidad, previéndose la implantación progresiva en las restantes provincias de nuestra Comunidad, con vistas a que el SERLA constituya la única vía de solución extrajudicial de conflictos laborales individuales de nuestra Comunidad.

En cuanto a la **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES COLECTIVOS**, en 2017 se presentaron ante el **SERLA** en Castilla y León un total de 215 solicitudes de intervención acumuladas (incluidas las archivadas y las intentadas sin efecto), lo que supone un descenso frente a las 256 de 2016. A diferencia de lo que sucediera en 2016, no todas fueron de conciliación-mediación, pues se produjeron dos arbitrajes. Los meses de mayor actividad -atendiendo a la variable de las solicitudes registradas- fueron enero (29), marzo (26) y febrero (24).

En cuanto a los procedimientos tramitados por el SERLA en Castilla y León tomando como referencia las solicitudes registradas, diferenciando los procedimientos archivados, los efectivos y el resultado final del procedimiento, en 2017 se celebraron efectivamente 190 de los 213 (excluyendo las dos solicitudes de arbitraje) registrados en el SERLA (un 89%, frente al 85% de 2016. Esto significa que sumando las conciliaciones-mediaciones donde se produjeron acuerdo, desacuerdo, las intentadas sin efecto y las 9 en tramitación, hubo 28 procedimientos efectivos menos que en 2016. Se intentaron sin efecto 5, bastante menos que en 2016 (17). También hay que destacar que el número de solicitudes que se archivaron fueron 15 menos que en el año anterior, en total 23 frente a las 38 de 2016.

En 2017 se observó un descenso tanto del número de procedimientos de solución extrajudicial colectiva que entraron en el SERLA (de un 16%) como de las empresas afectadas (del 32,3%) y de las personas trabajadoras afectadas (de un 4,9%, una reducción sensiblemente inferior a la del resto de conceptos).

La celebración de actos de conciliación-mediación terminó con acuerdo en 61 de los 190 expedientes efectivos (32,1% frente al 34,4% de 2016), otros 115 terminaron en desacuerdo mientras que 5 fueron intentados sin efecto y 9 se encontraban en tramitación. En los conflictos de intereses, vuelve a producirse lo que viene siendo la regla general (que no se produjo en 2016); son más los acuerdos (19) que los desacuerdos (12). En la interpretación y aplicación, los acuerdos fueron 26 frente a 75 desacuerdos; y en los que pueden dar lugar a convocatoria de huelga, también los desacuerdos (28) superaron a los acuerdos (16).

Por sectores, y como viene sucediendo desde 2012, el que más conciliaciones-mediaciones registró en 2017 sigue siendo el del metal (52), seguido de la alimentación (30), del telemarketing (22, con una subida importante porque en 2016 fueron 18 las solicitudes presentadas en este sector), de la limpieza (14), de los transportes (14) y del sector químico (13), aunque los mayores incrementos relativos se produjeron en tres sectores: madera, que pasó de 1 a 5 solicitudes de intervención (400,0%); energía, de 2 a 5 (150,0%); y ocio, de 1 a 2 (100,0%).

Por provincias, en 2017 solo hubo mayor presentación de conflictos ante el SERLA en Burgos (15,0%), Soria (100,0%) y los conflictos de ámbito regional (62,5%). Además, al igual que en 2016, hubo 1 conflicto en el nivel interprovincial. Por su parte, Ávila (con un 73,3%), Zamora (con un 62,5%) y Palencia (con un 44,8%) son los ámbitos territoriales que registraron mayores decrementos relativos. En términos absolutos, un año más, las provincias de Burgos (69, nueve más que en 2016), Valladolid (40) y León (37) fueron las tres donde más conflictos se presentaron, algo que se repite históricamente en uno u otro orden. Por otro lado en Segovia (5), Ávila (4, y con la importante disminución del 73,3% ya expresada) y Zamora (3) no se superaron los 10 conflictos colectivos presentados, *tabla II.25*.

En cuanto a las causas de los procedimientos que han sido objeto de conciliación-mediación en el SERLA, la causa de procedimiento más habitual, al igual que sucediera en 2016, fue la de jornada, horarios y descansos (43), seguido de nuevo de motivos de conflictos derivados del sistema de remuneración (39) y por bloqueos de negociación (36, incremento respecto a los 29 de 2016). En cuanto a personas trabajadoras afectadas por los procedimientos, de las 99.530 totales de 2017, un 55,41% (55.154) se vieron afectadas por bloqueo de negociación, siendo esta la causa mayoritaria también para las empresas afectadas: 1.773 de las 1.990 (89,09%).

Tabla II.25

**Distribución provincial de los conflictos colectivos presentados ante el SERLA en Castilla y León, 2016-2017**

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2016	2017	% Var. 17/16	2016	2017	% Var. 17/16	2016	2017	% Var. 17/16
Ávila	15	4	-73,3	15	4	-73,3	2.916	760	-73,9
Burgos	60	69	15,0	2.302	69	-97,0	18.911	11.697	-38,1
León	46	37	-19,6	49	168	242,9	8.787	14.110	60,6
Palencia	29	16	-44,8	170	22	-87,1	2.959	1.211	-59,1
Salamanca	16	13	-18,8	55	711	1.192,7	6.053	16.697	175,8
Segovia	7	5	-28,6	7	14	100,0	482	259	-46,3
Soria	7	14	100,0	7	612	8.642,9	1.017	8.961	781,1
Valladolid	59	40	-32,2	258	289	12,0	29.574	14.964	-49,4
Zamora	8	3	-62,5	8	4	-50,0	405	116	-71,4
Interprovincial	1	1	0,0	14	1	-92,9	100	200	100,0
Regional	8	13	62,5	56	96	71,4	33.454	30.555	-8,7
<b>Castilla y León</b>	<b>256</b>	<b>215</b>	<b>-16,0</b>	<b>2.941</b>	<b>1.990</b>	<b>-32,3</b>	<b>104.658</b>	<b>99.530</b>	<b>-4,9</b>

Fuente: SERLA y elaboración propia.

En lo que se refiere a la solución extrajudicial de los conflictos colectivos a través del **Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)**, en 2017 se tramitaron 434 conflictos (398 en 2016), mayoritariamente de empresa (396, esto es un 91,2% del total) y los 38 restantes fueron conflictos de sector. Del total de conflictos tramitados, 384 de ellos afectaron a centros de trabajo de todo el Estado, bien de empresa (347) o de sector (37); y 33 fueron de empresas con centros de trabajo en varias provincias de diferentes Comunidades Autónomas (todos ellos de empresa). El resto de conflictos colectivos se distribuyó en la forma siguiente: 1 en empresas con centro de trabajo en la provincia de Valladolid y en otras, 3 en León y otras, 1 en Palencia y otras, 2 en Zamora y otras, 1 en Salamanca y otras y 2 en empresas con centros de trabajo en la Comunidad de Castilla y León y en otras. Por último, la Comisión Mixta del sector de químicas se reunió en el SIMA por 7 conflictos colectivos donde debía intervenir (14 durante 2016), 6 de ellos de empresa y 1 de sector.

En cuanto a las **conciliaciones colectivas tramitadas por y ante la Administración Laboral** es conveniente recordar, como se ha venido apuntando en los últimos Informes Anuales, que tienen un carácter residual y se han reducido hasta casi no llegar a utilizarse, precisamente porque esta labor en los últimos años se desarrolla en su integridad dentro del SERLA.

En España, el número de conciliaciones colectivas aumentó ligeramente (495, un 7,4% más que en 2016), y se redujeron en un 70,8% las empresas afectadas (de 1.634 a 477) aunque las personas trabajadoras afectadas pasaron de 344.179 a 415.630 (incremento del 20,8%). En nuestra Comunidad debe recordarse que los conflictos colectivos se presentan ante el SERLA aunque es posible que se insten ante la autoridad laboral competente (según los datos del MEYSS).

En cuanto a la **SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES** y en lo que se refiere a **conflictos laborales individuales tramitados por el SERLA** en la provincia de Valladolid (única vía disponible desde el 1 de enero de 2017 salvo que se trate de conflictos individuales que versen exclusivamente sobre reclamación de cantidad que se siguen tramitando ante la Oficina Territorial de Trabajo) la mayoría de los 3.413 procedimientos individuales se debieron a despidos (2.371, un 70% del total), 146 fueron de sanción y 896 pertenecieron a la categoría de varios. Como ya hemos señalado, está previsto que la vía del SERLA se extienda progresivamente hasta constituir la única para la solución extrajudicial de conflictos laborales individuales (con la excepción de las solicitudes que versen en exclusiva sobre reclamaciones de cantidad).

Por su parte, las **conciliaciones individuales terminadas ante las Oficinas Territoriales de Trabajo en Castilla y León** fueron 20.180 (casi la misma cifra que los 20.119 de 2016), a pesar de que en 2017 no se incluyen las 3.413 conciliaciones individuales de Valladolid tramitadas ante el SERLA. De las 20.180 correspondieron a despidos 8.486 (un 42% del total) lo que supone un descenso del 1,5% respecto a 2016, y terminaron con avenencia 4.159 (un 2,2% más que en 2016), téngase en cuenta que Las conciliaciones individuales sobre despido según los datos de la Junta serían 6.236. En España hubo 412.712 conciliaciones individuales (ligero incremento interanual del 0,5%), de las cuales 206.198 tuvieron como objeto material un despido (un 1,3% más que en 2016) y terminaron con avenencia 107.326 (un 0,5% más).

### **EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO**

Según datos de la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, en 2017 el total de Expedientes de Regulación de Empleo comunicados (extintivos, suspensivos y de reducción de jornada) fue de 266 (405 en el año anterior), que se distribuyeron de la siguiente forma: los Expedientes de Regulación de Empleo de suspensión fueron 122 (217 en 2016), los de rescisión de contrato fueron 27 (28 el año anterior) y los de reducción de jornada 117 (160 en 2016). Como es habitual en los últimos años, observamos que la mayoría de los ERES en la Comunidad son de suspensión y de reducción de jornada, lo que podría deberse, en parte, a las ayudas a los ERES a empresas y trabajadores que se conceden en nuestra Comunidad en el caso de que haya acuerdo.

El número total de EREs ejecutados en 2017 afectó a 3.188 personas trabajadoras (fueron 4.222 en 2016), de las cuales 2.324 eran hombres y 864 mujeres, por lo que sigue observándose la tendencia de que la mayoría de personas trabajadoras afectadas son hombres. Sin embargo, por tipo de ERE, y como ya sucediera en 2016, el número de personas trabajadoras afectadas aumentó en los de rescisión (pasando de 647 a 666 en 2017, con 400 hombres y 266 mujeres), mientras que en los dos restantes tipos se consignó un descenso por todos los conceptos. Y así, las personas trabajadoras afectadas en los de suspensión pasaron de 2.912 a 2.111 en 2017, y los días de suspensión pasaron de 46.232 a 24.837; en los expedientes de reducción disminuyeron las personas trabajadoras afectadas de 663 a 411 y los días de reducción pasaron de 59.369 a 42.552. Como en años anteriores, las cifras segregadas por sexo muestran la todavía brecha “ocupacional” de las mujeres respecto de los hombres: menos empleo, menos EREs.

Por provincias, las que tuvieron mayor número de comunicaciones de EREs fueron León con 68 (108 en 2016), Salamanca con 33 (64 en 2016) y Valladolid con 32 (50 en 2016) dentro del contexto de reducción de ERES en todas las provincias de nuestra Comunidad con las excepciones de Palencia (con 28 tanto en 2016 como en 2017) y Ávila (que es la única en la que se produce un incremento desde los 18 de 2016 a los 26 de 2017). Donde menos EREs hubo fue en las provincias de Zamora (7) y Segovia (15).

Por sectores productivos, el sector servicios fue donde, al igual que en 2015 y 2016, hubo más EREs, en total 143 expedientes (209 en 2016), que afectaron a 894 trabajadores (1.486 en 2016). En la industria hubo 71 (124 en 2016), que afectaron a 1.753 personas trabajadoras (2.184 en 2016), más que en el sector servicios, aun siendo menor el número de EREs y tal y como también se observara en 2016. En la construcción hubo 43 EREs (69 en 2016) que afectaron a 511 personas trabajadoras (cifra similar a

las 547 personas de 2016 aun siendo sensiblemente inferior el número de EREs). Por último, el sector agrario es el único que escapa a la regla de reducción del resto de sectores productivos, pues se incrementa tanto el número total de EREs comunicados (de los 3 de 2016 a los 9 de 2017), que afectaron a 30 personas (fueron 5 en 2016). Por lo que se refiere a la modalidad de ERE mayoritaria en cada uno de los sectores productivos, en los Servicios el tipo de ERE predominante fue el de reducción (78 del total de 143 ERES en este sector), en la Industria el de suspensión (39 de los 71), en la Construcción el de suspensión (26 del total de 43) y en la Agricultura el de reducción (5 de los 9).

En España, según el Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS prosigue la tendencia a la reducción en todos los conceptos analizados en la serie 2013-2017. Y así, fueron 2.597 las empresas afectadas (un 35,1% menos que en el año anterior), las personas trabajadoras por Expedientes de Regulación de Empleo del conjunto nacional fueron 54.098 con una disminución en el total del 37,5%, reduciéndose asimismo en los tres tipos: extinción (17,2% menos), suspensión (47,5% menos) y reducción (32,4% menos). La mayoría de las personas trabajadoras siguen siéndolo a por suspensiones del contrato aun que en una proporción del 52%, sensiblemente inferior al 61,9%, de 2016.

### **PROCEDIMIENTOS JUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

En cuanto a los asuntos judiciales sociales resueltos por los Tribunales de Justicia del Orden Social (despidos, otros conflictos individuales y colectivos y de Seguridad Social), según el BEL fueron en Castilla y León 15.056 (un 8,7% menos que en 2016) y, dentro de ellos, también se redujeron los referidos a despido un 11,4% (que pasaron de 4.598 a 4.072). El porcentaje de los juicios por despido sobre el total de asuntos judiciales en nuestra Comunidad fue del 27,0% (un descenso del 0,9% respecto a esta proporción en 2016), inferior a la proporción de España (del 29,2%, con un ligero descenso de esta proporción respecto al 29,5% de 2016).

Por provincias, es León la que presenta un mayor número de asuntos judiciales resueltos (4.134, incremento del 1,6%), seguida de Valladolid (3.531, descenso del 26,8%) y Burgos (2.247, descenso del 7,6%). El caso de Valladolid resulta llamativo puesto que su mencionado descenso interanual del 26,8% es el mayor de toda la Comunidad (ya que la siguiente disminución interanual por importancia es la de Soria, del 14,4%). Esto ha coincidido con que durante 2017 el SERLA empezase a conocer en la provincia de Valladolid de los conflictos individuales (con la excepción de los que versan exclusivamente de reclamación de cantidad) dentro de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

laborales, aunque debería observarse si este hecho se repite en años venideros para poder extraer una conclusión.

Al igual que en 2016 (aunque invirtiendo el orden de los dos primeros puestos) , las tres provincias donde más juicios resueltos tuvieron como objeto el despido fueron: León (4.134), Valladolid (3.531) y Burgos (2.247). En cifras absolutas para toda la Comunidad, los 15.056 asuntos fueron menos que en 2016 (descenso de 8,7%) y también los juicios por despidos descienden en todas las provincias, pasando de un total de 4.598 en 2016 a 4.072 (descenso pues del 11,4% respecto a 2016).

### **HUELGAS Y CIERRES PATRONALES**

Según los datos de la Consejería de Empleo, en 2017 hubo 5 huelgas provinciales (10 en 2016), 3 huelgas autonómicas (2 en 2016) y 21 las de ámbito nacional (esto es, huelgas generales y que afecten a más de una Comunidad Autónoma) siendo 19 en 2016.

En relación a las 5 huelgas del ámbito provincial, secundaron una huelga cada una de las siguientes provincias: León, Palencia, Soria, Valladolid y Zamora y, consecuentemente, no hubo ninguna huelga provincial en las restantes cuatro provincias de nuestra Comunidad.

