

**situación
económica
y social
de Castilla y León
en 2002**

CAPÍTULO II



CAPÍTULO II.- EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN EN 2000

2.1	Introducción	1
2.2	Variables básicas y grandes flujos del mercado de trabajo	3
2.2.1	Actividad, ocupación, paro e inactividad	3
2.2.1.1	Evolución por edad y sexo	12
2.2.1.2	Por sectores de actividad	16
2.2.1.3	Asalariados	22
2.2.1.4	Afiliación a la Seguridad Social	27
2.2.1.5	Temporalidad y tiempo parcial	29
2.2.1.6	Perspectiva provincial	30
2.2.1.7	Comparación de Castilla y León con el resto de Comunidades Autónomas	37
2.2.1.8	Comparación de España con otros países de la Unión Europea	40
2.2.2	Flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo	42
2.2.2.1	Intermediación en el mercado de trabajo	42
2.2.2.2	Contratación y contratos	46
2.2.2.3	Extinción de contratos y despido	57
2.2.2.4	Apertura de centros de trabajo	60
2.2.3	Inmigración y mercado de trabajo	63
2.2.4	Jóvenes y empleo	69
2.3	Políticas de empleo	76
2.3.1	Política nacional de empleo	76
2.3.2	Plan regional de empleo	76
2.3.2.1	Empleo	77
2.3.2.2	Formación	82
	a) Formación Ocupacional	83
	b) Formación Continua	89
	c) Formación Reglada	91
2.4	Relaciones Laborales	92
2.4.1	Negociación colectiva	92
2.4.1.1	Planteamientos y convenios	92
2.4.1.2	Contenido de la negociación: salarios y jornada laboral	104
2.4.2	Conflictividad laboral	111
2.4.2.1	Huelgas y cierres patronales	111
2.4.2.2	Conflictos colectivos y procedimientos extrajudiciales de solución: SERLA	113
2.4.2.3	Resolución de conflictos laborales	118
2.5	Salud laboral	126
2.5.1	Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales	126
2.5.1.1	Accidentes laborales. Panorámica general	126
2.5.1.2	Indices de Siniestralidad	131
2.5.1.3	Enfermedades profesionales en Castilla y León	135
2.5.2	Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia	135
2.6	Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León	139
2.7	Conclusiones y Recomendaciones	143
2.7.1	Conclusiones	143
2.7.2	Recomendaciones	156
	Anexo al Capítulo II	164

Indice de Cuadros

Cuadro 2.2.1	Principales magnitudes del mercado de trabajo, 2001	3
Cuadro 2.2.2	Inactivos en Castilla y León, 2001-2002	4
Cuadro 2.2.3	Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad, 2002	15
Cuadro 2.2.4	Ocupados por sexo, edad y ramas de actividad en Castilla y León, 2002	17
Cuadro 2.2.5	Parados y tasas de paro por sector de actividad en España y en Castilla y León, 2000-2002	21
Cuadro 2.2.6	Asalariados en España y en Castilla y León, 2000 -2001	23
Cuadro 2.2.7	Asalariados en España y en Castilla y León por sectores de actividad, 2002	25
Cuadro 2.2.8	Asalariados tipo de contrato y sector público o privado en Castilla y León, 2002	26
Cuadro 2.2.9	Asalariados por tipo de contrato y sector público o privado en España, 2002	27
Cuadro 2.2.10	Evolución de los trabajadores afiliados en alta laboral en Castilla y León, 1998-2002	28
Cuadro 2.2.11	Trabajadores afiliados en alta laboral según régimen por provincias en Castilla y León y total en España, 2002	29
Cuadro 2.2.12	Magnitudes básicas del mercado de trabajo en España y en Castilla y León, 2002	34
Cuadro 2.2.13	Población ocupada por sectores económicos en Castilla y León por provincias, y total en España, 2002	35
Cuadro 2.2.14	Demandas, ofertas y colocaciones, en España y en Castilla y León, 1999-2002	43
Cuadro 2.2.15	SRC: Evolución de las principales variables 1999-2002	45
Cuadro 2.2.16	SRC: Índice de casamiento, 2002	45
Cuadro 2.2.17	Contratación laboral en Castilla y León, 2001-2002	51
Cuadro 2.2.18	Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y en España, 1998-2002	52
Cuadro 2.2.19	Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y en España, 1998-2002	52
Cuadro 2.2.20	Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y en España, 1996-2002	52
Cuadro 2.2.21	Contratación indefinida en Castilla y León y en España, 2002	53
Cuadro 2.2.22	Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por género, 2002	53
Cuadro 2.2.23	Contratos de puesta a disposición y empresas de trabajo temporal en España y en Castilla y León, 1994-2002	56
Cuadro 2.2.24	Contratos de puesta a disposición por provincias en Castilla y León, 2000-2002	56
Cuadro 2.2.25	Despidos según vía utilizada en España y en Castilla y León, 1993-2002	58
Cuadro 2.2.26	Apertura de centros de trabajo 1991-2002	61
Cuadro 2.2.27	Extranjeros residentes en Castilla y León, 2002	65
Cuadro 2.2.28	Tasas de actividad, paro y escolarización, por sexo, en España y en Castilla y León	66
Cuadro 2.2.29	Solicitudes, por sectores, de contingente de extranjeros en Castilla y León	66
Cuadro 2.2.30	Permisos concedidos de extranjeros estables para Castilla y León	67
Cuadro 2.2.31	Permisos concedidos de extranjeros temporales para Castilla y León	67
Cuadro 2.2.32	Trabajadores extranjeros afiliados y en alta laboral de la Seguridad Social en Castilla y León, 2001-2002	68
Cuadro 2.2.33	Distribución porcentual de los jóvenes en el mercado laboral en Castilla y León, 2002	70
Cuadro 2.2.34	Tasas de actividad juvenil en Castilla y León	71
Cuadro 2.2.35	Distribución porcentual de los jóvenes ocupados por sector económico en Castilla y León	72
Cuadro 2.2.36	Tasas de paro juvenil en Castilla y León	74
Cuadro 2.3.1	Programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 2002	80
Cuadro 2.3.2	Programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 2002	81

Cuadro 2.3.3	Empleo creado o mantenido de acuerdo con los programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por provincias, en Castilla y León, 1999-2002	82
Cuadro 2.3.4	Cursos programados, ejecutados y renunciados (programa I), 2002	86
Cuadro 2.3.5	Cursos y alumnos (ejecución programa I), 2002	87
Cuadro 2.3.6	Subvención y alumnos (programa II), 2002	87
Cuadro 2.3.7	Subvención y alumnos (programa III), 2002	88
Cuadro 2.3.8	Principales magnitudes del Plan FIP, 2002	88
Cuadro 2.3.9	Principales cifras de la política formativa, 2002	89
Cuadro 2.3.10	Convocatoria de planes y financiación en Castilla y León, 2001	91
Cuadro 2.3.11	Permisos individuales de formación según provincia del centro de trabajo en Castilla y León, curso 2001-2002	91
Cuadro 2.4.1	Evolución del número de Convenios trabajadores afectados en España, 1998-2002	95
Cuadro 2.4.2	Evolución del número de Convenios trabajadores afectados en Castilla y León, 1998-2002	95
Cuadro 2.4.3	Tasas de variación interanual de convenios colectivos registrados y de trabajadores afectados en España, 1998-2002	96
Cuadro 2.4.4	Tasas de variación interanual de convenios colectivos registrados y de trabajadores afectados en Castilla y León, 1998-2002	96
Cuadro 2.4.5	Distribución de convenios por comunidades autónomas, 2001-2002	98
Cuadro 2.4.6	Distribución por Comunidades Autónomas, 2001-2002	99
Cuadro 2.4.7	Registro Central de Convenios Colectivos. Datos Globales, 2002	100
Cuadro 2.4.8	Distribución provincial de convenios colectivos, 2001-2002	103
Cuadro 2.4.9	Distribución provincial de convenios colectivos según ámbito funcional y plantilla media, 2002	104
Cuadro 2.4.10	Incremento salarial pactado, 2002	105
Cuadro 2.4.11	Incremento salarial pactado por comunidades autónomas, 2001-2002	107
Cuadro 2.4.12	Jornada media (horas/año) pactada en convenios en España, 2000-2002	109
Cuadro 2.4.13	Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León y en España, 1998-2002	111
Cuadro 2.4.14	Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 1998-2002	112
Cuadro 2.4.15	Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León. Jornadas no trabajadas, 1998-2002	112
Cuadro 2.4.16	Distribución provincial de los conflictos tramitados por el SERLA en Castilla y León, 2001-2002	114
Cuadro 2.4.17	Temas que fueron objeto de conflicto en el SERLA, 2001-2002	117
Cuadro 2.4.18	Expedientes de regulación de empleo autorizados en España, 1998-2002	119
Cuadro 2.4.19	Expedientes de regulación de empleo autorizados en Castilla y León, 1998-2002	1119
Cuadro 2.4.20	Conciliaciones colectivas en España y en Castilla y León, 1998-2002	121
Cuadro 2.4.21	Conciliaciones individuales en España y en Castilla y León, 1998-2002	122
Cuadro 2.4.22	Asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León, 1998-2002	124
Cuadro 2.4.23	Asuntos judiciales resueltos por provincia en Castilla y León, 2001-2002	124
Cuadro 2.5.1	Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2001-2002	128
Cuadro 2.5.2	Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en las provincias de Castilla y León, 2001-2002	129
Cuadro 2.5.3	Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos en Castilla y León, 2001-2002	129
Cuadro 2.5.4	Evolución de la siniestralidad en el sector minero de Castilla y León, 1996-2002	129
Cuadro 2.5.5	Siniestralidad laboral en el sector minero de Castilla y León, por provincias, 2002	130
Cuadro 2.5.6	Evolución de la siniestralidad de la minería del carbón en Castilla y León, 1996-2002	130
Cuadro 2.5.7	Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por comunidad autónoma, 2001 -2002	131

Cuadro 2.5.8	Indices de incidencia de la siniestralidad por comunidad autónoma, 2000-2001	133
Cuadro 2.5.9	Indices de incidencia de la siniestralidad por provincias de Castilla y León y total en España, 2000-2001	133
Cuadro 2.5.10	Enfermedades profesionales por provincias de Castilla y León, 2001-2002	135
Cuadro 2.6.1	Actuaciones de la inspección de trabajo en materia de seguridad y salud laboral por provincias de Castilla y León, 2001-2002	140
Cuadro 2.6.2	Infracciones en materia de trabajo, 2002	141
Cuadro 2.6.3	Actuaciones de la inspección de trabajo en materia de seguridad y salud laboral por provincias de Castilla y León, 2001-2002	142

Indice de Gráficos

Gráfico 2.2.1	Variación de la actividad, la ocupación, y el paro en Castilla y León y en España, 2002	6
Gráfico 2.2.2	Variación de la ocupación y de la afiliación a la Seguridad Social en Castilla y León y en España, 1995-2002	7
Gráfico 2.2.3	Variación del paro en la EPA y registrado en el INEM, en Castilla y León y en España, 1993-2002	9
Gráfico 2.2.4	Parados según tiempo de búsqueda de empleo, 2001-2002	11
Gráfico 2.2.5	Variación del empleo por sexos en Castilla y León y en España, 1995-2002	14
Gráfico 2.2.6	Empleo en Castilla y León por sectores, 1998-2002	19
Gráfico 2.2.7	Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León por trimestres, 1999-2002	24
Gráfico 2.2.8	Variación de la ocupación de Castilla y León por provincias, y total en España 2001-2002	31
Gráfico 2.2.9	Tasas de paro en Castilla y León por provincias y total en España, 2002	36
Gráfico 2.2.10	Porcentaje de parados de larga duración por sexos y provincias de Castilla y León, y total de España, 2002	36
Gráfico 2.2.11	Evolución de las tasas de temporalidad, por sexos y provincias de Castilla y León, 2002	37
Gráfico 2.2.12	Variación de la ocupación en las CC.AA. por sexos, 2002	39
Gráfico 2.2.13	Variación en las tasas de paro en las CC.AA. por sexos, 2002	39
Gráfico 2.2.14	Divergencias en el paro por sexos en las CC.AA., 2002	40
Gráfico 2.2.15	Tasa de paro en la Unión Europea, 2001-2002	41
Gráfico 2.2.16	Cociente entre colocaciones gestionadas y demandas en España y en Castilla y León, 1999-2002	43
Gráfico 2.2.17	SRC: principales variables como proporción de la población activa en Castilla y León	46
Gráfico 2.2.18	Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y en España, 1998-2002	51
Gráfico 2.2.19	Contratación temporal en Castilla y León, 2001-2002	54
Gráfico 2.2.20	Evolución de la ratio contratos/ETTs en Castilla y León y España, 1995-2002	56
Gráfico 2.2.21	Despidos Castilla y León, 1981-2002	59
Gráfico 2.2.22	Despidos en España, 1981-2002	59
Gráfico 2.2.23	Trabajadores por centro en Castilla y León, 1991-2002	62
Gráfico 2.4.1	Distribución provincial de convenios colectivos, 2002	103
Gráfico 2.4.2	Incremento salarial pactado total en convenios, 2002	108
Gráfico 2.4.3	Conflictos tramitados por el SERLA, 2001-2002	114
Gráfico 2.4.4	Trabajadores afectados por regulación de empleo en Castilla y León, 2001-2002	120
Gráfico 2.4.5	Distribución provincial de asuntos judiciales terminados en despido en Castilla y León, 2001-2002	125
Gráfico 2.5.1	Evolución de los índices de siniestralidad total y mortal en España y Castilla y León, 1990-2001	134

Índice del Anexo de Cuadros y Gráficos

Cuadro 2.1	Efecto del cambio metodológico de la Encuesta de Población Activa sobre las principales magnitudes del mercado de trabajo, 2001	164
Cuadro 2.2	Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y en España, 1998-2002	165
Cuadro 2.3	Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por edad, 2002	165
Cuadro 2.4	Contratación temporal en Castilla y León, 2002	166
Cuadro 2.5	Medidas de Fomento del Empleo con incentivo económico, 2002	167
Cuadro 2.6	Puestos de trabajo subvencionados por programas de ayuda al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 1999-2002	168
		169
Gráfico 2.1	Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León por sectores, 1996-2002	169
Gráfico 2.2	Variación de las tasas de actividad, empleo y paro en Castilla y León, por provincias	170
Gráfico 2.3	Variación de la ocupación de Castilla y León por provincias y sectores productivos, 2002	171
Gráfico 2.4	Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y en España, 1998-2001	172
Gráfico 2.5	Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y en España, 1998-2002	172
Gráfico 2.6	Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 1997-2002	173
Gráfico 2.7	Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por género, 2002	173
Gráfico 2.8	Intensidad del programa I por provincias, 2002	174
Gráfico 2.9	Subvención por alumno (programa II), 2002	174
Gráfico 2.10	Subvención por alumno (programa III), 2002	175

2.1 Introducción

El Capítulo II del índice que se viene utilizando en este Informe, recoge el comportamiento del mercado laboral en nuestra Comunidad, analizando la actividad, ocupación, inactividad, paro, entre otros indicadores de este mercado, tanto referidos a 2002, como a la evolución de su comportamiento.

Este año, como novedad, se incluye un subepígrafe (2.2.4) específicamente dedicado a analizar la situación de los jóvenes en el mercado laboral regional, manteniéndose también el subepígrafe sobre la inmigración y mercado de trabajo, que se había introducido por primera vez en el informe del año anterior.

Como aspecto más destacable en el año 2002 se ha producido un importante cambio metodológico en la Encuesta de Población Activa (EPA) que elabora el Instituto Nacional de Estadística y que constituye la principal fuente de documentación de este apartado del Informe. Por este motivo, dedicaremos este apartado a comentar brevemente el calado y las principales implicaciones de la citada reforma metodológica.

Los cambios de la EPA afectan a algunas de las definiciones utilizadas en la encuesta y al proceso de cálculo de resultados. Más en concreto, estas modificaciones se producen de acuerdo con las tres líneas siguientes:

1. Se utilizan las nuevas proyecciones de población del INE, revisadas al alza a raíz de la importante llegada de inmigrantes a partir de mediados de la década de los noventa.
2. Se produce una reponderación en los factores de elevación. Se trata de aprovechar la información que ofrece el Nuevo Padrón Continuo para cubrir la sobrerrepresentación que en la EPA tenían los hogares con más de un miembro, más sencillos de encuestar que los hogares unipersonales o con todos sus miembros trabajando.
3. Se introducen algunas modificaciones con relación a la aplicación de la nueva definición de parado establecida en el Reglamento (CE) Nº 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000. La definición de parado sigue siendo la misma: una persona sin empleo, que lo busque activamente y que esté disponible para su incorporación al mismo en caso de encontrarlo. El cambio afecta al segundo de estos requisitos, pues antes bastaba con estar inscrito en una oficina de empleo pública para ser considerado buscador activo y ahora; se exige, además, haber mantenido un contacto efectivo durante el último mes con dichas oficinas. Así, una parte de los antes considerados parados pasan a ser considerados de acuerdo con la nueva definición como inactivos.

El Instituto Nacional de Estadística ha elaborado (mediante retroponderación) series homogéneas hasta el cuarto trimestre de 2001 que incorporan los dos primeros cambios metodológicos referidos.

No obstante, la aplicación del tercer criterio (la nueva definición de parado) significa una ruptura en la homogeneidad de las series históricas de parados previas al año 2001.

Afortunadamente, los cuestionarios del año 2001 se elaboraron con el fin de ser válidos para ambas metodologías, permitiendo que dicho año sirviera como referencia para ambas. Así pues, los datos de incrementos interanuales ofrecidos en los siguientes apartados del Informe son perfectamente homogéneos, dado que se elaborarán tomando como referencia el año 2002 frente al 2001-nueva metodología.

Por último, es de rigor ofrecer información sobre cómo las series básicas de los mercados de trabajo nacional y regional se han visto afectadas por la citada variación metodológica. Para ello emplearemos datos del año 2001 dado que, como hemos referido, en dicho año es posible calcular las magnitudes mediante ambas metodologías (cuadro 2.1 del anexo).

El salto metodológico supone para Castilla y León una reducción de 27.700 personas (8.700 varones y 19.000 mujeres) previamente consideradas paradas pero ahora inactivas de acuerdo con la nueva metodología. De esta forma, la tasa de paro de la Comunidad se situó en 2001 en un 10% de su población activa de acuerdo con la nueva definición de parado. Se trata de una cifra 2,4 puntos porcentuales más baja que la que hubiera tenido lugar de acuerdo con la antigua definición. La reducción metodológica de la tasa de paro en España fue idéntica. Por sexos, el impacto metodológico sobre la tasa de desempleo afectó principalmente a las mujeres. En Castilla y León la tasa de paro revisada de 2001 se situó para ellas 4 puntos porcentuales bajo la antigua; en el caso masculino, la tasa revisada se situó 1,3 puntos porcentuales por debajo de la no revisada. En España, las reducciones para mujeres y hombres fueron de 3,6 y 1,5 puntos porcentuales respectivamente.

También ha de reseñarse que, dado que los parados forman parte de los activos, la caída metodológica en su montante se ha trasladado también a la tasa de actividad. El citado efecto supuso para Castilla y León una caída de 1,3 puntos porcentuales en su tasa de actividad, y de 1,4 puntos para España. Por sexos, de nuevo, la mayor distorsión se produce para las mujeres, cuya tasa en Castilla y León cayó 1,8 puntos porcentuales (idéntica cifra para la Nación) frente a la reducción de 0,8 puntos porcentuales para los varones de la Comunidad (de 1,1 puntos en España).

2.2 Variables básicas y grandes flujos del mercado de trabajo

2.2.1 Actividad, ocupación, paro e inactividad

Panorámica general

El cuadro 2.2.1 ofrece información sobre el comportamiento de las variables básicas del mercado de trabajo nacional y de Castilla y León durante el año 2002 de acuerdo con la nueva metodología de la EPA. A continuación procederemos a efectuar los comentarios más relevantes sobre su comportamiento durante el citado ejercicio.

Cuadro 2.2.1
Principales magnitudes del mercado de trabajo, 2002

	ESPAÑA				CASTILLA Y LEÓN			
	Población de		Activos		Población de		Activos	
	16 y más años	Total	Ocupados	Parados	16 y más años	Total	Ocupados	Parados
2001	33.688,6	17.814,6	15.945,6	1.869,1	2.111,7	1.021,1	918,7	102,4
2002	33.964,9	18.340,5	16.257,6	2.082,9	2.110,3	1.040,2	931,6	108,6
I	33.868,9	18.136,5	16.055,5	2.081,1	2.111,2	1.025,6	914,4	111,2
II	33.932,9	18.266,9	16.240,7	2.026,2	2.110,6	1.038,7	927,8	110,9
III	33.996,9	18.463,0	16.356,9	2.106,1	2.110,0	1.053,2	945,6	107,5
IV	34.060,9	18.495,4	16.377,3	2.118,2	2.109,5	1.043,3	938,6	104,7
Tasa de variación sobre el mismo periodo del año anterior								
2002	0,82%	2,95%	1,96%	11,44%	-0,06%	1,87%	1,40%	6,06%
I	0,87%	2,88%	2,18%	8,61%	-0,03%	1,57%	0,99%	6,62%
II	0,84%	3,15%	2,29%	10,52%	-0,05%	2,42%	1,23%	13,63%
III	0,80%	3,11%	1,78%	14,78%	-0,08%	1,93%	1,63%	4,47%
IV	0,77%	2,68%	1,59%	11,97%	-0,09%	1,58%	1,75%	0,00%

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

La actividad

En el año 2002 la población en edad de trabajar (16 ó más años) en Castilla y León ascendió a un total de 2.110.300, una cifra apenas un 0,06% menor que la del año 2001. En el caso de España, la población laboral creció un 0,82%.

Resulta interesante apreciar que mientras las nuevas proyecciones de población, usadas por la EPA, suponen un aumento en la población laboral de la Nación, no ocurre lo mismo en Castilla y León. Así,

utilizando los datos de 2001 (año puente entre ambas metodologías), España experimenta un aumento poblacional debido a esas nuevas proyecciones del 2,27% y Castilla y León una caída de 0,06%. El citado fenómeno puede estar asociado a la llegada de población laboral inmigrante.

Del total de la citada población de Castilla y León, un montante de 1.040.200 personas eran activas, un 1,87% más que en 2001. Como rasgo característico del comportamiento del mercado de trabajo en nuestra Comunidad, la cifra de activos creció en un porcentaje inferior que en el conjunto de España, que fue de un 2,95%. En términos relativos, la tasa de actividad global de la Comunidad se situó durante el pasado ejercicio en un 49,29% frente al 54% nacional; se trata de aumentos de 0,94 puntos porcentuales en Castilla y León y de 1,12 puntos porcentuales en España.

Si descendemos al detalle trimestral, podemos apreciar (de acuerdo con el cuadro 2.2.1 y el gráfico 2.2.1) cómo el aumento en el número de activos en España se situó sobre el de la Comunidad a lo largo de todo el año. No obstante, los perfiles de comportamiento entre ambos entornos han sido similares (aunque a distintos niveles): ligera aceleración en el aumento de activos entre el primer y el segundo trimestre de 2002 y desaceleración a lo largo de los trimestres posteriores.

Inactivos

El colectivo de inactivos en Castilla y León durante el año 2002 comprendió a un total de 1.070.150 personas, lo que significa un montante de 18.500 sujetos menos que en el año anterior, en términos relativos, significa una caída del 1,70% (cuadro 2.2.2).

Cuadro 2.2.2
Inactivos en Castilla y León, 2001-2002
(Medias anuales en miles y tasas)

	2001		2002		01/02	
	Miles	%	Miles	%	Diferencia	Variación
Estudiante	194,23	17,8%	185,07	17,3%	-9,15	-4,71%
Jubilado o pensionista	468,88	43,1%	463,82	43,3%	-5,05	-1,08%
Labores del hogar	362,43	33,3%	356,30	33,3%	-6,13	-1,69%
Incapacidad permanente	32,70	3,0%	38,00	3,6%	5,30	16,21%
Otra	30,35	2,8%	26,95	2,5%	-3,40	-11,20%
Total	1.088,65	100,0%	1.070,15	100,0%	-18,50	-1,70%

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

La citada reducción afectó a todos los grupos de inactividad, excepto al de Incapacidad Permanente que experimentó un aumento del 16,21%, lo que, dado la poca importancia relativa del grupo, supone

solamente 5.300 personas más. En términos absolutos, la mayor reducción la experimenta el grupo de los Estudiantes (que se reduce en más de 9.000 personas), seguido del de Labores del Hogar (que cae en 6.130) y de los Jubilados y Pensionistas (que caen en más de 5.000 individuos). Por último, el colectivo que incorpora otras causas de inactividad se reduce en 3.400 personas.

Ocupación

El número de personas ocupadas en Castilla y León durante el año 2002 ascendió a un total de 931.600, esto es, un 1,4% más que durante el año 2001. En el conjunto nacional los ocupados crecieron un 1,2% en el ejercicio 2002.

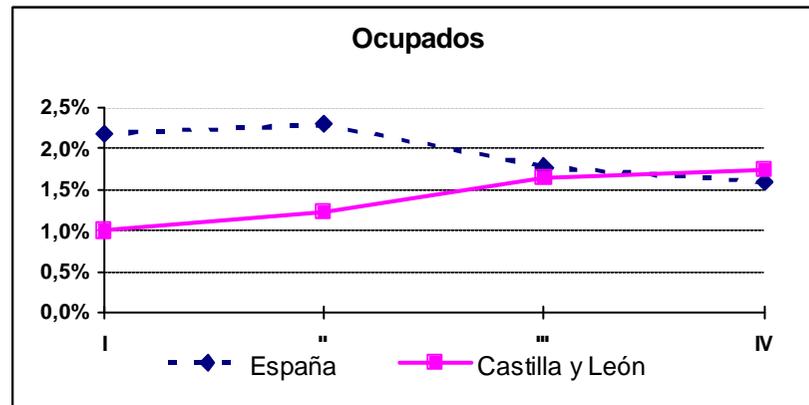
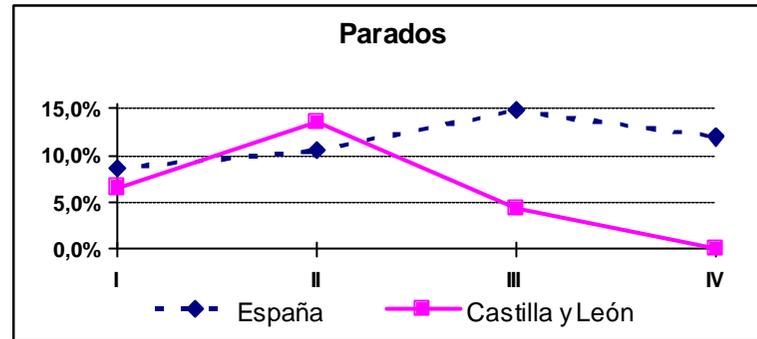
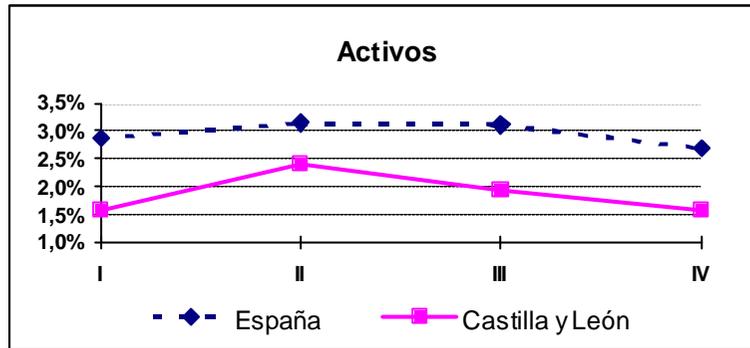
Los cambios metodológicos de la EPA han incrementado la cifra de ocupados en relación con la metodología anterior. No obstante (y a diferencia de las series de parados y de activos) las comparaciones en la serie de ocupados pueden seguir haciéndose, dado que el INE ha elaborado datos homogéneos desde 1977 mediante retroponderación de las series previas a 2002.

El gráfico 2.2.2 ofrece cómo ha crecido el empleo (de acuerdo con la nueva metodología EPA) y el montante de afiliados totales a la Seguridad Social en Castilla y León y en España desde 1995 hasta el pasado ejercicio. En ambos entornos puede apreciarse el mantenimiento de tasas positivas de generación de empleo, lo que ha vuelto a suponer alcanzar cifras record en el número de ocupados totales, tanto en España como en la Región. No obstante, al igual que ocurrió en 2001, es posible apreciar como durante este año, el ritmo de creación de empleo no alcanzó los niveles de ejercicios anteriores.

Si descendemos al detalle trimestral (cuadro 2.2.1 y gráfico 2.2.1) podemos apreciar cómo las principales diferencias en el ritmo de generación de empleo entre España y Castilla y León se produjeron durante los dos primeros trimestres del año. En ellos, el crecimiento de la ocupación en la Nación superó al regional en más de un punto porcentual. No obstante, en los dos últimos trimestres el crecimiento de la ocupación comienza a acelerarse en la Región y frenarse en el conjunto nacional. De esta forma, la diferencia de tasas en el tercer trimestre de 2002 apenas era de una décima de punto porcentual a favor de España y en el último trimestre del año fue Castilla y León la que experimentó un crecimiento interanual de su empleo por encima del registrado en el conjunto de España.

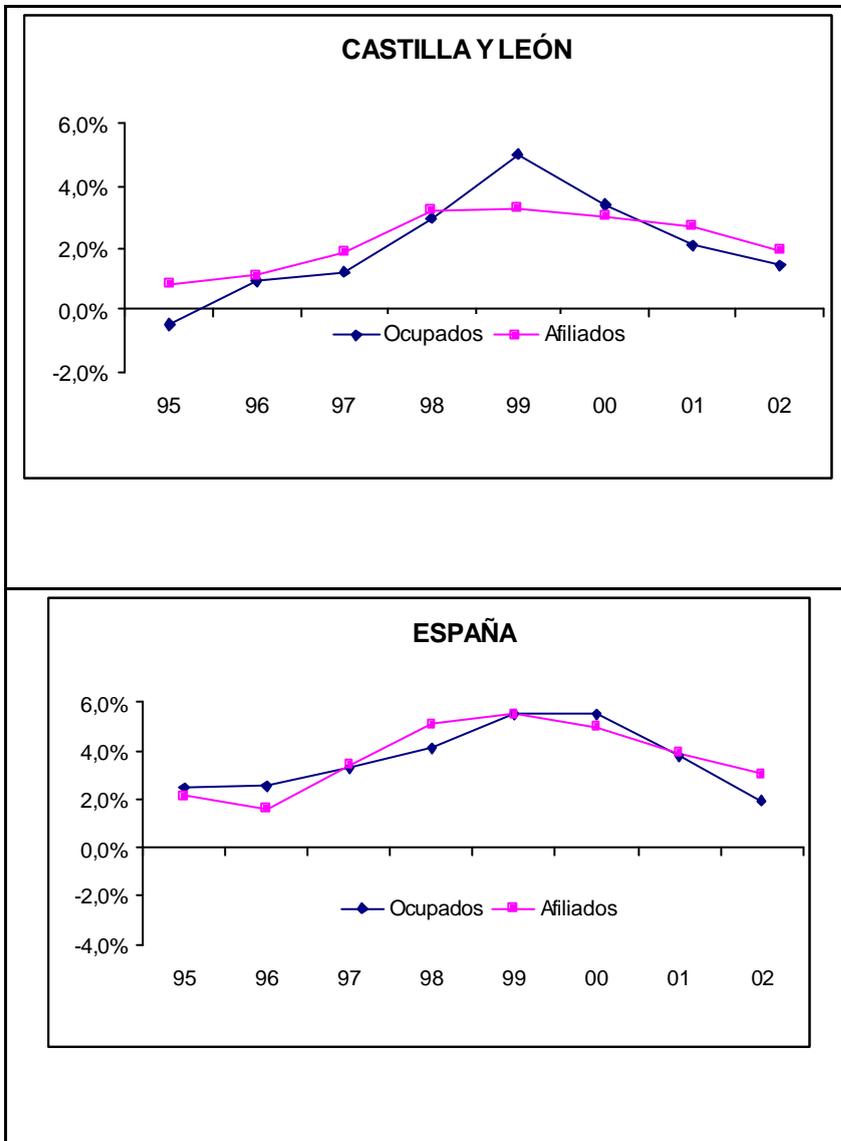
Gráfico 2.2.1

Variación de la actividad, la ocupación y el paro en Castilla y León y en España, 2002
(tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)



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

Gráfico 2.2.2
Variación de la ocupación y de la afiliación a la Seguridad Social en Castilla y León y en España, 1995-2002
 (Tasas de variación sobre el año previo)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa y del Boletín de Estadísticas Laborales

Desempleo

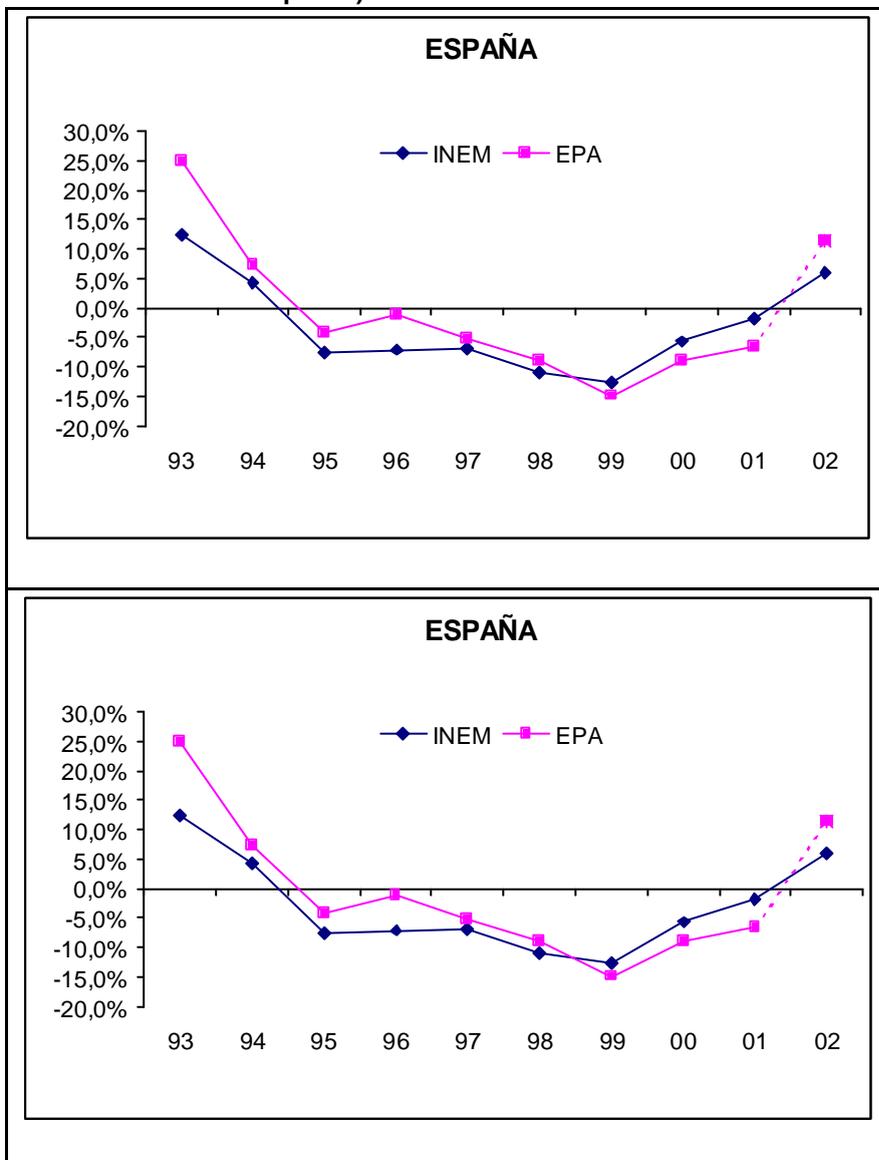
Como ya hemos tenido oportunidad de reseñar, la reforma de la EPA supone un cambio metodológico en las series de parados a la altura del año 2001, disponiéndose para este año de dos tipos de datos: unos homogéneos con periodos previos y que permiten hacer comparaciones anuales desde 1977 hasta 2001, y otros homogéneos con los datos posteriores y que, por el momento, permiten hacer comparaciones entre 2001 y 2002.

Pues bien, las series antiguas de parados arrojan reducciones continuadas del montante anual de desempleados desde el año 1995 y hasta el año 2001. No obstante, esta tendencia se rompe en el año 2002 en el que, de acuerdo con la nueva metodología, el montante total de desempleados crece un 6,06% en Castilla y León y un 11,44% en España. En términos absolutos la cifra de parados para la Comunidad ascendió en 2002 a 108.600 personas, esto es, 6.200 más que durante el ejercicio 2001.

Los datos de los parados registrados en las oficinas del INEM reflejan una regularidad muy similar a la reseñada con los datos de la EPA: después de siete años de reducciones en el montante de desempleados, en el año 2002 estos han aumentado. La correspondiente tasa de crecimiento ha sido del 0,8% en Castilla y León y del 6% en España, (gráfico 2.2.3).

Como viene siendo tradicional en la Comunidad, el desempleo ha aumentado en menor porcentaje que en España no sólo por el hecho de que Castilla y León haya generado empleos (dado que los ocupados crecieron más despacio que en la Nación), sino también por un menor aumento en el número de activos de Castilla y León. En ambos entornos debe reseñarse, no obstante, que el ritmo de creación de empleo no ha sido suficiente para absorber la entrada de los nuevos activos traduciéndose, por tanto, en un incremento en el montante total de desempleados.

Gráfico 2.2.3
Variación del paro en la EPA y registrado en el INEM en Castilla y León y en España, 1993-2002
 (Tasas de variación sobre el año previo)



Nota: El incremento del año 2002 sobre 2001 en las series EPA se calcula con los datos afectos por la nueva metodología

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa y del Boletín de Estadísticas Laborales

Continuando con los datos de desocupados de la EPA, y entrando en el detalle trimestral, se observa cómo, para Castilla y León, la tasa de crecimiento del paro con respecto del mismo periodo del año anterior, alcanza un máximo durante el segundo trimestre de 2002, momento a partir del cual comienza a reducirse hasta registrarse un incremento nulo en el número de parados durante el cuarto trimestre del año. Detrás de este fenómeno se sitúan tanto la aceleración del ritmo de creación de empleo a lo largo del año como la desaceleración en el aumento de los activos de la Comunidad (cuadro 2.2.1 y gráfico 2.2.1).

En el conjunto de España, por el contrario, la tasa de crecimiento del paro se acelera en la última mitad del mismo, encontrándose tras este fenómeno la desaceleración en el aumento de los ocupados, dado que el aumento de los activos se estanca, e incluso se reduce, al final de 2002.

Tras siete ejercicios de reducciones paulatinas, la tasa de paro aumentó en 2002, en Castilla y León y en el conjunto de la Nación. En el caso la Comunidad la tasa se situó en el 10,4% de su población activa. Dado que la tasa del año 2001 según la nueva metodología EPA fue del 10%, el aumento imputable a 2002 es de 0,4 puntos porcentuales. En España la tasa de desempleo de 2002 fue del 11,4%, cerca de 0,9 puntos porcentuales sobre el valor revisado del año 2001.

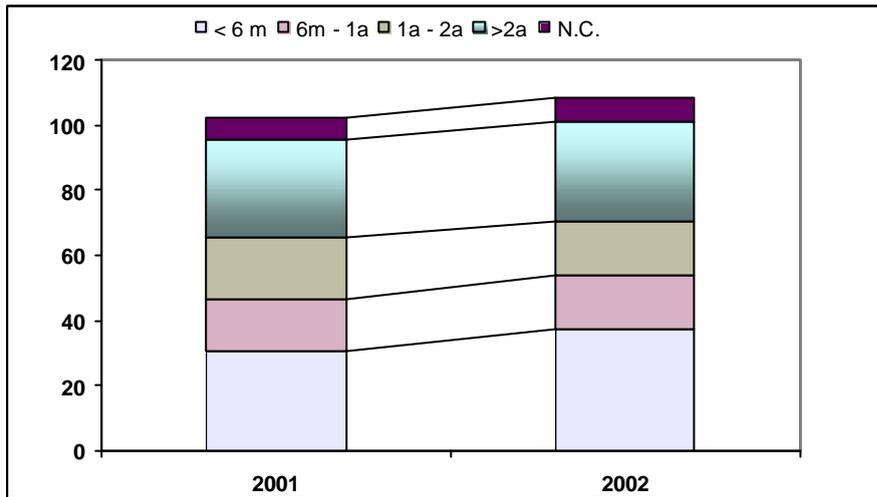
Resulta interesante conocer cómo han afectado los cambios metodológicos de la EPA a las cifras de la tasa de desempleo. Para ello utilizaremos datos del año 2001, que es puente desde el punto de vista metodológico. La tasa de paro en Castilla y León en el año 2001, de acuerdo con la antigua metodología, ascendió al 12,5%. El efecto de las nuevas proyecciones poblacionales y la reponderación de la encuesta dejan la tasa prácticamente inalterada (en un 12,4%). Por último, incorporando la nueva definición de parado, más estricta que la anterior, la tasa se reduce hasta el 10%.

Una importante referencia sobre los desempleados se refiere al tiempo que estos llevan buscando empleo (gráfico 2.2.4). El montante de parados de larga duración (aquellos que llevan más de un año buscando empleo) se ha reducido, de nuevo, en Castilla y León durante el año 2002. En ese ejercicio un total de 49.100 castellanos y leoneses llevaban uno o más años sin empleo, 2.200 menos que en 2001 lo que, en términos relativos significa una reducción del 4,5%. Cabe destacar que en el conjunto de la Nación el paro de larga duración aumentó en 2002 a una tasa del 3,2%.

Dentro de los parados de larga duración, aquellos que llevaban más tiempo buscando empleo (2 ó más años) fueron los menos favorecidos en 2002 en Castilla y León, dado que su montante aumentó en un 1,9%. Por el contrario, aquellos otros que llevaban entre uno y dos años buscando se redujeron en un 14,7% en Castilla y León. En España, el primero de estos grupos se redujo en apenas un 0,5% y el segundo aumentó un 9,2%. De acuerdo con estos datos, la tasa de paro de larga duración (porcentaje de

parados que llevan buscando empleo más de un año sobre el total de parados) se situó en 2002 en un 43,2% en Castilla y León, esto es, 4,8 puntos porcentuales bajo la tasa de 2001. En España la citada tasa fue del 37,5%, un valor 2,9 puntos porcentuales bajo el del ejercicio previo.

Gráfico 2.2.4
Parados por tiempo de búsqueda de empleo, 2001 -2002
(Medias anuales, en miles)



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE)

Los aumentos más significativos de desempleados se dieron en los colectivos de corta duración, esto es, aquellos que llevan menos de un año desempleados. En la Comunidad los buscadores de empleo que llevaban desempleados entre seis y doce meses aumentaron un 4,4% (un 20,9% en España) y los que llevaban buscando menos de seis meses crecieron un 21,8% (un 20,8% en la Nación).

El colectivo de trabajadores desempleados que nunca antes había trabajado comprendió en 2002 en Castilla y León un total de 23.000 personas, lo que supone una nueva reducción con respecto del año previo, en este caso de más de 2.000 personas, esto es, un 8,3% menos que en 2001. En España este colectivo creció durante el pasado ejercicio en un 5%.

2.2.1.1 Evolución por sexo y edad

Por sexo

Castilla y León contaba en el año 2002 con 644.100 activos masculinos y con 396.100 activos femeninos. Estas cifras suponen, respectivamente, unas tasas de actividad del 62,2% y del 36,9%. Las correspondientes tasas para España fueron del 66,9% y del 41,8%, en ambos casos superiores a las de la Comunidad.

Del total de los activos castellanos y leoneses masculinos, 602.700 estaban ocupados y 41.500 en situación de desempleo, lo que supone una tasa de paro masculina del 6,4%, nivel situado bajo el valor nacional del 8%. En el caso de las mujeres, las ocupadas ascendían a 329.000 y las paradas a 67.100, configurando una tasa de paro femenina del 16,9%, cinco décimas sobre la correspondiente nacional del 16,4% (cuadro 2.2.3).

La práctica totalidad de los nuevos empleos generados en Castilla y León durante el año 2002 fueron ocupados por mujeres. Más en concreto, de los 12.900 nuevos ocupados netos del año, 12.200 fueron mujeres (un 3,87% sobre 2001) y 700 hombres (un 0,11% más). Un fenómeno similar, aunque menos acentuado, tuvo lugar en el conjunto de la Nación, en la que los empleos femeninos crecieron en 2002 un 3,29% y los masculinos un 1,17%.

Se trata de un resultado que concuerda con lo que, en términos generales, viene aconteciendo en España y en Castilla y León desde el final de la última crisis. Este fenómeno puede apreciarse con nitidez en el gráfico 2.2.5, elaborado con series homogéneas de acuerdo con la nueva metodología de la EPA. En él puede apreciarse cómo en el caso de Castilla y León la mayor diferencia entre el crecimiento del empleo por sexos se registró en el año 1999, año en que el empleo femenino creció en más de 6,6 puntos porcentuales sobre el masculino. Por su parte, el año 2001 supuso un recorte de las diferencias que ha vuelto a aumentar durante 2002.

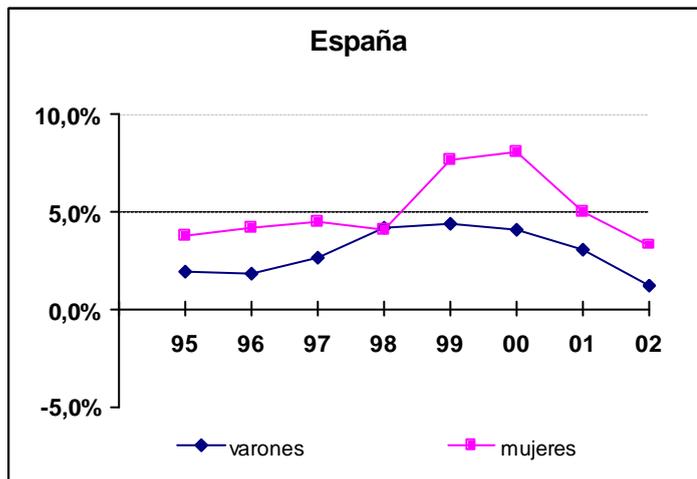
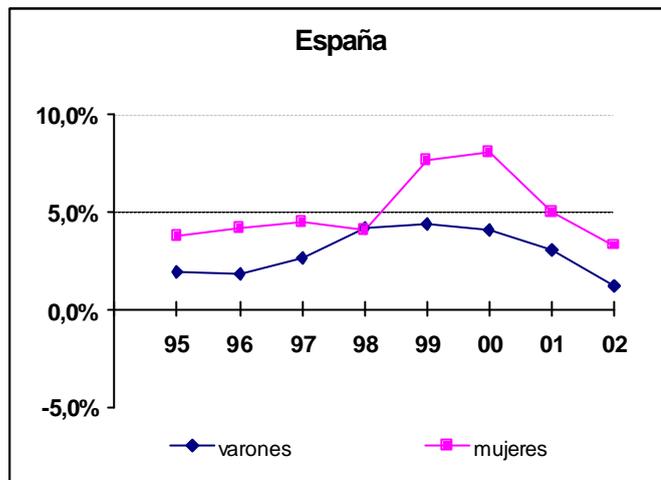
A pesar del mayor dinamismo del empleo femenino durante el año 2002 en Castilla y León, el montante de los nuevos 6.175 parados se distribuyó de forma alícuota entre ambos sexos, es decir, fueron 3.125 los parados masculinos, y 3.050 en el caso de las mujeres. En términos relativos el porcentaje de aumento en el caso de las mujeres fue del 4,76% (del 12,61% en España) y en el de los varones del 8,15% (del 9,90% en la Nación).

En anterior resultado tiene que ver con el comportamiento más dinámico de los activos femeninos del Comunidad. Más en concreto, las nuevas incorporaciones femeninas al mercado de trabajo de la Región ascendieron a 15.300 (un 4% sobre la cifra de 2001), mientras que en el caso de los varones, los nuevos

activos ascendieron solamente a 3.800 (un 0,6% sobre 2001). En el caso de España, los aumentos en los activos fueron del 4,7% para las mujeres y del 1,8% para los varones que, aún tratándose de cifras superiores a las registradas en la Región, las diferencias no han sido tan acentuadas como las registradas en épocas recientes de nuestra historia laboral.

Las divergencias entre las tasas de paro masculina y femenina en 2002 se situaron en 10,5 puntos porcentuales en Castilla y León, una cifra ligeramente inferior a la de 10,8 puntos porcentuales registrada en 2001. En el caso de España, la divergencia en tasa de paro por género fue de 8,3 puntos porcentuales en 2002, ligeramente por encima de los 7,8 puntos porcentuales alcanzados en el año anterior.

Gráfico 2.2.5
Variación del empleo por sexos en Castilla y León y en España, 1995 -2002



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA (INE)

Cuadro 2.2.3

Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad, 2002
(Media anual, en miles)

	España							Castilla y León						
	Total	Activos		Tasas			Total	Activos		Tasas				
		Total	Ocupados	Parados	Activi.	Empleo	Paro		Total	Ocupados	Parados	Activi.	Empleo	Paro
AMBOS SEXOS														
Total	33.964,9	18.340,5	16.257,6	2.082,9	54,0%	47,9%	11,4%	2.110,3	1.040,2	931,6	108,6	49,3%	44,1%	10,4%
De 16 a 19 años:	1.921,1	482,4	341,6	140,9	25,1%	17,8%	29,2%	107,4	19,2	14,3	4,9	17,8%	13,3%	25,3%
De 20 a 24 años:	2.989,2	1.826,1	1.453,4	372,7	61,1%	48,6%	20,4%	166,7	91,9	69,7	22,2	55,1%	41,8%	24,1%
de 25 a 54 años:	18.165,9	14.180,3	12.735,3	1.445,1	78,1%	70,1%	10,2%	1.060,3	819,7	742,6	77,1	77,3%	70,0%	9,4%
De 55 y más años:	10.888,8	1.851,6	1.727,3	124,3	17,0%	15,9%	6,7%	775,9	109,6	105,1	4,4	14,1%	13,5%	4,0%
VARONES														
Total	16.495,5	11.034,6	10.146,6	888,0	66,9%	61,5%	8,0%	1.035,6	644,1	602,7	41,5	62,2%	58,2%	6,4%
De 16 a 19 años:	984,9	305,5	230,4	75,2	31,0%	23,4%	24,6%	55,2	13,2	10,6	2,6	23,9%	19,1%	19,9%
De 20 a 24 años:	1.526,2	1.010,6	843,6	167,1	66,2%	55,3%	16,5%	85,4	51,9	43,5	8,5	60,8%	51,0%	16,3%
de 25 a 54 años:	9.144,0	8.418,4	7.845,9	572,5	92,1%	85,8%	6,8%	543,8	499,5	471,8	27,7	91,9%	86,8%	5,5%
De 55 y más años:	4.840,4	1.300,1	1.226,8	73,3	26,9%	25,3%	5,6%	351,3	79,5	76,9	2,7	22,6%	21,9%	3,3%
MUJERES														
Total	17.469,5	7.305,9	6.111,0	1.195,0	41,8%	35,0%	16,4%	1.074,7	396,1	329,0	67,1	36,9%	30,6%	16,9%
De 16 a 19 años:	936,3	176,9	111,2	65,7	18,9%	11,9%	37,2%	52,2	6,0	3,8	2,2	11,4%	7,3%	37,2%
De 20 a 24 años:	1.463,0	815,5	609,9	205,6	55,7%	41,7%	25,2%	81,4	39,9	26,2	13,7	49,1%	32,2%	34,4%
de 25 a 54 años:	9.021,9	5.762,0	4.889,4	872,6	63,9%	54,2%	15,1%	516,6	320,2	270,8	49,4	62,0%	52,4%	15,4%
De 55 y más años:	6.048,4	551,6	500,5	51,0	9,1%	8,3%	9,3%	424,6	30,1	28,3	1,8	7,1%	6,7%	6,0%

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

Por grupos de edad

La práctica totalidad de los nuevos 12.900 empleos netos generados en Castilla y León durante 2002, se canalizaron al colectivo poblacional de edad principal (25 a 54 años). De esta forma, la citada cohorte de edad aumentó su ocupación en 12.000 personas. Una situación similar tuvo lugar en el conjunto nacional. La diferencia entre ambos entornos geográficos radica en que mientras los nuevos empleos del grupo de edad principal de la Región fueron ocupados en su práctica totalidad por mujeres (ellas ocuparon 10.100 de los 12.000), en el conjunto nacional éstos se repartieron de una manera bastante más homogénea entre ambos sexos.

