

2

El mercado laboral en Castilla y León en 2003

2.1 Introducción

Como en años anteriores, el Capítulo II del Informe analiza el comportamiento del mercado de trabajo regional a través de sus variables básicas, utilizando como fuente principal la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA). Dado el carácter anual de este Informe se valoran los comportamientos interanuales apreciados y, allí donde es útil una mayor evolución del indicador, tomando los cinco años últimos (salvo que resulte de interés conocer otro período).

En el índice aparece integrado, con idea de permanencia, el epígrafe dedicado a “Inmigración y mercado de trabajo”, pues el constante incremento de este colectivo de trabajadores en nuestra Comunidad Autónoma justifica, no sólo su presencia, sino la dedicación cada vez mayor a este fenómeno hasta hace poco con escasa incidencia, pero que en estos últimos años se han constituido en un referente a tener en cuenta en la evolución demográfica y en el mercado de trabajo.

En el año 2003 parecía necesario contar en este capítulo con una referencia al Diálogo Social que, de forma permanente y directa a través de mesas a las que se llevan aquellos temas a debatir para fijar posiciones comunes, compartidas por el Gobierno Regional y los Agentes Sociales que en ellas participan. Así, desde la coincidencia y contando con el apoyo social, se impulsan acuerdos y consiguen resultados beneficiosos para el conjunto de la sociedad. Una política social pactada tendrá siempre muchas más posibilidades de acierto y aceptación. Por eso, el Informe del CES quiere hacer un seguimiento de esa práctica de diálogo que es también la razón de su propia mecánica.

Por último, en 2003 finaliza el Plan de Empleo de 2001 que con carácter trianual debe renovarse en éste, y es un buen momento para hacer balance de lo que ha supuesto. De sus aciertos y de sus fallos, de su experiencia, en definitiva, deberá partir el nuevo Plan de Empleo.

Si como resultado del análisis que se realiza en este Capítulo, el CES acierta a ofrecer propuestas que sirvan para conseguir un mercado laboral más justo y más empleador, habrá cumplido con su tarea de orientar, mediante el asesoramiento, la política regional laboral.

2.2 Variables básicas y grandes flujos del mercado de trabajo

2.2.1 Actividad, ocupación, paro e inactividad

El comportamiento de las variables básicas del mercado de trabajo en España y en Castilla y León durante el año 2003 se resume en el cuadro 2.2.1. En los apartados siguientes se procede a comentar las notas más relevantes sobre su comportamiento.

Actividad

Durante el año 2003 se produjo una reducción del 0,1% en la población en edad de trabajar (16 y más años) de Castilla y León, situándose en una cifra de 2.107.300 personas. En el conjunto nacional esta población creció a un ritmo del 0,7%. En ambos entornos, las anteriores variaciones se explican por una caída en la población menor de 25 años (del 4,0% en España y del 4,7% en Castilla y León) y por un incremento en la de los de 25 y más años (del 1,5% en España y del 0,5% en la Comunidad).

El montante de activos de Castilla y León ascendió durante el ejercicio 2003 a un total de 1.057.200 personas, cifra que supone un crecimiento del 1,6% sobre el ejercicio previo. Este crecimiento fue del 2,6% en el conjunto de la nación. Cabe reseñar que este aumento más lento del número de activos, que vuelve a tener lugar durante el año 2003, se ha venido configurando como un rasgo característico del mercado laboral de la Comunidad.

Cuadro 2.2.1

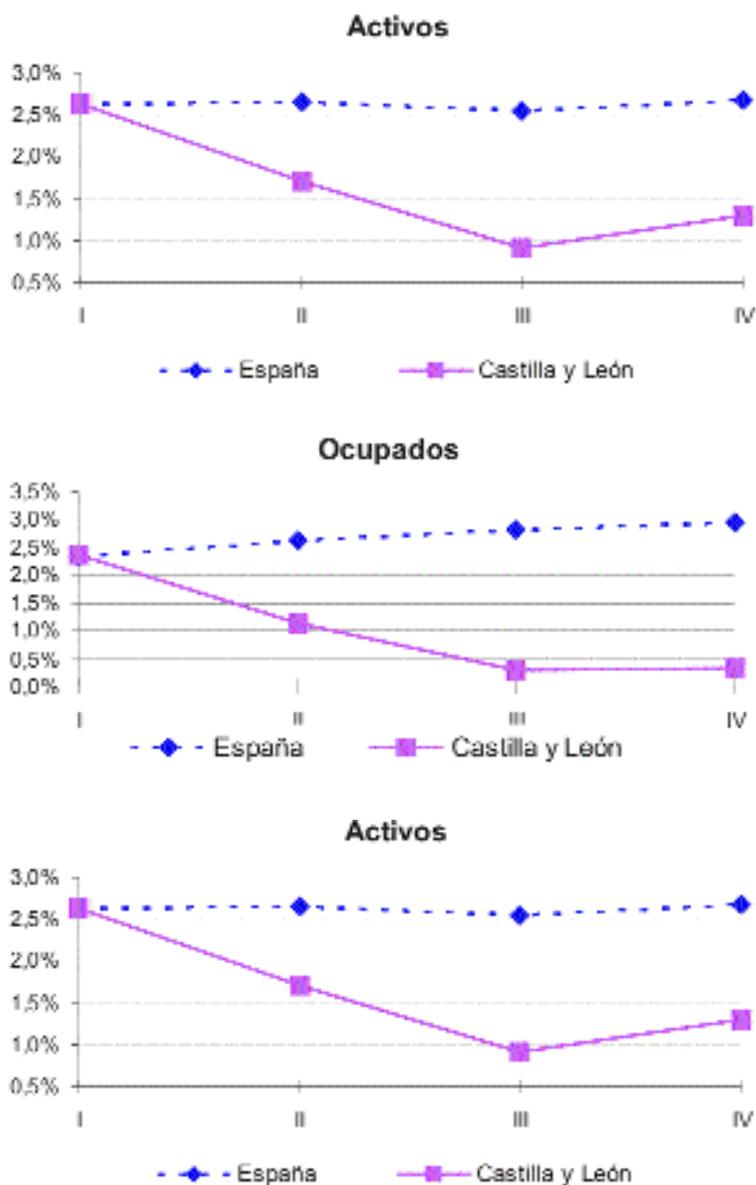
Principales magnitudes del mercado de trabajo en España y Castilla y León, 2002-2003 (en miles y tasas)

	España				Castilla y León			
	16 y más años	Total	Ocupados	Parados	16 y más años	Total	Ocupados	Parados
Población de activos								
2002	33.964,9	18.340,5	16.257,6	2.082,9	2.110,3	1.040,2	931,6	108,6
2003	34.203,1	18.821,9	16.694,6	2.127,4	2.107,3	1.057,2	941,1	116,1
I	34.120,4	18.615,0	16.432,4	2.182,7	2.108,7	1.052,6	936,1	116,4
II	34.175,5	18.751,1	16.666,0	2.085,0	2.107,8	1.056,4	938,3	118,2
III	34.230,6	18.932,4	16.817,8	2.114,6	2.106,8	1.062,8	948,3	114,5
IV	34.285,7	18.989,0	16.862,0	2.127,1	2.105,8	1.056,8	941,5	115,3
Tasa de variación sobre el mismo periodo del año anterior								
2003	0,7%	2,6%	2,7%	2,1%	-0,1%	1,6%	1,0%	6,9%
I	0,7%	2,6%	2,3%	4,9%	-0,1%	2,6%	2,4%	4,7%
II	0,7%	2,7%	2,6%	2,9%	-0,1%	1,7%	1,1%	6,6%
III	0,7%	2,5%	2,8%	0,4%	-0,2%	0,9%	0,3%	6,5%
IV	0,7%	2,7%	3,0%	0,4%	-0,2%	1,3%	0,3%	10,1%

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

Gráfico 2.2.1

Variación de la actividad, la ocupación y el paro en Castilla y León y España, 2003. (tasas de variación sobre igual trimestre del año anterior)



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

En términos relativos, el total de activos de la Comunidad proporciona una tasa de actividad del 50,2%, frente a la tasa nacional del 55%. Se trata de un aumento, con respecto al año anterior de 0,9 puntos porcentuales en la Comunidad y de 1,0 punto porcentual en España. Debe apuntarse, además, que desde el año 1977 la tasa de actividad de Castilla y León no superaba la cota del 50%.

Entrando en el detalle trimestral, el cuadro 2.2.1 y el gráfico 2.2.1 ponen de manifiesto cómo en el conjunto de la nación los activos fueron creciendo a un ritmo homogéneo durante los cuatro trimestres del año, por eso en el gráfico la línea que representa a España tiene un trazado casi horizontal, mientras que en Castilla y León la incorporación de nuevos activos se desaceleró en el segundo y tercer trimestre, recuperándose ligeramente en el cuarto y último. El gráfico representa tasas de crecimiento sobre el mismo trimestre del año anterior, apareciendo todas ellas como positivas. En el cuadro puede observarse cómo el tercer trimestre del año presentó la tasa más baja tanto para España como para Castilla y León, que sin embargo en España fue sólo de una décima por debajo de la media anual, mientras que en Castilla y León supuso el punto de inflexión de crecimiento más bajo, a distancia de la media anual a partir del cual en el cuarto trimestre se produjo una recuperación.



Inactivos

De acuerdo con la información provista en el cuadro 2.2.2, la población inactiva de Castilla y León durante el año 2003 alcanzó un total de 1.050.100 personas, esto es, 20.000 menos que en el año anterior. Se trata de una reducción del 1,9%, que se explica por las caídas de inactivos registradas en los grupos de Labores del Hogar (11.300 personas), Estudiantes (que cae en 9.200 individuos) y en Otras Causas (que se reduce en 4.600). Los dos grupos restantes, no obstante, aumentan de peso, los Jubilados o Pensionistas en 4.300 personas y los de Incapacidad Permanente en unos 700. En términos relativos, las variaciones más significativas son las caídas del 16,9% en el grupo de Otras Causas y del 5,0% en el de Estudiantes.

Cuadro 2.2.2

Inactivos en Castilla y León, 2002-2003 (medias anuales en miles y tasas)

	2002		2003		02/03	
	Miles	%	Miles	%	Diferencia	Variación %
Estudiante	185,07	17,3	175,9	16,8	-9,2	-5,0
Jubilado o pensionista	463,82	43,3	468,1	44,6	4,3	0,9
Labores del hogar	356,30	33,3	345,1	32,9	-11,3	-3,2
Incapacidad permanente	38,00	3,6	38,7	3,7	0,7	1,8
Otra	26,95	2,5	22,4	2,1	-4,6	-16,9
Total	1.070,15	100,0	1.050,1	100,0	-20,0	-1,9

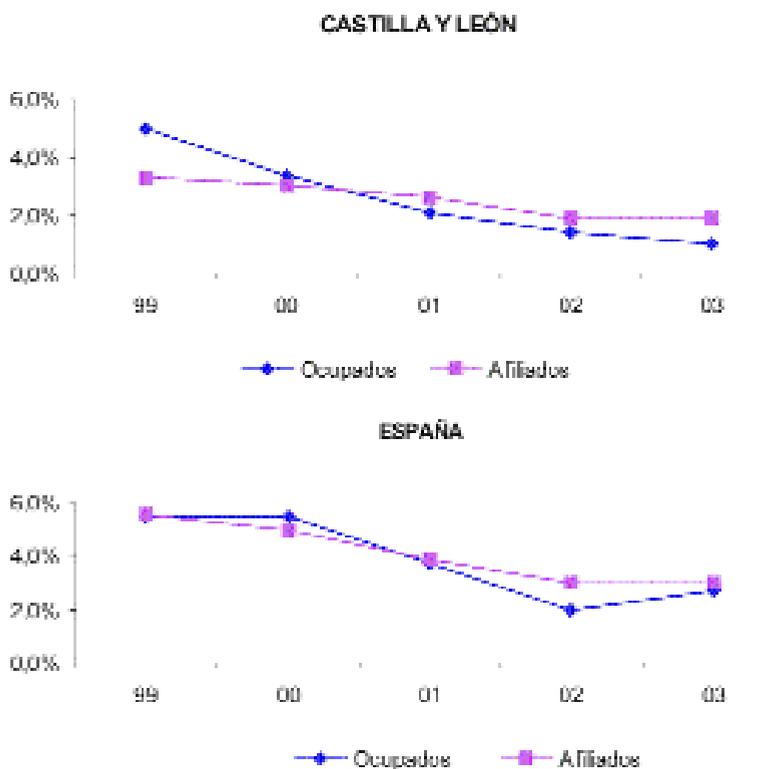
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE).

Ocupación

La población ocupada de Castilla y León aumentó en el año 2003 en 9.500 personas, situando la cifra total de empleo en 941.100. En términos relativos, se trata de una tasa de crecimiento del 1,0% frente al 2,7% del conjunto nacional.

Gráfico 2.2.2

Variación de la ocupación y de la afiliación a la Seguridad Social en Castilla y León y España, 1999-2003. (tasas de variación sobre el año previo)



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

El gráfico 2.2.2 recoge el crecimiento de la ocupación y del total de afiliados a la Seguridad Social durante los cinco últimos ejercicios. Si observamos el comportamiento de los ocupados en España, vemos cómo durante el pasado ejercicio éstos crecieron a un ritmo ligeramente superior al experimentado en el año 2002, quebrando así una tendencia a la desaceleración en la generación de empleo que venía manifestándose desde año 2000. Por el contrario, en Castilla y León la tasa de generación de empleo alcanzada en 2003 se situó bajo la de año previo, de modo que, aunque aumenta

el número de ocupados, continua la desaceleración en la creación neta de empleo que viene produciéndose desde el año 1999. Si contrastamos las anteriores cifras de generación neta de empleo con las de nuevos afiliados a la Seguridad Social también observamos un crecimiento para Castilla y León del 1,9%, menor que el registrado en el conjunto de España del 3%. En este caso, no obstante, las cifras anteriores son idénticas a las registradas en cada una de las áreas durante el año 2002.

Descendiendo al detalle trimestral (cuadro 2.2.1 y gráfico 2.2.1) se aprecia una evolución en el crecimiento de los ocupados muy similar a la previamente analizada para la actividad. En España, los ocupados crecen durante todos los trimestres a un ritmo muy similar y ligeramente acelerado (desde el 2,3% al 3%), mientras que en Castilla y León, partiendo de una tasa similar a la española, la generación de empleo se desacelera en el segundo y tercer trimestres, estancándose en un nivel del 0,3% durante el último cuarto del año.

Desempleo

Un total de 116.100 trabajadores (datos EPA) se encontraban en situación de desempleo durante el año 2003 en Castilla y León, esto es, 7.500 personas más que durante el año anterior. Se trata de una tasa de crecimiento del paro del 6,9%, frente al aumento del 2,1% del conjunto de España. En el caso de la Comunidad, los datos del año 2003 suponen una ligera aceleración de la cifra del año 2002, en el que el paro creció a una tasa del 6%; en cambio, en España, a pesar de haber seguido creciendo el desempleo, lo hizo a un ritmo inferior al 11,4% del año 2002 (cuadro 2.2.1).

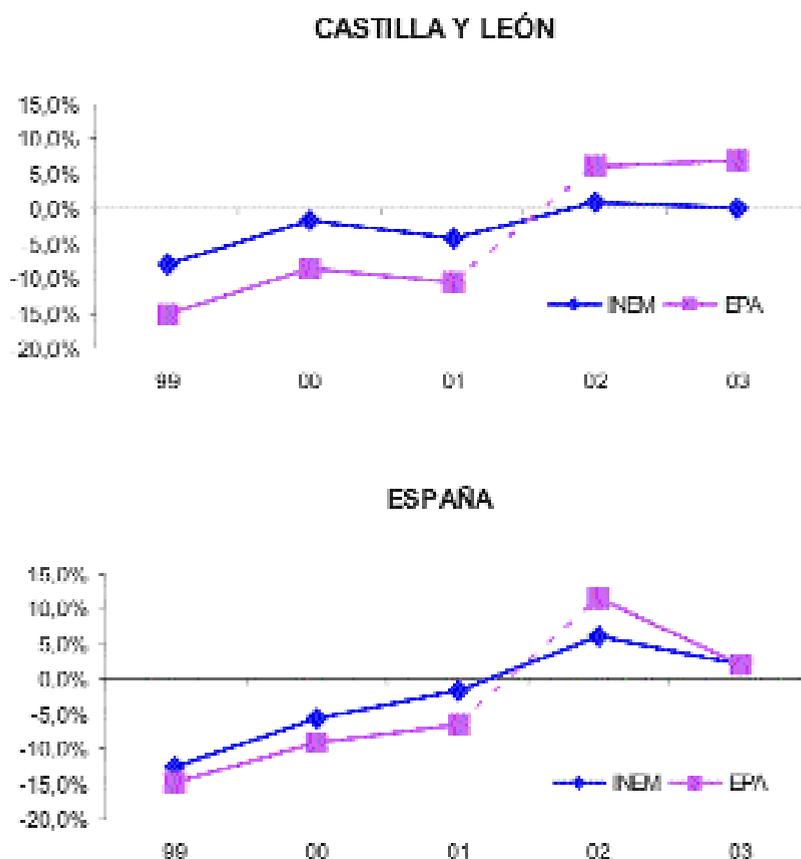
Si contrastamos los resultados anteriores con las cifras de los parados registrados en las oficinas del INEM (ver epígrafe 2.3.3) observaremos que en el caso de Castilla y León los parados registrados se estancan en el año 2003, mientras que en el conjunto nacional los parados inscritos aumentaron al 2,2%. También puede observarse en el gráfico 2.2.3 cómo se produce en el año 2003 una desaceleración en la tasa de crecimiento nacional del paro registrado, que en el año 2002 alcanzó el 6%.

Continuando con los datos de parados de la EPA, pero entrando en el detalle trimestral (cuadro 2.2.1 y gráfico 2.2.1), observamos cómo mientras en España el ritmo de aumento del desempleo se desacelera a lo largo del año (pasando del 4,9% en el primer trimestre a cotas del 0,4% en los dos últimos), en Castilla y León el fenómeno observado es el opuesto: se parte de una tasa similar a la nacional que se va acelerando hasta el 10,1% en el cuarto trimestre. Precisamente, esta aceleración del desempleo acaecida en la Comunidad en el último cuarto del año se asocia en mayor medida al aumento del número de activos regionales, dado que sus ocupados prácticamente se estancaron en el cuarto trimestre.

Los resultados comentados previamente se han manifestado también en el comportamiento de la tasa de paro. En Castilla y León la referida tasa alcanzó el 11% de la población activa, creciendo algo más de 0,5 puntos porcentuales sobre la tasa del año 2002. En el conjunto de España la tasa de desempleo se situó en el 11,3%, esto es, una décima porcentual por debajo de la tasa del año previo. De esta forma, Castilla y León registra por segundo año consecutivo un aumento en su tasa de paro, mientras que el conjunto nacional invierte el aumento experimentado en 2002 (cuadro 2.2.3).

Gráfico 2.2.3

Variación del paro en la EPA y registrado en el INEM en Castilla y León y España, 1999-2003. (tasas de variación sobre el año anterior)



Nota: El incremento del año 2002 sobre el 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

Un importante matiz a tener en cuenta en el estudio del fenómeno del desempleo es el de su duración. En este sentido, el gráfico 2.2.4 ofrece información sobre el montante de parados de Castilla y León según el tiempo de permanencia en el desempleo.

Del total de parados de la Comunidad durante el pasado ejercicio, 52.200 llevaban buscando empleo uno o más años. Se trata de aumento de 5.300 personas, lo que varía la tendencia a la reducción de los parados de larga duración que venía registrán-

dose en Castilla y León durante los años anteriores. En términos relativos, se trata de un incremento del 11,4% en la Comunidad, frente a un aumento más moderado del 1,1% en el conjunto de España.

Dentro del colectivo de parados de larga duración, aquellos que llevaban buscando empleo entre 1 y 2 años fueron los más perjudicados en Castilla y León, dado que su montante aumentó en un 15,6% (frente al 5% nacional). En cuanto a los parados de más larga duración (más de 2 años buscando empleo) se incrementaron en un 9,1% (frente a la reducción del total estatal del 1,7%).

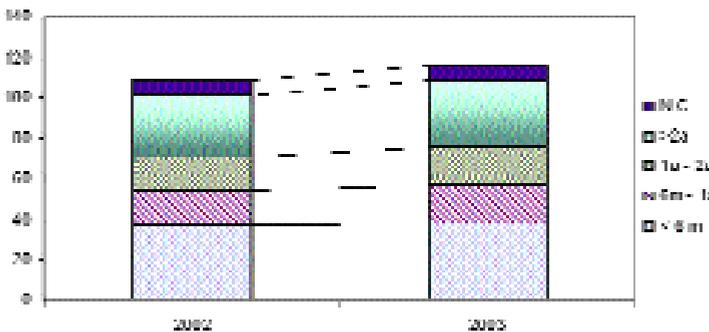
En los grupos de desempleados de corta duración (menos de un año) también se produjeron incrementos en el año 2003 para Castilla y León. El principal incremento se registró en el grupo que llevaba buscando empleo entre 6 meses y 1 año, con una tasa del 12,3% (frente al 6,6% de España).

El único colectivo que redujo el número de parados en la Comunidad en 2003 fue el de los No Clasificados, esto es, el de aquellos parados que ya había encontrado empleo pero estaban pendientes de incorporación; la tasa de caída fue del 7,3% que, dado el escaso peso relativo de este colectivo, se tradujo en una reducción de apenas 600 personas.

Por último, si nos ceñimos al colectivo de los parados que nunca antes había trabajado observaremos también un incremento del 6,9% para Castilla y León (frente al 2,1% nacional) lo que, en valor absoluto, supone un aumento de 7.500 personas.

Gráfico 2.2.4

Parados por tiempo de búsqueda de empleo en Castilla y León, 2002-2003 (medias anuales, en miles)



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

2.2.1.1 Evolución por sexo y edad

Por sexo

El cuadro 2.2.3 ofrece la información más relevante sobre la evolución de las variables básicas del mercado de trabajo detallando por sexo y edad de los trabajadores. En él se aprecia cómo durante el año 2003 la población activa masculina de Castilla y León ascendía a 645.300 personas y la femenina a 411.800. Las cifras anteriores configuran, respectivamente, unas tasas de actividad de 62,4% y de 38,4%. En el conjunto español ambas tasas se situaron sobre las de la Comunidad, adoptando la masculina un valor de 67,4% y la femenina de 43,3%.

En cuanto a la composición de los activos varones, un total de 604.400 estaban ocupados y los restantes 40.900 se encontraban en situación de desempleo. En el caso de las mujeres, las ocupadas ascendían a 336.600 y las paradas a 75.200. Estos datos conforman una tasa de paro del 6,3% para los hombres y del 18,3% para las mujeres. En el primer caso, se trata de una tasa situada por debajo de su análoga nacional que se colocó en el 8,2%, mientras que en el caso femenino tiene lugar el fenómeno opuesto, dado que la tasa de paro española fue del 15,9%.

Durante el pasado ejercicio, la mayor parte de los nuevos empleos netos generados en Castilla y León fueron ocupados por las mujeres. De esta forma, de las 9.500 nuevas personas ocupadas, un total de 7.700 fueron mujeres y las restantes 1.800 hombres. Estos datos suponen, en términos relativos, un crecimiento del empleo masculino del 0,3% y un aumento del femenino del 2,3%. En el conjunto de España también fueron las mujeres las más favorecidas en cuanto a la generación de nuevo empleo, de esta forma, las correspondientes tasas de crecimiento se situaron en el 1,4% para los hombres y en el 4,9% para las mujeres.

Este mayor dinamismo en la generación de empleo femenino viene poniéndose de manifiesto durante los últimos años. No obstante, debe apreciarse (como se observa en el gráfico 2.2.5) una desaceleración en la tasa de crecimiento de las ocupadas de la Región en 2003, mientras que en el conjunto de España la tasa de generación de empleo femenino se acelera durante este último año.