Según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del MEYSS (que no proporcionan información sobre las huelgas del "Sector Administración Pública" y concretamente, a los efectos de la serie 2013-2017 analizada, de la huelga de la enseñanza pública y privada de 9 de mayo de 2013) en Castilla y León la cifra de participantes en las huelgas de todas las provincias ascendió a 4.366 participantes, un aumento del 35,2% respecto a 2016 lejos del máximo histórico de la serie de 15.000 participantes en 2013.

Los participantes se incrementaron en todas las provincias, siendo especialmente reseñables los aumentos de Salamanca (de 29 en 2016 a 657 en 2017) y Segovia (de 26 a 369), excepto en Valladolid que pasó de 1.636 participantes a 774 y que ni siquiera es la provincia con mayor número de participantes (como viniera ocurriendo en los dos últimos años), puesto que ocupa este año Soria (con 823 participantes). En 2017 únicamente no superan los 300 participantes las provincias de Palencia (295) y Zamora (275).

En cuanto a las jornadas no trabajadas por huelga en Castilla y León, en 2017 fueron 8.987, lo que supone un incremento del 109,8% respecto a las 4.283 de 2016 y produciéndose incrementos en todas las provincias con la excepción de Zamora, en donde descienden un 67,6% pero produciéndose al mismo

tiempo un incremento del 231,3% de los participantes en las huelgas. El mayor número de jornadas no trabajadas tuvo lugar en Soria (1.530), Valladolid (1.464 aunque disminuyendo un 52,7% los participantes en las huelgas) y Salamanca (1.401).

### **FONDO DE GARANTÍA SALARIAL (FOGASA)**

En 2017 cabe reseñar un importante descenso del FOGASA por todos los conceptos. En Castilla y León el importe total abonado por el FOGASA en 2017 fue de 38.985.600 € (un 40,3% menos que en 2016); la prestación media fue de 6.134,4 € , un 16,0% menos que en el año anterior y tras tres años de incrementos; las empresas afectadas fueron un total de 1.090, un 21,6% menos que en 2016 y, nuevamente la más baja de toda la serie (2013-2017) analizada; y el número de trabajadores beneficiarios (3.747) sigue bajando y en este año se ha reducido un 29,0%. El total de expedientes en nuestra Comunidad fue de 3.544 (un 20,6% menos que en 2016) y los meses que acumularon mayor número de expedientes fueron febrero (467) y agosto (466).

Por su parte, en España ha descendido el importe total abonado por el FOGASA un 43,4% y se sitúa en 590.598.800 €, con diferencia el más bajo de la serie histórica analizada; se ha intervenido en menos empresas, 23.714 (descenso del 35,3%); ha habido menos personas trabajadoras beneficiarias 90.321 (un 38,8% menos) y, a diferencia de lo que aconteciera en 2016, ha descendido la prestación media un 7,5%, situándose en 6.538,9€.

En 2017 (y a diferencia de lo que ocurriera por vez primera en 2015 y se repitiera en 2016) la cuantía de la prestación media de Castilla y León (6.134,4€) fue inferior a la cuantía de la prestación media del conjunto nacional (6.538,9€) y siendo mayor el descenso autonómico (del 16%) que el nacional (del 7,5%).

## **Salud Laboral**

Durante 2017, según datos de la Junta de Castilla y León, tuvieron lugar en nuestra Comunidad 26.630 **accidentes con baja** médica (datos de accidentes de personas asalariadas, por lo que se excluyen los sufridos por personas trabajadoras autónomas), lo que supone un incremento, por cuarto año

consecutivo, en este caso del 3,1% respecto a 2016 (809 accidentes más) mientras en España, el aumento fue del 5% (con datos del MEYSS). Por otro lado, los **accidentes de trabajo sin baja** laboral en la Comunidad fueron 43.591 accidentes (46.072 el año anterior). Es preciso seguir recordando que los datos desagregados que se exponen en este apartado no se relacionan con la población potencialmente afectada por la siniestralidad, esto es, las personas afiliadas a regímenes de la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo específicamente cubierta; lo que sí ocurre con los índices de incidencia de la siniestralidad que analizaremos más adelante.

Del total de accidentes laborales con baja, 24.203 de ellos se produjeron durante la jornada laboral (tanto en el centro de trabajo como fuera de él) y cómo los restantes 2.427 tuvieron lugar *in itinere* (esto es, en los desplazamientos desde o hacia el puesto de trabajo). Se trata, en el primer caso, de un incremento del 3,8% (del 4,9% en el conjunto nacional) y, en el segundo caso, de una reducción en Castilla y León del 3,4% (frente al aumento nacional del 5,3%).

Según **gravedad**, de los accidentes laborales con baja durante la jornada laboral, la gran mayoría (23.981, en concreto) eran de carácter leve, (un 3,8% más que año previo), mientras los accidentes graves fueron 188 (22 más que el año previo) y los mortales 34 (4 fallecimientos más que en 2016). Los accidentes *in itinere* fueron 2.427, 86 menos que el año previo, de los que 10 accidentes fueron mortales *in itinere* (4 más que en 2016), resultando un total de 44 fallecimientos por causas laborales durante el ejercicio. En España los accidentes en jornada leves aumentaron un 4,9%, los graves un 7,1% y los mortales un 1,7%, mientras los *in itinere* aumentaron un 5,3%, *tabla II.26*.

**Tabla II.26**  
**Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2016-2017**

	Total con Baja		En Jornada Laboral			In Itínere		
	Total	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Mortales
Castilla y León								
2016	25.821	36	23.308	23.112	166	30	2.513	6
<b>2017</b>	<b>26.630</b>	<b>44</b>	<b>24.203</b>	<b>23.981</b>	<b>188</b>	<b>34</b>	<b>2.427</b>	<b>10</b>
Var.	809	8	895	869	22	4	-86	4
<b>% var.</b>	<b>3,1</b>	<b>22,2</b>	<b>3,8</b>	<b>3,8</b>	<b>13,3</b>	<b>13,3</b>	<b>-3,4</b>	<b>66,7</b>
España								
% var. <sup>(1)</sup>	5,0	1,8	4,9	4,9	7,1	1,7	5,3	2,3

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

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

Por **sectores**, la accidentalidad aumentó en la Comunidad en todos ellos, registrándose las mayores tasas en la industria (7,4%) y en la construcción (6,8%) y las menores en la agricultura (2,6%) y los servicios (1,5%).

Según **antigüedad en la empresa**, los accidentes de trabajo con baja en jornada laboral aumentaron en el grupo de menor de 3 meses (14,1%), el de 25 a 48 meses (13,9%) y el de 13 a 24 meses (13,3%) y únicamente se redujeron los de más de 48 meses (en un 6%). Los accidentes *in itinere*, se incrementaron en los grupos entre 7 y 24 meses (del 10,8%); los de 3 a 6 meses (un 1%) y para los de mayor, de 25 meses y más (un 9%).

Si realizamos un análisis por **tipo de contrato** (indefinido o temporal) se dan incrementos en ambas categorías en el global de la Comunidad, en el caso de los indefinidos de 243 accidentes más (incremento del 1,8%) y en el de los temporales de 652 siniestros más (un 6,9%).

En cuanto a la siniestralidad en **industrias extractivas**, que analizamos aparte dadas sus peculiaridades generales y su presencia relativa en Castilla y León, observamos que durante 2017 se produjeron 154 accidentes laborales, 44 menos que el año anterior, todos de tipo leve. La mayor parte de los 193 accidentes de carácter leve se produjeron en las provincias de León (78) y Burgos (24).

En lo que se refiere a la accidentalidad de las **personas trabajadoras autónomas** en Castilla y León

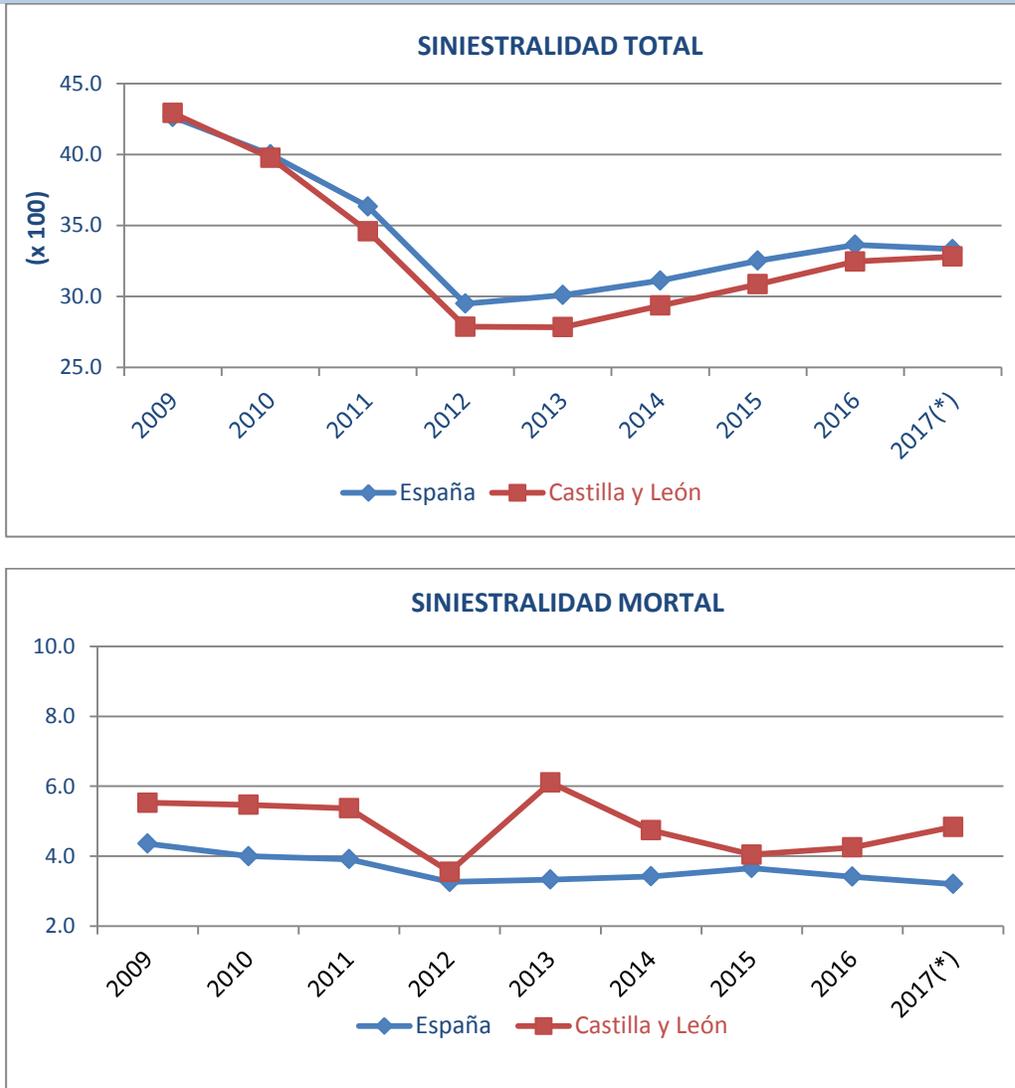
(que, como hemos apuntado no están incluidos dentro de la estadística anterior y cuya cobertura de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales tiene carácter voluntario, excepto para autónomos dependientes y aquellos que desempeñan una actividad profesional con un elevado riesgo de siniestralidad) observamos que en 2017 se produjeron 789 partes de accidentes (48 menos que el año previo). Por provincias, se mantuvieron constantes en Soria, aumentaron en Salamanca (23 más) y Palencia (15 más) y descendieron en las demás provincias, especialmente en Valladolid (37 menos).

En lo que se refiere a los índices de siniestralidad o **índices de incidencia** en Castilla y León, el índice de incidencia general en 2017 (según los datos no definitivos del *Avance Mensual de la Estadística de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* del MEYSS) adoptó un valor de accidentes por cada 100.000 trabajadores expuestos adoptó un valor de 3.280,2 (3.225 el año anterior), continuando por debajo del índice medio nacional (que fue de 3.333,8).

Con respecto al conjunto de las Comunidades Autónomas, Castilla y León presentaba en 2017 el sexto menor índice de siniestralidad general (con los datos provisionales), mientras en 2016 la Comunidad presentó en ese año el quinto menor índice (con datos definitivos). La Comunidad Autónoma con menor índice en 2017 fue, de nuevo, Madrid (2.707,2) y la que registró el mayor fue, también de nuevo, Baleares (4.966,7). En cuanto a los cambios acaecidos respecto al año previo, en la mayoría de las Comunidades se dieron aumentos, los más intensos en Extremadura (139,1 puntos más) y en Galicia (103,4 puntos más) y los menores en Andalucía (18,3 puntos), País Vasco (22,9) y Castilla y León (34,1 puntos).

Por su parte el índice de incidencia mortal durante 2017 en la Comunidad fue de 4,84 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores expuestos, (un aumento de 0,6 puntos). Se trata del séptimo mayor índice de entre las Comunidades Autónomas (en 2016, con datos definitivos, era el sexto mayor). En el conjunto nacional, el índice de siniestralidad mortal se situó en 2017 en 3,20 (0,2 puntos por debajo del año anterior). La divergencia entre el índice regional y nacional en 2017 era de 1,6 puntos y en 2016 de 0,8 puntos. Respecto a 2016, este índice se incrementó en 9 Comunidades Autónomas (entre las que Castilla y León ocupaba el quinto lugar) siendo el mayor aumento el de Cantabria (3,9 puntos más). La evolución de la siniestralidad total y mortal en España y Castilla y León se representa en la *figura II.18*.

**Figura II.18**  
**Evolución de los índices de siniestralidad total y mortal en España y Castilla y León, 2009-2017**



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

Continuando con los índices de incidencia, y según datos de la Junta de Castilla y León, el índice de incidencia general se situó en 2017 en la construcción en 71,5 accidentes por cada 1.000 trabajadores expuestos al riesgo; en la industria en 55,3; en la agricultura en 47,6; y en los servicios en 24,3. Respecto al año anterior, la siniestralidad general aumentó en 2017 en la industria (2,6 puntos), la construcción (1,6 puntos) y la agricultura regionales (0,8 puntos) y se redujo ligeramente en los servicios (en 0,2 puntos).

Por último, en este apartado de Salud Laboral nos referimos a los datos sobre **Enfermedades Profesionales**. El total de partes de enfermedad laboral registrados en Castilla y León en 2017 fue de 964, lo que supone un descenso del 3,3% (del 2,2% en España). Por sexos, se aprecia cómo la reducción de los partes se debió a las mujeres, que descendieron 7,5% (frente al aumento nacional del 1,9%), pues los partes de enfermedad de los hombres aumentaron un 1% (un 2,5% en España). Del total de enfermedades profesionales, 436 fueron con baja y 503 sin baja. Respecto a 2016, los partes de enfermedad laboral con baja aumentaron un 5,7% (frente al 2,6% nacional), mientras los sin baja, descendieron un 10,3% (frente al aumento español del 1,8%).

### Actuaciones de la Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en Castilla y León en 2017 tenía 253 personas en la **plantilla** para llevar a cabo su labor en las distintas áreas de trabajo. Esta plantilla se distribuía de la siguiente forma: 5 Jefes de Unidades y 9 Jefes de Inspección, 51 Inspectores; 64 personas dentro de Subinspección; y 124 como Personal de apoyo.

En el **conjunto de todas las áreas de la Inspección de trabajo** (Relaciones Laborales, Seguridad y Salud Laboral, Empleo y Extranjería y Seguridad Social) en el año 2017 se llevaron a cabo 92.273 actuaciones (92.601 en 2016) y se detectaron 4.194 infracciones (4.185 en el año anterior). Es decir, que se ha reducido el número de actuaciones de la Inspección respecto al año anterior (un 0,35% menos) pero las infracciones detectadas se han incrementado (un 0,22% más).