A pesar del fenómeno reseñado, el montante de parados en el grupo de edad principal de Castilla y León aumentó significativamente en 2002 debido a que esta cohorte de edad fue, también, la que incorporó mayor volumen de nuevos activos. Así, de los 6.400 nuevos parados de este grupo de edad, 4.000 fueron varones y 2.400 mujeres. En términos relativos, los anteriores resultados implican un aumento del 16,6% en el montante de parados masculinos en edad principal.

Otro dato relevante consiste en el aumento del 8,4% en el empleo joven femenino (20 a 24 años) de Castilla y León; más, si cabe, cuando se compara con la reducción del 1,3% registrada en el conjunto nacional para la citada cohorte. El citado incremento del empleo no ha sido suficiente, no obstante, para absorber la incorporación de nuevas activas en este grupo de edad, por lo que su montante de parados terminó por crecer un 6,4%.

2.2.1.2 Por sectores de actividad

Durante el año 2002, y a diferencia de lo que ocurriera durante el año previo, el comportamiento del empleo en los diferentes sectores de actividad de Castilla y León fue bastante heterogéneo (cuadro 2.2.4).

El sector servicios de la Región puso de manifiesto el comportamiento más dinámico tanto en términos absolutos (con 23.000 ocupados netos más), como relativos, al registrar una tasa de crecimiento del

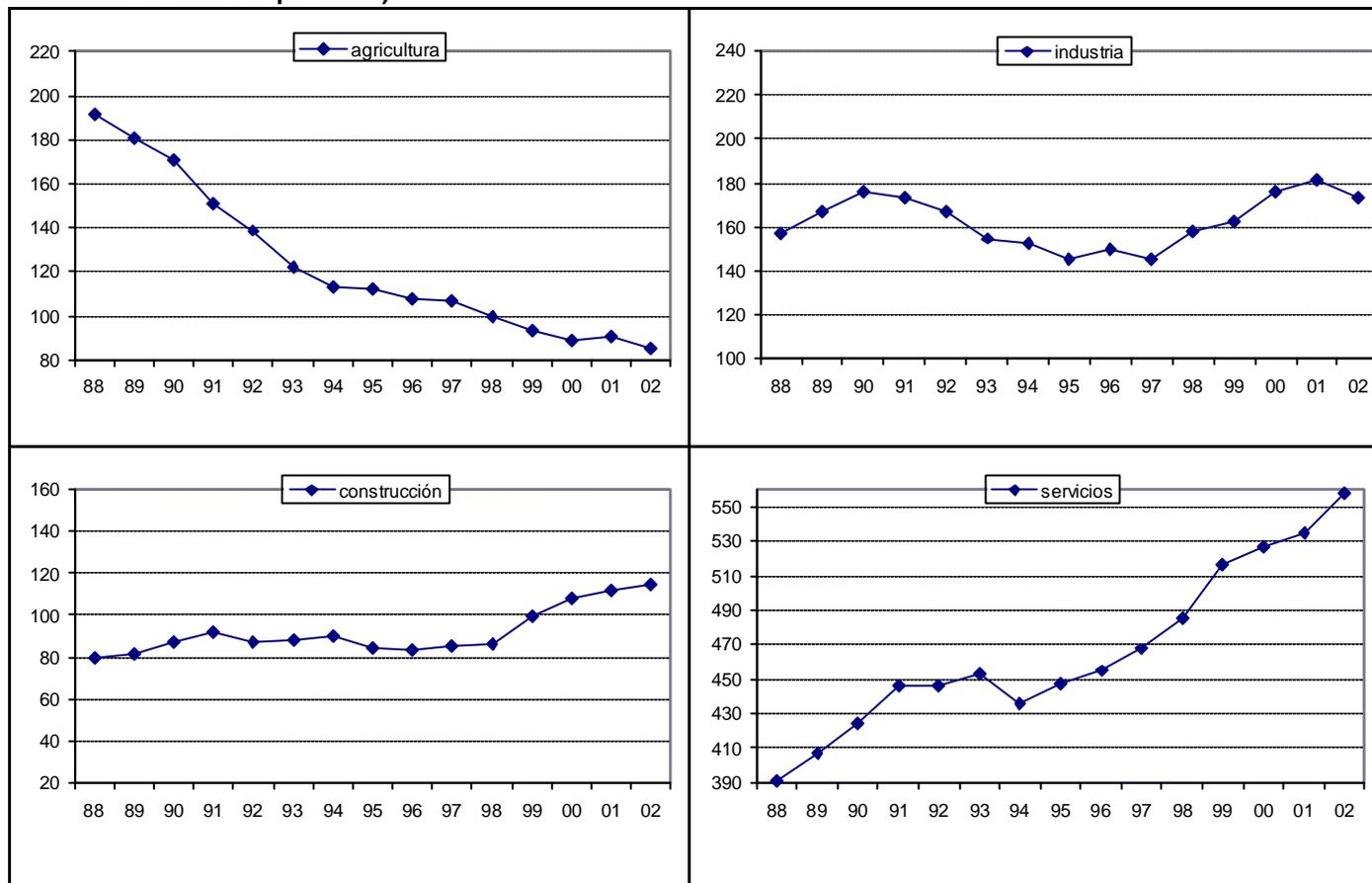
4,30% (sobre el 3,24% nacional del sector). De esta forma, el sector recupera tasas de crecimiento de la ocupación acordes con las que experimentara a finales de la década de los noventa, superando la desaceleración del los años 2000 y 2001 (gráfico 2.2.6).

Cuadro 2.2.4
Ocupados por sexo, edad y ramas de actividad en Castilla y León, 2002
(Medias anuales)

	España					Castilla y León				
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos										
Total	16.257,6	961,3	3.153,8	1.913,2	10.229,4	931,6	85,5	173,6	114,5	558,1
De 16 a 19 años	341,6	27,2	77,8	64,8	171,8	14,3	1,6	2,4	3,5	6,9
De 20 a 24 años	1.453,4	60,3	313,2	229,0	850,9	69,7	3,0	14,8	11,9	40,0
De 25 a 54 años	12.735,3	669,4	2.441,5	1.438,4	8.186,0	742,6	61,1	140,3	87,9	453,2
De 55 y más	1.727,3	204,4	321,3	180,9	1.020,7	105,1	19,8	16,1	11,3	58,0
Varones										
Total	10.146,6	710,2	2.363,7	1.813,9	5.258,8	602,7	70,5	141,0	109,8	281,4
De 16 a 19 años	230,4	22,7	58,0	62,6	87,1	10,6	1,4	2,0	3,5	3,6
De 20 a 24 años	843,6	47,8	212,7	217,3	365,9	43,5	2,4	12,4	11,6	17,2
De 25 a 54 años	7.845,9	495,6	1.811,0	1.356,8	4.182,5	471,8	50,5	111,8	83,6	226,1
De 55 y más	1.226,8	144,3	282,0	177,2	623,3	76,9	16,3	14,9	11,2	34,5
Mujeres										
Total	6.111,0	251,1	790,1	99,3	4.970,6	329,0	14,9	32,6	4,8	276,7
De 16 a 19 años	111,2	4,5	19,9	2,2	84,7	3,8	0,2	0,4	0,0	3,2
De 20 a 24 años	609,9	12,6	100,4	11,8	485,1	26,2	0,7	2,5	0,3	22,8
De 25 a 54 años	4.889,4	173,8	630,6	81,6	4.003,5	270,8	10,6	28,6	4,3	227,2
De 55 y más	500,5	60,2	39,3	3,8	397,4	28,3	3,5	1,2	0,1	23,5

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

Gráfico 2.2.6
Empleo en Castilla y León por sectores, 1998 -2002
 (Medias anuales en miles de personas)



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

La construcción de la Región ganó durante 2002 un total de 2.600 empleos, lo que significa una tasa de crecimiento del 2,32% sobre el año anterior (del 3,4% en España). De esta forma, aún registrando tasas positivas, el sector continúa desacelerando su proceso de generación de empleos después del fuerte incremento registrado durante el año 1999.

El sector industrial de Castilla y León fue el que peor comportamiento de su ocupación registró durante el año 2002. En ese ejercicio el sector perdió un total de 7.700 puestos de trabajo, lo que supone una tasa de caída del 4,23% (frente a la reducción del 0,44% nacional). Se trata de la primera vez que el empleo industrial de la Comunidad se reduce desde el año 1997.

Después del ligero remonte del empleo agrícola que aconteciera durante el año 2001, en el ejercicio 2002 ha vuelto a la tónica de ajuste que este sector viene manifestando durante los últimos veinte años: importantes reducciones en el montante de empleo. En concreto, en 2002 el empleo agrícola de Castilla y León se redujo en 5.000 personas, lo que significa una tasa de caída del 5,48%. El ajuste del sector en el conjunto nacional fue aún más intenso en el citado año, al caer su empleo en un 5,68%.

Si analizamos como se han distribuido los nuevos empleos sectoriales por sexos y grupos de edad observamos lo siguiente: los nuevos 23.000 empleos de servicios en Castilla y León fueron ocupados por 10.250 hombres y por 12.750 mujeres, en el caso de ambos géneros situados, en su mayor parte, en el grupo de edad principal (25 a 54 años). El aumento de los 2.600 puestos de trabajo netos de la construcción se explica por la entrada de 3.800 hombres y la salida de 1.200 mujeres de dicho sector. En el caso de los varones, dichas incorporaciones se centraron en las cohortes de jóvenes de 20 a 24 años y de los mayores de 55 años. En el de las mujeres la reducción de empleos se centró en los grupos de población de 20 a 54 años.

En el sector industrial se perdieron 7.700 puestos de trabajo en la Región, siendo los varones los que absorbieron el total de la pérdida de puestos de trabajo (básicamente dentro del grupo de edad principal), mientras que las mujeres aumentaron su ocupación en el sector (en un total de 2.800 efectivos). Estas incorporaciones femeninas se canalizaron esencialmente al grupo de edad principal, la misma cohorte de edad que más empleo industrial perdió en el caso de los varones.

Por último, la caída de los 4.975 empleos agrícolas se distribuyó de manera bastante uniforme entre los varones (con 2.850 empleos menos) y las mujeres (con 2.125). En ambos casos, las reducciones se centran en las cohortes de 55 y más años de edad, (cuadro 2.2.4).

El cuadro 2.2.5 ofrece información sobre el desempleo por sectores productivos. Puede observarse como, durante el año 2002, el paro aumentó en todos los sectores de Castilla y León salvo en el grupo de los no-clasificables, esto es, aquellos activos que nunca antes habían trabajado o que perdieron su último

empleo hace más de tres años. Del total de los 6.200 nuevos desempleados de Castilla y León, 4700 perdieron su empleo en el sector de los servicios, 1.200 en la industria, una cifra idéntica en la agricultura y 800 trabajadores en la construcción. El grupo de los no-clasificables redujo su montante de parados en 1.800 personas. Esta última cifra se explica por la reducción de 2.075 desempleados en busca de su primer empleo y por el aumento de 275 en el número de aquellos que perdieron su empleo hace más de tres años.

De acuerdo con los datos anteriores, se detecta como todos los nuevos desempleados del ejercicio en Castilla y León fueron personas que habían trabajado antes en alguno de los sectores productivos de la Comunidad, dado que el único colectivo en el que se redujo el montante de parados fue el de los buscadores de primer empleo.

Cuadro 2.2.5

Parados y tasas de paro por sector de actividad en España y en Castilla y León, 2000-2002

(Medias anuales)

	España			Castilla y León		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Total	2.486,9	1.869,1	2.082,9	144,1	102,4	108,6
Agricultura	214,8	157,6	173,5	4,1	4,0	5,2
Industria	223,1	203,6	234,3	11,4	8,5	9,7
Construcción	197,4	175,0	199,8	8,8	7,7	8,5
Servicios	899,1	736,2	857,9	50,6	41,1	45,8
NC (1)	952,5	596,8	617,4	69,3	41,1	39,4
Total	13,9%	10,5%	11,4%	13,8%	10,0%	10,4%
Agricultura	17,5%	13,4%	15,3%	4,4%	4,2%	5,7%
Industria	6,8%	6,0%	6,9%	6,1%	4,5%	5,3%
Construcción	10,3%	8,6%	9,5%	7,5%	6,5%	6,9%
Servicios	8,6%	6,9%	7,7%	8,8%	7,1%	7,6%
NC (1)	-	-	-	-	-	-

Nota: (1) NC = no clasificable

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

2.2.1.3 Asalariados

De acuerdo con el cuadro 2.2.6, los asalariados volvieron a constituirse en 2002 en el principal motor del crecimiento del empleo de Castilla y León. De hecho, los 12.900 nuevos puestos de trabajo netos de la Región se explican por un aumento de 23.100 empleos de carácter asalariado y por la pérdida de 10.200 de tipo no asalariado. En términos relativos la tasa de aumento de los asalariados en Castilla y León fue del 3,42%, frente al 2,78% nacional.

Estos datos suponen que, a la altura de 2002, de los 931.600 trabajadores ocupados de Castilla y León, un total de 695.200 fueran asalariados.

Si analizamos el comportamiento del empleo asalariado de la Comunidad a lo largo de los trimestres del año 2002 (gráfico 2.2.7) observamos la rápida aceleración en el crecimiento de esta variable acaecida durante los dos últimos trimestres del año. Así pues, la aceleración en el montante global de empleo a lo largo del año 2002 debió asociarse en Castilla y León al mayor crecimiento del empleo de carácter asalariado.

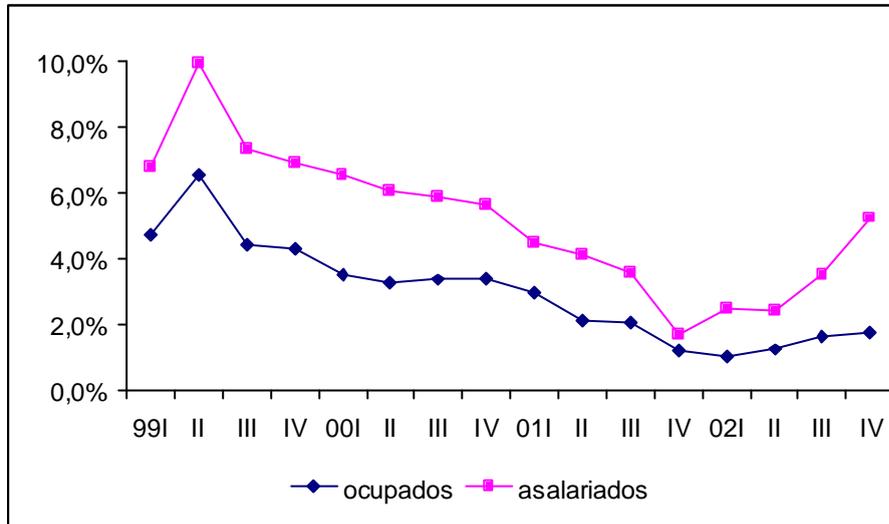
Cuadro 2.2.6
Asalariados en España y en Castilla y León, 2000 -2001

	ESPAÑA				CASTILLA Y LEÓN		
	Miles de asalariados				Miles de asalariados		
	TOTAL	Varones	Mujeres		TOTAL	Varones	Mujeres
2001	12.786,7	7.834,5	4.952,2	2001	672,2	422,7	249,5
2002	13.141,7	7.965,0	5.176,7	2002	695,2	430,3	265,0
01-I	12.562,6	7.699,4	4.863,1	01-I	657,0	413,4	243,6
II	12.692,3	7.796,3	4.896,0	II	672,0	424,3	247,7
III	12.927,8	7.931,7	4.996,1	III	685,9	432,9	253,0
IV	12.964,2	7.910,4	5.053,8	IV	674,0	420,2	253,9
02-I	12.909,0	7.854,8	5.054,2	02-I	673,2	420,3	252,9
II	13.095,0	7.950,7	5.144,3	II	688,1	429,3	258,8
III	13.263,1	8.043,6	5.219,5	III	710,1	435,4	274,7
IV	13.299,9	8.011,0	5.288,9	IV	709,4	436,0	273,4
Tasas de Variación sobre el año anterior sobre año anterior							
	TOTAL	Varones	Mujeres		TOTAL	Varones	Mujeres
2002	2,78%	1,67%	4,53%	2002	3,42%	1,79%	6,18%
Sobre igual periodo del año anterior							
02-I	2,76%	2,02%	3,93%	02-I	2,47%	1,67%	3,83%
II	3,17%	1,98%	5,07%	II	2,40%	1,19%	4,48%
III	2,59%	1,41%	4,47%	III	3,53%	0,58%	8,59%
IV	2,59%	1,27%	4,65%	IV	5,25%	3,77%	7,69%
Tasa de Asalarización. Porcentaje de asalariados sobre ocupados EPA							
	TOTAL	Varones	Mujeres		TOTAL	Varones	Mujeres
2001	80,19%	78,12%	83,70%	2001	73,17%	70,21%	78,79%
2002	80,83%	78,50%	84,71%	2002	74,62%	71,39%	80,53%

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

Gráfico 2.2.7

Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León por trimestres, 1999 -2002
(tasas de variación sobre igual periodo del año anterior)



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

Desagregando por sexos, el crecimiento del empleo por cuenta ajena en 2002 se asocia muy especialmente a las mujeres, dado que, del total de nuevos asalariados, 15.500 puestos pertenecieron a este género. Este fenómeno se intensificó en los dos últimos trimestres del año 2002. En términos de tasas, las asalariadas de la Región crecieron al 6,2%, frente al 4,5% nacional. En el caso de los varones el empleo asalariado aumentó a un ritmo menor, del 1,8%, aunque también por encima del 1,7% nacional de los hombres.

Desagregando por los sectores productivos de la Comunidad (cuadro 2.2.7 y gráfico 2.1 del anexo) podemos observar como el empleo asalariado registró en todos ellos un mejor comportamiento que la ocupación total. En los servicios y la construcción en los que el empleo total aumentó, el asalariado lo hizo a un ritmo aún mayor; en la industria y la agricultura en los que el empleo total se redujo, los asalariados también cayeron, pero en menor proporción. Más en concreto, los servicios regionales aumentaron sus asalariados en un 6,26% y sus ocupados totales en un 4,30%; la construcción aumentó los asalariados en un 3,26% frente al 2,32% de los ocupados del sector; la industria redujo sus asalariados en un 3,32% frente a la caída de su empleo total en un 4,23%; por último, la agricultura redujo su mano de obra por cuenta ajena en un 2,66% y en un 5,48% su empleo total.

Cuadro 2.2.7**Asalariados en España y en Castilla y León por sectores de actividad, 2002
(miles y tasas de variación)**

Miles	ESPAÑA			CASTILLA Y LEÓN		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Agricultura	413,85	317,8	96,05	15,34	12,74	2,60
Industria	2.803,53	2.090,32	713,20	152,38	124,75	27,62
Construcción	1.528,18	1.446,75	81,42	86,85	82,60	4,25
Servicios	8.396,15	4.110,12	4.286,02	440,73	210,17	230,55
TOTAL	13.141,70	7.965,00	5.176,70	695,29	430,27	265,03
Tasa anual de variación						
Agricultura	-5,74%	-5,87%	-5,33%	-2,66%	-5,00%	10,64%
Industria	-0,17%	-1,07%	2,56%	-3,32%	-6,81%	16,41%
Construcción	3,41%	3,06%	9,99%	3,26%	5,12%	-23,15%
Servicios	4,15%	3,26%	5,01%	6,26%	6,79%	5,79%
TOTAL	2,78%	1,67%	4,53%	3,43%	1,79%	6,21%

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

A consecuencia de este mejor comportamiento relativo de los asalariados en el conjunto de la ocupación de Castilla y León, la tasa de asalarización (esto es, el porcentaje que este tipo de trabajadores suponen sobre el total de ocupados) aumentó en 2002 situándose en un valor de 74,62%, esto es, 1,5 puntos porcentuales sobre el valor de 2001. Aunque este ratio ha ido en constante crecimiento durante los últimos años en la Comunidad, su valor se sitúa aún bajo la media nacional (del 80,83%).

Como viene ocurriendo desde el año 1998, fueron los asalariados en el sector privado regional el motor del aumento del empleo por cuenta ajena total, dado que los asalariados públicos se redujeron en 2002 en Castilla y León. En concreto, los asalariados privados de la Comunidad crecieron a una tasa del 5,22% y los públicos se redujeron al 2% durante el pasado año. Detrás de esta reducción de los públicos de la Región puede estar, fundamentalmente, la reducción de las asalariadas públicas con contrato indefinido (cuadro 2.2.8). En el conjunto nacional fueron, en cambio, los asalariados públicos los que más crecieron en 2002, en concreto al 3,6%, un porcentaje incluso mayor al aumento del 2,6% de los privados.

Según lo anterior, de los 695.200 asalariados totales con los que la Comunidad contaba en 2002, un total de 430.300 eran varones y 265.000 mujeres. Por sectores institucionales, 526.400 trabajaban en sector privado (de ellos el 66% eran varones) y 168.800 en el público (el 50,6% de ellos mujeres).

Cuadro 2.2.8**Asalariados por tipo de contrato y sector público o privado en Castilla y León, 2002
(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)**

Cifras absolutas 2002 (miles)							
miles	Total	Total		Sector privado		Sector público	
	Asalariados	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Varones	430,3	317,6	112,7	247,1	99,9	70,5	12,8
Mujeres	265,0	179,8	85,1	117,9	61,5	61,9	23,6
TOTAL	695,2	497,4	197,8	365,0	161,4	132,4	36,4
Variación absoluta sobre el año 2001							
Varones	7,6	6,9	0,3	7,8	0,5	-1,0	-0,2
Mujeres	15,4	9,2	6,2	11,8	5,9	-2,6	0,3
TOTAL	23,0	16,1	6,5	19,7	6,4	-3,6	0,1
Tasas de variación sobre el año 2001							
Varones	1,79%	2,22%	0,29%	3,28%	0,50%	-1,33%	-1,32%
Mujeres	6,18%	5,41%	7,85%	11,17%	10,67%	-4,05%	1,14%
TOTAL	3,42%	3,35%	3,41%	5,70%	4,15%	-2,62%	0,27%
Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2002							
Varones	100,00%	73,81%	26,19%	71,21%	28,79%	84,62%	15,38%
Mujeres	100,00%	67,88%	32,12%	65,72%	34,28%	72,40%	27,60%
TOTAL	100,00%	71,55%	28,45%	69,34%	30,66%	78,43%	21,57%
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2001							
Varones	-	-	-0,39%	-	-0,56%	-	0,00%
Mujeres	-	-	0,50%	-	-0,10%	-	1,04%
TOTAL	-	-	0,00%	-	-0,32%	-	0,49%

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

cuadro 2.2.9**Asalariados por tipo de contrato y sector público o privado en España, 2002
(miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)**

Cifras absolutas 2002 (miles)							
miles	Total	Total		Sector privado		Sector público	
	Asalariados	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Varones	7.965,0	5.657,2	2.307,9	4.532,7	2.085,0	1.124,5	222,9
Mujeres	5.176,7	3.409,5	1.767,3	2.496,1	1.419,7	913,4	347,6
TOTAL	13.141,7	9.066,7	4.075,2	7.028,8	3.504,7	2.037,9	570,5
Variación absoluta sobre el año 2001							
Varones	130,6	175,3	-44,7	132,0	-46,2	43,3	1,5
Mujeres	224,5	156,0	68,7	136,8	42,1	19,3	26,6
TOTAL	355,0	331,3	24,0	268,7	-4,1	62,6	28,1
Tasas de variación sobre el año 2001							
Varones	1,67%	3,20%	-1,90%	3,00%	-2,17%	4,00%	0,69%
Mujeres	4,53%	4,79%	4,04%	5,80%	3,06%	2,15%	8,28%
TOTAL	2,78%	3,79%	0,59%	3,98%	-0,12%	3,17%	5,18%
Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2002							
Varones	100,00%	71,03%	28,97%	68,49%	31,51%	83,46%	16,54%
Mujeres	100,00%	65,86%	34,14%	63,74%	36,26%	72,43%	27,57%
TOTAL	100,00%	68,99%	31,01%	66,73%	33,27%	78,13%	21,87%
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2001							
Varones	-	-	-1,05%	-	-1,12%	-	-0,45%
Mujeres	-	-	-0,16%	-	-0,61%	-	1,15%
TOTAL	-	-	-0,67%	-	-0,90%	-	0,33%

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

2.2.1.4 Afiliación a la Seguridad Social

Durante el año 2002 el número de afiliados en alta a la Seguridad Social en Castilla y León se situó 836.800 personas, esto es, 15.200 más que en 2001, lo que supone una tasa de crecimiento del 1,9% (frente al 3,0% nacional). Aunque son tasas de crecimiento algo más moderadas que las registradas durante los pasados años, el montante total de afiliados en alta volvió a registrar un record histórico durante el pasado ejercicio.

Por regímenes (cuadro 2.2.10), continúan las tendencias generales registradas durante los últimos años. El número de trabajadores en el régimen general se situó en 596.800, aumentando un 3,1% con respecto del año previo. Dado el gran peso porcentual que este régimen tiene sobre el total de afiliados (el 71,3%), se trata del principal motor del aumento global de la afiliación. El colectivo de los autónomos experimentó un crecimiento del 0,2%, alcanzando un montante total de 166.000 afiliados en alta. El

régimen de empleados del hogar, al igual que en 2001, registró durante el año 2002 el mayor incremento porcentual de entre todos los regímenes: un 18,0%, acumulando un total de 6.600 trabajadores en alta. El resto de los regímenes (la minería del carbón y el agrario) continuaron con su tendencia a la baja. El agrario por cuenta propia registró una caída del 6,0%, colocando sus afiliados en 49.800. Por su parte, el agrario por cuenta ajena (con una afiliación de 12.500 trabajadores) registró una caída del 3,7% en su número de afiliados, caída algo más moderada que la del año anterior. Por último, la minería del carbón fue, como en años previos, el régimen que experimentó la mayor reducción porcentual en sus afiliados: un 8,3%, cifra similar a la de 2001; este régimen, de esta forma, agrupó a 5.000 afiliados en 2002.

La provincia de Segovia fue la única que durante el año 2002 superó la tasa de crecimiento de afiliación media de la nación. Más en concreto, esta provincia aumentó el total de sus afiliados en alta un 4,0% durante el pasado ejercicio. Salamanca (con un aumento del 2,2%) y Valladolid (con el 2,1%) se situaron sobre la media de la Comunidad y Palencia (con un 1,9%) exactamente a ese nivel. En las cinco restantes provincias, la afiliación creció por debajo de la media de la Región: en Burgos al 1,7%, en León al 1,5%, en Ávila al 1,2%, en Zamora al 1,1% y en Soria apenas al 0,2%. El aumento de los afiliados al régimen general en las diferentes provincias se adecua, en términos generales, a la pauta global previamente descrita. En cuanto a los otros regímenes, destacan los importantes incrementos de los afiliados al régimen de empleados del hogar de Segovia (un 39,8%) y Valladolid (un 22,7%) y el crecimiento del 18,6% de los agrarios por cuenta ajena en la provincia de Segovia. En el lado negativo, resalta la caída de un 21,2% en los afiliados en la minería del carbón palentina y del 20,1% en los agrarios por cuenta ajena de León.

Cuadro 2.2.10

Evolución de los trabajadores afiliados en alta laboral en Castilla y León, 1998 -2002
(Medias anuales en miles)

	Total	Régimen General	R.E. Minería Carbón	R.E. Agrario Cuenta Ajena	R.E. Agrario Cuenta Propia	R.E. Empleados Hogar	R.E. Trabajadores Autónomos
1998	752,1	504,6	7,1	14,6	62,4	5,0	158,4
1999	776,8	529,4	6,5	14,6	59,4	5,1	162,2
2000	800,3	554,8	6,0	13,8	56,2	5,1	164,4
2001	821,6	578,8	5,5	13,0	53,0	5,6	165,7
2002	836,8	596,8	5,0	12,5	49,8	6,6	166,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Cuadro 2.2.11**Trabajadores afiliados en alta laboral según régimen por provincias en Castilla y León y total en España, 2002****(media anual en miles)**

	Total	Tasa Variación 01/02	Régimen General	R.E. Minería Carbón	R.E. Agrario Cuenta Ajena	R.E. Agrario Cuenta Propia	R.E. Empleados Hogar	R.E. Trabajadores Autónomos
España	16.126,3	3,0%	12.079,3	14,9	821,7	301,8	176,0	2.656,2
Castilla y León	836,8	1,9%	596,8	5,0	12,5	49,8	6,6	166,0
Ávila	50,5	1,2%	32,7	-	2,0	3,9	0,3	11,6
Burgos	136,0	1,7%	102,8	-	1,4	7,2	1,1	23,6
León	153,5	1,5%	103,3	4,6	0,7	11,9	1,5	31,5
Palencia	59,4	1,9%	41,2	0,5	1,0	3,2	0,3	13,1
Salamanca	107,9	2,2%	76,4	-	2,1	6,8	0,9	21,8
Segovia	52,9	4,0%	36,5	-	1,1	3,4	0,4	11,5
Soria	34,6	0,2%	24,5	-	0,5	2,5	0,3	6,8
Valladolid	185,4	2,1%	144,5	-	2,6	3,8	1,5	33,1
Zamora	56,5	1,1%	35,0	-	1,1	7,2	0,3	13,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.2.1.5 Temporalidad y tiempo parcial

La tasa de temporalidad global de Castilla y León (porcentaje de asalariados con contrato temporal sobre el total de asalariados) se situó en 2002 en un valor del 28,4%, un valor idéntico al calculado para el año 2001 con datos homogéneos. Debe recordarse que la tendencia de dicha tasa durante los ejercicios precedentes fue a la reducción. En el caso de España, la tasa de temporalidad de 2002 ascendió al 31,01%, situándose 0,67 puntos porcentuales bajo el dato de 2001.

El motivo de este estancamiento en la tasa de temporalidad se asocia al similar crecimiento de los asalariados indefinidos y temporales de la Comunidad en 2002, los primeros aumentaron su presencia en un 3,35% y los segundos en un 3,41%. En el caso español, los asalariados indefinidos crecieron al 3,79% y los temporales al 0,59%.

Desagregando por sectores institucionales, puede apreciarse cómo el mencionado aumento en el montante de asalariados con contrato indefinido se asoció en exclusiva al sector privado, en el que se registró una tasa de crecimiento del 5,70%. Por el contrario, los indefinidos públicos se redujeron a una tasa del 2,62%. En cuanto a los asalariados temporales, en el sector privado de la Comunidad crecieron al 4,15% y en el público apenas aumentaron al 0,27%.

Este fenómeno regional de intensificación de los asalariados fijos en el sector privado y de los temporales en el público viene aconteciendo de forma sistemática durante los últimos años. Ello ha supuesto una reducción paulatina de la tasa de temporalidad privada, acompañada del fenómeno opuesto en el sector público. Durante el pasado año, en concreto, la tasa de temporalidad privada de Castilla y León se situó en 30,66%, una cifra tres décimas por debajo de la 2001. Por su parte, el porcentaje de temporales en el sector público se situó en el 21,57%, casi medio punto porcentual sobre su tasa de 2001.

En el caso español, el incremento de los asalariados indefinidos se produjo tanto en el sector privado (al 3,98%) como en el público (al 3,17%). De esta forma, la tasa de temporalidad privada nacional se situó en 33,27% (un valor 0,90 puntos porcentuales bajo el de 2001) y la pública en el 21,87% (esto es, 0,33 puntos porcentuales sobre el valor del año previo).

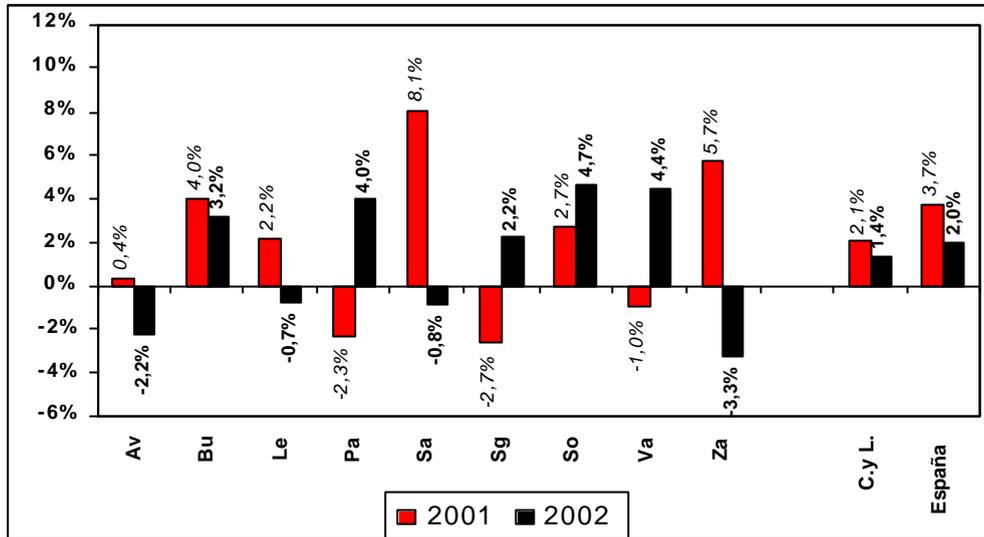
La contratación temporal femenina es, tradicionalmente, más alta que la de los varones. En el año 2002 en Castilla y León, la primera era del 32,12% y la segunda del 26,19%. En el caso de los varones, se trata de una reducción de 4 décimas porcentuales y en el de las mujeres de un aumento de 5 décimas sobre los correspondientes valores del año previo. De esta forma (y al igual que ocurriera en 2001) la divergencia entre ambas tasas ha vuelto a aumentar en 2002. Por último, debe señalarse que el aumento de la temporalidad femenina se asoció en exclusiva al sector público, dado que en el privado el porcentaje de asalariadas con contrato temporal cayó durante el pasado ejercicio (cuadro 2.2.9).

En España, la tasa de temporalidad femenina en 2002 fue del 34,14% y la de los varones del 28,97%. En ambos casos se trata de reducciones sobre los valores del año previo, de 16 décimas porcentuales para las mujeres y de algo más de un punto porcentual para los varones (cuadro 2.2.8).

2.2.1.6 Perspectiva provincial

El comportamiento de la ocupación en las diferentes provincias de Castilla y León durante el año 2002 fue bastante heterogéneo. En Soria, Valladolid, Burgos, Palencia y Segovia, el empleo creció, incluso a ritmos superiores a la media nacional. De estas provincias, Burgos y Soria también habían experimentado aumento de ocupación en el año 2001, mientras que en las tres restantes disminuyó el empleo en 2001. El resto de las provincias de la Comunidad experimentó reducciones netas de empleo en el año 2002, especialmente Zamora y Ávila (gráfico 2.2.8).

Gráfico 2.2.8
Variación de la ocupación de Castilla y León, por provincias, y total de España, 2001 -2002
(Tasas de variación sobre el año anterior)



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

Para analizar la evolución de la ocupación por sexos en las diferentes provincias utilizaremos las variaciones registradas en las correspondientes tasas de empleo (gráfico 2.2 del anexo y cuadro 2.2.12). De las cuatro provincias en que se perdió empleo total en 2002, Zamora, Salamanca y León debieron la reducción especialmente a la caída del empleo de los varones. En cambio, en Ávila la reducción del empleo provincial se asocia al sexo femenino. En cuanto a las provincias que aumentaron su ocupación total, cabe decir que en Soria, Segovia y Palencia, el aumento del empleo masculino fue preponderante, mientras que en Burgos y Valladolid fue la ocupación femenina la que explicó el tirón al alza del empleo total de la provincia.

Por sectores productivos (gráfico 2.3 del anexo y cuadro 2.2.13) el importante aumento de la ocupación total en Soria se debió a crecimientos en el empleo de todos sus sectores, y muy especialmente de la construcción. En el caso de Valladolid, el incremento total del empleo se asoció al buen comportamiento de sus servicios, dado que en el resto de los sectores de la citada provincia el empleo se redujo en 2002. En Palencia, el empleo se redujo muy ligeramente en los servicios y aumentó también ligeramente en la agricultura y la industria, mientras que el sector de la construcción registró en

esta provincia un aumento del 35,5% de sus ocupados en 2002. En el caso de Burgos, fueron los servicios y especialmente la construcción los responsables del aumento de la ocupación total, dado que el empleo cayó en la agricultura y se estancó en la industria de esta provincia. En cuanto a Segovia, fueron esencialmente la industria y en menor proporción los servicios los responsables del aumento de la ocupación, reduciéndose ésta en la agricultura y la construcción.

En cuanto a las provincias que redujeron su empleo total en 2002, cabe comentar lo siguiente: en Zamora, el crecimiento de los ocupados de la construcción fue incapaz de compensar el estancamiento de los servicios y la contracción del empleo industrial y agrícola. En Ávila fue la agricultura el único sector que generó empleo neto en 2002, insuficiente para cubrir las caídas de ocupación en todos los demás sectores. En Salamanca fue la construcción la que registró incrementos de ocupación, de nuevo no lo bastante para cubrir las caídas de ocupados en el resto de sectores. Por último, en la provincia de León el empleo se redujo en todos los sectores salvo en los servicios.

Si analizamos el comportamiento de las tasas de paro en las diferentes provincias de Castilla y León, observamos cómo tan sólo en Segovia y Soria se produjeron reducciones en la misma durante 2002, en el caso de Segovia debido, en exclusiva, a la caída de la tasa de paro femenina. Los mayores incrementos de la tasa de paro se produjeron en Zamora, (debido a la importante reducción del empleo masculino) y Palencia (asociado, en este caso, a las mujeres). Los aumentos de la tasa de paro de Burgos y Valladolid se asociaron a sendos aumentos de la tasa masculina. Por último, Ávila y Salamanca registraron las menores variaciones de tasa de paro global, aunque por sexos, la femenina fue la que tuvo el mejor comportamiento.

De esta forma, las provincias de Castilla y León se ordenaban en 2002 de acuerdo a su tasa de paro de la forma siguiente: Salamanca y Valladolid presentaban, respectivamente, tasas de paro del 13,4% y del 13,1%, ambas por encima de la media nacional del 11,4%. León, con una tasa del 10,5%, se situó ligeramente sobre la media regional del 10,4%. El resto de las provincias estaban bajo ambas medias: Zamora con el 9,7%, Ávila con el 9,2%, Segovia con el 9,1%, Palencia con el 8,7%, Burgos con el 7,1% y, por último, Soria con el 4,4% (gráfico 2.2.9).

Analizaremos, por último, a escala provincial el paro de larga duración y la temporalidad de los asalariados.

El gráfico 2.2.10 muestra el porcentaje de parados de cada provincia que llevaban buscando empleo uno o más años en 2002. Estas tasas fluctúan entre el 52,5% de Valladolid y 24,7% de Burgos. Más en concreto, Valladolid, Zamora, León y Salamanca presentaron porcentajes superiores a la media regional del 43,2%, y el resto de las provincias se situaron bajo dicha media. En todas las provincias el ratio de paradas de larga duración supera al de los varones. La amplitud de esta diferencia por razón de género

es muy heterogénea: mientras que en Soria se sitúa en 3,9 puntos porcentuales, en Zamora llega a ser de 30,5 puntos porcentuales.

En cuanto a las tasas de temporalidad de los asalariados en 2002, el abanico provincial fluía entre el 31,7% de Valladolid y el 19,8% de Soria (gráfico 2.2.11). Valladolid junto con Zamora y Salamanca se situaron en tasas superiores al 30%. León y Ávila registraron ratios de temporalidad por encima del 28,5% regional. El resto de las provincias se ubicaron bajo dicha media. Por sexos, la temporalidad femenina supera a la de los varones en todas las provincias de la Comunidad salvo en Ávila, en donde la tasa de los hombres se situó 2,2 puntos porcentuales sobre la de las mujeres. En el extremo opuesto se encontraba Segovia, provincia en la que la tasa de temporalidad femenina superó a la de los varones en 15,4 puntos porcentuales. El máximo de temporalidad de la Región se alcanza para las mujeres de Valladolid (con una tasa del 39,2%) y el mínimo se registra para los varones de Soria (con un ratio del 17,4%).

Cuadro 2.2.12
Magnitudes básicas del mercado de trabajo en España y en Castilla y León, 2002
(miles y tasas de variación)

2002	Avila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C y L	España
Ambos Sexos											
16 y más años	139,5	291,2	438,5	147,9	297,5	122,5	77,8	422,8	172,8	2.110,3	33.964,9
Activos	63,9	155,7	188,0	69,3	152,5	62,8	42,4	238,0	67,8	1.040,2	18.340,5
Ocupados	58,0	144,6	168,4	63,2	131,9	57,1	40,5	206,8	61,2	931,6	16.257,6
Parados	5,9	11,1	19,7	6,1	20,5	5,7	1,9	31,3	6,6	108,6	2.082,9
tasa actividad	45,8%	53,5%	42,9%	46,9%	51,2%	51,2%	54,5%	56,3%	39,2%	49,3%	54,0%
tasa empleo	41,6%	49,6%	38,4%	42,7%	44,3%	46,6%	52,1%	48,9%	35,4%	44,1%	47,9%
tasa paro	9,2%	7,1%	10,5%	8,7%	13,4%	9,1%	4,4%	13,1%	9,7%	10,4%	11,4%
Varones											
16 y más años	69,5	143,6	210,3	72,1	146,4	60,8	40,0	208,8	84,2	1.035,6	16.495,5
Activos	42,7	95,6	114,3	44,2	92,5	39,2	27,1	142,6	46,0	644,2	11.034,6
Ocupados	40,4	90,4	107,3	41,8	84,1	37,3	26,4	132,3	42,9	602,8	10.146,6
Parados	2,4	5,3	7,1	2,4	8,4	1,9	0,7	10,3	3,2	41,6	888,0
tasa actividad	61,5%	66,6%	54,4%	61,2%	63,2%	64,4%	67,7%	68,3%	54,6%	62,2%	66,9%
tasa empleo	58,1%	62,9%	51,0%	57,9%	57,4%	61,4%	66,1%	63,4%	51,0%	58,2%	61,5%
tasa paro	5,6%	5,6%	6,2%	5,4%	9,1%	4,7%	2,5%	7,2%	6,8%	6,5%	8,0%
Mujeres											
16 y más años	70,1	147,5	228,3	75,8	151,1	61,8	37,7	214,0	88,6	1.074,7	17.469,5
Activos	21,2	60,0	73,7	25,2	60,0	23,6	15,3	95,4	21,7	396,1	7.306,0
Ocupados	17,7	54,2	61,1	21,5	47,9	19,8	14,1	74,6	18,3	329,0	6.111,0
Parados	3,5	5,8	12,6	3,7	12,1	3,9	1,2	21,0	3,5	67,2	1.195,0
tasa actividad	30,3%	40,7%	32,3%	33,2%	39,7%	38,3%	40,5%	44,6%	24,5%	36,9%	41,8%
tasa empleo	25,3%	36,8%	26,8%	28,4%	31,7%	32,0%	37,2%	34,8%	20,6%	30,6%	35,0%
tasa paro	16,5%	9,7%	17,1%	14,5%	20,2%	16,4%	8,0%	22,0%	16,0%	17,0%	16,4%

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

Cuadro 2.2.13

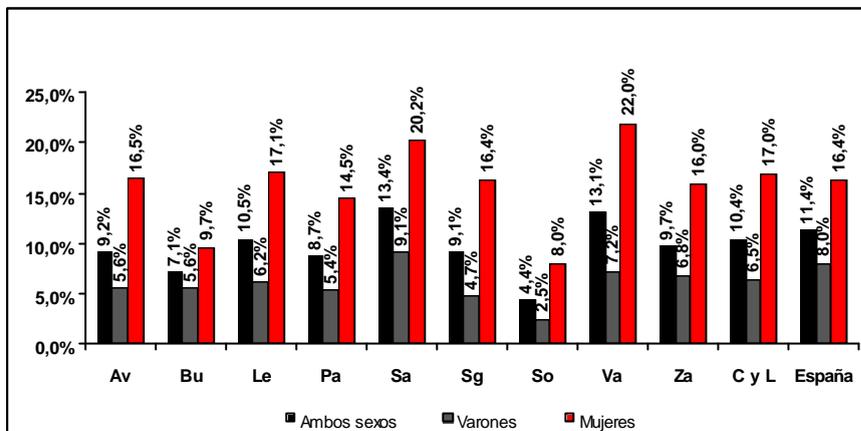
Población ocupada por sectores económicos en Castilla y León, por provincias, y total en España, 2002

(miles y tasas de variación)

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
ESPAÑA	16.257,57	9.61,27	31.53,77	1.913,17	10.229,35
Var. absoluta 02 - 01	312,07	-57,85	-13,8	62,97	320,75
Var. % 02 - 01	1,96%	-5,68%	-0,44%	3,40%	3,24%
CASTILLA Y LEÓN	931,67	85,45	173,6	114,52	558,1
Var. absoluta 02 - 01	12,97	-4,95	-7,675	2,6	23
Var. % 02 - 01	1,41%	-5,48%	-4,23%	2,32%	4,30%
AVILA	58,05	10	9,65	7,35	31,05
Var. absoluta 02 - 01	-1,35	0,92	-0,35	-0,1	-1,82
Var. % 02 - 01	-2,27%	10,19%	-3,50%	-1,34%	-5,55%
BURGOS	144,57	9,75	39,65	15,32	79,85
Var. absoluta 02 - 01	4,47	-1,1	-0,02	1,5	4,1
Var. % 02 - 01	3,19%	-10,14%	-0,06%	10,85%	5,41%
LEÓN	168,37	14,8	30,9	20,45	102,22
Var. absoluta 02 - 01	-1,3	-0,7	-3,82	-2,1	5,32
Var. % 02 - 01	-0,77%	-4,52%	-11,02%	-9,31%	5,50%
PALENCIA	63,27	7,72	13,72	8,2	33,62
Var. absoluta 02 - 01	2,47	0,1	0,4	2,15	-0,17
Var. % 02 - 01	4,07%	1,31%	3,00%	35,54%	-0,52%
SALAMANCA	131,95	9,87	12,72	18,7	90,65
Var. absoluta 02 - 01	-1,12	-0,7	-1,12	1,45	-0,75
Var. % 02 - 01	-0,85%	-6,62%	-8,12%	8,41%	-0,82%
SEGOVIA	57,07	7,4	10,17	6,75	32,75
Var. absoluta 02 - 01	1,2	-0,85	1,62	-0,57	1
Var. % 02 - 01	2,15%	-10,30%	19,01%	-7,85%	3,15%
SORIA	40,52	5,9	9,25	4,1	21,27
Var. absoluta 02 - 01	1,85	0,1	0,17	0,72	0,85
Var. % 02 - 01	4,78%	1,72%	1,93%	21,48%	4,16%
VALLADOLID	206,77	7,62	41,37	23,02	134,75
Var. absoluta 02 - 01	8,75	-0,9	-3,27	-1,4	14,32
Var. % 02 - 01	4,42%	-10,56%	-7,33%	-5,73%	11,90%
ZAMORA	61,2	12,42	6,2	10,62	31,95
Var. absoluta 02 - 01	-2,05	-1,82	-1,22	0,92	0,07
Var. % 02 - 01	-3,24%	-12,81%	-16,50%	9,54%	0,24%

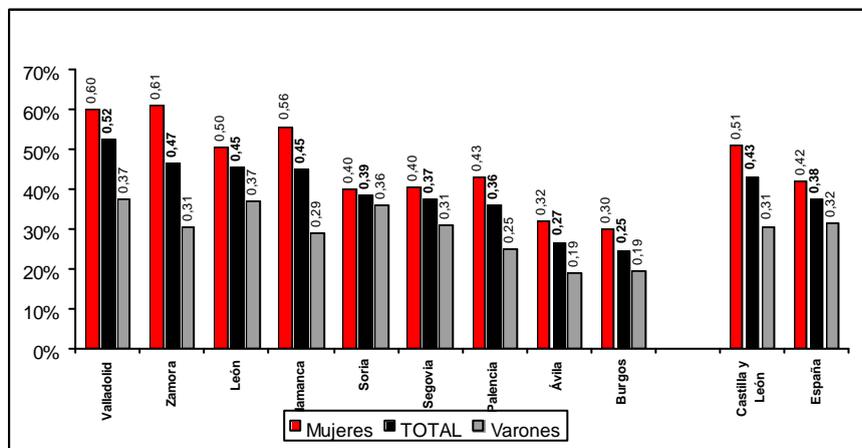
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Gráfico 2.2.9
Tasas de paro en Castilla y León por provincias, y total en España, 2002
 (porcentajes sobre las correspondientes poblaciones activas)



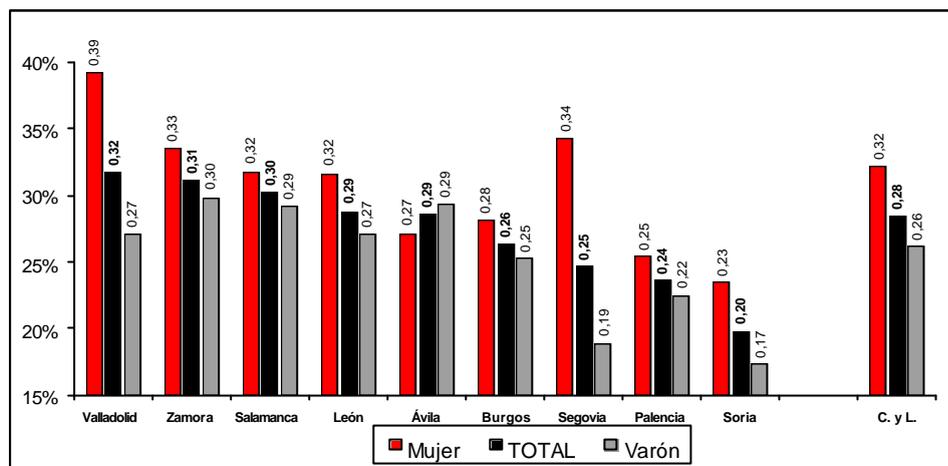
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Gráfico 2.2.10
Porcentaje de parados de larga duración por sexos y provincias de Castilla y León, y total de España, 2002



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

Gráfico 2.2.11
Evolución de las tasas de temporalidad, por sexos y provincias de Castilla y León, 2002



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

2.2.1.7 Comparación de Castilla y León con el resto de Comunidades Autónomas

Si comparamos con el resto de la Comunidades Autónomas españolas, Castilla y León ocupó durante 2002 el décimo lugar en crecimiento de empleo.

Entre la comunidades en las que más aumentó la ocupación destacan las dos insulares con un crecimiento igual o superior al 4,5%. Por encima del 3% se situaron Andalucía y Murcia. Entre el 2% y el 3% se situaron Madrid, Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla y Asturias. En torno al 1,5% se ubicaron el País Vasco, Extremadura, Comunidad Valenciana y Castilla y León. La Rioja y Galicia registraron tasas circundantes al 1%. Cantabria, Aragón y Cataluña no llegaron a ese nivel y, en último lugar se situó Navarra, la única comunidad en la que el empleo se redujo, aunque muy ligeramente, en 2002 (gráfico 2.2.12).

En términos generales, y al igual que ocurriera durante 2001, el empleo femenino fue también el principal motor del aumento de la ocupación de las diferentes regiones en 2002. Destaca el caso de Baleares, Canarias y Murcia; en la primera de estas regiones las mujeres ocupadas aumentaron un 9%, en la segunda un 8% y en la última un 7,6%. Las regiones que registraron un comportamiento intermedio en términos de aumento del empleo, incluida Castilla y León, lo hicieron a costa de los aumentos de ocupación femenina, dado que la de los varones no superó en ningún caso el 0,5%. Por último, las comunidades en las que menos aumentó la ocupación total fueron también las que presentaron, en

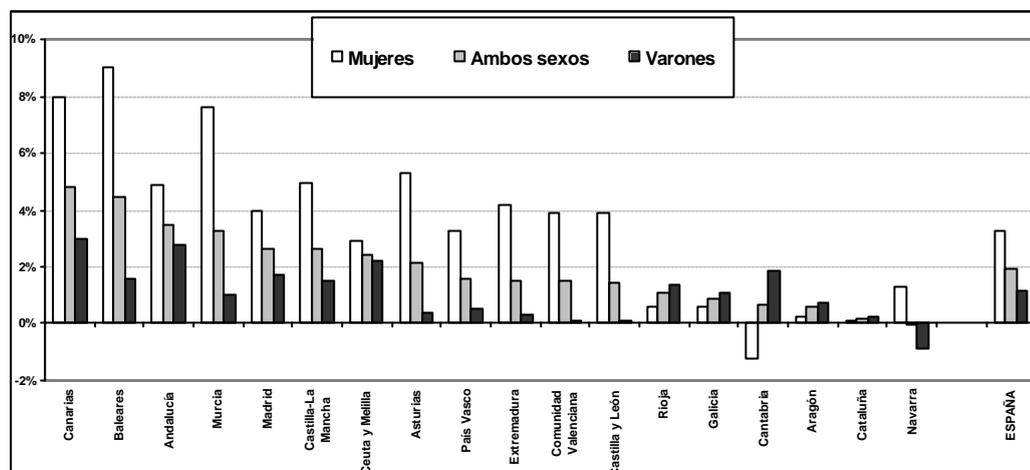
general, una mayor atonía en el empleo femenino. Como excepción a esta regla encontramos a Navarra en la que el empleo total se redujo debido a la caída del empleo de sus varones.