A pesar de los resultados previamente presentados, las mujeres de la Comunidad experimentaron durante el año 2003 un aumento en su montante total de desempleo y los varones una moderada reducción en el mismo. De esta forma, los 7.500 nuevos parados de Castilla y León durante el pasado ejercicio se explican por un aumento de 8.100 entre las mujeres y una reducción de 600 entre los varones. En términos relativos se trata, respectivamente, de un incremento del 12,1% y una caída del 1,4%. En España, el desempleo creció para ambos colectivos y, además, lo hizo de forma más intensa entre los varones (3,0%) que entre las mujeres (1,5%).

Los anteriores resultados sobre el desempleo se explican por la forma distinta en la que las variaciones en el número de ocupados y de activos han operado entre ambos géneros. A pesar de los nuevos 7.700 empleos femeninos de Castilla y León durante el pasado ejercicio, un total de 15.700 nuevas activas se incorporan al mercado laboral en ese año, lo que arroja un aumento neto de 8.100 paradas. Por su parte, los 1.800 empleos masculinos creados en 2003, sobrepasaron en número a los 1.200 nuevos activos, posibilitando la reducción de 600 parados.

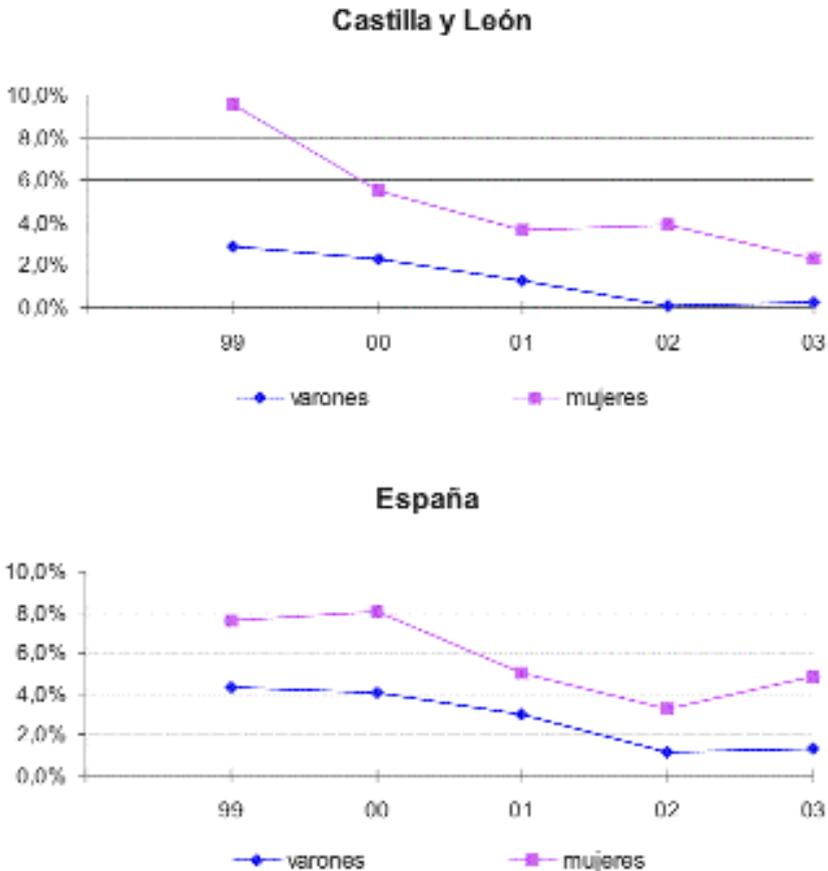
Cuadro 2.2.3
Población de 16 y más años por relación con la actividad económica, sexo y grupo de edad en España y Castilla y León, 2003 (media anual, en miles)

	España					Castilla y León								
	Total activos	Ocupados	Parados	Activi. Empleo	Tasas % Empleo	Total activos	Ocupados	Parados	Activi. Empleo	Tasas % Empleo				
Ambos sexos														
Total	34.203,1	18.821,9	16.694,6	2.127,4	55,0	48,8	11,3	2.107,3	1.057,2	941,1	116,1	50,2	44,7	11,0
De 16 a 19 años	1.847,5	455,5	310,1	145,5	24,7	16,8	31,9	102,1	15,7	10,7	5,0	15,4	10,5	31,8
De 20 a 24 años	2.865,8	1.787,4	1.422,0	364,8	62,4	49,6	20,4	159,3	89,7	69,0	20,8	56,3	43,3	23,1
de 25 a 54 años	18.434,1	14.641,5	13.152,0	1.489,6	79,4	71,3	10,2	1.066,8	837,2	752,3	84,9	78,5	70,5	10,1
De 55 y más años	11.055,7	1.937,5	1.809,9	127,6	17,5	16,4	6,6	779,2	114,5	109,1	5,5	14,7	14,0	4,8
Varones														
Total	16.608,7	11.199,1	209,7	914,7	67,4	61,9	8,2	1.033,5	645,3	604,4	40,9	62,4	58,5	6,3
De 16 a 19 años	947,5	288,2	821,4	78,6	30,4	22,1	27,3	52,4	10,5	7,6	3,0	20,1	14,4	28,3
De 20 a 24 años	1.463,2	990,7	7.984,9	169,4	67,7	56,1	17,1	81,7	51,4	43,9	7,5	63,0	53,7	14,6
de 25 a 54 años	9.282,8	8.576,9	7.984,9	592,0	92,4	86,0	6,9	546,7	500,8	473,4	27,5	91,6	86,6	5,5
De 55 y más años	4.915,3	1.343,2	1.268,4	74,9	27,3	25,8	5,6	352,8	82,6	79,6	3,0	23,4	22,6	3,6
Mujeres														
Total	17.594,4	7.622,9	6.410,2	1.212,6	43,3	36,4	15,9	1.073	411,8	336,6	75,2	38,4	31,4	18,3
De 16 a 19 años	900,1	167,3	100,4	66,9	18,6	11,2	40,0	49,7	5,2	3,2	2,1	10,4	6,3	39,6
De 20 a 24 años	1.402,8	796,7	601,3	195,4	56,8	42,9	24,5	77,6	38,3	25,1	13,3	49,4	32,3	34,6
De 25 a 54 años	9.151,2	6.064,7	5.167,1	897,6	66,3	56,5	14,8	520,1	336,4	278,9	57,5	64,7	53,6	17,1
De 55 y más años	6.140,4	594,2	541,5	52,8	9,7	8,8	8,9	426,4	32,0	29,5	2,5	7,5	6,9	7,8

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

Gráfico 2.2.5

Variación del empleo por sexos en Castilla y León y España, 1999-2003
(tasas de variación sobre el año previo)



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

Para comparar el anterior fenómeno con el conjunto de España, utilizaremos el hecho de que el cambio registrado en las tasas de paro por sexo se aproxima (tanto más, cuanto menores sean los incrementos) a la diferencia entre la tasa de crecimiento de los activos y la de los ocupados. De esta forma, el aumento de 1,3 puntos porcentuales en la tasa de paro femenina de Castilla y León se asocia directamente con el crecimiento del 4,0% en el número de activas, e inversamente con el 2,3% en que crecen las ocupadas. En España, la tasa de paro femenina cae en 0,4 puntos porcentuales, lo que se asocia a un crecimiento del 4,3% en el número de activas y a otro, superior, del 4,9% en el de ocupadas. Así pues, el mayor aumento de la tasa de paro femenina en la Región se debe a un menor ritmo relativo de generación de empleo, dado que la tasa de crecimiento de las activas es bastante similar a la media nacional.

En el caso de los hombres, la tasa de paro en Castilla y León se redujo apenas 0,1 puntos porcentuales en 2003. Detrás de este dato se encuentra un aumento del 0,2% en el número de activos y otro del 0,3% en el de ocupados. Para España, la tasa de paro masculina aumentó en 0,1 puntos porcentuales, debido a un aumento del 1,5% en los activos y a otro del 1,4% en el de los ocupados. El comportamiento masculino en la Comunidad fue bastante similar al de la nación, aunque las causas fueron diferentes, dado que en Castilla y León crecen más los ocupados que los activos, por eso su tasa de paro desciende, mientras que en España es al contrario por lo que su tasa asciende.

Los resultados previamente reseñados han implicado que durante el año 2003 la diferencia entre las tasas de desempleo por sexo se haya agrandado en Castilla y León. Durante este ejercicio las mujeres de la Comunidad soportaban una tasa de desempleo 11,9 puntos porcentuales superior a la masculina; la diferencia en el año 2002 fue de 10,5 puntos porcentuales. En el caso de España el fenómeno fue justamente el contrario: la diferencia de tasas en 2003 ascendió a 7,7 puntos porcentuales, por debajo de la brecha de 8,3 puntos porcentuales registrada en 2002.

Por grupos de edad



Si desagregamos por grupos de edad, el aumento de 9.500 ocupados en Castilla y León durante el año 2003 se asocia, exclusivamente, a la población de 25 y más años (con 13.700 nuevos empleos en 2003), dado que entre los jóvenes el número de ocupados cayó en 4.300 personas). Un fenómeno análogo tuvo lugar también en el conjunto de España.

En términos relativos, el mayor incremento de la ocupación en Castilla y León (del 4,2%) se produjo entre las mujeres de 55 y más años; idéntico fenómeno se produce en España, aunque a una tasa superior (del 8,2%). En el lado opuesto, los varones castellanos y leoneses menores de 20 años fueron los que experimentaron la mayor reducción relativa en su ocupación (del 28,4%); en España la mayor caída (del 9,7%) se dio entre las mujeres del mismo grupo de edad.

La tasa de paro aumentó en Castilla y León en todas las cohortes de edad femeninas, mientras que en España sólo lo hizo en el grupo de edad de 16 a 19 años. Para los hombres de la Región, la tasa de paro creció en el colectivo adolescente (16 a 19 años) y en el de los de mayor edad (más de 55 años); precisamente este último colectivo fue el único en el que la tasa de paro masculina se redujo en el conjunto nacional.

2.2.1.2 Por sectores de actividad

Después del retroceso experimentado durante el año 2002, el sector industrial de Castilla y León fue el más favorecido en términos de empleo durante el pasado año (cuadro 2.2.5 y gráfico 2.2.6). El sector generó en 2003 un total 5.500 nuevos empleos, esto es, un tasa de crecimiento del 3,1% (frente a una reducción del 1% en el conjunto nacional).

En el sector servicios de la Región se generaron 3.700 nuevos empleos, esto es, una tasa de crecimiento 0,7%, muy inferior a la tasa del 4,3% registrada por el sector en el año previo. En España, el empleo de los servicios creció en un 4,1% durante 2003.

En la construcción se generaron 1.500 nuevos puestos de trabajo en el año 2003, lo que supone una tasa de aumento del 1,3% (frente al 3,7% nacional). Aunque el sector continúa creando empleo neto en la Región, lo hace a ritmos cada vez más desacelerados y lejanos del gran aumento del 14,9% registrado durante el año 1999.

Por último, el sector agrícola continuó durante 2003 con la pérdida tendencial de empleo que viene experimentando durante las dos últimas décadas. En concreto, el sector redujo en 1.200 personas sus ocupados, es decir, una tasa de caída del 1,4% (frente a la reducción del 2% de España).

Analizando cómo se han distribuido los nuevos empleos sectoriales por grupos de sexo y edad observamos lo siguiente. Los nuevos 5.500 empleos industriales son ocupados por 3.100 varones y por 2.400 mujeres. En el caso de los hombres, los nuevos ocupados se han canalizado especialmente hacia la cohorte de mayor edad (55 y más años) y a la de los jóvenes de entre 20 y 24 años. En el de las mujeres, los nuevos empleos industriales favorecieron especialmente a las de edad principal (de 25 a 54 años).

Cuadro 2.2.4

Parados y tasas de paro por sector de actividad en España y en Castilla y León, 2001-2003 (medias anuales en miles)

	España			Castilla y León		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Total	1.869,1	2.082,9	2.127,4	102,4	108,6	116,1
Agricultura	157,6	173,5	173,0	4,0	5,2	3,6
Industria	203,6	234,3	247,8	8,5	9,7	11,5
Construcción	175,0	199,8	195,9	7,7	8,5	9,0
Servicios	736,2	857,9	899,0	41,1	45,8	48,9
NC ⁽¹⁾	596,8	617,4	611,7	41,1	39,4	43,1
Total	10,5%	11,4%	11,3%	10,0%	10,4%	11,0%
Agricultura	13,4%	15,3%	15,5%	4,2%	5,7%	4,1%
Industria	6,0%	6,9%	7,4%	4,5%	5,3%	6,0%
Construcción	8,6%	9,5%	9,0%	6,5%	6,9%	7,2%
Servicios	6,9%	7,7%	7,8%	7,1%	7,6%	8,0%
NC ⁽¹⁾	—	—	—	—	—	—

Nota: (1) NC = no clasificable.

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

Los 3.700 nuevos empleos netos de los servicios fueron ocupados en exclusiva por mujeres (4.300 más que el año previo) dado que en el grupo de varones el empleo en el sector cayó en 600 personas. Asimismo, todas las nuevas ocupadas en el Sector Servicios pertenecieron al grupo de edad principal.

Cuadro 2.2.5
**Ocupados por sexo, edad y ramas de actividad en España y en Castilla y León, 2003
(medias anuales en miles)**

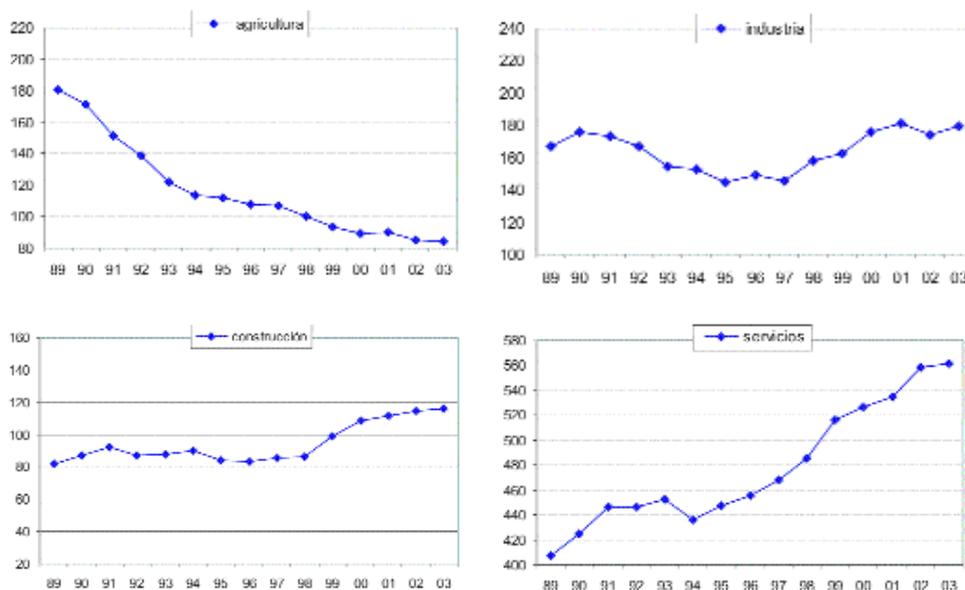
	España				Castilla y León					
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos										
Total	16.694,6	942,1	3.123,5	1.984,6	10.644,5	941,1	84,3	179,1	116,0	561,8
De 16 a 19 años	310,1	24,9	65,8	67,4	152,0	10,7	1,0	2,0	2,7	5,0
De 20 a 24 años	1.422,6	60,1	287,1	222,6	852,9	69,0	3,5	16,4	12,6	36,5
De 25 a 54 años	13.152,0	655,7	2.434,9	1.509,9	8.551,6	752,3	57,9	142,2	88,4	463,8
De 55 y más	1.809,9	201,4	335,7	184,8	1.088,0	109,1	21,9	18,5	12,2	56,5
Varones										
Total	10.284,3	685,3	2.360,1	1.874,4	5.364,6	604,4	68,2	144,1	111,3	280,8
De 16 a 19 años	209,7	18,8	53,2	66,3	71,6	7,6	0,9	1,8	2,7	2,2
De 20 a 24 años	821,4	43,7	208,5	210,4	358,9	43,9	3,0	13,4	12,3	15,2
De 25 a 54 años	7.984,9	482,2	1.803,6	1.418,1	4.281,1	473,4	47,7	112,0	84,4	229,3
De 55 y más	1.268,4	140,7	295,0	179,6	653,2	79,6	16,7	16,9	11,9	34,1
Mujeres										
Total	6.410,2	256,9	763,3	110,2	5.279,8	336,6	16,0	34,9	4,7	281,1
De 16 a 19 años	100,4	6,3	12,7	1,1	80,5	3,2	0,1	0,2	0,0	2,9
De 20 a 24 años	601,3	16,5	78,7	12,2	494,0	25,1	0,5	3,0	0,3	21,3
De 25 a 54 años	5.167,1	173,5	631,3	91,8	4.270,5	278,9	10,2	30,2	4,1	234,5
De 55 y más	541,5	60,7	40,8	5,2	434,9	29,5	5,2	1,6	0,4	22,5

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

En cuanto a la construcción, los nuevos 1.500 empleos fueron ocupados exclusivamente por hombres de forma homogénea en los grupos de edad de 20 y más años. En lo que respecta a las mujeres, las cifras netas de empleo en este sector apenas registraron cambio alguno en las diversas cohortes de edad durante el año 2003.

Gráfico 2.2.6

Empleo en Castilla y León por sectores, 1989-2003



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

El montante de desempleados creció en todos los sectores productivos de Castilla y León en 2003 salvo en la agricultura. De esta forma, el aumento neto de 7.500 parados totales se explica de la forma siguiente: 3.700 pertenecían al colectivo de los no-clasificables (aquellos activos que nunca antes habían trabajado o que perdieron su último empleo hace más de tres años), 3.100 trabajadores perdieron su empleo en los servicios, la industria registró 1.800 parados más y la construcción 500. Por último, en la agricultura hubo 1.600 parados menos. Este último dato puede resultar paradójico si tenemos en cuenta que la agricultura ha sido en 2003 el único sector de la Región en que se ha destruido ocupación en términos netos. La explicación se encuentra en el hecho de que los 1.200 empleos perdidos en el sector se vieron sobrecompensados por la retirada de 2.800 activos del mismo (cuadro 2.2.4).

En el conjunto de España el desempleo se redujo en la construcción, en el grupo de los no-clasificables y en la agricultura, creciendo en la industria y los servicios.

Finalmente, la reducción de 1.200 ocupados agrícolas se desgrega en una caída de 2.300 empleos masculinos (casi en su totalidad en el grupo de edad principal) y un aumento de 1.100 puestos femeninos centrados en el colectivo de 55 y más años.

2.2.1.3 Asalariados

Tal y como aconteciera en ejercicios anteriores, el empleo de carácter asalariado fue durante el año 2003 el responsable del aumento de la ocupación total de la Región. De esta forma, el crecimiento neto del empleo global de Castilla y León, que ascendió a 9.500 personas, se explica por la presencia de 15.700 nuevos asalariados y por la caída de 6.200 ocupados de carácter no-asalariado. En términos relativos, la tasa de crecimiento de los asalariados fue del 2,3%, frente al 3,5% del conjunto de España, (cuadro 2.2.6).

Cuadro 2.2.6

Asalariados en España y en Castilla y León, 2002 -2003

	España			Castilla y León			
	Miles de asalariados			Miles de asalariados			
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	
2002	13.141,7	7.965,0	5.176,7	2002	695,2	430,3	265,0
2003	13.597,8	8.135,5	5.462,3	2003	710,9	435,9	275,0
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
03-I	13.334,2	8.011,9	5.322,3	03-I	706,5	433,3	273,2
II	13.574,3	8.133,9	5.440,3	II	709,7	436,4	273,3
III	13.730,3	8.218,7	5.511,5	III	716,9	439,1	277,8
IV	13.752,6	8.177,6	5.575,1	IV	710,4	434,7	275,7

Tasas de variación

Sobre año anterior

	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
2003	3,5%	2,1%	5,5%	2003	2,3%	1,3%	3,8%

Sobre igual periodo del año anterior

	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
03-I	3,3%	2,0%	5,3%	03-I	4,9%	3,1%	8,0%
II	3,7%	2,3%	5,8%	II	3,1%	1,7%	5,6%
III	3,5%	2,2%	5,6%	III	1,0%	0,9%	1,1%
IV	3,4%	2,1%	5,4%	IV	0,1%	-0,3%	0,8%

(continúa)

(continuación)

Tasas de asalarización

Porcentaje de asalariados sobre ocupados EPA

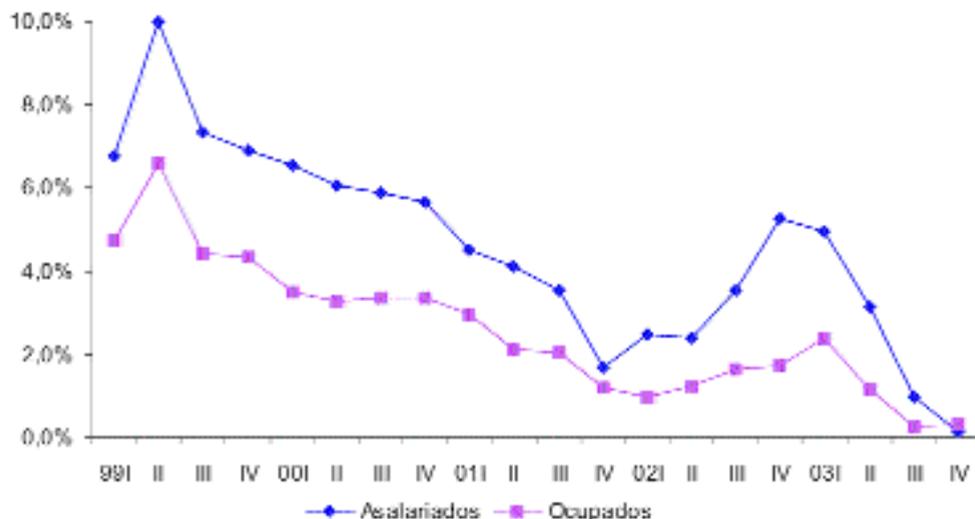
	Total	Varones	Mujeres		Total	Varones	Mujeres
2002	80,8%	78,5%	84,7%	2002	74,6%	71,4%	80,5%
2003	81,5%	79,1%	85,2%	2003	75,5%	72,1%	81,7%

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

De acuerdo con lo anterior, Castilla y León contaba en 2003 con un montante de 710.900 asalariados, de un total de 941.100 ocupados. El ratio entre ambas cifras (o tasa de asalarización) se situó en un 75,5%, esto es, 0,9 puntos porcentuales sobre la tasa del año previo. En España, la citada tasa fue del 81,5% y su aumento de 0,6 puntos porcentuales.

Gráfico 2.2.7

Variación del empleo total y asalarizado en Castilla y León por trimestres, 1999-2003 (tasa de variación sobre igual periodo del año anterior)



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

El gráfico 2.2.7 ofrece el detalle trimestral de la evolución de la tasa de crecimiento de los asalariados en Castilla y León (sobre igual trimestre del año anterior). En él se

puede apreciar una marcada desaceleración en la citada tasa a medida que avanza el año, dado que los asalariados pasan de crecer al 4,9% durante el primer trimestre de 2003 a hacerlo a una tasa prácticamente nula (del 0,1%) durante el último trimestre. En el conjunto nacional, mientras tanto, los asalariados crecen a lo largo de todo el año a una tasa regular de, en torno, el 3,5%. Así pues, este peculiar comportamiento del empleo asalariado ha sido el principal responsable de la evolución global del empleo total de la Región durante el pasado ejercicio.