En cuanto al detalle de cada una de las materias de la Inspección el año 2017, observamos que en materia de **Relaciones Laborales** (incluyendo las relativas a la aplicación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*), se realizaron 11.258 actuaciones (un 3,72% más que en 2017). Se detectaron 624 infracciones (un 21,88% más que en el año precedente), la cuantía derivada de dichas infracciones fue de 1.167.371€ (un 12,66% más), las personas trabajadoras afectadas fueron 7.312 (un 1,33% más), los requerimientos fueron 3.237 (un 2,32% menos), y los contratos transformados en indefinidos 4.145 (6,86% más).

En materia de **Seguridad y Salud Laboral**, se realizaron 27.877 actuaciones (un 3,83% más que en el

año previo), hubo 1.102 infracciones (un 5,45% más), 7.798 requerimientos (un 10,89% menos), el número de visitas fue de 8.508 (un 7,46% menos), y el importe de las sanciones fue de 2.105.726€ (casi un 20% más que año anterior). Es decir que habiéndose realizado menos visitas que el año anterior, se han incrementado las infracciones.

En cuanto a la materia de **Empleo y Extranjería** se realizaron 1.851 actuaciones (un 5,11% más que en el año anterior), las infracciones fueron 61 (77 en 2016), el importe de las sanciones fue de 461.494,07€ (un 41,00% más) y las visitas fueron 295 (un 10,61%). Es resaltable que, aunque las infracciones descendieran un 20,78% respecto a 2016, el importe de las sanciones se incrementara en un 41%.

Las actuaciones en materia de **Seguridad Social** durante 2017 fueron 51.287 (un 3,48% menos que en 2016), se detectaron 2.407 infracciones (un 5,64% menos), el número de visitas fue 4.424 (un 7,49% menos), las personas trabajadoras afectadas ascendieron a 17.511 (un 4,66% menos) y el empleo aflorado fue de 5.269 (un 3,85% menos).

En lo que se refiere a las campañas del Programa Territorial Integrado de Objetivos del Sistema de la Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el número de objetivos previstos fue de 7.703 (8.224 en el año anterior) y el porcentaje de cumplimiento fue del 141,4%, *tabla II.26*.

Por su parte, en las campañas Empleo y Relaciones laborales, el número de objetivos fue 5.746 de (5.358 en 2016), siendo el porcentaje del cumplimiento del 101,8%, *tabla II.27*.

Tabla II.26

## Programa Territorial Integrado objetivos sistema de la Inspección Trabajo y Seguridad Social en materia prevención de riesgos laborales en Castilla y León, objetivos por campañas, 2016-2017

Campañas	Nº objetivos 2016	Nº objetivos 2017	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora/Nº Empresas	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones	Nº Trabaj. afectados	Requerimientos
Control seguridad Construcción	2.712	2605	109,33	2848	6.879	146	345.536,00	392	2.182
Control inscripción en el registro de empresas acreditadas	725	723	108,58	785	1814	48	84.472,00	174	227
TAV	400	350	392,86	1.375	1.375	0	0	0	592
Control riesgos musculoesqueléticos	317	255	90,08	245	756	4	8.184,00	69	150
Sílice cristalina	50	38	115,79	44	161	6	15.184,00	914	75
Control riesgos psicosociales	143	120	105,00	126	126	289	0	0	95
Control riesgos biológicos	65	51	103,52	53	133	0	0	0,00	35
Control riesgos sector agrario	254	226	96,90	219	873	20	47.050,00	106	311
Control de la prevención en PYMES	123	65	123,08	80	280	14	28.644,00	438	99
Condiciones seguridad trabajo menores	50	50	82,00	41	56	2	8.297,00	19	14
Asistencia técnica apertura centros de trabajo <sup>(1)</sup>	334	283	724,38	2.050	2.251	2	5.546,00	20	47
Campaña en otros sectores	489	437	135,24	591	2043	56	206.825,00	321	670
Campaña europea <sup>(1)</sup>	29	36	0,00	0	0	0	0	0	0
Servicios de Prevención, propios, y entidades auditoras	273	300	101,33	304	595	14	29.643,50	44	155
Empresas de mayor siniestralidad laboral	149	150	63,33	95	205	0	0,00	0	63
Coordinación Actividades empresariales	130	107	114,02	122	122	6	13.230,00	21	29
Riesgos Seguridad Vial	90	95	89,47	85	244	1	2.600,00	13	94
Seguimiento planific. preventiva	242	240	102,08	245	755	8	37.380,00	73	264
Prevención de riesgos laborales con enfoque de género	153	143	146,15	209	478	3	10.092,00	17	238
Investigación acc. graves y mortales	242	223	113,90	254	663	85	468.220,50	92	99
Investigación accidentes leves y comunicados sin baja	377	363	124,24	451	1344	115	259.471,00	140	302
Control cumplimentac. partes de accidentes de trabajo y EP	700	680	113,82	771	774	390	52.572,00	408	251
Investigación Enfermedades profesionales	177	163	97,55	159	483	10	31.822,00	34	97
<b>Totales</b>	<b>8.224</b>	<b>7.703</b>	<b>141,42</b>	<b>11.152</b>	<b>22.410</b>	<b>1.219</b>	<b>1.654.769</b>	<b>3.295</b>	<b>6.089</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Programa Territorial Integrado de Objetivos de la Inspección.

**Tabla II.27**  
**Programa Territorial Integrado objetivos sistema inspección trabajo y seguridad social en materia empleo y relaciones laborales en Castilla y León, 2017**

Campañas	Nº Objetivos 2016	Nº Objetivos 2017	Porcentaje cumplimiento	Actividad inspectora	Actuaciones	Infracciones	Importe sanciones propuestas	Nº Trabaj. Afectados	Requerimientos
Fraude en la contratación	984	1.059	129,08	1.367	1.529	33	45.622,00	300	612
Control de contratos formativos	190	202	87,62	177	202	7	10.629,00	20	46
Prácticas no laborales en empresas	44	47	82,98	39	44	0	0	0	3
Encadenamiento de contratos	236	224	96,88	217	230	3	4.351,00	5	100
Control de la contratación a tiempo parcial	420	715	195,66	1.399	561	47	46.064,00	251	240
Control de la subcontratación y cesión ilegal de trabajadores en el sector de construcción	201	199	102,01	203	228	0	0,00	0	13
Control porcentaje mínimo trabaj. fijos	139	155	103,23	160	172	0	0,00	0	54
Control de la subcontratación y cesión ilegal en otros sectores	39	55	145,45	80	107	5	38.753,00	68	8
Agencias privadas de colocación	16	18	83,33	15	7	0	0	-	3
Empresas de trabajo temporal	180	166	82,53	137	213	3	6626	43	20
Integración laboral personas discapacidad	289	291	107,90	314	331	2	1.252,00	51	70
Otras campañas contratación	0	13	7,69	1	1	0	0	0	0
Control tiempo de trabajo y limite horas extraordinarias	778	1.116	105,47	1177	1876	244	324.905,00	2230	667

continua

continuación

Expedientes de plazo	924	526	114,83	604					
Discriminación por razones distintas de género	35	28	225,00	63	88	5	23.628,00	5	18
Condiciones discriminatorias inmigrantes	98	93	117,20	109	182	5	11.126,00	15	8
Discriminación en el acceso al empleo razón género	42	43	95,35	41	4	5	0,00	0	0
Discriminación en la relación laboral por razón de género	88	109	89,91	98	135	5	22.504,00	4	20
Discriminación salarial	82	84	101,19	85	127	0	0,00	0	19
Acoso sexual y por razón de sexo	18	18	88,89	16	21	0	0,00	0	7
Control de medidas y planes de igualdad	50	46	93,48	42	43	0	0,00	0	12
Comprobación requerimientos de medidas y planes de igualdad	17	18	88,89	16	16	0	0,00	0	4
Seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad	19	30	93,33	28	28	1	3.125,00	261	7
Conciliación de la vida familiar y laboral	42	42	102,38	43	63	4	4.752,00	12	15
Discriminación en la negociación colectiva	98	98	123,47	121	132	0	0,00	0	0
Control subvenciones fomento empleo	166	176	53,41	94	96	0	0,00	0	1
Control subvenciones formación profesional	163	175	32,00	56	74	1	626,00	1	0
<b>Totales</b>	<b>5.358</b>	<b>5.746</b>	<b>101,82</b>	<b>6.702</b>	<b>6.510</b>	<b>370</b>	<b>543.963,00</b>	<b>3.266</b>	<b>1.947</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Programa Territorial Integrado de Objetivos de la Inspección.

# 2017

---

## SITUACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN

RECOMENDACIONES 2<sup>#</sup>



Consejo Económico y Social  
de Castilla y León

## RECOMENDACIONES CAPITULO II

### Variables básicas del mercado de trabajo

En el año 2017, en España el empleo creció un 2,6%, una décima menos que en 2016. La tasa de empleo del 48,7% (47,1% en la Comunidad) todavía se sitúa lejos de los niveles anteriores a la crisis, pero muestra una recuperación desde el mínimo observado en 2013, del 44,4% (en nuestra Comunidad esta tasa fue del 43,0% y también supuso el mínimo). Por su parte, la tasa de empleo de la población de entre 16 a 64 años fue en Castilla y León del 64,0% y en España del 62,1%.

Por provincias, observamos que donde más se incrementó el empleo en 2017 fue en Soria (aumento del 9,9%), incrementándose asimismo en todas las provincias con la excepción de Valladolid y Burgos, que redujeron su empleo en un 0,8% y un 4%, respectivamente. Recordemos que el incremento del empleo en España fue del 2,6% y del 0,7% en nuestra Comunidad.

En 2017 la afiliación en España registró una subida de 608.500 personas más (3,5%), una cifra similar a las registradas en los años inmediatamente anteriores a la crisis, haciendo un total de 18,1 millones de afiliaciones; en nuestra Comunidad el incremento (del 1,9%) fue inferior al de la media nacional, con 16.400 personas afiliadas hasta alcanzar las 890.200.

Respecto al paro registrado, en Castilla y León el descenso interanual fue de 18.512 (-10,1%) y por tanto superior al registrado a nivel nacional del 9,3%, dejando la cifra de paro registrado en 165.667 personas. Los datos de paro bajaron en todas las provincias de la Comunidad, aunque los descensos más pronunciados en términos porcentuales se registraron en Soria, León y Segovia (en torno al 13%). Palencia, con un descenso del 7,8%, fue la provincia con evolución más moderada en términos relativos.

El desempleo ha alcanzado niveles mínimos históricos en países como Alemania, Holanda, Estados Unidos, Corea, Japón o México, con tasas por debajo incluso del 4%. España fue el país de la UE en el que más se redujo la tasa de desempleo respecto al año anterior (en 2,4 puntos porcentuales) pero sigue entre los países con más desempleo (el segundo de la UE, sólo por detrás de Grecia), con una tasa de paro del 17,2% en 2017.

En el año 2017 la tasa de creación de empleo en Castilla y León ha sido insuficiente, muy inferior a la registrada en los dos años anteriores y cuatro veces menor que a nivel nacional. Por lo tanto, en el

CES consideramos que, aun habiéndose generado empleo en el último año, queda mucho por hacer en la recuperación del empleo perdido durante la crisis, tanto en cantidad (en nuestra Comunidad no se ha recuperado en estos últimos cuatro años de crecimiento ni un tercio del empleo que se destruyó, en España casi la mitad) como en calidad, pues en los cuatro últimos años el 72% del empleo asalariado creado es temporal (57% en España). A la eventualidad del empleo hay que añadir la parcialidad que es en Castilla y León de casi el 17% (en el año 2012 era del 12%) y que en el 92% de los casos es voluntaria y, por lo tanto, no deseada. Por lo tanto, desde el CES resaltamos la importancia de que el nuevo empleo creado sea de calidad, lo que estimamos imprescindible para el crecimiento económico y la cohesión social en nuestra Comunidad.

La tasa de desempleo continúa siendo muy inferior a las medias europeas y esto no se debe a que la tasa de actividad sea menor que las homólogas europeas (al contrario, es superior) sino a que tenemos tasas de paro muy elevadas o, dicho de otra forma, no se debe a falta de voluntad de trabajar sino a falta de oportunidades de empleo. Es por ello que, desde este Consejo consideramos que el avance positivo en las variables básicas del mercado de trabajo ha de continuar con la línea marcada por cada uno de los acuerdos de Diálogo Social firmados en la Comunidad, que es el empleo de calidad como única herramienta para el crecimiento económico y la cohesión social de Castilla y León.

Con carácter general, el Consejo considera necesario un marco que haga posible la generación de puestos de trabajo estables y de adecuadas bases de cotización que apuntalen y aseguren el futuro de nuestro sistema público de pensiones. Y es que desde el CES venimos argumentando que la plena recuperación económica y laboral debe basarse en el conocimiento y en la productividad y no en un modelo de ajuste de costes laborales, por lo que es opinión de este Consejo que nuestro país y nuestra Comunidad necesitan una revolución industrial digital de alto valor añadido, que configure una estructura de salarios con un poder adquisitivo suficiente para que la demanda interna tenga un efecto capaz de remodelar nuestro esquema productivo, configurando un modelo tractor de población y empleo, y para ello es necesario que los poderes públicos establezcan una hoja de ruta más ambiciosa, y capaz de adaptarse con mayor rapidez a los cambios.

## **EL FUTURO DEL TRABAJO**

El 21 de agosto de 2017 se puso en marcha la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, creada en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) integrada por veintiocho

personas expertas para ocuparse de cómo debiera organizarse un mundo del trabajo en rápida transformación para que responda a los valores de la justicia social. Esta comisión publicó un informe el 4 de diciembre de 2017, en el que se expone una panorámica de las grandes tendencias que están transformando el mundo del trabajo, así como de los principales problemas discutidos en el marco de los diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo. En este informe se destacan aspectos que merecen respuestas urgentes por los poderes públicos y las fuerzas sociales, tales como: un nivel de desempleo elevado, que sigue aumentando por el incremento de la fuerza de trabajo mundial que no es absorbida por el crecimiento del empleo, con especial preocupación por la situación de jóvenes y mujeres, siendo cuestión no menos relevante, la de preocuparse no sólo sobre la cantidad del empleo creado sino también sobre su calidad; la necesidad de abordar la adopción de medidas para evitar el empleo de mala calidad; la diversificación de las formas de empleo, es decir que el empleo clásico, estable y a tiempo completo, está dejando paso acelerado a otras formas de empleo, como son el trabajo a tiempo parcial y el trabajo temporal involuntario, el trabajo en la economía de plataformas, de gran inseguridad laboral, volatilidad de los ingresos, acceso limitado a los regímenes de protección social o la formación y promoción profesional; y la elevada desigualdad de ingresos, habiéndose experimentado en casi todas las regiones del mundo (y Castilla y León no es ajena a este hecho), un descenso en la participación del ingreso del trabajo, al contrario de lo que ha ocurrido con los ingresos provenientes del capital.

Además se exponen cuáles son las grandes tendencias e implicaciones para el futuro del trabajo: en primer lugar la globalización, que abarca la internacionalización de la producción, las finanzas, el comercio y la migración, destacando el importante estancamiento del comercio en los últimos años, con previsiones de empeorar si se confirma el proteccionismo comercial estadounidense, con especial impacto sobre el empleo a escala mundial, transmitida por las cadenas mundiales de suministro; en segundo lugar, la tecnología, destacando su impacto transformador sobre la naturaleza del trabajo, mucho más que en etapas históricas anteriores, que afecta en gran medida a las competencias y habilidades personales, y que provoca una polarización entre los niveles altos y bajos de cualificación profesional de las personas trabajadoras, con un impacto igualmente importante sobre el crecimiento de las diferencias salariales; en tercer lugar la demografía (cuestión de especial importancia en nuestra Comunidad con un elevado envejecimiento), poniendo de manifiesto el impacto del incremento de personas de edad avanzada en los países desarrollados, con el consiguiente envejecimiento de la población y el incremento de la tasa de dependencia, y la disminución de la fuerza laboral, aunque sin olvidar el potencial de creación de empleo en sectores vinculados a las personas de edad, como son entre otros los de salud y los de cuidados de larga

duración; en cuarto lugar, la importancia del cambio climático a efectos laborales, insistiéndose en la importancia de reducir las emisiones y lograr una transición hacia una economía más sostenible y que aborde los problemas de degradación del suelo, las migraciones forzosas, la contaminación de la atmósfera y de los acuíferos, y la pérdida de la diversidad.