A diferencia de lo acaecido durante el año 2001, durante el pasado ejercicio la tasa de paro creció en la mayor parte de las comunidades autónomas españolas (gráfico 2.2.13). Extremadura fue la comunidad en la que más aumentó la tasa de paro en 2002 (4,7 puntos porcentuales) debido, básicamente, al importante crecimiento de su tasa de actividad. La excepción a esta regla la constituyeron el País Vasco y Madrid en las que la tasa de paro se redujo, aunque apenas unas décimas. Castilla y León se ubicó entre las regiones en las que aumentó la tasa de desempleo. Este crecimiento (de 0,4 puntos porcentuales) fue, junto con el de Canarias, el tercero más bajo entre las distintas regiones.

Por sexos, la tasa de paro de las diferentes comunidades presentó un comportamiento bastante heterogéneo. En Extremadura y La Rioja (regiones en las que más creció la tasa global) la tasa de paro femenina creció ampliamente sobre la de los varones. En el resto de las regiones no se aprecian diferencias significativas.

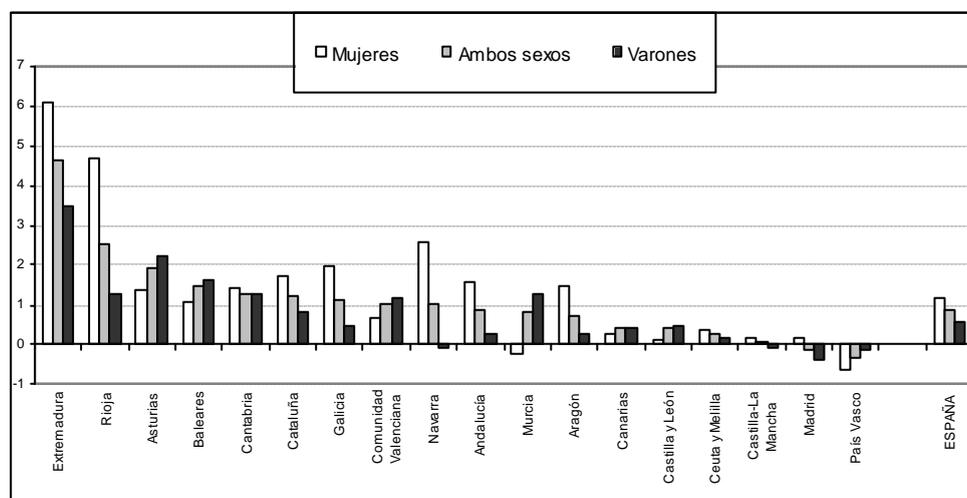
De acuerdo con los fenómenos reseñados, Castilla y León ocupó en 2002 el sexto puesto en cuanto a tasa de paro global de entre las comunidades autónomas españolas. Fue la décima con mayor tasa de paro masculina y se ubicó en el cuarto puesto de entre las de mayor tasa de paro femenina. Se trata de las mismas ordenaciones registradas durante el año 2001. En cuanto a la discrepancia por sexo entre las tasas de paro (gráfico 2.2.14), Castilla y León es la cuarta región española con mayor diferencia entre la tasa de paro femenina y masculina, cuando el año anterior era la tercera.

Gráfico 2.2.12
Variación de la ocupación en las CC.AA. por sexos, 2002
(tasa sobre el año anterior)



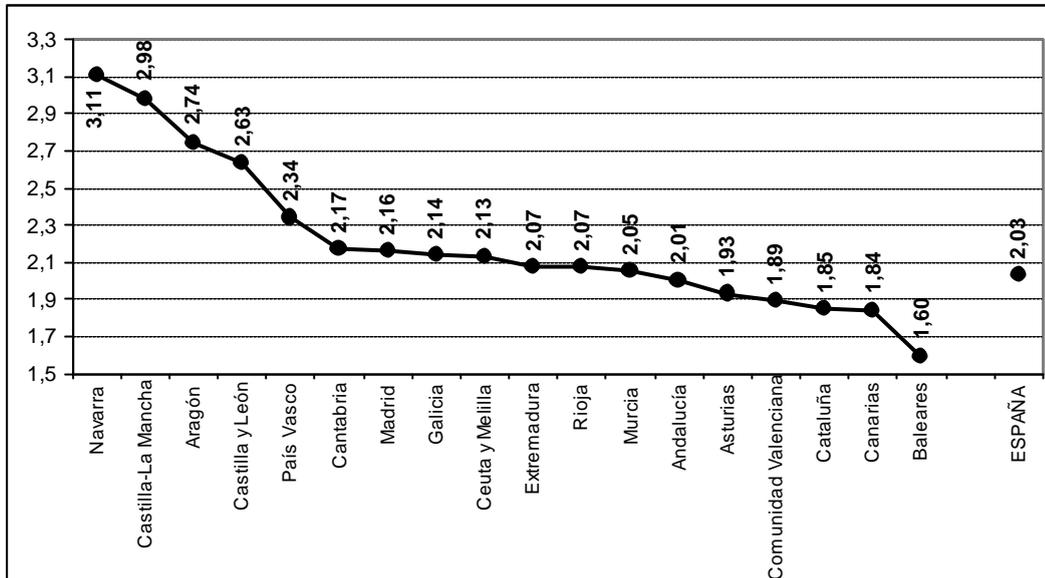
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

Gráfico 2.2.13
Variación en las tasas de paro en las CC.AA. por sexos, 2002



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

Gráfico 2.2.14
Divergencias en el paro por sexos en las CC.AA., 2002
(cociente entre la tasa de paro femenina y masculina en cada CC.AA.)



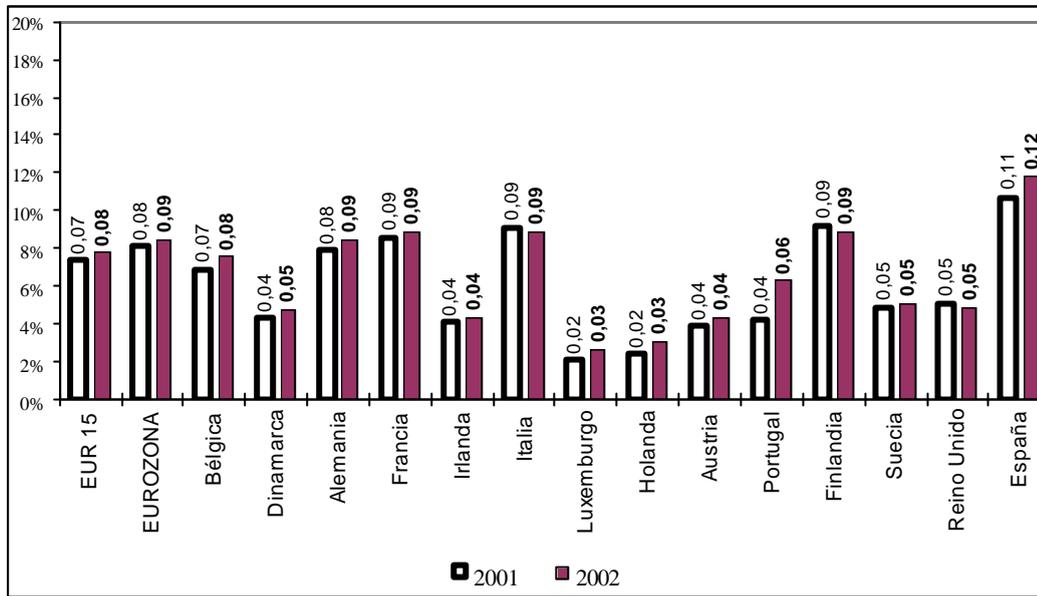
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa (INE)

2.2.1.8 Comparación de España con otros países de la Unión Europea

Utilizando datos de tasas de paro desestacionalizadas elaboradas por Eurostat, España registró en 2002 una tasa de paro del 11,8%. De acuerdo con estos datos, España continúa presentando la mayor tasa de paro entre los países de la Unión Europea, seguida, a cierta distancia de Finlandia, Italia y Francia, las tres con una tasa de paro del 8,9%.

En cuanto al comportamiento de las tasas de paro en 2002, España experimentó un aumento de 1,1 puntos porcentuales sobre el dato de 2001. Se trata del segundo mayor aumento tras el de 2,1 puntos porcentuales registrado por Portugal. La tasa de paro aumentó en todos los países considerados, salvo en Finlandia, Italia y el Reino Unido en los que apenas se redujo en dos décimas.

Gráfico 2.2.15
Tasa de paro en la Unión Europea, 2001 -2002
(porcentaje sobre activos correspondientes)



Nota: Sin datos para Grecia

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Eurostat

2.2.2 Flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo

2.2.2.1 Intermediación en el mercado de trabajo

Instituto Nacional de Empleo (INEM)

Los principales guarismos relativos a la intermediación del INEM en el mercado de trabajo – demandas registradas, ofertas de empleo y colocaciones gestionadas y comunicadas – se muestran en el cuadro 2.2.14.

En el año 2002 las demandas de empleo registradas en Castilla y León fueron 761.400. Esta cifra supone un aumento en términos absolutos de 17.115 demandas de empleo con respecto a 2001. La variación en términos porcentuales entre 2001 y 2002 se traduce en un incremento del 2,30%. A diferencia de lo sucedido en los cuatro últimos años, este incremento porcentual es mayor que el del conjunto de la nación, el cual se sitúa en el 1,43%.

El montante de ofertas registradas en las oficinas de empleo de Castilla y León durante 2002 se elevó hasta 102.379. Esto supone una reducción de esta cifra con respecto al año previo del 7,86%. De esta cantidad, el INEM en la Región gestionó con éxito 99.517 (esto es, un 5,84% menos que en 2001). Por lo que respecta a los datos nacionales, se produce una reducción mucho más débil que en Castilla y León (en términos porcentuales) de las ofertas registradas (concretamente del 2,16%). Idéntico panorama, en términos cualitativos, se presenta para las colocaciones gestionadas por el INEM en España: una reducción de éstas, pero en menor proporción que en la Región (3,15%).

Si nos referimos al índice de casamiento, definido como el porcentaje de ofertas registradas por los empleadores que el INEM gestiona con éxito, éste fue del 97,2% en Castilla y León y del 85,7% en España. Este mayor índice de casamiento en la Región es un resultado ya tradicional en los últimos años y parece indicar un mejor funcionamiento del INEM en la Región que en el conjunto de la nación. No obstante, si se calcula el ratio entre las demandas presentadas por los aspirantes a un empleo y las colocaciones gestionadas (gráfico 2.2.16), se observa que las diferencias son prácticamente inapreciables entre España y Castilla y León en los últimos tres años, siendo incluso en el año 2002 el porcentaje menor en la Región (13,07%) que en el conjunto nacional (13,34%).

Calculando el porcentaje de gestión del INEM sobre el total de contratos a partir de 99.517 colocaciones gestionadas, y 596.684 contratos (cuadros 2.2.14 y 2.2.15), resulta un porcentaje del 16,68%.

Cuadro 2.2.14

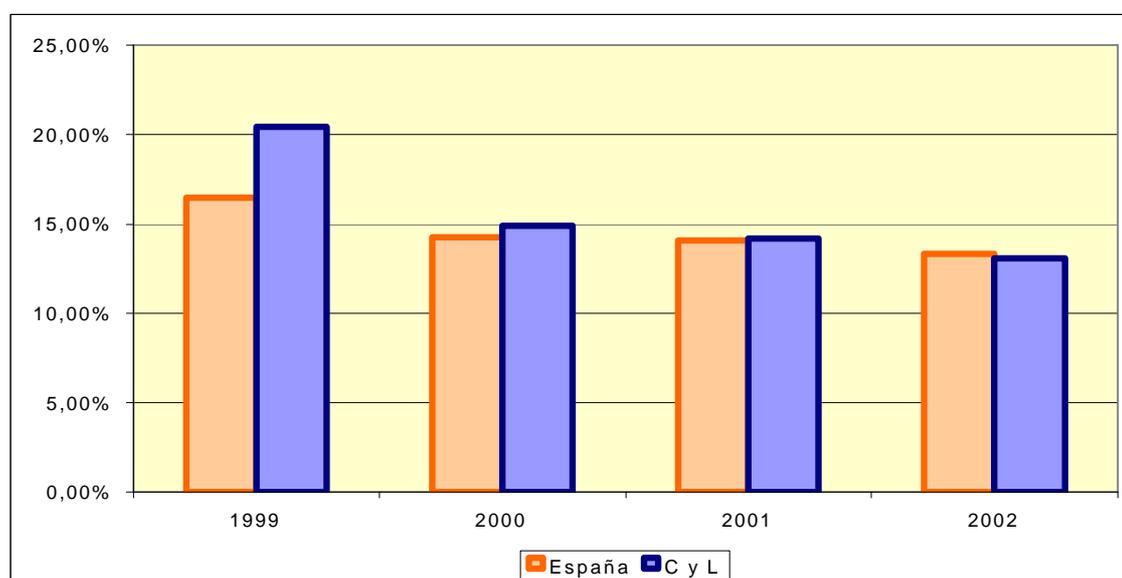
Demandas, ofertas y colocaciones, en España y en Castilla y León, 1999-2002

España	Demandas		Ofertas		Colocaciones	
	Total	Total	Registradas	Total	Gestionadas	Comunicadas
1999	15.477.500	13.075.700	2.790.900	12.833.300	2.548.500	10.284.800
2000	16.335.314	13.941.970	2.648.670	13.625.470	2.332.170	11.293.300
2001	16.526.261	13.958.939	2.691.004	13.597.407	2.329.472	11.267.935
2002	16.908.432	14.114.071	2.632.774	13.737.316	2.256.019	11.481.297
Castilla y León						
1999	700.801	544.452	146.047	541.617	143.212	398.405
2000	736.796	558.211	112.859	555.051	109.699	445.352
2001	744.285	570.773	111.108	565.349	105.684	459.665
2002	761.400	576.285	102.379	573.423	99.517	473.906

Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Empleo del INEM

Gráfico 2.2.16

Cociente entre colocaciones gestionadas y demandas, en España y en Castilla y León, 1999-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de las Estadísticas de Empleo del INEM

Servicio Regional de Colocación (SRC)

A la fecha de elaboración del presente informe aparece publicada la Ley 10/2003, de 8 de abril, de Creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Este servicio se crea a raíz del acuerdo de 29 de enero de 2003, en el marco del diálogo social y como consecuencia del traspaso de las competencias del INEM a nuestra Comunidad.

Durante el año 2002, el número de centros asociados al SRC se redujo en un 7,2% con respecto al año 2001, situándose en 155 (cuadro 2.2.15). Hay que destacar que se produce por primera vez una reducción en el número de centros asociados desde que se creó el servicio. No obstante, y a pesar de este menor número de centros, el servicio gestionó un mayor número de demandas, ofertas y puestos. Así, el número de demandas ascendió hasta 76.272 (lo que significa un incremento de 16,4% con respecto a 2001), el número de ofertas se situó en 8.090 (un incremento del 29,4%) y el de puestos se ubicó en 12.615 (un incremento del 22,05%).

El desglose provincial de la actividad del SRC se muestra en el cuadro 2.2.16; León ha sido la provincia en la que el SRC ha tenido más actividad, tanto en la gestión de ofertas y puestos ofertados como en el número de contratados (con un monto de 477, 573 y 234 respectivamente), seguida de Valladolid (con unas cifras de 347, 458 y 113 respectivamente). No obstante, para conseguir una idea más aproximada de la intensidad de la actuación del SRC en cada una de las provincias hay que tener en cuenta el tamaño de la población que desea trabajar en cada una de ellas. Por esta razón, en el gráfico 2.2.17 se presentan las principales variables sobre las que opera el SRC (ofertas, puestos y contratados) como una proporción de la población activa de cada una de las provincias (expresada en miles de personas). En el gráfico, se observa que Zamora, seguida de León y Segovia lidera las categorías ofertas y puestos ofertados, estando las demás provincias por debajo de la media regional. En la categoría contratados León es la que ocupa el primer lugar y Zamora el segundo, estando el resto de las provincias por debajo de la media regional. Avila ocupa el último lugar en cualquiera de las categorías.

Para finalizar los comentarios sobre el SRC – y tras examinar sus cifras globales y la intensidad de su actuación en las diferentes provincias – se estudia su efectividad. El índice de casamiento – medido como el porcentaje de personas contratadas sobre el número de puestos ofertados – fue del 26% para el conjunto de la Región. Esto supone cinco puntos porcentuales más que en el año 2001 y casi diez puntos porcentuales más que hace dos años. Por tanto, se ha avanzado mucho en estos dos años, aunque si se toma como referencia al INEM – con índices de casamiento en torno al 90% – (aunque hay que tomar las precauciones necesarias al interpretar la comparación por la diferente composición orgánica de ambos entes) se comprueba que aún hay bastante margen de mejora en la eficiencia del servicio. Las provincias donde se alcanzó una mayor eficiencia del servicio fueron León, Salamanca y Palencia con índices del 41%, 35% y 30% respectivamente. Por el contrario, donde menos eficiencia se logró fue en las provincias de Ávila y Soria.

Calculando el porcentaje de gestión del Servicio Regional de Colocación sobre 588 contratos (cuadro 2.2.16), y 596.684 como total de contratos, resulta ser un 0,1%.

Cuadro 2.2.15

SRC: evolución de las principales variables, 1999⁽¹⁾-2002

	Centros	Demandantes	Ofertas	Puestos
1999	94	38.138	1.468	2.693
2000	149	51.859	3.624	6.246
2001	167	65.552	6.250	10.336
2002	155	76.272	8.090	12.615
Variación %				
2000	58,5%	36,0%	146,9%	131,9%
2001	12,1%	26,4%	72,5%	65,5%
2002	-7,2%	16,4%	29,4%	22,0%

Notas: (1) La tramitación de las ofertas de trabajo dio comienzo el 18/02/99

Fuente: Datos elaborados por la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.2.16

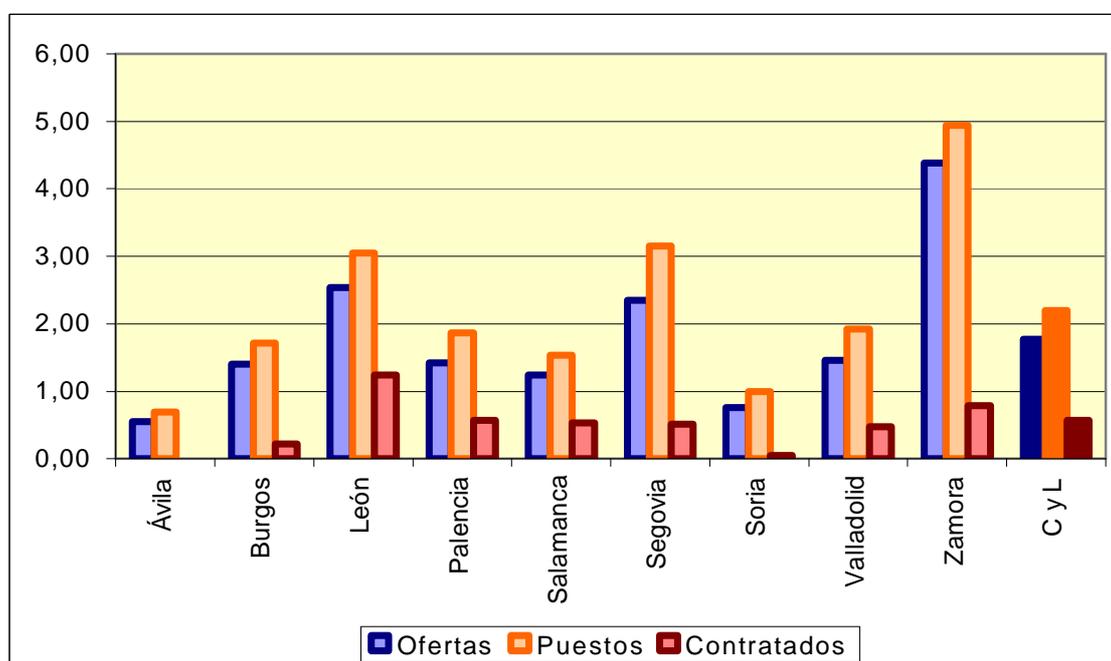
SRC: Índice de casamiento, 2002

	Ofertas	Puestos		% Cont. s/ Puestos
		Ofertados	Contratados	
Ávila	35	44	0	0%
Burgos	218	266	34	13%
León	477	573	234	41%
Palencia	98	129	39	30%
Salamanca	189	234	81	35%
Segovia	147	198	32	16%
Soria	32	42	2	5%
Valladolid	347	458	113	25%
Zamora	297	335	53	16%
Total	1.840	2.279	588	26%

Fuente: Datos elaborados por la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Gráfico 2.2.17

SRC: principales variables como proporción de la población activa en Castilla y León



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León y del INE

2.2.2.2 Contratación y contratos

Las modalidades de contratación que el INEM reconoce en sus estadísticas se agrupan en *contratos iniciales*, cuando se formaliza la relación laboral por primera vez, en *conversión en indefinidos* de otros contratos ya existentes de duración temporal, o en *prórrogas de contratos* que han finalizado su duración inicial.

Hay que destacar que en las estadísticas desaparecen los contratos a Tiempo Parcial como contratos iniciales. Hasta diciembre de 2001 este tipo de contrato englobaba todos los efectuados a tiempo parcial dentro de cualquier modalidad de contratación. A partir de enero de 2002 cada contrato suman todos los formalizados en su modalidad, independientemente de la jornada pactada. Además, se diferencian como tipo de contrato los de Relevo (desde 1997 a 2001 incluidos en Tiempo Parcial) y los de Jubilación Parcial. Por último, en las estadísticas desaparecen los contratos de Minusválidos en Centros Especiales de Empleo como contratos iniciales.

Debido a que la mayoría de las modalidades de contratación han experimentado una redefinición en 2002 a consecuencia de lo comentado en el párrafo anterior, a continuación se detalla cada una de ellas con una breve descripción de sus principales características.

a) Contratos iniciales

- *Indefinido ordinario*: El concertado sin establecer límites de tiempo a la prestación de servicios con jornada a tiempo completo, parcial o fijo discontinuo.
- *Indefinido de fomento de empleo*: Contrato de duración indefinida y jornada completa, parcial o fijo discontinuo, orientado a incentivar la contratación de trabajadores desempleados.
- *Indefinido Minusválidos*: Contrato de duración indefinida dirigido a la integración laboral de trabajadores minusválidos y que puede ser de jornada completa o a tiempo parcial.
- *Obra o servicio*: Son los concertados para la realización de obras o servicios determinados, en jornada completa o parcial, en la actividad de la empresa y cuya duración es incierta.
- *Eventual por circunstancias de la producción*: Contratos de duración temporal, en jornada completa o parcial, para atender las exigencias circunstanciales del mercado.
- *Interinidad*: Contrato de duración temporal para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto, en jornada completa o parcial.
- *Temporal para minusválidos*: Contrato temporal de doce meses a tres años, con jornada completa o parcial, para trabajadores minusválidos.
- *Temporal de inserción*: Contrato de duración determinada, en jornada completa o parcial, celebrados con trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo para participar en programas públicos para la realización de obras y servicios de interés general y social.
- *Relevo*: Contrato de duración indefinida o hasta el momento de la jubilación del trabajador al que sustituye por jubilación parcial, con jornada parcial o completa.
- *Jubilación parcial*: Contrato de duración determinada y jornada parcial, complementario del de Relevo, que se firma con el trabajador que se jubila parcialmente.
- *Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años*: Para trabajadores desempleados que sustituyan a otros trabajadores que anticipan la edad de jubilación en un año.
- *Contrato en prácticas*: Destinados a completar la formación de trabajadores con títulos universitarios o de formación profesional. Son contratos de duración temporal, con jornada a tiempo parcial o completa, indistintamente.
- *Contrato para la formación*: Destinado a los jóvenes de 16 a 21 años, o mayores incluidos en alguno de los colectivos detallados en el Artículo Primero de la Ley 12/2001, para la adquisición por parte del trabajador de la cualificación necesaria para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo concreto.
- *Otros contratos*: Son los registrados pertenecientes a modalidades no especificadas anteriormente y/o pertenecientes a regímenes especiales de contratación, tales como los de artistas, servicio

doméstico, mercantiles, etc. Se incluyen también los contratos que, perteneciendo o presentándose según las modalidades existentes, adolecen de algún defecto formal o incumplen algún requisito básico en el momento de su introducción en la base de datos, permaneciendo en este apartado estadísticamente aunque con posterioridad hubieran sido subsanados sus defectos de forma.

b) Contratos convertidos en Indefinidos

Bajo este concepto se indican los contratos por tiempo determinado que, al amparo de la normativa en vigor, son transformados en indefinidos. Estas transformaciones no se suman a los contratos a cuya modalidad corresponden porque en ese caso se produciría una duplicidad, ya que su contrato origen fue contabilizado en su día. Por esta razón se analizan en tablas diferentes.

Los contratos susceptibles de ser convertidos en indefinidos son:

- Contrato de obra o servicio
- Contrato de eventuales por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad
- Contrato temporal
- Contrato temporal de inserción
- Contrato temporal minusválidos
- Contrato a tiempo parcial (anteriores a diciembre de 2001)
- Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años
- Contrato en prácticas
- Contrato de relevo
- Contrato de formación
- Contrato de minusválidos en Centros Especializados de Empleo
- Otros contratos

El examen de las cifras de contratos laborales firmados en Castilla y León durante 2002 indica que el monto total de los mismos ascendió hasta 596.684 (cuadro 2.2.17). Dentro de este total, los de naturaleza indefinida (esto es, los indefinidos desde su inicio más los convertidos en indefinidos a partir de transformaciones de temporales) son 54.122 (un 9,07% sobre el total). Este porcentaje supone una ligera reducción con respecto a las cifras del año 2001 (en el cual dicho ratio fue del 9,34%) aunque todavía se encuentra por encima del dato de 2000 (8,45%).

Puede decirse que, en términos generales, el año 2002 no ha sido un buen año para el conjunto de la contratación indefinida. El resumen del año puede sintetizarse en dos cifras: una reducción del 9,86% de los contratos firmados como indefinidos desde su inicio con respecto al año 2001 (reducción ligeramente

inferior al 10,62% del conjunto de la nación) y un aumento del 13,74% en los contratos convertidos en indefinidos (también ligeramente inferior al 14,21% de España). No obstante, como el montante total de contratos firmados como indefinidos desde el inicio es mayor que el de los convertidos, el resultado agregado para el año 2002 se traduce en una reducción del 1,13% de la contratación indefinida en el agregado de sus dos vertientes (la misma variable en España se redujo en 1,62%).

Haciendo una visión retrospectiva del último lustro se aprecia con más claridad la evolución de la contratación indefinida en el año 2002. Tras importantes incrementos en la contratación indefinida desde el inicio en la Región durante 1998, 1999 y 2000 – aunque inferiores a los de España – se producen dos reducciones consecutivas en dicha contratación en los años 2001 y 2002, siendo esta última de mayor entidad en Castilla y León que la de 2001 e igualando prácticamente en intensidad a la de España (cuadro 2.2 del anexo y gráfico 2.2.18). Los contratos convertidos en indefinidos (cuadro 2.2.18 y gráfico 2.4 del anexo), por su parte, han experimentado una evolución más irregular. Sin embargo, tras el fuerte incremento mostrado en el año 2001 (aunque menor que la variación relativa en el conjunto de la nación) en el año 2002 se observa un avance moderado. Por último, se observa que en el agregado de la contratación indefinida (cuadro 2.2.19 y gráfico 2.5 del anexo) el año 2002 es el segundo más discreto del lustro (el menos favorable en el caso de España) con una reducción de 617 contratos con respecto a 2001.

El análisis de la figura del contrato indefinido ordinario merece una especial atención (cuadro 2.2.20 y gráfico 2.6 del anexo). Según las estadísticas del INEM, a lo largo del año 2002 se firmaron en Castilla y León 16.894 contratos indefinidos ordinarios, lo que supone un aumento del 35,29% con respecto a 2001 (en España el porcentaje de incremento fue del 36,38%, lo que indica un comportamiento muy similar). Pero antes de concluir que se ha producido una nueva aceleración en la firma de este tipo de contratos y que se ha roto la tendencia de ralentización observada en los últimos años hay que llamar de nuevo la atención sobre un aspecto señalado anteriormente en el informe: durante el año 2002 se han computado dentro de la rúbrica 'contrato indefinido ordinario' algunos contratos que hasta este momento se habían catalogado como "tiempo parcial". Esto significa que el incremento observado en este tipo de contratación durante el año 2002 es en parte efecto estadístico.

Respecto a este tipo de contratos, conviene advertir que se trata de conversiones de estos contratos en indefinidos, pues en su origen fueron firmados como "a tiempo parcial" antes de 2002, por lo que todavía en ese año aparecen en las estadísticas del INEM.

El detalle de la contratación indefinida para el año 2002 en Castilla y León y España se muestra en el cuadro 2.2.21. Dentro de la contratación indefinida desde inicio el 54,34% de los contratos firmados fueron indefinidos ordinarios, aproximadamente cuatro puntos porcentuales menos que en España (58,44%). Como contrapartida se produce una mayor utilización del contrato indefinido de fomento en la

Región (con un total del 44,32% de los contratos indefinidos desde el inicio) que en España (un 40,43%). Por otra parte, el grueso de los contratos convertidos en indefinidos son los denominados “eventuales por circunstancias de la producción” (56,72%), seguidos por los de obra y servicio (18,41%) y la figura que hasta el año 2002 se denominaba en las estadísticas del INEM “tiempo parcial” (13,60%). La situación en términos cualitativos es muy similar en el caso de España.

En el cuadro 2.2.22, se presenta información sobre los contratos convertidos en Castilla y León durante 2002 desagregados por género (con la excepción de los contratos de relevo, para los cuales la información no se encuentra disponible). Del total de los contratos, el 62,08% fue firmado por varones y el 37,92% restante por mujeres. Esto supone una reducción del diferencial con respecto al año pasado pero en una cuantía muy pequeña. Como ya sucedía el año pasado, se observa una gran desproporción entre los contratos firmados por hombres y mujeres para las dos figuras principales, eventual por circunstancias de la producción (65,93% frente a 34,07%) y obra y servicio (75,74% frente a 24,26%), aunque para ser exactos hay que apuntar también que se ha reducido la distancia en los dos casos con respecto a 2001. El contrato de tiempo parcial sigue siendo en el que las divergencias de género se invierten, ocupando las mujeres un 71,05% de los puestos cubiertos con este tipo de contrato.

La desagregación por edad se presenta en el cuadro 2.3 del anexo. El 57,13% de los contratos fueron firmados por personas menores de 30 años, el 36,68% por personas con edades comprendidas entre los 30 y los 44 años y el 6,19% restantes por personas mayores de 44 años. De entre las figuras importantes cuantitativamente, merece la pena destacar que en el contrato por obra y servicio la distribución de los contratos diverge sustancialmente de la agregada. Así, el 43,86% de estos contratos eran de personas de menos de 30 años, y el 46,69% de entre 30 y 44 años. Por otra parte, se produce una sobrerrepresentación de los más jóvenes en los contratos de prácticas (88,93%) y de formación (99,43%), pero es consecuencia de la filosofía que persigue la implantación de estos contratos.

Si nos referimos a la contratación temporal (cuadro 2.4 del anexo), hay que apuntar que, según el INEM, se firmaron en Castilla y León un total de 542.562 contratos temporales en el año 2002. Esta cifra supone un aumento de 11.356 contratos (un 2,14%) sobre el mismo dato del año anterior. Este dato contrasta con la reducción en la contratación indefinida comentada anteriormente. Las figuras más utilizadas fueron el contrato eventual por circunstancias de la producción (que supone el 41,69% de los contratos temporales firmados), los de obra o servicio (41,14%), los de interinidad (11,22%), otros contratos (2,99%) y los de formación (1,11%).

Si se examinan los contratos temporales según su duración, se puede señalar que el 54,29% de dichos contratos poseen una duración no superior a los seis meses, el 2,83% son contratos de más de 6 meses y el 42,88% restante posee una duración indeterminada. En el gráfico 2.2.19, se observa que la distribución de este tipo no ha variado sensiblemente con respecto al año 2001, mostrándose ligeros

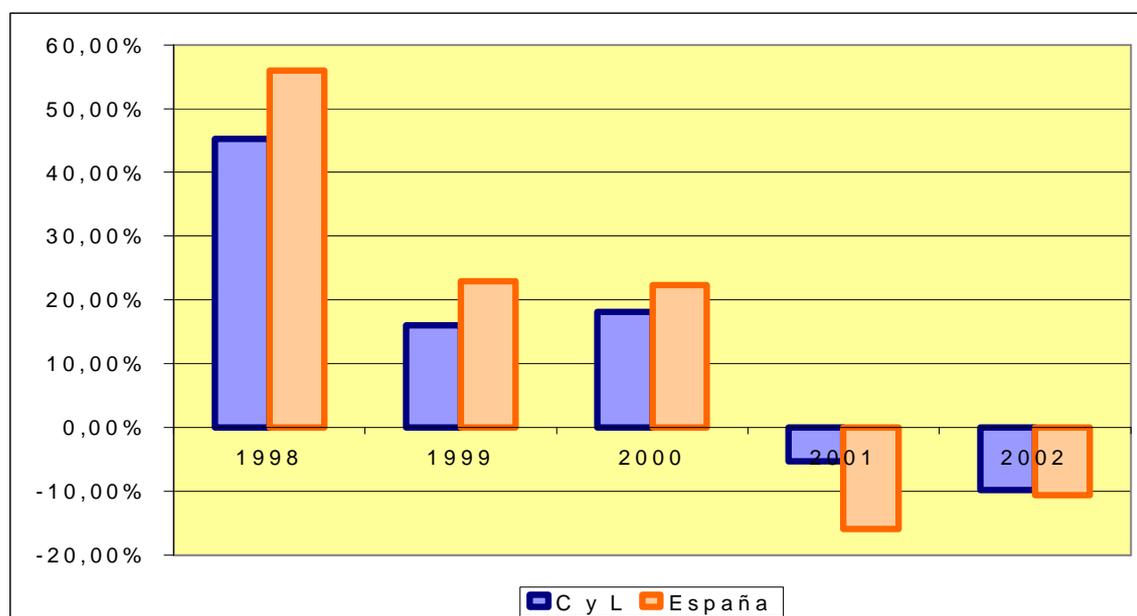
avances en las tres categorías consideradas. Para finalizar el estudio de la contratación temporal se examina la rotación laboral. Utilizando como medida de la rotación el porcentaje que suponen los contratos de corta duración, esto es, los de seis meses o menos (294.550) sobre el total de contratos registrados (596.684), se obtiene que dicho ratio es del 49,36%. Esta proporción es muy similar a la de años anteriores, pudiéndose concluir que la rotación laboral en los últimos años se ha consolidado en unas cotas elevadas.

Cuadro 2.2.17
Contratación laboral en Castilla y León, 2001- 2002

	Total	Indefinidos		Temporales		
		Desde inicio	Convertidos	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados
2001	585.945	34.489	20.250	288.817	13.210	229.179
2002	596.684	31.090	23.032	294.550	15.376	232.636
Var% 01-02	1,83%	-9,86%	13,74%	1,98%	16,40%	1,51%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Gráfico 2.2.18
Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y España, 1998-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Cuadro 2.2.18**Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y en España, 1998-2002**

	C y L	Var % C y L	España	Var % España
1998	16.326	35,83%	313.680	9,66%
1999	21.479	31,56%	410.329	30,81%
2000	11.356	-47,13%	219.626	-46,48%
2001	20.250	78,32%	472.600	115,18%
2002	23.032	13,74%	539.754	14,21%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Cuadro 2.2.19**Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y en España, 1998-2002**

	C y L	Var % C y L	España	Var % España
1998	42.898	41,54%	970.964	37,24%
1999	52.309	21,94%	1.218.264	25,47%
2000	47.773	-8,67%	1.208.263	-0,82%
2001	54.739	14,58%	1.304.087	7,93%
2002	54.122	-1,13%	1.282.960	-1,62%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Cuadro 2.2.20**Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y en España, 1996-2002**

	C y L	Var % C y L	España	Var % España
1996	12.277	-	204.235	-
1997	7.838	-36,16%	162.423	-20,47%
1998	6.962	-11,18%	178.033	9,61%
1999	8.605	23,60%	220.789	24,02%
2000	11.174	29,85%	313.869	42,16%
2001	12.487	11,75%	318.478	1,47%
2002	16.894	35,29%	434.341	36,38%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Cuadro 2.2.21**Contratación indefinida en Castilla y León y en España, 2002**

	C y L		España	
	Desde Inicio	Convertido	Desde inicio	Convertido
Indefinido ordinario	16.894		434.341	
Obra o servicio		4.241		83.860
Eventual circ. Prod.		13.064		331.589
Interinidad		411		7.714
Temporal inserción				6
Indefinido fomento	13.780		300.513	
Temporal minusvalidos		74		1.377
Tiempo parcial		3.133		71.552
Sust. Jubilacion 64 años		58		502
Prácticas		1.464		30.661
Formacion ley		528		10.212
Minusvalidos	416		8.352	
Minusvalidos en cee		5		382
Relevo		44		1.382
Otros contratos		10		517
Total contratos	31.090	23.032	743.206	539.754

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

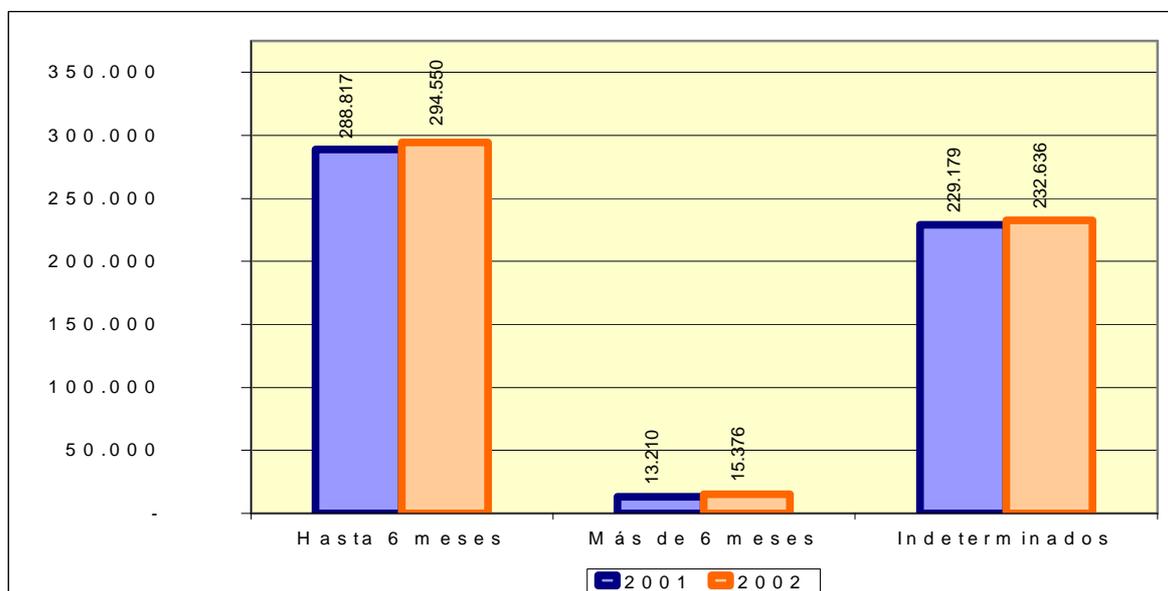
Cuadro 2.2.22**Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por género, 2002**

	Total	Varones	Mujeres	% Varones	% Mujeres
Obra o servicio	4.241	3.212	1.029	75,74%	24,26%
Eventual circ. Prod.	13.064	8.613	4.451	65,93%	34,07%
Interinidad	411	256	155	62,29%	37,71%
Temporal minusvalidos	74	62	12	83,78%	16,22%
Tiempo parcial	3.133	907	2.226	28,95%	71,05%
Sust. Jubilacion 64 años	58	49	9	84,48%	15,52%
Prácticas	1.464	828	636	56,56%	43,44%
Formación	528	333	195	63,07%	36,93%
Minusvalidos en CEE	5	2	3	40,00%	60,00%
Otros contratos	10	8	2	80,00%	20,00%
Total	22.988	14.270	8.718	62,08%	37,92%

Nota: No se dispone de información desagregada para los 44 contratos de relevo firmados en 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Gráfico 2.2.19
Contratación temporal en Castilla y León, 2001-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)

La Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal denomina a éstas como la empresa cuya actividad exclusiva consiste en poner a disposición de otra empresa (denominada usuaria), con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la ETT y las empresas usuarias teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria. Este tipo de contratos pueden celebrarse en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

La información sobre cesiones de trabajadores recoge, para períodos mensuales, el número de trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias en el mes de referencia y, para períodos superiores a un mes, un acumulado de los correspondientes datos mensuales, contabilizándose tantas veces a un mismo trabajador como meses en los que haya sido cedido, al no poderse ofrecer el número real de trabajadores cedidos en dichos períodos a partir de las relaciones mensuales de contratos de puesta a disposición.

Los datos para cada Comunidad autónoma se corresponden con el número de ETTs que tienen algún centro de trabajo en dicho ámbito. Dado que las ETTs autorizadas por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales tienen centros de trabajo en más de una Comunidad autónoma, la suma de los datos de ETTs por Comunidad autónoma es superior al total de ETTs que figura en el agregado de los datos nacionales.

El número de ETTs ubicadas en Castilla y León en el año 2002 fue 37, lo que parece indicar que se ha producido una estabilización del número de éstas, puesto que se repite el guarismo de los dos años anteriores. Además, si se compara este comportamiento con el agregado nacional, hay que señalar que desde 1998 el número de ETTs ha caído en España un 27,6% mientras que en Castilla y León solamente se ha reducido en una (lo que significa una disminución del 2,7%). Por otra parte, el monto total de contratos de puesta a disposición fue de 95.282, significando esta cifra un incremento del 5,1% con respecto al año anterior. Tras dos años de reducción en este tipo de contratos gestionados por las ETTs se vuelve, por consiguiente, a cifras positivas de crecimiento (cuadro 2.2.23).

Si se analiza el ratio entre los contratos gestionados por las ETTs y el número de éstas (gráfico 2.2.20), se observa que apenas se experimentan cambios significativos con respecto a los años inmediatamente anteriores. El número medio de contratos gestionados por una ETT en Castilla y León fue de 2.575 mientras que en España fue de 5.335. Como se comprueba en el gráfico, este menor volumen de gestión es algo ya habitual en los últimos tiempos, apreciándose una cierta estabilización de la misma en los últimos tres años.

Cuadro 2.2.23**Contratos de puesta a disposición (miles) y empresas de trabajo temporal en España y en Castilla y León, 1994-2002**

	España		C y L	
	ETTs ⁽¹⁾	Contratos de puesta a disposición	ETTs ⁽¹⁾	Contratos de puesta a disposición
1994	86		15	
1995	316	378,739	33	14,540
1996	399	809,139	38	41,369
1997	428	1309,021	41	68,288
1998	435	1803,547	38	88,365
1999	410	2002,039	41	97,775
2000	364	2005,132	37	96,971
2001	346	1901,352	37	90,657
2002 ⁽²⁾	341	1819,281	37	95,282

Notas: (1) ETTs con autorización al término del período de referencia de los datos

(2) Datos provisionales

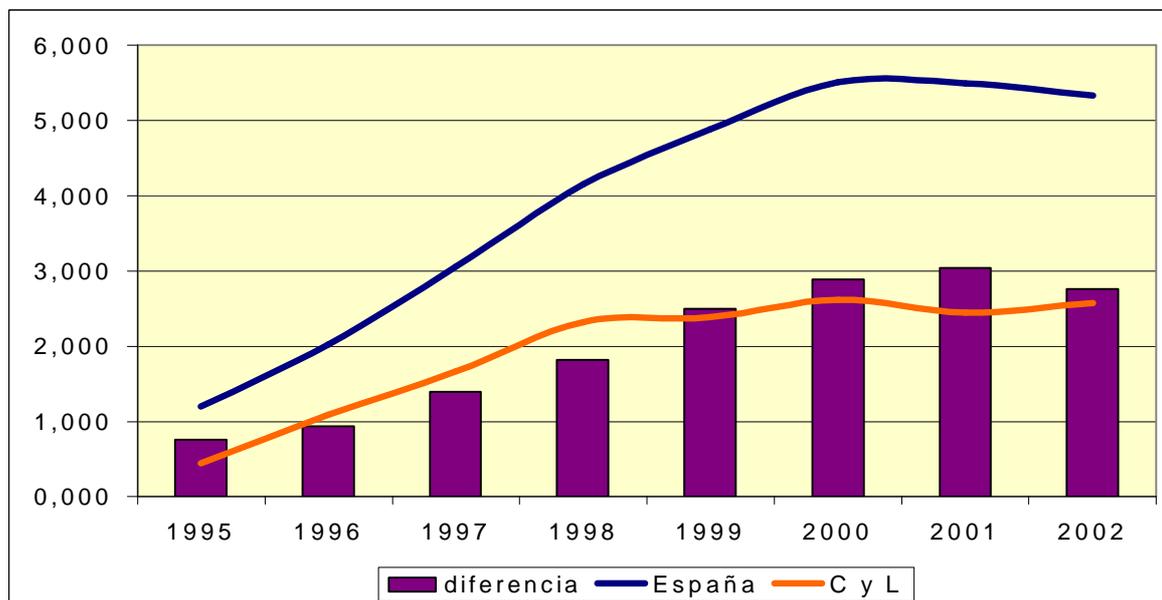
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Cuadro 2.2.24**Contratos de puesta a disposición, por provincias, en Castilla y León 2000-2002 (miles)**

	Contratos de puesta a disposición			Incrementos	
	2000	2001	2002 ⁽¹⁾	2000-2001	2001-2002
Ávila	2,062	2,600	3,097	26,1%	19,1%
Burgos	21,837	19,400	19,555	-11,2%	0,8%
León	12,137	12,519	12,200	3,1%	-2,5%
Palencia	6,257	5,759	6,151	-8,0%	6,8%
Salamanca	15,640	14,360	15,772	-8,2%	9,8%
Segovia	4,697	5,165	5,551	10,0%	7,5%
Soria	3,946	3,614	3,265	-8,4%	-9,7%
Valladolid	25,878	22,474	25,620	-13,2%	14,0%
Zamora	4,517	4,766	4,071	5,5%	-14,6%
C y L	96,971	90,657	95,282	-6,5%	5,1%

Notas: (1) Datos provisionales

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2.2.20**Evolución del ratio contratos / ETTs en Castilla y León y en España, 1995-2002**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.2.2.3 Extinción de contratos y despido

En esta sección se presenta la información referida a las distintas formas de finalización de los procedimientos de despido, de acuerdo con las siguientes figuras: los trabajadores afectados por medidas de extinción en los expedientes de regulación de empleo (ERE), las conciliaciones individuales terminadas en despido con avenencia (MAC) y las sentencias de despido de la jurisdicción social (SJS). Aquí se adopta un enfoque de flujos del mercado de trabajo, dejando las cuestiones más propias de las relaciones laborales para un apartado posterior de este Informe.

Las principales magnitudes relativas al despido se muestran en el cuadro 2.2.25. Los despedidos en Castilla y León por cada una de las tres vías fueron los siguientes: 2.947 por medio de ERE, 6.476 por medio de MAC y 2.689 a través de SJS. Las variaciones interanuales de estas variables durante el año 2002 fueron: -20,39% para ERE, -23,98% para MAC, y 31,11% para SJS. Por tanto, la distribución porcentual de los 12.112 despidos según vía utilizada es la que se detalla a continuación: 24,33% ERE, 53,47% MAC y 22,20% SJS. Destaca la secular pérdida de peso de los despidos vía MAC observada desde 1999 (año en el que suponían el 64,62% del total).

Para profundizar en un aspecto que se destacó especialmente en el informe del año pasado -la aceleración de los despidos en los últimos años- se ha procedido a elaborar los gráficos 2.2.21 y 2.2.22.

En ellos, se ha reconstruido la serie histórica de despidos totales para Castilla y León y España desde 1981 hasta 2002. Se toma una serie tan larga para comprobar si lo observado en los últimos años es algo particular o tiene precedentes. Además, esto permite calcular una línea de regresión tendencial que permita apreciar el ciclo-tendencia de la serie. Con una perspectiva de más de veinte años, se observa efectivamente que en los últimos años se ha producido un incremento en el número de despidos -tanto en Castilla y León como España- que no ha tenido precedentes, tal y como indica el fuerte repunte de la línea que indica el ciclo-tendencia desde 1999. No obstante, el dato del año 2002 se sitúa por debajo de dicha tendencia lo que significa un dato relativamente positivo.

Cuadro 2.2.25

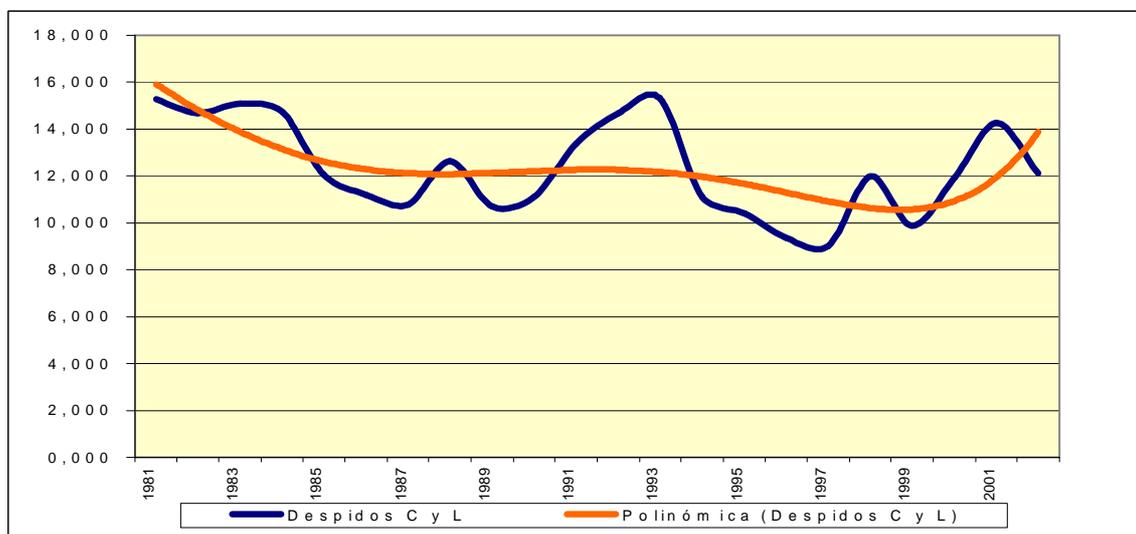
Despidos según vía utilizada en España y en Castilla y León, 1993-2002

	España				Castilla y León			
	ERE	(1) MAC	(2) SJS	TOTAL	ERE	(1) MAC	(2) SJS	TOTAL
1993	118.744	228.709	61.567	409.02	4.99	7.842	2.485	15.317
1994	74.158	158.518	52.336	285.012	3.181	5.749	2.176	11.106
1995	58.513	140.937	48.598	248.048	2.946	5.248	2.218	10.412
1996	40.926	143.892	49.772	234.59	1.363	5.653	2.363	9.379
1997	32.127	137.294	46.329	215.75	1.781	5.155	2.094	9.03
1998	35.716	146.235	45.182	227.133	4.488	5.53	1.965	11.983
1999	25.651	162.079	43.372	231.102	1.65	6.381	1.843	9.874
2000	29.717	180.295	45.233	255.245	2.732	7.235	1.961	11.928
2001	37.778	215.335	53.037	306.15	3.702	8.519	2.051	14.272
2002	39.975	187.156	61.071	288.202	2.947	6.476	2.689	12.112
Tasa de variación								
1993	42,66%	21,19%	28,31%	27,84%	-6,82%	9,59%	14,46%	4,33%
1994	-37,55%	-30,69%	-14,99%	-30,32%	-36,25%	-26,69%	-12,43%	-27,49%
1995	-21,10%	-11,09%	-7,14%	-12,97%	-7,39%	-8,71%	1,93%	-6,25%
1996	-30,06%	2,10%	2,42%	-5,43%	-53,73%	7,72%	6,54%	-9,92%
1997	-21,50%	-4,59%	-6,92%	-8,03%	30,67%	-8,81%	-11,38%	-3,72%
1998	11,17%	6,51%	-2,48%	5,28%	151,99%	7,27%	-6,16%	32,70%
1999	-28,18%	10,83%	-4,01%	1,75%	-63,24%	15,39%	-6,21%	-17,60%
2000	15,85%	11,24%	4,29%	10,45%	65,58%	13,38%	6,40%	20,80%
2001	27,13%	19,43%	17,25%	19,94%	35,51%	17,75%	4,59%	19,65%
2002	5,82%	-13,09%	15,15%	-5,86%	-20,39%	-23,98%	31,11%	-15,13%

Notas: (1) Datos provisionales para el año 2002

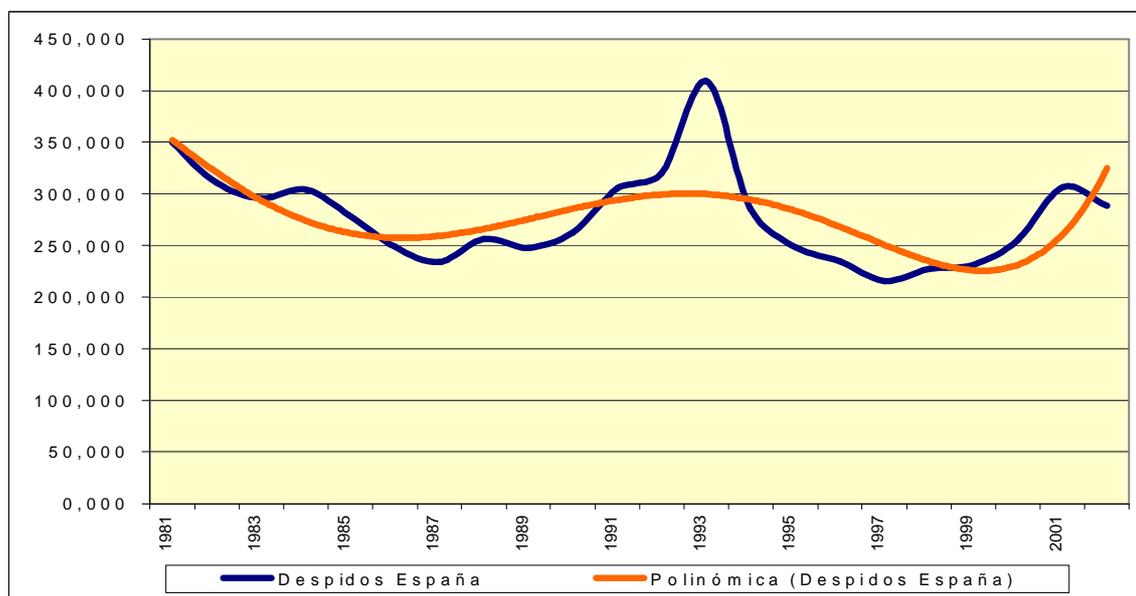
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2.2.21
Despidos en Castilla y León, 1981-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2.2.22
Despidos en España, 1981-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.2.2.4 Apertura de centros de trabajo

En el cuadro 2.2.26, se muestran las cifras sobre apertura de centros de trabajo, con un desglose en centros de nueva creación y de otro tipo. Al mismo tiempo, se presentan los datos de los trabajadores en los centros y se calcula el número medio de trabajadores existente en cada uno de los centros.