Cuadro 2.2.7

Asalariados en España y Castilla y León por sectores de actividad, 2003 (miles y tasas de variación)

	España			Castilla y León		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Miles						
Agricultura	419,1	315,5	103,6	16,9	14,0	2,9
Industria	2.766,6	2.082,9	683,7	158,1	127,4	30,7
Construcción	1.600,8	1.508,0	92,8	86,2	82,0	4,2
Servicios	8.811,3	4.229,1	4.582,2	449,7	212,5	237,3
Total	1.3597,8	8.135,5	5.462,3	710,9	435,9	275,0
Tasa anual variación						
Agricultura	1,3	-0,7	7,8	10,2	10,2	9,9
Industria	-1,3	-0,4	-4,1	3,7	2,1	11,1
Construcción	4,8	4,2	13,9	-0,8	-0,7	-1,4
Servicios	4,9	2,9	6,9	2,0	1,1	2,9
Total	3,5	2,1	5,5	2,3	1,3	3,8

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

Como en ejercicios anteriores, el aumento del empleo asalariado benefició especialmente a las mujeres. De esta forma, del total de los 15.700 nuevos puesto de trabajo asalariado de la Región, 10.000 fueron ocupados por ellas y el resto por varones. Estos datos implican, respectivamente, unas tasas de crecimiento del 3,8% y del 1,3%. Las referidas tasas fueron del 5,5% y del 2,1% en España. Entrando en la evolución trimestral, los fenómenos previamente reseñados para la totalidad del empleo asalariado se repiten al desagregar por géneros: Castilla y León experimenta una marcada desaceleración a lo largo del año en la generación de empleo asalariado y España, en cambio, una alta estabilidad. En el caso de las mujeres de la Comunidad, se pasa de una tasa de crecimiento del 8% durante el primer trimestre a otra del 0,8% en el último, mientras que en España la tasa apenas fluctúa entre el 5,3% y el 5,8%. Para los hombres de la Región, se comienza con un crecimiento del 3,1% y se concluye en año con una tasa negativa del -0,3%; en España, los asalariados varones aumentan a un ritmo regular de entre el 2% y el 2,3%.

Desagregando por los sectores productivos (cuadro 2.2.7 y gráfico 2.3 del anexo) observamos cómo detrás del crecimiento del empleo total de la industria y, especialmente, de los servicios de la Región se encuentra el aumento de los asalariados. En la primera, el empleo total creció en 5.500 personas y el asalariado en 5.700; en el sector servicios, los nuevos ocupados fueron 3.700 y los nuevos asalariados ascendieron a 9.000. Debe apuntarse que, en este último sector, las cifras se saldan con una reducción de 5.300 empleos de carácter no-asalariado, de los cuales 2.100 corresponden a la caída de Empresarios y Cooperativistas (un 2% menos) y 3.300 a la reducción de Ayudas Familiares (un 29,1% menos).

En cuanto a los dos sectores restantes, el empleo asalariado operó en sentido opuesto al empleo total. En la construcción, en que los ocupados globales aumentaron en 1.500 personas, los asalariados se redujeron en 700. Y en la agricultura, en la que la ocupación total cayó en 1.200 personas, el empleo asalariado aumentó en 1.600. De nuevo, hacemos hincapié también para el sector agrícola en que los anteriores resultados se saldan con una caída de 2.800 empleos no-asalariados, de los cuales 2.000 corresponden a empresarios y cooperativistas.

En términos relativos y comparando con el conjunto de España los resultados sectoriales fueron los siguientes: los asalariados agrícolas de Castilla y León crecieron un 10,2% (un 1,3% en España); los de la industria crecieron al 3,7% (en España se redujeron al 1,3%); en el sector servicios aumentaron al 2% (al 4,9% en el conjunto nacional); y en la construcción cayeron un 0,8% (en España crecieron el 4,8%).

Desde el año 1998, el sector privado regional se había constituido en el principal motor del aumento del empleo total por cuenta ajena. No obstante, en 2003 se invierte esta regularidad y es el sector público de Castilla y León el principal responsable del aumento total de los asalariados, tanto en términos absolutos (generando 9.500 del total de 15.700 nuevos asalariados) como relativos (experimentando una tasa de crecimiento del 5,7%, en contraste con el 1,1% del sector privado). En España también es el empleo asalariado del sector público el que más crece en términos relativos, un 4,3% frente al 3,3% del privado nacional.

De acuerdo con todo lo anterior, de los 710.900 asalariados totales con los que la Comunidad contaba en 2003, un total de 435.900 eran varones y 275.000 mujeres. Por sectores institucionales, 532.400 trabajaban en sector privado (de ellos el 65,4% eran varones) y 178.400 en el público (el 50,7% de ellos mujeres).

2.2.1.4 Afiliación a la Seguridad Social

Los afiliados en alta a la Seguridad Social sumaron un total de 853.007 personas en Castilla y León durante el año 2003. En términos absolutos, se trata de 16.200 afiliados más que en 2002, esto es una tasa de crecimiento del 1,9% frente al 3% de incremento en el conjunto de España. En ambos ámbitos geográficos se trata de las mismas tasas registradas durante 2002.

Tomando en cuenta los diferentes regímenes (cuadro 2.2.8), las pautas observadas en 2003 fueron las siguientes. Los afiliados al régimen general crecieron en 15.767 personas, a una tasa del 2,6%, ligeramente inferior a la registrada durante el año anterior; de esta forma, este régimen engloba en 2003 al 71,8% de la afiliación total. El colecti-

vo de los autónomos aumentó en 3.003 personas, esto es, una tasa del 1,8%; hay que tener en cuenta que este régimen prácticamente se estancó durante el ejercicio 2002. El régimen agrario por cuenta propia continuó reduciendo en 2003 el número de sus afiliados, en concreto en 2.669 personas, una tasa de caída del 5,4%, ligeramente más moderada que la del año previo. En cambio, el agrario por cuenta ajena creció el pasado ejercicio un 4,1%, revirtiendo las caídas de los años anteriores; a pesar de lo anterior, dado el reducido peso porcentual de este colectivo en Castilla y León, su incremento absoluto de afiliados fue de apenas 517 personas. El régimen de empleados del hogar apenas creció en un 0,2% durante 2003, algo que contrasta con el importante aumento del 18% registrado el ejercicio anterior. Por último, la minería del carbón continuó su reducción tendencial de afiliados, con una tasa negativa del 8,6%; de esta forma, este colectivo de afiliados pasó a suponer en 2003 apenas un 0,5% de la afiliación total de la Región.

Cuadro 2.2.8

Evolución de los trabajadores afiliados en alta laboral en Castilla y León, 1999-2003 (medias anuales)

	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
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
2003	853,0	612,6	4,6	13,0	47,2	6,6	169,0

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

Durante 2003, ninguna de las provincias de Castilla y León (cuadro 2.2.9) superó la tasa de crecimiento de afiliación media de la Nación del 3%. Segovia se acercó a la referida tasa, registrando un aumento del 2,9%. Junto a esta provincia, también se situaron sobre la media Regional del 1,9% la provincia de Valladolid (2,3%), Soria (2,2%), Zamora (2,1%) y Salamanca (2%). Bajo la tasa media regional se situaron Burgos (1,7%), León (1,6%), Ávila (1,5%) y, en último lugar, Palencia (con un 1,3%).

Detallando por regímenes, destacan en el régimen general de afiliación los aumentos del 4,2% experimentado por Segovia, del 3,6% en Zamora y del 3,5% en Soria. En los agrarios por cuenta ajena cabe reseñar el crecimiento del 18,4% de Burgos y del 18% en León. Los agrarios por cuenta propia se reducen en todas las provincias y, con especial intensidad, en Palencia (-6,9%). Por último, los autónomos crecieron a tasas bastante uniformes en el conjunto de las provincias de la Comunidad, fluctuando entre al aumento máximo de Segovia y Ávila (del 2,3%) y el mínimo de Palencia (del 1,1%).

Cuadro 2.2.9

Trabajadores afiliados en alta laboral según régimen por provincias en Castilla y León y total en España, 2003 (media anual en miles y tasas)

	Total	Tasa Variación 02/03	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	16.613,6	3,0%	12.472,6	13,4	840,7	293,5	184,6	2.732,9
Castilla y León	853,0	1,9%	612,6	4,6	13,0	47,2	6,6	169,0
Ávila	51,3	1,5%	33,5	—	1,8	3,8	0,3	11,9
Burgos	138,3	1,7%	104,8	—	1,6	6,8	1,0	24,1
León	156,0	1,6%	106,2	4,2	0,8	11,3	1,5	32,0
Palencia	60,2	1,3%	42,1	0,4	1,1	3,0	0,3	13,3
Salamanca	110,1	2,0%	78,5	—	2,0	6,5	0,9	22,1
Segovia	54,5	2,9%	38,1	—	1,0	3,2	0,4	11,7
Soria	35,3	2,2%	25,3	—	0,5	2,3	0,3	6,9
Valladolid	189,6	2,3%	148,0	—	2,8	3,6	1,4	33,7
Zamora	57,7	2,1%	36,2	—	1,2	6,8	0,3	13,3

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

2.2.1.5 Temporalidad

La totalidad de los 15.700 nuevos asalariados netos de Castilla y León durante el año 2003 dispusieron de un contrato laboral indefinido, esto es, el total de asalariados con contrato temporal de la Comunidad fue exactamente el mismo que durante el año previo. Este resultado, implicó que durante el año 2003 el porcentaje de asalariados con contrato temporal (la tasa de temporalidad) en Castilla y León se situara en el 27,8%, un valor 0,6 puntos porcentuales más bajo que el del año 2002. En el conjunto nacional la tasa de temporalidad fue del 30,6%, un dato, en este caso, 0,4 puntos porcentuales más pequeño que el año anterior.

Por sectores institucionales, los nuevos asalariados indefinidos de Castilla y León se ubicaron en una cuantía de 10.300 en el sector privado y en otra de 5.400 en el público. A pesar de su menor montante absoluto, el incremento de los asalariados indefinidos en el sector público regional fue del 4,1%; se trata de un incremento superior al 2,8% registrado en los asalariados privados regionales y también superior al 3,2% en que crecen los públicos del total español. En cuanto a los asalariados temporales, estos aumentaron su presencia en 4.200 personas en el sector público regional (una tasa de crecimiento del 11,5%, frente al 8,2% nacional) y la redujeron en una cifra idéntica en el sector privado de Castilla y León.

Los anteriores resultados se plasman en un nuevo incremento en la tasa de temporalidad del sector público regional, que en 2003 adoptó un valor del 22,8% (1,2 puntos porcentuales sobre el dato del año previo), en conjunción con una caída en la tasa co-

respondiente al privado, que fue del 29,5% (1,2 puntos porcentuales más pequeña que en 2002). En España, las tasas de temporalidad pública y privada fueron del 22,7% y del 32,5%, respectivamente; también en este ámbito aumentó la tasa pública y se redujo la privada, aunque ambas variaciones fueron menores, en valor absoluto, a las registradas en la Comunidad. Cabe reseñar, a la luz de estos resultados, cómo la tasa de temporalidad de Castilla y León en el sector público se situó en 2003 ligeramente por encima de su análoga nacional, mientras que en el sector privado la misma tasa es significativamente inferior a la de España.

Cuadro 2.2.10

Asalariados por tipo de contrato y sector público o privado en Castilla y León, 2003 (miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

Miles	Total asalariados	Total		Sector privado		Sector público	
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Cifras absolutas 2003 (miles)							
Varones	435,9	324,5	111,4	251,3	96,7	73,2	14,7
Mujeres	275,0	188,7	86,4	124,0	60,4	64,6	25,9
Total	710,9	513,1	197,8	375,3	157,1	137,8	40,6
Variación absoluta sobre el año 2002							
Varones	5,6	6,9	-1,3	4,2	-3,2	2,7	1,9
Mujeres	10,1	8,9	1,3	6,1	-1,1	2,7	2,3
Total	15,7	15,7	0,0	10,3	-4,3	5,4	4,2
Tasas de variación sobre el año 2002 %							
Varones	1,3	2,2	-1,2	1,7	-3,2	3,8	14,7
Mujeres	3,8	4,9	1,5	5,2	-1,8	4,3	9,7
Total	2,3	3,2	0,0	2,8	-2,7	4,1	11,5
Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2003							
Varones	100,00%	74,5	25,6	72,2	27,8	83,3	16,7
Mujeres	100,00%	68,6	31,4	67,2	32,8	71,4	28,6
Total	100,00%	72,2	27,8	70,5	29,5	77,2	22,8
Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2002 (puntos %)							
Varones	—	—	-0,6	—	-1,0	—	1,3
Mujeres	—	—	-0,7	—	-1,5	—	1,0
Total	—	—	-0,6	—	-1,2	—	1,2

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

Desagregando por sexos, resulta interesante apreciar cómo las 1.300 nuevas asalariadas de Castilla y León con contrato temporal se contrapesan con una reducción

idéntica en el caso de los temporales masculinos, arrojando el resultado neto, ya comentado, de un montante global de asalariados temporales idéntico al del 2002. En cuanto a los indefinidos, se aprecia un incremento de las mujeres (del 8,9%) también superior al de los varones (del 6,9%). Estos resultados se resumen en una tasa de temporalidad femenina para Castilla y León que se situó en 2003 en el 31,4% (0,7 puntos porcentuales bajo la de 2002), mientras que la de los hombres fue del 25,6% (0,6 puntos porcentuales bajo la del año previo). En el conjunto nacional la tasas eran, respectivamente, del 33,5% (0,7 puntos porcentuales bajo la del 2002) y del 28,6% (0,4 puntos porcentuales menor).

Cuadro 2.2.11

Asalariados por tipo de contrato y sector público o privado en España 2003 (miles, ratios y variaciones respecto del año anterior)

Miles	Total asalariados	Total		Sector privado		Sector público	
		Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal

Cifras absolutas 2003 (miles)

Varones	8.135,54	5.086,33	2.329,20	4.668,63	2.103,40	1.137,70	225,80
Mujeres	5.462,30	3.634,60	1.827,70	2.669,40	1.436,00	965,20	391,70
Total	13.597,84	9.440,93	4.156,90	7.338,03	3.539,40	2.102,90	617,50

Variación absoluta sobre el año 2002

Varones	170,5	149,1	21,4	135,9	18,5	13,2	2,9
Mujeres	285,6	225,1	60,4	173,3	16,3	51,8	44,1
Total	456,1	374,3	81,8	309,2	34,8	65,0	47,0

Tasas de variación sobre el año 2002 %

Varones	2,1	2,6	0,9	3,0	0,9	1,2	1,3
Mujeres	5,5	6,6	3,4	6,9	1,1	5,7	12,7
Total	3,5	4,1	2,0	4,4	1,0	3,2	8,2

Porcentajes de indefinidos y temporales sobre los totales de cada grupo 2003

Varones	100,00%	71,4	28,6	68,9	31,1	83,4	16,6
Mujeres	100,00%	66,5	33,5	65,0	35,0	71,1	28,9
Total	100,00%	69,4	30,6	67,5	32,5	77,3	22,7

Cambio en las tasas de temporalidad sobre las cifras de 2002 (puntos %)

Varones	—	—	-0,3	—	-0,4	—	0,0
Mujeres	—	—	-0,7	—	-1,3	—	1,3
Total	—	—	-0,4	—	-0,7	—	0,8

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

Cuadro 2.2.12
**Magnitudes básicas del mercado de trabajo en España y en Castilla y León por provincias, 2003
(miles y tasas de variación)**

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C. y L.	España
Ambos sexos											
16 y más años	139,0	290,7	438,0	147,4	297,1	122,5	77,7	423,1	172,1	2107,3	34203,1
Activos	63,8	158,5	189,9	72,7	151,6	66,9	41,7	242,6	69,8	1057,3	18821,9
Ocupados	58,2	145,3	171,9	65,9	128,1	60,6	39,8	210,9	60,5	941,1	16694,6
Parados	5,6	13,2	18,0	6,8	23,5	6,3	1,8	31,7	9,3	116,1	2127,4
Tasa actividad	45,9%	54,5%	43,3%	49,3%	51,0%	54,7%	53,6%	57,3%	40,5%	50,2%	55,0%
Tasa empleo	41,9%	50,0%	39,3%	44,7%	43,1%	49,5%	51,2%	49,8%	35,1%	44,7%	48,8%
Tasa paro	8,8%	8,3%	9,5%	9,3%	15,5%	9,4%	4,4%	13,1%	13,3%	11,0%	11,3%
Varones											
16 y más años	70,9	145,4	207,5	72,5	145,0	61,5	39,1	207,5	84,3	1033,5	16608,7
Activos	42,9	97,4	113,6	45,6	89,6	42,4	25,5	142,6	45,9	645,4	11199,1
Ocupados	40,6	91,7	108,0	43,2	81,5	40,3	24,8	132,0	42,5	604,5	10284,3
Parados	2,4	5,7	5,6	2,4	8,2	2,0	0,7	10,6	3,5	40,9	914,7
Tasa actividad	60,5%	67,0%	54,8%	62,9%	61,8%	69,0%	65,2%	68,7%	54,4%	62,4%	67,4%
Tasa empleo	57,2%	63,0%	52,1%	59,7%	56,2%	65,6%	63,4%	63,6%	50,4%	58,5%	61,9%
Tasa paro	5,5%	5,9%	4,9%	5,2%	9,1%	4,7%	2,8%	7,4%	7,5%	6,3%	8,2%
Mujeres											
16 y más años	68,1	145,3	230,4	74,9	152,2	61,0	38,6	215,6	87,8	1073,8	17594,4
activos	21,0	61,1	76,3	27,1	61,9	24,6	16,2	100,0	23,9	412,0	7622,9
ocupados	17,6	53,6	63,9	22,7	46,7	20,3	15,1	78,9	18,0	336,7	6410,2
parados	3,3	7,5	12,4	4,4	15,3	4,3	1,1	21,1	5,9	75,2	1212,6
Tasa actividad	30,8%	42,0%	33,1%	36,2%	40,7%	40,3%	41,8%	46,4%	27,2%	38,4%	43,3%
Tasa empleo	25,9%	36,9%	27,7%	30,3%	30,7%	33,3%	39,0%	36,6%	20,5%	31,4%	36,4%
Tasa paro	15,8%	12,2%	16,2%	16,3%	24,7%	17,4%	7,0%	21,1%	24,5%	18,3%	15,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

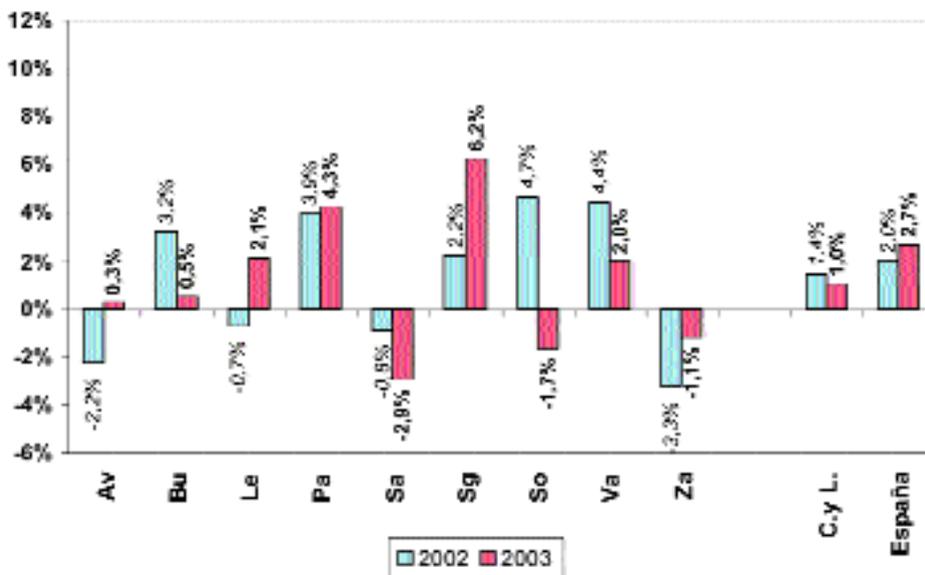
Cruzando datos por sexo y sector institucional, se observa cómo en el sector público de Castilla y León aumentan los asalariados temporales de ambos géneros y, muy especialmente, los varones cuya presencia crece a una tasa del 14,7%. En el sector privado regional, los asalariados temporales se reducen tanto para las mujeres como para los hombres, aunque también de forma más intensa para estos últimos. En cuanto a los asalariados indefinidos, las mayores tasas de crecimiento se alcanzan para las mujeres, tanto en el sector privado, como en el público de la región, (cuadros 2.2.10 y 2.2.11).

2.2.1.6 Perspectiva provincial

La ocupación tuvo un comportamiento bastante heterogéneo en las diferentes provincias de la Comunidad durante el año 2003. Creció a un ritmo superior incluso al medio español en la provincia de Segovia (al 6,2%) y Palencia (4,3%). En León (2,1%) y Valladolid (2,0%) el empleo aumentó por encima de la media regional. En Burgos (con un 0,5%) y en Ávila (con un 0,3%) la ocupación creció bajo dicha media. En las restantes provincias de la Región la ocupación se redujo: en Zamora a una tasa del 1,1%, en Soria al 1,7% y en Salamanca al 2,9%, (gráfico 2.2.8).

Gráfico 2.2.8

Variación de la ocupación de Castilla y León por provincias, y total en España 2002-2003 (tasas de variación sobre el año anterior)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Cuadro 2.2.13**Población ocupada por sectores económicos en Castilla y León por provincias, y total en España, 2003 (Miles y tasas de variación)**

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
España	16694,6	942,1	3123,5	1984,6	10644,5
Var. absoluta 03-02	437,0	-19,2	-30,3	71,4	415,1
Var. % 03-02	2,7%	-2,0%	-1,0%	3,7%	4,1%
Castilla y León	941,1	84,3	179,1	116,0	561,8
Var. absoluta 03-02	9,4	-1,2	5,5	1,5	3,7
Var. % 03-02	1,0%	-1,4%	3,1%	1,3%	0,7%
Ávila	58,2	9,6	8,4	10,4	29,9
Var. absoluta 03-02	0,1	-0,4	-1,3	3,0	-1,2
Var. % 03-02	0,2%	-3,8%	-13,2%	41,2%	-3,9%
Burgos	145,3	8,4	38,4	16,9	81,7
Var. absoluta 03-02	0,7	-1,4	-1,3	1,6	1,8
Var. % 03-02	0,5%	-14,1%	-3,3%	10,3%	2,3%
León	171,9	16,8	31,4	21,6	102,2
Var. absoluta 03-02	3,5	2,0	0,5	1,2	0,0
Var. % 03-02	2,1%	13,3%	1,5%	5,6%	0,0%
Palencia	65,9	7,2	15,4	7,5	35,9
Var. absoluta 03-02	2,6	-0,6	1,7	-0,7	2,3
Var. % 03-02	4,1%	-7,4%	12,0%	-8,2%	6,8%
Salamanca	128,1	11,8	11,0	17,3	88,1
Var. absoluta 03-02	-3,9	2,0	-1,8	-1,5	-2,6
Var. % 03-02	-2,9%	19,7%	-13,8%	-7,8%	-2,9%
Segovia	60,6	7,9	10,6	7,3	34,9
Var. absoluta 03-02	3,6	0,5	0,4	0,6	2,1
Var. % 03-02	6,2%	6,4%	4,4%	8,5%	6,4%
Soria	39,8	4,8	9,8	4,5	20,7
Var. absoluta 03-02	-0,7	-1,1	0,6	0,4	-0,6
Var. % 03-02	-1,8%	-18,6%	6,2%	10,4%	-2,7%
Valladolid	210,9	7,0	47,1	20,8	136,0
Var. absoluta 03-02	4,1	-0,6	5,7	-2,2	1,2
Var. % 03-02	2,0%	-8,2%	13,8%	-9,7%	0,9%
Zamora	60,5	10,9	7,2	9,8	32,7
Var. absoluta 03-02	-0,7	-1,6	1,0	-0,9	0,8
Var. % 03-02	-1,2%	-12,7%	15,7%	-8,0%	2,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

Para analizar la evolución de la ocupación por sexos en las diferentes provincias nos basaremos en las variaciones registradas en las correspondientes tasas de empleo, (gráfico 2.2 del anexo y cuadro 2.2.12). En cuanto a las dos provincias en las que más aumentó el empleo en 2003, en Segovia el incremento se asoció especialmente a los varones, dado que el empleo femenino aumentó en esta provincia a un ritmo mucho menor; en cambio, en Palencia el aumento de la ocupación se repartió de manera bastante homogénea entre ambos sexos. En León, Valladolid y Burgos también aumentó el empleo para ambos géneros. En Ávila, la reducción en el empleo masculino y el aumento en el de las mujeres se salda en un pequeño aumento en la ocupación total de la provincia. El fenómeno opuesto tuvo lugar en Soria, en la que el aumento del empleo femenino no fue capaz de contrapesar la caída del empleo de los varones. Por último, en Salamanca la ocupación se redujo para ambos sexos.