En base a este informe de la OIT en el CES pensamos que se deben adoptar medidas para que se produzca una transición justa prestando atención especial a las personas trabajadoras, ya que implicará sin duda desplazamientos entre unos sectores y otros, y cambios en las cualificaciones requeridas, tanto para las empresas como para las personas. Este futuro debe ser redirigido y orientado al servicio de las personas con el fin de conseguir una sociedad en la que los derechos sociales fundamentales tengan una máxima prioridad y en la que los beneficios derivados del desarrollo económico se repartan de manera equitativa.

### **LOS TRABAJOS DE LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS**

Otra gran iniciativa del año 2017 en el mundo laboral, junto con la de la OIT ha sido la abordada por el Parlamento Europeo para el análisis de la protección social de las personas trabajadoras en la economía de plataformas. Esta iniciativa reconoce la magnitud de la economía de plataformas y se centra en el trabajo remunerado bajo la mediación de plataformas en línea (entre un 1 y un 5 % de la población adulta ha obtenido en algún momento algún ingreso de esta forma). El auge de la economía de plataformas ha generado algunas oportunidades para las personas trabajadoras, pero puede incidir en la seguridad del empleo y en los ingresos, y en el subempleo, provocando una gran preocupación por la protección social de las personas trabajadoras. El promedio de una semana de trabajo en plataformas es de veintitrés horas, con frecuencia sumadas a otro empleo. El 25% de las personas trabajadoras de las plataformas son dependientes de esa relación laboral, y además su acceso a sistemas de protección social es muy bajo, ya que la corta duración del tiempo de trabajo o los bajos ingresos conllevan que no alcancen los umbrales de renta o de tiempo trabajado requeridos para tener acceso a la protección social.

Por ello, desde el CES consideramos que se debe abordar la normativa de las protecciones sociales de las personas trabajadoras en plataformas, ya que el trabajo en plataformas sigue creciendo. Las administraciones, a nuestro juicio, tienen un importante papel que jugar a la hora de garantizar resultados, evitando que se excluya a las personas trabajadoras de la economía de plataformas de las protecciones sociales básicas y que las empresas que participan en esta economía de plataformas lo hagan en igualdad de condiciones evitando la competencia desleal. Desde el punto

de vista del CES es necesaria la implicación de los poderes públicos para superar las dificultades que existen a la hora de calcular tanto la dimensión de la economía de plataformas y el nivel de participación en trabajo remunerado dentro de esta economía, como la protección social que reciben las personas trabajadoras de dicha economía de plataformas y el cumplimiento de la normativa por parte de las empresas que participan en esta economía, para todo lo cual nos parece esencial la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejerciendo la vigilancia correspondiente y exigiendo las responsabilidades pertinentes. Asimismo, consideramos que se deben tomar medidas para garantizar que las empresas que operan en plataformas proporcionen a las autoridades información adecuada y suficiente para conformar el desarrollo de políticas sobre la protección social.

### Empleo en el sector público

El empleo de las Administraciones Públicas en porcentaje de la población total se sitúa en algo más del 6%, un nivel similar al de países como Italia, Portugal o Alemania, y por debajo de los países con mayor gestión pública en la provisión directa de bienes y servicios, como Suecia o Francia, y del promedio de los países de la Unión Europea (algo más del 8%). Esta posición relativa de inferioridad con respecto a la media europea se mantiene también si se atiende a las proporciones que supone el empleo público tanto sobre la población activa como sobre el empleo total de la economía. Lo mismo sucede si se mide el empleo público en relación al gasto público total (número de empleados públicos por millón de euros gastado).

En este sentido, desde el CES consideramos que es necesario continuar en la senda de la recuperación del empleo en el sector público, así como en la recuperación de los derechos laborales, para lo que la oferta de empleo público ha de ser suficiente y adecuada a las necesidades de los distintos órganos de la Administración y garantizar la estabilidad de las plantillas. Desde el CES consideramos necesaria la aprobación de ofertas de empleo público con el fin de recuperar empleo neto en el conjunto de las Administraciones Públicas.

En 2011 la tasa de reposición, es decir el porcentaje de personal empleado público de nuevo ingreso que pueda incorporarse en una administración pública en función de las bajas, se redujo al 10% con carácter general, pero esta medida provocó que, desde entonces año a año, las administraciones tuvieran que suplir numerosas plazas de fijos, que se daban de baja, por eventuales, aumentando así la tasa de temporalidad. Sindicatos y Ministerio de Hacienda firmaron

en 2017 un acuerdo plurianual para convertir en tres años en fijos a 250.000 interinos; es decir, un 37% de los 667.010 que hay en la Administración. De este total, 129.700 corresponden a Sanidad, 98.807 a Educación y 8.564 a Justicia. El Consejo quiere destacar que desde que se firmó este acuerdo, el número de empleos temporales en las administraciones ha aumentado, las convocatorias se dilatan en el tiempo y el CES considera que es imprescindible una mayor implicación para mejorar las condiciones de estas personas trabajadoras ya que tampoco en nuestra Comunidad se están realizando avances significativos a este respecto.

### Personas Trabajadoras Autónomas

La principal novedad en el campo del empleo autónomo ha sido la aprobación de la Ley 6/2017 de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, cuyas principales características son la desvinculación de la cuota de las personas trabajadoras autónomas societarias que ya no se vinculará a la subida del SMI, sino que se determinará en los Presupuestos del Estado. Además, las personas trabajadoras autónomas se podrán dar de alta hasta 3 veces cada año. Para las mujeres trabajadoras autónomas, se incluye una exención del 100% de la cuota durante doce meses por cuidado de menores o dependientes; y para aquellas autónomas que se incorporen al empleo tras la maternidad se establece una tarifa plana de 50 euros durante un año tras su incorporación después de dos años de cese. Se amplía hasta un año la tarifa plana de 50 euros permitiéndose reemprender el negocio con esa tarifa tras dos años de haber interrumpido la actividad (antes había que esperar cinco años). En cuanto a las bases de cotización se permite cambiar la base hasta cuatro veces al año (anteriormente dos) para adecuarla a los ingresos de la actividad. En el CES pensamos que son positivos todos aquellos cambios legislativos que fomenten el empleo a cuenta propia orientando las inversiones a la I+D+i y a la digitalización de procesos, para ser más competitivos y que fomenten la protección de las personas trabajadoras autónomas.

### Economía Social

Los valores comunes de la economía social, como la primacía de las personas y el objeto social sobre el capital, la gobernanza democrática y/o participativa, la reinversión de la mayoría de los beneficios para asegurar la sostenibilidad a largo plazo de la empresa, o la prestación de servicios a sus miembros y a las comunidades locales, contribuyen activamente a la cohesión social y, por tanto, a un crecimiento innovador, inteligente, sostenible e integrador. Desde el punto de vista del CES las cooperativas aportan un gran valor social y tienen un relevante papel en el empoderamiento de los

grupos más vulnerables, destacando las mujeres, las personas jóvenes y las personas con discapacidad, generando además ingresos económicos sostenibles, así como procesos de innovación social exitosos.

El Consejo de Ministros aprobó en diciembre la primera Estrategia Nacional de Economía Social 2017-2020, que se vertebra en torno a once ejes y cuyo objetivo es consolidar y promocionar el modelo empresarial de la economía social para que el sector lidere la innovación frente a los cambios emergentes. Cuenta con 65 medidas para impulsar al sector y prioriza la creación de un empleo inclusivo, estable y de calidad, con medidas que inciden en el emprendimiento colectivo. El sector, según las asociaciones más representativas, representa un 12,5% del empleo y un 10% del PIB, que ha mostrado gran capacidad en la recuperación dado que, mientras el conjunto del tejido empresarial ha recuperado el 59% del empleo perdido durante la crisis, las cooperativas han recuperado ya el 92%. Uno de los elementos más novedosos de esta Estrategia es la habilitación del Registro Telemático de Cooperativas de Ámbito Estatal, con el fin de eliminar trabas administrativas y agilizar la relación entre los ciudadanos y el Registro de Cooperativas, junto a medidas para facilitar el relevo generacional, apoyando la transformación de empresas mercantiles ordinarias en entidades de la economía social. Otra de las novedades en este sentido es la creación de un certificado de profesionalidad específico para la "Puesta en marcha y gestión de entidades de la economía social" dentro del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Todas estas medidas son valoradas positivamente por este Consejo.

La citada Estrategia cuenta con once ejes: entre los que destacamos el eje de apoyo al empleo y al emprendimiento en el ámbito de la economía social, de impulso a la consolidación de las empresas de la economía social y su crecimiento, de impulso de la economía digital en estas entidades, de la participación institucional de la economía social, o el de igualdad de género. No obstante, el CES quiere destacar que el desarrollo de todas las medidas recogidas en los distintos ejes de actuación queda condicionada a las disponibilidades presupuestarias para cada ejercicio, lo que supone un hándicap por las previsibles dificultades políticas para la aprobación de los presupuestos de cada año. Los límites presupuestarios se ponen también de manifiesto al recogerse que los compromisos regulados no podrán suponer aumento neto de los gastos de personal al servicio de la Administración.

Además, a finales de 2017 se aprobó el Proyecto de Ley de modificación de la Ley de Cooperativas de Castilla y León, eliminando trabas residuales de la legislación previa e introduciendo novedades

que puedan facilitar la gestión e impulsar el desarrollo de las empresas cooperativas. Desde el punto de vista del Consejo es necesario el desarrollo de medidas específicas adicionales, ya que la lógica del mercado financiero no está concebida para apoyar el desarrollo de este tipo de empresas. Por ello, solo puede hacerse realidad si el acceso a la financiación se integra en un ecosistema financiero adaptado y totalmente integrado. Es por ello por lo que este Consejo considera que uno de los medios para fomentar el desarrollo de las empresas de la economía social puede ser el fortalecimiento de las sociedades de garantía recíproca como una fórmula alternativa para conseguir financiación.

Por otra parte, el Consejo estima que es posible la generación de riqueza en zonas rurales y deprimidas mediante la creación y apoyo de iniciativas empresariales económicamente viables y sostenibles a medio y largo plazo. Para lo que es necesario promover y apoyar las capacidades emprendedoras, de formación y de gestión empresarial de colectivos en exclusión social y para la población en general, generando plataformas de concertación a nivel regional, así como crear instrumentos de financiación a través de cooperativas de crédito para garantizar el acceso a financiación.

Las diferentes modalidades que se engloban en el término economía social, en momentos de crisis se han desarrollado en formas expansivas o regresivas, según las variables económicas. La situación de desempleo con la crisis ha producido en las personas trabajadoras la necesidad de incorporarse a estos modelos, en algunos casos, más por necesidad que por convencimiento; ello ha provocado una modificación de los antiguos modelos dando lugar a una dispar naturaleza de algunas de estas modalidades que no son en sí mismas modelos sociales, produciendo una realidad alterada de las normas a cumplir. Por ello, el Consejo también considera necesario que hay que seguir haciendo esfuerzos por ordenar esta realidad y en algunos casos poner límites a las cooperativas de personas autónomas que puedan adquirir carácter fraudulento; empresas que actúan como intermediarias para permitir trabajos por cuenta propia que en realidad corresponden relaciones laborales por cuenta ajena, con un gran impacto negativo en los derechos de las personas trabajadoras así como en las cotizaciones a la Seguridad Social, impulsando la inspección con más medios para la detección de socios simulados.

## **Intermediación en el Mercado de Trabajo**

Para el CES, el fortalecimiento del mercado de trabajo requiere una intensa cooperación entre los

agentes implicados en la intermediación laboral, la orientación y la formación, con un papel destacado por parte de la entidad pública de referencia, el Servicio Público de Empleo, ya que su papel organizador e integrador es clave para el éxito de las políticas de empleo y la gestión de las transiciones profesionales. Todo ello con el fin de contribuir a promover la productividad y la empleabilidad a través de una oferta adecuada de conocimientos, cualificaciones y competencias, pero también de conocimiento e información de las oportunidades laborales vacantes. Es necesario también un mayor esfuerzo en el acompañamiento en la inserción, que incentive a las empresas a la utilización de todos los recursos públicos para la cobertura de sus ofertas y de sus necesidades de formación.

En el CES pensamos que para el Servicio Público de Empleo es importante la evaluación de las políticas activas del mercado de trabajo, ya que pueden ayudarle a decidir si deben seguir enfoques específicos tras la experimentación inicial y qué protocolos de actuación son los más exitosos. Para ello el Consejo estima la conveniencia de la realización de evaluaciones analíticas y estudios en los que se examinen y evalúen las políticas activas del mercado de trabajo y su ejecución. La cuantificación de actuaciones realizadas no es expresiva por sí sola de la eficacia de las mismas, por lo que hay que enfocar las evaluaciones en la medición del impacto de las cuestiones derivadas de la combinación de medidas activas y pasivas sobre los colectivos o proyectos que conforman los objetivos de las políticas de empleo.

Con el fin atender de la mejor forma posible a las demandas de las personas trabajadoras desempleadas, ocupadas y empresas, desde el Consejo consideramos que han de reforzarse tanto los recursos humanos y medios técnicos como las infraestructuras de las oficinas de empleo, garantizando un servicio público de calidad.

## **Contratación Laboral**

La contratación laboral, con 21,5 millones de contratos firmados de los que más de 19,5 millones son temporales, muestra una gran rotación en el empleo que tiene algunos efectos negativos como la inestabilidad y la precariedad, al margen de que se produzca un incremento en la contratación. Al hilo de estos datos es inexcusable referirse al marco de flexibilidad laboral como uno de los grandes puntos de preocupación en la evolución del mercado laboral en 2017. El Estatuto de los Trabajadores ha sufrido 52 reformas desde sus inicios en 1980. Las modificaciones siempre han tenido el objetivo de una mayor flexibilidad del mercado laboral para la mejora de la competitividad y potenciar la

creación de empleo.

Las últimas reformas laborales no han conseguido los objetivos para los que fueron concebidas, más bien al contrario, han supuesto un retroceso en el modelo de relaciones laborales, aquellas deben ser confeccionadas, negociadas y acordadas con los agentes económicos y sociales, ya que la experiencia ha demostrado que solo aquellas que han sido elaboradas y establecidas con estas premisas han repercutido de forma positiva en el mercado laboral. Es por ello que, como venimos solicitando desde el CES en los últimos informes, consideramos necesaria una revisión profunda de las mismas con el objetivo de fortalecer la negociación colectiva, garantizando el equilibrio entre las partes y devolver a la negociación colectiva el papel central en la regulación de las condiciones de trabajo.

En España la temporalidad, al igual que el elevado nivel de desempleo, es otro de los puntos débiles de nuestro mercado laboral en las comparaciones laborales internacionales. Aquí los ciclos son más abruptos. Se crea empleo a una velocidad muy alta cuando la economía crece, que se destruye a un ritmo igual o superior cuando llegan las crisis. Con el paso del tiempo, desde que en 1984 se introdujera la contratación temporal, esta se ha convertido en un nuevo paradigma, el de la temporalidad, que ha devenido en estructural, a pesar de las intenciones de las reformas normativas. Una muestra evidente es que, el 31 de agosto de 2017, en un solo día, se dieron de baja de la Seguridad Social 313.141 personas, la mayor cifra de la historia y a que una cuarta parte de los contratos que se firman duran menos de siete días. A juicio del CES, este extraordinario movimiento de altas y bajas en la Seguridad Social puede esconder prácticas fraudulentas. Esta práctica, a juicio del CES, representa un problema para los derechos de las personas trabajadoras.