Durante el año 2002, se abrieron en Castilla y León un total de 12.129 centros de trabajo. Si se calcula la tasa de variación con respecto al año anterior, se obtiene una reducción del 2,52%. Del total de centros de trabajo abiertos, 10.594 fueron de nueva creación y 1.535 de otro tipo. El número de trabajadores en los centros en Castilla y León durante el año 2002 fue de 52.531 (esto significa un aumento del 6,01% con respecto al año 2001). Esos trabajadores se repartieron de la siguiente forma: 45.194 en centros de nueva creación y 7.337 en centros de otro tipo.

Con respecto al tamaño medio de los centros abiertos (medido a través del número medio de trabajadores en los centros), éste fue 4,33 trabajadores en los centros. Este promedio se explica a través del siguiente desglose: 4,27 trabajadores en los centros de nueva creación y 4,78 trabajadores en los centros de otro tipo.

Se ha representado el indicador del tamaño medio de los centros abiertos, para España y para Castilla y León, en el gráfico 2.2.23. El comportamiento cualitativo de ambas series es muy similar, aunque la serie de Castilla y León siempre es inferior a la de España en el periodo muestra considerado. Se observa una cierta estabilidad del indicador hasta el año 1997, después se produce crecimiento en los años 1998, 1999 y 2000, de nuevo estabilidad en el año 2001 y de nuevo un importante repunte en el año 2002. El resumen de estos últimos años es, pues, que casi existe un trabajador y medio más por centro en el año 2002 de los que había en 1991.

Cuadro 2.2.26
Apertura de centros de trabajo, 1991-2002
(miles)

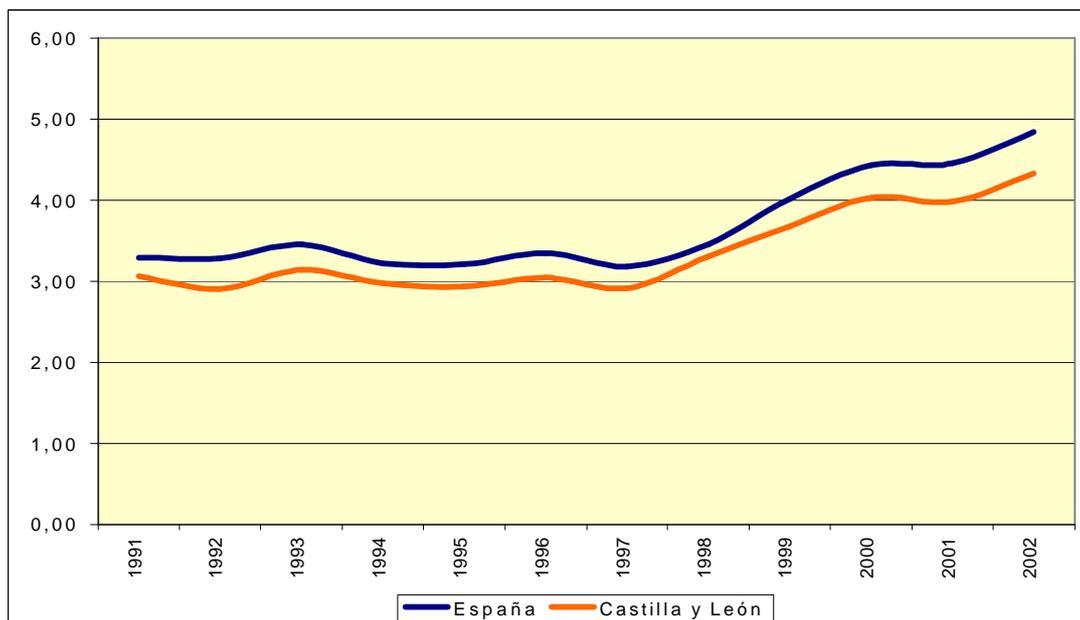
	Centros de trabajo abiertos			Trabajadores en los centros			Trabajadores por centro		
	Total	Nueva Creación	Otros	Total	Nueva Creación	Otros	Total	Nueva Creación	Otros
España									
1991	118,716	101,191	17,525	391,166	285,292	105,874	3,29	2,82	6,04
1992	129,864	109,452	20,412	426,791	309,384	117,407	3,29	2,83	5,75
1993	120,066	99,975	20,091	415,029	293,790	121,239	3,46	2,94	6,03
1994	139,815	117,455	22,360	450,628	319,967	130,661	3,22	2,72	5,84
1995	145,857	122,531	23,326	468,146	339,295	128,851	3,21	2,77	5,52
1996	146,667	121,176	25,491	490,934	337,716	153,218	3,35	2,79	6,01
1997	145,405	121,747	23,658	462,755	339,972	122,783	3,18	2,79	5,19
1998	154,344	128,004	26,340	533,536	382,025	151,511	3,46	2,98	5,75
1999	166,112	137,794	28,318	667,558	488,473	179,085	4,02	3,54	6,32
2000	180,872	154,256	26,616	802,074	609,007	193,067	4,43	3,95	7,25
2001	188,402	162,275	26,127	839,514	676,644	162,870	4,46	4,17	6,23
2002 (1)	182,100	157,249	24,851	882,161	707,881	174,280	4,84	4,50	7,01
Castilla y León									
1991	9,106	7,971	1,135	27,885	22,412	5,473	3,06	2,81	4,82
1992	9,932	8,636	1,296	28,842	23,857	4,985	2,90	2,76	3,85
1993	9,435	8,213	1,222	29,679	23,831	5,848	3,15	2,90	4,79
1994	10,548	9,073	1,475	31,370	25,408	5,962	2,97	2,80	4,04
1995	10,881	9,523	1,358	31,940	26,018	5,922	2,94	2,73	4,36
1996	10,432	9,034	1,398	31,778	25,018	6,760	3,05	2,77	4,84
1997	9,982	8,673	1,309	29,104	22,980	6,124	2,92	2,65	4,68
1998	10,805	9,367	1,438	35,748	29,345	6,403	3,31	3,13	4,45
1999	11,589	10,005	1,584	42,639	34,374	8,265	3,68	3,44	5,22
2000	12,049	10,418	1,631	48,571	37,745	10,826	4,03	3,62	6,64
2001	12,443	10,866	1,577	49,551	42,750	6,801	3,98	3,93	4,31
2002 (1)	12,129	10,594	1,535	52,531	45,194	7,337	4,33	4,27	4,78

Notas: (1) Datos provisionales

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2.2.23

Trabajadores por centro en Castilla y León, 1991-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.2.3 Inmigración y mercado de trabajo

Las líneas básicas de la política en materia de inmigración, parten de la intención de favorecer la acogida, con las limitaciones impuestas por las posibilidades de trabajo para las personas que quieren establecerse en España.

En el momento de la elaboración de este Informe, el Tribunal Supremo, en Sentencia de 20 de marzo de 2003, ha corregido la política de inmigración apoyada en la Ley Orgánica 8/2000 de Extranjería, anulando parcialmente el Reglamento que desarrolla esta norma.

El modelo planteado en la norma es un modelo de *integración regular* en función del comportamiento del mercado laboral, que ordena las demandas extranjeras de empleo a partir de las necesidades laborales. El instrumento para racionalizar los flujos laborales es el *contingente*, a partir de las solicitudes empresariales. No obstante este sistema no llega a cubrir íntegramente las necesidades reales de los empresarios.

Paralelamente se lucha contra la *inmigración ilegal*. Para esto, necesariamente ha de colaborarse con los países de origen a través de *Acuerdos Internacionales*. Hasta ahora tales acuerdos se basan en la lucha contra la inmigración ilegal. Sería conveniente hacer un estudio del seguimiento de los Fondos de Ayuda al Desarrollo (FAD) para conocer la eficacia de los mismos especialmente en generación y cualificación del empleo.

El *Programa Greco*, aprobado en Consejo de Ministros de 30 de marzo de 2001, se propone como objetivo regular y coordinar la inmigración en España y mejorar la gestión a través de cuatro líneas:

- diseño global y coordinado de la inmigración como fenómeno deseable para España en el marco de la Unión europea;
- integración de residentes extranjeros y de sus familias, que contribuyen activamente al crecimiento de nuestro país;
- regulación de los flujos migratorios para garantizar la convivencia de la sociedad española;
- mantenimiento del sistema de protección para los refugiados y desplazados.

Para el año 2002, este programa incrementó su dotación respecto al año anterior en un 11%, presupuestándose en 252 millones de euros.

Cuando en el *Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2001* incluimos por primera vez este epígrafe, contábamos con un reciente estudio a iniciativa propia sobre “*La Población inmigrante en Castilla y León*” (IIP 2/02) que utilizamos para la confección de su contenido. Al día de hoy se están conociendo los primeros avances del censo de 2001. En datos de esta fuente, la población extranjera en España asciende a 1.572.017 personas, siendo 37.674 personas en Castilla y León.

La utilización de diversas fuentes, unas de naturaleza estadística y otras registrales, ofrecen discrepancias en los resultados; sin embargo resulta necesario el cruce de los datos entre ellas porque revelan aspectos diferentes en función de donde se quiera centrar el interés del análisis. Los Padrones Municipales recogen la población residente en cada municipio, con independencia de su situación de legalidad, pudiendo darse casos de inscripción padronal de ilegales, incluso todavía fuera de España, para posicionarse ante un proceso de legalización demostrando su arraigo y por los derechos de asistencia sanitaria y educación, que se derivan de esta inscripción. El Censo únicamente recoge la población de derecho depurando los datos de los padrones municipales, aportando información sobre características de los extranjeros que no están en las demás fuentes, como formación, ocupación, actividad, etc.

En datos de la Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración del Ministerio del Interior (Balance 2002), a 30 de junio de 2002 los extranjeros residentes en España se cifraban en 1.301.342; esto es 192.282 personas más que a la misma fecha del año anterior. La misma fuente establece que en Castilla y León son 35.484 los residentes a 30 de junio de 2002. Porcentualmente, los residentes en Castilla y León suponen el 2,72% respecto al conjunto nacional.

En relación con el mercado de trabajo, las tasas de actividad, paro y escolarización de esta población extranjera en edad de trabajar, se reflejan en el cuadro 2.2.28.

Cuadro 2.2.27
Extranjeros residentes en Castilla y León, 2002 ⁽¹⁾

	Total	Régimen de Residencia ⁽¹⁾	
		General	Comunitario
AV	1.199	717	482
BU	5.812	3.433	2.379
LE	8.334	3.646	4.688
P	1.397	811	586
SA	4.184	2.225	1.959
SG	3.983	3.269	714
SO	2.532	2.025	507
VA	6.316	4.561	1.755
ZA	1.727	772	955
C y L	35.484	21.459	14.025
España	1.301.342	839.714	461.628

Nota: (1) Con permiso de residencia en vigor a 30 de junio de 2002

(1) El Régimen General hace referencia a la condición de extranjeros a los efectos de aplicación de la Ley Orgánica que regula los derechos y libertades de los extranjeros en España (Ley 8/2000), considerando como tal a los que carecen de la nacional española y excluyendo de la aplicación de la Ley al personal diplomático, y funcionarios de organizaciones internacionales. Ello sin perjuicio de lo establecido en leyes especiales o tratados internacionales. El Régimen Comunitario es el específico de los países de la U.E., de Noruega, Islandia y Liechtenstein firmantes del *Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo*, y de la Confederación Suiza, por aplicación del Real Decreto 178/2003. Este régimen se aplica también a los familiares de los nacionales de todos estos Estados, siempre que mantengan un vínculo de convivencia estable.

Fuente: Ministerio del Interior

Cuadro 2.2.28**Tasas de actividad, paro y escolarización, por sexo, en España y en Castilla y León ⁽¹⁾**

	Población Extranjera		Población Total	
	Castilla y León	España	Castilla y León	España
Actividad				
Ambos Sexos	68,6	69,0	47,1	51,6
Hombre	83,5	79,9	59,6	64,0
Mujer	55,0	57,2	35,1	40,0
Paro				
Ambos Sexos	19,7	18,0	12,5	13,0
Hombre	16,2	16,6	7,4	9,1
Mujer	24,6	20,0	20,8	18,8
Escolarización				
Ambos Sexos	11,6	10,1	-	-
Hombre	11,1	9,1	-	-
Mujer	12,2	11,3	-	-

Nota: (1) Censo 2001

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En el año anterior analizábamos el reparto por sectores económicos, en función de las solicitudes de contingente y de los permisos concedidos. Habida cuenta de que los contingentes para una anualidad se aprueban en Consejo de Ministros de la anualidad anterior, y continuando a partir del dato de nuestro último informe, este contingente se reflejan en los cuadros 2.2.29, 2.2.30, y 2.2.31.

Cuadro 2.2.29**Solicitudes, por sectores, de contingente de extranjeros en Castilla y León ⁽¹⁾**

	Construcción	Transporte	Servicio Doméstico	Agricultura y Ganadería	Hostelería	Otros	Total
AV	55	15	5	60	35	10	180
BU	40	40	10	210	40	50	390
LE	125	9	25	13	23	35	230
P	25	10	0	105	65	0	205
SA	139	35	79	25	41	70	389
SG	70	0	50	700	50	0	870
SO	8	4	0	8	18	37	75
VA	0	100	25	240	350	110	825
ZA	0	0	20	61	0	0	81
Total	462	213	214	1.422	622	312	3.245

Nota: (1) Contingente aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de diciembre de 2002, por el que se fija el número y las características de las ofertas de empleo para el año 2003

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León

Cuadro 2.2.30
Permisos concedidos de extranjeros estables para Castilla y León

	Construcción	Transporte	Servicio Doméstico	Agricultura y Ganadería	Hostelería	Otros	Total
AV	39	3	10	48	7	2	109
BU	20	8	14	10	8	20	80
LE	74	4	15	12	0	13	118
P	18	7	0	28	47	0	100
SA	58	19	79	8	32	33	229
SG	32	0	50	0	30	0	112
SO	9	2	0	13	10	20	54
VA	0	40	25	40	230	82	417
ZA	0	0	20	21	0	0	41
Total C y L	250	83	213	180	364	170	1.260

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León

Cuadro 2.2.31
Permisos concedidos de extranjeros temporales para Castilla y León

	Construcción	Transporte	Servicio Doméstico	Agricultura y Ganadería	Hostelería	Otros	Total
AV	0	0	0	0	0	0	0
BU	0	0	0	80	0	0	80
LE	0	0	0	0	0	0	0
P	0	0	0	30	0	0	30
SA	0	0	0	0	0	0	0
SG	0	0	0	700	0	0	700
SO	0	0	0	1	0	0	1
VA	0	0	0	200	0	0	200
ZA	0	0	0	16	0	0	16
Total C y L	0	0	0	1.027	0	0	1.027

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León

El incremento de la población inmigrante en nuestro país en la proporción en que está teniendo lugar en estos últimos años, como consecuencia de la incorporación de España a la Unión Europea, del despegue económico que ofrece mayores oportunidades de empleo, del hecho geográfico de su proximidad a África, y cultural con los países americanos, está obligando a la población española a un aprendizaje de convivencia con este nuevo colectivo. En resultados de la encuesta del CIS "Barómetro de inmigración 2000", puede observarse una clara evolución de la opinión en el modo de percibir la competencia de mano de obra inmigrante por los trabajadores españoles, siendo ésta mucho más favorable. Ello puede deberse en parte a que un alto porcentaje de españoles ven en esa población un sostenedor de la seguridad social y de la natalidad, sin que su incorporación al mercado laboral suponga una competencia directa con el trabajador nacional, ya que ocupan puestos laborales sobre los que no hay demanda por los españoles.

Conocer los anteriores datos, cobra especial importancia en la actualidad, pues algunos analistas de este fenómeno de la inmigración creen que en el futuro van a prevalecer factores socio-políticos, frente a los que tradicionalmente se venían ligando a la inmigración de naturaleza económica y jurídica.

En datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹ los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral en el año 2002 (año completo y media anual) en España, fue de 766.470 personas, frente a 557.074 en 2001. El cuadro 2.2.32 presenta las medias anuales 2001-2002 de dichos datos, por provincias, para Castilla y León.

Cuadro 2.2.32

Trabajadores extranjeros afiliados y en alta laboral de la Seguridad Social en Castilla y León, 2001-2002 (año completo, media anual)

	2001	2002
AV	499	818
BU	2.270	3.509
LE	2.142	2.854
P	564	783
SA	1.283	1.851
SG	1.634	2.610
SO	1.108	1.491
VA	2.496	3.908
ZA	618	794
CyL	12.615	18.619

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Así pues si en España el incremento porcentual entre estos dos años fue del 37,59%, en Castilla y León lo ha sido de un 47,59%. En ambos casos un porcentaje de incremento muy elevado y, por vez primera, mayor en Castilla y León que en España.

A fecha 31 de diciembre de 2002, el número de trabajadores extranjeros inscritos era 19.158.

¹ La información procede de la explotación estadística del fichero de afiliación de los trabajadores a los distintos regímenes de la Seguridad Social, cuya gestión corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social y al Instituto Social de la Marina. La citada explotación es efectuada por la Subdirección General de Informática de la Tesorería General de la Seguridad Social. Aunque el concepto de afiliado a la Seguridad Social en alta laboral no se corresponde estrictamente con el de trabajador, se estima que las cifras de ambos colectivos deben ser prácticamente idénticas, dada la escasa incidencia de situaciones de pluriactividad con efecto en la cotización en el caso de trabajadores extranjeros.

2.2.4 Jóvenes y empleo

2.2.4.1 Los jóvenes castellanos y leoneses ante el mercado laboral

La población de 16 a 29 años en el conjunto de la población de Castilla y León

La disminución de los contingentes demográficos y el envejecimiento están relacionados con la pérdida de importancia del colectivo de jóvenes de 16 a 29 años dentro de la población total castellana y leonesa. Esta pérdida de peso puede acentuarse en un futuro, como lo indican las proyecciones de población efectuadas por el INE hasta el año 2005. En el intervalo de edad de 16 a 29 años habría 418.459 jóvenes en dicho año, un 24,3% menos que en 1991, lo que supondría una gran escasez de personas para cubrir las futuras necesidades del mercado laboral.

Según los datos de la EPA, en Castilla y León hay 466.086 jóvenes de 16 a 29 años. Si se desagrega este colectivo en 3 subgrupos (de 16 a 19 años, de 20 a 24 años y de 25 a 29 años), se advierte el efecto de la caída de la natalidad en las generaciones más jóvenes porque el subgrupo de edad más joven representa sólo el 23% del total, mientras que casi el 41% está formado por los jóvenes más adultos (25-29 años). Por sexo, hay un ligero predominio de los varones (el 51,13%) y este predominio también aparece en los tres subgrupos por edad.

Si se compara la formación de los jóvenes castellanos y leoneses con la del resto de población en edad laboral de la Región se observa un gran contraste. El peso de los analfabetos, así como de los estudios primarios tiende a disminuir en los jóvenes en beneficio de los niveles superiores. Sólo el 15,8% de las personas de 30 y más años cuenta con educación superior, 10 puntos menos que en la población joven y casi 25 puntos inferior con respecto a la población de 25 a 29 años. Estos datos confirman cómo en los últimos años se ha producido un aumento considerable en los años dedicados al estudio por parte de los jóvenes.

Las mujeres jóvenes se caracterizan por tener niveles de formación más elevados que los varones; las mayores dificultades que todavía tienen las mujeres para acceder al mercado de trabajo justificarían que la proporción de mujeres jóvenes que cursan una educación superior exceda a la de los jóvenes varones. Este hecho evidencia el retraso en la inserción laboral de la mujer, a la vez que posibilita que su entrada se efectúe con una mejor cualificación.

Los jóvenes en el mercado de trabajo castellano y leonés

En función de su situación en el mercado laboral, más de la mitad de las jóvenes (50,4%) y un poco más de la tercera parte de los jóvenes son inactivos, principalmente los más jóvenes, en su mayoría estudiantes. Se aprecia que, como es lógico, a medida que aumenta la edad del individuo, va descendiendo el porcentaje que se clasifica como inactivo. En el caso de los de 20 a 24 años, casi la mitad se encuentran inactivos, completando o ampliando probablemente su formación. Casi el 80% del total de jóvenes más adultos ya están inmersos en el mercado laboral; si desagregamos por sexo,

el porcentaje de mujeres inactivas, 27,5%, es aún significativamente superior al de los hombres en esa situación, 15%.

Cuadro 2.2.33

Distribución porcentual de los jóvenes en el mercado laboral en Castilla y León, 2002

	Hombres			Mujeres		
	16-19 años	20-24 años	25-29 años	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Ocupados	19,5	49,8	77,5	5,7	32,3	56,5
Parados	3,6	10,0	7,5	4,7	16,4	16,0
Inactivos	76,9	40,2	15,0	89,7	51,3	27,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA II Trimestre de 2002 (INE)

La población activa castellana y leonesa asciende a 1.038.654 de personas, de la que 259.590 son jóvenes de 16 a 29 años, representando las mujeres el 43,5% de los activos jóvenes de la Región. La composición por edades de estos activos muestra el comportamiento de los jóvenes de la Región, muy similar al del resto de la juventud española, esto es, se incorporan cada vez más tarde al mercado laboral, tanto por las dificultades para acceder a un empleo como por la prolongación de su período formativo. Los jóvenes más adultos (de 25 a 29 años) suponen un 58% del total de los activos juveniles, mientras que los más jóvenes representan un 7% únicamente.

Si se analiza la participación laboral de los jóvenes, a través de su tasa de actividad específica, ésta alcanza el 55,7% de la población activa de ese grupo de edad, frente al 61% del conjunto nacional. Si se compara con el resto de las comunidades autónomas, Castilla y León se encuentra entre las regiones con menor tasa de actividad juvenil, por encima sólo de Asturias, Cantabria, Galicia y Extremadura. No obstante, la tasa de actividad juvenil supera en más de 6 puntos la tasa de actividad general de la Comunidad (49,2%), reflejo del envejecimiento de su población y del mayor peso en la Región de población femenina de mayor edad, menos proclive a su participación en el mercado laboral.

Las tasas de actividad varían significativamente en función del sexo y del intervalo de edad. Por sexos, la tasa de actividad juvenil femenina toma un valor de 49,6%, casi 12 puntos porcentuales menos que la correspondiente a los varones, y más de 5 puntos por debajo de la correspondiente tasa nacional. Se puede constatar, por tanto, la reducida participación en la actividad de las mujeres jóvenes de Castilla y León, en comparación con los varones.

Cuadro 2.2.34
Tasas de actividad juvenil en Castilla y León

	16-29 años	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Varones	61,5	23,14	59,79	85,02
Mujeres	49,6	10,32	48,70	72,46
Total	55,7	16,91	54,38	78,86

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA II Trimestre de 2002 (INE)

Desagregando por sexos y grupos de edad, los datos aclaran la situación de los jóvenes en el mercado laboral. A mayor edad, con carácter general, aumenta la tasa de participación en el mercado laboral. El colectivo más activo está compuesto por los jóvenes varones de 25 a 29 años, para los que la tasa de actividad se eleva hasta el 85%, 13 puntos porcentuales por encima de sus coetáneas; en el lado opuesto, se encuentran las más jóvenes con una baja tasa de actividad, 10,32%. La participación de los jóvenes más adultos es alta (del 78,86%).

Principales características del empleo juvenil en Castilla y León

La transición de los jóvenes desde la formación al primer empleo, esto es, su efectiva incorporación al mercado laboral, ha experimentado un considerable alargamiento en el tiempo. De los 259.590 activos en el mercado de trabajo, 8 de cada 10 jóvenes tienen un empleo. La tasa de empleo juvenil, esto es, el porcentaje de jóvenes ocupados entre el total de la población joven, toma el valor de 45,24%, situándose ligeramente por encima del 50% en el caso español. Por tramos de edad, esta tasa alcanza valores superiores a medida que aumenta la edad: 12,77% para los más jóvenes, 41,27% para los jóvenes de 20 a 24 años y 67,16% para los jóvenes adultos. Por sexos, la tasa de empleo masculina, del 54%, supera en 18 puntos a la femenina.

Si se realiza un análisis comparativo a nivel provincial, tres provincias cuentan con una tasa de empleo juvenil inferior a la media regional: Palencia (37,65%), León (38,9%) y Zamora (41,8%). Soria es la única provincia con una tasa de empleo juvenil que excede la correspondiente tasa nacional. Aunque, en principio, este hecho pueda sorprender, hay que hacer notar que Soria presenta una alta tasa de actividad juvenil porque su baja densidad poblacional se traduce en unas mayores facilidades para la inserción laboral. De hecho, esta es la principal razón que explica que esta provincia sufra en menor medida que el resto de la Región el desempleo. La provincia con mayor ocupación juvenil en términos absolutos es Valladolid (con 48.981 jóvenes ocupados), que junto con León, Burgos y Salamanca acogen al 70% de todos los ocupados juveniles de la Comunidad.

Las pautas de comportamiento en los distintos sectores de ocupación de los jóvenes castellanos y leoneses no difiere en gran medida de las registradas para el mismo colectivo en España. El sector agrario, como consecuencia de la pérdida paulatina de peso que ha experimentado, da empleo a menos del 5% del total de jóvenes ocupados, porcentaje similar al nacional, a pesar de la mayor

importancia relativa del sector agrario en esta Comunidad. En la industria, la participación de los jóvenes es prácticamente idéntica en Castilla y León y en España, un 21,79% y un 21,22%, respectivamente. El empleo en la construcción, como consecuencia del *boom* de los últimos años, supone el 16,17% del empleo total, casi dos puntos por encima del nivel nacional. En ambos ámbitos, regional y nacional, el sector servicios es el que aglutina al mayor número de jóvenes, dado el fenómeno de la terciarización de la economía; sin embargo, en Castilla y León el sector servicios emplea al 57,17% del total de los jóvenes ocupados, ligeramente por debajo de la media nacional juvenil del 60,2%.

La estructura sectorial, desagregando al colectivo juvenil por sexo, pone de manifiesto el fenómeno de la feminización de los servicios, pues casi el 83% de las mujeres jóvenes desarrollan su trabajo en el sector terciario frente al 41,7% de los varones. Este hecho no llama mucho la atención, pues se trata de un sector muy heterogéneo con actividades que requieren niveles muy diversos de cualificación. En el caso de las mujeres jóvenes su mayor presencia en este sector puede deberse bien a su mayor nivel educativo que le permite desarrollar eficientemente una tarea profesional cualificada, principalmente en el sector público, bien al predominio del trabajo a tiempo parcial, básicamente realizado por mujeres, en distintas áreas de este sector (como el comercio, la hostelería o el servicio doméstico). En el caso de Castilla y León, en ocho de las nueve ramas de actividad en que se ha dividido el sector terciario (la excepción se encuentra en *Administración pública y Defensa*), hay una clara presencia de las mujeres jóvenes, superando la media en todos los casos, y de forma especialmente acusada en *Comercio y Reparación, Sanidad y Servicio doméstico*. Aparte de estas tres ramas, también destaca la presencia femenina en *Actividades Financieras, inmobiliarias y servicios empresariales, en Educación y en Hostelería*.

Cuadro 2.2.35

Distribución porcentual de los jóvenes ocupados por sector económico en Castilla y León

		Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Hombres	16-19 años	15,1	20,1	31,4	33,4
	20-24 años	4,8	28,4	26,3	40,5
	25-29 años	6,3	28,2	21,9	43,6
	16-29 años	6,5	27,6	24,2	41,7
Mujeres	16-19 años	4,5	5,7		89,8
	20-24 años	2,0	9,6	0,9	87,5
	25-29 años	2,5	15,4	2,1	80,0
	16-29 años	2,4	13,2	1,6	82,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, II Trimestre de 2002 (INE)

Otro aspecto a analizar es la estructura ocupacional (a nivel de grandes grupos). En este sentido, se aprecian ciertas diferencias si se compara el mercado de trabajo regional y nacional correspondiente a los jóvenes. Los castellanos y leoneses tienen, por un lado, un mayor peso en los grupos que reúnen a los trabajadores cualificados en los cuatro sectores y, por otro, un peso relativamente más reducido en las ocupaciones de más alta cualificación (Dirección de empresas y de las administraciones públicas, y Técnicos y Profesionales), así como una menor presencia de los trabajadores manuales menos cualificados y de los administrativos.

La tasa de asalarización de los jóvenes de la Comunidad se situó en el 85,9%, por debajo de la relativa tasa nacional (del 90,1%); pero muy superior a la tasa de asalarización regional (del 74,17%). La mayoría de los jóvenes inician su actividad ligada a un contrato, principalmente en el sector privado, dado que sólo el 9,6% son asalariados que trabajan en el sector público.

En cuanto a las características de los empleos que ocupan estos jóvenes, del total de asalariados de Castilla y León, el 52,2% lo son con carácter temporal. La temporalidad es más acusada en el caso de las mujeres, con la única excepción del grupo más joven.

La contratación temporal ha venido siendo la situación más habitual del colectivo juvenil en el mercado laboral desde finales de los años ochenta. Este tipo de contrato prevalece en los más jóvenes (el 76,4%), aunque también los jóvenes asalariados de 20 a 24 años presentan una tasa de temporalidad considerablemente alta. Concurren estas mismas características en la juventud española. La mayor temporalidad de los jóvenes asalariados se contrapone con la situación de toda la población en edad de trabajar y, en especial, con la población de 30 y más años, de la que sólo el 20% tiene contrato temporal. Se evidencia que, como parece razonable, a medida que la edad aumenta la temporalidad se reduce. Así, mientras que la tasa de temporalidad juvenil supera el 50%, este porcentaje cae hasta el 28,5% cuando se refiere al total de asalariados de la Región.

Aunque, como ya se ha indicado, el porcentaje de asalariados en el sector público es bajo, tres de cada cuatro contratados en el dicho sector son temporales (el 76,6% de los contratos), por la mitad en el sector privado.

El desempleo juvenil

El elevado nivel de desempleo es una de las notas características y permanentes del mercado laboral español; fundamentalmente ha afectado y sigue afectando de forma muy distinta a algunos grupos de trabajadores, entre los que se encuentran los jóvenes.

Castilla y León cuenta con un total de 110.880 parados, de los que el 44% son jóvenes. 18.111 buscan su primer empleo mientras que el resto ya ha tenido alguna experiencia laboral.

Al igual que en España, el paro afecta más a las mujeres, casi dos terceras partes de los parados son mujeres, a pesar de que la tasa de actividad juvenil femenina se encuentra por debajo de la masculina. Las diferencias entre las tasas de paro por sexo son más acusadas en la Región que en el resto de España: la tasa de desempleo juvenil femenina, del 27,27%, excede en quince puntos porcentuales a la masculina (del 12,2%); en España son del 22,5% y del 13,4%, respectivamente.

Las características del desempleo varían según el sexo y la edad del colectivo estudiado. Por edad, la inmensa mayoría de jóvenes parados procede de los intervalos de edad de 20 a 24 años (45,12% de los jóvenes parados) y de 25 a 29 años (el 45,69%), afectando fundamentalmente al subgrupo de 20 a 24 años, que aporta un menor número de activos. Observamos claramente que existe una relación negativa entre la tasa de paro y la edad: las tasas de paro tienden a disminuir con la edad. Aunque sólo representan el 9% de todos los parados juveniles, el grupo de los más jóvenes (de 16 a 19 años) es el más afectado por el paro a pesar de que, como ya se ha comentado, su tasa de actividad es muy baja. La tasa de paro de este subgrupo es casi idéntica a la del siguiente grupo quinquenal y sólo el grupo de los jóvenes más adultos (de 25 a 29 años) presenta una tasa relativamente próxima a la tasa de paro general de la economía española.

Por sexo y por grupo de edad, las diferencias son todavía más significativas cuando se refiere al colectivo de mujeres. En los tres subgrupos las tasas de paro relativas a las mujeres jóvenes son, con creces, muy superiores a las de los varones jóvenes (casi triplican las correspondientes a los varones jóvenes pertenecientes a los dos tramos de edad extremos).

Cuadro 2.2.36 **Tasas de paro juvenil en Castilla y León**

	16-29 años	16-19 años	20-24 años	25-29 años
Varones	12,2	15,7	16,7	8,9
Mujeres	27,3	45,2	33,7	22,1
Total	18,8	24,5	24,1	14,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA II Trimestre de 2002 (INE)

La tasa de paro juvenil regional, del 18,8% de su población activa, supera a la correspondiente nacional, del 17,4%. Un análisis comparativo con el resto de las regiones sitúa a esta Comunidad en los últimos lugares, sólo por encima de Asturias (19,9%), Galicia (20,4%), Extremadura (25,4%) y Andalucía (25,5%). La distancia entre la tasa de paro juvenil de Castilla y León y la de la Comunidad mejor situada, Navarra, es superior a 11 puntos porcentuales. La persistencia de las diferencias de tasas de paro regionales se imputa a la segmentación de los mercados laborales regionales, dada la escasa movilidad laboral existente.

Examinando las tasas de paro juvenil de las distintas provincias, sólo en tres provincias la tasa es inferior a la regional y a la nacional: Soria (7,3%), Ávila (10,4%) y Burgos (15,2%). En el otro lado

llama la atención la alta tasa de paro juvenil en León, del 21,8%, siendo una de las provincias con una tasa de actividad juvenil baja, lo que responde al escaso dinamismo económico de la provincia.

La situación actual de los jóvenes en el mercado de trabajo sigue siendo más difícil que la de la población activa en general; los jóvenes soportan tasas de paro más elevadas que sus homólogos de mayor edad. La tasa de paro de los jóvenes castellanos y leoneses excede en gran medida la tasa de paro general de Castilla y León del 10,7%, lo que nos confirma la fuerte incidencia del desempleo en los jóvenes.

2.3. Políticas de empleo

2.3.1 Política nacional de empleo

El Plan Nacional de Acción para el Empleo del Reino de España, correspondiente al año 2002, es elaborado por una Comisión Interministerial que dirige y coordina el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Por otro lado, además de la Administración General del Estado, participan activamente los gobiernos de las Comunidades Autónomas (CC.AA.) y las Corporaciones Locales, que desempeñan una labor progresivamente creciente en las actuaciones en el mercado de trabajo. Las CC.AA., en este sentido, desempeñan un papel clave en la gestión de medidas y programas de políticas activas de empleo, tanto con fondos traspasados del Servicio Público de Empleo (INEM) como con cargo a sus propios presupuestos. Además, los interlocutores sociales, a través de sus organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tienen un papel relevante, con actuaciones incluidas fundamentalmente en el Pilar III, pero con presencia transversal en todo el Plan. Finalmente, el Fondo Social Europeo, órgano fundamental de financiación del Plan, cumple un papel determinante en la selección de los programas que se llevan a cabo y en su evaluación.

El Plan se estructura en torno a cuatro pilares:

PILAR 1: Empleabilidad. Se trata de mejorar la capacidad de inserción profesional.

PILAR 2: Desarrollar el espíritu de empresa.

PILAR 3: Adaptabilidad: Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas.

PILAR 4: Igualdad de oportunidades por razón de género.

En el cuadro 2.5 del anexo, se detallan las medidas de fomento del empleo con incentivo económico articuladas para 2002, así como sus características más destacadas, de acuerdo con la información provista por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en su publicación: La Política de Empleo en España.

2.3.2 Plan Regional de Empleo

La política de empleo de Castilla y León para el año 2002 se encuadra dentro del nuevo Plan Regional de Empleo para el periodo 2001-2003 firmado en mayo de 2001 entre la Junta de Castilla y León y los Agentes Económicos y Sociales más representativos (CECALE, U.G.T. y CC.OO.).

Asimismo, debe tenerse en cuenta la transferencia de competencias a la Junta de Castilla y León que se produce a raíz del Real Decreto 1187/2001, de 2 de noviembre, sobre traspaso a la Comunidad de

Castilla y León de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación. Más en concreto, la Comunidad de Castilla y León asume en su ámbito territorial:

- a) Las actuaciones de gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas de la política de empleo, que otorga la Administración del Estado a través del Instituto Nacional de Empleo (INEM).
- b) La organización y articulación, en el ámbito de Castilla y León, de los convenios con las entidades asociadas de los servicios integrados para el empleo.
- c) La gestión y control de los programas nacionales de escuelas taller y casas de oficios. Se incluye la programación, organización y gestión de las acciones, así como la homologación de escuelas taller y casas de oficios y la expedición de los certificados de profesionalidad correspondientes.
- d) La Comunidad de Castilla y León ejercerá las funciones, atribuidas al INEM, exceptuadas las referentes a las prestaciones por desempleo, relativas a los fondos de promoción de empleo.
- e) La Comunidad de Castilla y León gestionará los fondos de las subvenciones que no formen parte del coste efectivo, conforme a la normativa general del Estado.

2.3.2.1 Empleo

En materia de empleo, el Plan Regional pretende potenciar las políticas activas de ocupación que incidan, sobre todo, en los siguientes cuatro ejes:

- a) Fomentar la igualdad de la mujer en el acceso al mercado de trabajo.
- b) Fomentar el espíritu empresarial.
- c) Dinamizar el empleo local.
- d) Luchar contra la exclusión laboral de determinados colectivos de trabajadores.

El cuadro 2.6 del anexo ofrece información sobre los puestos de trabajo subvencionados por programas de ayuda de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Debe señalarse que, como algunos de estos programas varían a lo largo de los años, bien por su número bien por su contenido, existen algunas dificultades a la hora de establecer las variaciones, tanto en términos absolutos como relativos, respecto a años anteriores.

En este sentido, los Programas que aparecen por primera vez en la columna del año 2002 no son nuevos, sino que proceden de las Políticas Activas de Empleo gestionadas por el INEM con anterioridad a dicho año y que en el ejercicio 2002 han sido transferidas por el Estado a la Comunidad Autónoma, y asumidas y ejecutadas por la Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Esta circunstancia queda reflejada en las notas (2) y (3) que figuran al pie del referido cuadro.

De acuerdo con lo expuesto, en el cuadro 2.6 del anexo no se reflejan las variaciones absolutas y relativas de los puestos de trabajo subvencionados en los programas transferidos ni en el cómputo total.

No obstante, es posible efectuar los siguientes comentarios sobre los resultados de la política de empleo en términos de puestos de trabajo subvencionados.

Durante el año 2002 se crearon o mantuvieron en Castilla y León un total de 20.536 puestos de trabajo, incluidos aquellos beneficiados por programas transferidos y cuya gestión previa correspondía al INEM. Los empleos beneficiados en el año 2001 fueron 13.452 en base a programas de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo y 5.800 en base a los programas de Promoción de Empleo del INEM en Castilla y León, esto es, un total para 2001 de 19.252 empleos. Así pues, el incremento absoluto de puestos subvencionados en 2002 ascendería a 1.284 puestos, es decir, un 6,67% sobre el dato global de 2001.

Dentro de las partidas comparables y que más trabajadores benefician, destaca la reducción en un 26% de los puestos favorecidos por programas de Contratación Indefinida y la caída del 20,5% correspondiente a la Transformación de Temporales y, en sentido opuesto, el aumento del 54,7% de trabajadores beneficiados en el Plan de Empleo para Discapacitados. El Plan de Empleo Agrario experimenta un leve reducción de 0,6% en 2002. En cuanto al Apoyo a las Entidades Locales, otro de los planes mayoritarios, experimenta un ingente aumento en 2002 del 310,8%; debe señalarse, no obstante, que este dato está sesgado al alza dado que parte de los empleos favorecidos en 2002 en dicha línea se corresponden con los programas AEDL y ELCO que en 2001 gestionó el INEM. Si descontamos los empleos beneficiados por estos dos programas en 2002 (un total de 5.764), el incremento interanual hubiera sido del 35%.

El cuadro 2.3.1 detalla los montantes absolutos de puestos de trabajo subvencionados por programas de ayuda al empleo para 2002, está elaborado a partir de la Memoria-2002 de la Dirección General de Empleo y Formación y se complementa con los puestos subvencionados por el programa de Integración de desempleados en Empresas de Economía Social, de la Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral.

En cuadro 2.3.2 ofrece información de los programas de apoyo al empleo clasificada por planes y referentes al incentivo económico otorgado y a los puestos mantenidos con detalle por género. El incentivo total para 2002 ascendió a 65,5 millones de euros. Se trata de una cifra no comparable con la ofrecida en el Informe del 2001 (y que ascendía a 43,8 millones de euros) porque la de 2002 incorpora partidas previamente incluidas en las Políticas Activas del INEM. En cuanto a las partidas comparables destaca, en consonancia con lo acontecido lo ya comentado en términos de puestos beneficiados, la caída de presupuesto asignado al Plan de Empleo Joven (un 23,8%), al de mayores (un 27,8%), así como el aumento del referido a los Discapacitados (un 21,7%).

Por último, el cuadro 2.3.3 ofrece información sobre puestos de trabajo beneficiados con desagregación provincial. De nuevo, las comparaciones del año 2002 con los anteriores no son viables, dado que el último ejercicio incorpora la transferencia de políticas del INEM. En todo caso resulta interesante apuntar que casi el 50% del total del empleo beneficiado en la Región se ubicó en las provincias de Salamanca, Valladolid y León.

Cuadro 2.3.1**Programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 2002****Puestos de trabajo subvencionados. Detalle por planes**

Puestos de trabajo subvencionados por programas de ayuda de empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo. 2002	Puestos de trabajo subvencionados
1 Plan de Empleo de Entidades Locales	
1.1 Plan Regional de Empleo	4.060
Entidades Locales Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYE)	304
Entidades Locales Obras y Servicios de interés público (ELOR)	1.964
Entidades Locales Exclusión Social (ELEX)	575
Plan de Empleo Agrario (PEA)	1.217
1.2 Políticas Activas en Empleo	5.764
Agentes de Empleo y Desarrollo Social (ADES)	147
Corporaciones Locales Obras y Servicios de interés general(ELCO)	5.617
2 Plan Regional de Empleo	3.595
Contratación Indefinida	1.764
Transformación Contractual	1.133
Autoempleo	399
Integración en S.A y S.R.L	111
Integración en Economía Social	188
2.2 Plan Empleo Estable para mayores de 30 años	1.919
Contratación Indefinida	1.041
Transformación Contractual	296
Autoempleo	262
Integración en S.A y S.R.L	74
Integración en Economía Social	246
2.3 Plan de Empleo de Discapacitados	2.989
Empleo en Centros Especiales	2.610
Autoempleo	23
Contratación Indefinida o Transformación	240
Integración en Empresas	73
Empleo con Apoyo	43
2.4. Reordenación de la Jornada	279
Por ausencias	273
Jubilación anticipada	1
Jubilación parcial	3
Reducción jornada	2
2.5. Plan de Natalidad y Conciliación Vida Familiar/Laboral	593
Excedencia paterna/materna	470
Sustitución Excedencia paterna/materna	94
Conciliación vida laboral y familiar	29
2.6. Autoempleo en Nuevos Yacimientos de Empleo	435
Contratación Primer Trabajador	139
Autoempleo Nuevos Yacimientos de Empleo	234
Profesiones con menos empleo femenino	62
2.7. Técnicas en Prevención	2
2.8. Reestructuración o crisis de empresas)	55
2.9. Cuotas de la Seguridad Social. (Pago único)	523
2.10. Contratación por Organismos	322
Total	20.536

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.3.2**Programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 2002 (desglose por planes e incremento sobre 2001)**

	Presupuesto		Numero de Puestos					
			Total		Hombres		Mujeres	
	Mill. Euros.	Incrto.	número	Incrto.	número	Incrto.	número	Incrto.
Plan Empleo Joven (1)	11,2	-23,8	3.595	-23,0	2.032	-21,8	1.563	-24,5
Plan Empleo mayores (1)	5,2	-27,8	1.919	-23,7	1.118	-28,3	801	-16,2
Discapacitados (2)	8,4	21,7	2.989	53,8	1.895	51,8	1.094	57,4
Plan de Natalidad (3)	3,2	-	564	-	8	-	556	-
Otras Ayudas del P.R.E. (4)	5,7	-	1.645	-	818	-	827	-
Entidades Locales (5)	31,8	-	9.824	-	-	-	-	-
TOTAL	65,5	-	20.536	-	-	-	-	-

- Notas: (1) Engloban los Programas de Contratación Indefinida, Transformación Contractual, Autoempleo y la Integración en Sociedades y en Empresas de Economía Social
- (2) Recoge el empleo en CEE, los Programas de Autoempleo, Contrataciones indefinidas, Integración en Empresas y el de Empleo con Apoyo
- (3) El Programa de Conciliación de vida laboral y familiar se incluye en Otras Ayudas
- (4) Engloba: Autoempleo en NYE, Contratación Primer Trabajador, Sustitución ausencias, Autoempleo Mujeres Subrepresentadas, Contrataciones por Jubilación, Reducción Jornada, Técnicos de Prevención, Conciliación vida laboral y familiar, Reestructuración o crisis de empresas, Cuotas a S.S. y Otros Organismos
- (5) Incluye programas ELOR, ELNYYE, PEA, ELEX, AEDL y ELCO. En 2001 no estaban incluidos AEDL y ELCO

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.3.3**Empleo creado o mantenido de acuerdo con los programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por provincias, en Castilla y León, 1999-2002**

	Puestos de trabajo creados o mantenidos			
	1999	2000	2001	2002
Ávila	1.545	1.781	1.546	2.411
Burgos	985	3.479	1.551	1.976
León	1.873	3.122	2.162	3.276
Palencia	980	1.389	1.020	1.357
Salamanca	1.025	2.795	1.980	3.502
Segovia	742	841	865	1.220
Soria	532	911	638	997
Valladolid	1.561	3.602	2.546	3.420
Zamora	938	1.250	1.081	1.897
Sin asignación provincial ⁽¹⁾	515		63	480
Total	10.696	19.170	13.452	20.536

Notas: (1) Durante los ejercicios 1999, 2001 y 2002 la agregación de las nueve partidas provinciales resulta ser de menor magnitud que la correspondiente al total de la Comunidad Autónoma; el desfase se ha contabilizado en la partida residual "Sin asignación provincial".

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

2.3.2.2 Formación

La filosofía de los programas formativos es facilitar la primera inserción en el mercado laboral o la reinserción en el mismo tras un largo período de tiempo excluido de él debido a que ésta es sumamente difícil y costosa para el trabajador. Las políticas formativas deben resolver, en esencia, dos problemas: la falta de una formación práctica adecuada al puesto de trabajo que se pretende ocupar en el caso de los jóvenes, y la obsolescencia en las cualificaciones adquiridas por los desempleados de larga duración de mayor edad.

En este epígrafe se sigue la clasificación que utiliza el Sistema de Información Mutua sobre Políticas de Empleo de la Comisión Europea. Dicha clasificación distingue tradicionalmente dos tipos de formación: la Formación Ocupacional (que originalmente estaba destinada exclusivamente a los parados) y la Formación Continua (destinada a los ocupados, de la que se encarga la FORCEM).

a) Formación Ocupacional

I.- Programas de titularidad autonómica incluidos en el Plan Regional de Empleo

El Plan Regional de Empleo para el período 2001-2003 implementa mecanismos para articular los programas de Formación Profesional Ocupacional (programa I), Formación en Alternancia (programa II), Prácticas para Titulados Universitarios (programa III) y Medidas Complementarias, de Acompañamiento y Mejora de la FPO (programa IV).

- Formación Profesional Ocupacional

El colectivo de destinatarios, según recoge el Plan Regional de Empleo de Castilla y León, incluye no sólo a desempleados, sino también a trabajadores amenazados de exclusión del mercado laboral y además a trabajadores de pequeñas y medianas empresas. Asimismo se realizan acciones formativas dirigidas al medio rural. El objetivo de este programa es el desarrollo de cursos de formación profesional ocupacional, realizados a través de entidades colaboradoras.

En el cuadro 2.3.4, se presentan los cursos programados y ejecutados – juntamente con las renunciadas – para el año 2002 y desagregando estos datos por provincias. El montante total de cursos programados fue de 277, de los que se acabaron ejecutando 265 (lo que suponen unos incrementos del 0,73% y 3,92% con respecto al año anterior respectivamente). En otras palabras, se ejecutaron un 96% de los cursos programados. En dos de las provincias de la Comunidad – Ávila y Soria – se ejecutaron el 100% de los cursos programados. Únicamente Salamanca (con un 86%) se situó por debajo del nivel del 90%.

En el cuadro 2.3.5, se presentan los datos relativos a los alumnos formados y el número de cursos, con una desagregación por destinatarios (ocupados y desempleados) y desde el punto de vista de la ejecución. Del total de los 265 cursos organizados, 166 fueron para desempleados (un 51% más que en 2001) y 99 para trabajadores (31,7% menos que en 2001). Los 3.833 alumnos formados (lo que supone un incremento del 2,2% con respecto al año anterior) se distribuyen del siguiente modo: 1.514 trabajadores y 2.319 empleados.

En el gráfico 2.8 del anexo, se presentan el número de cursos y alumnos como proporción de la población activa de cada una de las provincias de la Región (para realizar comparaciones descontando el tamaño de la población de la provincia). Palencia es la provincia donde se ha concentrado una mayor actividad (tanto de cursos como de alumnos) del Programa I. Por encima de la media regional se encuentran también Zamora, Valladolid y Segovia. El último lugar lo ocupa Salamanca.

- Formación en alternancia

El objetivo de la formación en alternancia es la fomentar el enlace entre la Universidad y la empresa para proporcionar al alumno una formación práctica en alternancia con la formación teórica de la carrera, con la finalidad de facilitar el acceso al mercado laboral. Los destinatarios del programa son alumnos que durante el curso 2001-2002 realizaron estudios o créditos universitarios del último curso de carrera.