Por sectores productivos (gráfico 2.3 del anexo y cuadro 2.2.13) destacó, de nuevo, la provincia de Segovia en la que el aumento del empleo se generalizó a todos los sectores de su economía. En cambio, en Palencia, el aumento global del empleo se produjo por la pujanza de los servicios y, especialmente, de la industria, dado que en la agricultura y la construcción de esta provincia disminuyó durante 2003. En León destaca el incremento de ocupados en la agricultura, principal responsable del ligero repunte del empleo en esta provincia; en cambio, el sector servicios leonés se estancó en términos de empleo durante 2003. El caso de Valladolid resulta bastante similar al de Palencia: aumento en el empleo industrial y de los servicios y reducción en el agrícola y en la construcción; la diferencia fundamental radica en que el empleo en los servicios vallisoletanos se mostró bastante menos dinámico que en los palentinos.

En Burgos y Ávila la construcción se constituyó en el sector responsable del mantenimiento del empleo global, dado que en el resto de los sectores el empleo se redujo o, en el caso de los servicios burgaleses, creció un 2,3%. En Ávila, de hecho, el empleo de la construcción creció en una tasa del 41,2%, suficiente para absorber los recortes de ocupados del resto de los sectores provinciales.

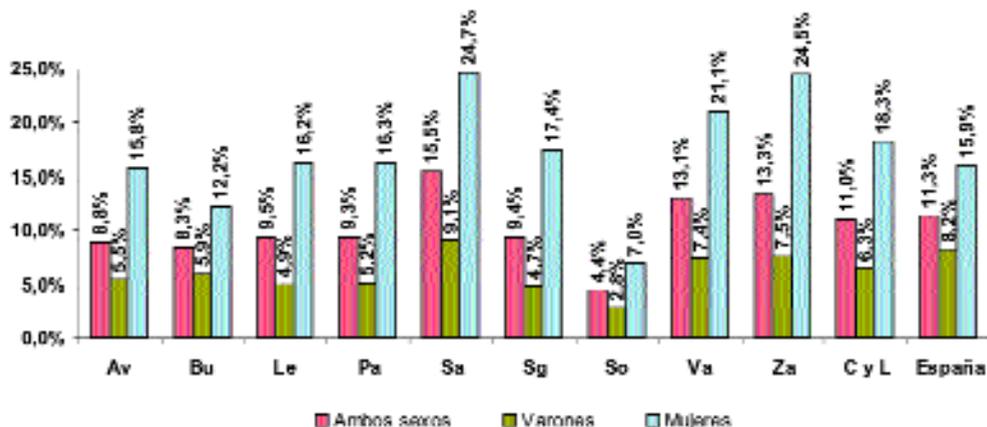
En Zamora, los aumentos en el empleo de los servicios y, muy especialmente, de la industria no fueron capaces de contrarrestar las caídas de los otros dos, saldándose en una reducción global de la ocupación. En Soria, la caída en el total de empleo se asoció a la agricultura y en menor medida a los servicios. Por último, en Salamanca la agricultura fue el único sector que generó empleo, aunque de manera insuficiente como para asumir las caídas registradas en todos los demás.

Durante el año 2003, la tasa de paro aumentó en Zamora, Salamanca, Burgos, Palencia y Segovia; se estancó en Soria y en Valladolid, y se redujo en las dos provincias restantes, (gráfico 2.2. del anexo y gráfico 2.2.9). En las cinco provincias en las que aumento la tasa de desempleo lo hizo, básicamente, en la tasa femenina. Destaca el caso de Zamora, provincia en la que la tasa de paro de las mujeres creció en 2003 en 8,5 puntos porcentuales. Los casos de Palencia y, especialmente, Segovia merecen una mención aparte dado que, en ambas, el aumento de la tasa de paro se simultaneó con un comportamiento bastante dinámico de su laboralidad, esto es, ambas provincias fueron generadoras de empleo neto, aunque no bastara para cubrir las nuevas incorporaciones a sus mercados de trabajo. En Soria, Valladolid y Ávila la estabilidad o ligera reducción de las tasas de paro se asoció especialmente a las caídas de la tasa

femenina. Por último, en León la reducción de la tasa de paro se generalizó a ambos sexos.

Gráfico 2.2.9

Tasa de paro de Castilla y León por provincias y total en España, 2003 (porcentajes sobre la correspondientes poblaciones activas)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

De acuerdo con los anteriores comentarios, la ordenación de provincias castellanas y leonesas en cuanto a su tasa de paro fue la siguiente en el año 2003. Al igual que durante 2002, Salamanca (con una tasa del 15,5%) y Valladolid (con una del 13,1%) presentaban tasas sobre la media nacional. A este grupo debe añadirse también este año la provincia de Zamora (con una tasa del 13,3%). Esta última provincia situaba habitualmente su tasa de desempleo bajo las medias nacional y regional; no obstante, en 2003 ha experimentado un aumento de 3,6 puntos porcentuales en la tasa asociado, como hemos analizado, al desempleo femenino. El resto de las provincias de Castilla y León anotaron una tasa de paro menor que la media de España y de Castilla y León, en el siguiente orden: León (9,5%), Segovia (9,4%), Palencia (9,3%), Ávila (8,8%), Burgos (8,3%) y Soria (4,4%).

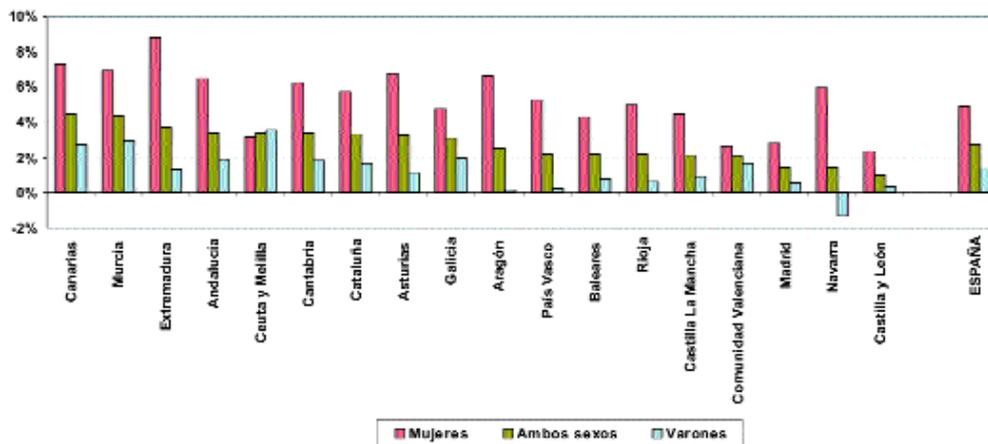
2.2.1.7 Comparación de Castilla y León con el resto de Comunidades Autónomas

Castilla y León fue durante el año 2003 la Comunidad Autónoma española que registró la tasa de crecimiento del empleo más baja. La Comunidad Canaria y Murcia fueron la dos únicas regiones que superaron la tasa del 4%. Extremadura, Andalucía, Ceuta y Melilla, Cantabria, Cataluña, Asturias y Galicia registraron, todas ellas, tasas de crecimiento de entre el 3% y el 4%. El resto de comunidades autónomas adoptaron tasas inferiores a la media nacional. De entre ellas, Aragón, País Vasco, Baleares, La

Rioja, Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana, se situaron sobre el 2% y, bajo ese nivel, las tres restantes: Madrid, Navarra y Castilla y León, (gráfico 2.2.10).

Gráfico 2.2.10

Variación de la ocupación en las CC.AA. por sexos, 2003 (tasas de variación sobre el año anterior)



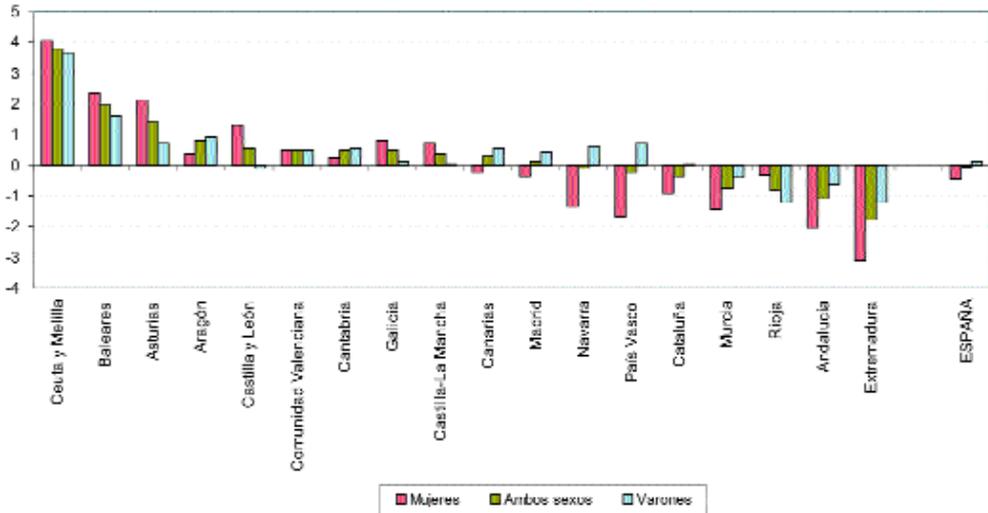
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

Como viene ocurriendo durante los últimos ejercicios, el empleo femenino se constituyó en 2003 en el motor de crecimiento del empleo total de la mayor parte de las regiones españolas. De hecho, en todas ellas, salvo Ceuta y Melilla, experimentó tasas de crecimiento sensiblemente mayores que las anotadas por el empleo masculino. El caso más especial lo constituyó Extremadura, en la que el empleo de las mujeres creció a una tasa próxima al 9%. En Canarias y Murcia lo hizo a ritmos superiores al 7%. En el caso de los varones, las mayores tasas de generación de empleo se dieron en Ceuta y Melilla (3,5%) y Murcia (3%), no superando ninguna del resto de las regiones la tasa del 3%. De hecho, mientras que el empleo femenino creció en todas las regiones españolas, el de los varones lo hizo en todas salvo en Navarra. Por último, debe indicarse que detrás de la reducida tasa de aumento del empleo global de Castilla y León se encuentra, por un lado, uno de los menores aumentos de la ocupación masculina (tras Navarra, Aragón y el País Vasco) y, por otro lado y muy especialmente, el hecho de que fue la región que experimentó la menor tasa de crecimiento del empleo femenino.

Durante el año 2003 la tasa de paro de las diferentes regiones mantuvo el siguiente comportamiento.: En tres de ellas (Ceuta y Melilla, tomadas estadísticamente en su conjunto, Asturias y Aragón) creció más de un punto porcentual. En siete comunidades (Castilla y León, Valencia, Cantabria, Galicia, Castilla-La Mancha, Canarias y Madrid) aumentó, pero menos de un punto porcentual. En el resto de regiones la tasa de paro se redujo en 2003, especialmente en Andalucía y Extremadura, esta última con una caída de 1,8 puntos porcentuales, (gráfico 2.2.11).

Gráfico 2.2.11

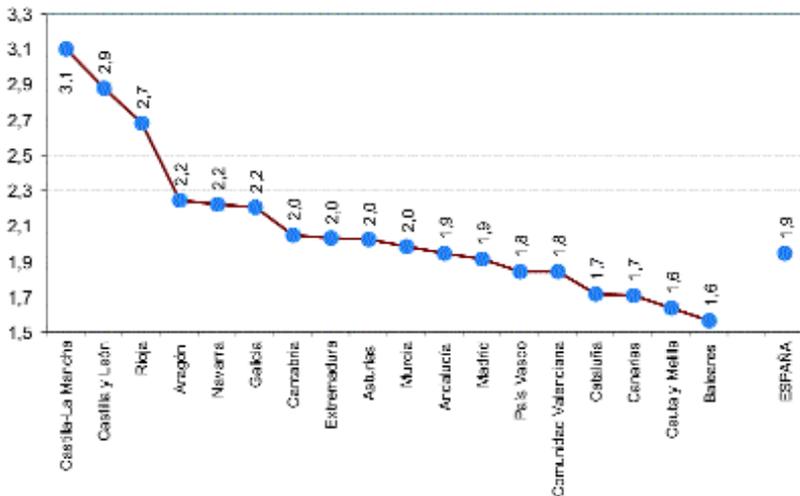
Variación en las tasas de paro en las CC.AA. por sexos, 2003
(diferencia entre las tasas medias del año 2002-2003)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa

Gráfico 2.2.12

Divergencias en el paro por sexos en las CC.AA., 2003
(coeficiente entre la tasa de paro femenina y masculina en cada Comunidad Autónoma)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

Detallando estos resultados por sexos, observamos cómo, en general, el comportamiento de la tasa de paro femenina ha condicionado el de la tasa de paro global. Así, en las comunidades autónomas en las que más aumentó la tasa general de paro, lo hizo nutriéndose de los aumentos de la tasa femenina; en cambio, las regiones con mejor comportamiento de la tasa de paro total, debieron el resultado a las caídas en la tasa de desempleo de sus mujeres. En el caso concreto de Castilla y León, la tasa de paro femenina creció 1,3 puntos porcentuales, la cuarta mayor subida de entre las diferentes regiones; no obstante, la de los varones registró una moderada reducción de una décima de punto porcentual.

Los cambios previamente reseñados configuran la siguiente situación en cuanto a tasas de desempleo para Castilla y León durante 2003: La Comunidad continua siendo la sexta con mayor tasa de paro de entre las diferentes regiones españolas. Se situó en el lugar decimotercero en cuanto a tasa de paro masculina (en 2002 era la décima) y fue la cuarta con mayor tasa de desempleo femenina, el mismo puesto que durante el ejercicio previo. Este resultado, ha propiciado que en 2003 Castilla y León sea ya la segunda comunidad autónoma (tras Castilla-La Mancha) con mayor discrepancia entre la tasa de paro de las mujeres y de los hombres, dado que la de aquellas fue 2,9 veces superior a la de los varones, (gráfico 2.2.12).

2.2.1.8 Comparación de España con otros países de la Unión Europea

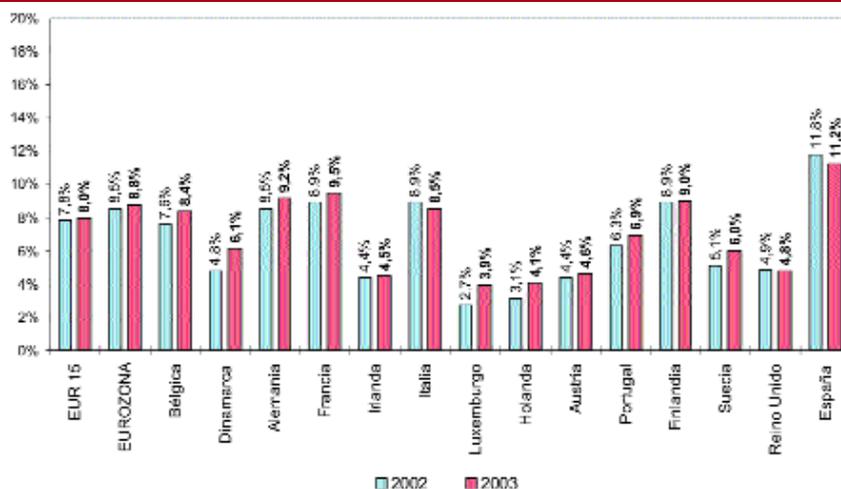
El gráfico 2.2.13 ofrece información sobre las tasas de paro desestacionalizadas elaboradas por Eurostat para los diferentes países de la Unión Europea, referidas al último mes de los años 2002 y 2003. En él puede observarse cómo España, con una tasa del 11,2%, continúa siendo el país con mayor tasa de desempleo; de hecho, el resto de los estados contaban con tasas inferiores al 10%. Francia (con un 9,5%) y Alemania (9,2%) se situaban detrás de nuestro país con las tasas más altas y, en el extremo opuesto, se ubicaban Luxemburgo (con un 3,9%) y Holanda (4,1%).

En cuanto a las variaciones experimentadas en 2003, España fue el país en el que más se redujo la tasa de paro (0,6 puntos porcentuales), seguida de Italia (0,4 puntos porcentuales menos) y el Reino Unido (1 punto porcentual menos). En el resto de los países de la Unión, la tasa de paro aumentó en 2003, especialmente en Dinamarca (1,3 puntos porcentuales más) y Luxemburgo (1,2 puntos porcentuales superior).

El gráfico 2.2.14 recoge información sobre la tasa de paro global, femenina y joven (población de 15 a 24 años) para los países de la UE. Resulta interesante contrastar que la tasa de paro media de los nuevos miembros se situó en el 14,2%, sensiblemente por encima de la media de la Unión Europea de los 15 (del 8%) y también sobre la tasa española. En cuanto a las tasas de paro femeninas, España soporta la mayor de todas ellas, y no sólo de entre los países de la Unión en 2003, sino que también se sitúa sobre la media de los nuevos miembros de la misma. Por último, en cuanto a tasa de desempleo joven, España ocupa la tercera mayor tasa, después de Grecia e Italia, aunque que, en este caso, se trata de una cifra inferior a la media de los nuevos estados de la U.E.

Gráfico 2.2.13

Tasas de paro en la Unión Europea, 2002-2003 (porcentajes sobre los activos correspondientes)

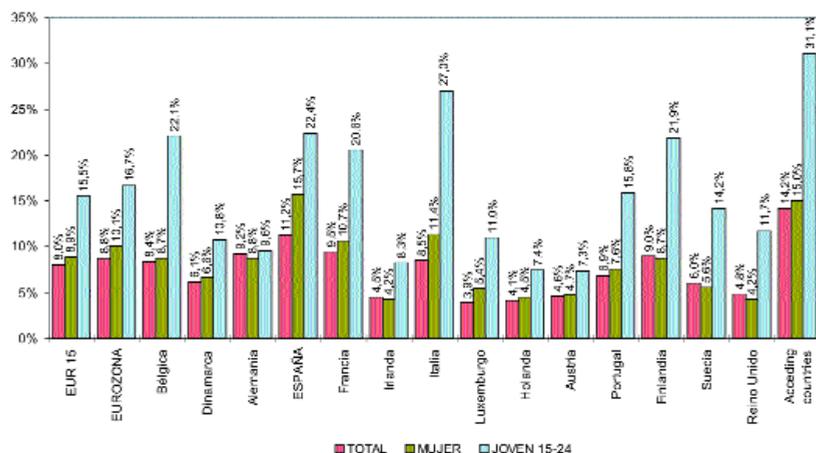


Nota: Datos desestacionalizados correspondientes al mes de diciembre. Sin datos para Grecia.

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

Gráfico 2.2.14

Tasas de paro totales, femeninas y juveniles en la Unión Europea, 2003 (porcentajes sobre los activos correspondientes)



Nota: Datos desestacionalizados correspondientes al mes de diciembre. Sin datos para Grecia.

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

2.2.2 Flujos de entrada y salida en el mercado de trabajo

2.2.2.1 Intermediación en el mercado de trabajo

El traspaso de la gestión llevada a cabo por el INEM en materia de empleo y formación desde el 1 de enero de 2002 constituyó el punto de partida de la creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL). Este proceso culminó con la aprobación del reglamento del ECyL en septiembre de 2003 y su entrada en vigor el 1 de enero de 2004.

El ECyL se define como un organismo autónomo de carácter gratuito adscrito a la Consejería de Economía y Empleo, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar. Por este motivo cuenta con un patrimonio propio y los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para el cumplimiento de sus objetivos.

Entre los fines u objetivos del ECyL se encuentran los siguientes:

- Poner en conexión la oferta y la demanda de trabajo.
- Facilitar a los parados la obtención de un empleo idóneo.
- Proporcionar trabajadores a las empresas con la formación y experiencia adecuada a sus necesidades.
- Gestionar los cursos dirigidos a los demandantes de ocupación.
- Gestionar todas las actividades y programas de fomento del empleo.
- Gestionar todas las acciones encaminadas a posibilitar la colocación de las personas que lo demandan.

El año 2003 ha sido un ejercicio de transición en el marco de la intermediación laboral en Castilla y León. Como ya se ha apuntado, en septiembre de 2003 se aprueba el reglamento del ECyL pero no entra en vigor hasta el 1 de enero de 2004. Por este motivo, aunque la información utilizada para elaborar este epígrafe ha sido remitida por el propio ECyL (algunos datos elaborados por los técnicos de dicho organismo y otros datos elaborados a partir de las estadísticas del INEM), se organiza con la misma estructura de los Informes sobre la situación económica y social de Castilla y León de ejercicios anteriores: en primer lugar, se comentan los datos de demandas, ofertas y colocaciones y, en segundo lugar, la intermediación llevada a cabo en 2003 por el Servicio Regional de Colocación (SRC).

Las demandas de empleo registradas en Castilla y León durante el año 2003 ascendieron a 805.289 (cuadro 2.2.14). En términos de variaciones con respecto al año 2002, se produce un aumento de 43.889 demandas en el año 2003 en términos absolutos, lo que en términos relativos se traduce en un aumento del 5,8%. Por segundo año consecutivo, el aumento de las demandas de empleo en Castilla y León supera, en términos relativos, al del conjunto de la nación (cuyo incremento se cifra en un 4,2%).

Por lo que se refiere a las ofertas, el número de éstas registradas en las oficinas de empleo de Castilla y León durante el año 2003 fue de 105.670, lo que implica un incremento del 3,2% con respecto a 2002. Este dato supone un importante cambio de

tendencia, pues desde el año 1999 se venía produciendo una continua reducción del número de ofertas registradas. La gestión de las ofertas registradas con éxito fue 99.489, lo que deja prácticamente invariable esta magnitud en la comparación interanual entre 2002 y 2003. Por lo que respecta al conjunto de la nación —el cual puede ser utilizado como referencia en las comparaciones con la región— las ofertas registradas se redujeron un 5,0% en el año 2003 y las colocaciones gestionadas con éxito se redujeron un 5,8%. Estas dos cifras parecen indicar un mejor funcionamiento relativo de las instituciones encargadas de realizar la intermediación laboral en Castilla y León que sus homólogos nacionales.

Sin embargo, para analizar esta cuestión con más precisión, se procede a construir dos indicadores explícitamente elaborados para comparar la eficiencia en la intermediación. El primero de ellos es el índice de casamiento, definido como el porcentaje de ofertas registradas por los empleadores que las oficinas de empleo gestionan con éxito. Dicho índice reflejó en 2003 que el 94,2% de las ofertas registradas en Castilla y León por los empleadores fueron gestionadas con éxito. En España, la eficiencia en la intermediación fue inferior (como viene siendo habitual en estos últimos años), situándose el índice en un 85,0%. Pero merece la pena destacar que el índice de casamiento ha sufrido en Castilla y León una reducción de tres puntos porcentuales con respecto al año 2002 y se ubica en el nivel más bajo del último lustro.

El segundo índice utilizado es el ratio entre las demandas presentadas por los aspirantes a un empleo y las colocaciones gestionadas (gráfico 2.2.15), se observa un escenario muy similar en Castilla y León (12,4%) y en España (12,1%).

Por lo que respecta a los datos elaborados por el ECyL y referentes al SRC (Servicio Regional de Colocación), éstos se presentan en los cuadros 2.2.15 y 2.2.16, así como en el gráfico 2.2.16. En el ejercicio 2003, el número de centros asociados al SRC ascendió hasta un total de 148, significando este dato una reducción del 4,5% con respecto a la misma magnitud en el año 2002. Hay que apuntar que ya son dos los ejercicios consecutivos en los que se reduce el número de centros adscritos al SRC. Sin embargo, como también ocurrió en el año 2002, este menor número de centros gestionó un mayor volumen de demandas, ofertas y puestos. De este modo, el número de demandas creció un 11,5% (hasta ubicarse en las 85.051), las ofertas ascendieron un 23,5% (suponiendo un total de 9.993) y el volumen de puestos avanzó un 19,2% (hasta llegar a los 15.037).