La creciente tasa de parcialidad del mercado laboral no depende de una determinada modalidad de contratación. Las tres figuras contractuales más utilizadas, eventual por circunstancias de la producción, obra o servicio e interinidad, tienen una pujante tendencia a la parcialidad. Desde el CES recomendamos que se realice una reflexión legal por todas las partes implicadas y este nuevo condicionante de la contratación laboral pueda ser matizado tanto en la normativa laboral como en la negociación colectiva.

Dentro de los datos sobre contratación laboral llama la atención nuevamente en el año 2017 el elevado aumento de la modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que consideramos en el CES que, en la práctica, se utiliza en muchos casos como un contrato temporal,

por lo que queremos reincidir en que la contratación estable habría de canalizarse, a nuestro juicio, a través del contrato indefinido ordinario.

## Inmigración y mercado de trabajo

De los 2.248 municipios de Castilla y León, en 914 la población extranjera supera el 3% de la población total, según datos del INE. En el CES pensamos que, en una Comunidad con una elevada despoblación y un elevado envejecimiento, especialmente en el medio rural, la población extranjera pueden ser la esperanza demográfica de la Comunidad y la que puede garantizar el mantenimiento de los servicios educativos y sanitarios en este medio. Pero, a juicio del CES el aumento y el rejuvenecimiento de la población y en la revitalización del medio rural, no es posible si las personas procedentes de otros países sufren más desempleo que las personas autóctonas (como hemos visto en el análisis de datos estadísticos de este mismo Informe) y si además el tipo de empleo que llevan a cabo se realiza en peores condiciones laborales, en sectores desregulados y con alta temporalidad se facilita la exclusión social y la discriminación laboral de estas personas. Por ello en el CES pensamos que es necesario que se lleve a cabo una adecuada integración de las personas extranjeras en el mercado laboral regional. Además, en el CES consideramos necesario que se favorezca la diversificación ocupacional a través de la recualificación y la formación para el empleo facilitando, entre otras cosas, la homologación, convalidación y equivalencia de títulos extranjeros.

A menudo la situación administrativa irregular de las personas inmigrantes limita su búsqueda de empleo, siendo excluidos del mercado laboral y encontrándose sin opciones por tanto de acceder a regularizar su situación administrativa, por lo que sería necesario facilitar la renovación de autorizaciones de trabajo, evitando las dificultades que sufre este colectivo, que le hace difícil cumplir los requisitos de empleo o carece de los recursos económicos exigidos para renovar las autorizaciones, y promover actuaciones y medidas en pro de la integración que eviten la irregularidad sobrevenida.

Las personas extranjeras desempleadas se encuentran en una situación de doble vulnerabilidad, ya que están sometidas a la presión económica que les produce el no tener empleo y a la presión administrativa de no poder renovar su permiso de residencia, lo que, unido a que normalmente carecen de una red de protección familiar, hace que sean un grupo en riesgo de exclusión social. Por todo ello consideramos en el Consejo que es necesario potenciar políticas de formación y empleo

para este colectivo y asimismo reforzar las labores de la Inspección de Trabajo para la detección del trabajo irregular que se produce cuando se quedan en una situación administrativa irregular, con el fin de evitar malas prácticas ante su situación de vulnerabilidad.

En el CES pensamos que es necesario que se establezcan medidas de gestión de la diversidad en los entornos laborales de la Comunidad, es decir, medidas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo y a la formación, aplicar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, y medidas para una buena comunicación en el entorno laboral que favorezca la comprensión de las personas de las distintas nacionalidades. Asimismo, pensamos que es necesaria una educación en el respeto a la diversidad desde todas las etapas educativas y la sensibilización de la población con el fin de eliminar prejuicios y estereotipos y prevenir la aparición de situaciones de xenofobia o rechazo hacia los inmigrantes, así como los mensajes que utilizan la presencia de población extranjera como excusa para limitar sus derechos y/o recortar derechos del conjunto de la población.

Por todo ello desde el CES valoramos medidas como las contenidas en IV Acuerdo de Integración Social y Laboral de la Población Inmigrante y Emigrante de Castilla y León 2018-2021, y en el IV Plan Estratégico de Cohesión Social con las Personas Inmigrantes y la Convivencia Intercultural 2018-2021, firmados en el seno del Diálogo Social el 15 de febrero de 2018.

## Políticas de Empleo

### PLANIFICACIÓN GENERAL

El Plan Anual de Políticas de Empleo (PAPE) 2018 se presentó en Conferencia Sectorial en diciembre de 2017 y se aprobó en marzo de 2018, con un reparto territorial de los fondos similar al de 2017, y por primera vez el PAPE 2018 recoge los objetivos-clave que utiliza la Red de Servicios Públicos de la UE para evaluar el desempeño de todos ellos.

Sin embargo, para este Consejo todavía no parece estar muy claro el método de gestión en base a criterios de cumplimiento de los Planes Anuales de Políticas de Empleo que sirve para distribuir los fondos entre las Comunidades Autónomas y el Estado. Por ello es necesario en opinión de este Consejo, un trabajo más intenso y con mayor protagonismo de las Comunidades Autónomas en la hoja de ruta marcada por la Agenda del Cambio del Sistema Nacional de Empleo, y cuyo objetivo es la mejora y modernización del desempeño de los Servicios Públicos de Empleo ante el segundo

periodo de evaluación de la Red de Servicios Públicos de Empleo de la UE (que tendrá lugar en septiembre de 2018).

Desde el CES resaltamos que durante 2017 se pusieron en marcha dos importantes evaluaciones de la eficiencia de las políticas de empleo al servicio de la empleabilidad desarrolladas por el conjunto de los Servicios Públicos de Empleo de España; el Programa de Evaluación del Desempeño de los Servicios Públicos de Empleo (Programa EVADES) contenido en el Plan Nacional de Reformas del Reino de España 2018, por un lado y la evaluación desempeñada por la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF), por otro. En el CES consideramos que se necesita una evaluación de las políticas activas de empleo (incluyendo las bonificaciones a la contratación) en orden a que las mismas no presenten una eficacia coyuntural, sino estructural y también estimamos que se necesitan más recursos económicos para incentivar la creación de puestos de trabajo.

Por su parte, el Plan Anual de Políticas de Empleo 2017 de la Comunidad de Castilla y León, suscrito por la Junta de Castilla y León y los agentes sociales y económicos que conforman el Consejo del Diálogo Social, tuvo un presupuesto de 144,4 millones de euros, un 3,2% de incremento respecto a 2016, y con el objetivo de conseguir más empleo, de mayor calidad y con prioridad para los colectivos que presentan mayor dificultad.

Para el Consejo no es aceptable que con tasas de paro aún elevadas casi la mitad de las personas desempleadas carezca de una cobertura integral en las transiciones empleo-desempleo que mejore con carácter estructural sus competencias laborales. Para esta Institución, una mayor ponderación de las políticas integrales de protección frente al desempleo contribuiría en gran medida a impulsar la empleabilidad de colectivos vulnerables, como los mayores de 50 años, las personas desempleadas de larga duración o las personas jóvenes con escasa cualificación.

### **DISCAPACIDAD**

En el marco de nuestra Comunidad, en 2017 ha sido destacado el apoyo al empleo para personas con discapacidad incrementando hasta el 75 % del Salario Mínimo Interprofesional las subvenciones a las nuevas contrataciones en Centros Especiales de Empleo (CEE) de las personas trabajadoras con discapacidad severa (en 2016 ya se incrementó un 10% adicional), financiando las unidades de apoyo para estas personas con discapacidad e impulsando su integración laboral. Pero un breve repaso de los datos laborales de este colectivo lleva al Consejo a solicitar a los poderes públicos ser más proactivos.

Las personas con discapacidad en edad activa (16– 64 años) representan aproximadamente el 6% de la población, y hay que tener en cuenta que en los segmentos de mayor edad (45 – 64 años), la tasa de prevalencia se incrementa hasta cerca del 10%, de tal forma que, en dicho intervalo, una de cada 10 personas tiene discapacidad. Respecto a la tasa de empleo del colectivo, el dato se sitúa en algo más del 20% (frente a niveles generales del 60%) lo que evidencia las dificultades de las personas con discapacidad para acceder al mercado laboral. Cabe hacer hincapié sobre la tasa de paro de las personas jóvenes con discapacidad, que alcanza valores superiores al 60% poniendo de manifiesto la complejidad que define la asociación de juventud y discapacidad para la integración laboral.

Por otro lado, la especificidad de los contratos para personas con discapacidad tan solo se aplica en cerca del 12% de los contratos registrados. Dicho dato resulta paradójico atendiendo a las ventajas económicas y fiscales asociadas. Cabe interpretar pues que la medida no está funcionando por sí misma, bien por carencias informativas, bien por procesos administrativos complejos, bien por los requisitos exigidos. Por ello el CES quiere destacar que es necesario reevaluar este tipo de actuaciones identificando obstáculos y diseñando alternativas de solución.

En cuanto a las ocupaciones y actividades en las que se emplean las personas con discapacidad, el denominador común son las actividades de baja cualificación, algo que se podría mejorar con un apoyo más intenso a la formación, ya que, como en la población general, en este colectivo también se cumple la regla de que a mayor nivel de cualificación menor tasa de paro.

Finalmente, no se puede dejar de mencionar la brecha salarial, circunstancia que como en el caso de otros colectivos, conlleva implícitas situaciones económicas complejas e insuficientes, elevando el riesgo de pobreza o exclusión social, ya que, como ocurre con la población general, el hecho de tener un empleo no evita el riesgo de pobreza o exclusión social, lo que pone de manifiesto la precariedad del actual mercado laboral.

Para el CES es necesario concienciar e informar al colectivo y a su entorno de las ventajas de incrementar los niveles formativos. Tanto las Administraciones, como las entidades implicadas en la integración sociolaboral de personas con discapacidad, han de operar para facilitar los procesos de formación, así como trabajar con el propio colectivo y familiares, para vencer barreras psicológicas y orientar hacia trayectorias de mayor grado formativo.

Si ya de partida el colectivo se enfrenta a una situación de desventaja, los datos revelan grupos en

los que la discapacidad sumada a otra variable conduce a espacios aún más complejos y desintegrados, como la suma de discapacidad y mujer, discapacidad y juventud o discapacidad psíquica. El Consejo quiere poner de manifiesto que estas combinaciones requieren de acciones y programas específicos. Las actuaciones de carácter generalista no dan respuesta a estos grupos ya que por sus especiales circunstancias requieren de medidas y dispositivos adaptados y ajustados a sus necesidades concretas. Se hace preciso modificar el modelo de intervención, trabajando de manera segmentada.

Desde el CES consideramos que, aunque la finalidad inicial de los Centros Especiales de Empleo era la de favorecer la incorporación al mercado laboral de personas con discapacidad, en la actualidad apenas hay transición de éstos a los centros de empleo ordinarios, lo cual sería fundamental ya que son estos últimos los que ofrecen más estabilidad y más opciones de progreso profesional y personal. Además, desde el CES consideramos que incorporar la discapacidad por la vía exclusiva de estos Centros está influyendo en la desigualdad de condiciones y favoreciendo la competencia desleal con otras empresas. Por todo ello desde el CES entendemos la importancia de la obligatoriedad de reservar una cuota del 2% en las empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores, y entendemos que la vía más adecuada para conseguir la plena integración de las personas con discapacidad es la contratación por el mercado laboral ordinario.

Por último, es preciso que se garanticen entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, y adaptando el puesto de trabajo a la capacidad de la persona trabajadora. Todo ello, acompañado de la necesaria adaptación de las infraestructuras en materia de accesibilidad. Así mismo se habrá de prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo criterios de permanencia, tanto para las empresas como para la Administración y los servicios públicos, y mecanismos que aseguren la permanencia, en función de las circunstancias que se presenten; en primer lugar, adaptando los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes. Por otra parte, en aquellos supuestos en los que sea necesario, cualificando a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad y garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales.

### **PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL**

Otro aspecto clave del mercado laboral para este Consejo es la presencia de las mujeres en este ámbito, que sigue siendo significativamente más baja que la de los hombres. Aunque el aumento de

la participación de las mujeres en el mercado laboral ha permitido reducir las distancias en los últimos años, éste no ha logrado reducir la brecha en la participación igualitaria de ambos sexos en la actividad y el empleo. Cerrar esta desigualdad es uno de los objetivos prioritarios, no sólo por el ineludible cumplimiento efectivo de la igualdad sino también porque dicho cumplimiento lleva asociado razones de eficiencia, lo que es imprescindible para mantener una senda de crecimiento económico sostenible.

La relación de la participación laboral femenina con el nivel de formación alcanzado es muy estrecha. Mientras que en los hombres la tasa de actividad es alta incluso en los niveles de estudios básicos, en las mujeres la participación en este primer tramo de nivel de estudios es más baja y crece con fuerza en los secundarios profesionales y, sobre todo, en los universitarios, donde se iguala a la de los hombres.

La existencia de una brecha salarial de género hace que las familias, para cuidados en el ámbito familiar, opten, en algunos casos, por la excedencia o la reducción del empleo femenino. En opinión del CES, debe impulsarse un plan de acción amplio incluyendo tanto iniciativas legislativas como no legislativas que se refuercen mutuamente y es que consideramos que las políticas públicas de fomento de la corresponsabilidad y de apoyo a las familias deben actuar no sólo por razones de igualdad y equidad, sino también por razones de eficiencia económica.

Los estudios mayoritariamente elegidos por mujeres se concentran en los de enseñanza comercial y administración, salud, educación, artes y humanidades y servicios personales. Así la presencia femenina es más baja que la de los varones en las denominadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), disciplinas consideradas entre las de mayor demanda potencial en la sociedad del conocimiento. Esto, a juicio del CES, puede suponer una peor posición femenina en el empleo. Esta situación posiblemente se arrastra desde niveles educativos previos, por lo que el CES recomienda estudiar a fondo la incidencia de los problemas que se manifiestan en la enseñanza obligatoria y la elección de estudios en niveles postobligatorios, en particular en los de carácter profesional.

La consecuencia del menor empleo en las mujeres es que las tasas de paro resultan casi sistemáticamente más elevadas, lo que indica que las mujeres en el mercado de trabajo se ven afectadas por el paro con mayor frecuencia que los hombres. Incluso tras la crisis, que ha tendido a igualar esta circunstancia, las mujeres tienen en casi todos los grupos de edad tasas de paro más elevadas.

Igualmente estima el CES que las condiciones de trabajo son otro aspecto determinante de la participación laboral de las mujeres, y si bien se están produciendo importantes avances, perduran importantes diferencias de género en las condiciones de trabajo, desde el tipo de contratación, jornada y distribución del tiempo de trabajo, salarios, ocupaciones y sector de actividad, que, entre otras, ponen de manifiesto la desventaja de las mujeres para el desarrollo de su carrera profesional. La brecha salarial de género (diferencia retributiva entre hombres y mujeres), constituye una de las preocupaciones principales dentro de las políticas de igualdad. El *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*, de la Comisión Europea, sitúa entre sus áreas prioritarias “*augmentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igualdad en la independencia económica de mujeres y hombres*”, así como “*reducir las disparidades entre sexos en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, y de esa manera combatir la pobreza entre las mujeres*”.

Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres son una realidad que se explica por la existencia de un amplio conjunto de factores, entre ellos la existencia de una segregación en el empleo de carácter horizontal, por el diferente peso de la participación de hombres y de mujeres en los sectores y actividades, y vertical, relacionada con su presencia en distintos niveles ocupacionales. La persistencia en niveles relativamente elevados de una brecha salarial de género supone un freno para una mayor participación laboral de las mujeres porque las familias optan, en caso necesario, por un paréntesis temporal en empleo femenino, lo que a su vez tiene un impacto negativo a medio y largo plazo en el nivel salarial de reentrada al mercado laboral. A lo que se suma el menor peso relativo de los complementos salariales en el salario de las mujeres, vinculado a factores determinantes de la brecha salarial como la disponibilidad horaria, la prolongación de jornada o la antigüedad en la empresa.