En el cuadro 2.3.5, se muestran los datos desagregados por entidades beneficiarias de la subvención recibida y los alumnos formados. El importe total destinado a esta línea de actuación -tomando datos relativos a la programación- ascendió a 601.012 euros. Como ocurría el año pasado, la Universidad de Salamanca encabeza la captación de recursos financieros con un total de 208.320 euros (lo que supone un 34,66% del total de los recursos), a continuación se sitúa la Universidad de Valladolid con una captación de 158.610 euros (un 26,39% del total).

Por lo que se refiere al número de alumnos, éste fue de 739 en el año 2002. Esta cifra supone una reducción del 30,81% con respecto a los datos de 2001. La institución que más alumnos beneficiarios aportó fue la Universidad de Valladolid con un total de 235 (el 31,80% del total), seguida de la Universidad de Salamanca con 208 (un 28,15% de la totalidad).

Si aludimos a la subvención por alumno (gráfico 2.9 del anexo), el promedio fue de 813 euros por alumno, lo que supone un aumento del 0,9% con respecto a 2001, una cifra inferior al aumento de la inflación. Las entidades donde la subvención supero la media fueron la Universidad de Burgos (1.140 euros), INEA (1.027 euros) y la Universidad de Salamanca (1.002 euros). La subvención más baja se produjo en Relaciones Laborales de Soria (637 euros).

- Prácticas para titulados universitarios

El ánimo del programa es aumentar las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo de los universitarios en situación de desempleo, mediante la realización de prácticas en empresas sin relación laboral. Los beneficiarios de la subvención son las fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro pertenecientes a las Universidades de Castilla y León.

Algunos detalles sobre los alumnos formados con este programa así como de las entidades beneficiarias de las subvenciones de muestran en el cuadro 2.3.7. El montante total de las subvención ascendió a 867.541 euros durante el año 2002. Esta cifra supone una reducción del 27,83% con respecto a la misma cifra del año anterior. Esta reducción se ha expresado en pesetas corrientes de cada año, por lo que la reducción teniendo en cuenta la evolución de la inflación (esto es, en términos reales) es mayor. El número de alumnos fue de 240 (una reducción del 26,83%). La subvención media por alumno resultó ser 3.614,80 euros, lo que significa una reducción del 1,36% en relación con el año 2001.

La Universidad de Valladolid –como ocurría en el año 2001– es la entidad que más recursos financieros y alumnos capta de este programa (333.309 euros y 95, respectivamente). Sin embargo, la Universidad de Salamanca con 3.786 euros por alumno es la que encabeza la captación de recursos per cápita (exceptuando la F.C.T.C, que solamente tiene un alumno) (gráfico 2.10 del anexo).

— Medidas Complementarias, de Acompañamiento y Mejora de la FPO

La finalidad de este programa es mejorar la capacidad de inserción de los demandantes de empleo y la capacidad de adaptación de los trabajadores a los cambios en los mercados de trabajo. El contenido de los proyectos debe proponer innovaciones dirigidas no solo al desarrollo del proceso formativo, sino también a la fase previa mediante la anticipación a los cambios en el mercado de trabajo que permitan planificar la oferta formativa. Asimismo, puede tratarse de propuestas integrales de orientación, formación e inserción laboral.

El presupuesto programado para esta línea de acción fue de 1.203.260 euros en el año 2002 lo que significa una reducción –en pesetas corrientes de cada año– del 3,74% con respecto al año 2001. La ejecución del presupuesto supuso 1.154.937 euros (un 96% de lo programado).

II.- Programas de titularidad estatal con gestión transferida a la Comunidad de Castilla y León e incluidos en el Plan Regional de Empleo.

Dentro de este tipo de programas se encuentra el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP). El Plan FIP comprende el conjunto de actuaciones de formación profesional ocupacional destinadas a los trabajadores parados con el fin de proporcionarles las cualificaciones requeridas por el mercado de trabajo e insertarlos laboralmente, cuando los mismos carezcan de formación profesional específica o su cualificación resulte insuficiente o inadecuada

En el cuadro 2.3.8, se presentan las principales magnitudes relativas al Plan FIP. Se dividen estas magnitudes en programadas y ejecutadas, y adicionalmente se estima el porcentaje de cumplimiento de la ejecución sobre el programa. En términos cualitativos, sigue siendo válida la regularidad observada el año pasado: destaca un mayor ajuste entre lo programado y lo ejecutado en lo referente a medios propios que en lo relativo a medios ajenos. Desde el punto de vista cuantitativo, no obstante, merece la pena comentar que el porcentaje de ejecución del plan con medios propios se ha reducido con respecto al año pasado; destacando que el 33% de los cursos y el 23% de los alumnos que figuraban en la programación han pasado a la fase de ejecución.

En el cuadro 2.3.9, se resumen las cifras agregadas para los programas I, II, III y IV, así como las del Plan FIP, tanto desde el punto de vista de la programación como desde el punto de vista de la ejecución, y se calcula el porcentaje de lo ejecutado sobre lo programado.

Respecto al programa V, orientación, formación e inserción profesional, que se convocó por primera vez en 2002 y tiene carácter bianual, conviene decir que la ejecución de sus proyectos tiene prevista su finalización antes del 31 de octubre de 2003. Por ello, todos los datos deben considerarse provisionales en este momento, no son susceptibles de análisis por períodos fraccionados, y sólo tiene sentido considerarlo en su conjunto a la finalización del programa. Los resultados para este programa son

Subvención:	Alumnos:			
	Seleccionados	En orientación	En Formación	Insertados
901.512,29 Euros	1.030	392	332	297

Si nos referimos al Plan FIP, el número de cursos programados fue de 2.338 (un incremento del 7,05% con respecto a 2001), realizándose 2.128. El presupuesto programado fue de 37.598.639 euros (lo que significa un incremento ligeramente superior a la inflación), ejecutándose 35.126.057 euros. Los alumnos programados fueron 34.868 (un aumento del 6,70%), mientras que desde el punto de vista de la ejecución dichos alumnos sumaron una cifra de 28.115.

Cuadro 2.3.4

Cursos programados, ejecutados y renunciados (programa I), 2002

	Cursos		
	Programados	Renunciados	Ejecutados
Ávila	13	0	13
Burgos	39	1	38
León	41	1	40
Palencia	29	3	26
Salamanca	29	4	25
Segovia	21	1	20
Soria	8	0	8
Valladolid	74	1	73
Zamora	23	1	22
C y L	277	12	265

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.3.5
Cursos y alumnos (ejecución programa I), 2002

	Cursos			Alumnos		
	Trabajadores	Desempleados	Total	Trabajadores	Desempleados	Total
Ávila	6	7	13	94	96	190
Burgos	15	23	38	239	318	557
León	17	23	40	237	319	556
Palencia	9	17	26	141	259	400
Salamanca	10	15	25	158	217	375
Segovia	7	13	20	100	167	267
Soria	4	4	8	60	56	116
Valladolid	24	49	73	386	667	1.053
Zamora	7	15	22	99	220	319
C y L	99	166	265	1.514	2.319	3.833

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.3.6
Subvención y alumnos (programa II), 2002

	Subvención (euros)	Alumnos	Subvención por Alumno (euros)
U. Valladolid	158.610	235	674,9
U. Salamanca	208.320	208	1.001,5
U. León	101.275	156	649,2
U. Burgos	60.394	53	1.139,5
INEA	31.840	31	1.027,1
R. Lab. Valladolid	34.200	46	743,5
R. Lab. Soria	6.373	10	637,3
Total	601.012	739	813,3

Notas: Los datos de la subvención son programados, mientras que el número de alumnos se refiere al punto de vista de la ejecución

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.3.7**Subvención y alumnos (programa III), 2002**

	Subvención (euros)	Alumnos	Subvención por Alumno (euros)
U. Valladolid	333.309	95	3.508,5
U. Salamanca	298.947	79	3.784,1
U. León	145.127	39	3.721,2
U. Burgos	86.372	26	3.322
F.C.T.C	3.786	1	3.786
Total	867.541	240	3.614,8

Notas: Los datos de la subvención son programados, mientras que el número de alumnos se refiere al punto de vista de la ejecución. F.C.T.C (Fundación Centro Tecnológico Cereales)

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.3.8**Principales magnitudes del Plan FIP, 2002**

	Programado	Ejecutado	%Ej. Sobre Prog.
Medios ajenos			
Cursos	2.115	2.054	97,1
Alumnos	31.673	27.353	86,4
Subvención	36.019.898 €	33.203.872 €	92,2
Medios propios			
Cursos	223	74	33,2
Alumnos	3.195	762	23,8
Subvención	1.578.741€	635.557 €	40,3
Prácticas no laborales en empresas			
Empr. colaboradoras	90	73	81,1
Alumnos	187	166	88,8
Subvención	91.502 €	58.987 €	64,5

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.3.9**Principales cifras de la política formativa, 2002**

	Subvención (euros)	Cursos	Alumnos
Programación			
Programa I	6.658.289,42	277	4.513
Programa II	601.011,90		768
Programa III	867.541,00		240
Programa IV	1.203.260,41	23	
Plan FIP	37.598.639,16	2.338	34.868
TOTAL	46.928.741,89	2.638	40.389
Ejecución			
Programa I	6.061.267,57	265	3.833
Programa II	569.303,90		739
Programa III	845.631,78		240
Programa IV	1.154.937,40	22	
Plan FIP	35.126.057,00	2.128	28.115
TOTAL	43.757.197,65	2.415	32.927
% Ejecución / Programación			
Programa I	91,0	95,7	84,9
Programa II	94,7		96,2
Programa III	97,5		100,0
Programa IV	96,0	95,7	
Plan FIP	93,4	91,0	80,6
TOTAL	93,2	91,5	81,5

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

b) Formación Continua (FORCEM)

Las convocatorias 2002 se publican al amparo del los III Acuerdos Nacional y Tripartito de Formación Continua. Dichas convocatorias son el instrumento mediante el cual se desarrolla y regula la concesión de subvenciones públicas destinadas a financiar las Iniciativas de Formación Continua. Son publicadas en el Boletín Oficial del Estado por Resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo (INEM) para las diferentes Iniciativas de Formación Continua:

a) Planes de Formación

Es la Iniciativa de Formación Continua desarrollada por las empresas, los trabajadores y sus respectivas organizaciones; tiene por finalidad la cualificación, recualificación y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como la mejora de la competitividad de las empresas. Se clasifica en:

a.1) Planes de Formación de Oferta

Tienen por objeto el desarrollo de Acciones formativas que supongan la mejora de competencias profesionales y que ofrezcan cualificaciones transferibles entre empresas de distintos sectores o ramas de actividad y entre distintos ámbitos laborales. Dentro de este tipo de Planes se encuentran también los Planes Intersectoriales.

a.2) Planes de Formación de Demanda

Tienen por objeto el desarrollo de Acciones formativas que contribuyan a la mejora de competencias y cualificaciones profesionales generales y específicas para los trabajadores y las empresas. A través de esta Convocatoria se financian diferentes tipos de Planes de Formación:

- Plan de Empresa
- Plan Agrupado sectorial
- Plan específico de Economía Social

b) Acciones Complementarias y de Acompañamiento a la Formación

Esta Iniciativa sirve de cauce para el desarrollo de medidas que pretendan la realización de estudios de necesidades formativas, la elaboración de herramientas y metodologías aplicables a la formación, cuya ejecución se considere de interés para el mejor funcionamiento y eficacia del subsistema de Formación Continua.

c) Permisos Individuales de Formación:

Cuyo objetivo es compatibilizar el desarrollo de Acciones formativas, reconocidas por una titulación oficial, con la realización de los puestos de trabajo.

La información que se provee en los cuadros 2.3.10 y 2.3.11 proviene de un avance de resultados sobre la convocatoria del año 2002, por cuanto ésta aún se encuentra en fase de ejecución.

Cuadro 2.3.10**Convocatoria de planes y financiación en Castilla y León, 2001**

Tipo de Plan	Planes presentados	Financiación Solicitada (Euros)
Agrupado	119	105.217.483,68
Empresa	80	7.805.601,56
Grupo de Empresas	20	2.846.848,62
General de Oferta	147	240.715.789,68
Intersectorial de Oferta	14	11.577.899,94
TOTAL	380	368.163.623,48

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del FORCEM

Cuadro 2.3.11**Permisos individuales de formación según provincia del centro de trabajo en Castilla y León, curso 2001-2002**

Provincia	Expedientes presentados
Burgos	4
León	14
Palencia	3
Salamanca	5
Segovia	5
Valladolid	78
Total	109

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del FORCEM

c) Formación reglada

Como en años anteriores, al considerar que forma parte del sistema educativo, la formación reglada se ubica en el Capítulo III de este Informe (epígrafe 3.1 Educación), reconociendo la importancia de ésta para la inserción en el mercado laboral a través de una cualificación adaptada a las demandas del mismo, y que debe planificarse con la flexibilidad suficiente para poder adaptarse a los cambios que, cada vez con mayor rapidez, se observan dentro de este mercado.

2.4 Relaciones Laborales

2.4.1 Negociación colectiva

El *Registro estadístico de convenios colectivos* es la principal fuente para conocer la situación de la negociación colectiva en España, su información se recoge en la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, elaborada por la *Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.

No obstante, esta fuente de información presenta algunas deficiencias que conviene considerar en su manejo.

Es preciso puntualizar que hay un cierto número de convenios en los que no parece existir una información real del número de trabajadores afectados. El número de convenios colectivos en los que no varían los trabajadores de un año a otro es elevado en el caso de los convenios sectoriales. Este fenómeno de repetición sistemática resta fiabilidad a la información recogida en el *Registro estadístico de convenios colectivos*. El hecho de que las unidades de negociación sobrestimen el número de trabajadores afectados por los convenios en la información que remiten a la autoridad administrativa evidencia una falta de actualización en la información que las partes negociadoras remiten a la Administración a través de la hoja estadística.

En segundo lugar, se produce cierta *sobrestimación* del nivel de cobertura de la negociación debido a la doble contabilización de los trabajadores cubiertos, particularmente en aquellas ramas de actividad donde se suscriben de forma mayoritaria convenios provinciales. Se puede plantear la posibilidad de “doble cómputo” de trabajadores en la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo* por la coexistencia en la misma rama de actividad de dos tipos diferentes de convenios (por ejemplo, doble cómputo de trabajadores afectados, tanto en los convenios de empresa como en los convenios de sector).

Por último, indicar que hay convenios colectivos que experimentan ausencias temporales¹ en el *Registro estadístico de convenios colectivos*, lo que conlleva cierta *infravaloración* en las estimaciones sobre la extensión de la negociación colectiva en un momento concreto.

2.4.1.1 Planteamientos y convenios

Los estudios que se han realizado, bajo los auspicios de la *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos*, sobre cobertura y medición de la negociación colectiva en España, utilizando los datos de trabajadores proporcionados por la *Estadística de Convenios Colectivos* y los datos de asalariados estimados por la *Encuesta de Población Activa y de Afiliados a la Seguridad Social*,

¹ Explicación: Terminología de la Comisión Consultiva de Convenios; se refiere a casos en que, una vez pactado el convenio, el mismo tarda en registrarse

muestran un nivel relativo de cobertura que supera ampliamente el 80% en el conjunto de la economía.

La medición de la evolución de la cobertura de la negociación colectiva que presentamos toma como referencia cinco años (desde 1998 hasta 2002). Dentro de este período, 1999 representa el momento más álgido de una fase económica expansiva; del año 2000 ya contamos con datos definitivos (los de 2001 estarán totalmente actualizados el 31 de mayo de 2003; y los correspondientes a 2002, año de situación actual, habría que intentar cerrar los datos en 31 de mayo de 2003 para que el *Avance* de datos aportado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales fuera realmente significativo).

A efectos estadísticos se recogen tanto los convenios firmados en el año 2002 como las revisiones salariales de carácter anual que se realizan para aquellos convenios cuya vigencia es de dos o más años (registrados en años anteriores a 2002). La información de la negociación colectiva de 2002 que se deriva del *Registro estadístico de convenios colectivos*, publicada en la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo*, comprende los convenios registrados en 2002 y los registrados en años anteriores que continúan en vigor en ese año. También se incluyen las adhesiones, arbitrajes voluntarios, extensiones de convenios y otros acuerdos registrados con eficacia general de convenio, así como los pactos de eficacia limitada o convenios extraestatutarios, aunque formalmente no tienen reconocida eficacia de convenio. Incluso, el *principio de ultraactividad* de los convenios determina que los trabajadores nunca dejan de estar cubiertos por un convenio colectivo, mientras no se negocie un convenio nuevo el anterior se mantiene vigente, salvo pacto expreso en contrario (art. 86 ET).

Por tanto, la variable *año* se corresponde con el *año de efectos económicos de los convenios*, incluyendo los nuevos convenios y los convenios plurianuales firmados en años anteriores que continúan en vigor. Si sólo se consideraran los convenios registrados cada año se produciría un sesgo a la baja en las estimaciones sobre la extensión de la cobertura de la negociación colectiva y habría que ofrecer un valor corregido en la medición de la extensión real de la negociación colectiva. Algunos estudios realizados en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos han cifrado que esta *infraestimación* de la negociación colectiva puede variar entre el 5% y el 10% del total de trabajadores cubiertos.

La principal dificultad a la hora de analizar los datos estadísticos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reside en el hecho de que la información estadística correspondiente al año 2002 no se cerrará definitivamente hasta el 31 de mayo de dos años después (2004). Esto significa que, irremediablemente, se trabajará con datos comparativos provisionales. Algunos de los convenios firmados en 2002 se registrarán posteriormente y en este mismo año están vigentes convenios que se registraron con anterioridad, pero que tienen efectos económicos en 2002. El análisis de la situación actual de la cobertura de la negociación colectiva en Castilla y León requiere

un estudio comparativo con lo que sucede en España. Los porcentajes y las tasas de variación se detallan en los Cuadros 2.4.1 a 2.4.4.

Tanto en España como en Castilla y León, el número de convenios es superior en los de empresa, pero el número de trabajadores afectados lo es en los convenios de sector.

Por lo que respecta al número de convenios, en datos de 2001, se registraron en España más de 5.000 convenios al año, casi las tres cuartas partes son convenios empresariales (concretamente 3.970) y el resto son convenios de otro ámbito (1.378). Esto demuestra una importancia relativa de los convenios de empresa en el número de convenios (en torno al 73% en los últimos cinco años). Esta tendencia se mantiene en el año 2002, según los últimos datos cerrados a fecha de 1 de abril de 2003: 3.515 son de empresa (74,33%), suponiendo un aumento de 282 convenios con respecto a la misma fecha del año anterior, y 1.214 de ámbito superior (25,67%).

En Castilla y León, examinando los convenios de empresa, según datos correspondientes a 1 de abril, las cifras son prácticamente idénticas: 240 en 2001 (un 61,07% del total) y 238 en 2002 (lo que representa un 60,71% del total de convenios). En conclusión, Castilla y León presenta un menor peso de la negociación empresarial que el conjunto de España.

Por otra parte, la tasa de variación porcentual en España muestra que, según datos a 1 de abril de 2003, el número de convenios colectivos vigentes en 2002 superó en un 6,65% a los del año 2001. Tomando las mismas fuentes y períodos de referencia, en Castilla y León las cifras son parejas: 393 convenios en 2001 y 392 en 2002.

Por lo que respecta al número de trabajadores, el tamaño de las empresas con convenio de ámbito supraempresarial (sectorial) es muy reducido. El nivel más bajo se produce en las empresas afectadas por convenios provinciales, cuya media no supera los seis trabajadores de plantilla. Normalmente el convenio de empresa coincide o es menor al territorio de la provincia, sin embargo, en los convenios propios de empresa se concentran las de mayor dimensión y con la media más alta de trabajadores.

El peso relativo de los convenios de empresa sobre el total de trabajadores afectados se ha reducido constantemente en España; en Castilla y León se rompe esta tendencia en 2002. Los convenios de empresa (en 2002) sólo afectan en España al 9,96% del total, y en Castilla y León al 11,36%. Siendo la media de trabajadores por empresa en Castilla y León la mitad que en España.

Sin embargo, se comprueba la creciente tendencia del número de trabajadores afectados por los convenios sectoriales, casi el 90% del total de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva están afectados por convenios de ámbito diferente a la empresa (provinciales, nacionales y autonómicos).

Cuadro 2.4.1**Evolución del número de convenios y trabajadores afectados en España, 1998-2002**

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro Ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro Ámbito	%
1998	5.091	3.690	72,48	1.401	27,52	8 750 577	1 021 507	11,67	7 729 070	88,33
1999	5.110	3.704	72,49	1.406	27,51	9 008 053	1 063 678	11,81	7 944 375	88,19
2000	5.252	3.849	73,29	1.403	26,71	9 230 400	1 083 300	11,74	8 147 100	88,26
2001	5.357	3.970	74,11	1.378	25,72	9 322 100	1 025 500	11,00	8 296 600	89,00
2001 ⁽¹⁾	4.434	3.233	72,91	1.201	27,09	8 196 300	842 600	10,28	7 353 700	89,72
2002 ⁽²⁾	4.729	3.515	74,33	1.214	25,67	8 707 300	867 400	9,96	7 839 900	90,04

Nota: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2002 con la única finalidad de que sean comparables con el año 2002 en esta misma fecha

(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadística Laborales (MTAS)

Cuadro 2.4.2**Evolución del número de convenios y trabajadores afectados en Castilla y León, 1998-2002**

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresas	%	Otro ámbito	%	Total	Empresas	%	Otro ámbito	%
1998	417	251	60,19	166	39,81	249.466	33.730	13,52	215.736	86,48
1999	402	244	60,70	158	39,30	252.768	33.768	13,56	219.000	86,64
2000	430	263	61,16	167	38,84	270.947	30.140	11,12	240.807	88,88
2001	445	277	62,25	168	37,75	280.360	31.060	11,08	249.300	88,92
2001 ⁽¹⁾	393	240	61,07	153	38,93	253.559	26.517	10,46	227.042	89,54
2002 ⁽²⁾	392	238	60,70	154	39,29	257.934	29.303	11,36	228.631	88,64

Nota: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2002 con la única finalidad de que sean comparables con el año 2002 en esta misma fecha

(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadística Laborales (MTAS)

Cuadro 2.4.3**Tasas de variación interanual de convenios colectivos registrados y de trabajadores afectados en España, 1998-2002**

Años	Número de convenios						Trabajadores afectados					
	Total	TV%	Empresa	TV%	Otro ámbito	TV%	Total	TV%	Empresa	TV%	Otro ámbito	TV%
1998	5.091		3.690		1.401		8.750.577		1.021.507		7.729.070	
1999	5.110	0,37	3.704	0,38	1.406	0,36	9.008.053	2,94	1.063.678	4,13	7.944.375	2,79
2000	5.252	2,78	3.849	3,91	1.403	-0,21	9.230.400	2,47	1.083.300	1,84	8.147.100	2,55
2001	5.357	2,00	3.970	3,14	1.387	-1,14	9.322.100	0,99	1.025.500	-5,34	8.296.600	1,84
2001 ⁽¹⁾	4.434		3.233		1.201		8.196.300		842.600		7.353.700	
2002 ⁽²⁾	4.729	6,65	3.515	8,72	1.214	1,08	8.707.300	6,23	867.400	2,94	7.839.900	6,61

Nota: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2002 con la única finalidad de que sean comparables con el año 2002 en esta misma fecha

(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadística Laborales (MTAS)

Cuadro 2.4.4**Tasas de variación interanual de convenios colectivos registrados y de trabajadores afectados en Castilla y León, 1998-2002**

Años	Número de convenios						Trabajadores afectados					
	Total	TV%	Empresa	TV%	Otro ámbito	TV %	Total	TV%	Empresa	TV%	Otro ámbito	TV %
1998	417		251		166		249.466		33.730		215.736	
1999	402	-3,60	244	-2,79	158	-4,82	252.768	1,32	33.768	0,1	219.000	1,51
2000	430	6,97	263	7,79	167	5,70	270.947	7,19	30.140	-10,74	240.807	9,96
2001	445	3,49	277	5,32	168	0,60	280.360	3,47	31.060	3,05	249.300	3,53
2001 ⁽¹⁾	393	-	240	-	153	-	253.559	-	26.517	-	227.042	-
2002 ⁽²⁾	392	-0,25	238	-0,83	154	0,65	257.934	1,73	29.303	10,51	228.631	0,70

Nota: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2002 con la única finalidad de que sean comparables con el año 2002 en esta misma fecha

(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadística Laborales (MTAS)

Si consideramos los datos por comunidades autónomas, en el año 2002 el nivel porcentual más bajo de convenios colectivos de empresa estuvo en Murcia (56,18%), seguida por nuestra Comunidad Autónoma (60,71%), en ambos casos, por debajo de la media nacional (74,33%). Si bien, en términos absolutos sólo cinco comunidades autónomas: Andalucía (507), Cataluña (492), País Vasco (285), Madrid (281) y Galicia (262), tuvieron más convenios colectivos de empresa que Castilla y León (238).

Como ocurría en el año 2001, sólo Andalucía (172) tiene registrados en 2002 más convenios que Castilla y León (154) en el ámbito superior a la empresa. Sin embargo, el peso de estos convenios respecto al total, es menor en Andalucía (25,33%) que en Castilla y León (39,29%), cuyo porcentaje sólo es superado por la Comunidad Autónoma de Murcia (43,82%). Se puede concluir -en un proceso que ya se dio en el año 2001- que, con una cifra prácticamente del 40%, el nivel supraempresarial de negociación prima en Castilla y León, situándose por encima de la media del conjunto de España (25,67%). Como se puede observar la variación interanual está muy próxima a 1 (cuadros 2.4.5 y 2.4.6).

Cuadro 2.4.5
Distribución de convenios por comunidades autónomas, 2001-2002

	2001					2002				
	Total	Empresa	%	Otro Ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro Ámbito	%
Andalucía	760	568	74,74	192	25,26	679	507	74,67	172	25,33
Aragón	203	147	12,41	56	27,59	180	131	72,78	49	27,22
Asturias	137	105	76,64	32	23,36	141	110	78,01	31	21,99
Baleares	81	61	75,31	20	24,69	69	52	75,36	17	24,64
Canarias	212	171	80,66	41	19,34	177	145	81,92	32	18,08
Cantabria	126	99	78,57	27	21,43	115	90	78,26	25	21,74
Castilla la Mancha	221	143	64,71	78	35,29	196	128	65,31	68	34,69
Castilla y León	445	277	62,25	168	37,75	392	238	60,71	154	39,29
Cataluña	698	554	79,37	144	20,63	615	492	80,00	123	20,00
Comunidad Valenciana	405	269	66,42	136	33,58	359	235	65,46	124	34,54
Extremadura	79	52	65,82	27	34,18	85	57	67,06	28	32,94
Galicia	382	282	73,82	100	26,18	339	262	77,29	77	22,71
Madrid	375	319	85,07	56	14,93	327	281	85,93	46	14,07
Murcia	96	53	55,21	43	44,79	89	50	56,18	39	43,82
Navarra	135	103	76,30	32	23,70	123	93	75,61	30	24,39
País Vasco	434	342	78,80	92	21,20	354	285	80,51	69	19,49
La Rioja	57	39	68,42	18	31,58	49	31	63,27	18	36,73
Ceuta y Melilla	43	30	69,77	13	30,23	48	36	75,00	12	25,00
Intercomunidades Autónomas	468	356	76,07	112	23,93	392	292	74,49	100	25,51
España	5.357	3.970	74,11	1.387	25,89	4.729	3.515	74,33	1.214	25,67

Nota: Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadística Laborales (MTAS)

Cuadro 2.4.6
Distribución por comunidades autónomas, 2001-2002
(tasas de variación sobre el año anterior)

	Total				Empresa				Otro Ámbito			
	2001	2001 ⁽¹⁾	2002 ⁽²⁾	Var 02/01	2001	2001 ⁽¹⁾	2002 ⁽²⁾	Var 02/01	2001	2001 ⁽¹⁾	2002 ⁽²⁾	Var 02/01
Andalucía	760	603	679	12,60	568	446	507	13,68	192	157	172	9,55
Aragón	203	177	180	1,69	147	130	131	0,77	56	47	49	4,26
Asturias	137	116	141	21,55	105	87	110	26,44	32	29	31	6,90
Baleares	81	69	69	0,00	61	52	52	0,00	20	17	17	0,00
Canarias	212	158	177	12,03	171	128	145	13,28	41	30	32	6,67
Cantabria	126	108	115	6,48	99	82	90	9,76	27	26	25	-3,85
Castilla la Mancha	221	195	196	0,51	143	127	128	0,79	78	68	68	0,00
Castilla y León	445	393	392	-0,25	277	240	238	-0,83	168	153	154	0,65
Cataluña	698	583	615	5,49	554	453	492	8,61	144	130	123	-5,38
Comunidad Valenciana	405	332	359	8,13	269	207	235	13,53	136	125	124	-0,80
Extremadura	79	68	85	25,00	52	42	57	35,71	27	26	28	7,69
Galicia	382	328	339	3,35	282	236	262	11,02	100	92	77	-16,30
Madrid	375	289	327	13,15	319	246	281	14,23	56	43	46	6,98
Murcia	96	79	89	12,66	53	44	50	13,64	43	35	39	11,43
Navarra	135	110	123	11,82	103	86	93	8,14	32	24	30	25,00
País Vasco	434	359	354	-1,39	342	277	285	2,89	92	82	69	-15,85
La Rioja	57	40	49	22,50	39	26	31	19,23	18	14	18	28,57
Ceuta y Melilla	43	34	48	41,18	30	21	36	71,43	13	13	12	-7,69
Intecomunidades Autónomas	468	393	392	-0,25	356	303	292	-3,63	112	90	100	11,11
España	5.357	4.434	4.729	6,65	3.970	3.233	3.515	8,72	1.387	1.201	1.214	1,08

Nota: Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

Cuadro 2.4.7
Registro Central de Convenios Colectivos. Datos Globales, 2002

Provincias	Convenios	Ambito	Nº conv	Nº Emp	Nº trabaj
Avila	Convenios	Empresa	3	3	214
		Sector	10	3.280	11.927
	Total convenios		13	3.283	12.141
Burgos	Convenios	Empresa	14	14	1.420
		Sector	10	5.381	18.555
	Total convenios		24	5.395	19.975
León	Convenios	Empresa	14	14	3.442
		Sector	13	9.471	34.567
	Total convenios		27	9.485	38.009
Palencia	Convenios	Empresa	8	8	710
		Sector	9	877	6.996
	Total convenios		17	885	7.706
Salamanca	Convenios	Empresa	8	8	600
		Sector	11	4.579	28.532
	Total convenios		19	4.587	29.132
Segovia	Convenios	Empresa	8	8	151
		Sector	4	533	4.807
	Total convenios		12	541	4.958
Soria	Convenios	Empresa	3	3	237
		Sector	6	1.023	4.265
	Total convenios		9	1.026	4.502
Valladolid	Convenios	Empresa	26	26	1.387
		Sector	8	4.652	26.919
	Total convenios		34	4.678	28.306
Zamora	Convenios	Empresa	8	8	397
		Sector	8	1.258	11.247
	Total convenios		16	1.266	11.644
Total provincial	Convenios	Empresa	92	92	8.558
		Sector	79	31.054	147.815
	Total convenios		171	31.146	156.373
Interprovinciales					
Comunidad Autónoma	Convenios o Extensiones	Empresa	3	14	1.647
		Sector	6	734	9.881
	Total convenios		9	748	11.528
Total Comunidad Autónoma		Empresa	95	106	10.205
		Sector	85	31.788	157.696
	Total Convenios		180	31.894	167.901

Fuente: Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo y Registros Provinciales de la Comunidad de Castilla y León

Los datos correspondientes al registro y depósito de convenios colectivos facilitados por el *Registro Central de Convenios Colectivos de Castilla y León*, con efectos a 2002, arrojan la distribución territorial que se recoge en el gráfico 2.4.1 y en los cuadros 2.4.7 y 2.4.8. En el Registro

Central de Convenios Colectivos de Trabajo y en los Registros Provinciales de la Comunidad de Castilla y León se han registrado y depositado en 2002 y con efectos en varios años, un total de 180: 171 de ámbito provincial (de ellos 92 son de empresa, afectando a 92 empresas y 8.558 trabajadores; y 79 de sector, afectando 31.054 empresas y 147.815 trabajadores) y 9 son de ámbito interprovincial (de ellos 3 son de empresa, afectando a 14 empresas y 1.647 trabajadores; y 6 de sector, afectando a 734 empresas y 9.881 trabajadores). Con estos datos globales se puede concluir la primacía del convenio provincial.

La provincia con más convenios de empresa es Valladolid (26) y donde más convenios de sector se han registrado es en León (13). En el número total de convenios, igualmente son Valladolid (34) y León (27), las provincias con más convenios.

En cuanto al número de trabajadores afectados, son León (38.009), Salamanca (29.132) y Valladolid (28.306), las que presentan las cifras más altas. Si nos detenemos en el total de convenios provinciales (171) y combinamos el número de empresas y trabajadores afectados según el ámbito, se concluye que el tamaño medio en las empresas afectadas por convenios de empresa es de 93 trabajadores y en las empresas de ámbito sectorial es de 4,76 trabajadores. En conclusión, Castilla y León no se separa de la regla general de que las empresas provinciales con convenio propio (92) tienen más trabajadores que aquéllas donde se aplica el convenio del sector (31.054). Por último, decir que el número total de trabajadores afectados es muy superior en el ámbito sectorial (147.815) que en el de empresa (8.558).

Al igual que ocurría con los datos ofrecidos desde el BEL, en el total de convenios hay que destacar la importancia de los convenios sectoriales, porque a pesar de que son menos (85) que los de empresa (95), muestran una significativa apuesta de los agentes sociales por la negociación de ámbito supraempresarial.

El Diálogo Social para la modernización de las relaciones laborales, firmado por los empresarios y sindicatos más representativos en abril de 2001, ha dado como resultado en 2002 la firma de cinco convenios de sector nuevos, y dos de empresa. Los de sector con el objetivo de dar cobertura a aquellas actividades no amparadas por norma colectiva, intentar racionalizar la negociación colectiva fusionando convenios sectoriales provinciales (caso del comercio en Palencia), y modificando aquéllas cláusulas obsoletas o con regulaciones inadecuadas o alegales.

En el ámbito territorial de Castilla y León, igual que en el resto del Estado, predomina el convenio provincial, tanto de sector como de empresa (tendencia que no ha cambiado a lo largo de los años) y se mantiene en niveles residuales la negociación colectiva interprovincial. En la Sección Central del Registro Central de Convenios Colectivos, durante el año 2002, se han registrado un total de 6 convenios colectivos en el epígrafe "ámbito superior a provincias", de los cuales dos corresponden a

convenios de empresa, tres a convenios de sector y uno a “grupo de empresas”, afectando a 752 empresas y a 16.123 trabajadores.

El número total de convenios colectivos vigentes de ámbito interprovincial de la Comunidad Autónoma y de ámbito autonómico, durante el año 2002 fueron 15: 8 de empresa, 6 de sector y 1 de “grupo de empresas”.

Convenios de ámbito territorial superior a la provincia en Castilla y León ²

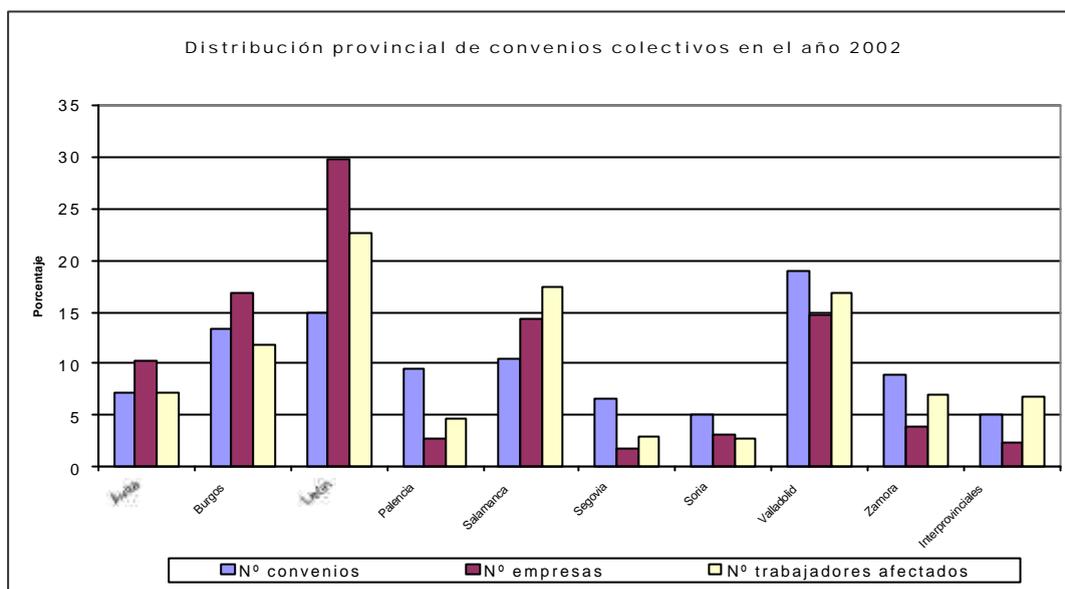
1. Tercer Convenio Colectivo de Gas Natural de Castilla y León, S.A.
2. Ibérica de Autopistas, S.A. (IBERPISTAS) Ávila y Segovia
3. INZAMAC, S.A., Palencia, Salamanca y Zamora
- 4 Empresa El Norte de Castilla, S.A. (para todos los centros dentro y fuera de la Comunidad)
5. Distribuidora Farmacéutica de Castilla y León (DIFCALSA), Burgos y Valladolid
6. Federación de Castilla y León de Fútbol (todas provincias de Castilla y León)
7. Unión Regional de CC. OO. de Castilla y León, todas provincias de Castilla y León
8. Extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid a las provincias de Castilla y León, excepto Burgos (años 2002 a 2003)
9. IV Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, todas las provincias de Castilla y León
10. Cementos PORTLAND para sus centros de trabajo de Palencia y Valladolid
11. Convenio Colectivo para empresas de Televisión Local en Castilla y León
12. Convenio Colectivo de Sector Pizarras en la Comunidad Autónoma de Castilla y León
13. I Convenio Colectivo Regional de Castilla y León para la actividad de Ayuda a Domicilio
14. I Convenio Colectivo para el personal de la Agencia de Desarrollo Económico de Castilla y León
15. Convenio Colectivo para el personal de las Universidades Públicas de Castilla y León

La conclusión final es que en Castilla y León, como en el conjunto de España, la negociación colectiva de sector y de ámbito territorial provincial es la predominante en 2002 (igual que sucedió en el año 2001).

² En el listado se incluyen convenios vigentes en el año 2002, aunque estén firmados con anterioridad

Gráfico 2.4.1

Distribución provincial de convenios colectivos, 2002



Fuente: Viceconsejería de Trabajo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.4.8

Distribución provincial de convenios colectivos, 2001-2002

	Nº Convenios			Nº Empresas			Nº Trabajadores		
	2001	2002	Var 02/01	2001	2002	Var 02/01	2001	2002	Var. 02/01
Ávila	11	13	18,18	94	3.283	3392,55	1.552	12.141	682,28
Burgos	41	24	-41,46	2.053	5.395	162,79	25.878	19.975	-22,81
León	31	27	-12,90	2.337	9.485	305,86	8.683	38.009	337,74
Palencia	17	17	0,00	2.161	885	-59,05	4.536	7.706	69,89
Salamanca	28	19	-32,14	3.755	4.587	22,16	11.345	29.132	156,78
Segovia	25	12	-52,00	1.039	541	-47,93	7.443	4.958	-33,39
Soria	7	9	28,57	290	1.026	253,79	3.987	4.502	12,92
Valladolid	39	34	-12,82	3.483	4.678	34,31	23.355	28.306	21,20
Zamora	24	16	-33,33	1.103	1.266	14,78	12.405	11.644	-6,13
Interprovinciales	7	9	28,57	193	748	287,56	9.047	11.528	27,42
Total	230	180	-21,74	16.508	31.894	93,20	108.231	167.901	55,13

Fuente: Viceconsejería de Trabajo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.4.9
Distribución provincial de convenios colectivos según ámbito funcional y plantilla media, 2002

	Empresa				Sector			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla Media	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla Media
Ávila	3	3	214	71,3	10	3.280	11.927	3,6
Burgos	14	14	1.420	101,4	10	5.381	18.555	3,4
León	14	14	3.442	245,9	13	9.471	34.567	3,6
Palencia	8	8	710	88,8	9	877	6.996	8,0
Salamanca	8	8	600	75,0	11	4.579	28.532	6,2
Segovia	8	8	151	18,9	4	533	4.807	9,0
Soria	3	3	237	79,0	6	1.023	4.265	4,2
Valladolid	26	26	1.387	53,3	8	4.652	26.919	5,8
Zamora	8	8	397	49,6	8	1.258	11.247	8,9
Interprovinciales	3	14	1.647	117,6	6	734	9.881	13,5
Total	95	106	10.205	96,3	85	31.788	157.696	5,0

Fuente: Viceconsejería de Trabajo de la Junta de Castilla y León

2.4.1.2 Contenido de la negociación: salarios y jornada laboral

Salarios

El salario es uno de los elementos estructurales de la relación laboral por cuenta ajena y, por tanto, objeto prioritario de negociación. Por un lado, se constata como un coste laboral cuyo incremento pactado no debe impedir el poder competitivo de la empresa y, por otro, se exige la regulación de un salario mínimo en cada sector que permita recuperar o no perder el poder adquisitivo de los trabajadores.

La estructura del salario es una de las materias indispensables en cualquier convenio colectivo. Los elementos del salario y los mínimos garantizados se establecen en el convenio de ámbito superior, y se deja a la negociación concreta a nivel de empresa determinar su cuantía. Los interlocutores sociales han unido la negociación del salario y su estructura a la articulación de la negociación colectiva. Además de establecer el salario base y los complementos productivos y personales que retribuyen el trabajo en un determinado puesto o grupo profesional, en los convenios colectivos sectoriales se han procurado consolidar estructuras salariales claras e inequívocas que garanticen la estabilidad salarial.

El incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos de todos los sectores de la economía española superó la inflación prevista por el Gobierno. El incremento medio fue mayor en los convenios nuevos -cuya vigencia empezó en 2002- que en los convenios en revisión -registrados en años anteriores a 2002-. Asimismo, dentro de los nuevos convenios, aquellos con vigencia anual tuvieron un incremento salarial medio inferior a los negociados con vigencia superior al año.

En el año 2002 los incrementos salariales en Castilla y León fueron superiores que la media nacional a nivel de empresa (3,70 frente a 3,66) no así en otros ámbitos (3,83 frente a 3,86). Sin embargo, todos estos incrementos, así como el incremento medio pactado en 2002 en Castilla y León (3,80), no superaron el 4,00 de inflación lo que no sucedió en 2001.

Cuadro 2.4.10
Incremento salarial pactado, 2002

Años	España			Castilla y León		
	Total	Empresa	Otros ámbitos	Total	Empresa	Otros ámbitos
1998	2,56	2,22	2,60	2,55	2,41	2,57
1999	2,72	2,49	2,75	2,67	2,59	2,69
2000	3,72	3,49	3,76	3,65	3,61	3,65
2001	3,69	3,13	3,76	3,50	3,10	3,55
2002	3,84	3,66	3,86	3,80	3,70	3,83

Nota: Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

El análisis de la evolución del incremento salarial pactado demuestra que es mayor en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, tanto en España como en Castilla y León. Si tomamos en consideración que el porcentaje de trabajadores afectados por convenios de empresa es muy inferior al de trabajadores que lo están por convenios de otro ámbito, más en Castilla y León donde predomina este último tipo de convenios colectivos, la conclusión es que la mayoría de los trabajadores castellanos y leoneses han tenido un incremento salarial de 3,83% (media de los convenios que no son de empresa), casi parejo al incremento medio nacional de ámbito superior a la empresa (3,86%). De cualquier forma, dichos incrementos están por debajo del IPC interanual (4,00%).

Con los datos existentes, se comprueba que se ha producido un acercamiento paulatino entre ambos niveles de negociación en estos últimos cinco años. En concreto, en 2002 la distancia que los separa (0,13) es menor que en el año anterior (0,45%).

En el año 2002 en Castilla y León, los incrementos salariales pactados en las empresas (3,70%) son inferiores a la media nacional (3,84%) y regional (3,80%); sin embargo, el incremento en los convenios de ámbito superior en la Región (3,83%) es prácticamente parejo a la media nacional (3,84%), y está por encima de la media regional (3,80%).

Castilla y León ha seguido un camino paralelo al del resto del Estado, pero con diferencias más ajustadas entre aumentos salariales e inflación alcanzada. En el año 2001, en Castilla y León los incrementos salariales pactados en los niveles de empresa y superiores, igual que el conjunto de

España, superaron la inflación. Sin embargo, durante el año 2002, en Castilla y León, los incrementos salariales de los convenios colectivos de empresa y otro ámbito, no han superado el IPC interanual (esto mismo ha sucedido con el incremento salarial medio español).

A diferencia de lo ocurrido en el año 2001, las cifras de Castilla y León en 2002 reflejan que los incrementos salariales pactados, tanto en los convenios de empresa (3,70%), como en los de ámbito superior (3,83%), están por debajo del IPC interanual (4,00%). Para que esto no se produzca, la mayoría de los convenios incluyen cláusulas de revisión (diferencia entre el incremento pactado y el IPC real, diferencia entre el IPC real e IPC previsto u otras fórmulas), que afectan a un 75% de los trabajadores. En Castilla y León se han producido 165 revisiones y tablas salariales en 2002, que se han incorporado a los convenios colectivos de empresa y de sector ya vigentes (convenios plurianuales que mantienen el resto de su clausulado, excepto las revisiones y tablas salariales). En definitiva, en la Región -igual que en el resto de España- los datos muestran que el crecimiento salarial se sitúa por debajo del IPC, debido a que en este año el dato real ha doblado las previsiones que se hacían desde el Gobierno.

Si se observa el incremento salarial pactado por comunidades autónomas, se puede deducir que en el año 2002 se ha mantenido la tendencia de que los mayores incrementos se han producido en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, con excepciones como las de Ceuta y Melilla, Castilla-La Mancha, Cataluña, Asturias y Aragón. Como antes se ha manifestado, Castilla y León se sitúa en la tendencia general y hay un mayor aumento de los salarios acordados en los convenios de ámbito supraempresarial (3,83% en 2002), en comparación con los de empresa (3,70% en 2002).

En 2002 se manifiesta la tendencia a una reducción de las diferencias de los porcentajes de incremento salarial producido en las distintas comunidades autónomas, en un abanico que va desde el máximo de Navarra (4,77%) y se cierra con el mínimo de Cataluña (3,28%). La comparación de Castilla y León con otras comunidades autónomas muestra que Cataluña (3,28%), Madrid (3,45%), Comunidad Valenciana (3,52%), Ceuta y Melilla (3,59%), Murcia (3,69%) y Baleares (3,79%), por este orden, presentan en 2002 unos incrementos salariales inferiores a Castilla y León (3,80%).

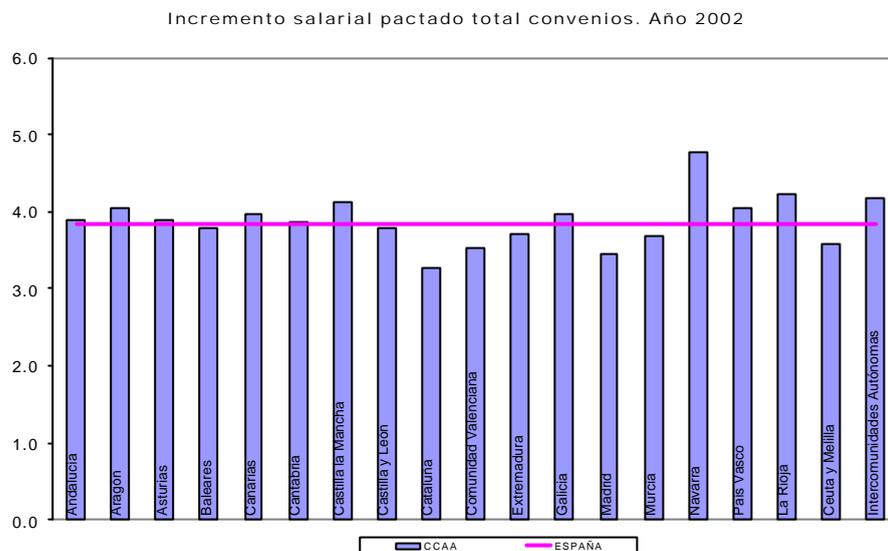
Cuadro 2.4.11**Incremento salarial pactado por comunidades autónomas, 2001-2002**

	2001			2002		
	Total	Empresa	Otros Ambitos	Total	Empresa	Otros Ambitos
Andalucía	4,14	3,04	4,21	3,88	3,32	3,91
Aragón	4,06	3,34	4,21	4,05	4,12	4,04
Asturias	3,50	3,05	3,64	3,89	4,01	3,85
Baleares	4,40	3,18	4,44	3,79	3,76	3,79
Canarias	3,62	3,40	3,63	3,98	2,94	4,04
Cantabria	3,54	3,39	3,59	3,86	4,10	3,79
Castilla la Mancha	3,83	2,94	3,92	4,12	3,09	4,22
Castilla y León	3,50	3,10	3,55	3,80	3,70	3,83
Cataluña	3,87	3,06	3,93	3,28	3,45	3,26
Comunidad Valenciana	3,54	3,01	3,57	3,52	3,38	3,53
Extremadura	3,71	2,56	3,88	3,71	3,52	3,72
Galicia	3,78	3,10	3,91	3,98	3,63	4,04
Madrid	3,48	2,86	3,58	3,45	3,32	3,47
Murcia	4,23	3,16	4,25	3,69	3,42	3,70
Navarra	3,94	4,27	3,85	4,77	4,17	4,87
País Vasco	4,43	3,79	4,54	4,04	3,81	4,09
La Rioja	3,80	3,26	3,90	4,23	4,13	4,24
Ceuta y Melilla	3,53	3,46	3,53	3,59	4,07	3,51
Intercomunidades Autónomas	3,32	3,09	3,36	4,19	3,85	4,24
España	3,69	3,13	3,76	3,84	3,66	3,86

Nota: Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

Gráfico 2.4.2
Incremento salarial pactado total en convenios, 2002



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

Jornada laboral

Ante la imposibilidad de acudir a cada una de las hojas estadísticas cumplimentadas por las distintas unidades de negociación, el estudio del tiempo de trabajo y de la jornada laboral pactada son aproximados. El Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sólo ofrece la jornada anual media pactada en el conjunto de convenios en toda España y no proporciona información a nivel regional. Por ello, recurrimos a otra fuente alternativa, el Índice de Costes Laborales del Instituto Nacional de Estadística, al objeto de comparar los datos que nos ofrece una misma fuente en España y en Castilla y León. El número de horas que comprende la jornada laboral anual difiere según se utilice el BEL o el ICL. Para este último, las horas efectivas son la suma de las horas pactadas más las horas extraordinarias menos las horas no trabajadas, excepto las horas perdidas en el lugar de trabajo; y como horas no trabajadas durante la jornada laboral incluye, entre otras, las vacaciones y fiestas, la incapacidad temporal o los descansos como compensación por horas extraordinarias. Sin embargo, en los convenios colectivos la jornada pactada de trabajo efectivo se expresa en un máximo de horas en cómputo anual y puede comprender como trabajo efectivo los descansos intrajornada si así se ha pactado.

Tras la Ley 11/1994, el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se limita a regular la duración máxima de la jornada ordinaria: “cuarenta horas semanales de trabajo efectivo en cómputo anual”. Esto se ha interpretado, por la necesidad de poner un número máximo de horas al año, de forma que no superen las 1.826 horas y 27 minutos anuales (jornada máxima que se utiliza como referencia desde el Acuerdo Interprofesional de 1983, suscrito entre UGT y CEOE/CEPYME). Este tope máximo

de la jornada ordinaria podrá reducirse en los correspondientes convenios colectivos o contratos de trabajo, según se establece en el párrafo primero del apartado uno de ese mismo precepto.

Los interlocutores sociales han pactado la jornada respetando los máximos de trabajo efectivo y los límites de descanso que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores. En definitiva, dado que la jornada legal sólo constituye el techo, hasta llegar al mismo se han negociado otras jornadas máximas en los convenios colectivos.

Cuadro 2.4.12

Jornada media (horas/año) pactada en convenios en España, 2000-2002

Años	Total	Industria	Construcción	Servicios
2000	1761,3	1768,1	1760,7	1755,2
2001	1758,6	1764,1	1757,5	1752,9
2002	1758,3	1760,4	1756,5	1754,1
Var 02/01	-0,02	-0,21	-0,06	0,07

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

La jornada laboral anual pactada se ha reducido poco entre 2001 y 2002 (1.758,6 en 2001 y 1.758,3 en 2002), excepto en sector servicios, donde ha subido. Si tomamos la jornada media anual pactada en España (1.758,3 horas) y la referimos a cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, se comprueba que las semanas laborales son prácticamente 44 ($1.758,3 / 40 = 43,95$ semanas).