La desagregación por provincias se presenta en el cuadro 2.2.16. Como ya sucedió en el año 2002, León es la provincia que, en términos absolutos, más actividad del SRC concentró: así, es la provincia en la que se registran más ofertas (567), puestos (702) y contratados (197). En segundo lugar se sitúa Valladolid con 368 ofertas, 482 puestos y 105 contratados. Sin embargo, estas comparaciones están afectadas por el diferente tamaño poblacional de las provincias. Para eliminar este sesgo, en el gráfico 2.2.16 se muestran las principales variables sobre las que opera el SRC como una proporción de la población ocupada de cada una de las provincias. Los resultados son cualitativamente muy similares a los del año 2002: Zamora lidera las categorías de ofertas y puestos (seguida de León y Segovia), mientras que en la rúbrica de contratados León es la provincia en la que el SRC ac-

tuó con más intensidad seguida de Zamora. Del mismo modo que en el año 2002, Ávila es la provincia en la que la intensidad de actuación del SRC fue menor en cualquiera de los epígrafes considerados.

A continuación se analiza la efectividad del SRC. Para llevar a cabo esta tarea, se construye el índice de casamiento, que como ya se ha comentado, se define como el porcentaje de las personas contratadas sobre el número de puestos ofertados. El índice de casamiento agregado para el conjunto de la región fue del 21,1%. Este porcentaje significa una reducción de cinco puntos porcentuales en relación con el índice del año 2002, volviendo a los niveles del año 2001. Además este retroceso en la efectividad del SRC implica la ruptura de una progresión importante de la eficiencia del SRC observada en los últimos años. Una vez comentada la evolución del índice, merece la pena atender al nivel del mismo. Como ya se apuntó en el ISSES del año 2002, una comparación con los índices de casamiento del INEM, que se ubican alrededor del 90%, reflejan una brecha importante en la intermediación laboral de la región susceptible de ser reducida (aún guardando todas las cautelas en la comparación por la diferente naturaleza de los organismos).

Del estudio de la eficiencia provincial del SRC se deduce que León con un índice del 28,1% fue la provincia en la que el servicio funcionó mejor. Valladolid y Salamanca también presentaron índices superiores a la media regional, aunque sólo ligeramente. En el extremo opuesto aparecen, como ocurría en 2002, las provincias de Soria y Ávila con índices del 6,9% y 8,0% respectivamente.

Cuadro 2.2.14

Demandas, ofertas y colocaciones, en España y en Castilla y León, 1999-2003

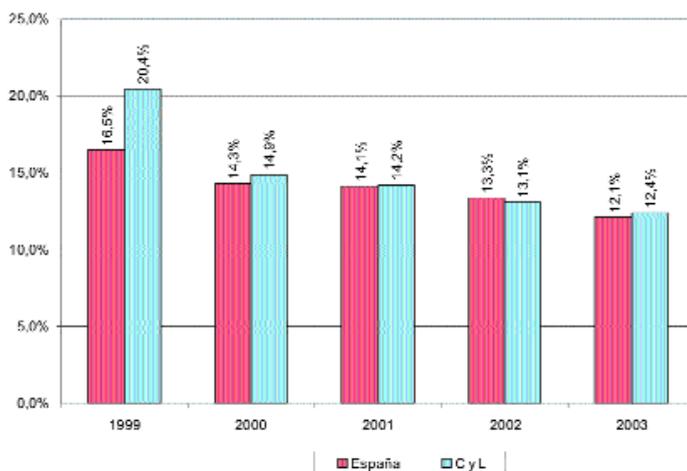
	Demandas		Ofertas		Colocaciones	
	Total	Total	Registradas	Total	Gestionadas	Comunicadas
España						
1999	15.477.500	13.075.700	2.790.900	12.833.300	2.548.500	10.284.800
2000	16.335.314	13.941.970	2.648.670	13.625.470	2.332.170	11.293.300
2001	16.526.261	13.958.939	2.691.004	13.597.407	2.329.472	11.267.935
2002	16.908.432	14.114.071	2.632.774	13.737.316	2.256.019	11.481.297
2003	17.610.416	14.690.777	2.501.752	14.314.361	2.125.336	12.189.025
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
2003	805.289	625.070	105.670	618.889	99.489	519.400

Fuente: ECyL y elaboración propia a partir de las Estadísticas de Empleo del INEM.

Si se calcula el porcentaje de gestión del SRC como el ratio entre los contratos gestionados por el servicio (511) y el montante total de contratos firmados en la región (645.520), el resultado obtenido es muy bajo. Siendo más precisos, el porcentaje de gestión del SRC en 2003 fue solamente del 0,08%.

Gráfico 2.2.15

Cociente entre colocaciones gestionadas y demandas en España y en Castilla y León, 1999-2003



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

Cuadro 2.2.15

Servicio Regional de Colocación: evolución de las principales variables, 1999-2003

	Centros	Demandantes	Ofertas	Puestos
1999 ⁽¹⁾	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
2003	148	85.051	9.993	15.037
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%
2003	-4,5%	11,5%	23,5%	19,2%

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

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta Castilla y León

Cuadro 2.2.16

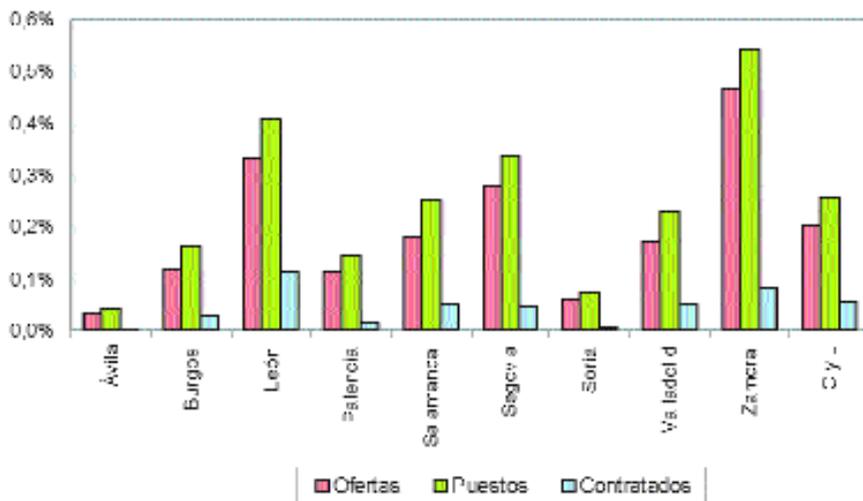
Servicio Regional de Colocación: índice de casamiento en Castilla y León por provincias, 2003

	Ofertas	Puestos ofertados	Contratados	% cont. s/puestos
Ávila	19	25	2	8,0%
Burgos	169	233	46	19,7%
León	567	702	197	28,1%
Palencia	76	96	11	11,5%
Salamanca	230	320	69	21,6%
Segovia	169	205	29	14,1%
Soria	23	29	2	6,9%
Valladolid	368	482	105	21,8%
Zamora	282	330	50	15,2%
C. y L.	1.903	2.422	511	21,1%

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta Castilla y León.

Gráfico 2.2.16

Servicio Regional de Colocación: principales variables como proporción de la población activa de Castilla y León, 2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio Público de Empleo de la Junta Castilla y León y del INE.

2.2.2.2 Contratación y contratos

En este epígrafe, al igual que en los informes de los últimos años, se analizan los contratos que el INEM denomina contratos iniciales (esto es, cuando se formaliza la relación por primera vez), los convertidos en indefinidos a partir de otros contratos ya existentes de duración temporal, o en prórrogas de contratos que han finalizado su duración inicial.

Tras desaparecer de las estadísticas del INEM los contratos a 'tiempo parcial' como contratos iniciales en el año 2002, en el año 2003 también desaparece esta figura contractual en las estadísticas de contratos convertidos en indefinidos. A modo de resumen, el INEM desagrega —en sus estadísticas relativas al año 2003— las siguientes figuras contractuales como contratos iniciales:

- Indefinido ordinario.
- Indefinido de fomento de empleo
- Indefinido Minusválidos.
- Obra o servicio.
- Eventual por circunstancias de la producción.
- Interinidad.
- Temporal para minusválidos.
- Temporal de inserción.
- Relevo.
- Jubilación parcial.
- Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años.
- Contrato en prácticas.
- Contrato para la formación.
- Otros contratos.

Por otra parte, los contratos convertidos en indefinidos que aparecen en las estadísticas del INEM en el año 2003 se agrupan en torno a las siguientes categorías:

- Contrato de obra o servicio.
- Contrato de eventuales por circunstancias de la producción.
- Contrato de interinidad.
- Contrato temporal de inserción.
- Contrato temporal minusválidos.
- Contrato de sustitución por jubilación a los 64 años.
- Contrato en prácticas.
- Contrato de relevo.
- Contrato de formación.
- Otros contratos.

La descripción de estos contratos aparece en el Informe sobre la situación económica y social de Castilla y León en 2002.

El cuadro 2.2.17 muestra, de forma sintética, el panorama de la contratación laboral en Castilla y León en el año 2003, así como una referencia a las mismas cifras referidas al ejercicio anterior para establecer una comparación entre ambos. El número de contratos laborales firmados en el año 2003 en Castilla y León fue 645.520. Los contratos de carácter indefinido (indefinidos desde inicio más convertidos) significaron un 8,4% del total (54.361 contratos) y los de naturaleza temporal el 91,6% restante. Se observa, por segundo año consecutivo, una reducción del porcentaje de contratos indefinidos dentro del total de la contratación (9,3% en 2001 y 9,1% en 2002), situándonos en niveles similares a los del año 2000 (8,5%).

Si en el informe del año pasado se apuntó que el año 2002 no había sido bueno para la contratación indefinida, hay que señalar que en el año 2003 se puede repetir, a grandes rasgos, el mismo diagnóstico. Así, el número de contratos indefinidos firmados desde inicio se contrajo en Castilla y León en un 1,7% durante el año 2003. Lo cual supone que, tras tres años consecutivos de reducción de esta cifra, se han firmado 5.865 contratos de este tipo menos que en el año 2000 (cuadro 2.2.18 y gráfico 2.2.17). No obstante, el comportamiento de la región ha sido mejor al del conjunto nacional donde esta cifra se redujo en un 3,7%.

Una perspectiva algo más positiva se observa en la figura de la contratación convertida en indefinida (cuadro 2.2.19 y gráfico 2.2.18). El número de estos contratos firmados en el último año en Castilla y León ascendió hasta 23.809, esto es, un aumento del 3,4%. Esta cifra, de nuevo, mejora la observada en el conjunto nacional con un incremento del 2,6%. Sin embargo, si se compara con la del año 2002 (un incremento del 13,7%) en Castilla y León se aprecia una clara desaceleración en esta vía de contratación.

En el cuadro 2.2.20 y en el gráfico 2.2.19 se muestra la evolución del conjunto de la contratación indefinida (desde inicio más convertidos) en el último lustro, tanto para Castilla y León como para España. El resultado neto de la reducción en la contratación indefinida desde inicio y del aumento en los contratos convertidos en indefinidos se traduce en un avance el 0,4% de la contratación indefinida durante el año 2003 en Castilla y León, lo que deja las cosas prácticamente igual que en el año 2002 (el avance en el número de contratos es de 239). En España se produjo una disminución del 1%.

Si analizamos la perspectiva un poco más amplia a la de los cinco últimos años hay dos cosas que destacan sobremedida. En primer lugar, tras un buen año en la contratación indefinida como fue el año 1999 y dos años de comportamiento errático en dicha variable (importante retroceso en 2000 e importante avance en 2001) se ha entrado en un periodo de gran atonía en estos dos últimos años. En segundo lugar, hay que decir que si descomponemos la contratación indefinida en sus dos componentes, se aprecia claramente que desde el año 2000 los contratos convertidos (que suponían entonces un 23,8% del total de los indefinidos) han cobrado una mayor importancia, significando en el año 2003 un 43,8% del total.

Como ya se hizo en el informe del año pasado, dada la relevancia del contrato indefinido ordinario, a continuación se hace un análisis algo más exhaustivo del mismo (cuadro 2.2.21 y gráfico 2.2.20). El número de contratos de esta clase firmados en Castilla y León en el año 2003 fue 16.628. Esta cifra supone una reducción del 1,6% con respecto al número observado en el año 2002 (en el caso español se reducen un

2,4%). Este dato es importante porque se rompe una serie de cuatro años de incrementos en esta figura contractual (si bien hay que tomar el dato del año 2002 con precaución porque recoge en parte un efecto estadístico al agregar algunos contratos que antes se computaban en la rúbrica 'tiempo parcial').

La contratación indefinida se analiza con más detalle en el cuadro 2.2.22. El porcentaje que supone el contrato indefinido ordinario dentro del total de los contratos indefinidos desde inicio es del 54,4%, una cifra muy similar a la del año 2002 (54,3%) y 4,8 puntos porcentuales menos que en España en el año 2003. Esto se compensa con una mayor participación del contrato indefinido de fomento (44,2% del total en Castilla y León y 39,7% en España). Con respecto a los contratos convertidos en indefinidos, como ocurrió en el año 2002, la figura más destacada es la del contrato "eventual por circunstancias de la producción", que agrupa el 66,6% de las conversiones en Castilla y León (72,7% en España), lo que sin embargo significa un aumento de su peso relativo en casi 10 puntos porcentuales con respecto al año 2002. La siguiente figura en importancia son los contratos denominados 'obra y servicio' que reúnen el 22,9% de las conversiones en Castilla y León y el 18,2% en España. También esto supone un incremento relativo de su peso en relación con el mismo dato del año 2002. Pero hay que tener en cuenta que en 2003 desaparecen de las estadísticas del INEM (como contratos convertidos) los contratos anteriormente denominados 'tiempo parcial', lo que significa un aumento del peso relativo del resto de los contratos convertidos en indefinidos.

En el cuadro 2.2.23, se muestran las cifras sobre los contratos convertidos en indefinidos en la región durante 2003 y desagregados por género (menos los contratos de relevo, cuya desagregación no se encuentra disponible). El 59,4% de los contratos fueron firmados por varones y el 40,6% por mujeres. Esto supone que la diferencia se ha reducido en el año 2003, lo que ocurre por segundo año consecutivo. Se observan también fuertes reducciones del diferencial con respecto al año anterior en las dos figuras principales, eventual por circunstancias de la producción (59,4% frente a 40,6%) y obra y servicio (61,7% frente a 38,3%). Sin embargo, esta reducción tan grande está claramente afectada por la integración en ellas de la figura tiempo parcial en el año 2003, en la cuál las mujeres estaban sobrerrepresentadas en las cifras de 2002.

En el cuadro 2.2.24, se presenta la información de los contratos convertidos desagregada por edad. El 54,8% de los contratos los firmaron personas menores de 30 años, el 37,8% personas con edades comprendidas entre los 30 y los 44 años y el 7,4% restante los mayores de 40 años. Se aprecia, por tanto, un ligero sesgo hacia la contratación de personas de mayor edad en el año 2003. Como es lógico y habitual, los contratos de prácticas y de formación tienen mayoritariamente como firmantes los jóvenes menores de 30 años (88,6% y 98,6% del total respectivamente).

En el cuadro 2.2.25 y en el gráfico 2.2.21, se muestra un resumen de la contratación temporal en Castilla y León. Durante el año 2003, y según las cifras del INEM, se firmaron en Castilla y León un total de 591.159 contratos temporales. En otras palabras, en el año 2003 se firmaron 48.597 contratos temporales más que en 2002, esto es, se produjo un incremento del 9,0% en este tipo de contratos. El 93,9% de los contratos temporales se agrupan en torno a tres figuras principales: eventual por

circunstancias de la producción (41,4%), obra y servicio (40,9%) e interinidad (11,6%).

Si se analiza la contratación temporal en función de la duración de sus contratos, se puede afirmar que el 54,7% de los contratos temporales tenían una duración no superior a los 6 meses, el 3,0% tenía una duración de más de 6 meses y el 42,3% restante una duración indeterminada. Estos guarismos son muy similares a los del año 2002. Una medida de la rotación laboral que se ha elaborado en los informes de los últimos años es el porcentaje que suponen los contratos de corta duración, es decir, los de seis meses o menos (323.079), con respecto al total de los contratos registrados en la región en el año 2003 (645.520). Examinando ese ratio, se puede concluir que si en informes anteriores se apuntó que la rotación se había consolidado en unas cotas elevadas, durante el año 2003 esa cota se ha elevado algo más de 0,5 puntos porcentuales (llegando al 50,0%) por encima de la de 2002.

Debido a que actualmente el INEM ha procedido a integrar en sus estadísticas los contratos firmados a tiempo parcial dentro de la categoría contractual correspondiente al contrato en cuestión, se ha pensado que sería interesante incluir en el informe de este año alguna información sobre el tipo de jornada de los diferentes contratos firmados en el año 2003. Para ello se ha elaborado el cuadro 2.2.26. Como nota metodológica, hay que señalar que el total de los contratos —tomando como ejemplo Castilla y León— suma 621.711; mientras que anteriormente en este documento se ha citado la cifra de 645.520: la diferencia reside en los contratos convertidos en indefinidos (23.809) que el INEM no desagrega en sus estadísticas relativas al tipo de jornada. Una vez hecha esta advertencia, se puede afirmar que el número de contratos firmados como jornada parcial en Castilla y León ascendieron hasta 157.749, los firmados como jornada completa fueron 462.388 y los fijos discontinuos supusieron un montante de 1.574 contratos. Comparando estas cifras, en términos relativos, con sus equivalentes españolas se observa que en Castilla y León el peso relativo de los contratos de jornada parcial es mayor que en el conjunto de la nación (25,4% frente a 20,8%), mientras que los contratos de jornada completa representan una proporción del 74,4% en Castilla y León y del 78,6% en España. Por último, los fijos discontinuos significan un porcentaje pequeño dentro del total tanto en la región como en el conjunto nacional.

Cuadro 2.2.17

Contratación laboral en Castilla y León, 2002-2003

	Total	Indefinidos		Temporales		
		Desde inicio	Convertidos	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados
2002	596.684	31.090	23.032	294.550	15.376	232.636
2003	645.520	30.552	23.809	323.079	17.885	250.195
Var. % 02-03	8,2%	-1,7%	3,4%	9,7%	16,3%	7,5%

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

Cuadro 2.2.18**Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y en España, 1999-2003**

	C. y L.	% var. C. y L.	España	% var. España
1999	30.830	16,0	807.935	22,9
2000	36.417	18,1	988.637	22,4
2001	34.489	-5,3	831.487	-15,9
2002	31.090	-9,9	743.206	-10,6
2003	30.552	-1,7	715.945	-3,7

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

Gráfico 2.2.17**Evolución de la contratación indefinida desde inicio en Castilla y León y en España, 1999-2003**

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

Cuadro 2.2.19

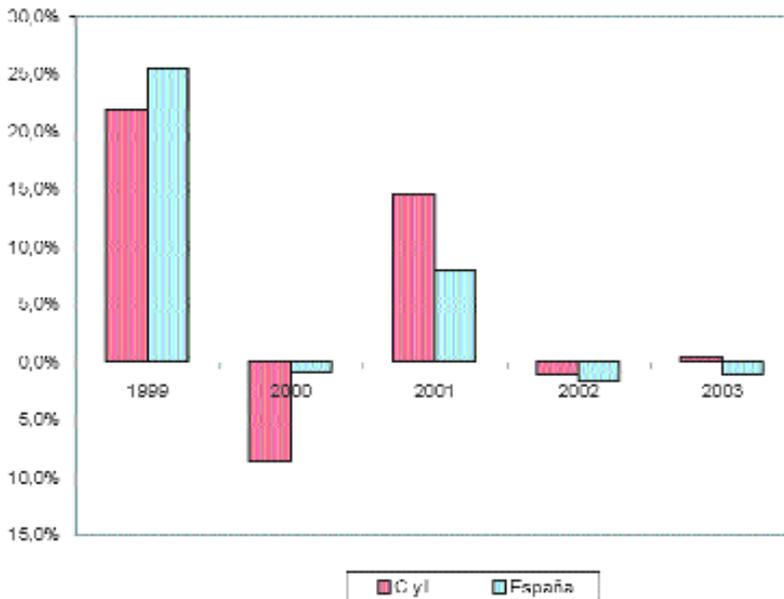
Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y en España, 1999-2003

	C. y L.	% var. C. y L.	España	% var. España
1999	21.479	31,6	410.329	30,8
2000	11.356	-47,1	219.626	-46,5
2001	20.250	78,3	472.600	115,2
2002	23.032	13,7	539.754	14,2
2003	23.809	3,4	553.823	2,6

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

Gráfico 2.2.18

Evolución de los contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León y en España, 1999-2003



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

Cuadro 2.2.20

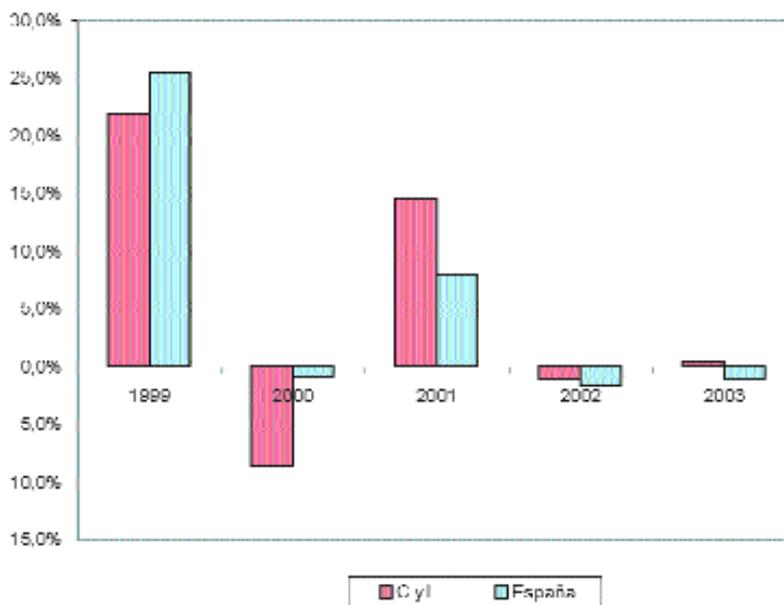
Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y en España, 1999-2003

	C. y L.	% var. C. y L.	España	% var. España
1999	52.309	21,9	1.218.264	25,5
2000	47.773	-8,7	1.208.263	-0,8
2001	54.739	14,6	1.304.087	7,9
2002	54.122	-1,1	1.282.960	-1,6
2003	54.361	0,4	1.269.768	-1,0

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

Gráfico 2.2.19

Evolución de la contratación indefinida en Castilla y León y en España, 1999-2003



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

Cuadro 2.2.21

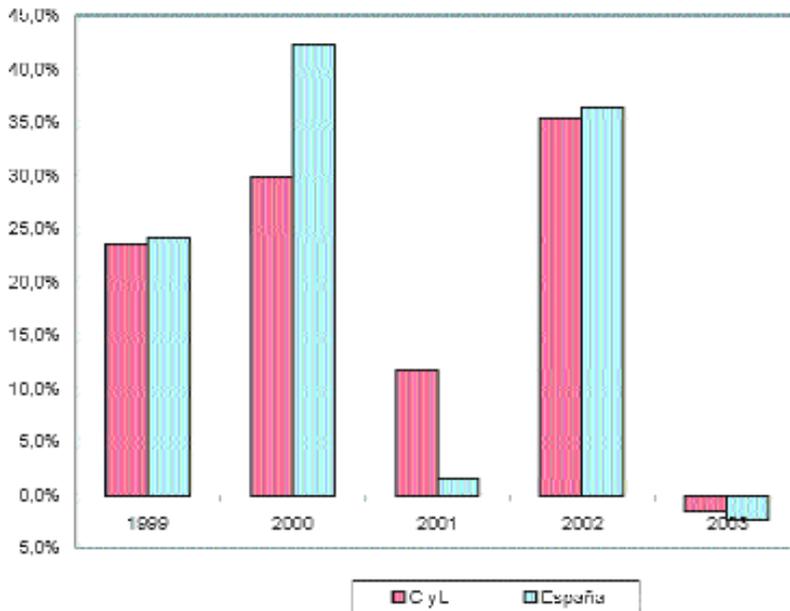
Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y en España, 1999-2003

	C. y L.	% var. C. y L.	España	% var. España
1999	8.605	23,6	220.789	24,0
2000	11.174	29,9	313.869	42,2
2001	12.487	11,8	318.478	1,5
2002	16.894	35,3	434.341	36,4
2003	16.628	-1,6	423.732	-2,4

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

Gráfico 2.2.20

Evolución del contrato indefinido ordinario en Castilla y León y en España, 1999-2003



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

Cuadro 2.2.22**Contratación indefinida en Castilla y León y en España, 2003**

	Castilla y León		España	
	Desde Inicio	Convertido	Desde inicio	Convertido
Indefinido ordinario	16.628		423.732	
Obra o servicio		5.443		100.756
Eventual circ. prod.		15.864		402.510
Interinidad		496		9.907
Temporal inserción		2		69
Indefinido fomento	13.489		283.934	
Temporal minusvalidos		117		2.145
Sust. jubilación 64 años		48		326
Prácticas		1.373		25.974
Formación		435		8.396
Minusválidos	435		8.279	
Relevo		21		3.327
Otros contratos		10		413
Total contratos	30.552	23.809	715.945	553.823

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

Cuadro 2.2.23**Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por género, 2003**

	Total	Varones	Mujeres	% Varones	% Mujeres
Obra o servicio	5.443	3.361	2.082	61,7	38,3
Eventual circ. prod.	15.864	9.418	6.446	59,4	40,6
Interinidad	496	228	268	46,0	54,0
Temporal inserción	2	1	1	50,0	50,0
Temporal minusvalidos	117	84	33	71,8	28,2
Sust. jubilación 64 años	48	36	12	75,0	25,0
Prácticas	1.373	721	652	52,5	47,5
Formación	435	277	158	63,7	36,3
Otros contratos	10	8	2	80,0	20,0
Total contratos	23.788	14.134	9.654	59,4	40,6

Nota: No se dispone de información desagregada para los 21 contratos de relevo firmados en 2003.