Uno de los principales obstáculos para la eliminación de la brecha salarial es la poca transparencia en los sistemas de remuneración, siendo este uno de los aspectos que más debe mejorarse, por lo que el CES valora favorablemente las previsiones introducidas al respecto por el *Anteproyecto de Ley por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León* (actualmente en tramitación), tanto en el ámbito público, como en el privado, siendo necesario que estas previsiones se concreten en la actuación de los poderes públicos y en el marco de la negociación colectiva para que tengan eficacia en la eliminación de la brecha salarial de género.

En opinión del CES, la transparencia salarial no es la única medida que podría contribuir a reducir la brecha salarial de género. Con el fin de hacer frente a la brecha salarial de género desde todos los

ángulos posibles, debería impulsarse un plan de acción más amplio incluyendo tanto iniciativas legislativas como no legislativas que se refuerzan mutuamente. La falta de suficientes progresos para eliminar la persistencia de la brecha salarial de género hace que el CES reitere la necesidad de medidas adicionales específicas como las que estamos planteando.

Cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo fundamental de cara a lograr la igualdad de género, como uno de los objetivos de desarrollo sostenible (Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas). En opinión del CES es necesario un plan de acción con un conjunto amplio y coherente de actividades para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres desde todos los ángulos posibles, e implicando a las administraciones territoriales más cercanas a la ciudadanía. Estas actividades se reforzarán mutuamente y las principales serían: velar por la aplicación del principio de igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor; combatir la segregación horizontal y vertical; dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres; visibilizar las desigualdades y los estereotipos; alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres; mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Para ser eficaces, en el CES pensamos que será necesario establecer sinergias entre las acciones adoptadas por las partes interesadas a escala nacional y autonómica tanto empresarial como pública.

En el CES queremos llamar la atención sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y participación laboral de las mujeres, considerando que deberían actuar de manera sustancial las políticas públicas de fomento de la corresponsabilidad y de apoyo a las familias, y no solo por razones de igualdad y equidad, sino también por razones de eficiencia económica, poniendo el foco en la duración y la distribución del tiempo de trabajo.

El CES estima que es necesario avanzar en las políticas activas de empleo dirigidas a las mujeres. Los planes estatales (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, el Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus OoAA) no contemplan partidas específicas para su ejecución, sino aproximaciones de gasto a realizar por los distintos Ministerios en medidas de igualdad, la mayoría de carácter genérico, y que tampoco han sido suficientemente evaluados a nuestro juicio. Es necesario indagar si la dotación, diseño y aplicación de las planificaciones que se han ido elaborando ofrecen respuestas suficientes a los obstáculos que subsisten para una participación laboral de las mujeres en condiciones de igualdad efectiva. Especialmente en los ámbitos de los incentivos al empleo, los servicios de mercado de trabajo y la formación profesional para el empleo. Además, consideramos que es necesario prestar atención a las medidas de fomento

del autoempleo y el emprendimiento de mujeres tanto por su efecto directo en la participación laboral por cuenta propia como en el que pueden inducir en el empleo asalariado.

El Consejo cree que las diferentes políticas y planificaciones no pueden comportarse como compartimentos estancos, sino que han de integrarse, conformándose como una de las principales estrategias de empleo, cuyas implicaciones incluso desbordan las políticas de empleo y generan sinergias en el modelo económico de productividad. Para el CES es necesario reevaluar y diseñar estrategias en los ámbitos de los servicios de educación y atención a la primera infancia, los cuidados de larga duración, los derechos de natalidad y conciliación (maternidad, paternidad, excedencia y reducción de jornada por cuidado de menores a cargo y familiares dependientes) y ayudas económicas, tanto directas (mínimo exento) como en forma de deducciones en cuota, y en forma de impuesto negativo (como el abono anticipado de la deducción por maternidad por hijos menores de 3 años de hasta 1.200 € anuales por cada hijo/a nacido o adoptado en territorio español).

Es cierto que el abanico actual de medidas es amplio y complejo, y además dividido en diferentes administraciones, y por ello precisamente es muy probable que no se alcance a poder evaluar correctamente la eficacia y eficiencia de las medidas. En cualquier caso, para esta Institución sería deseable que se abordara una evaluación del sistema en su conjunto, al menos a nivel de cada administración territorial, desde la perspectiva de la igualdad género, para dotarlo de una mayor coherencia y alinearlo con el resto de las políticas dirigidas a fomentar la participación laboral de las mujeres y la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidados. Considera el Consejo que solo así se podrá continuar en el diseño de nuevas medidas que permitan definir otros criterios que impulsen nuevos avances.

## **FORMACIÓN**

Ante la situación actual en la formación y en el mercado de trabajo, el CES considera que nuestro actual Plan de Formación Profesional 2016-2020, acordado en el seno del Diálogo Social, aborda adecuadamente esta cuestión, puesto que dentro de la Misión de este Plan se señala que *“La formación profesional debe contribuir a la empleabilidad de las personas, entendiendo como tal el desarrollo de las competencias y cualificaciones que estas pueden transferir a situaciones de empleo, que refuerzan su capacidad para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con el propósito de encontrar y conservar un trabajo, progresar en la empresa o cambiar de empleo, y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado laboral. En consecuencia, su finalidad es la preparación de las personas para realizar una actividad en un campo*

*profesional y facilitar su adaptación a las modificaciones laborales que pueden producirse a lo largo de su vida”.*

En esta materia de formación el Gobierno de la Nación aprobó el Real Decreto 694/2017 que desarrolla la Ley de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral (Ley 30/2015). Entre las materias que regula este Real Decreto está el Cheque de formación. Sin embargo, ninguna Comunidad Autónoma ha puesto en marcha el Cheque Formación de forma efectiva, entre otras circunstancias por las dudas con respecto al fraude que podría suponer y por la inadecuación de este sistema a las necesidades de la formación de las personas desempleadas. Por ello la negociación de la continuidad de la prórroga del Plan Prepara (antes de gestión mixta Estado-Comunidades, y que ahora, por sentencia del Tribunal Constitucional, se establece por completo como competencia de las Comunidades Autónomas) para la continuidad extraordinaria de su gestión por el Estado hasta abril de 2018 incluyó la eliminación de los incentivos para la puesta en marcha de estos cheques.

A nivel autonómico, la autoridad educativa realizó un estudio de las ramas de conocimiento que mayor viabilidad y demanda pueden tener para la implantación de ciclos formativos en el territorio de Castilla y León. Este estudio (realizado con la colaboración de Orkestra -Instituto vasco de Competitividad-), fue presentado en verano de 2017, bajo el título "Retos y oportunidades para la Formación Profesional en relación con la especialización productiva de Castilla y León". El estudio se ha completado con la evaluación del mapa de oferta de formación profesional inicial en Castilla y León para establecer coherencia con la especialización productiva y contribución a la especialización inteligente de la región. Fruto de ello se ha puesto en marcha algún ciclo formativo pero el CES considera que se debe realizar un mayor esfuerzo y, al igual que ha sucedido en situaciones anteriores en este ámbito, no se han tenido en cuenta suficientemente las propuestas de los agentes económicos y sociales, por lo que cree necesario un espacio de diálogo en el que se pueda consensuar un sistema de formación útil y beneficioso para las empresas, las personas trabajadoras y el tejido productivo. Tampoco se ha tenido en cuenta en la Formación Profesional para el Empleo, considerando el CES que sería deseable que se hiciera una evaluación, al igual que para el caso de la Formación Profesional inicial.

Es evidente para este Consejo que las políticas de empleo se enfrentan a un nuevo paradigma que ya no se puede soslayar y que tiene que configurarse como el eje central de su configuración, diseño y ejecución, sobre todo en las políticas de mayor impacto estructural como son las políticas de formación para el empleo. Tanto la economía digital como la innovación, la inteligencia artificial, la robotización y otros avances tecnológicos contribuirán, a juicio del CES, a inducir cambios

estructurales en determinados sectores y mercados de trabajo y, de esta manera, redefinirán los tipos de trabajos realizados en nuestras economías.

Creemos que en la presente revolución industrial el cambio tiene un ritmo muy rápido, por lo cual se dispone de poco tiempo para adoptar medidas preventivas y reaccionar a tiempo. A nuestro parecer es probable que las desigualdades se acrecienten porque a medida que se automaticen algunas de las tareas esenciales del trabajo se perderán aquellos empleos que impliquen acciones repetitivas, no solo manuales, sino también intelectuales, mientras que, por el contrario, en los campos de la investigación, el desarrollo y el apoyo relativo a nuevas tecnologías, los empleos se mantendrán y crecerán porque la productividad, la innovación y la competitividad dependerán en buena medida de la disponibilidad de elevadas competencias STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). El Consejo estima que el futuro próximo del trabajo se caracterizará por esa desigualdad, algo que ya se está poniendo de relieve y que consideramos debe ser tenido en cuenta por los poderes públicos.

Por ello, esta Institución considera que los principales desafíos en materia de políticas de empleo son reducir la desigualdad creciente y ajustar el cambio estructural para lograr una transición justa, y nos parece que una de las bases para ello debe ser las políticas de formación para el empleo. Existen varios tipos de políticas formativas que pueden ayudar a redistribuir el crecimiento de la productividad, y considera el CES que tanto esas políticas como los mecanismos de fijación de salarios, la negociación colectiva, la regulación del mercado de trabajo, el diálogo social y la protección social seguirán teniendo un papel fundamental. Además, tal y como venimos resaltando desde hace tiempo, nos parece necesaria la existencia de una mayor coordinación entre el sistema educativo y la Formación Profesional para el Empleo.

A nuestro parecer, es necesario diseñar incentivos para que las personas trabajadoras mejoren sus competencias y adquieran cualificaciones elevadas. En particular, consideramos que resulta necesario crear incentivos de formación para las personas trabajadoras de entre 35 y 45 años, pues su situación es más complicada en lo que respecta a la adquisición de nuevas competencias y la adaptación a nuevos empleos. Además, consideramos necesario que las universidades y las instituciones de formación técnica y profesional se adapten continuamente a la naturaleza cambiante de los empleos, y que formen un capital humano que permita a las personas trabajadoras del futuro mantener su permanencia en el mercado de trabajo y ser lo suficientemente flexible para adaptarse a la cambiante situación de empleo.

En este sentido consideramos necesario que en la formación general los estudiantes adquieran las competencias necesarias para ser flexibles y mantener su pertenencia en un mercado de trabajo cambiante. Sin embargo, también es necesario para el CES generar vínculos más sólidos entre los proveedores de formación, los empleadores, los sindicatos y los poderes públicos para garantizar que las competencias adquiridas se adapten al mercado laboral.

En relación a todo ello, el Consejo opina que la configuración normativa de la formación es mejorable, de tal manera que el sistema actual adolece además de falta de previsibilidad financiera y presupuestaria, ya que, por ejemplo, las cuotas de formación profesional, pese a su carácter finalista, no han venido gozando de la reanualización de sus remanentes, como ha reconocido también la Defensora del Pueblo, algo que ya contempla la ley actual, pero que se ha cumplido solo parcialmente.

Según la última Encuesta de Formación Profesional para el Empleo, casi un 80% del total de empresas proporcionan cursos de formación a sus plantillas. El porcentaje de empresas que proporcionan formación depende del tamaño de la empresa, siendo el 99,5% de ellas de 500 o más personas trabajadoras y el 70,6% de 5 a 9 personas trabajadoras. El 86,5% de las empresas que no proporcionan formación a sus plantillas indican como motivo para no hacerlo que las personas trabajadoras tienen un nivel adecuado de formación.

Sin embargo, otros datos nos ponen en una perspectiva más amplia y nos dicen que el porcentaje de personas de entre 25 y 64 años que sigue algún tipo de educación o formación en España, es decir, que lleva a cabo un aprendizaje permanente, se ha ido reduciendo en la última década prácticamente todos los años y en 2016 (últimos datos comparables Eurostat) ha llegado a su nivel más bajo: el 9,4%. A pesar de las recomendaciones para fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida y de haberse propuesto la UE como objetivo llegar al 15% en 2020, en España no aumenta la participación de la población adulta en procesos de mejora de su formación y cualificación, tanto en sistemas formales de educación como a través de otras actividades no formales. Aunque la media de la UE en 2016 era de 10,8 %, destaca el porcentaje de países como Suecia (29,6 %), Dinamarca (27,7%) y Finlandia (26,4 %). Navarra con un 11,8% es la Comunidad con mayor porcentaje y Castilla y León está próxima a la media española, con un 9,6%.

Otro de los aspectos más significativos de la formación es el del papel que juegan los agentes sociales en el sistema de formación. Para el CES, la antigua Fundación Tripartita (actual Fundación Estatal para la Formación en el Empleo) debería tener un peso más importante a la hora de gestionar

el sistema, tanto en el diseño de la formación como en la asignación presupuestaria. En cualquier caso, esta Institución considera necesario que se busquen fórmulas de incentivación de la formación bonificada en las empresas más pequeñas, vinculándolo al derecho a las 20 horas de formación que toda persona trabajadora tiene con arreglo al Estatuto de los Trabajadores.

A nivel autonómico, el CES estima necesarias algunas medidas concretas de mejora, como la expedición de certificados de profesionalidad completos para personas desempleadas, adecuar la oferta formativa a las necesidades de la formación para el empleo, incentivando a los centros para que haya más cursos y más diversificados y que también se haga en centros públicos con medios propios. Además, consideramos que se debe solicitar del Estado que las subvenciones destinadas a la financiación de acciones de formación profesional para el empleo, en su modalidad de oferta, dirigidas prioritariamente a personas desempleadas, estén en relación con el gasto de material y coste del experto, que en las subvenciones destinadas a la formación profesional para el empleo el coste del experto esté en relación con los requisitos de titulación y experiencia acordes con el nivel del certificado de profesionalidad a impartir, que se pueda incorporar alumnado el primer día del inicio de los sucesivos módulos formativos, o que no sea requisito para percibir la ayuda a la conciliación haber agotado un subsidio por desempleo o una prestación contributiva.

También el CES considera necesario intentar que exista la mayor continuidad posible de las convocatorias de forma que la oferta de formación para el empleo esté disponible a lo largo de todo el año, sin que existan “lagunas” o “tiempos muertos” entre convocatorias.

Asimismo, estimamos necesario actualizar las normas de concesión de becas y ayudas a las personas trabajadoras desempleadas que participan en otras acciones formativas previstas en el Plan Regional de Empleo, ajustándose a lo establecido en la nueva normativa básica estatal, considerando un plazo de resolución y notificación adecuado, de tres meses.

Por otro lado, consideramos conveniente que se realice un estudio, con personal propio de la Junta de Castilla y León, valorando la repercusión de las políticas de formación en la empleabilidad y los resultados. Asimismo, a estos efectos, también sería deseable saber qué porcentaje de personas completan los certificados de profesionalidad.

El Consejo considera que la formación dual debe ser una formación de calidad y eficaz, que permita adquirir una combinación de capacidades relacionadas con el puesto de trabajo, experiencia y aprendizaje basados en el trabajo y competencias clave, y que facilite la entrada de las personas

jóvenes en el mercado laboral, así como la transición al empleo. En todo caso, esta Institución considera necesario que se vele por el buen uso de los contratos formativos a los efectos de que no sustituyan a un empleo ordinario y que en todo caso se cumpla el componente formativo que deben tener estos contratos.

Para el CES la complejidad de los sistemas duales de formación necesita ser simplificada, ya que nos parece que un sistema bien diseñado será reconocido por el entorno empresarial como un elemento beneficioso, incentivando tanto a los empleadores en sus labores formativas como al alumnado. Para el CES, la mejora de la calidad de la formación dual ha de establecerse mediante una mayor conexión de todas las partes interesadas.