Tomando como referencia la información que proporciona el Índice de Costes Laborales, podemos observar que, tanto en España como en Castilla y León, y en todos los sectores, se ha producido una paulatina reducción de la jornada pactada y de la jornada efectiva. Aunque, en ambos casos, las variaciones han sido poco significativas, la reducción de la jornada efectiva, esto es, las horas realmente trabajadas, ha sido más acusada en nuestra Comunidad. En concreto, la jornada efectiva en la industria y en la construcción ha caído un 1,11% y un 2,55%, respectivamente.

Fondo de Garantía Salarial

El Fondo de Garantía Salarial puede verse como un organismo público de garantía de los salarios o como un "fondo de solidaridad interempresarial". Actualmente parece que se quiere acentuar más el carácter de fondo de solidaridad, alejándose del esquema del seguro privado. El FGS es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Entre sus fines está el abono a los trabajadores del importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios. En definitiva, es un fondo público para garantizar la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones insatisfechas por causas derivadas del desequilibrio patrimonial de las empresas.

Para que actúe debe haberse declarado la insolvencia del empresario y el FGS hace efectivos a los trabajadores, con unos límites, los salarios pendientes de pago reconocidos en acto de conciliación o por resolución judicial, incluidos en su caso, los salarios de tramitación. Abonará también las indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores abonará el 40 por 100 de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores cuya relación laboral se haya extinguido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; y sin necesidad de acreditar situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario.

A estos efectos, tiene la consideración de salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial, así como la indemnización complementaria por salarios de tramitación que en su caso acuerde la jurisdicción competente. El legislador mediante el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (en vigor desde el día 26 de mayo de 2002), procedió a modificar el apartado 1 del artículo 33 del ET, considerando salario “la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1” y eliminó la referencia a la indemnización complementaria por salarios de tramitación. El Real Decreto-Ley ha estado vigente hasta el día 14 de diciembre de 2002, fecha en que de nuevo se retornó a la situación anterior por la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, y se consideraron los salarios de tramitación dentro del concepto de salario a los efectos de su abono en caso de insolvencia empresarial por el FGS. Esto significa que el importe total de prestaciones medias por insolvencia abonadas por el FGS ha disminuido en el año 2002 respecto a 2001, tanto en España (la variación 02/01 es negativa: -0,14), como en Castilla y León (la variación 02/01 es negativa: -2,81). En materia de regulación, cabe destacar las variaciones tan diferentes entre España (-4,12) y Castilla y León (9,31).

Cuadro 2.4.13**Fondo de Garantía Salarial en Castilla y León y en España, 1998-2002**

Castilla y León

Año	Insolvencia				Regulación			
	Importe ⁽¹⁾	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media	Importe ⁽¹⁾	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
1998	18.194,1	1.788	5.949	3.058,3	3.048,0	558	1.295	2.353,7
1999	13.327,9	1.246	4.380	3.042,9	1.766,9	333	686	2.575,7
2000	7.561,7	1.129	3.067	2.465,5	1.498,9	387	702	2.135,2
2001	5.845,0	846	2.320	2.519,4	1.289,4	395	738	1.747,2
2002	5.817,8	985	2.376	2.448,6	1.506,9	399	789	1.909,9
Var 02/01	-0,47	16,43	2,41	-2,81	16,87	1,01	6,91	9,31
España								
1998	432.895,9	37.460	129.701	3.337,6	46.896,2	10.467	24.066	1.948,6
1999	300.091,1	25.802	86.563	3.466,7	31.147,9	7.648	15.840	1.966,4
2000	201.450,6	20.412	62.093	3.244,3	27.371,7	7.214	14.734	1.857,7
2001	189.662,6	18.085	55.916	3.391,9	25.181,0	6.936	14.321	1.758,3
2002	191.166,7	18.889	56.438	3.387,2	27.797,8	7.949	16.488	1.685,9
Var 02/01	0,79	4,45	0,93	-0,14	10,39	14,60	15,13	-4,12

Nota: (1) Miles de euros

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS) y elaboración propia

2.4.2 Conflictividad laboral**2.4.2.1 Huelgas y cierres patronales**

El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León se ha manifestado como un instrumento valioso para encauzar el conflicto y conseguir el acuerdo. El SERLA es un producto de la negociación colectiva puesto al servicio de las relaciones colectivas de trabajo y de sus protagonistas. La actuación del SERLA puede contemplarse desde dos vertientes, por un lado, es un barómetro donde se puede medir el nivel de conflictos colectivos existente en nuestra Comunidad Autónoma y, por otro, no deja de ser un instrumento al servicio de la cooperación entre los agentes sociales en todos los sectores de actividad (por ejemplo, durante la tramitación del procedimiento no se pueden adoptar medidas de conflicto colectivo).

Los procedimientos de conciliación-mediación previos a la convocatoria de huelga fueron el 28,57% del total de solicitudes presentadas, lo que nos indica que experimentaron en 2002 una disminución de 10,23 puntos porcentuales (en 2001 los procedimientos de conciliación-mediación previa a la convocatoria de huelga fueron 59, un 38,8% del total de los presentados). Estas solicitudes ascendieron a 41 procedimientos efectivos de un total de 54 (9 se archivaron y 4 se intentaron sin efecto) de los cuales un 48,78% terminaron en acuerdos que evitaron la convocatoria de la huelga. Los resultados muestran el mantenimiento de los porcentajes de acuerdos alcanzados durante 2001 y

reflejan que prácticamente la mitad han evitado la huelga, la pérdida de horas de trabajo y la vía judicial.

Sin embargo, en el período de 2002 en Castilla y León, igual que en el resto de España, se rompe la tendencia decreciente de años anteriores por la incidencia de la huelga general.

Cuadro 2.4.14
Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 1998-2002
(miles de participantes)

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Castilla y León
1998	0,1	1,3	3,3	0,8	0,2	0,2	0,2	2	0,1	8,2
1999	0,3	1,9	17,4	1,1	1,1	0,4	0,4	6	0,4	29
2000	6,3	13,1	26,2	6,4	9,1	4,8	4	32	9,4	111,3
2001	1,5	10,6	21	3	8,6	4,6	2,3	21,9	3,7	77,2
2002 ⁽¹⁾	16,5	112,9	62,6	7,4	21,9	15,8	4,9	27,3	15,9	285,2
Var. 02/01	1000,00	965,09	198,10	146,67	154,65	243,48	113,04	24,66	329,73	269,43

Nota: (1) Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

Cuadro 2.4.15
Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León. Jornadas no trabajadas, 1998-2002
(miles)

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Castilla y León
1998	0,2	2,8	15,3	1,1	0,4	0,5	0,3	3,9	0,3	24,8
1999	0,4	5,5	74,9	1,9	1,3	0,4	0,5	7,0	0,6	92,5
2000	10,5	26,7	30,1	8,8	13,3	7,6	5,6	45,4	12,2	160,2
2001	1,5	18,3	42,4	6,2	4,7	6,0	2,3	27,3	7,6	116,3
2002 ⁽¹⁾	16,5	113,5	63,6	7,3	21,9	15,8	4,9	29,2	15,9	288,6
Var. 02/01	1.000,0	520,2	50,0	17,7	365,9	163,3	113,0	6,9	109,2	148,1

Nota: (1) Datos disponibles a 1 de abril de 2003

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

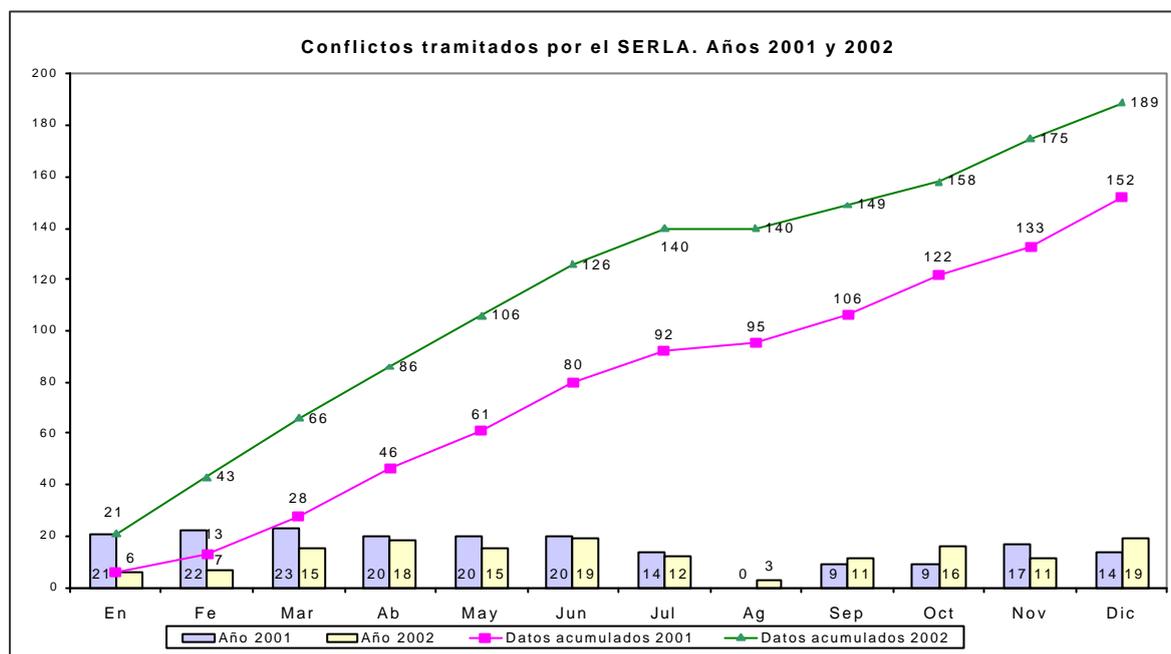
2.4.2.2 Conflictos colectivos y procedimientos extrajudiciales de solución: SERLA

El SERLA, cuya naturaleza, composición y funciones ya aparecen explicadas en informes anteriores, sirve para dar una solución extrajudicial y negociada a los conflictos laborales colectivos que se plantean en nuestra Región.

El protagonismo de los agentes sociales se puede observar en el hecho de que son ellos los promotores de los conflictos y quienes inician los expedientes de conciliación-mediación. En el año 2002, 103 conflictos fueron promovidos por los representantes legales de los trabajadores en la empresa (54,49%) y 78 fueron de promoción sindical (41,26%). Del lado empresarial, las cifras –a pesar de su ligero crecimiento- son sensiblemente inferiores, habiendo iniciado 8 procedimientos (4,23%), promovidos principalmente como trámite previo a la vía judicial. El porcentaje de acuerdos en el año 2002 supuso el 42,13%, con un total de 67 expedientes sobre los 159 procedimientos de tramitación efectiva; en concreto, en los denominados conflictos de intereses, se concluyó con acuerdo en el 42,50% de los procedimientos tramitados efectivamente, lo que indica que “el SERLA se consolida cada vez más como una vía facultativa de la conflictividad laboral y de apoyo a la negociación colectiva”.

En 2002 se presentaron un total de 189 expedientes de conciliación-mediación, afectando a 81.076 trabajadores, y 2 de arbitraje que afectaron a 92 trabajadores. Estos conflictos interesaron a 4.336 empresas, los que supone el 7,66% de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma.

Gráfico 2.4.3
Conflictos tramitados por el SERLA, 2001-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el SERLA

A partir de 2002 se puede hacer un análisis comparativo por anualidades completas, dado que la eficacia del ASACL comenzó el 6 de septiembre de 2000. Esto nos permite constatar que los conflictos presentados en 2002, considerando los dos arbitrajes, representan un incremento del 25,65% respecto de la anualidad 2001, primer año completo de actuación del SERLA.

Cuadro 2.4.16
Distribución provincial de los conflictos tramitados por el SERLA en Castilla y León, 2001-2002

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2001	2002	Var 02/01	2001	2002	Var 02/01	2001	2002	Var 02/01
Ávila	5	4	-20,00%	5	303	5.960,00%	337	3.199	849,26%
Burgos	31	48	54,84%	929	478	-48,55%	15.320	9.710	-36,62%
León	27	27	0,00%	604	284	-52,98%	11.944	8.601	-27,99%
Palencia	23	24	4,35%	52	56	7,69%	3.068	2.157	-29,69%
Salamanca	5	16	220,00%	3.543	221	-93,76%	11.514	3.625	-68,52%
Segovia	10	4	-60,00%	259	75	-71,04%	2.150	794	-63,07%
Soria	1	4	300,00%	1	34	3.300,00%	75	2.735	3.546,67%
Valladolid	44	50	13,64%	5.288	2807	-46,92%	36.633	47.813	30,52%
Zamora	6	12	100,00%	1808	78	-95,69%	8.415	2.442	-70,98%
Castilla y León	152	189	24,34%	12.489	4336	-65,28%	89.456	81.076	-9,37%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SERLA

La comparación de estos datos en el ámbito de Castilla y León respecto a los referidos al año 2001 reflejan una disminución significativa de empresas y, en menor medida, de trabajadores afectados por los conflictos tramitados, teniendo en cuenta que la mayoría de ellos fueron de tipo sectorial, por lo que afectaron a muchos más trabajadores. En 2001, los 152 procedimientos tramitados afectaron a 12.489 empresas y 89.456 trabajadores. En 2002, los 191 procedimientos afectaron a 4.338 empresas y 81.168 trabajadores, lo que indica una reducción del 65,28% y del 9,36% respectivamente.

En lo que respecta al número de trabajadores afectados, son las provincias de Valladolid, Burgos y León las que presentan un mayor número (67,71% del total). En cuanto a las empresas interesadas, sobresalen los datos correspondientes a Valladolid, que con 2.807 empresas representa casi el 64% del total de las afectadas en los procedimientos tramitados por el SERLA. En el caso de León y Burgos, la importante proporción de expedientes tramitados no se corresponde con el porcentaje de afectación de empresas incluidas en los conflictos promovidos por la notoria prevalencia en estas provincias de conflictos de empresa de pequeña dimensión.

Desde una perspectiva territorial, en 2002 se observa que, como ya ocurriera en 2001, el mayor número de conflictos tramitados corresponde a las provincias de Valladolid (50 conflictos/ 26,17% del total), Burgos (48 conflictos/ 25,13%), León (27 conflictos/ 14,13%), Palencia (24 conflictos/ 12,56%), Salamanca (18 conflictos/ 9,42%) y Zamora (12 conflictos/ 6,28%). La suma de las tres primeras provincias representa el 65,43% del total de procedimientos tramitados. Frente a ellas, los menores porcentajes corresponden a las provincias de Ávila, Segovia y Soria, con cerca del 2%, cada una de ellas, sobre el total de procedimientos planteados.

Tiene interés recoger una de las conclusiones que aparecen en la Memoria/2002 del SERLA, donde se destaca la coincidencia de las provincias con mayor número de convenios colectivos vigentes y aquéllas en las que se promueven más procedimientos de conflicto colectivo ante el SERLA: Burgos, Valladolid y León, que con 126, 116 y 98 convenios colectivos respectivamente, representan el 47,68% de los 713 convenios y a su vez el 65,43% de los conflictos presentados.

El mayor porcentaje de conflictos corresponde a convenios de empresa o ámbito inferior (40,27%), seguidos de convenios de ámbito provincial (28,57%), convenios de ámbito regional (17,98%) y, finalmente, convenios de ámbito nacional (15,34%).

La actuación del SERLA en función de las actividades productivas en 2002, se centró en mayor proporción en el sector de siderometalurgia con el 29% de las solicitudes presentadas. Otros sectores afectados de forma significativa fueron los de alimentación con el 10%, limpiezas con el 8%, transporte con el 7% y minas, comunicación y químicas con el 6% cada uno de ellos.

Los principales bloques de materias planteadas, igual que en el período de 2001, fueron aplicación del convenio, interpretación del convenio, salario, jornada/calendario/vacaciones y los conflictos derivados de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Respecto del año 2001, las dos principales diferencias aparecen en los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación que en ese ejercicio representaron el 13,29% (23) del total de temas planteados, mientras que en el año 2002 fueron sólo del 4,09% (9); por otro lado, los incumplimientos del deber de negociar representaron el 2,89% (5) en 2001 y el 8,64% (19) en 2002.

En datos de la memoria del SERLA, los temas que fueron objeto de conflicto, se reflejan en el cuadro 2.4.17.

Cuadro 2.4.17**Temas que fueron objeto de conflicto en el SERLA, 2001-2002**

	2001	%	2002	%
Salario	18	10,40	32	14,55
Jornada /Calendario/ Vacaciones	29	16,76	23	10,45
Absentismo	-	0,00	-	0,00
Promoción profesional	1	0,58	1	0,45
Organización del trabajo	-	0,00	-	0,00
Seguridad Social Complementaria	-	0,00	-	0,00
Ruptura de las negociaciones	6	3,47	5	2,27
Impugnación	1	0,58	-	0,00
Formación profesional	-	0,00	-	0,00
Salud laboral	4	2,31	2	0,91
Discriminación	1	0,58	-	0,00
Contratación	3	1,73	5	2,27
Incumplimiento del deber de negociar	5	2,89	19	8,64
Bloqueo de Negociación Colectiva	3	1,73	10	4,55
Representación de los trabajadores	1	0,58	-	0,00
Empresas de trabajo temporal	-	0,00	-	0,00
Negociación colectiva	4	2,31	-	0,00
Pacto de empresa	-	0,00	5	2,27
Discrepancias en la negociación	23	13,29	9	4,09
Reestructuración	-	0,00	-	0,00
Incumplimiento de pacto o acuerdo	3	1,73	-	0,00
Interpretación del Convenio	21	12,14	34	15,45
Aplicación del Convenio	22	12,72	42	19,09
Incumplimiento Acuerdos Serla	6	3,47	7	3,18
Incumplimiento Laudos Serla	-	0,00	-	0,00
Legitimación	1	0,58	-	0,00
Fuerza mayor	-	0,00	-	0,00
Traslado de centro de trabajo	2	1,16	-	0,00
Infracciones y sanciones	-	0,00	-	0,00
Movilidad funcional	-	0,00	1	0,45
Modificación sustancial condiciones de trabajo	16	9,25	20	9,09
Otros	3	1,73	5	2,27
Total	173	100,00	220	100,00

Fuente: Memoria 2002 del SERLA

2.4.2.3 Resolución de conflictos laborales

Expedientes de regulación de empleo

El expediente de regulación de empleo se presenta por el empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo, que deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. La solicitud a la autoridad laboral competente puede tener por objeto la extinción o suspensión de las relaciones de trabajo bien reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, o por causa de fuerza mayor. Los datos de los cuadros que se ofrecen a continuación se refieren exclusivamente a expedientes resueltos en primera instancia, es decir, no se incluyen los expedientes resueltos por recurso. La información recogida se refiere principalmente a expedientes autorizados porque, normalmente, fueron previamente “expedientes pactados” entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. La autoridad laboral procederá a dictar resolución autorizando la extinción de las relaciones laborales cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, de no ser que apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, en cuyo caso, lo remitirá a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Por tanto, en la Estadística de Regulación de Empleo se recogen los despidos colectivos resueltos en primera instancia y no se incluyen los expedientes resueltos por recurso.

Los ERE autorizados que han supuesto la extinción de la relación laboral (despidos colectivos) en el año 2002 son los que han afectado a un mayor número de trabajadores, tanto en España (39.710 / 55,93%) como en Castilla y León (2.947 / 57,00%), esto supone una diferencia importante respecto al año 2001, donde la mayoría de los trabajadores afectados por ERE no vieron extinguida su relación laboral (fueron 30,88% en España y sólo un 22,35% en Castilla y León). Sin embargo, las cifras totales de trabajadores afectados por ERE que han supuesto la extinción han bajado en Castilla y León si las comparamos con el año anterior: en 2001 fueron 3.702 los afectados y en 2002 han sido 2.947 (variación negativa de 20,39%), a diferencia de lo ocurrido en España donde fueron afectados 37.778 en 2001 y 39.710 lo han sido en 2002 (variación positiva de 5,11%).

En cómputo global, el número total de ERE autorizados en Castilla y León durante el año 2002 ha sido 321 (cuatro menos que en el año anterior), lo que supone una reducción de -1,23% con relación a 2001. A nivel nacional esta reducción ha sido mayor (-3,91%). En el conjunto de trabajadores afectados ya sea por extinción, suspensión o reducción, las cifras muestran una significativa reducción en España (122.344 en 2001 y 71.004 en 2002) y, más aún en Castilla y León (16.561 en 2001 y 5.170 en 2002). Esto significa una variación 02/01 en España de -41,96%, y en Castilla y León de -68,78%.

En el año 2002, las suspensiones por ERE, tanto en España (42,29%), como en Castilla y León (40,35%) se mantienen parejas; e igualmente, los trabajadores afectados por medidas de reducción,

aunque han subido (64,07% en España y 149,09% en Castilla y León), no son significativas respecto al conjunto de ERE autorizados.

En Castilla y León hay que destacar la importancia de las extinciones por ERE (2.497 de las 5.170 totales); el aumento de las reducciones del año 2001 a 2002 (de 55 a 137); y, por último, la bajada que se ha producido en las suspensiones si comparamos los dos últimos años, -83,71% (de 12.804 en 2001 a 2.086 en 2002).

Cuadro 2.4.18

Expedientes de regulación de empleo autorizados en España, 1998-2002

	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
1998	4.019	79.722	35.716	44,80	41.527	52,09	2.479	3,11
1999	4.086	77.667	25.651	33,03	49.464	63,69	2.552	3,29
2000	4.089	60.325	29.717	49,26	29.326	48,61	1.282	2,13
2001	4.581	122.344	37.778	30,88	83.795	68,49	771	0,63
2002	4.402	71.004	39.710	55,93	30.029	42,29	1.265	1,78
Var 02/01	-3,91	-41,96	5,11	---	-64,16	---	64,07	---

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Cuadro 2.4.19

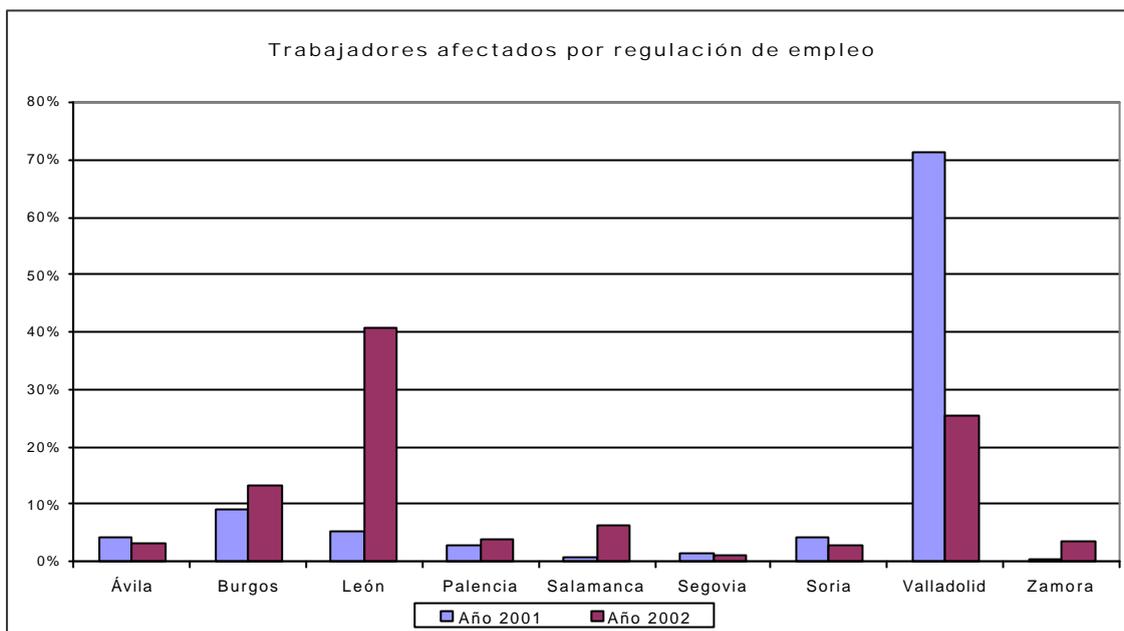
Expedientes de regulación de empleo autorizados en Castilla y León, 1998-2002

	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
1998	400	6.513	4.488	68,91	2.012	30,89	13,00	0,20
1999	307	3.554	1.650	46,43	1.901	53,49	3,00	0,08
2000	339	3.297	2.732	82,86	563	17,08	2,00	0,06
2001	325	16.561	3.702	22,35	12.804	77,31	55,00	0,33
2002	321	5.170	2.947	57,00	2.086	40,35	137,00	2,65
Var 02/01	-1,23	-68,78	-20,39	---	-83,71	---	149,09	---

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

En conjunto y por provincias, comparando los años 2001-2002, destaca la reducción en 2002 del número de trabajadores afectados por ERE en Valladolid y el aumento en León, respecto al año anterior.

Gráfico 2.4.4
Trabajadores afectados por regulación de empleo en Castilla y León, 2001-2002



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Conciliaciones colectivas

El intento de conciliación colectiva debe efectuarse con carácter previo a la tramitación de las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa. El intento de conciliación puede tener lugar ante los órganos de conciliación que estén establecidos en los acuerdos interprofesionales a que se refiere el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, toda vez que, en el artículo 155.2 de la Ley de Procedimiento Laboral se exige que a la demanda se acompañe certificación de haberse intentado la conciliación previa o alegación de no ser necesaria. En Castilla y León el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASACL) ha permitido que la tramitación de las conciliaciones colectivas se celebre según los procedimientos establecidos en el mismo (conciliación-mediación, principalmente, y arbitraje). Estos procedimientos sustituyen al trámite obligatorio de conciliación previsto en la Ley de Procedimiento Laboral.

Si tenemos en cuenta que en el SERLA la mayoría de los conflictos planteados lo fueron por aplicación del convenio (42 en 2002 frente a 22 en 2001) e interpretación del convenio (34 en 2002 frente a 21 en 2001), la conclusión es que se está produciendo una efectiva sustitución del trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, ya que sólo 5 conciliaciones colectivas tuvieron lugar fuera del SERLA.

Los datos reflejan que desde el año 2001, primer año completo de funcionamiento (comienza a funcionar el 6 de septiembre de 2000), se ha producido un aumento significativo de acuerdos si se toman en consideración los índices del anterior sistema conciliatorio administrativo y los porcentajes propios del SERLA. Por otra parte, los resultados del SERLA en los conflictos jurídicos, han ayudado para que se produzca una disminución significativa de la conflictividad colectiva en sede judicial, como consecuencia de los acuerdos previos sustanciados a través de sus procedimientos. En los conflictos jurídicos, los resultados obtenidos en consideración con los índices del anterior sistema conciliatorio administrativo (con una media de 18% de acuerdos alcanzados) y su comparación con los porcentajes propios del SERLA (38,46%), deben conllevar a esa disminución apuntada de la conflictividad laboral en sede judicial.

En Castilla y León tan sólo se han solicitado 5 conciliaciones colectivas, fuera del SERLA, que han afectado a 5 empresas y a 1.439 trabajadores. Estas cifras comparadas con las de 2001 muestran una reducción de 78,26% en el número de conciliaciones colectivas, 99,80% en las empresas afectadas y 89,27% en el número de trabajadores afectados. Son disminuciones mucho más pronunciadas de lo que sucede a nivel nacional.

Cuadro 2.4.20

Conciliaciones colectivas en España y en Castilla y León, 1998-2002

Años	España			Castilla y León		
	Número	Empresas Afectadas	Trabajadores Afectados	Número	Empresas Afectadas	Trabajadores Afectados
1998	1.596	27.779	1.613.370	64	117	12.867
1999	1.306	19.864	1.773.869	65	322	14.241
2000	1.070	7.340	1.954.263	73	2.596	18.552
2001	839	10.436	1.293.780	25	2.545	14.571
2001 ⁽¹⁾	716	9.343	1.024.320	23	2.543	13.406
2002 ⁽¹⁾	673	2.261	920.480	5	5	1.439
Var 02*/01*	-6,01	-75,80	-10,14	-78,26	-99,80	-89,27

Notas: (1) Datos correspondientes al periodo enero-noviembre

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Conciliaciones individuales

Las conciliaciones individuales y plurales si terminan sin avenencia o intentadas sin efecto, no son sino el trámite previo para la posterior demanda en la vía jurisdiccional social. A esto hay que añadir que la mayoría de las conciliaciones individuales que traten sobre materia de despidos, aunque terminen con avenencia, no significa la readmisión sino la efectividad del despido. De cualquier modo, la avenencia con acuerdo de los interesados evita la vía judicial.

En este punto es importante destacar las influencias que ha tenido el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, durante su vigencia, en tanto ha supuesto un descenso de la litigiosidad en materia de

extinciones contractuales, debido en gran medida a que los salarios de tramitación sólo se devengaban cuando además de reconocerse la improcedencia del despido, el empresario optaba por la readmisión. En Castilla y León las conciliaciones individuales en materia de despidos bajaron de 9.520 en 2001 a 8.498 en 2002, comparando datos del periodo correspondiente a enero-octubre (1.022 conciliaciones menos, 10,74%). Las conciliaciones por despido individual en España disminuyeron -1,46%, rompiendo la tendencia de años anteriores que marcaba una línea de aumento en estas conciliaciones. Si bien, las conciliaciones individuales referidas a todas las materias han aumentado en 2002 (periodo de enero-octubre) respecto al mismo periodo de 2001, tanto en España como en Castilla y León.

En 2002 (enero-octubre), 5.787 terminaron con avenencia, por lo que fueron despidos efectivos y no llegaron a los Juzgados de lo Social (un 19,09% menos que en 2001). En España terminaron con avenencia en este mismo periodo 164.508, un 7,15% menos que en el año 2001. Aquí también la explicación puede estar en que no mereció la pena acudir a la vía judicial, porque a pesar de que se declarará el despido como improcedente, sólo cuando hubiera readmisión daba lugar a los salarios de tramitación.

Cuadro 2.4.21

Conciliaciones individuales en España y en Castilla y León, 1998-2002

Años	España			Castilla y León		
	Terminadas	En materia de despidos		Terminadas	En materia de despidos	
		Total	Con avenencia		Total	Con avenencia
1998	401.775	209.074	146.235	18.689	8.393	5.530
1999	411.356	224.330	162.079	20.678	9.268	6.381
2000	441.061	242.698	180.295	20.806	9.931	7.235
2001	504.162	285.854	215.335	23.084	11.410	8.519
2001 ⁽¹⁾	412.091	235.669	177.182	19.011	9.520	7.152
2002 ⁽¹⁾	427.666	232.225	164.508	19.530	8.498	5.787
Var 02/01 ⁽¹⁾	3,78	-1,46	-7,15	2,73	-10,74	-19,09

Nota: *(1) Datos correspondientes al periodo enero-octubre

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Asuntos judiciales sociales resueltos y asuntos judiciales que terminaron en despido

Los asuntos judiciales que se sustancian en la jurisdicción social tienen que ver con conflictos colectivos, individuales y de Seguridad Social. Las demandas por conflictos colectivos se han ido reduciendo paulatinamente por la aparición de los Acuerdos de Solución Extrajudicial, en el ámbito nacional y autonómico, ya que si se resuelven por los órganos de conciliación-mediación y arbitraje creados en estos acuerdos, no llegan a la vía judicial. Dejando a un lado las demandas formuladas en materia de Seguridad Social, los procesos de carácter individual y plural son los más típicos que se resuelven en los juzgados de lo social. De todas las materias (despidos, sanciones, reclamación de cantidades, etc.), en los cuestionarios estadísticos de asuntos resueltos que trimestralmente cumplimentan los Juzgados de lo Social, merecen destacarse los despidos individuales porque en estos casos, por medio de la conciliación judicial o la sentencia se pone fin a la relación laboral.

El total de asuntos judiciales resueltos en España ascendió en 2002 a 282.475, un 14,38% más que en el año 2001; terminaron en despido 61.071, un 15,15% más que en 2001. El número de despidos en relación con el total de asuntos judiciales representó un 21,62%, porcentaje parecido al del año anterior. En Castilla y León también aumentaron los asuntos judiciales totales respecto al año 2001, fueron 17.454 en total, un 38,51% más en 2002. La provincia donde más asuntos judiciales se resolvieron fue León (4.341), seguida de Burgos (3.370), Valladolid (2.685) y Salamanca (2.634).

A pesar de que en la Región aumentaron las demandas por despido (2.689 en 2002, 31,11% más que en 2001), la relación de despidos dentro del total de asuntos judiciales decreció (15,41%) y se mantiene en la línea de 15-16% de estos últimos 5 años. Si se compara esta relación por provincias, donde más ha aumentado ha sido en Zamora (131,11%), seguida de Ávila (63,38%), Burgos (50,31%) y Palencia (46,15%). Por otro lado, la única variación interanual negativa, tuvo lugar en Valladolid donde los despidos en la vía judicial en relación con el total de asuntos judiciales resueltos, se redujeron en comparación con el año 2001 (-0,18%).

Hay que destacar que en la provincia de Valladolid se produjeron menos finalizaciones de despidos en 2002 (547) que en 2001 (548). En el resto de las provincias, se produjo un mayor número de despidos por vía judicial en 2002 que en el año anterior, destacan, después de Valladolid, León (494), Burgos (478) y Salamanca (428).

Si se parte del hecho de que las conciliaciones individuales efectivas terminadas en avenencia han disminuido, tanto en España como en Castilla y León, la conclusión es que han llegado un mayor número de conflictos individuales a los Juzgados de lo Social, salvo que tras la desavenencia no hubiera interés real por acudir a la vía judicial.

Cuadro 2.4.22**Asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León, 1998-2002**

	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T	Total	En despido	D/T
1998	240.728	45.182	18,77	12.838	1.965	15,31
1999	227.859	43.372	19,03	12.186	1.843	15,12
2000	232.782	45.233	19,43	12.770	1.961	15,36
2001	246.960	53.037	21,48	12.601	2.051	16,28
2002	282.475	61.071	21,62	17.454	2.689	15,41
Var 02/01	14,38	15,15	-----	38,51	31,11	-----

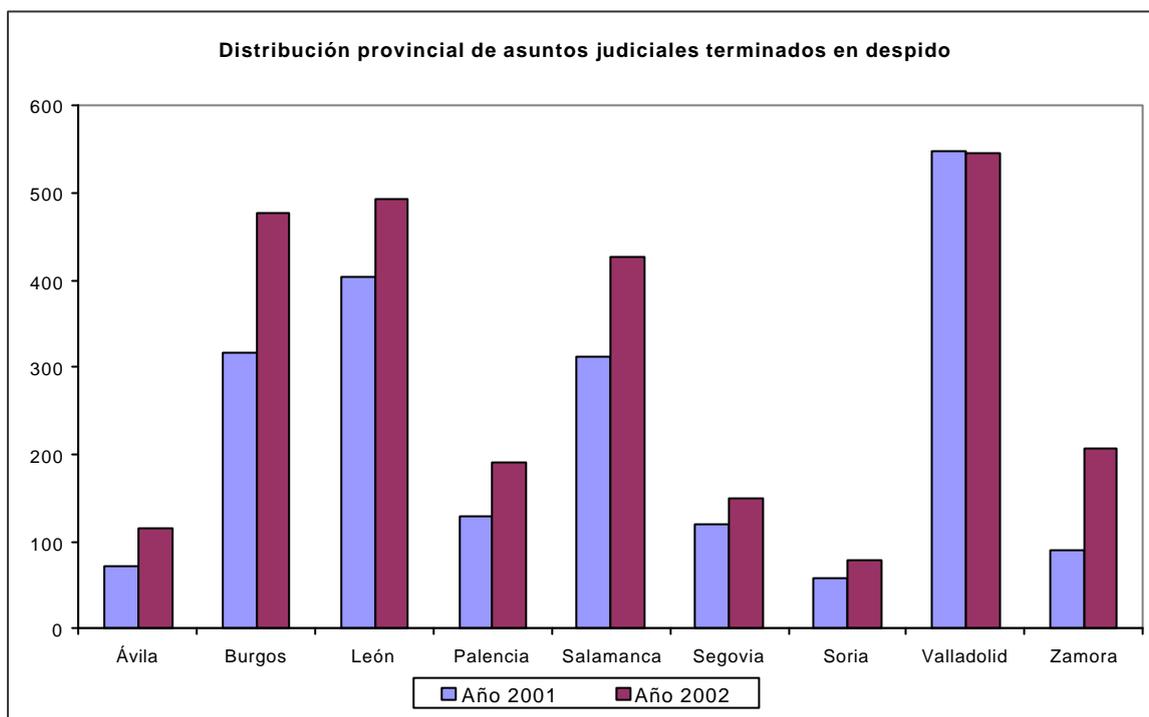
Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Cuadro 2.4.23**Asuntos judiciales resueltos por provincia en Castilla y León, 2001-2002**

	Año 2001		Año 2002		Variación interanual	
	Total	Despidos	Total	Despidos	Total	Despidos
Ávila	284	71	427	116	50,35	63,38
Burgos	2.040	318	3.370	478	65,20	50,31
León	3.844	404	4.341	494	12,93	22,28
Palencia	888	130	1.420	190	59,91	46,15
Salamanca	1.398	312	2.634	428	88,41	37,18
Segovia	660	120	641	150	-2,88	25,00
Soria	282	58	477	78	69,15	34,48
Valladolid	2.595	548	2.685	547	3,47	-0,18
Zamora	610	90	1.459	208	139,18	131,11
Castilla y León	12.601	2.051	17.454	2.689	38,51	31,11

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2.4.5
Distribución provincial de asuntos judiciales terminados en despido en Castilla y León, 2001-2002



Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.5. Salud Laboral

2.5.1. Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales

2.5.1.1 Accidentes laborales. Panorámica general

Durante el año 2002 se registraron en Castilla y León un total de 46.531 accidentes laborales con baja. Esta cifra engloba a todos los accidentes con baja médica, tanto los registrados en el puesto de trabajo como aquellos otros producidos en los desplazamientos desde o hacia tal puesto (denominados *in itinere*). Se trata de un incremento con respecto al año previo de un 1,83%. La mayor parte de este montante de accidentes laborales se registró dentro del puesto de trabajo, con una cifra que en 2002 ascendió a 43.690 accidentes, que supone un incremento del 1,33% con respecto de 2001. Los restantes 2.841 siniestros se produjeron *in itinere*, un 10,12% más que en el año anterior. En el conjunto nacional, el total de accidentes laborales con baja se redujo en 2002 en un 0,76%.

Considerando solamente los accidentes con baja producidos durante la jornada laboral, los de carácter leve ascendieron en la Comunidad a 42.958, esto es, un incremento del 1,34% respecto del año previo; en el caso de España se registró una reducción del 1,00% en esta categoría. Los accidentes de carácter grave sumaron para Castilla y León un total de 654 es decir, un aumento del 0,93% frente al descenso nacional del 2,26% en este grupo de siniestros. Por último, los accidentes mortales registrados en la Región fueron 78, un 2,50% por debajo la cifra de 2001; en el conjunto de España el número de siniestros mortales creció en un 8,13%. En lo referente a los accidentes *in itinere*, aquellos que causaron muerte del trabajador sumaron en 2002 para Castilla y León un total de 36, cifra que supone una reducción del 7,69% con respecto de 2001, frente al aumento del 1,34% de esta cifra en el conjunto español.

Tomando en cuenta ambas causas de mortalidad laboral (los accidentes en jornada de trabajo y los *in itinere*) un total de 114 trabajadores murieron en Castilla y León durante el 2002 por motivos laborales. Se trata de cinco fallecimientos menos que en el año previo, esto es, una reducción porcentual del 4,20%. En España, por el contrario, la mortalidad laboral total creció en 2002 un 6,06%, (cuadro 2.5.1).

Considerando de nuevo los accidentes en jornada laboral con baja, los resultados registrados para las provincias de Castilla y León durante el año 2002 son los ofrecidos en el cuadro 2.5.2. De acuerdo con éste disminuyó únicamente en las provincias de Palencia (un 2,48%) y Valladolid (2,08%). El mayor incremento porcentual se registró en Segovia (un 11,67%), seguida de Salamanca (un 4,38%) y Zamora (un 3,41%).

En cuanto a la mortalidad en jornada laboral por provincias, tal y como refleja el cuadro 2.5.2, ésta aumentó en cuatro provincias: Valladolid (con 9 siniestros mortales más que en 2001), Zamora (con 4

más), Ávila (con 2 más) y Segovia (con 1 muertos más). En el resto de las provincias la siniestralidad mortal se redujo, especialmente en León (con 8 siniestros mortales menos) y Burgos (con 6 menos).

El cuadro 2.5.3 detalla los accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en los diferentes sectores productivos de Castilla y León. De nuevo, los servicios regionales registraron en el año 2002 el mayor aumento de la siniestralidad (un 5,19% frente al 1,66% medio nacional). La construcción de Castilla y León incrementó sus siniestros en un 2,64% (frente al 0,55% nacional). La industria fue el sector de la Región que mejor comportamiento registró en términos de siniestralidad, al reducirse ésta en 2002 en un 3,21% (la reducción en España fue del 5,71%). Por último, la agricultura redujo como en periodos previos su número de siniestros en un porcentaje del 0,15% (en España la caída fue del 5,63%).

El sector minero, dadas sus peculiaridades, merece un análisis por separado en términos de siniestralidad. Si analizamos la evolución de los siniestros graves y mortales en la minería regional durante los últimos años (cuadro 2.5.4) observamos, a pesar del comportamiento específico de cada ejercicio, una tendencia general a la reducción. De esta forma, mientras que el número de estos siniestros superaba la treintena en los años 1996 y 1997, se sitúa por debajo de esta cifra desde el año 1998. En el ejercicio 2002, en concreto, el montante total de estos accidentes fue de 21 (siete menos que el año anterior), el valor más reducido de los últimos años. Además, detrás de esta última cifra se esconde una importante reducción en el número de siniestros mortales que, en 2002, ascendieron a 2, un valor que contrasta con las 18 bajas registradas en 1996 y 1997.

Por provincias (cuadro 2.5.5), León registró 9 accidentes graves o mortales, seguida de Palencia con 6, Burgos con 3, Segovia con 2 y Soria con 1. Los 2 accidentes mortales de la Región acontecieron en León y Segovia. En cuanto a las variaciones registradas en 2002, León registró 8 siniestros menos que en 2001 (4 graves y 4 mortales) y Ávila y Zamora un accidente menos cada una (en ambos casos de carácter grave). Soria registró un siniestro (grave) más que en 2001 y Burgos 2 más (explicados por un aumento de 3 en los graves y una reducción de 1 en los mortales).

El cuadro 2.5.6 ofrece información sobre volumen de siniestros y sobre ratios de siniestralidad para la minería del carbón de Castilla y León. Dado que esta rama minera es especialmente relevante en la minería total de la Comunidad, la evolución de su siniestralidad explica, en gran medida, la de la total analizada previamente. De nuevo puede observarse como las cifras totales de siniestros de los dos primeros años de la tabla se sitúan ampliamente sobre las registradas en los periodos subsiguientes. Más en concreto, en 2002, los siniestros graves en la minería del carbón se situaron en 9 (esto es, 6 menos que en 2001) y los mortales en uno (4 menos que el año previo). Dado que este sector ha estado sujeto durante los últimos años a un profundo proceso de ajuste en términos de producción y empleo, resulta relevante ver la evolución de los siniestros en forma de ratio sobre dichas magnitudes. Dichos ratios de siniestralidad se redujeron en 2002 en todas las categorías consideradas, tal y como se observa en el cuadro 2.5.6.

Tal y como se ha reseñado al comienzo del apartado, los datos utilizados en la siguiente comparación regional provienen del Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Analizaremos a continuación los accidentes en jornada laboral con baja desagregando por comunidades autónomas utilizando, para ello, los datos provenientes del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (cuadro 2.5.7). De acuerdo con esta fuente, podemos observar como la siniestralidad laboral aumentó en 2002 en ocho comunidades autónomas (incluidas Ceuta y Melilla) y cayó en el resto. El mayor aumento se registró en Ceuta y Melilla (un 10,09% sobre el año previo), seguida de Extremadura (con el 5,34%) y Andalucía (con el 4,11%). La mayor reducción se computó en Navarra (del 8,35%), seguida de Murcia (con una caída del 8,17%). Por su parte, Castilla y León fue la séptima comunidad autónoma por orden de crecimiento de los siniestros en jornada laboral con baja.

Cuadro 2.5.1

Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2001-2002

	Total con Baja		En Jornada Laboral			In Itinere		
	Total	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Mortales
Castilla y León								
2001	45.696	119	43.116	42.388	648	80	2.580	39
2002	46.531	114	43.690	42.958	654	78	2.841	36
Aumento	835	-5	574	570	6	-2	261	-3
Incr. %	1,83%	-4,20%	1,33 %	1,34%	0,93%	-2,50%	10,12%	-7,69%
España								
Incr. % (1)	-0,76%	6,06%	-1,0%	-1,0%	-2,26%	8,13%	2,33%	1,34%

Notas: (1) Los incrementos para España se han obtenido del Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.5.2**Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en las provincias de Castilla y León, 2001-2002**

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C y L
Total										
2001	1.603	8.067	10.248	3.190	4.615	2.390	1.667	9.137	2.199	43.116
2002	1.629	8.138	10.435	3.111	4.817	2.669	1.670	8.947	2.274	43.690
Aumento	26	71	187	-79	202	279	3	-190	75	574
Incremento	1,62	0,88%	1,82%	-2,48%	4,38%	11,67%	0,18%	-2,08%	3,41%	1,33%
Mortales										
2001	3	13	23	5	11	5	4	13	3	80
2002	5	7	15	4	10	6	2	22	7	78
Aumento	2	-6	-8	-1	-1	1	-2	9	4	-2

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.5.3**Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por sectores productivos en Castilla y León, 2001-2002**

	Leves			Graves			Mortales			TOTAL		
	2001	2002	Incremento	2001	2002	Incremento	2001	2002	Incremento	2001	2002	Incremento
Agricultura	1.870	1.862	-0,43%	141	145	2,84%	9	10	11,11%	2.020	2.017	-0,15%
Industria	14.897	14.416	-3,23%	160	162	1,25%	18	13	-27,78%	15.075	14.591	-3,21%
Construcción	11.141	11.424	2,54 %	167	180	7,78%	21	24	14,29%	11.329	11.628	2,64%
Servicios	14.480	15.256	5,36 %	180	167	-7,22%	32	31	-3,13%	14.692	15.454	5,19%
Total	42.388	42.958	1,34 %	648	654	0,93%	80	78	-2,56%	43.116	43.690	1,33%

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.5.4**Evolución de la siniestralidad en el sector minero de Castilla y León, 1996-2002**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Graves Totales	15	20	13	19	15	22	19
Mortales Totales	18	18	14	5	12	6	2
Accidentes Totales	33	38	27	24	27	28	21

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.5.5**Siniestralidad laboral en el sector minero de Castilla y León, por provincias, 2002**

Provincias	Graves	Mortales
Ávila	0	0
Burgos	3	0
León	8	1
Palencia	6	0
Salamanca	0	0
Segovia	1	1
Soria	1	0
Valladolid	0	0
Zamora	0	0
Total	19	2

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.5.6**Evolución de la siniestralidad de la minería del carbón en Castilla y León, 1996-2002**

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Total Graves	13	19	8	16	12	15	9
Total Mortales	14	16	7	3	11	5	1
Total Accidentes	27	35	15	19	23	20	10
Ratios							
Acc. Totales/1.000 T Producción	3,92	5,10	2,22	3,03	3,77	3,36	1,98
Acc. Totales/1000 Trabajadores	3,22	4,39	2,34	3,15	4,23	4,08	2,22
Acc. Mortales/1000 T Producción	2,03	2,33	1,03	0,47	1,80	0,84	0,19
Acc. Mortales/1.000 Trabajadores	1,67	2,00	1,09	0,49	2,02	1,02	0,22

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.5.7**Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por comunidad autónoma, 2001 - 2002**

	2001	2002	Incremento %
Andalucía	145.913	151.905	4,11%
Aragón	22.098	21.499	-2,71%
Asturias	24.030	22.309	-7,16%
Baleares	30.643	28.805	-6,00%
Canarias	47.252	48.000	1,58%
Cantabria	10.522	10.275	-2,35%
Castilla-La Mancha	36.869	38.109	3,36%
Castilla y León	43.120	43.690	1,32%
Cataluña	188.922	183.850	-2,68%
Comunidad Valenciana	114.579	106.786	-6,80%
Extremadura	15.257	16.072	5,34%
Galicia	46.384	47.593	2,61%
Madrid	129.660	130.915	0,97%
Murcia	29.172	26.788	-8,17%
Navarra	14.794	13.559	-8,35%
País Vasco	51.652	51.266	-0,75%
Rioja	6.149	5.849	-4,88%
Ceuta y Melilla	1.477	1.626	10,09%
ESPAÑA	958.493	948.896	-1,00%

Fuente: Elaboración propia a partir del Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

2.5.1.2 Índices de siniestralidad

Es una práctica habitual para hacer comparaciones homogéneas de siniestralidad entre años diferentes y entre áreas geográficas distintas el utilizar los denominados “índices de siniestralidad”. Los índices que ofrecemos a continuación provienen de la “Estadística de Accidentes de Trabajo” elaborada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Se trata de una información que se considera de carácter definitivo y que procede de la explotación directa de los documentos individuales de comunicación de accidentes. No obstante, dichos datos poseen un año de desfase, de forma que los últimos disponibles se refieren al año 2001.

El *índice de incidencia general* se define, de acuerdo con la recomendación de la XVI Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de la O.I.T., como cien mil veces el cociente entre el número de accidentes en jornada laboral con baja y el número medio de personas expuestas al riesgo. Esta última magnitud es la media anual de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social en aquellos regímenes que tienen cubierta de forma específica la contingencia de accidente de trabajo. Otro índice relevante es el de *incidencia de accidentes mortales*. Dicha ratio se elabora como cien mil veces el cociente entre los accidentes mortales en jornada de trabajo y el número medio de personas expuestas al riesgo.

De acuerdo con el cuadro 2.5.8, el índice de incidencia general adoptó un valor en 2001 de 6.702,20 para Castilla y León (77,70 puntos superior al de 2000) y de 7.349,90 para España (208,50 puntos menos que el año previo).

El índice de mortalidad se ha encontrado en Castilla y León por encima del nacional durante los últimos años. En concreto, para el año 2001 el índice adoptó un valor de 13,4 para Castilla y León (0,10 puntos bajo el de 2000) y de 8,0 para España (1,20 puntos bajo el del año previo) (gráfico 2.5.1).

Por comunidades autónomas, Galicia y Castilla y León fueron las dos únicas regiones en las que la incidencia general de los siniestros aumentó en 2001, situándose la quinta Región con la menor incidencia general. De todas las Comunidades que presentaron reducciones en accidentes con incidencia mortal, Castilla y León se sitúa la segunda con la mayor incidencia en este tipo de accidentes, siendo la que tuvo el índice de reducción interanual menor.

Si detallamos el índice de siniestralidad general por provincias de Castilla y León, la provincia de León encabeza la lista (como en años anteriores) con un valor para 2001 del 8.660,8. Burgos (con un valor de 7.629,1) también se situó en 2001 sobre el valor medio nacional. Todas las demás provincias registraron un índice bajo el medio nacional. De entre ellas sólo Palencia se situó sobre la media de la Región. En el año 2001, León y Soria registraron importantes caídas en su índice de siniestralidad (de 587,9 y 511,9 puntos respectivamente). En Salamanca se produjo una caída más moderada, de 47,0 puntos en concreto. En el resto de las provincias el índice de siniestralidad aumentó en 2001.

En cuanto a la siniestralidad mortal, en el año 2001 todas las provincias de Castilla y León superaban la media nacional, salvo Ávila que con un valor de 7,9 se situó ligeramente bajo el medio nacional de 8. Soria (con un 21,8) y León (con un 19,4) se situaron sobre la media regional de 13,4. Palencia y Salamanca (con un 13,3 cada una) estaban ligeramente por debajo. En el resto de las provincias el índice de mortalidad alcanzó valores inferiores. En cuanto a las variaciones, destaca el aumento de 14,5 puntos registrado en Soria. En Salamanca, Valladolid y León la siniestralidad mortal también aumentó. En el resto de provincias se produjeron reducciones, especialmente en Segovia en la que el índice cayó 13,5 puntos, (cuadro 2.5.9).