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

Cuadro 2.2.24**Contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, por edad, 2003**

	Total	<30	30-44	>44	%<30	%30-44	%>44
Obra o servicio	5.443	2.160	2.578	705	39,7	47,4	13,0
Eventual circ. prod.	15.864	8.907	5.963	994	56,1	37,6	6,3
Interinidad	496	250	206	40	50,4	41,5	8,1
Temporal inserción	2	0	1	1	0,0	50,0	50,0
Temporal minusvalidos	117	46	51	20	39,3	43,6	17,1
Sust. jubilación 64 años	48	25	22	1	52,1	45,8	2,1
Prácticas	1.373	1.217	151	5	88,6	11,0	0,4
Formación	435	429	6	0	98,6	1,4	0,0
Otros contratos	10	3	5	2	30,0	50,0	20,0
Total contratos	23.788	13.037	8.983	1.768	54,8	37,8	7,4

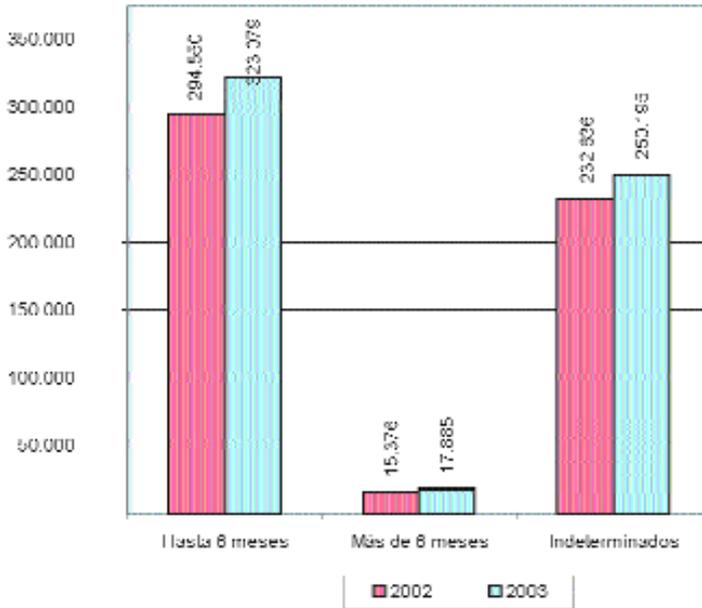
Nota: No se dispone de información desagregada para los 21 contratos de relevo firmados en 2003.

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

Cuadro 2.2.25**Contratación temporal en Castilla y León, 2003**

	Total	Hasta 6 meses	Más de 6 meses	Indeterminados
Obra o servicio	241.834	26.974	6.287	208.573
Eventual circ. produc.	244.731	237.899	6.832	
Interinidad	68.460	32.123	988	35.349
Temporales min.	516	0	516	
Temporal de inserción	9.054	8.273	781	
Relevo	246	5	241	
Jubilación parcial	313	2	284	27
Sust. jubilación 64 años	171	0	171	
Prácticas	3.866	2.931	935	
Formación	6.237	5.685	552	
Otros contratos	15.731	9.187	298	6.246
Total	591.159	323.079	17.885	250.195

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

Gráfico 2.2.21**Contratación temporal en Castilla y León, 2003**

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

Cuadro 2.2.26**Contratación laboral según tipo de jornada en Castilla y León y en España, 2003**

	Castilla y León		España	
	Número	%	Número	%
J. parcial	157.749	25,4	2.940.492	20,8
J. completa	462.388	74,4	11.094.991	78,6
Fijos discontinuos	1.574	0,3	78.757	0,6
Total	621.711	100,0	14.114.240	100,0

Nota: Se ha elaborado la tabla de acuerdo con la publicación del INEM que no agrega los 23.809 contratos convertidos en indefinidos.

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

Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)

Por cuarto año consecutivo, el número de ETTS radicadas en Castilla y León fue 37 (cuadro 2.2.27). La estabilidad de esta cifra llama más la atención porque en España se ha reducido el número de este tipo de empresas en un 10,4% en los mismos cuatro últimos años. El número de contratos de puesta a disposición ascendió durante el año 2003 a 102.608, lo que comparado con los 95.282 del año 2002 significa un incremento interanual del 7,7%. Esta cifra supone además el segundo año consecutivo de crecimiento de estos contratos, después que en 2000 y 2001 decreciera su número.

El cociente entre los contratos gestionados por las ETTs y el número de éstos se muestra en el gráfico 2.2.22. El número medio de contratos gestionado por una ETT en Castilla y León es 2.773 y en España 6.067. En el año 2003 la diferencia del volumen medio de contratos gestionados por ETT en Castilla y León y España se ha ampliado hasta 3.294.

En el cuadro 2.2.28 se muestra el volumen de contratos de puesta a disposición con detalle provincial. La provincia en la cual se produce una mayor expansión de estos contratos en 2003 es Zamora con un 27,3%, seguida de Segovia con 22,8%. En el lado opuesto, en la provincia de Salamanca se reducen los contratos de puesta a disposición durante 2003 en un 15,4% y en la provincia de León en un 3,6%.

Para entender mejor la importancia de este tipo de contratos dentro del empleo de cada provincia, se ha elaborado la razón entre los contratos de puesta a disposición y el número de ocupados de cada provincia, mostrándose los resultados en el gráfico 2.2.23. Destaca la gran importancia relativa de estos contratos en la provincia de Burgos (suponiendo un 14,5% de la ocupación) y en la de Valladolid (significando un 14,4% del número de ocupados). Ambas provincias se ubican por encima de la media regional que es del 10,9%. Las provincias de Palencia, Salamanca y Segovia gravitan en torno a esa media regional. En el extremo inferior aparecen las provincias de Ávila con un índice del 5,6% y León con un 6,8%.

Cuadro 2.2.27

Contratos de puesta a disposición y empresas de trabajo temporal en Castilla y León y en España, 1999-2002

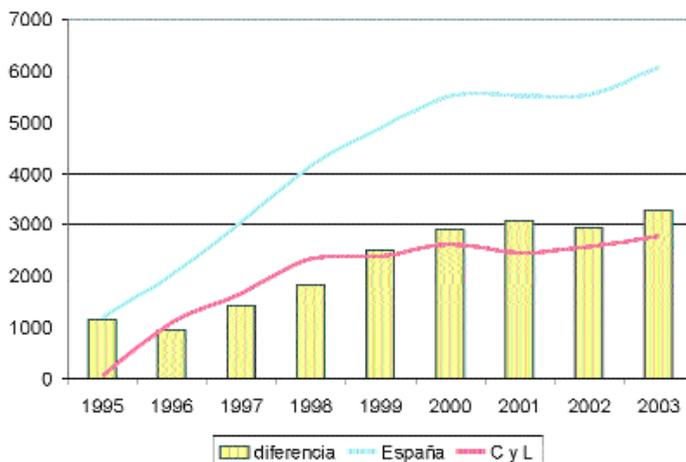
	España		Castilla y León	
	ETTs ⁽¹⁾	Contratos de puesta a disposición (miles)	ETTs ⁽¹⁾	Contratos de puesta a disposición (miles)
1999	41	97.775	410	2.002.039
2000	37	96.971	364	2.005.132
2001	37	90.657	346	1.901.352
2002	37	95.282	335	1.849.453
2003 ⁽²⁾	37	102.608	326	1.977.780

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 Boletín de Estadísticas Laborales.

Gráfico 2.2.22

Evolución del ratio contratos/ETTS en Castilla y León y en España, 1995-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

Cuadro 2.2.28

Contratos de puesta a disposición en Castilla y León, por provincias, 1999-2003

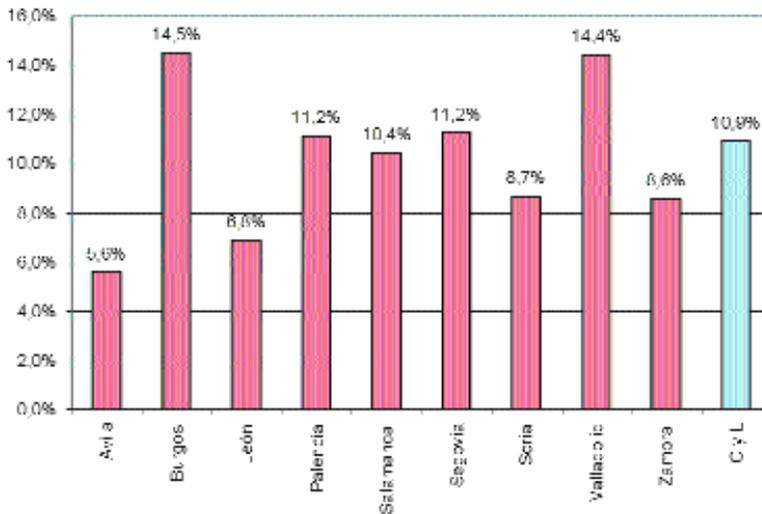
	Contratos de puesta a disposición				Incrementos	
	1999	2000	2001	2002	2003 ⁽¹⁾	2002-2003
Ávila	1.633	2.062	2.600	3.097	3.238	4,6%
Burgos	21.955	21.837	19.400	19.555	21.032	7,6%
León	13.774	12.137	12.519	12.200	11.755	-3,6%
Palencia	6.370	6.257	5.759	6.151	7.348	19,5%
Salamanca	15.298	15.640	14.360	15.772	13.349	-15,4%
Segovia	5.374	4.697	5.165	5.551	6.815	22,8%
Soria	3.625	3.946	3.614	3.265	3.455	5,8%
Valladolid	25.668	25.878	22.474	25.620	30.433	18,8%
Zamora	4.078	4.517	4.766	4.071	5.183	27,3%
C. y L.	97.775	96.971	90.657	95.282	102.608	7,7%

Nota: (1) Datos provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

Gráfico 2.2.23

Proporción entre los contratos de puesta a disposición y la ocupación provincial en Castilla y León, 2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales y del INE.

2.2.2.3 Extinción de contratos y despido

En este epígrafe se analiza la evolución de las distintas formas de finalización de los procedimientos de despido, de acuerdo con las siguientes categorías: 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). El ánimo principal de esta sección es estudiar el despido como una parte de los flujos que experimenta el mercado de trabajo. En un apartado posterior de este informe se analizan las cuestiones relativas al despido desde la perspectiva de las relaciones laborales.

En el cuadro 2.2.29, se presentan las cifras relativas a las tres vías de despido anteriormente comentadas para Castilla y León y España en el periodo 1999-2003. El número de despidos en Castilla y León durante el año 2003 se cifra en 9.423. Este monto total se explica de la siguiente manera: 3.418 mediante ERE, 3.167 a través de MAC y 2.838 por medio de SJS. La reducción del número de despidos un 22,2% con respecto a los despidos registrados en el año 2002, no se ha distribuido homogéneamente entre las tres vías. De hecho, en dos de ellas se observan incrementos interanuales: un 16,0% en ERE y un 5,5% en SJS. Ha sido la vía MAC la que con una reducción del 51,1% ha arrastrado al conjunto de los despidos hacia la reducción. El escenario en el conjunto de la nación es muy similar al comentado para Castilla y León; merece la pena decir que la reducción interanual del total de los despidos ha sido más intensa que en Castilla y León con una cifra del 30,2%.

La distribución porcentual de los despidos entre las tres vías en 2003 se resume de la siguiente forma: un 36,3% vía ERE, un 33,6% vía MAC y un 30,1% vía SJS. Se produce, por tanto, en 2003 una distribución curiosamente muy homogénea entre las tres vías. No obstante, en esta distribución hay más elementos para el análisis. Para comprenderlos mejor se ha construido el gráfico 2.2.24, en el cual se aprecia la evolución temporal del porcentaje que supone cada una de las vías en el conjunto de los despidos en un amplio horizonte temporal. Llama poderosamente la atención que el año 2003 es el único de toda la serie de datos (en la cual se han incluido todos los datos disponibles en las estadísticas oficiales para tener una perspectiva suficientemente amplia) en que la vía de despido MAC no es la más utilizada en Castilla y León. Desde 1999 se hace patente una pérdida de peso relativo de la vía MAC que la lleva en 2003 a representar 31 puntos porcentuales menos de peso relativo que en 1999. Teniendo en cuenta la distinta significación de las tres vías de despido desde el punto de vista de las relaciones laborales, este es un hecho muy destacable en el conjunto de los flujos del mercado de trabajo castellano y leonés del año 2003.

Para analizar si este último hecho ha sido algo común al conjunto del mercado de trabajo nacional o tiene puede considerarse como una asimetría del mercado laboral castellano y leonés, se ha elaborado, con la misma metodología que el gráfico 2.2.24, el gráfico 2.2.25 referido a los datos de despido de España. El examen de dicha figura nos hace concluir que cualitativamente el comportamiento del despido es similar al observado en Castilla y León, con una pérdida de peso relativo de la vía MAC, especialmente en los últimos 5 años. Sin embargo un análisis cuantitativo más detallado de la figura nos indica que esta vía sigue representando en el conjunto nacional el 47,4% de los despidos en 2003. Por tanto, hay que decir que se observa un claro componente asimétrico propio de la comunidad de Castilla y León.

Cuadro 2.2.29

Despidos según vía utilizada en Castilla y León y en España, 1999-2003

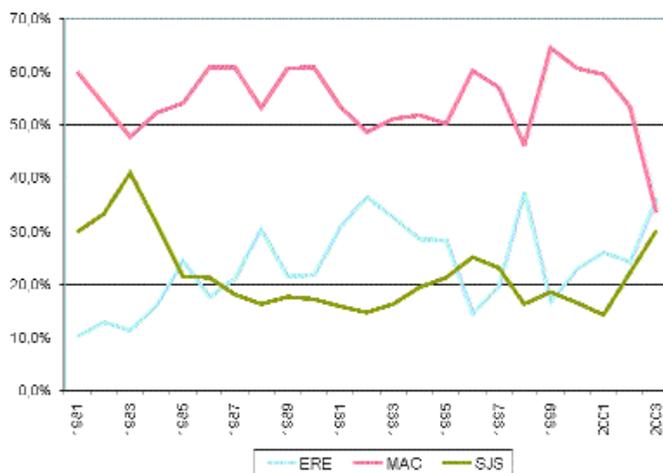
	España				Castilla y León			
	ERE	MAC ⁽¹⁾	SJS	Total	ERE	MAC ⁽¹⁾	SJS	Total
1999	25.651	162.079	43.372	231.102	1.650	6.381	1.843	9.874
2000	29.717	180.295	45.233	255.245	2.732	7.235	1.961	11.928
2001	37.778	215.335	53.037	306.150	3.702	8.519	2.051	14.272
2002	39.975	187.156	61.071	288.202	2.947	6.476	2.689	12.112
2003	41.625	95.408	64.264	201.297	3.418	3.167	2.838	9.423
Tasa de variación								
2000	15,9%	11,2%	4,3%	10,4%	65,6%	13,4%	6,4%	20,8%
2001	27,1%	19,4%	17,3%	19,9%	35,5%	17,7%	4,6%	19,7%
2002	5,8%	-13,1%	15,1%	-5,9%	-20,4%	-24,0%	31,1%	-15,1%
2003	4,1%	-49,0%	5,2%	-30,2%	16,0%	-51,1%	5,5%	-22,2%

Nota: (1) Datos provisionales para el año 2003.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

Gráfico 2.2.24

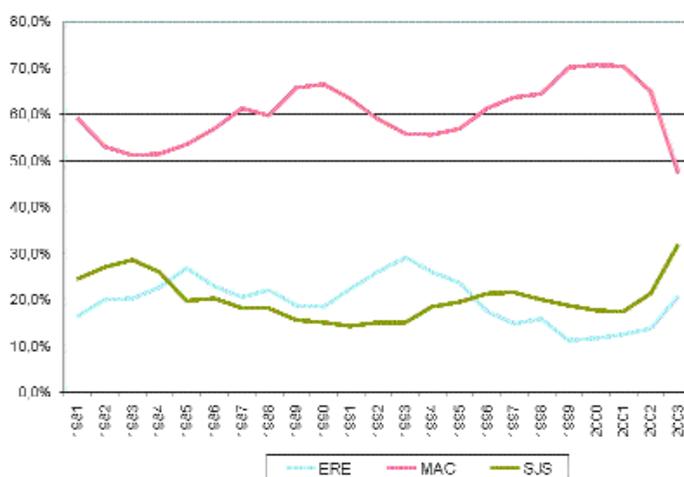
Distribución porcentual de los despidos en Castilla y León, según vía utilizada, 1981-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

Gráfico 2.2.25

Distribución porcentual de los despidos en España, según vía utilizada, 1981-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

2.2.2.4 Apertura de centros de trabajo

En el momento de elaborarse este Informe, no estaban disponibles los datos relativos a la totalidad del año 2003. Por este motivo, todos los comentarios se refieren al periodo que comprende desde enero de 2003 hasta septiembre de ese mismo año. No obstante, para facilitar las comparaciones, también se incluye la información relativa a ese mismo periodo para el año 2002.

Cuadro 2.2.30

Apertura de centros de trabajo 1999-2003

	Centros de trabajo abiertos			Trabajadores en los centros			Trabajadores por centro		
	Total	Nueva creación	Otros	Total	Nueva creación	Otros	Total	Nueva creación	Otros
España									
1999	166.112	137.794	28.318	667.558	488.473	179.085	4,0	3,5	6,3
2000	180.872	154.256	26.616	802.074	609.007	193.067	4,4	3,9	7,3
2001	188.402	162.275	26.127	839.514	676.644	162.870	4,5	4,2	6,2
2002	187.203	161.798	25.405	906.826	728.767	178.059	4,8	4,5	7,0
2002 (*)	139.951	120.654	19.297	673.784	535.745	138.039	4,8	4,4	7,2
2003 (*)	152.415	132.112	20.303	723.846	603.350	120.496	4,7	4,6	5,9
%02-03 (*)	8,9%	9,5%	5,2%	7,4%	12,6%	-12,7%	-1,4%	2,9%	-17,0%
Castilla y León									
1999	11.589	10.005	1.584	42.639	34.374	8.265	3,7	3,4	5,2
2000	12.049	10.418	1.631	48.571	37.745	10.826	4,0	3,6	6,6
2001	12.443	10.866	1.577	49.551	42.750	6.801	4,0	3,9	4,3
2002	12.214	10.660	1.554	52.939	45.541	7.398	4,3	4,3	4,8
2002 (*)	9.277	8.060	1.217	40.205	34.446	5.759	4,3	4,3	4,7
2003 (*)	9.717	8.428	1.289	43.004	37.657	5.347	4,4	4,5	4,1
%02-03 (*)	4,7%	4,6%	5,9%	7,0%	9,3%	-7,2%	2,1%	4,5%	-12,3%

Nota: (*) Datos provisionales y referidos a los nueve primeros meses del año.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

Por ello es muy necesario hacer notar los comentarios metodológicos que el propio Boletín de Estadísticas Laborales recoge: la información procede de los impresos de comunicación de apertura o reanudación de actividad que las empresas presentan, en el plazo de 30 días a partir de la fecha en que se produce alguna de las citadas situaciones, ante los órganos competentes de las comunidades autónomas; una copia de dichas comunicaciones es remitida mensualmente a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales, en donde se procede a la elaboración de la correspondiente estadística.

Los datos mensuales correspondientes al último año se consideran provisionales debido al retraso que se produce en la recepción de las comunicaciones de aperturas

y la correspondiente imposibilidad de incluirlos todos ellos en la fecha de cierre de cada edición; la regularización de los mismos se realiza todos los meses incorporando a las cifras provisionales de cada mes todas las comunicaciones que se reciban con retraso. Así pues, se recomienda mucha precaución a la hora de comparar los datos provisionales, correspondientes a los últimos meses sobre los que se ofrece información, con los datos definitivos de esos mismos meses en años anteriores.

La información relativa a la apertura de centros de trabajo, con un desglose entre las categorías 'de nueva creación' y 'de otro tipo' se presenta en el cuadro 2.2.30. También se presentan en dicho cuadro los datos relativos a los trabajadores en los centros y se elabora la cifra del número medio de trabajadores existente en cada uno de los centros.

Gráfico 2.2.26

Trabajadores por centro en Castilla y León y en España, 1991-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Boletín de Estadísticas Laborales.

En los nueve primeros meses del año 2003 se abrieron en Castilla y León un total de 9.717 centros de trabajo. Esto supone un incremento del 4,7% con respecto a los nueve primeros meses del año 2002. De este monto total, 8.428 fueron centros de nueva creación y 1.289 de otro tipo. El número de trabajadores en los centros de Castilla y León se incrementó de enero a septiembre de 2003 (con respecto a idéntico periodo de 2002) en un 7,0% hasta alcanzar el número de 43.004. Los trabajadores se dividieron de la siguiente manera: 37.657 en centros de nueva creación y 5.347 en centros de otro tipo.

Si medimos el tamaño medio de los centros como el cociente entre los trabajadores y los centros, hay que señalar que éste fue de 4,4 trabajadores por centro, una décima más que en la cifra comparable de 2002. En los centros de nueva creación hubo 4,5 trabajadores y en los de otro tipo 4,1.

En el gráfico 2.2.26, se representa el indicador del tamaño medio de los centros abiertos tanto para Castilla y León como para España. La evolución tendencial de ambos índices es muy similar, aunque se observa que, de manera secular, la serie de Castilla y León siempre está por debajo de la española. En el caso español, tras cinco años de crecimiento de este indicador, en 2003 se produce una ligera reducción de una décima. En Castilla y León, en el periodo de 2003 considerado, se incrementa este ratio en una décima. Como consecuencia de los dos efectos, las diferencias entre Castilla y León y España se reducen hasta las tres décimas.

2.2.3 Inmigración y mercado de trabajo

El análisis en 2003 de la situación de los trabajadores extranjeros desde hace dos años cuenta con un lugar propio en el índice de este capítulo, deberá ir cobrando cada año mayor importancia, a la vista de la presencia cada vez mayor de este colectivo, tanto a nivel nacional, como regional.

La imposibilidad de contar con una fuente única fiable, que ofrezca datos suficientes para un análisis completo, hace todavía necesario cruzar la información ofrecida por diversas fuentes de naturaleza estadística o registral: Censos, Padrones Municipales, cifras de residentes del Ministerio del Interior, altas en la Seguridad Social y otras, al objeto de depurar y completar el conocimiento. Aún así, existen vacíos que ya fueron puestos de manifiesto en el *Informe sobre la Situación económica y social de Castilla y León en 2002*. Es necesario conocer datos desagregados por Comunidades Autónomas sobre ocupación, paro y condiciones de la contratación de estos trabajadores, pues sin disponer de estas variables no es posible analizar y evaluar su situación en el mercado laboral, ni compararla con la de los trabajadores nacionales.