Estimamos que en las circunstancias actuales y con los problemas estructurales de nuestro mercado laboral ha de realizarse un esfuerzo renovado para ayudar a las personas jóvenes a tener el mejor comienzo posible en su vida laboral, invirtiendo en sus conocimientos, capacidades y experiencias para que puedan encontrar su primer empleo o formarse para encontrarlo. El objetivo para el CES debe ser ayudar a las personas jóvenes a aprovechar las oportunidades de la formación dual. Y es que consideramos que deberían potenciar políticas de fomento del empleo para alentar el atractivo de la formación dual, avanzar en el derecho a la protección social, mejorando el marco reglamentario, basarse en unas condiciones justas y equitativas, que incluya un diálogo estructurado y transparente entre todas las partes interesadas. Además, consideramos que podrían introducirse procedimientos de acreditación como símbolos de calidad para las empresas y los lugares de trabajo que ofrezcan formación dual, así como la promoción del atractivo de la formación dual mediante campañas de concienciación.

En aras a que en la Formación Profesional Dual puedan participar las pequeñas empresas y microempresas, en el CES entendemos que es necesario mejorar y profundizar en el conocimiento de las mismas y buscar fórmulas para mejorar su participación (como puede ser el impulso de la formación de tutores o el fomento de la colaboración entre empresas), siempre sin devaluar la formación.

También entendemos en el CES que debería prestarse apoyo, financiero o no financiero, especialmente a las pequeñas y medianas empresas y a las microempresas, sobre la base de mecanismos de reparto de ventajas entre los empleadores, el alumnado y las Administraciones públicas, de modo que más empresas y alumnado puedan participar de la formación dual.

En junio de 2017 (Real Decreto 581/2017) se incorporó en España la Directiva 2013/55/UE del Parlamento Europeo y del Consejo (que modifica la Directiva 2005/36/CE) relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, y el Reglamento UE 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior (Reglamento IMI). Si bien esta normativa afecta al ejercicio de profesiones reguladas, a juicio de este Consejo deberían adoptarse las iniciativas contenidas en ella para hacer más eficaz el procedimiento de acreditación de las competencias en el ámbito de la formación para el empleo, en el caso de las profesiones no reguladas. En cualquier caso, tal y como venimos solicitando desde hace tiempo, el CES estima necesario que se ponga en marcha un verdadero procedimiento de acreditación estable de las competencias profesionales, que no dependa de convocatorias específicas.

Nos parece que otro ejemplo es la regulación del acceso parcial, con objeto de solucionar aquellos casos en los que el Estado miembro acoja las actividades que sean parte de una profesión cuyo ámbito de actividad sea mayor que la del Estado miembro de origen. Este reconocimiento parcial o modular se viene reclamando desde el Consejo de forma reiterada, para que su aplicación sea generalizada en todos los procesos formativos del sistema de formación para el empleo.

### **GARANTÍA JUVENIL**

Esta Institución considera que la recuperación del empleo se ha producido, en parte, a costa de un aumento de contratación temporal, lo que ha tenido mayor incidencia para el caso de las personas jóvenes. Además, nos parece que las desigualdades de cada territorio de nuestra Comunidad son patentes. Las cifras muestran una reducción también de la tasa de actividad que, en el caso de la juventud, se explicaría para el CES, en parte, por el volumen de jóvenes que ha tenido que retornar a los estudios o incluso a emigrar, ante la falta de expectativas de empleo de calidad. Los descensos en la tasa de actividad se manifiestan en casi todos los territorios como un factor común entre la población joven, dando lugar a una reducción de la población activa. Ante esta situación en el CES consideramos que las políticas de empleo deben dirigirse a fomentar el empleo joven de calidad y con derechos porque las personas jóvenes deben tener las mismas condiciones de trabajo que el resto de las personas asalariadas, permitiendo así la disminución de los niveles de desigualdad, independientemente de la edad. Y es que para nosotros sólo se podrá hablar de recuperación cuando la mejora del empleo se extienda a todos los territorios de la Comunidad y a todas las personas.

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil abarca muchos programas que gestionan distintos

órganos, por lo que el CES aboga por la coordinación de las políticas públicas de empleo y una mayor publicidad del Sistema de Garantía Juvenil. Desde el CES se aprecia la necesidad de que este instrumento, y de que los resultados que se obtengan se difundan públicamente para su conocimiento y para la contribución al análisis de las políticas de empleo, aportando datos que contribuyan a nuevas cotas de eficacia y eficiencia en la consecución de sus objetivos.

Tal y como venimos manifestando desde hace tiempo, consideramos que las inscripciones en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil no reflejan adecuadamente la realidad, pareciendo que las inscripciones son una mera agregación de las personas jóvenes que se van inscribiendo y puede parecer no se están depurando suficientemente las estadísticas (que pudieran estar contando por tanto a las personas jóvenes que en su momento se inscribieron aun cuando ya se hubiera insertado laboralmente o tuviera ya más de 30 años). Consideramos que prueba de esto sería que a 31 de diciembre de 2017 el total de inscripciones en nuestra Comunidad (50.999) casi duplicaba a las personas menores de 29 años registradas en situación de desempleo a dicha fecha (27.696), que es grupo objetivamente susceptible de inscripción y destinatario de las medidas. En el conjunto nacional se observa una proporción similar a la de nuestra Comunidad.

Como ya hemos señalado, no disponemos de suficientes datos sobre monitorización de carácter oficial de la Garantía Juvenil. Hasta el momento solo se tiene referencia de las evaluaciones realizadas en otros países. Para el Consejo es imprescindible y urgente acometer cuanto antes actuaciones de análisis periódicos de los resultados y de las actuaciones, con el fin de analizar si el Sistema de Garantía Juvenil ofrece resultados positivos.

Los datos ofrecidos por el informe del gobierno estatal sobre la ejecución de la garantía juvenil se centran en la evolución de las variables básicas del mercado laboral de las personas jóvenes y en que se había ejecutado un total de 671,72 millones, 55,97 millones más del presupuesto mínimo fijado por la Comisión Europea para España para 2017, pero esto se ha debido gracias a que el Servicio Público de Empleo Estatal ha certificado de forma centralizada sin distribución a las comunidades autónomas, un total de 286,7 millones de euros, más del doble del importe que le correspondía certificar (137,3 millones de euros). A este respecto, el Congreso aprobó en septiembre una proposición no de ley en la que insta al Gobierno a publicar un informe con la evaluación de la Garantía Juvenil con el fin de diseñar una nueva aplicación de los fondos comunitarios dirigidos a combatir el elevado desempleo entre las personas jóvenes. En esta proposición se sugiere analizar las actuaciones desarrolladas desde su puesta en marcha y detallar el número de inscritos que se beneficiaron de acciones en los cuatro meses siguientes a su inscripción, cuáles fueron las

actuaciones desarrolladas, las administraciones responsables, y el número de jóvenes que, seis meses después se encontraban trabajando o en el paro.

El Consejo recomienda desarrollar acciones coordinadas entre las administraciones públicas y entidades privadas, tales como potenciar los encuentros de los técnicos de juventud de los distintos municipios con asociaciones juveniles y empresas privadas, con el fin de informar y asesorar a las personas jóvenes desempleadas en situación de vulnerabilidad sobre las posibilidades que ofrece la Garantía Juvenil, ya que el colectivo de jóvenes vulnerables requiere una especial atención para frenar los efectos negativos de la precariedad y pobreza.

El CES estima necesaria una mayor eficiencia en los recursos de todos los agentes implicados para lograr con éxito la implementación de las acciones, que es una de las debilidades más importantes del sistema, por lo que recomienda la adopción de las medidas oportunas para alcanzar los objetivos de la Garantía Juvenil en nuestra Comunidad.

Para el CES se requiere un avance más intenso que el realizado hasta ahora para la modernización del Servicio Público de Empleo, a partir de una mayor profesionalización de sus plantillas, una mayor dotación de recursos económicos y una evaluación permanente de los resultados obtenidos. Según nuestro criterio, el retraso en la introducción de sistemas de evaluación y monitorización de las políticas de empleo joven y de la Garantía Juvenil alertaría de la necesidad de desarrollar mecanismos coordinados entre las administraciones territoriales y las entidades gestoras de las acciones de implementación para corregir posibles deficiencias y optimizar en la medida de lo posible los resultados de las políticas de empleo joven.

El Consejo cree que es necesario poder disponer de los aspectos cuantitativos y con perspectiva de género de cada una de las medidas previstas y su impacto en la población joven, con determinación de la incidencia de los incentivos y ayudas articulados para dicho fin. Así a nuestro juicio, en función de los resultados, y en el marco del diálogo social, se debería proceder a planificar y corregir los aspectos negativos resultantes.

### **PRESTACIONES Y SUBSIDIOS POR DESEMPLEO**

La principal partida de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) son las prestaciones por desempleo, para las que se presupuestaron 1.827 millones de euros en 2017. La subida del 1% del IPREM (primera subida desde 2010) aumentó todas las ayudas sociales vinculadas. También se

presupuestaron 124 millones de euros a perseguir el fraude y garantizar los derechos de las personas trabajadoras a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En este ámbito también se desarrollan las ayudas a personas desempleadas que han agotado las prestaciones por desempleo.

Esta Institución considera que durante estos últimos años se ha debilitado el Sistema de Protección por Desempleo, tras la bajada de las prestaciones contributivas, la reducción de la protección a las personas mayores de 52 años, y con el reciente vencimiento en el mes de abril de 2018 de los dos programas temporales que se pusieron en marcha con motivo de la crisis, el Programa de recualificación profesional (PREPARA) y el Programa de Activación para el Empleo (PAE). Por ello, desde el CES consideramos que es necesario ampliar la protección a quienes se encuentren en situación de desempleo.

Habitualmente fijamos la atención en los datos sobre protección por desempleo (tasa de cobertura bruta, es decir el total de beneficiarios por prestaciones dividido por el paro registrado SISPE con experiencia laboral más los beneficiarios del subsidio agrario). Sin embargo, para el CES también debemos prestar atención a la calidad de la protección, es decir cuánto se percibe prestación contributiva y cuánto por la prestación asistencial. A pesar de la mejora de 2 puntos porcentuales en el porcentaje de personas desempleadas protegidas con carácter contributivo con respecto a las protegidas con carácter asistencial, los datos siguen pareciéndonos preocupantes.

Los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2016 (publicada el 29 de mayo de 2018) muestran que la ganancia media anual por persona trabajadora fue de 23.156,34 euros, y el salario mediano (el que divide al número de personas trabajadoras en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) fue de 19.432,62 euros, y que el sueldo más frecuente se situó en torno a 16.497,40 euros), con una bajada del -0,18%, en los salarios medios de los contratos indefinidos y sólo registran ligeras subidas los salarios medios de las personas trabajadoras menores de 25 años y las comprendidas entre los 45 y 54 años. Todo ello provoca que las cuantías de las prestaciones contributivas sean igualmente bajas. Para el CES resulta necesario aprobar un marco de prioridades, específicamente en relación con una cobertura adecuada de la protección social para todas las personas trabajadoras y en cumplimiento de los derechos en el trabajo, como base para el diálogo social y la negociación colectiva.

Esta Institución considera que la mejora cuantitativa del empleo y la reducción del desempleo son factores positivos a destacar, si bien matizados porque la estructura del empleo está cambiando, con la consiguiente necesidad de examinar la protección que el marco jurídico ofrece en términos tanto

de condiciones de trabajo como de protección social, ya que por ejemplo se ha incrementado el empleo en el sector servicios de poco valor añadido (consecuencia de procesos de digitalización de la economía) y también el número de personas que trabajan involuntariamente a tiempo parcial, así como la proliferación del trabajo autónomo (no siempre voluntario), con especial afectación a las personas jóvenes.

Consejo que las generaciones más jóvenes suelen tener más dificultades para encontrar trabajo y están más expuestas a formas de empleo atípicas, lo que puede dar lugar a una menor cobertura de protección social por lo que el CES considera necesario que todas las generaciones puedan beneficiarse de la actual evolución económica favorable.

Para esta Institución ofrecer acceso a la protección social es de capital importancia para la seguridad económica y social de las personas trabajadoras y para unos mercados de trabajo que funcionen adecuadamente y que creen puestos de trabajo y un crecimiento sostenible. Sin embargo, lo cierto es que nos parece que existe un número creciente de personas que, debido a su tipo de relación laboral (derivada del crecimiento de formas de trabajo atípicas en buena medida relacionadas con la digitalización) se quedan sin un acceso suficiente a la protección social.

Considera el Consejo que los cambios que se están acelerando en la economía y, consecuentemente en el mercado de trabajo, están generando nuevas formas de empleo por cuenta propia, o formas de empleo tales como el trabajo a través de plataformas, que en ocasiones producen nuevas oportunidades para que las personas se incorporen al mercado de trabajo o permanezcan en él, o complementen los ingresos procedentes de su empleo principal.

Pero estima esta Institución que tampoco cabe desconocer que a medida que el mundo del trabajo evoluciona, con un número cada vez mayor de personas que trabajan por cuenta propia, en puestos de trabajo no regulados por contratos convencionales, o que alternan el empleo por cuenta ajena y el empleo por cuenta propia o combinan ambos, un buen número de personas trabajadoras se está quedando sin un acceso suficiente a la protección social debido a su situación en el mercado de trabajo o al tipo de relación laboral.

Por ello el CES cree que es necesario regular a todas las personas trabajadoras por cuenta propia y los trabajadores no convencionales que, debido a su tipo de contrato o su situación en el mercado laboral, no están suficientemente protegidos por los regímenes de protección social en lo que respecta al desempleo, la enfermedad, la maternidad o la paternidad, los accidentes de trabajo y las

enfermedades profesionales, la discapacidad y la vejez.

Observa esta Institución que un número cada vez mayor de personas acumula paralelamente varios contratos de trabajo o combina el trabajo por cuenta ajena con el trabajo por cuenta propia. Además, consideramos que algunas personas en trabajos no convencionales y algunas personas trabajadoras por cuenta propia se enfrentan a obstáculos para acumular y hacer valer derechos adecuados a prestaciones debido a las normas que regulan las cotizaciones y los derechos (período mínimo de carencia, período mínimo de trabajo, largo período de espera o corta duración de las prestaciones), la forma en que se evalúan los ingresos o la insuficiente adecuación de las prestaciones.

## Diálogo Social

El CES considera que a nivel autonómico los progresos de Diálogo Social durante 2017 han sido notables. En materia de servicios sociales destaca el desarrollo de la Ley de la Red de Protección a las Personas y Familias en Situación de Mayor Vulnerabilidad Social o Económica en Castilla y León, las mejoras en el texto refundido de la Renta Garantizada de Ciudadanía, los compromisos en materia de Dependencia sobre aumento de plazas válidas y reducción de plazos de resolución, y la regulación de la Ayuda a Domicilio. En materia de vivienda podemos resaltar el acuerdo para el desarrollo de la política de fomento del alquiler y la rehabilitación mediante la suscripción de una adenda al convenio con el Estado del Plan Estatal 2013-2016.

En materia de educación destaca el mantenimiento de las ayudas autonómicas al alumnado universitario, el complemento autonómico de las becas Erasmus, y la adecuación de los precios públicos por servicios académicos universitarios en las Universidades públicas de Castilla y León, el mantenimiento de programas de conciliación escolar, el mantenimiento de exenciones y bonificaciones en comedores escolares, y la inclusión del Diálogo Social en el currículo escolar. En materia de empleo, es destacable el Plan Anual de Políticas De Empleo de Castilla y León, manteniendo los compromisos definidos en la II Estrategia integrada de empleo, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad y conciliación en el empleo 2016-2020, reforzando el plan de empleo local con un incremento del 28% y mejorando su diseño y gestión, y priorizando el plan de empleo joven con un aumento del 13% en su dotación.

En este sentido este Consejo considera muy positivo el nuevo plan especial en favor de personas trabajadoras mayores de 55 años en situación de desempleo, firmado en el PAPECYL 2018, con una dotación presupuestaria de 25.375.000 euros, dentro del Diálogo Social de nuestra Comunidad con el fin dotar de actuaciones específicas encaminadas a impulsar nuevamente su activación y la reinserción laboral de este colectivo.