Cuadro 2.5.8**Indices de incidencia de la siniestralidad por comunidad autónoma, 2000-2001**

	Incidencia General (1)			Incidencia Mortal (2)		
	2000	2001	01-00	2000	2001	01-00
Andalucía	6.911,80	6.876,60	-35,20	6,9	7,5	0,60
Aragón	6.349,10	5.761,80	-587,30	11,7	11,2	-0,50
Asturias	8.584,00	8.436,50	-147,50	15,2	7,8	-7,40
Baleares	10.271,60	9.922,40	-349,20	6,2	6,6	0,40
Canarias	8.441,60	8.233,30	-208,30	9,0	4,9	-4,10
Cantabria	7.085,10	6.941,50	-143,60	17,8	13,9	-3,90
Castilla-la Mancha	8.418,10	8.289,60	-128,50	10,2	8,9	-1,30
Castilla y León	6.624,50	6.702,20	77,70	13,5	13,4	-0,10
Cataluña	8.033,10	7.856,10	-177,00	6,5	6,7	0,20
Valencia	9.547,70	8.843,80	-703,90	9,2	7,5	-1,70
Extremadura	5.394,10	5.121,00	-273,10	11,5	7,0	-4,50
Galicia	6.158,30	6.273,20	114,90	18,5	12,4	-6,10
Madrid	6.278,30	6.263,80	-14,50	5,7	6,2	0,50
Murcia	9.548,80	8.044,00	-1.504,80	6,6	9,5	2,90
Navarra	8.110,40	7.902,40	-208,00	20,4	7,4	-13,00
País vasco	8.012,00	7.809,40	-202,60	13,2	9,7	-3,50
Rioja	7.496,40	7.041,30	-455,10	17,9	10,3	-7,60
España	7.558,40	7.349,90	-208,50	9,2	8,0	-1,20

Notas: (1) 100.000 x (accidentes en jornada laboral con baja) / (numero medio de personas expuestas)

(2) 100.000 x (accidentes mortales en jornada laboral) / (numero medio de personas expuestas)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Cuadro 2.5.9**Indices de incidencia de la siniestralidad por provincias de Castilla y León y total en España, 2000-2001**

	Incidencia General (1)			Incidencia Mortal (2)		
	2000	2001	01-00	2000	2001	01-00
Ávila	4.535,4	4.797,3	261,9	13,5	7,9	-5,6
Burgos	7.143,9	7.629,1	485,2	13,2	11,0	-2,2
León	9.248,7	8.660,8	-587,9	18,1	19,4	1,3
Palencia	6.942,8	7.060,1	117,3	20,5	13,3	-7,2
Salamanca	5.624,3	5.577,3	-47,0	7,5	13,3	5,8
Segovia	6.113,5	6.399,6	286,1	26,2	12,7	-13,5
Soria	6.763,3	6.251,4	-511,9	7,3	21,8	14,5
Valladolid	5.717,2	6.077,5	360,3	7,8	11,5	3,7
Zamora	4.900,7	5.135,5	234,8	16,8	9,4	-7,4
Castilla y León	6.624,5	6.702,2	77,7	13,5	13,4	-0,1
España	7.558,40	7.349,90	-208,50	9,2	8,0	-1,20

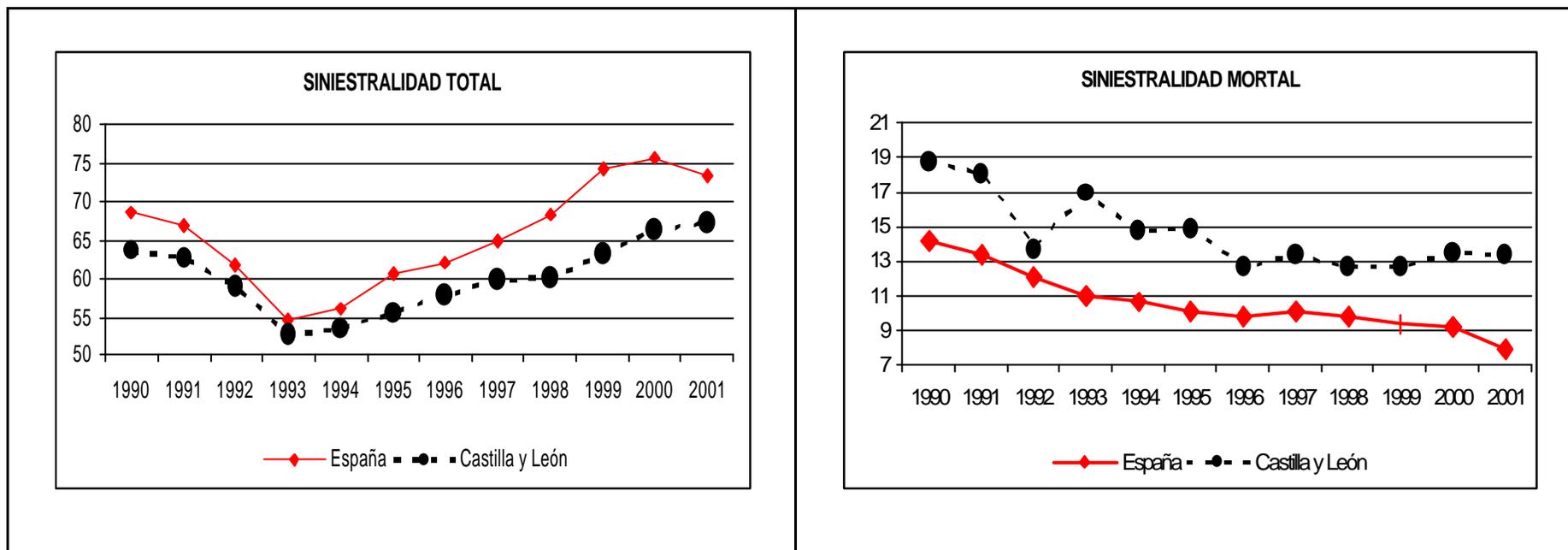
Notas: (1) 100.000 x (accidentes en jornada laboral con baja) / (numero medio de personas expuestas)

(2) 100.000 x (accidentes mortales en jornada laboral) / (numero medio de personas expuestas)

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

Gráfico 2.5.1

Evolución de los índices de siniestralidad total y mortal en España y en Castilla y León, 1990-2001



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Accidentes de Trabajo (MTAS), Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS) y datos de Trabajadores Afiliados en Alta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.5.1.3 Enfermedades profesionales en Castilla y León

Durante el año 2002 se registraron en Castilla y León un total de 1.645 partes de enfermedades profesionales de trabajadores, 258 más que en 2001, esto es, un incremento del 18,6%. Del citado total, 1.637 fueron de carácter leve (264 más que el año previo), 8 graves (6 menos que en 2001) y, al igual que el año previo, ninguna con carácter mortal.

Por provincias, León se encontraba a la cabeza, al igual que en los periodos previos, al registrar un total de 825 enfermedades profesionales (un aumento de 246 enfermedades más que en 2001). En segundo, y a bastante distancia, se sitúa Burgos con 211 enfermedades (31 más que en 2001). El resto de provincias registraron una cifra de enfermedades inferior a las 200 (cuadro 2.5.10).

Cuadro 2.5.10
Enfermedades profesionales por provincias de Castilla y León, 2001-2002

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2001	2002	%	2001	2002	Diferencia	2001	2002	%	2001	2002	%
Ávila	6	15	150,0	1	1	0	0	0	0	7	16	128,6
Burgos	178	210	18,0	2	1	-1	0	0	0	180	211	17,2
León	577	823	42,6	2	2	0	0	0	0	579	825	42,5
Palencia	108	108	0,0	4	2	-2	0	0	0	112	110	-1,8
Salamanca	61	52	-14,8	0	0	0	0	0	0	61	52	-14,6
Segovia	50	52	4,0	1	0	-1	0	0	0	51	52	2,0
Soria	213	174	-18,3	1	0	-1	0	0	0	214	174	-18,7
Valladolid	130	155	19,2	3	2	-1	0	0	0	133	157	18,0
Zamora	50	48	-4,0	0	0	0	0	0	0	50	48	-4,0
Castilla y León	1.373	1.637	19,2	14	8	-6	0	0	0	1.387	1.645	18,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia

El Decreto 282/2001, de 13 de diciembre, establece dentro de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, como órgano directivo central, la Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral, en la cual se incluye la gestión de las competencias de Seguridad y Salud Laboral (art. 9.d) en todo lo que no exija la aplicación de técnica minera. Entendiéndose, por consiguiente, que el servicio de Seguridad y Salud Laboral resulta encuadrado en esta nueva Dirección General.

Para el ejercicio de sus funciones, el servicio de Seguridad y Salud Laboral se organiza en tres Secciones:

- Sección de Unidades de Seguridad y Salud Laboral, con dos negociados
- Sección de Programación y Ayudas, con un negociado

- Sección de Asistencia Técnico-Jurídica, con un negociado

Existe una estructura territorial a través de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales, que cuentan con una secretaría técnica, una unidad de Relaciones Laborales y Empleo, y otra de Seguridad y Salud Laboral.

Las actividades desarrolladas durante el año 2002 en las distintas áreas del Servicio de Seguridad y Salud Laboral son:

- *De naturaleza administrativa:*
 - Orden de 15 de noviembre de 2002, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, por la que se conceden los Premios a la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, correspondientes a la convocatoria del año 2001.
 - Orden de 5 de diciembre de 2002, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se convocan subvenciones para la Formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y para el Desarrollo de Medidas que tengan por objeto la Seguridad y Salud Laboral para el año 2003.
- *Formación.* Participación en jornadas, seminarios y congresos; cursos subvencionados con un importe total de 692.214, 31 euros, y la participación de 1.691 alumnos.
- *Actuaciones de las Unidades de Seguridad y Salud.* En materia de seguridad se realizaron 6.937 visitas en la Región, y se elaboraron 5.832 informes; en materia de higiene, las visitas fueron 232. Se realizaron también actividades formativas que alcanzaron a 2.425 asistentes con un total de 1.316 horas de formación.
- *Registro de empresas.* Está adscrito a la Dirección General de Relaciones e Intermediación Laboral, y tiene carácter de único. En el mismo se inscriben las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el anexo del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención. Ascendiendo a 232 las empresas que no necesitan someterse a auditoría.
- Reuniones, publicaciones, y jornadas de promoción de Seguridad y Salud Laboral en Castilla y León.

En 2002 se fragua en Castilla y León el *Acuerdo para la prevención de riesgos laborales en Castilla y León, 2003-2005*, consecuencia del Diálogo Social, entre el Ejecutivo Regional, la patronal, y los sindicatos más representativos para combatir de forma efectiva y permanente la siniestralidad laboral.

Este acuerdo se traduce en doce puntos concretos:

1. Promover la representación y tutela en salud laboral para todos los trabajadores de Castilla y León.
2. Formación de trabajadores, empresas, cuadros intermedios, y delegados de Prevención en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.
3. Impulso a las actuaciones de asesorías y servicios técnicos de apoyo a la prevención.
4. Elaboración y difusión de una publicación cuatrienal sobre prevención de riesgos laborales en Castilla y León.
5. Incentivos a la prevención en empresas para la adquisición, adaptación o renovación de máquinas y equipos de seguridad.
6. Medidas de análisis, información y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
7. Análisis estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
8. Impulsar la colaboración entre la inspección de trabajo y seguridad social y las unidades de seguridad y salud laboral de Castilla y León.
9. Creación de una Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente.
10. Promover la implantación de contenidos preventivos en la enseñanza obligatoria, y mejorar los de la formación profesional.
11. Dotación de técnicos a las unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.
12. Refuerzo del Programa de Apoyo a las medidas complementarias en materia de prevención de riesgos laborales mediante la introducción de un “programa de becas” para realizar estudios monográficos sobre la Seguridad y la Salud Laboral en Castilla y León.

Con estas medidas se quiere introducir contenidos preventivos, corresponsabilizar a todos los agentes implicados en el mercado de trabajo, y afrontar entre todos y desde todos los ámbitos de actuación posibles, la tarea de conseguir una reducción sostenida de los índices de siniestralidad en Castilla y León.

Se presta especial atención a la pequeña y mediana empresa, por ser en éstas donde existen las mayores dificultades para aplicar las medidas preventivas necesarias, por falta de medios económicos y organizativos.

Este plan de lucha contra la siniestralidad laboral potenciará la investigación en la materia y aportará medios, entre otros objetivos. Al cierre del año 2002, aún quedaban algunos capítulos pendientes de acuerdo para su puesta práctica en 2003, como se preveía.

Por su parte, el Consejo Regional de Seguridad y Salud Laboral, creado por Decreto 233/1997, de 20 de noviembre, es un órgano consultivo y foro de diálogo y participación institucional, adscrito a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo. En su composición participan seis representantes de la Administración Regional, seis representantes de organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad, y seis representantes de las organizaciones empresariales más representativas en la Comunidad. Pueden formar parte del mismo, entre otros, con carácter temporal y como miembros

asociados, representantes de Corporaciones Locales, de empresas de prevención de riesgos laborales o de Mutuas, en todo caso, sin derecho a voto.

Sus funciones, entre otras, son: conocer e informar el Anteproyecto del Plan Regional de Seguridad y Salud Laboral; informar las normas de la Junta de Castilla y León relativas a sus competencias; fomentar la negociación colectiva en esta materia; elevar propuestas y sugerencias en materia de condiciones de trabajo y salud laboral; y realizar el seguimiento y evaluación de los programas de actuaciones sobre estas materias. En cada provincia existen unas Comisiones Territoriales de Seguridad y Salud Laboral.

Durante 2002, además de informar los anteproyectos de normas que sobre seguridad y salud laboral que se elaboraron por la Junta de Castilla y León, se examinó la accidentalidad laboral por provincias con carácter mensual; y se realizó un seguimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Laboral, entre otras tareas.

El Centro de Seguridad y Salud Laboral adscrito a la Dirección General de Trabajo, se ubica en León, y tiene como objetivo potenciar la colaboración entre empleadores y empleados en el fomento de la seguridad y salud en los Centros de Trabajo. Tiene carácter técnico-administrativo y actúa a través de información, investigación y desarrollo.

2.6 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León

Durante el año 2002 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejerció un total de 30.935 actuaciones en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo. Se trata de un aumento cercano al 15,4% con respecto al número de actuaciones registradas en 2001. Las infracciones crecieron un 7,4% con respecto del año previo, sumando un total de 3.086. También crecieron los requerimientos de subsanación en un 18,0%, alcanzando un montante de 10.126. Por último, las paralizaciones de los trabajos con riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador se redujeron en un 2,9% alcanzando en 2002 un montante total de 205 (cuadro 2.6.1).

El cuadro 2.6.2 detalla el reparto provincial de las actas de infracción, el desglose por actividades, cuantía de las sanciones propuestas, tipos de infracción y grados de sanción, así como los recursos ordinarios que sobre el tema han sido presentados.

En cuanto al número de actas de inicio de expediente sancionador por infracciones u obstrucciones en materia de Seguridad y Salud Laboral, alcanzaron durante el año 2002 la cifra de 2.147. Esta cifra supone una tasa de incremento sobre el año previo del 7,1%. Los mayores incrementos en el número de actas de inspección se registraron en Zamora (un 41,3%) y Valladolid (un 34,4%). En cuanto a las sanciones impuestas, estas alcanzaron un montante superior a los 5,2 millones de euros, cifra un 0,2% inferior a la de 2001. Por provincias, el mayor incremento en el montante de las sanciones se dio en Ávila (un 77,4%), Segovia (un 58,9%) y Zamora (53,4%) (cuadro 2.6.3).

En relación con los Expedientes Sancionadores en materia de trabajo, entendido el término en sentido estricto, esto es, sin incluir las sanciones correspondientes a Seguridad y Salud Laboral, durante 2002 se han tramitado en Castilla y León un total de 609 expedientes sancionadores (165 más que el año previo) que han representado un importe de 1.016.812,46 euros. La distribución de los expedientes por sectores de actividad económica ha sido la siguiente: 333 expedientes en los servicios, 175 expedientes en la industria, 117 expedientes en la construcción y 14 expedientes en la agricultura y ganadería.

Cuadro 2.6.1**Actuaciones de la inspección de trabajo en materia de seguridad y salud laboral por provincias de Castilla y León, 2001-2002**

	Actuaciones			Infracciones			Paralizaciones			Requerimientos		
	2001	2002	Var. %	2001	2002	Var. %	2001	2002	Var. %	2001	2002	Var. %
Ávila	2.035	2.337	14,8	262	375	43,1	33	29	-0,12	471	625	32,7
	7,6%	7,6%		9,2%	12,2%		14,9%	14,1%		5,7%	6,2%	
Burgos	2.676	2.319	-13,3	314	247	-21,3	45	25	-44,4	958	802	-16,3
	10,0%	7,5%		11,0%	8,0%		20,4%	12,2%		11,5%	8,0%	
León	7.276	7.325	0,7	755	838	11,0	37	23	-37,8	1672	1.798	7,5
	27,1%	23,7%		26,4%	27,2%		16,7%	11,2%		20,1%	17,8%	
Palencia	2.340	3.162	35,1	268	226	15,7	5	7	40,0	1211	1.977	63,3
	8,7%	10,2%		9,4%	7,3%		2,3%	3,4%		14,6%	19,5%	
Salamanca	3.450	3.353	-2,8	324	252	-22,2	45	30	-33,3	955	944	-1,2
	12,9%	10,8%		11,3%	8,2%		20,4%	14,6%		11,5%	9,3%	
Segovia	1.664	1.814	9,0	246	282	14,6	24	29	20,8	730	626	-14,2
	6,2%	5,9%		8,6%	9,1%		10,9%	14,1%		8,8%	6,2%	
Soria	631	535	-15,2	64	56	-12,5	2	5	150,0	252	194	-23,0
	2,4%	1,7%		2,2%	1,8%		0,9%	2,4%		3,0%	1,9%	
Valladolid	4.317	6.501	50,6	417	533	27,8	23	39	69,6	928	1.726	86,0
	16,1%	21,0%		14,6%	17,3%		10,4%	19,0%		11,2%	17,0%	
Zamora	2.415	3.589	48,6	207	277	33,8	7	18	128,6	1126	1.434	27,4
	9,0%	11,6%		7,2%	8,9%		3,2%	9,0%		13,6%	14,1%	
Castilla y León	26.804	30.935	15,4	2.857	3.086	7,4	221	205	-2,9	8.303	10.126	18,00
	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%		100,0%	100,0%		100,0%	100,0%	

Nota: Los porcentajes bajo las cifras absolutas indican el peso porcentual de cada partida en la provincia sobre el total de la Comunidad

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.6.2**Infracciones en materia de trabajo, 2002**

Número de Expedientes Sancionadores por Provincia en la Comunidad Autónoma										
	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za	Total
	43	57	276	25	37	16	10	81	64	609
%	7,06%	9,36%	45,32%	4,11%	6,08%	2,63%	1,64%	13,30%	10,51%	100%
Desglose por actividades										
Construcción	17	7	74	5	0	0	0	7	7	117
Industria	2	26	104	2	3	2	3	20	13	175
Servicios	26	25	109	20	34	13	8	50	48	333
Agri. y Ganadería	1	0	6	0	1	1	0	4	1	14
Cuantía de las sanciones propuestas										
	29.464,45	69.369,7	278.644,4	53.731,61	58.262,32	76.017,99	17.343,82	225.252,65	208.725,12	1.016.812,46
Tipo de infracción										
Muy Graves	0	11	7	3	7	7	2	8	0	45
Graves	41	40	156	22	30	7	8	56	52	412
Leves	5	7	130	2	1	2	1	17	17	182
Grado de sanción										
Máximo	6	3	32	12	7	1	4	16	7	88
Medio	6	15	22	7	9	5	4	17	29	114
Mínimo	34	40	239	8	22	10	3	48	33	437

Nota: *El número total de expedientes puede no coincidir con el tipo y grado de sanción ya que en un mismo expediente puede haber más de una sanción

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

Cuadro 2.6.3
Actuaciones de la inspección de trabajo en materia de seguridad y salud laboral
por provincias de Castilla y León, 2001-2002

	Actas			Cuantía (euros)		
	2001	2002	Incremento	2001	2002	Incremento
Ávila	182	183	0,5	335.439,3	595.065	77,4
Burgos	220	184	-16,4	371.200,3	353.272,98	-4,8
León	619	704	13,7	1.824.681,5	1.395.262,23	-23,5
Palencia	161	106	-34,2	256.405,1	241.515,69	-5,8
Salamanca	203	177	-12,8	360.933,9	254.378,96	-29,5
Segovia	135	154	14,1	279.495,2	443.994,11	58,9
Soria	49	47	-4,1	334.326,2	294.750,26	-11,8
Valladolid	326	438	34,4	1.308.798,4	1.396.741	6,7
Zamora	109	154	41,3	157.302,2	241.309,92	53,4
Castilla y León	2.004	2.147	7,1	5.228.582,0	5.216.290,15	-0,2

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

2.7 Conclusiones y Recomendaciones

2.7.1 Conclusiones

Cambio metodológico en la EPA

En el año 2002 la Encuesta de Población Activa ha experimentado un importante cambio metodológico cuyo efecto más relevante ha sido una *reducción* estadística de 27.700 personas (8.700 varones y 19.000 mujeres) previamente consideradas paradas que pasan a clasificarse como inactivas de acuerdo con la nueva metodología. De esta forma, la mayor parte de las cifras procedentes de esta fuente estadística no pueden ser directamente comparables con las provistas en los Informes Socioeconómicos del Consejo Económico y Social referidos a años anteriores.

Actividad

La dinámica tradicional de estancamiento y envejecimiento poblacional continúa en Castilla y León durante el año 2002. En dicho ejercicio, la población en edad de trabajar (16 ó más años) de la Comunidad se situó en 2.110.300, una cifra de un 0,06% menor que la del año 2001 (frente al aumento del 0,82% nacional). Destacando que los activos potenciales sufren un envejecimiento progresivo, ya que las personas más jóvenes van disminuyendo y las de más edad aumentando.

Descendiendo al detalle trimestral se aprecia, tanto en Castilla y León como en España, una desaceleración en el crecimiento del número de activos en los dos últimos trimestres del año 2002.

En cuanto a los activos potenciales de Castilla y León, se situaron en un total 1.040.200 personas en el año 2002, esto es, esto es una tasa de actividad global de un 49,29%; en España, la tasa de actividad fue del 54%. Cabe destacar que los activos regionales crecieron en 2002 (a diferencia del año previo) a un ritmo del 1,87% (el nacional fue del 2,95%). Todas las provincias excepto Valladolid y Soria presentaron tasas de actividad inferiores a las nacionales, destacando Zamora que con un 39,2 fue la más baja de Castilla y León.

Del total de activos en Castilla y León, 644.100 son varones, y 396.100 mujeres, siendo la franja de 25 a 54 años, la que reúne el mayor número de mujeres activas. Esto supone unas tasas de actividad del 62,2% para los varones y del 36,9% para las mujeres, en ambos casos por debajo de las del conjunto nacional.

Ocupación

Durante el año 2002 un total de 931.600 personas trabajaban en Castilla y León. Se trata de un aumento neto de 12.900 nuevos ocupados, esto es, un 1,41% más que durante el año 2001; en el conjunto nacional los ocupados crecieron el 1,96%. En comparación con otras comunidades autónomas, Castilla y León durante 2002 se sitúa en el décimo lugar en crecimiento de empleo.

El hecho de que las tasas de crecimiento (regional y nacional) registradas para 2002 se hayan mantenido en valores positivos, aunque menores que las correspondientes a años anteriores, ha vuelto a suponer, tanto en España como en Castilla y León, que en el año 2002 se alcancen de nuevo cifras record en el número de ocupados totales. Un fenómeno similar ha tenido lugar con el montante de afiliados a la Seguridad Social que crecieron un 1,90% en Castilla y León y un 3,00% en España.

El comportamiento del mercado ha revelado mayor dinamismo en los activos femeninos de la Comunidad, incrementándose un 4% sobre la cifra de 2001, mientras que los varones lo hacían en sólo un 0,6%; en ambos casos por debajo de los aumentos a nivel nacional. La tasa de empleo para los varones en Castilla y León, fue del 58,2%, y para las mujeres del 30,6%, siendo la tasa global de la Comunidad del 44,1%, frente a la nacional del 47,9%.

Casi la totalidad de los 12.900 empleos netos generados en el año 2002 en Castilla y León fueron ocupados por mujeres. Más en concreto, la cifra anterior se distribuye en 12.200 nuevos empleos femeninos y 700 masculinos. Un fenómeno similar, aunque menos acentuado, tuvo lugar en el conjunto de la nación. De hecho, todas las regiones que registraron un comportamiento intermedio en términos de aumento del empleo, incluida Castilla y León, lo hicieron a costa de los aumentos de ocupación femeninos, dado que la de los varones no superó en ningún caso el 0,5%.

Considerando el comportamiento de la ocupación a lo largo de los trimestres del año, se aprecia cómo las principales diferencias en el ritmo de generación de empleo entre España y Castilla y León se produjeron durante los dos primeros trimestres. En la última mitad del año, en cambio, se detecta cómo el crecimiento de la ocupación comienza a acelerarse en la Región y frenarse en el conjunto nacional.

La ocupación en los diferentes sectores productivos de la Región tuvo un comportamiento bastante heterogéneo durante el año 2002. El sector de los servicios fue el que generó mayor número neto de empleos, tanto en términos absolutos (con 23.000 ocupados netos más) como relativos, al registrar una tasa de crecimiento del 4,3% (sobre el 3,24% nacional del sector). De esta forma, el sector recupera tasas de crecimiento de la ocupación acordes con las que experimentara en los años finales de la década de los noventa, superando la desaceleración del año 2000 y, especialmente, del 2001.

La construcción regional también generó empleo neto en 2002 a una tasa del 2,32%, (bajo la nacional del 3,4%). De esta forma aunque registrando tasas positivas el sector continúa desacelerando su proceso de generación de empleo.

En todos los sectores ha aumentado el desempleo, siendo la industria de Castilla y León el sector que peor comportamiento tuvo en 2002 en términos de empleo, al reducirse éste en 7.700 efectivos, una tasa del 4,23% (frente a la caída del 0,44% nacional). Se trata de la primera vez que el empleo industrial de la Comunidad se reduce desde el año 1997.

La agricultura de la Región volvió a su tendencia habitual, esto es a la caída de empleo tras el ligero remonte que aconteciera durante el año 2001. Más en concreto, en 2002 se perdieron 5.000 empleos agrícolas, una tasa de caída del 5,48% (frente al 5,68% nacional).

El comportamiento de la ocupación en las diferentes provincias de Castilla y León durante el año 2002 fue bastante heterogéneo. En Soria, Valladolid, Burgos, Palencia y Segovia, el empleo creció incluso a ritmos superiores al medio nacional. De estas provincias, Burgos y Soria también habían experimentado aumento de ocupación en el año 2001, mientras que en las tres restantes disminuyó el empleo en 2001. El resto de las provincias de la Comunidad experimentó reducciones netas de empleo en el año 2002, especialmente Zamora y Ávila.

De las cuatro provincias en que se redujo el empleo total en 2002, Zamora, Salamanca y León debieron la disminución especialmente a la caída del empleo de los varones. En cambio, en Ávila la reducción del empleo provincial se asocia al sexo femenino. En cuanto a las provincias que aumentaron su ocupación total, cabe decir que en Soria, Segovia y Palencia, el aumento del empleo masculino fue preponderante, mientras que en Burgos y Valladolid fue la ocupación femenina la que explicó el tirón al alza del empleo total de la provincia.

El crecimiento del empleo total en Castilla y León durante el año 2002 se asoció exclusivamente al buen comportamiento de los asalariados, que crecieron al 3,42%, frente al 2,78% nacional. De hecho, los 12.900 nuevos puestos de trabajo netos de la Región se explican por un aumento de 23.100 empleos de carácter asalariado y por la pérdida de 10.200 de tipo no asalariado. Además, la aceleración del empleo registrada durante la segunda mitad del año se asocia, en exclusiva, al trabajo por cuenta ajena. Por sexos, fueron las mujeres las más beneficiadas por el aumento del empleo asalariado, ocupando 15.500 puestos del total de empleos de esta categoría.

Como consecuencia del mejor comportamiento relativo de los asalariados en el conjunto de la ocupación de Castilla y León, la tasa de asalarización (esto es, el porcentaje que este tipo de trabajadores suponen sobre el total de ocupados) aumentó nuevamente en 2002 situándose en un valor de 74,62%, esto es, 1,5 puntos porcentuales sobre el valor de 2001. Aunque esta ratio ha ido en constante crecimiento durante los últimos años en la Comunidad, su valor se sitúa aún bajo el medio nacional (del 80,83%).

En todos los sectores productivos se observa cómo el empleo asalariado registró en 2002 un mejor comportamiento que la ocupación total. En los servicios y la construcción, en los que el empleo total aumentó, el asalariado lo hizo a un ritmo aún mayor; en la industria y la agricultura, en los que el empleo total se redujo, los asalariados también cayeron, pero en menor proporción.

Como viene ocurriendo desde el año 1998, fueron los asalariados del sector privado regional el motor del aumento del empleo por cuenta ajena total, dado que los asalariados públicos se redujeron en 2002 en Castilla y León. En concreto, los asalariados privados de la Comunidad crecieron a una tasa del 5,22% y los públicos se redujeron al 2% durante el pasado año. Detrás de esta reducción de los públicos de la Región se esconde, fundamentalmente, la reducción de las asalariadas públicas con contrato indefinido. En el conjunto nacional fueron, en cambio, los asalariados públicos los que más crecieron en 2002, en concreto al 3,6%, un porcentaje incluso mayor al aumento del 2,6% de los privados.

En 2002, la tasa de temporalidad global de Castilla y León se mantuvo en un porcentaje alto (28,45%), idéntico al del año 2001. Aunque en España la tasa fue aún mayor (31,01%), situándose 0,67 puntos porcentuales bajo el dato del año previo.

Por sectores institucionales, la tasa de temporalidad privada de Castilla y León se situó en 30,66% (tres décimas bajo la 2001). En cuanto al porcentaje de temporales en el sector público se situó en el 21,57% (casi medio punto porcentual sobre su tasa de 2001). En el caso español, la tasa de temporalidad privada se situó en 33,27% (0,90 puntos porcentuales bajo el 2001) y la pública en el 21,87% (esto es, 0,33 puntos porcentuales sobre el valor del año previo). Este hecho demuestra de nuevo que el sector público es, a pesar de los acuerdos que se están firmando, en el que sigue aumentando la tasa de temporalidad.

Desagregando por sexos, la temporalidad femenina de la Comunidad se situó en una tasa del 32,12% y la masculina en el 26,19%. Se trata, respectivamente, de un aumento de 5 décimas y de una reducción de 4 sobre los correspondientes valores del año previo. Estos datos implican que, al igual que ocurriera en 2001, la divergencia entre ambas tasas ha vuelto a aumentar en 2002, debido, esencialmente, al aumento de la temporalidad femenina en el sector público, dado que en el privado el porcentaje de asalariadas con contrato temporal cayó durante el pasado ejercicio. En España, la tasa de temporalidad femenina en 2002 fue del 34,14% y la de los varones del 28,97%. En ambos casos se trata de reducciones sobre los valores del año previo, de 16 décimas porcentuales para las mujeres y de algo más de un punto porcentual para los varones.

Desempleo

La cifra de parados, que se había venido reduciendo desde el año 1995, creció durante el año 2002, en un 6,06% en Castilla y León y en un 11,44% en España. En términos absolutos la cifra de parados para la Comunidad ascendió en 2002 a 108.600 personas, esto es, 6.200 más que durante el ejercicio 2001. Idéntico fenómeno se observa al analizar los datos de paro registrado en las oficinas del INEM. Como viene siendo tradicional en la Comunidad, el desempleo ha aumentado en menor porcentaje que en España no sólo por el hecho de que Castilla y León haya generado más empleos (dado que los ocupados crecieron más despacio que en la Nación), sino también por un menor aumento en el número de activos en la Comunidad.

Los anteriores resultados se reflejan también en las tasas de paro. De esta forma, tras siete ejercicios de reducciones paulatinas, la tasa de paro aumentó tanto en Castilla y León (0,4 puntos porcentuales) como en España (cerca de 0,9 puntos porcentuales). Situándose la tasa de paro en Castilla y León en el 10,4% de su población activa y en el 11,4% para el caso de España.

A pesar del mayor dinamismo del empleo femenino en Castilla y León durante el año 2002, el montante de los nuevos parados se distribuyó, aproximadamente, de forma alícuota entre ambos sexos, lo que se asocia con el mayor dinamismo de los activos femeninos de la Comunidad. De esta forma, la tasa de paro femenina de la Región fue del 16,9% (16,4% en España) y la de los varones del 6,4% (8% en España).

Los aumentos más significativos de desempleados se dieron en los colectivos de corta duración, esto es, aquellos que llevaban menos de un año desempleados. En cuanto a los parados de larga duración, su número volvió a reducirse durante 2002. En ese ejercicio un total de 49.100 castellanos y leoneses llevaban uno o más años sin empleo, 2.200 menos que en 2001 lo que, en términos relativos significa una reducción del 4,5%. Cabe destacar que en el conjunto de la nación el paro de larga duración aumentó en 2002 a una tasa del 3,2%.

Los anteriores resultados configuran una tasa de paro de larga duración (porcentaje de parados que llevan buscando más de un año sobre el total de parados) del 43,2% (4,8 puntos porcentuales bajo la tasa de 2001). En España la citada tasa fue del 37,5% (2,9 puntos porcentuales bajo el del ejercicio previo).

Durante 2002, solamente Segovia y Soria redujeron su tasa de desempleo. En el caso de Segovia debido, en exclusiva, a la caída de la tasa de paro femenina. En todas las demás provincias la tasa de paro aumentó, especialmente en Zamora, (debido a la importante reducción del empleo masculino) y en Palencia (asociado, en este caso, a las mujeres).

De esta forma, el abanico de tasas de paro en las provincias de Castilla y León era el siguiente en 2002: Salamanca y Valladolid se situaron con tasas superiores a la media nacional del 11,4%. León, se encontraba ligeramente por debajo de la tasa media nacional, pero sobre la regional del 10,4%. El resto de las provincias estaban bajo ambas medias, más en concreto, y en orden decreciente de tasa de paro, se situaban: Zamora, Ávila, Segovia, Palencia, Burgos y, por último, Soria.

En 2002, las demandas registradas en las oficinas de empleo de Castilla y León ascendieron a 761.400, resultando un porcentaje de gestión del 16,68%, y un índice de casamiento en nuestra Región del 97,2%.

Fomento del empleo

La novedad más importante en la Política de Empleo del año 2002 consiste en la transferencia a la Junta de Castilla y León de la gestión previamente realizada por el Instituto Nacional de Empleo (INEM) en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, por la que la Comunidad de Castilla y León asume, entre otras, las actuaciones de gestión y control de las subvenciones y ayudas públicas de la política de empleo, que otorga la Administración del Estado a través del INEM.

Como resumen de la política de fomento del empleo para 2002, cabe señalar que durante dicho ejercicio un total de 20.536 puestos de trabajo se beneficiaron de la misma, siendo el incentivo económico total destinado de 65,5 millones de euros. Estas cifras incorporan también los empleos beneficiados en base a programas transferidos y cuya gestión previa correspondía al INEM.

Teniendo en cuenta que durante 2001 los empleos beneficiados por los programas de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo fueron 13.452 y los fundamentados en los programas de Promoción de Empleo del INEM en Castilla y León fueron 5.800, el incremento total de trabajos beneficiado en 2002 ascendería a 1.284 puestos, es decir, un 6,67% sobre el dato global de 2001.

El porcentaje de gestión en la intermediación pública sobre el total de la contratación fue en el caso del INEM de un 16,68% y en el caso del SRC de un 0,1%.

Inmigración y mercado de trabajo

Se consolida el incremento de extranjeros residentes en Castilla y León en lo que viene siendo la tendencia de los últimos años. En 2002 los residentes en Castilla y León ascienden 35.484, en datos del Ministerio del Interior a 30 de junio de 2002, suponiendo un aumento respecto al año anterior, aunque todavía representan un porcentaje pequeño de la población (el 2,72%).

De entre los residentes, el colectivo de población trabajadora ofrece unos índices de actividad y paro más desfavorables que para la población no extranjera, tanto en Castilla y León como en España. Sin embargo, en todas las provincias de la Comunidad aumentaron los trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social respecto al año anterior, siendo 19.158 los inscritos a 31-12-03 y en media anual son 18.619.

Un año más se observa un desajuste entre los contingentes aprobados por el Gobierno Central y las contrataciones, siendo los permisos concedidos inferiores a los solicitados. En España, el incremento porcentual entre estos dos años fue del 37,59%, y en Castilla y León de un 47,59%. En ambos casos existe un porcentaje de incremento muy elevado y, por vez primera, mayor en Castilla y León que en España.

Jóvenes y empleo

A pesar de que se incorporan más tarde al mercado de trabajo y con un mayor nivel de estudios, los jóvenes encuentran dificultades a la hora de acceder a dicho mercado, fundamentalmente cuando buscan un empleo por primera vez.

La tasa de actividad específica juvenil, en datos del segundo trimestre de 2002 fue del 55,7%, superando en más de seis puntos la tasa de actividad global de la Región, reflejo en parte del envejecimiento de su población. A mayor edad de este segmento de población, con carácter general, aumenta la tasa de participación juvenil en el mercado laboral. Por sexos, la tasa de actividad femenina es casi 12 puntos porcentuales menor que la de los varones.

La tasa de empleo juvenil asciende al 45,24%, situándose ligeramente por encima del 50% en España. Los mayores valores de esta tasa se encuentran a medida que aumenta la edad, superando el caso de los varones en 18 puntos a la tasa de empleo de las mujeres.

Existe un desajuste cualitativo entre la formación universitaria y los demandantes de empleo, y los puestos de trabajo ofrecidos por las empresas. Alcanzando la tasa de paro para el caso de los jóvenes con titulación superior el 21,4%.

Del total de jóvenes asalariados el 52,2% son asalariados temporales, afectando en mayor medida a las mujeres en todas las edades. La tasa de temporalidad juvenil supera en gran medida a la del conjunto de los asalariados de la Comunidad (una tasa del 52,2% frente al 28,5%). Prevalece este tipo de contrato en los jóvenes de 16 a 19 años y fundamentalmente en el sector público (tres de cada cuatro contratados en el dicho sector son temporales).

Los jóvenes sufren las mayores tasas de paro, a pesar de que cuentan con mayor cualificación que el resto de la población en edad de trabajar. La tasa de paro juvenil regional (tramo de edad entre 16 a 29 años), del 18,8% de su población activa, supera a la correspondiente nacional, del 17,4%. El paro juvenil es mayoritariamente femenino (de una tasa de paro juvenil femenina del 27,27% al 12,2% de tasa masculina).

El sistema educativo ha paliado en cierta medida los problemas derivados de las altas tasas de paro juvenil, pues muchos jóvenes han decidido retrasar su inserción al mercado de trabajo a cambio de invertir en mejorar sus conocimientos, con el objetivo de acceder con una mejor cualificación y encontrar más pronto un empleo. Tampoco conviene olvidar el papel que desempeña la familia al ejercer como protectora y proporcionar apoyo al joven.

Todos estos datos confluyen a poner de manifiesto la situación de desventaja con la que los jóvenes se encuentran a la hora de acceder al mercado laboral, y ya en él. La situación es más preocupante si

los jóvenes son mujeres, tanto si se mide en términos de temporalidad en la contratación, como de tasa de actividad o de desempleo.

El autoempleo es una vía poco transitada y la iniciativa empresarial queda reducida a unos porcentajes escasos que incluso es superada por los jóvenes que opositan para conseguir un empleo público.

Negociación colectiva

El Acuerdo del dialogo social en Castilla y León en 2001 para la modernización de las relaciones laborales en 2002, firmado por los empresarios y sindicatos más representativos dio como resultado la firma de cinco nuevos convenios de sector y dos de empresa y ha contribuido a racionalizar la negociación colectiva, a dar cobertura a actividades hasta entonces no amparadas por convenio y a actualizar cláusulas obsoletas entre otros resultados.

La primera conclusión ha de ser la ausencia de una fuente fiable para conocer la negociación colectiva por las carencias que se ponen de manifiesto respecto al Registro Estadístico de Convenios Colectivos, así como el que los datos facilitados por esta fuente no se corresponden con el año natural, sino con el año en que produce sus efectos.

A pesar de la importancia relativa del número de convenios de empresa sobre el global de convenios colectivos, el peso relativo de trabajadores afectados por este tipo de convenios se ha reducido constantemente en los últimos cinco años.

El tamaño medio en las empresas afectadas por convenios de empresa es superior al de las empresas afectadas por convenios de ámbito sectorial, sin embargo, el número total de trabajadores afectados es bastante mayor en el ámbito sectorial que en el de empresa.

Casi el 90 por ciento del total de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva están afectados por convenios de ámbito diferente a la empresa (provinciales, nacionales y autonómicos o interprovinciales). Se comprueba una tendencia creciente del número de trabajadores afectados por los convenios sectoriales.

En Castilla y León hay un menor peso de la negociación empresarial que en el conjunto de España. El nivel supraempresarial en Castilla y León está casi en el 40% respecto al total de convenios colectivos en la Región, muy superior a la media del conjunto de España (25,67%).

Todos los datos globales muestran que en Castilla y León prima el convenio provincial y se mantiene en niveles residuales la negociación colectiva interprovincial. Los agentes sociales han apostado por la negociación de ámbito supraempresarial ya que hay un aumento paulatino de los convenios sectoriales. Tal y como se viene haciendo constar en los anteriores informes sobre la situación

económica y social en Castilla y León, es necesario aclarar que además de los convenios que ofrece el Registro de Convenios existen trabajadores cubiertos por convenios de ámbito estatal (del sector o de empresa); otros trabajadores excluidos de estos convenios, como los funcionarios y el personal estatutario, y un porcentaje de trabajadores no cubiertos por convenio, que los Agentes Económicos y Sociales vienen calculando en torno a los 30.000 trabajadores.

En la distribución provincial de convenios colectivos, se observan importantes variaciones interanuales en el número de convenios, con un total de -21,74, que van desde una variación del -52,00 de Segovia, hasta el 28,57 de Soria.

- *Salarios y jornada laboral*

En 2002 se firmó un Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva a nivel nacional, (AINC 2002), que fue ratificado en nuestra Comunidad por CC.OO, UGT y CECALE, que trata de racionalizar las materias contenido de convenios, en función de su ámbito territorial, reservando para los convenios de ámbito más cercano la materia salarial.

Se mantiene la tendencia de años anteriores que demuestra que el incremento salarial pactado es mayor en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, tanto en España como en Castilla y León.

En el año 2002, los incrementos salariales en Castilla y León fueron superiores a la media nacional a nivel de empresa (3,70 frente a 3,66), no así en otros ámbitos (3,83 frente a 3,86). El incremento salarial medio pactado en Castilla y León está muy próximo al de España (3,80 y 3,84, respectivamente), y por debajo del IPC interanual.

Ante la imposibilidad de acudir a una fuente que ofrezca datos sobre jornada laboral desagregados por comunidades autónomas, no se dispone más que del Boletín de Estadísticas Laborales del Ministerio de trabajo, que ofrece la jornada anual media pactada en el conjunto de convenios de toda España.

Según los datos del INE, en Castilla y León se ha reducido paulatinamente la jornada media pactada y efectiva. Esta reducción también se ha producido en España. Sin embargo, la jornada media de horas pactadas y efectivas en España supera la media anual de Castilla y León.

- *Fondo de Garantía Salarial*

Se concibe como un fondo de solidaridad interempresarial. El Real Decreto-Ley 5/2002 restringió el alcance de la responsabilidad del FGS por la vía de eliminar los salarios de tramitación, pero la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, posterior al Decreto, lo modifica y considera de nuevo los salarios de tramitación dentro del concepto de salario a los efectos de su abono. El importe total de prestaciones medias por insolvencia u otras causas, abonadas por el FGS ha disminuido en 2002 respecto a 2001, tanto en España como en Castilla y León.

- *Huelgas y cierres patronales*

Los resultados de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, previstos en el acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León, muestran un alto porcentaje de avenencias y reflejan que prácticamente la mitad han evitado la huelga, la pérdida de horas de trabajo y la vía judicial. Sin embargo, en este período se rompe la tendencia decreciente de años anteriores por incidencia de la huelga general.

- *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos (SERLA)*

El SERLA se consolida como una vía facultativa de superación de la conflictividad laboral y de apoyo a la negociación colectiva. Los procedimientos que se tramitan en el SERLA permiten la solución extrajudicial y negociada de los conflictos colectivos que se plantean en la Región.

El protagonismo de los agentes sociales se observa en el hecho de que son los promotores de los expedientes de conciliación-mediación. El porcentaje de acuerdos en el año 2002 supuso el 42,13%, con un total de 67 expedientes sobre los 159 procedimientos de tramitación efectiva. La eficacia de los acuerdos logrados tienen el tratamiento que el Estatuto de los Trabajadores concede a los convenios colectivos.

Los conflictos presentados en 2002 representan un incremento del 25,65% respecto de la anualidad de 2001. La solución arbitral aún no ha calado suficientemente en la cultura laboral de Castilla y León, pero durante el año 2002 se han emitido los dos primeros laudos arbitrales, que representan el 1% de los procedimientos tramitados.

En 2002 se presentaron un total de 189 expedientes de conciliación-mediación que afectaron a 81.076 trabajadores, y 2 de arbitraje que afectaron a 92 trabajadores; lo que supone el 31,59% de la población asalariada en Castilla y León. Estos conflictos interesaron a 4.338 empresas (el 7,66% de la incluidas en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma).

Resolución de conflictos laborales

Expedientes de regulación de empleo

Los ERE autorizados que han supuesto la extinción de la relación laboral (despidos colectivos) en el año 2002 son los que han afectado a un mayor número de trabajadores, tanto en España, como en Castilla y León.

Sin embargo, las cifras totales de trabajadores afectados por ERE que han supuesto la extinción, han bajado en Castilla y León comparándolas con una variación negativa de 20,39%.

En Castilla y León hay que destacar la importancia de las extinciones por ERE; el aumento de las reducciones del año 2001 a 2002; y, por último, la bajada que se ha producido en las suspensiones si comparamos los dos últimos años.

Conciliaciones colectivas

En el SERLA la mayoría de los conflictos planteados lo fueron por aplicación del convenio (42 en 2002 frente a 22 en 2001) e interpretación del convenio (34 en 2002 frente a 21 en 2001), la conclusión es que se está produciendo una efectiva sustitución del trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Los resultados obtenidos en los conflictos jurídicos, en consideración con los índices del anterior sistema conciliatorio administrativo (con una media de 18% de acuerdos alcanzados) y su comparación con los porcentajes propios del SERLA (38,46%), han supuesto una disminución de la conflictividad laboral en sede judicial.

Conciliaciones individuales y asuntos judiciales laborales

Las conciliaciones referidas a todas las materias, han aumentado respecto al período de 2001, tanto en España como en Castilla y León. En Castilla y León las conciliaciones individuales en materia de despidos bajaron de 9.520 en 2001 a 8.498 en 2002, comparando datos del periodo correspondiente a enero-octubre, 1.022 conciliaciones menos (10,74%). Se ha variado la tendencia de años anteriores que marcaba una línea de aumento en estas conciliaciones. En 2002 (enero-octubre), 5.787 terminaron con avenencia, por lo que fueron despidos efectivos y no llegaron a los Juzgados de lo Social (un 19,09% menos que en 2001).

En Castilla y León aumentaron los asuntos judiciales totales respecto al año 2001, fueron 17.454 en total, un 38,51% más en 2002. La provincia donde más asuntos judiciales se resolvieron fue León (4.341), seguida de Burgos (3.370), Valladolid (2.685) y Salamanca (2.634).

A pesar de que en la Región aumentaron las demandas por despido (2.689 en 2002, 31,11% más que en 2001), la relación de despidos dentro del total de asuntos judiciales decreció (15,41%) y se mantiene en la línea de 15-16% de estos últimos 5 años.

En la provincia de Valladolid se produjeron menos finalizaciones de despidos en 2002 (547) que en 2001 (548). En el resto de las provincias, se produjo un mayor número de despidos por vía judicial en 2002 que en el año anterior, destacan, después de Valladolid, León (494), Burgos (478) y Salamanca (428).

Salud Laboral

Aunque a ritmos más moderados que en años anteriores, la siniestralidad total con baja creció en Castilla y León, a un ritmo del 1,83% en 2002. En España los siniestros se redujeron en apenas un 0,76%. Aunque la mayor parte de los siniestros se registran dentro del puesto de trabajo, fueron aquellos asociados a los desplazamientos (*in itinere*) los que más crecieron en términos relativos.

Tomando en cuenta sus dos posibles causas (los accidentes en jornada de trabajo y los *in itinere*) un total de 114 trabajadores murieron en Castilla y León durante el 2002 por motivos laborales. Se trata de cinco fallecimientos menos que en el año previo, esto es, una reducción porcentual del 4,20%. En España, por el contrario, la mortalidad laboral total creció en 2002 un 6,06%.

Por provincias, y considerando solamente los accidentes en jornada laboral con baja, se aprecia un aumento de la siniestralidad en todas ellas, salvo en los casos de Palencia y Valladolid. El mayor incremento porcentual se registró en Segovia. En cuanto a la mortalidad en jornada laboral por provincias, ésta aumentó en cuatro provincias: Valladolid, Zamora, Ávila y Segovia. En el resto la siniestralidad mortal se redujo, especialmente en León y Burgos.

Por sectores productivos se observa un aumento de los siniestros en los servicios y la construcción sensiblemente sobre la media nacional. La industria regional, registro el mejor comportamiento en 2002, aunque la reducción en su número de siniestro fue menor que la registrada en el sector en el conjunto nacional. En cuanto a la agricultura, redujo como en periodos previos su número de siniestros.

En lo referente al sector minero regional, registró en 2002 un total de 21 accidentes graves y mortales, el valor más reducido de los últimos años. Además, detrás de esta cifra se esconde una importante reducción en el número de siniestros mortales que, en 2002, ascendieron a 2, un valor que contrasta con las 18 bajas registradas en 1996 y 1997.

Actuaciones de la Inspección de Trabajo

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de Seguridad y Salud Laboral crecieron en 2002 en un 15,4%. También crecieron las infracciones en un 8,0%, y los requerimientos de

subsanción en un 22,0%. En cuanto a las paralizaciones de los trabajos con riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador se redujeron en un 7,2%. Por su parte, las actas de inicio de expediente sancionador por infracciones u obstrucciones en materia de Seguridad y salud laboral crecieron en 2002 un 7,1%, alcanzando las sanciones impuestas un montante superior a los 5,2 millones de euros.

En relación con los Expedientes Sancionadores en materia de trabajo, entendido el término en sentido estricto, esto es, sin incluir las sanciones correspondientes a Seguridad y Salud Laboral, durante 2002 se han tramitado en Castilla y León un total de 609 expedientes sancionadores (165 más que el año previo) que han representado un importe de 1.016.812,46 euros. La distribución de los expedientes por sectores de actividad económica ha sido la siguiente: 333 expedientes en los servicios, 175 expedientes en la industria, 117 expedientes en la construcción y 14 expedientes en la agricultura y ganadería.

2.7.2 Recomendaciones

Con carácter general

El CES valora positivamente el trabajo y acuerdos alcanzados en el marco del dialogo social, suscrito por los Agentes Económicos y Sociales, que desde el 2001 ha contribuido a crear el clima propicio para establecer las bases de una relación entre la Administración regional, sindicatos y empresarios y que está produciendo ya avances sociales significativos, la mayor parte de ellos relacionados con la materia de éste capítulo II, animando a los partícipes de estos acuerdos en materia social a continuar en la línea de colaboración y resultados mantenida hasta ahora, con el fin de mejorar las condiciones sociolaborales en nuestra Comunidad.

El CES insta a todas las partes, y en especial a la Junta de Castilla y León al desarrollo y el cumplimiento íntegro de los acuerdos alcanzados, y a seguir negociando dentro del denominado “Diálogo Social”, aquellos temas que faltan por abordar dentro de los inicialmente pactados.

Al objeto de poder completar el análisis de este Capítulo II, es necesario disponer de mayor información sobre la evaluación, gestión y resultados del Plan de Empleo de Castilla y León; elaborar unas estadísticas más desagregadas de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que permita conocer la actuación de este servicio de inspección en los diferentes campos de su competencia. Por otro lado, con objeto de que en años sucesivos se pueda dedicar un epígrafe de este capítulo a la economía social, especialmente a las cooperativas y sociedades laborales, es necesario la elaboración de una fuente estadística, solvente y actualizada, que agrupe los indicadores relacionados con estos temas para disponer de una base de análisis fiable.