En la actualidad, el INE está realizando una importante adaptación de la Encuesta de Población Activa para recoger los cambios que el fenómeno de la inmigración está produciendo, que alterará las cifras del empleo en las Comunidades Autónomas donde se asienta esta población trabajadora. Está previsto publicar la EPA con series revisadas desde 1996, incorporando a esta nueva población. Desde esta nueva iniciativa se empieza a considerar a los trabajadores extranjeros con plena integración en nuestro mercado laboral, y sería bueno, al menos durante algunos años, ofrecer desagregados los datos referidos a trabajadores nacionales y a extranjeros como información necesaria para hacer un seguimiento de las condiciones de su integración en el mercado.

Dejando constancia de las discrepancias que se observan entre los datos ofrecidos por unas y otras fuentes, a modo de ejemplo basta ver las cifras facilitadas por la Delegación del Gobierno en Castilla y León y las ofrecidas por las Administraciones Locales a través del Padrón Municipal de Habitantes y comparar las mismas observando las grades diferencias.

Con estas cautelas, cada fuente de información responde a fines diferentes y ofrece informaciones todas ellas válidas conociendo su elaboración y limitaciones. El Pa-

drón Municipal es, con todo y pese a que no está exento de errores, como los dobles empadronamientos fruto de la movilidad geográfica de este colectivo y el retraso en borrar del registro a los extranjeros que han salido a otros territorios, la fuente más adecuada para hacer un seguimiento de la realidad del fenómeno.

El siguiente cuadro permite comparar las discrepancias entre las cifras obtenidas de las diferentes fuentes (cuadro 2.2.31).

Cuadro 2.2.31

Permisos concedidos de extranjeros estables para Castilla y León				
	Censo 2001	Padrón Municipal ⁽¹⁾	Delegación del Gobierno ⁽¹⁾	% s/población total
C. y L.	36.543	59.440	46.555	2,4
España	1.572.017	2.672.000	1.647.011	6,2

Nota: (1) Datos a 2003.
Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León, Censo y Padrón Municipal.

Considerando que se comparan fuentes de diferentes fechas y naturaleza, los resultados han de valorarse desde esta perspectiva; no obstante sea cual sea la fuente que se utilice, se observa un fuerte incremento de la presencia de trabajadores extranjeros en la Comunidad, que aunque todavía no alcanza los porcentajes sobre población total que en el conjunto nacional, sí crecen significativamente cada año y son ya un referente obligado a tener en cuenta en la evolución demográfica regional y en el mercado laboral.

Naturalmente la ubicación de esta nueva fuerza de trabajo está relacionada con las oportunidades de encontrar empleo. Las grandes ciudades (Burgos, León y Valladolid) recogen el 57% de los extranjeros afincados en Castilla y León. Soria y Segovia presentan elevados coeficientes de localización y suponen unos casos singulares; en el caso de Soria, la explicación puede ser el elevado envejecimiento de su población que requiere atención, resultando ésta un yacimiento de empleo, y la falta de población autóctona en edad laboral; en Segovia, la razón de la atracción de esta mano de obra se debe, entre otras, a la expansión económica de los centros comarcales de esta provincia (mueble, porcino, hortofrutícola, etc.).

Un análisis más minucioso de la ubicación y distribución provincial de la población extranjera en la Comunidad, puede verse en el epígrafe 3.1.2.3 en cuyos cuadros y gráficos se reflejan fundamentalmente los datos obtenidos del Padrón Municipal de habitantes a 1 de enero de 2003.

Independientemente de este asentamiento mayoritario, se está produciendo también una dispersión de población inmigrante por el medio rural que absorbe una tercera parte; de ellos, casi once mil aparecen empadronados en municipios con menos de 2.000 habitantes y son la única esperanza de revitalización de esos poblamientos.

Cuadro 2.2.32**Extranjeros comunitarios y no comunitarios con permiso en vigor en Castilla y León por países de origen**

País de origen	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Total C. y L.
Portugal	54	871	2.817	132	596	129	147	331	548	5.625
Francia	38	118	149	73	145	37	42	337	31	970
Italia	42	78	163	55	127	29	39	213	27	773
Gran Bretaña	38	55	61	31	63	27	15	127	8	425
Alemania	42	47	60	29	92	17	24	70	24	405
Bulgaria	130	725	232	225	162	1.959	256	1.883	206	5.778
Colombia	410	872	1.294	357	757	533	161	973	207	5.564
Marruecos	196	721	722	332	571	1.126	527	664	22	5.081
Ecuador	247	1.035	317	103	314	439	928	832	97	4.312
R. Dominicana	80	221	346	41	115	143	150	463	151	1.710
Rumanía	97	393	146	52	127	146	162	427	61	1.611
China	56	114	190	60	262	76	69	373	43	1.243
Argentina	54	156	303	41	204	56	74	232	59	1.179
Perú	88	129	65	82	261	128	63	202	39	1.057
Brasil	22	145	179	34	229	55	43	205	31	943
Cuba	35	157	186	28	91	45	79	193	77	891
Polonia	51	22	12	22	14	502	13	71	5	712
Méjico	62	37	68	32	266	10	20	85	7	587
Estados Unidos	15	42	89	16	179	40	10	92	15	498
Cabo Verde	0	6	448	1	3	3	1	2	1	465
Venezuela	14	53	101	15	104	8	13	96	7	411
Pakistán	0	78	265	33	1	0	0	22	0	399
Senegal	0	71	74	24	155	0	25	33	0	382
Japón	2	11	22	0	88	2	5	34	1	165
Resto	245	816	938	183	1.000	430	635	913	209	5.369
Total	2.018	6.973	9.247	2.001	5.926	5.940	3.501	8.873	2.076	46.555

Notas: Se incluyen estudiantes.

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

El hecho de que el perfil de estos nuevos residentes sea el de personas con una edad media de 31 años (esto es en edad laboral) y que ocupen trabajos que son rechazados por los nacionales (en el campo, cuidado de mayores, servicio doméstico, entre otros), está favoreciendo una buena acogida de su presencia por los castellanos y leoneses, más cuando la mayoría de ellos son hispanoamericanos (casi el 41%) y por tanto comparten raíces culturales, históricas y lengua.

En el cuadro 2.2.32 puede observarse que, según los datos de la Delegación del Gobierno en Castilla y León, y en número de residentes por provincia, es León la provincia que más acoge con 9.247 y se explica por sus cuencas mineras (Bembibre, Ponferrada y Villablino), seguida de Valladolid con 8.873, siendo menor la presencia de extranjeros en el resto de las provincias. Sobre el origen de los mismos, destaca la presencia de extranjeros hispanos en todas las provincias. Los pakistaníes se concentran en Bembibre y Segovia es la provincia que cuenta con mayor número de búlgaros constituyéndose éstos como la segunda colonia más numerosa en nuestra Comunidad, por detrás de la hispanoamericana y superando a marroquíes y portugueses.

Tan interesante como conocer la presencia actual de extranjeros asentados en la Comunidad, lo es ver cómo ha ido evolucionando en los últimos años. Contando con la información facilitada por la Delegación del Gobierno en Castilla y León, conocemos que en el período de 1996-2003 el incremento de extranjeros con permiso en vigor en Castilla y León ha ido en constante aumento, pasando de los 16.925 residentes en 1996 a los 46.555 de la actualidad. El incremento además de haber sido continuo se ha acelerado en los últimos años, con un fuerte aumento en 2001-2002 y aumento más moderado en 2002-2003. Por provincias, aumentaron en este último año 2003 con respecto al anterior: Burgos, León Palencia, Salamanca, Segovia y Soria, disminuyendo en Ávila, Valladolid y Zamora (cuadro 2.2.33).

Cuadro 2.2.33

Evolución del número de extranjeros con permiso en vigor en Castilla y León, 1996-2003

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Total C. y L.
1996	516	2.043	6.014	886	2.500	1.134	592	2.082	1.158	16.925
1997	600	2.168	6.404	843	2.049	1.119	743	2.380	974	17.280
1998	140	2.600	6.940	883	2.572	1.550	989	2.667	1.172	20.113
1999	822	3.263	7.495	1.043	2.820	2.008	1.244	2.981	1.232	22.908
2000	1.302	3.395	7.714	1.312	3.737	3.271	1.687	3.679	1.516	27.613
2001	1.838	4.659	7.539	1.724	4.144	3.300	2.519	5.515	1.932	33.170
2002	2.711	5.698	9.125	1.929	4.949	4.377	3.374	8.964	2.221	43.348
2003	2.018	6.973	9.247	2.001	5.926	5.940	3.501	8.873	2.076	46.555
Incremento 96/03	291,1	241,3	53,8	125,5	137,0	423,8	491,4	326,2	79,3	175,1

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

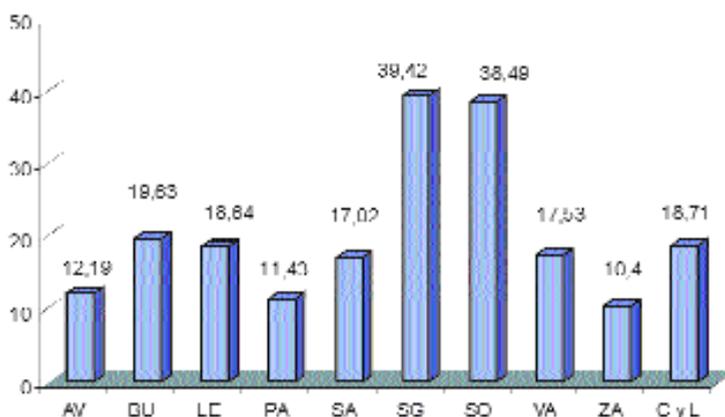
El peso de la población extranjera en el conjunto regional a finales de 2003 suponía una tasa de 18,71 residentes extranjeros con permiso en vigor por cada 1.000 habitantes, presentando las mayores tasas, con diferencia, Segovia y Soria (gráfico 2.2.27).

La gestión de los expedientes de extranjería en la Comunidad de Castilla y León en 2003, ascendió a 8.814 permisos de residencia, esto es 3.586 más que en el año 2002; de ellos 8.162 fueron concedidos y 652 denegados. Respecto a los documentos unifi-

cados (permisos de residencia y trabajo), la tramitación de los expedientes contabilizó 13.966; de éstos 12.307 se concedieron y 1.659 se negaron. Además de los expedientes que son los más numerosos, se tramitaron 142 exenciones de visado, 3.853 tarjetas de estudiante y 3.410 expedientes comunitarios. En este último año se procedió a expulsar a 1.547 personas y a devolver a 29.

Gráfico 2.2.27

Tasa de extranjeros con permiso en vigor en Castilla y León por cada 1.000 habitantes, 2003



Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Cuadro 2.2.34

Situación de la población inmigrante en la Comunidad de Castilla y León, 2003. Afiliados a la Seguridad Social

	2002	%	2003	%
Ávila	896	33,05	957	47,42
Burgos	3.548	62,27	4.360	62,53
León	2.907	31,86	3.184	34,43
Palencia	852	44,17	1.019	50,92
Salamanca	1.950	39,40	2.114	35,67
Segovia	2.725	62,26	3.237	54,49
Soria	1.515	44,90	1.786	51,01
Valladolid	3.927	43,81	4.454	50,20
Zamora	804	36,20	884	42,58
C. y L.	19.124	44,12	21.995	47,25

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Otra fuente de interés es el número de trabajadores extranjeros afiliados al Sistema de la Seguridad Social en Castilla y León (cuadro 2.2.34).

El contingente de trabajadores extranjeros es un mecanismo que permite, previo análisis de la situación nacional de empleo, la contratación de los trabajadores en sus lugares de origen, dentro de la legalidad y con todas las garantías, sin perjuicio de que existan otras vías para documentar con permisos de trabajo a los extranjeros residentes legales en España o en el extranjero. El reglamento de este sistema de contratación distingue una fase previa para el análisis de las necesidades del mercado de trabajo a nivel provincial, por sectores de actividad y ocupaciones. Una segunda fase es para la distribución del contingente por provincias, así como para la selección y contratación de los trabajadores extranjeros en los países de origen.

La evolución de las cifras de contingente de trabajadores extranjeros se muestra en los cuadros siguientes (cuadro 2.2.35 a 2.2.38).

Cuadro 2.2.35

Contingente de trabajadores extranjeros estables para Castilla y León, 2003

	Construcción	Transporte	Servicio doméstico	Agricultura y ganadería	Hostelería	Otros	Total
Ávila	39	3	10	48	7	2	109
Burgos	20	8	14	10	8	20	80
León	74	4	15	12	0	13	118
Palencia	18	7	0	28	47	0	100
Salamanca	58	19	79	8	32	33	229
Segovia	32	0	50	0	30	0	112
Soria	9	2	0	13	10	20	54
Valladolid	0	40	25	40	230	82	417
Zamora	0	0	20	21	0	0	41
C. y L.	250	83	213	180	364	170	1.260

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Cuadro 2.2.36**Cumplimiento del contingente de trabajadores extranjeros estables para Castilla y León, 2003**

	Construcción	Transporte	Servicio doméstico	Agricultura y ganadería	Hostelería	Otros	Total
Ávila	0	3	0	2	5	0	10
Burgos	0	0	0	6	4	10	20
León	0	0	0	0	0	3	3
Palencia	0	0	0	6	10	0	16
Salamanca	0	0	0	0	0	0	0
Segovia	0	0	0	1	0	0	1
Soria	2	0	0	5	5	4	16
Valladolid	0	6	4	0	0	2	12
Zamora	0	0	0	0	0	0	0
C. y L.	2	9	4	20	24	19	78

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Cuadro 2.2.37**Contingente de trabajadores extranjeros temporales para Castilla y León, 2003**

	Construcción	Transporte	Servicio doméstico	Agricultura y ganadería	Hostelería	Otros	Total
Ávila	0	0	0	0	0	0	0
Burgos	0	0	0	80	0	0	80
León	0	0	0	0	0	0	0
Palencia	0	0	0	30	0	0	30
Salamanca	0	0	0	0	0	0	0
Segovia	0	0	0	700	0	0	700
Soria	0	0	0	1	0	0	1
Valladolid	0	0	0	200	0	0	200
Zamora	0	0	0	16	0	0	16
C. y L.	0	0	0	1.027	0	0	1.027

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Cuadro 2.2.38**Cumplimiento del contingente de trabajadores extranjeros temporales para Castilla y León, 2003**

	Construcción	Transporte	Servicio doméstico	Agricultura y ganadería	Hostelería	Otros	Total
Ávila	0	0	0	16	0	0	16
Burgos	0	0	0	54	0	10	64
León	0	0	0	0	0	0	0
Palencia	0	0	0	42	0	0	42
Salamanca	0	0	0	4	0	0	4
Segovia	0	0	0	771	0	0	771
Soria	0	0	0	0	0	0	0
Valladolid	0	0	0	62	0	0	62
Zamora	0	0	0	56	0	0	56
C. y L.	0	0	0	1.005	0	10	1.015

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Cuadro 2.2.39**Contingente de trabajadores extranjeros estables para Castilla y León, 2004**

	Construcción	Hostelería	Transporte	Comercio	Agricultura y ganadería	Industrias	Servicios	Total
Ávila	3	38	32	—	40	8	5	126
Burgos	15	—	—	—	15	26	—	56
León	28	—	3	—	8	13	12	64
Palencia	18	45	8	—	47	3	—	121
Salamanca	42	20	60	—	—	5	25	152
Segovia	55	50	—	20	—	13	—	138
Soria	—	6	—	—	5	9	—	20
Valladolid	4	15	—	—	—	30	—	49
Zamora	—	—	—	—	—	—	20	20
C. y L.	165	174	103	20	115	107	62	746

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Cuadro 2.2.40**Contingente de trabajadores extranjeros temporales para Castilla y León, 2004**

	Construcción	Hostelería	Transporte	Comercio	Agricultura y Ganadería	Industrias	Servicios	Total
Ávila	—	90	—	—	30	—	—	120
Burgos	—	—	—	—	175	—	—	175
León	—	—	—	—	—	—	—	0
Palencia	—	—	—	—	75	—	—	75
Salamanca	—	—	—	—	—	—	—	0
Segovia	—	40	—	—	1.500	—	—	1.540
Soria	—	—	—	—	—	—	—	0
Valladolid	—	—	—	—	200	—	—	200
Zamora	—	—	—	—	100	—	—	100
C. y L.	0	130	0	0	2.080	0	0	2.210

Fuente: Delegación del Gobierno en Castilla y León.

Por último, de entre las modificaciones normativas habidas en esta anualidad, merecen destacarse las que afectan a la L.O. 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, operadas por L.O. 11/2003, de 20 de septiembre en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros; por L.O. 14/2003, de 20 de noviembre, que persigue mejorar los medios sancionadores para luchar contra la inmigración ilegal y el tráfico humano; el R.D. 178/2003, de 14 de febrero que simplifica los trámites de entrada y permanencia de miembros de la U.E. para aplicar el principio de libre circulación y el R.D. 1325/2003, de 24 de octubre, por aplicación de la Directiva Comunitaria 2001/55/CE del Consejo de 20 de julio de 2001 en materia de protección en caso de afluencia masiva de personas desplazadas, entre otras de menor trascendencia.

2.3 Políticas de empleo

La implementación de modo directo, y pensando en el corto plazo, de políticas laborales es de aparición reciente en el escenario de la política económica. El fundamento de análisis económico que subyace a este tipo de medidas tiene su origen en la denominada 'economía de la oferta'. Desde esta perspectiva, las tradicionales políticas económicas que inciden sobre la demanda agregada, típicas del enfoque keynesiano, se consideran insuficientes para enfrentarse al ciclo depresivo y se enfatiza la intervención por el lado de la oferta agregada, intentando mejorar las características del sistema productivo y la competitividad de las empresas. Como detrás de la oferta agregada se encuentra el mercado de trabajo, las políticas de empleo empezaron a considerarse una herramienta más de los responsables de la política económica.

La división tradicional de las políticas laborales distingue entre políticas activas y políticas pasivas, y ese mismo esquema se seguirá en el presente epígrafe. Las políti-

cas activas se singularizan por tener una filosofía de anticipación a la situación por desempleo. El ánimo de estas políticas es compensar los efectos perversos que sobre la ocupación puede generar una modificación en las condiciones económicas y tecnológicas. Este tipo de políticas intervienen en el mercado de trabajo tratando de aumentar el nivel de ocupación o de reducir el volumen de parados. En este informe se analizarán tres tipos de políticas activas: las de apoyo al empleo, las de orientación y las de formación.

Por otra parte, las políticas pasivas tienen una filosofía compensadora de la situación de desempleo, pretendiendo mantener el poder de compra de los desempleados. Este segundo tipo de políticas significa una transferencia o ayuda económica y su modalidad más destacada es el pago de las prestaciones por desempleo. Esta modalidad es precisamente la analizada en este informe.

2.3.1 Política nacional de empleo

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es el encargado de dirigir y coordinar la Comisión Interministerial que ha elaborado el Plan Nacional de Acción para el Empleo relativo al año 2003. No obstante, cada vez se produce una mayor implicación de los gobiernos de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales junto a la Administración General del Estado en la implementación de medidas de política de empleo. Además es destacable el papel jugado por los interlocutores sociales, por medio de sus organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para el correcto desarrollo del Plan de Empleo. Por último, hay que destacar la financiación aportada por el Fondo Social Europeo fundamental para llevar a cabo los programas del Plan de Empleo.

El Plan Nacional para 2003 se estructura en torno a tres objetivos: lograr el pleno empleo, mejorar la calidad y la productividad y reforzar la cohesión y la inclusión social. Tiene diez Directrices Específicas que integran las aportaciones de los distintos ministerios implicados.

- Directriz 1. Medidas activas y preventivas en favor de los desempleados y de las personas inactivas.
- Directriz 2. Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa.
- Directriz 3. Facilitar el cambio y promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo.
- Directriz 4. Fomentar el desarrollo del capital humano y la educación permanente.
- Directriz 5. Aumentar la oferta de mano de obra y promover la prolongación de la vida activa.
- Directriz 6. Igualdad entre hombres y mujeres.
- Directriz 7. Promover la integración de las personas desfavorecidas en el mercado de trabajo y combatir la discriminación de que son objeto.
- Directriz 8. Hacer que trabajar resulte rentable por medio de incentivos que hagan atractivo el empleo.
- Directriz 9. Regularizar el trabajo no declarado.
- Directriz 10. Hacer frente a las disparidades regionales en materia de empleo.

El propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales destaca dentro del conjunto de las actuaciones a desarrollar en del Plan de Empleo las siguientes:

- Ayuda a los desempleados a encontrar empleo, a lo que contribuirán las medidas de inserción, gestionadas en su gran mayoría por las Comunidades Autónomas, que deben permitir a 1,5 millones de desempleados participar en 2003 en una o varias medidas.
- Reforma de las prestaciones de desempleo, aprobada por la Ley 45/2002, con diversos mecanismos para incentivar al trabajo.
- L 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que debe permitir organizar mejor el servicio que se proporciona a los ciudadanos.
- Reforma de la Formación Continua, para adecuarla a los criterios del Tribunal Constitucional.
- Desarrollo de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Impulso a los interlocutores sociales para que, en uso de su autonomía, alcancen acuerdos que contribuyan a modernizar el mercado de trabajo.
- Reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras el acuerdo alcanzado con los interlocutores sociales, para reducir el número de accidentes de trabajo.
- Reforma del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que ya se aplica este año, reduciendo los gravámenes, especialmente de los trabajadores con remuneraciones modestas.
- Medidas de apoyo a la maternidad de las mujeres trabajadoras, tanto con bonificaciones a sus empleadores como ayudándolas a costear el cuidado de sus hijos.
- Medidas de apoyo al empleo de discapacitados, que se recogen en el reciente acuerdo con CERMI.

A partir de la información suministrada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (cuadro 2.3.1), se puede hacer el siguiente esquema: El objetivo prioritario del Plan Nacional de Empleo 2003 es ayudar a los desempleados a encontrar un empleo. A ello contribuyen las medidas de inserción, gestionadas en su mayoría por las Comunidades Autónomas, que benefician a 1.510.000 desempleados, que realizan un total de 2.114.723 acciones de inserción, dado que alguno de ellos participa en más de una de esas acciones. El Plan moviliza en el año 2003 un total de 29.142,4 millones de euros entre todas las Administraciones públicas, un 9,5% más que en el ejercicio anterior, que fue de 26.612,5 millones. Del total de presupuesto, 6.391,9 millones de euros están destinados a políticas activas de empleo, lo que supone un incremento de casi un 6% más que en el año anterior.

En el cuadro 2.3.2, se muestran las principales medidas de fomento del empleo de ámbito estatal con incentivo económico desarrolladas en 2003, así como algunos de sus detalles más relevantes de acuerdo a la Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Cuadro 2.3.1**Plan Nacional de Empleo, principales cifras, 2003**

Directrices	2002	2003
Total fondos movilizados en el Plan de Empleo 2003 (euros)		
1. Actuaciones con parados ⁽¹⁾	2.889.439.219	3.169.341.843
2. Creación de puestos de trabajo y empresa ⁽²⁾	5.060.126.146	5.427.814.922
3. Adaptabilidad en el mercado de trabajo ⁽³⁾	51.751.477	69.673.252
4. Capital Humano y formación ⁽⁴⁾	6.206.585.000	6.241.638.176
6. Igualdad entre hombres y mujeres ⁽³⁾	2.240.254.869	2.947.817.818
7. Integración de personas desfavorecidas ⁽³⁾	192.240.918	185.751.406
8. Incentivos para que trabajar sea rentable ⁽⁵⁾	9.153.304.352	10.352.377.990
10. Hacer frente a disparidades regionales ⁽⁶⁾	818.834.525	748.004.166
Total	26.612.536.506	29.142.419.573
Gasto en políticas activas (€)		
Actuaciones con parados		3.169.341.843
Formación de ocupados		1.002.960.000
Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social		1.869.748.540
Políticas Activas de Ayuntamientos		349.846.339
Total		6.391.896.722
Acciones de inserción a realizar con los cesemplantados		
Formación ocupacional		480.033
Programas de formación-empleo		69.981
Empleo de interés social		245.005
Empleo discapacitados		38.711
Orientación para el empleo y asesoramiento para el autoempleo		1.170.221
Apoyo autoempleo		35.027
Técnicos para desarrollo local		4.901
Subvenciones a la contratación		70.844
Total		2.114.723

Notas: (1) Incluye lo financiado por las Comunidades Autónomas.