En opinión del Consejo resulta acertado que el modelo de diálogo social de Castilla y León sea reproducido en otros ámbitos territoriales tanto nacionales como internacionales, a través de la reciente creación de una Comisión especializada dentro del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León.

Para esta Institución, el modelo de éxito castellano y leonés ha demostrado que el desarrollo pleno del Diálogo Social puede hacer más incluyentes las sociedades y considerar el empleo y los derechos sociales básicos en un contexto más amplio. A nuestro juicio se deben crear marcos que dispongan procesos en los que distintos actores puedan participar y se consideren problemas específicos de los diversos sectores.

En el ámbito local observa esta Institución que, una vez superada una primera fase de mera institucionalización, el Diálogo Social local está comenzando a producir frutos, tanto en forma de acuerdos específicos cada vez más numerosos, como mediante la participación en actuaciones o medidas globales que no pueden abordarse exclusivamente desde el ámbito del diálogo social local pero en el que éste ha participado decididamente (por ejemplo, en el Plan de Dinamización Económica y Demográfica de Soria). El Consejo anima a que se siga consolidando y desarrollando el diálogo social en el ámbito local, puesto que ello llevará a la cristalización de acuerdos en beneficio de la ciudadanía.

En el marco del Diálogo Social autonómico en 2017, los agentes económicos y sociales y la Administración establecieron fórmulas para subvencionar más contratos y de más calidad en el marco de las políticas activas de empleo local, y que las entidades locales asumieran también una participación presupuestaria, buscando las máximas sinergias con los órganos de Diálogo Social de ámbito local que ya se han constituido en todos los municipios de más de 20.000 habitantes y en ocho de las nueve Diputaciones Provinciales de nuestra Comunidad. El objetivo es la contratación (a través de entidades locales) de las personas desempleadas con mayores dificultades de empleabilidad, en proyectos de interés público o de carácter productivo que contribuyan al desarrollo económico de los municipios, apostando por un empleo de calidad (con carácter general,

contratos a tiempo completo y por seis meses) y con las mismas retribuciones que el personal de plantilla.

El Plan de Empleo Local de 2017 (presupuestado con 51,3 millones de euros, un 28% más que en 2016) introdujo mejoras al aumentar el número de personas trabajadoras a contratar en la Comunidad autónoma, incluyendo la contratación a jornada completa y la contratación de personal para el desarrollo de proyectos turísticos en un mayor número de localidades, que ya tuvo buena acogida en 2016. Los sectores apoyados fueron el turístico (13,55 millones de euros), forestal (3,3 millones), minero (3,69 millones) y agrario (0,4 millones). También se mantuvo la apuesta social, con convocatorias específicas para personas con discapacidad (5 millones), perceptores de Renta Garantizada de Ciudadanía (10,5 millones) y jóvenes del Sistema de Garantía Juvenil (2,6 millones). El CES valora positivamente los resultados pues contribuyen a la fijación de la población rural y actuar como medida eficaz contra la despoblación, favoreciendo la cohesión territorial y social.

El CES estima necesaria una reforma concertada con los agentes económicos y sociales, en el Plan de Empleo Agrario en zonas rurales deprimidas que adecúe los criterios de distribución y la selección de las personas trabajadoras, adaptándolos a las nuevas realidades del mercado de trabajo agrario, así como al colectivo al que van dirigidos, y un aumento presupuestario en la aportación autonómica a estos fondos, máxime en un año especialmente difícil para el empleo en el sector agrario.

## Relaciones Laborales

Para el CES, el marco de relaciones laborales entre empresas y personas trabajadoras (diálogo social bipartito, en terminología europea) es esencial para forjar un modelo laboral productivo y beneficioso para el conjunto de la sociedad. Observa el CES que los interlocutores económicos y sociales están de acuerdo en que resulta esencial que todos los cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo (con la aparición de formas de trabajo atípicas derivadas de la digitalización de la economía) sean abordados en el marco de un diálogo social bipartito y en que se debe considerar la representatividad de los interlocutores económicos y sociales para incorporar como nuevos contenidos de este diálogo a las nuevas formas de empresas y a las personas trabajadoras.

Además, el CES considera fundamental garantizar que esté claramente definido quien emplea y que no pueda desvanecerse detrás de intermediarios u otras fórmulas atípicas. Los interlocutores sociales y económicos más representativos deben adaptarse a los nuevos desafíos laborales derivados de la digitalización, con retos que no se corresponden a lo habido hasta el momento. El Consejo considera que en el actual contexto de cambios derivados de la digitalización la negociación

colectiva debe ser más importante que nunca, siendo el elemento central en la regulación de las condiciones de trabajo.

Este Consejo sigue considerando al convenio colectivo de sector como el elemento generador de reglas colectivas que garantizan, tanto la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras, como la transparencia entre empresas, máxime cuando en nuestra Comunidad son mayoritarias las microempresas, por lo que seguimos animando a los agentes negociadores a que prosigan en su desempeño tendente a que todas las empresas y todas las personas trabajadoras de nuestra Comunidad se encuentren cubiertas por un convenio colectivo de referencia, tal y como recoge el Acuerdo entre CECALE, CCOO y UGT para el Impulso de la Negociación Colectiva en Castilla y León, de 30 de marzo de 2015 y 10 de febrero de 2016.

A nivel nacional, se han alcanzado avances tangibles en materia salarial al haber completado conjuntamente los interlocutores sociales el análisis de los factores que el Estatuto de los Trabajadores fija de cara a la determinación del Salario Mínimo Interprofesional para 2018, que se fijó finalmente en un incremento del 4%, resultando 736 euros al mes en 14 pagas y el compromiso de una hoja de ruta que lo sitúe en 850 euros en 14 pagas en 2020 (pero condicionado a que la economía registre cada año un crecimiento del PIB real superior al 2,5%, y se verifique un incremento de la afiliación media a la Seguridad Social superior a las 450.000 personas). Recordemos desde el Consejo que en 2017 la variación salarial pactada en España, según datos provisionales, fue en total del 1,48% (1,02% en 2016 con datos ya definitivos). En Castilla y León, la variación salarial fue del 1,42%, inferior a la del conjunto nacional (como viene sucediendo desde 2014) y superior a la de 2016 (que, con arreglo a datos definitivos fue del 0,91%). Tanto en España como en Castilla y León y a diferencia de 2016 la tasa de variación salarial se sitúa por encima de la tasa interanual del IPC, que fue del 1,11% (en 2016 esta tasa fue del 1,57%).

Si bien estos datos nos demuestran una mejora en los salarios en el último ejercicio debe señalarse que, a juicio del Consejo, en global y dada la contención salarial que se ha venido produciendo en los últimos años, unido al incremento interanual del IPC que ha comenzado en 2016, resulta necesario un mayor incremento salarial que además a nuestro parecer tendrá efectos sobre la demanda interna en un contexto de inicio de recuperación económica. Por ello desde el CES consideramos que, siempre desde el necesario respeto a la autonomía de las partes y sin obviar el necesario incremento de la productividad, pueda contemplarse un incremento salarial que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del

Estado (ya que actualmente se sitúan un 10% por debajo del promedio nacional), lo que tendrá efecto tractor en la recuperación económica y en la reversión de las desigualdades sociales.

Asimismo, y también dentro del respeto a la autonomía negocial de agentes económicos y sociales, desde esta Institución llamamos a intensificar los esfuerzos negociadores en orden a la elaboración de nuevos Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico y estatal que establezcan directrices negociadoras para los próximos años, con especial incidencia en los salarios.

Desde el CES consideramos que el III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y de determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León (III ASACL), firmado el 29 de septiembre de 2015 por CC.OO., UGT y CECLE, supone un instrumento de gran valor al objeto de evitar, en la medida de lo posible, la judicialización de los conflictos, a través de instrumentos de solución autónoma de las discrepancias laborales, que favorezcan el recurso a vías de diálogo y negociación para su solución entre los propios afectados, por lo que en el CES ponemos en valor el Acuerdo y la puesta en marcha de la solución de conflictos individuales en el seno del Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). Asimismo, esta Institución anima a que dicha solución se implante según lo previsto por los agentes económicos y sociales progresivamente en el resto de las provincias. En este sentido instamos a las partes negociadoras del ASACL, a la necesidad de renovación de este y llegado el momento analizar la conveniencia de incluir los conflictos individuales que versen sobre reclamación de cantidad, como marca el III ASACL en su disposición adicional quinta.

Para este Consejo una de las principales herramientas para contribuir a cerrar la brecha salarial entre mujeres y hombres es la negociación colectiva por lo que, siempre dentro del respeto a la autonomía en la negociación, desde este Consejo animamos a las partes en la negociación colectiva a que adopten medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Desde el CES seguimos reiterando que los Planes de Igualdad son obligatorios en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, por lo que seguimos llamando a la puesta en marcha de tales Planes en las empresas que están obligadas y que aún no lo hayan hecho, además de en las Administraciones Públicas. Desde este Consejo llamamos a que, tanto los propios Planes, como las cláusulas de igualdad contengan objetivos y medidas específicas para que sean instrumentos eficaces. Por otra parte, el CES considera que, para un mayor conocimiento de la ciudadanía en general, sería conveniente establecer, en coordinación con la administración estatal, los mecanismos

necesarios para que los planes de igualdad de las empresas, que se negocien y acuerden en Castilla y León, formen parte del registro correspondiente.

Para el CES es necesario también trabajar en las tablas salariales, sus categorías y los complementos salariales, en los que consideramos que podrían generarse más desigualdades de salario entre hombres y mujeres que en el salario base. Por ello, el CES considera que la negociación colectiva debe ser especialmente sensible en materia de complementos salariales con objeto de que sean accesibles en el mayor grado posible para cualquier persona, con independencia de su sexo.

La nueva *Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público* introduce normas sociales que condicional la relación contractual en dicho Sector y ha supuesto la aplicación de un nuevo marco legal con referencias expresas a la aplicación de los convenios colectivos sectoriales. La regulación laboral vigente establece la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, por lo que el Consejo considera muy importantes los cambios en la Ley de Contratos (fundamentalmente en sus artículos 122, 130, 149, 202). El CES valora positivamente la expresa mención a los convenios sectoriales para aquellas empresas que pretendan licitar, y por tanto a su obligatorio respeto, con independencia de la posible existencia de un convenio de empresa. El CES confía que esto pueda suponer nuevos cambios sustanciales en la regulación laboral, que consideramos deberían impulsarse entre el gobierno y los agentes económicos y sociales en las distintas mesas abiertas de diálogo social.

A juicio del CES, la inclusión de cláusulas en los contratos del sector público en los que se haga referencia a la necesaria aplicación del Convenio Colectivo sectorial que corresponda en determinados aspectos protege a las personas trabajadoras más vulnerables, las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias que se subcontratan mediante la gestión indirecta, y ayudarán a proteger sus derechos, así como evitar reducir la calidad de los servicios que se prestan.

El Consejo cree que, también a nivel autonómico, resulta más adecuado tener en cuenta en la contratación pública dentro de los límites establecidos en la Ley a aquellos licitadores que estuvieran asumiendo mayores garantías salariales y derechos, a través del convenio sectorial. El Consejo cree que es un momento importante para avanzar, en las cláusulas sociales de la contratación pública, en la introducción de medidas de igualdad y conciliación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que, en el mundo, cada 15 segundos se dan 153 accidentes laborales. En Castilla y León, los accidentes de trabajo (26.630 en 2017) se han incrementado en todos los sectores productivos respecto al año anterior, incrementándose asimismo el índice de siniestralidad. En el CES pensamos que las ventajas sociolaborales y económicas de una buena seguridad y salud en el trabajo tanto para las personas trabajadoras como para las empresas son indudables, aumenta la productividad, reduce el absentismo laboral, etc.

El V Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales 2016-2020 desarrolla distintas medidas en materia de prevención de riesgos, con el fin de mejorar la seguridad y la salud, evitar accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En el CES consideramos que hay que reforzar las medidas especialmente en sectores con más riesgos, como construcción o el sector agrario, así como en las empresas con mayor siniestralidad laboral y garantizar el cumplimiento de las medidas preventivas en pymes y micropymes, mayoritarias en nuestra Comunidad.

El Consejo sigue reiterando que es fundamental la continuidad y mantenimiento de las visitas a las empresas en materia de prevención de riesgos laborales que realizan los agentes económicos y sociales a fin de que extiendan la cultura de la prevención a todos los centros de trabajo de nuestra Comunidad, especialmente en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras (mayoritarias en Castilla y León).

En el CES también nos preocupan las enfermedades profesionales, independientemente del agente causante. Recientemente ha tenido lugar la aprobación (mayo 2018) en el Consejo de Ministros de una modificación del Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre, que incorpora el cáncer de pulmón en trabajos expuestos a la inhalación de polvo de sílice en el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social. En el CES pensamos que es necesario estudiar los agentes derivados del trabajo que pueden provocar ciertos tipos de enfermedades, con el fin de actualizar el cuadro de enfermedades profesionales (tanto de carácter físico como de carácter psicosocial). Asimismo, en el CES pensamos que deberían establecerse medidas para evitar la infradeclaración de las enfermedades profesionales.

Desde el CES seguimos considerando imprescindible el establecimiento de un procedimiento de declaración de las enfermedades profesionales tal y como se establece en el *Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales*, y que sea el sistema público el que detecte estos casos para su posterior tratamiento en el marco correcto. Además, consideramos necesario un mayor compromiso de la Consejería de Sanidad en este sentido y el desarrollo de las medidas que mejoren el diagnóstico y la declaración de las enfermedades profesionales contenidas en el V Acuerdo de Prevención de Riesgos Laborales (2016-

2020) que correspondan con la formación especializada para los profesionales que intervengan en su tratamiento y gestión, así como desarrollar las líneas de investigación referidas a ellas.

### Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León

La Comisión Europea (CE) presentó en marzo de 2018 una iniciativa en el Parlamento Europeo para la creación de una Autoridad Europea del Empleo, como agencia independiente para proporcionar información sobre trabajo, respaldar la cooperación entre países y mediar en caso de conflicto transnacional. A juicio del CES, aunque este organismo no tendrá potestad para organizar inspecciones, que es competencia de los países, sí podrá sugerir inspecciones conjuntas en caso de sospecha de fraude o abuso, siempre en el marco de las legislaciones nacionales. Además, consideramos que este organismo debería garantizar que las normas de la UE sobre movilidad laboral se apliquen de manera justa, simple y efectiva, mejorando el acceso a la información para las autoridades y las personas trabajadoras y mejoraría la transparencia respecto de sus derechos y obligaciones.

La movilidad laboral y empresarial transfronteriza ha aumentado notablemente en los últimos años, debido también a la facilidad en las deslocalizaciones. Para el Consejo el marco de una autoridad laboral europea debe ir acompañado de mecanismos de cooperación eficaz entre las autoridades autonómicas, y nacionales, y de mecanismos de actuación administrativa concertada para gestionar un mercado laboral único, pero con 28 legislaciones diferentes, lo que provoca que con mayor facilidad los desajustes normativos sean aprovechados por las grandes corporaciones, en perjuicio de las personas trabajadoras y de las empresas con menor capacidad y dimensión, debido a la organización insuficiente de la cooperación a nivel de la UE en este campo, que puede motivar una competencia desleal.

Para el CES, los representantes autonómicos en las instituciones legislativas europeas deben continuar trasladando que el marco laboral y empresarial europeo necesita que también este mecanismo vele por la cohesión social y económica de las regiones, para hacer frente a las irregularidades de dimensión transfronteriza, ayudando a los intereses de la ciudadanía y las regiones, así como a las autoridades regionales.

Particularmente, en cuanto a la Inspección de Trabajo en Castilla y León, en el CES seguimos pensando que es necesario reforzar los recursos humanos y materiales con el fin de intensificar las tareas de inspección en el ejercicio de sus funciones, evitando el incumplimiento de la normativa en materia laboral. También sería necesario reforzar la formación del personal inspector, especialmente

en los temas relativos a igualdad entre mujeres y hombres y en la aplicación de los planes de igualdad.