Asimismo, para que la Administración Laboral se integre en la sociedad de la información y asuma el compromiso que tienen las Administraciones Públicas de ofrecer sus servicios de manera eficaz y buscar una optimización en la prestación de éstos, el CES considera necesario la creación de una herramienta informática, con el objetivo de crear un instrumento flexible y operativo que permita aportar un caudal de información sobre aquellas materias que conforman el complejo mundo de las relaciones laborales y que puede resultar de utilidad a los empresarios y trabajadores.

Variables básicas

Cada nuevo año se confirma el carácter estructural que presentan algunas características del mercado laboral en la Región: el menor crecimiento de los de activos regionales frente al conjunto nacional, fruto del estancamiento demográfico y de la menor incorporación de mujeres al mercado laboral, pese al buen comportamiento de este año, la mayor tasa de paro femenino; la paulatina reducción de empleo en el sector agrario o las altas tasas de temporalidad en la contratación. Estas circunstancias tienen

repercusiones en la ocupación, y por ello son necesarias políticas demográficas y de empleo, capaces de corregir estas tendencias.

En 2002 el desempleo rompe la tendencia de reducción que venía dándose en Castilla y León, aumentando éste, si bien en menor porcentaje que en España, observándose que fue el sector industrial el que peor comportamiento tuvo, con una pérdida de empleo importante (7.700). Por tanto, el Consejo insta a la Administración a que elabore medidas de apoyo y estímulo al sector industrial para alcanzar de nuevo épocas de crecimiento y empleo y, a su vez, promueva medidas protectoras y de recolocación para los trabajadores afectados de esas empresas en crisis.

El CES cree necesario insistir no sólo en una política regional de empleo dirigida a la mujer que corrija el desigual trato que el mercado laboral ofrece a hombres y mujeres, sino también en que debe ser desde el propio sector público regional desde el que, en primer lugar, se pongan en práctica estas políticas activas que favorezcan la contratación indefinida de las mujeres y se reduzcan los porcentajes de contratación temporal, que no debieran estar por encima del 5% del total de la contratación en el sector público, tal y como se recoge en los acuerdos sobre *mejora de la calidad en la Administración Autónoma* de abril de 2002, y acuerdo *para la modernización y mejora de la Administración Autónoma de Castilla y León* de febrero de 2003, firmado por la Administración Regional y los sindicatos más representativos.

Como en años anteriores, se observa un comportamiento heterogéneo en el análisis provincial, no sólo en los resultados en las distintas provincias, sino también en el comportamiento interanual, que tampoco presenta unos patrones de comportamiento estables. Por ello, el CES reitera lo que ya recomendaba en el Informe del año anterior, en el sentido de articular políticas de empleo que cuenten con las circunstancias particulares de cada provincia, teniendo presentes los elementos que influyen en el mercado laboral de cada una de ellas, su estructura empresarial, población, condicionantes y potencialidades. Siendo muy aconsejable potenciar la colaboración de los Entes Locales.

Para el CES el desempleo sigue siendo la principal preocupación y, especialmente, el paro de larga duración, por las consecuencias sociales que de él se derivan, las características de arraigo y la dificultad de combatirlo, y su incidencia más acusada en las mujeres trabajadoras. Los porcentajes que fluctúan en Castilla y León desde el 52,5% de Valladolid, al 24,7% de Burgos, no son asumibles, y justifican programas específicos dirigidos a este colectivo que incluya acciones formativas, de orientación y apoyos a su contratación.

—Contratación

Contando con la redefinición de las modalidades de contrato laboral en este año, y la influencia que tiene a efectos estadísticos, resalta el fuerte componente de temporalidad que presenta la contratación en 2002, aún mayor que en 2001.

La contratación temporal aumenta en 2002 con relación al año anterior, siendo sus modalidades de *eventual por circunstancias de la producción*, y los de *obra o servicio*, con un 83%, los contratos más utilizados. El dato es aún más preocupante si se observa su evolución, ya que más de la mitad de estos contratos duran menos de seis meses, se mantiene un porcentaje del 49% de rotación de estos contratos, que en la contratación pública es la mujer la más afectada y, en general, los menores absorben el 57% de los contratos temporales. Así pues, es una contratación que afecta más a los trabajadores con una posición más débil en el mercado laboral, dificultando su inserción definitiva en el mismo.

La necesidad de aumentar la estabilidad en la contratación, requiere que la contratación indefinida sea la forma habitual de contratar, reservando la contratación temporal para aquéllas actividades propias de estos contratos. Siendo la inspección de trabajo un mecanismo adecuado, junto a otros, para reducir las irregularidades en la contratación temporal.

—Intermediación en el mercado de trabajo

En el Informe de 2001, el CES solicitaba la creación de un Servicio Público de Empleo de Castilla y León que sirviera para recibir las nuevas competencias transferidas del INEM, y para aglutinar las políticas de empleo que la Junta de Castilla y León tenía establecidas, con carácter único y participado por los Agentes Económicos y Sociales más representativos de la Comunidad.

A la fecha de elaboración del presente informe, es ya una realidad la creación de este Servicio Público, por Ley 10/2003, de 8 de abril. El CES considera que las recomendaciones que se hacían el año pasado sobre el Servicio Público de Empleo de Castilla y León han quedado satisfechas con la entrada en vigor de la Ley de Creación de la Gerencia del Servicio Público de Empleo. No obstante insta a las partes a mantener el mismo espíritu de negociación en el desarrollo normativo de la ley, tanto en el reglamento como en las órdenes de desarrollo de los diversos aspectos del Servicio.

Los porcentajes de gestión que desde el INEM, con un 16,7%, y desde el SRC con un 0,1% se realizan sobre el total de contratos, resultan manifiestamente insuficientes.

La Ley de Creación del Servicio Público de Empleo determina que la estructura del Servicio Regional de Colocación se integrará en el plazo de un año desde su entrada en vigor. Por ello, este servicio deberá

potenciar su función de intermediación con el objetivo de superar las actuaciones del propio INEM y sumar las realizadas por el Servicio Regional de Colocación.

El CES confía en que el nuevo Servicio, que sin duda es oportuno, resultará un instrumento eficaz en la gestión de las políticas activas de empleo de Castilla y León, diseñándose como un sistema integrado de empleo, que mejora el antiguo modelo INEM, que abarca los aspectos relacionados con las políticas activas: fomento del empleo, formación, intermediación, orientación y política laboral de inmigración.

El CES cree necesario que el Observatorio Regional de Empleo, previsto en la Ley 10/2003, de 8 de abril, con la participación de los Agentes Económicos y Sociales, se ponga en marcha con la mayor agilidad posible, pues servirá para detectar necesidades de formación y aportará conocimientos que formarán fondos de información valiosa y actualizada, y será un buen instrumento de apoyo al nuevo Servicio.

Inmigración y mercado de trabajo

El CES mantiene las recomendaciones que sobre este colectivo hacía en el Informe del año anterior, al constatar que en 2002 continúa el incremento de la presencia de trabajadores extranjeros residentes en Castilla y León, y también, que tampoco en este año, se cubren las demandas empresariales en los cupos, manteniéndose los permisos de trabajo concedidos muy por debajo de las necesidades reales. Por ello, es necesario ajustar los contingentes autorizados de extranjeros con las necesidades de contratación.

Al no disponer de datos desagregados por Comunidades Autónomas sobre ocupación, paro y contratación de estos trabajadores, no puede analizarse la situación de los mismos en estas variables, y respecto a los trabajadores nacionales, lo que hubiera puesto de manifiesto la posición real de los mismos en el mercado laboral regional, por lo que desde la Administración regional debería procurarse generar esos datos referidos a la Comunidad, por su evidente utilidad para conocer el comportamiento del mercado laboral regional respecto a los trabajadores extranjeros.

Jóvenes y empleo

El epígrafe que se incluye en el Informe por primera vez, específicamente dedicado a analizar la situación de los jóvenes frente al empleo en nuestra Comunidad, revela datos sumamente interesantes para conocer hasta qué punto este colectivo encuentra dificultades para acceder al trabajo, pese a ofrecer una cualificación mayor que en ninguna otra época y que ningún otro segmento de edad. Con una situación aún más grave para el caso de las jóvenes trabajadoras.

Las recomendaciones que desde el CES se proponen para este colectivo son:

- Atender a dos cuestiones diferentes, aunque las dos estén relacionadas con los jóvenes y el mercado laboral, como son por un lado medidas que ayuden a encontrar el primer empleo y que deben partir de una labor de orientación sobre los empleos más adecuados a la formación de cada aspirante a trabajador, en la presentación de su demanda de empleo (currículo, entrevistas, etc.), casación de ofertas y demandas, información a través de medios telemáticos de las ofertas existentes; la formación ocupacional y formación en alternancia, sobre una base práctica y personalizada; con apoyos económicos destinados a incentivar su empleo por las empresas y otras ayudas directas a estos jóvenes buscadores de empleo para hacer frente a los gastos de búsqueda de empleo que podrían reintegrarse con sus primeros sueldos; mayor explotación de las posibilidades de autoempleo.
- Otras medidas deben estar destinadas a mejorar la situación de los jóvenes ya empleados, terminando con la temporalidad de los asalariados que presenta unas tasas muy elevadas en este colectivo, equilibrando la situación entre jóvenes de ambos sexos y de todos ellos con el resto de los trabajadores.

Dentro del tratamiento específico de este colectivo en relación al empleo, aún debe prestarse una atención especial al empleo joven en el ámbito rural por sus características propias.

Políticas de empleo

A raíz de las transferencias en materia de políticas de empleo, es el Gobierno Autónomo quien asume una mayor responsabilidad en el acierto y eficacia de estos medios, sin perjuicio de que el Estado siga elaborando sus Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

Una adecuada política en materia de empleo requiere contar con un acertado análisis de la situación real de cada territorio atendiendo a diversos factores: demográficos y de formación, de estructura empresarial, infraestructuras, peso de los sectores productivos, de competencia en la producción, situación de las tecnologías, yacimientos y potencialidades, etc. Necesita también que las actuaciones que se acuerden estén consensuadas e impliquen a los Agentes Económicos y Sociales, con presencia más representativa en ese territorio, y, por último, exige un seguimiento de los resultados y en función de ellos, una adaptación constante de las acciones.

Por eso, es bueno en materia de empleo acercar esta política a espacios territoriales más próximos y el Servicio Público de Empleo apoyado por un Observatorio Regional de Empleo, servirá para ir diseñando políticas adaptadas a unos perfiles de demanda y oferta de trabajo adecuados a Castilla y León.

Los comportamientos que se vienen detectando en el mercado de trabajo regional de forma reiterada y van afianzándose como características de nuestra Región, han de servir como objetivos a corregir desde

la planificación de la política de empleo regional, para homogeneizar comportamientos provinciales, equiparar a hombres y mujeres trabajadores, facilitar el acceso de los jóvenes al mercado, hacer compatible el trabajo con la vida familiar, emplear en igualdad de condiciones a los trabajadores inmigrantes, mejorar los porcentajes de contratación indefinida a costa de la temporal, terminar con el desempleo de larga duración y acertar con la formación ocupacional a dar respuesta a las demandas empresariales y a las necesidades formativas de los trabajadores.

La formación es instrumento básico de acceso y permanencia en el trabajo, es necesario seguir insistiendo en una acción formativa orientada a los requerimientos del mercado laboral, adelantándose a los cambios previsibles, en función de la innovación de los sectores a que se dirija, aprovechando las mejores aptitudes de los trabajadores o demandantes de empleo. Cada vez más personalizada y a la vez con espacios más amplios por efecto de la Unión Europea que ofrece oportunidades de empleo nacional a trabajadores extranjeros, pero en el que también los trabajadores nacionales deben formarse para estar en condiciones de utilizar este nuevo espacio.

La importancia socioeconómica de los temas relacionados con el trabajo y las relaciones laborales, el significado especial de las materias de empleo, así como el volumen de los programas a gestionar, de personal y de presupuesto a ejecutar, y la creación del Servicio Público de Empleo, siguen haciendo conveniente, a juicio del Consejo, la existencia de una Consejería en materia de trabajo

Esta Consejería, en opinión del CES, no tendría por qué ser de materia exclusiva, sino que podría ser compartida con otras que, a juicio de la Administración Regional, se entendieran como necesarias. Esta situación se da en la mayoría de las comunidades autónomas de nuestro país.

Así mismo el CES reitera la recomendación de un órgano de participación institucional de ámbito regional de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que estén representados los agentes sociales y la autoridad laboral, con los objetivos ya expuestos en el informe del año anterior.

Relaciones laborales

Las deficiencias que como fuente de conocimiento de la negociación colectiva se ponen de manifiesto en el epígrafe 2.4.1 del Informe sobre el *Registro estadístico de convenios colectivos*, aconsejan contar con datos más fiables a la hora de medir la cobertura de la negociación colectiva, que podrían obtenerse de cruzar la información de las afiliaciones a al Seguridad Social en situación de alta laboral o asimilada y de los asalariados estimados por la Encuesta de Población Activa (EPA).

La poca incidencia de los convenios de empresa tienen en los trabajadores, que sin embargo supone el mayor porcentaje del total de convenios, y, por el contrario, la importante y creciente tendencia del número de trabajadores afectados por los convenios sectoriales recomienda potenciar los convenios sectoriales, provinciales, regionales o interprovinciales.

El CES reitera la necesidad de la creación del Observatorio de la Negociación Colectiva en Castilla y León, participado por los agentes sociales.

Servicio de relaciones laborales

El CES recomendó en el ISSES 2001 que *“Teniendo en cuenta la creciente implantación del SERLA en nuestra Comunidad, y lo que se recoge en su articulado (art. 11.2 del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León ASACL), donde se establece que podrá contar con delegaciones territoriales, dotándolas del presupuesto necesario, el CES recomienda dar cumplimiento a lo acordado por las partes signatarias, cuando se den las condiciones oportunas, así como dejar abierta las puertas al futuro para cumplir con lo establecido en su Disposición Final, referente a la elaboración de procedimientos de conflictos individuales de carácter laboral, tal y como se viene haciendo en otras Comunidades Autónomas. Dada la eficacia que ha tenido el sistema del SERLA, sería conveniente la negociación con la Administración para la extensión de un mecanismo similar a los empleados públicos.”*

El CES se reafirma en la bondad del sistema y considera conveniente que las tres partes del Diálogo Social debatan en una mesa la aplicación del sistema más adecuado de solución autónoma de conflictos para empleados públicos sujetos a relación laboral.

Salud laboral

Resulta necesario conocer en detalle las causas e indicadores de siniestralidad y la eficacia de las medidas empleadas, y sólo desde el seguimiento y evaluación será posible acertar en las acciones y progresar en la eliminación de estos siniestros. Es fundamental para esta materia impulsar los acuerdos alcanzados en el Diálogo Social sobre salud laboral, como instrumento clave de implicación de los agentes sociales en políticas activas en prevención de riesgos. También a través de incentivos y reconocimientos a las empresas que eliminan los accidentes, porque es, desde cada empresa y cada plantilla, atendiendo a las particulares circunstancias de riesgo de cada centro de trabajo, como mejor se puede prevenir el accidente.

El CES proponía hasta trece acciones concretas en el Informe de 2001, y todas ellas siguen teniendo plena vigencia ante la constatación de los resultados de 2002. Siendo el avance en la lucha contra la

accidentalidad mucho más significativo en la minería, debería revisarse qué medidas de las que han dado buen resultado en este subsector, pudieran resultar extrapolables al resto de los sectores.

ANEXO DE CUADROS Y GRÁFICOS

Cuadro 2.1

**Efecto del cambio metodológico de la Encuesta de Población Activa sobre las principales magnitudes laborales, 2001
(media anual, cifras absolutas en miles)**

ESPAÑA									
	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	Anterior	Nueva	Cambio	Anterior	Nueva	Cambio	Anterior	Nueva	Cambio
Total	33.688,6	33.688,6	0,0	16.362,8	16.362,8	0,0	17.325,9	17.325,9	0,0
Activos	18.298,1	17.814,6	-483,5	11.015,5	10.837,1	-178,4	7.282,6	6.977,6	-305,0
tasa actividad	54,3%	52,9%	-1,4%	67,3%	66,2%	-1,1%	42,0%	40,3%	-1,8%
ocupados	15.945,6	15.945,6	0,0	10.029,1	10.029,1	0,0	5916,4	5.916,4	0,0
parados	2.352,5	1.869,1	-483,5	986,4	808,0	-178,4	1.366,1	1.061,1	-305,0
tasa paro	12,9%	10,5%	-2,4%	9,0%	7,5%	-1,5%	18,8%	15,2%	-3,6%
parados que buscan primer empleo	439,8	328,4	-111,4	141,8	107,4	-34,4	298,0	220,9	-77,1
inactivos	15.351,0	15.834,4	483,4	5.307,6	5.486,1	178,4	10.043,3	10.348,3	305,0
población contada aparte	39,6	39,6	0,0	39,6	39,6	0,0	0,0	0,0	0,0
CASTILLA Y LEÓN									
	Ambos sexos			Varones			Mujeres		
	Anterior	Nueva	Cambio	Anterior	Nueva	Cambio	Anterior	Nueva	Cambio
Total	2.111,7	2.111,7	0,0	1.036,8	1.036,8	0,0	1.074,8	1.074,8	0,0
activos	1.048,8	1.021,1	-27,7	649,0	640,3	-8,7	399,8	380,8	-19,0
tasa actividad	49,7%	48,4%	-1,3%	62,6%	61,8%	-0,8%	37,2%	35,4%	-1,8%
ocupados	918,7	918,7	0,0	602,0	602,0	0,0	316,7	316,7	0,0
parados	130,1	102,4	-27,7	47,0	38,3	-8,7	83,1	64,1	-19,0
tasa paro	12,4%	10,0%	-2,4%	7,2%	6,0%	-1,3%	20,8%	16,8%	-4,0%
parados que buscan primer empleo	32,6	25,1	-7,5	8,7	7,2	-1,5	23,9	17,9	-6,0
inactivos	1.061,0	1.088,7	27,7	385,9	394,6	8,7	675,0	694,0	19,0
población contada aparte	1,9	1,9	0,0	1,9	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Instituto Nacional de Estadística

Cuadro 2.2**Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y en España, 1998-2002**

	C y L	Var % C y L	España	Var % España
1998	26.572	45,28%	657.284	55,97%
1999	30.830	16,02%	807.935	22,92%
2000	36.417	18,12%	988.637	22,37%
2001	34.489	-5,29%	831.487	-15,90%
2002	31.090	-9,86%	743.206	-10,62%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Cuadro 2.3**Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por edad, 2002**

	Total	<30	30-44	>44	% <30	% 30-44	% >44
Obra o servicio	4.241	1.860	1.980	401	43,86%	46,69%	9,46%
Eventual circ. Prod.	13.064	7.430	4.900	734	56,87%	37,51%	5,62%
Interinidad	411	235	156	20	57,18%	37,96%	4,87%
Temporal minusvalidos	74	18	45	11	24,32%	60,81%	14,86%
Tiempo parcial	3.133	1.734	1.155	244	55,35%	36,87%	7,79%
Sust. Jubilación 64 años	58	26	27	5	44,83%	46,55%	8,62%
Practicas	1.464	1.302	160	2	88,93%	10,93%	0,14%
Formación	528	525	2	1	99,43%	0,38%	0,19%
Minusvalidos en cee	5	1	2	2	20,00%	40,00%	40,00%
Otros contratos	10	1	5	4	10,00%	50,00%	40,00%
Total	22.988	13.132	8.432	1.424	57,13%	36,68%	6,19%

Nota: No se dispone de información desagregada para los 44 contratos de relevo firmados en 2002

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Cuadro 2.4
Contratación temporal en Castilla y León, 2002

	Total	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados
Obra o servicio	223.226	23.051	4.482	195.693
Eventual circ. Produc.	226.187	220.174	6.013	
Interinidad	60.882	29.192	829	30.861
Temporales min.	571		571	
Temporal de inserción	4.893	4.644	249	
Relevo	286	1	285	
Jubilación parcial	220	1	190	29
Sust. Jubil. 64 años	198		198	
Prácticas	3.866	2.962	904	
Formación	6.017	5.329	688	
Otros contratos	16.216	9.196	967	6.053
Total	542.562	294.550	15.376	232.636

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Cuadro 2.5
Medidas de Fomento del Empleo con incentivo económico, 2002
Programa Nacional de Fomento del Empleo

PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO. 2002*

Ley 12/2001, de 9 de julio, (BOE de 12 de julio de 2001), Ley 24/2001, de 27 de diciembre, (BOE de 31 de diciembre de 2001) y Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, (BOE de 25 de mayo de 2002)

Colectivo de desempleados		Bonificación cuota empres. a Seq. Soc. por cont. comunes		Duración de la bonificación
Contratación indefinida inicial, a tiempo completo o parcial				
Parados durante 6 ó más meses ^{1,3}		20%	30% ²	24 meses
Mayores de 45 años y hasta los 55 ^{1,3}		50%	60% ²	12 primeros meses
		45%	55% ²	Resto de vigencia
Mayores de 55 años y hasta los 65 ^{1,3}		55%	65% ²	12 primeros meses
		50%	60% ²	Resto de vigencia
Perceptores de prestaciones/subsidios por desempleo a los que reste un año o más de percepción ¹		50%	60% ²	12 primeros meses
		45%	55% ²	De 13 ^o a 24 ^o mes
Desempleados participantes en el programa que contempla la renta activa de inserción ¹	Mayores de 45 años y hasta los 55	65%	75% ²	24 primeros meses
		45%	55% ²	Resto de vigencia
	Mayores de 55 años y hasta los 65	65%	75% ²	24 primeros meses
		50%	60% ²	Resto de vigencia
Mujeres entre 16 y 45 años ¹		25%		24 meses
Mujeres, en profesiones de bajo índice de empleo femenino ^{1,3}	Mayores de 45 años o paradas durante > de 6 meses ¹	70%		12 primeros meses
	Menores de 45 años en paro durante < de 6 meses ¹	60%		Del 13 ^o al 24 ^o mes
		35%		24 meses
Paradas contratadas en los 24 meses siguientes de tener un hijo		100%		12 meses
Perceptores del subsidio por desempleo en favor de trabaj. incluidos en el Reg. esp. agr. de la Seg. Soc. ¹		90%		12 primeros meses
		85%		Del 13 ^o al 24 ^o mes
Contratación indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial				
Trabajadores en situación de exclusión social contratado por empresas y entidades sin ánimo de lucro		65%		24 meses
Transformación de contratos temporales en indefinidos				
Contratos de duración determinada y temporales celebrados antes del 1/1/2002 y transformados antes del 31/12/02; y los formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de su celebración		25%		24 meses
Transformación de contratos temporales en indefinidos a jornada parcial				
Contratos de prácticas o relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, manteniendo como mínimo la duración de la jornada ²		25%		24 meses

Fecha de elaboración del cuadro: 4/09/02.

(1) Si es el primer contratado por un trabajador autónomo en alta desde antes del 2/1/2001 y que no haya tenido, para el desempeño de su actividad, asalariados a su cargo en los doce meses anteriores, la bonificación de cuotas se incrementa en 5 puntos porcentuales.

(2) Cuantía de la bonificación de cuotas en caso de que la contratación se realice a tiempo completo con una mujer. A esta cuantía se le puede sumar, en su caso, el incremento de la nota nº 1.

(3) Estos colectivos pueden, además, concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida, el cual tiene establecida una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (máximo 24 mensualidades) en el supuesto de despido disciplinario improcedente. Los colectivos que pueden concertar el contrato para el

Cuadro 2.6
Puestos de trabajo subvencionados por programas de ayuda al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 1999-2002

Programas	Puestos de Trabajo Subvencionados					
	Año				Aumento 2001-2002	
	1999	2000	2001	2002	Absoluto	%
Contratación Indefinida	1.864	3.212	3.790	2.805	-985	-26,0
Transformación temporales (1)	2.231	9.326	1.798	1.429	-369	-20,5
Autoempleo	768	846	855	661	-194	-22,7
Integración en S.A. Y S.L.	113	150	201	185	-16	-8,0
Integración en Ec. Social	243	451	479	434	-45	-9,4
Plan Empleo Discapacitados	1.543	1.863	1.904	2.946	1.042	54,7
Empleo con apoyo discapacitados	77	27	39	43	4	10,3
Plan Empleo Agrario	1.197	1.176	1.224	1.217	-7	-0,6
Apoyo Entidades Locales (2)	3.082	2.710	2.095	8.607	6.512	310,8
Integración empresas mineras	203	-	-			
Autoempleo en N.Y.E.	208	261	462	234	-228	-49,4
Autoempleo mujeres subrepres.	-	-	35	62	27	77,1
Contratación primer trabajador	77	78	161	139	-22	-13,7
Sustitución ausencias	155	161	329	273	-56	-17,0
Reordenación jornada	6	2	16	6	-10	-62,5
Resolución RR.AA.	126	87	63	-	-	-
Contratación técnicos prevención	-	1	1	2	1	100
Contratación en empresas en crisis(4)				55	-	-
Cuota S.S. Pago único (3)				523	-	-
Contratación por organismos (3)				322	-	-
Conciliación vida laboral y familiar				29	-	-
Excedencia por cuidado de hijos (4)				564	-	-
TOTAL	10.696	19.170	13.452	20.536	-	-

Notas: (1) La totalidad de los puestos correspondientes al Programa de Transformación de Contratos Temporales son puestos de trabajo mantenidos

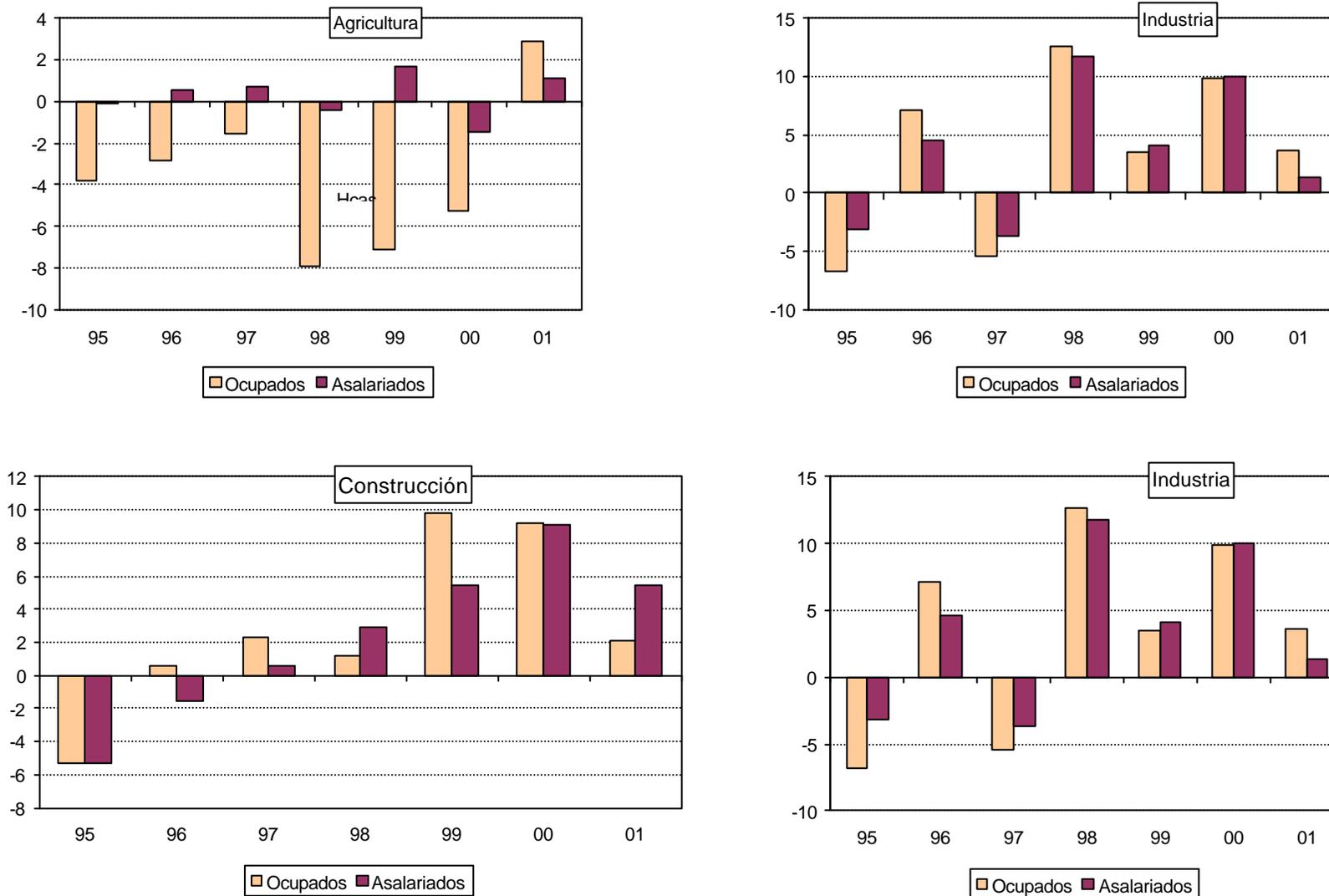
(2) Incluye los programas ELNYYE, ELOR, ELEX, AEDL y ELCO. En los datos de los años 1999,2000 y 2001 no estaban incluidos los programas AEDL y ELCO, que correspondían al INEM

(3) En 1999, 2000 y 2001 este programa era desarrollado por el INEM

(4) Este programa ha empezado a aplicarse en 2002

Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo de la Junta de Castilla y León

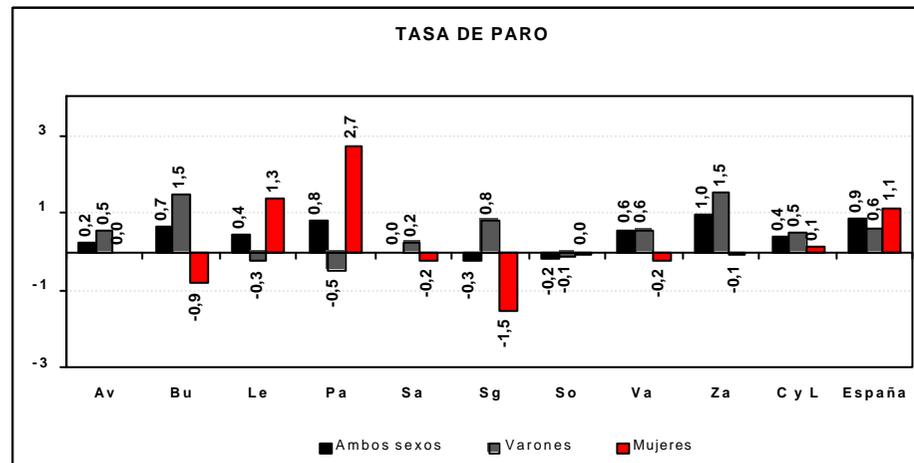
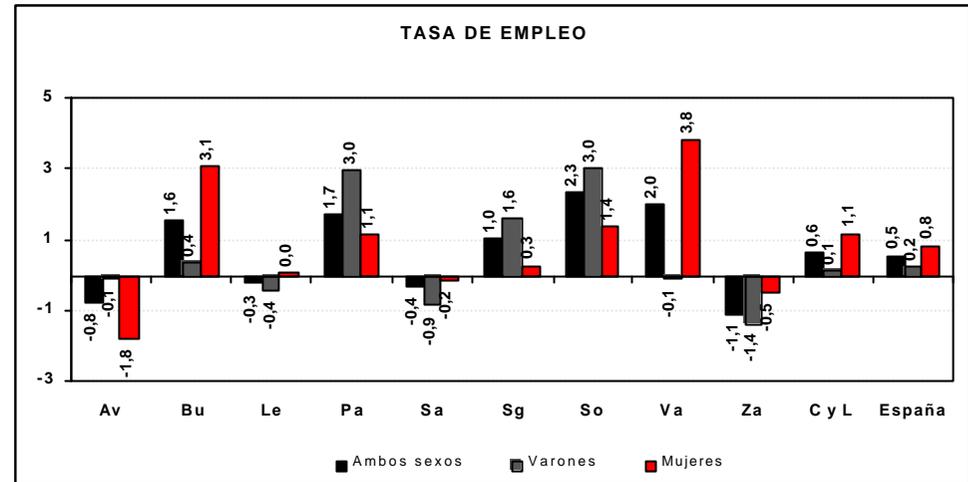
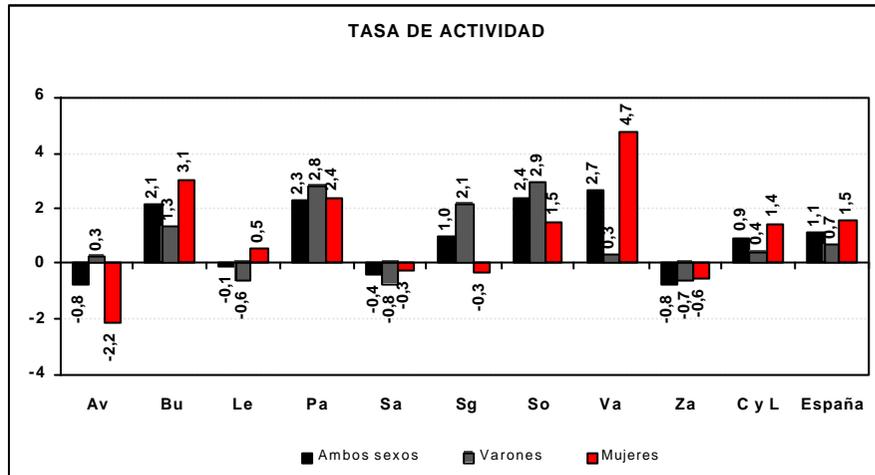
Gráfico 2.1
Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León por sectores, 1996-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Gráfico 2.2

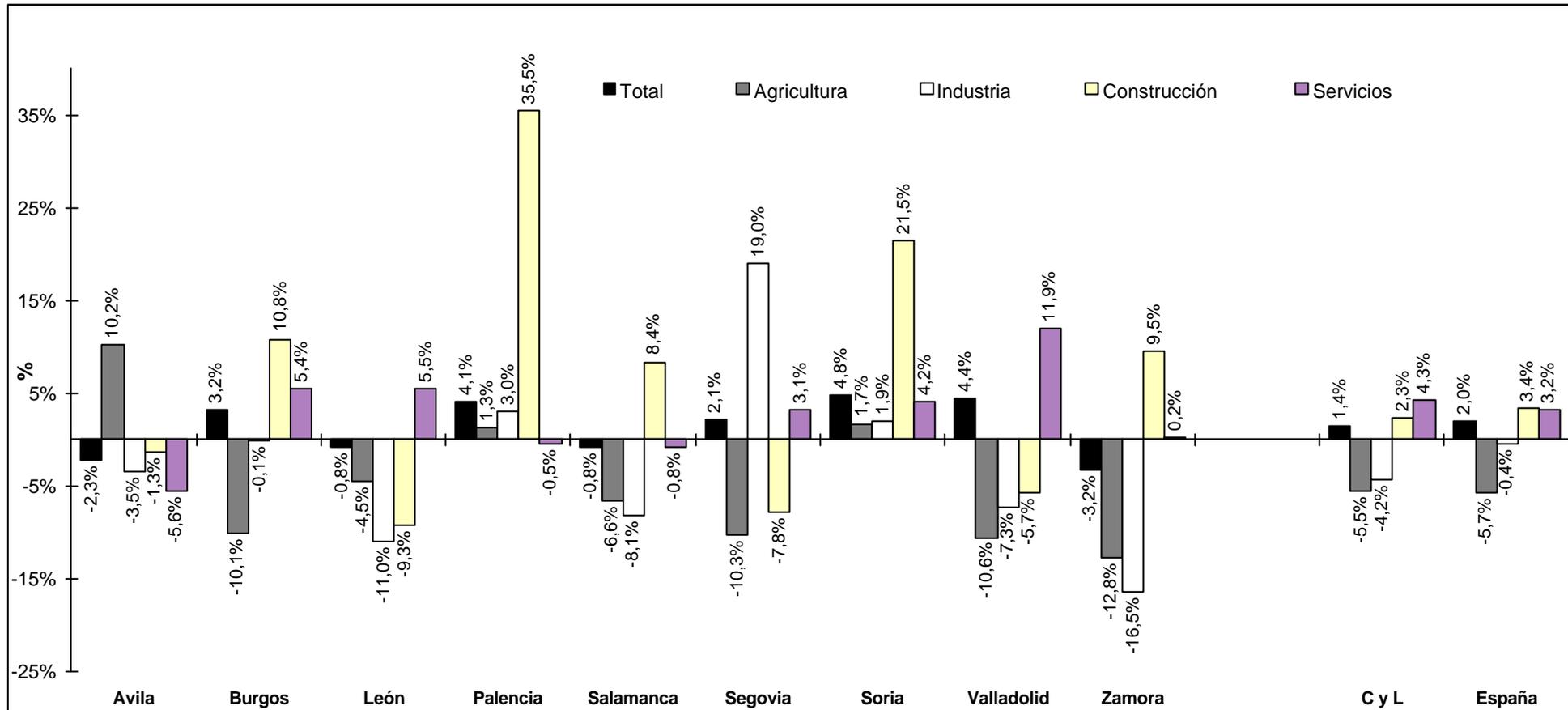
Variación de las tasas de actividad, empleo y paro en Castilla y León, por provincias (diferencia entre las tasas medias de 2002 y 2001)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Gráfico 2.3

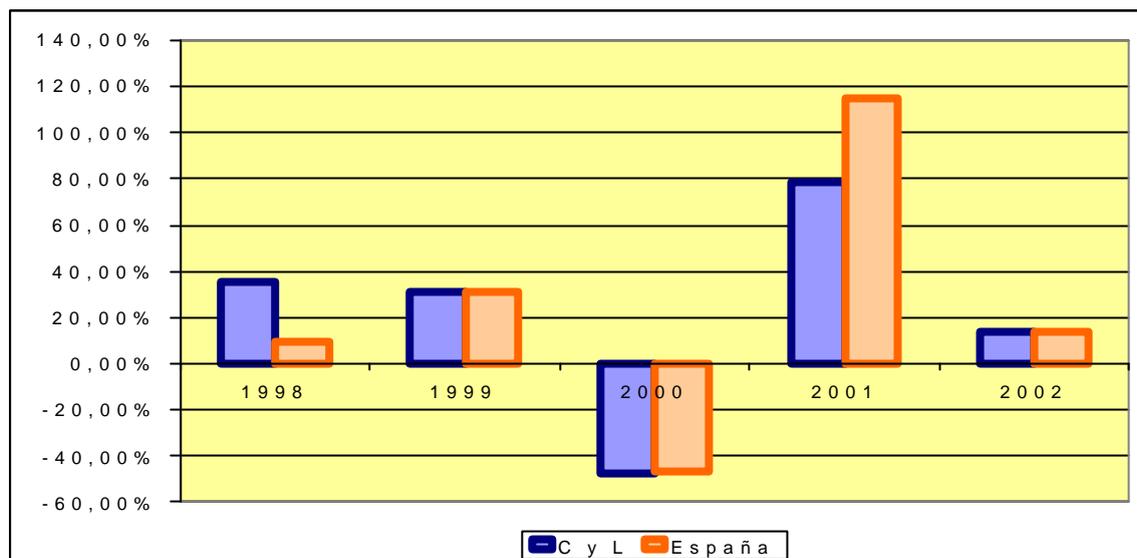
Variación de la ocupación de Castilla y León por provincias y sectores productivos, 2002
(tasas de variación sobre el año anterior)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Gráfico 2.4

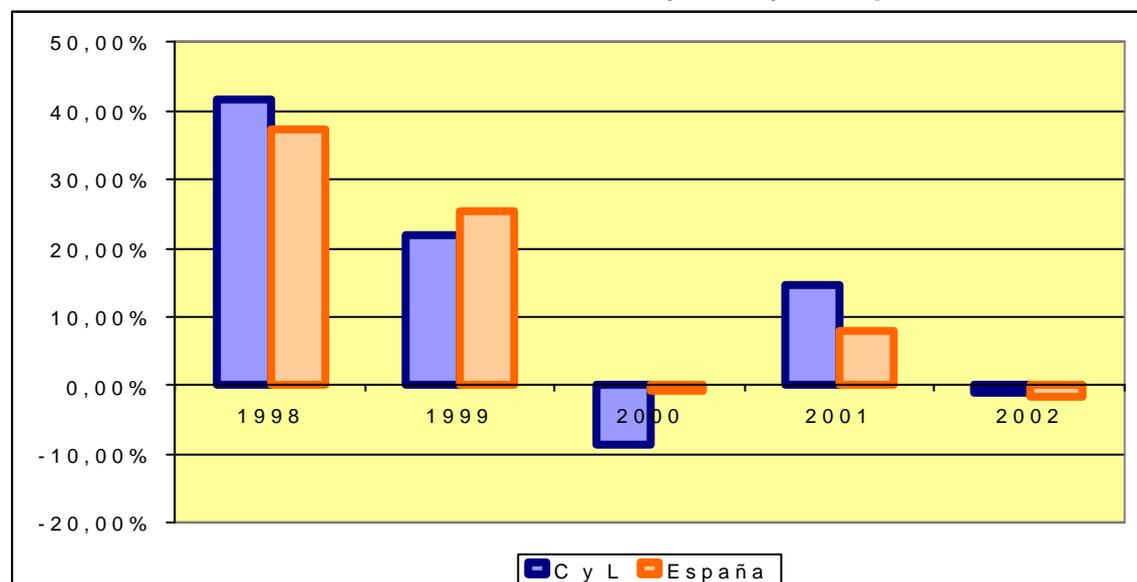
Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y en España, 1998-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Gráfico 2.5

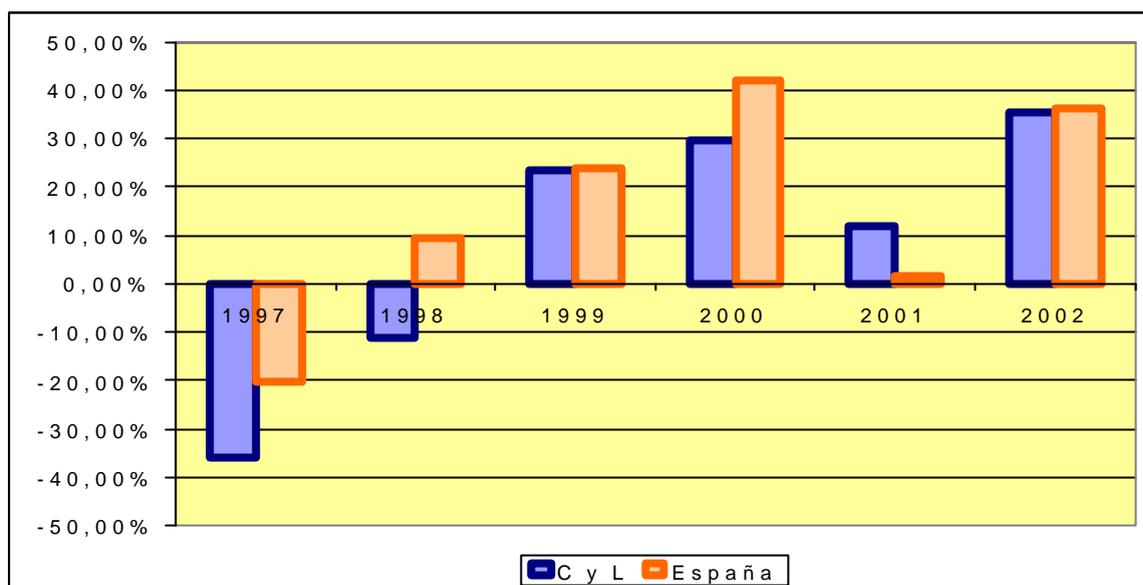
Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y en España, 1998-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Gráfico 2.6

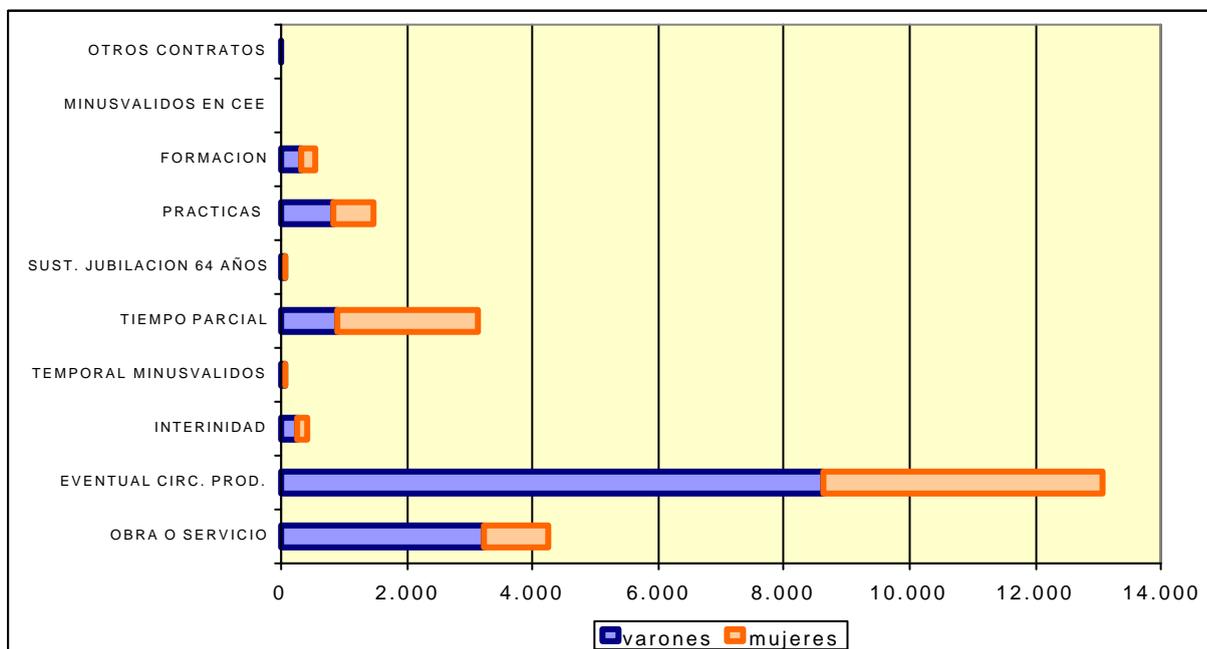
Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y España, 1997-2002



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

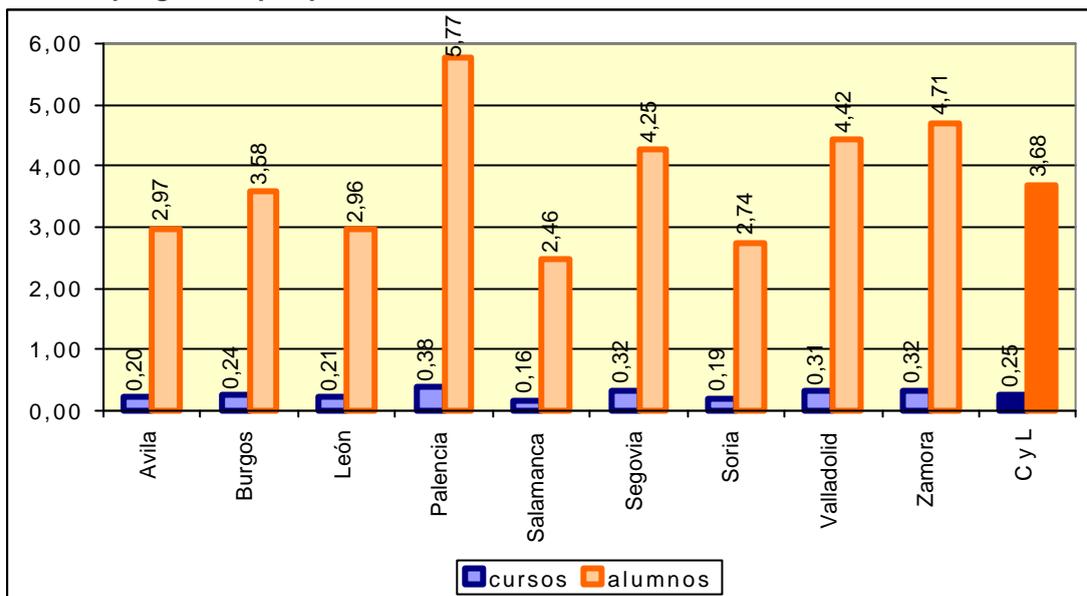
Gráfico 2.7

Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por género, 2002



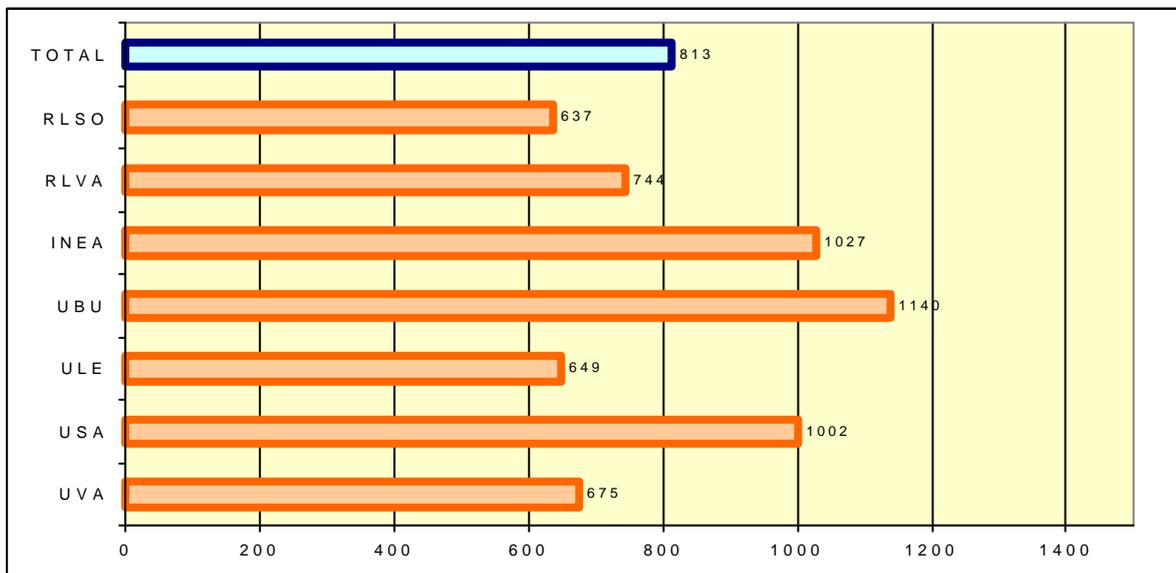
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de contratos registrados del INEM

Gráfico 2.8
Intensidad del programa I por provincias, 2002



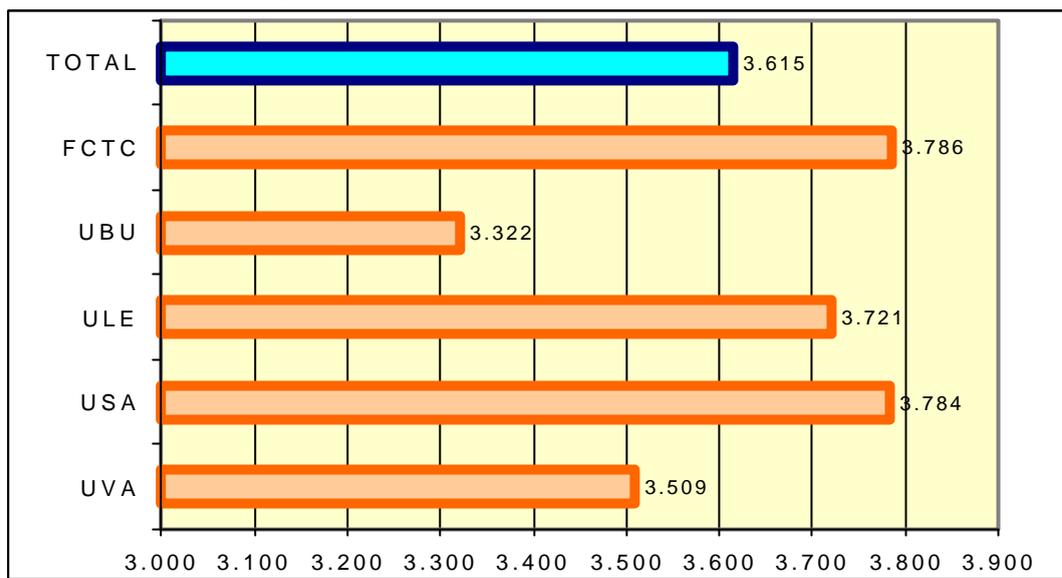
Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Junta de Castilla y León

Gráfico 2.9
Subvención por alumno (programa II), 2002



Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Junta de Castilla y León

Gráfico 2.10
Subvención por alumno (programa III), 2002



Fuente: Consejería de Industria, Comercio y Turismo. Junta de Castilla y León