(2) Incluye créditos a PYMES.

(3) Las bonificaciones se cuentan en la 8.

(4) La formación de parados se cuenta en la 1.

(5) Incluye bonificaciones y beneficios fiscales.

(6) Incluye gasto de Ayuntamientos en políticas activas.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cuadro 2.3.2

Medidas de Fomento del Empleo con incentivo económico, 2003 Programa Nacional de Fomento del Empleo (*)

Colectivo de desempleados	Bonificación cuota empres. a Seg. Soc. por cont. comunes		Duración de la bonificación	
Contratación indefinida inicial, a tiempo completo o parcial				
Parados durante 6 o 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	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 hasta 55	65%	75% ⁽²⁾	24 primeros meses
		45%	55% ⁽²⁾	Resto de vigencia
	Mayores de 55 años hasta 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)}	> 45 años o paradas durante > de 6 meses ⁽¹⁾	70%	12 primeros meses	
		60%	Del 13.º al 24.º mes	
	< 45 años en paro durante < de 6 meses ⁽¹⁾	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				
Desempleados en situación de exclusión social contratado por empresas y entidades sin ánimo de lucro		65%	24 meses	
	Víctimas de violencia familiar		65%	24 meses
Transformación de contratos temporales en indefinidos				
Contratos de duración determinada y temporales celebrados antes del 1/1/2003 y transformados antes del 31/12/03; 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 ⁽³⁾		25%	24 meses	

(continúa)

continuación

Colectivo de desempleados	Bonificación cuota empres. a Seg.Soc. por cont. comunes	Duración de la bonificación
Trabajadores ocupados con contrato indefinido		
Trabajadores de 60 o más años, con 5 o más años de antigüedad en la empresa, con contrato indefinido	50% x 5 años de antigüedad (10 puntos porcent. de incremento, hasta 100%, x cada año de más) ⁽⁴⁾	Vigencia contrato
Notas:	<p>(*) Las bonificaciones son incompatibles entre sí, debiendo el beneficiario optar por las correspondientes a sólo uno de los supuestos en los que se halle incluido un mismo trabajador. El fomento de la contratación de trabajadores discapacitados se mantiene en los mismos términos que en 2002.</p> <p>(1) Si es el primer contratado por un trabajador autónomo en alta desde antes del 2/1/2002 la bonificación de cuotas se incrementa en 5 puntos porcentuales.</p> <p>(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 n.º 1.</p> <p>(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 fomento de la contratación indefinida son: los jóvenes de dieciséis hasta treinta años, las mujeres contratadas en profesiones de bajo índice de empleo femenino, los mayores de cuarenta y cinco años, los desempleados inscritos durante 6 o más meses y los trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.</p> <p>(4) Salvo por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.</p>	
Fuente:	Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social (BOE de 31 de diciembre de 2002)	

2.3.2 Plan Regional de Empleo

La política activa de empleo de Castilla y León para el año 2003 se enmarca dentro del "II Plan Regional de Empleo", para los años 2001, 2002 y 2003, firmado en el mes de mayo de 2001 por la Junta de Castilla y León y los agentes Sociales más representativos de la Comunidad Autónoma (CECALE, UGT y CCOO).

El II Plan Regional de Empleo de Castilla y León se basa en las Directrices de la Cumbre de Luxemburgo tomando como referente el contenido del Plan del Gobierno Central y aportando medidas adicionales al mismo. Los ejes fundamentales sobre los que descansan las directrices en favor del Empleo son cuatro:

- Mejorar la capacidad de Inserción.
- Desarrollar el espíritu de empresa.
- Fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas.
- Reforzar la política de igualdad de oportunidades.

Tal y como señala la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León, las principales actuaciones en materia de políticas activas de empleo se estructuran en torno a cuatro líneas maestras:

En primer lugar, los jóvenes se consideran como un objetivo prioritario en la lucha contra el desempleo, debiendo adoptarse medidas preventivas que faciliten su mayor capacidad de inserción y adaptación al mercado de trabajo.

En segundo lugar, se persigue incentivar el empleo desarrollando y fomentando una cultura empresarial en cualquiera de las formas en que se constituya: PYMES, auto-empleo, economía social o empleo local.

En tercer lugar, se establecen medidas pioneras que tienen como horizonte que toda posibilidad de contratación se convierta en real. Así, se disponen acciones dirigidas a la sustitución de horas extraordinarias a través de nuevos contratos, la cobertura de ausencias de la empresa, la reordenación de la jornada, el fomento de los nuevos yacimientos de empleo y la contratación del primer trabajador por parte de autónomos.

Finalmente, se combate de forma activa la subrepresentación de la mujer en determinados sectores y actividades, favoreciéndose la inserción de los discapacitados en el mercado laboral.



2.3.2.1 Empleo

Los cuatro ejes principales del II Plan Regional de Empleo que pretenden potenciar las políticas activas de ocupación son:

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

En el cuadro 2.3.3, se presentan los puestos de trabajo subvencionados en los programas de apoyo al empleo de la antigua Consejería de Industria, Comercio y Turismo (hoy Consejería de Economía y Empleo) en el año 2003, con un desglose por planes. En conjunto, se crearon o se mantuvieron en Castilla y León un total de 22.828 puestos de trabajo a través de los programas de apoyo al empleo (como se comentará más adelante, a esta cifra habrían de sumarse 33 puestos de trabajo relativos a recursos). El Plan de Empleo de Entidades Locales aglutinó el 46,0% de los puestos de trabajo y el resto del Plan Regional de Empleo el otro 54,0%.

En términos de variaciones interanuales, el número de puestos creados o mantenidos se incrementó en un 11,2% con respecto al año 2002. Dentro del Plan de Empleo de Entidades Locales (que experimenta un incremento en el número de puestos del 6,9% en su conjunto), merece la pena destacar el aumento del 19,6% en la línea de Políticas Activas en Empleo. En el resto de las líneas de actuación que más puestos subvencionados agrupan se observa una reducción del 5,3% en el Plan de Empleo Joven, una reducción del 6,6% en el Plan de Empleo Estable para mayores de 30 años y una reducción del 7,5% en el Plan de Empleo de Discapacitados. No obstante, todo esto es compensado por el fortísimo aumento de los puestos de trabajo subvencionados en el Plan de Natalidad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral. Siendo más precisos, este plan experimenta un aumento de los puestos de trabajo subvencionados del

269,1% entre 2002 y 2003. Además pasa a convertirse en uno de los programas que más peso relativo tiene dentro del Plan de Empleo, aglutinando el 9,6% del total de los puestos (nótese que en 2002 solamente agrupaba el 2,9%). Sus tres líneas de actuación experimentan fuertes subidas: Excedencia paterna/materna un 314,9%, Sustitución Excedencia paterna/materna un 72,3% y Conciliación vida laboral y familiar un 165,5%.

En el cuadro 2.3.4, se presenta la información relativa a los programas de apoyo al empleo, clasificada por planes y con desglose por incentivo económico y puestos mantenidos (estos últimos con detalle por género). El presupuesto para esta política activa ascendió en el año 2003 a 79,2 millones de euros, un 20,9% más que en 2002. El Plan de Empleo Joven y el Plan de Empleo Mayores reducen su dotación presupuestaria en el año 2003 en un 7,4% y 8,5% respectivamente. El Plan de Empleo de Discapacitados, la categoría Otras Ayudas del Plan Regional de Empleo y el Plan de Empleo de Entidades Locales progresan presupuestariamente en el año 2003 un 14,2%, un 36,2% y un 8,2% respectivamente. Mención aparte merece el incremento de del 280,9% del Plan de Natalidad, en consonancia con el montante de puestos subvencionados como se ha comentado más arriba.

En la desagregación de los puestos por género, se observa que el 54,1% de los puestos creados o mantenidos con estas ayudas públicas tuvieron como destinatarios a varones y el 45,9% restante a mujeres. El Plan de Empleo Joven y el Plan de Empleo Mayores mantuvieron un reparto de puestos entre varones y mujeres muy similar a la media (54,3% y 57,3% puestos para los varones respectivamente). El Plan de Empleo de Entidades Locales tiene un sesgo a favor de los varones mayor que la media (63,6% de los puestos para los varones). En sentido contrario, el Plan de Natalidad se concentra intensivamente en las trabajadoras de género femenino que se benefician del 98,3% de los puestos.

Por último, en el cuadro 2.3.5, se ofrece información sobre los puestos de trabajo subvencionados con desagregación provincial. La provincia que más puestos agrupa es León con 3.529, seguida de Valladolid con 3.304. En sentido contrario, la provincia que menos puestos del Plan de Empleo recibe es Soria con 1.207. Sin embargo estas comparaciones están sesgadas por los diferentes tamaños poblacionales. Para paliar este defecto, se ha construido el gráfico 2.3.1. En él, se representan los puestos de trabajo creados o mantenidos por el Plan Regional de Empleo como porcentaje de los ocupados de la EPA en cada una de las provincias. El escenario así diseñado cambia totalmente. Ávila se revela como la provincia más beneficiada por el Plan Regional de Empleo, llegando a suponer el empleo creado o mantenido con este programa el 4,6% del total en el año 2003. También Zamora se encuentra claramente por encima de la media (especialmente en los dos últimos años) y las ayudas públicas al empleo suponen el 3,9% de su población ocupada en 2003. Cerrando esta clasificación se encuentran (en el año 2003) Burgos y Valladolid, en donde el Plan Regional de Empleo solo contribuye al 1,6% del empleo en dichas provincias.

Las referencias de los cuadros 2.3.3, 2.3.4 y 2.3.5 aluden a la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por ser la competente sectorialmente en el año 2003.

Cuadro 2.3.3**Programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 2003
(puestos de trabajo subvencionados. Detalle por planes)**

Programas de ayuda		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
Programas de ayuda al empleo		Puestos de trabajo subvencionados
1.	Plan de Empleo de Entidades Locales	10.506
1.1.	Plan Regional de Empleo	3.614
	Entidades Locales Nuevos Yacimientos de Empleo (ELNYE)	275
	Entidades Locales Obras y Servicios de interés público (ELOR)	1.908
	Entidades Locales Exclusión Social (ELEX)	353 ⁽¹⁾
	Plan de Empleo Agrario (PEA)	1.078
1.2.	Políticas Activas en Empleo	6.892
	Agentes de Empleo y Desarrollo Social (ADES)	121
	Corporaciones Locales Obras y Servicios de interés general(ELCO)	6.771
2.	Plan Regional de Empleo	12.322
2.1.	Plan Empleo Joven	3.403
	Contratación Indefinida	1471
	Transformación Contractual	1346
	Autoempleo	499
	Integración en S.A y S.R.L	87
	Integración en Economía Social	—
2.2.	Plan Empleo Estable para mayores de 30 años	1.793
	Contratación Indefinida	734
	Transformación Contractual	671
	Autoempleo	323
	Integración en S.A y S.R.L	65
	Integración en Economía Social	—
2.3.	Plan de Empleo de Discapacitados	2.766
	Empleo en Centros Especiales	2346
	Autoempleo	14
	Contratación Indefinida o Transformación	307
	Integración en Empresas	61
	Empleo con Apoyo	38

(continúa)

(continuación)

Programas de ayuda al empleo	Puestos de trabajo subvencionados
2.4. Reordenación de la Jornada	360
Por ausencias	348
Jubilación anticipada	1
Jubilación parcial	6
Reducción jornada	5
2.5. Plan de Natalidad y Conciliación Vida Familiar/Laboral	2.189
Excedencia paterna/materna	1950
Sustitución Excedencia paterna/materna	162
Conciliación vida laboral y familiar	77
2.6. Autoempleo en Nuevos Yacimientos de Empleo	456
Contratación Primer Trabajador	153
Autoempleo Nuevos Yacimientos de Empleo	252
Profesiones con menos empleo femenino	51
2.7. Técnicas en Prevención	5
2.8. Reestructuración o crisis de empresas)	18
2.9. Cuotas de la Seguridad Social. (Pago único)	614
2.10. Contratación por Organismos	718
Total	22.828

Nota: (1) En el programa ELEX sólo se hacen constar los datos de las resoluciones dictadas por la D. Gral. de Empleo y Formación. Hay otros 127 puestos de trabajo más que fueron subvencionados a través de la Gerencia de Servicios Sociales.

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.3.4**Programas de apoyo al empleo de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 2003
(desglose por planes e incremento sobre 2002)**

	Presupuesto		Numero de puestos					
			Total		Hombres		Mujeres	
	Mill. euros.	% 02/03	Núm.	% 02/03	Núm.	% 02/03	Núm.	% 02/03
Plan empleo joven ⁽¹⁾	10,4	-7,4	3.403	-5,3	1.849	-9,0	1.554	-0,6
Plan empleo mayores ⁽¹⁾	4,8	-8,5	1.793	-6,6	1.027	-8,1	766	-4,4
Discapacitados ⁽²⁾	9,6	14,2	2.766	-7,5	1.780	-6,1	976	-10,8
Plan de natalidad ⁽³⁾	12,2	280,9	2.112	274,5	35	337,5	2.077	273,6
Otras ayudas del P.R.E. ⁽⁴⁾	7,8	36,2	2.248	36,7	979	19,7	1.269	53,4
Recursos ⁽⁶⁾	0,1	—	33		15		18	
Entidades locales ⁽⁵⁾	34,4	8,2	10.506	6,9	6.679		3.827	
Total	79,2	20,9	22.861	11,3				

- Notas:
- (1) Los datos aportados referentes al plan de empleo joven y al plan de empleo de mayores corresponden a los programas I-IV, relativos a contratación indefinida, transformación de contratos temporales en indefinidos, autoempleo e integración de personas discapacitadas en empresas ordinarias, ya que el programa V (Integración en empresas de economía social) se gestiona por la Dirección General 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, ELNIE, PEA, ELEX, AEDL y ELCO.
 - (6) El presupuesto y número de puestos de trabajo relativos a recursos, se refiere a los que han sido resueltos estimatoriamente.

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Las Escuelas Taller son centros de trabajo y formación en los que los jóvenes desempleados reciben formación profesional ocupacional en alternancia con la práctica profesional, con el fin de que a su término estén capacitados para el desempeño de un oficio, bien sea buscando trabajo por cuenta ajena o autoempleándose.

El Programa nació para dar respuesta a las altas tasas de desempleo juvenil con bajos niveles formativos y graves problemas de inserción laboral e integración social. Para ello se aprovechó la existencia de maestros artesanos de oficios en trance de desaparición, como formadores, y de un extenso patrimonio histórico-artístico necesitado de rehabilitación como cantera de trabajo. Las enseñanzas combinan la formación profesional teórica con la experiencia profesional en la realización de obras y servicios de utilidad pública. Estas escuelas son puestas en marcha a través de entidades promotoras subvencionadas con fondos públicos, teniendo la formación una duración entre uno y dos años.

Cuadro 2.3.5

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, 1999-2003

	Puestos de trabajo creados o mantenidos				
	1999	2000	2001	2002	2003
Ávila	1.545	1.781	1.546	2.411	2.670
Burgos	985	3.479	1.551	1.976	2.318
León	1.873	3.122	2.162	3.276	3.529
Palencia	980	1.389	1.020	1.357	1.608
Salamanca	1.025	2.795	1.980	3.502	3.878
Segovia	742	841	865	1.220	1.252
Soria	532	911	638	997	1.207
Valladolid	1.561	3.602	2.546	3.420	3.304
Zamora	938	1.250	1.081	1.897	2.344
Sin asignación provincial ⁽¹⁾	515		63	480	751 ⁽²⁾
Total	10.696	19.170	13.452	20.536	22.861

Notas: (1) Durante los ejercicios 1999, 2001, 2002 y 2003 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".

(2) En este apartado se incluye la suma de los puestos creados conforme a la línea de contratación de organismos, que ascienden a 718, así como los correspondientes a recursos administrativos con resolución estimatoria, que suponen la creación de 33 puestos de trabajo, ya que no se cuenta con datos provincializados de la referida información.

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Las Casas de Oficio se configuran como centro de aprendizaje y de animación de empleo juvenil de carácter temporal. El aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades relacionadas con el mantenimiento y cuidado de entornos urbanos, rurales o del medio ambiente.

En cuanto a los Talleres de Empleo, están dirigidos a desempleados de 25 o más años, durando la formación entre 6 meses y un año, con trabajos preferentemente en los nuevos yacimientos de empleo.

En la Orden de 22 de abril de 2002, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, se asumen estas funciones transferidas por la Administración del Estado, y se adscriben a la Viceconsejería de Trabajo (hoy Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía y Empleo).

La titularidad de estas Escuelas Taller y Talleres de Empleo corresponden en un 85% a Entidades Locales (Ayuntamientos y las Diputaciones como titulares únicos, o en forma mancomunada), y en un 15% a fundaciones y asociaciones sin ánimo de lucro.

Cuadro 2.3.6

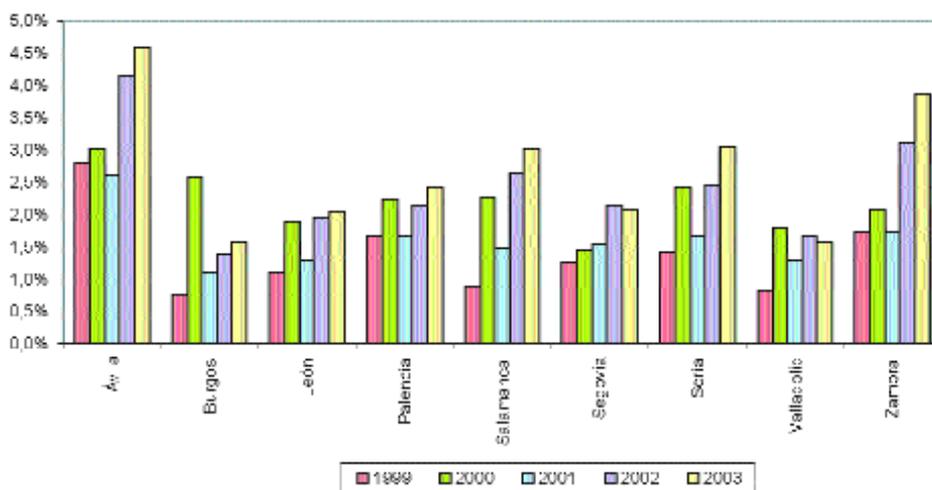
Programa de Escuelas Taller / Talleres de Empleo, 2002-2003

	2002	2003
Proyectos en funcionamiento		
Escuelas taller y casas de oficio	48	31
Talleres de empleo	49	53
Unidades de promoción y desarrollo	4	6
Alumnos trabajadores y trabajadores participantes		
Escuelas taller y casas de oficio	1.700	1.401
Talleres de empleo	1.095	1.290
Unidades de promoción y desarrollo	28	41
Total	2.823	2.732

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León

Gráfico 2.3.1

Empleo creado o mantenido como porcentaje de los ocupados provinciales, 1999-2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ECYL

En 2003 finaliza la vigencia del II Plan Regional de Empleo, que continúa el marco de políticas activas de empleo iniciado en el I Plan. Con todas las dificultades que implica una valoración de sus resultados por la todavía falta de perspectiva temporal suficiente y porque en este período se han producido transferencias de algunas políticas

activas de empleo que dificultan el análisis comparativo entre ambos Planes, cabe valorar como aspectos positivos, tanto si se mide en cifras de beneficiarios de las diferentes acciones de orientación, intermediación, o formación, como si se atiende a los fondos económicos destinados a las mismas, una mayor dotación con respecto al Plan anterior.

En el cuadro 2.3.7 se refleja un resumen global del II Plan Regional de Empleo, con indicación del número de personas beneficiarias de las distintas acciones realizadas.

Cuadro 2.3.7

Resumen Global del II Plan Regional de Empleo	
Concepto	Total
Empleo	55.040
Puestos de Trabajo Creados o Mantenidos	
Formación	117.371
Alumnos Formados	117.371
Intermediación	33.192
Demandantes de Empleo	
Orientación Laboral	
Personas / Acciones de Orientación	79.774
Personas destinatarias de Acciones del P.R.E. de Castilla y León	285.377

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León

El II Plan forma parte de un conjunto de medidas que conforman el esfuerzo por el desarrollo económico y la mejora de las empresas de la Comunidad, como vía para lograr el crecimiento en el nivel de empleo.

Para conseguir sus fines, el Plan Regional de Empleo y las medidas integrantes del mismo, actúan en cuatro grandes áreas: formación, empleo, prevención de riesgos laborales y relaciones laborales.

El Plan pretendía reforzar aquellas políticas activas de empleo que pueden contribuir a mejorar la calidad del empleo, vista desde la perspectiva de su duración, y facilita la inserción de los demandantes con mayor dificultad de acceso al mercado laboral, particularmente las mujeres, que presentan en nuestra Comunidad Autónoma unas tasas de actividad y desempleo muy alejadas de las masculinas.

El Plan presta especial atención a la formación como herramienta de cualificación para el empleo, reforzando las acciones de formación profesional ocupacional, formación en alternancia y prácticas en empresa. Se establece también un programa experimental, dirigido a desempleados, que incluye acciones de orientación, formación e inserción laboral.

El Plan también apoya la creación de empleo a través de las Entidades Locales y de los denominados nuevos yacimientos de empleo, como instrumento para colaborar a la fijación de la población al territorio.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, el Plan ha seguido desarrollando el Plan de Choque, acordado con los Agentes Sociales, contra la accidentalidad en Castilla y León, con la finalidad de reducir sustancialmente la siniestralidad laboral.

Respecto al área de las relaciones laborales, está en funcionamiento el Servicio de Relaciones Laborales (SERLA), que ha contribuido a que las relaciones laborales sean más fluidas y dinámicas.

Una de las mayores debilidades detectadas en este Plan, es que el mismo no ha podido resolver la distancia que sigue reflejándose entre las tasas del empleo masculino y femenino en el mercado laboral regional. Puede afirmarse que éste sigue siendo el principal problema a solucionar en el mercado de trabajo de la Comunidad, si bien es cierto que el recientemente pactado III Plan de Empleo Regional intenta poner solución a esta situación restringiendo los colectivos cuya contratación puede ser objeto de subvención e incrementando de nuevo los importes en el caso de las mujeres, como medida para evitar que se consolide como elemento estructural además de concentrar los recursos en los territorios menos favorecidos.

Otro aspecto negativo de la ejecución del Plan, es que tampoco se ha conseguido agilizar la tramitación de las solicitudes de subvención a la generación de empleo en empresas privadas, para que éstas puedan suponer un apoyo a la iniciativa empresarial generadora de empleo, por lo que este extremo deberá corregirse también a lo largo de la vigencia del III Plan Regional de Empleo.

Sería conveniente que desde la Administración Regional se encargara una valoración y evaluación de los resultados de este II Plan, para poder comparar el mismo con los del Plan que le continúa en el que ya, explícitamente, se menciona la intención de evaluar los resultados de cada medida a lo largo de la vigencia del mismo, pues esta acción permitirá la reorientación en función de las desviaciones.

El III Plan Regional de Empleo con un período de vigencia 2004-2006, se plantea los siguientes objetivos:

- Alcanzar el pleno empleo
- Mejorar la calidad y la productividad del trabajo
- Reforzar la cohesión e inclusión social

Desde este Plan, con un notorio incremento en su presupuesto, se priorizan los colectivos con una especial dificultad al acceso al mercado laboral (menores de 25 años, mujeres, discapacitados, parados de larga duración, etc.) la atención específica a los territorios menos desarrollados y a los municipios incluidos en el Plan Especial de Actuación en las Áreas Periféricas en la Comunidad.

Para corregir los índices de temporalidad en la contratación, se incorpora como novedad que los beneficiarios de las ayudas a la contratación indefinida o a la transformación de contratos temporales en indefinidos, tengan un porcentaje inferior al 25% de contratación indefinida en sus plantillas o bien se comprometan a alcanzar el mismo en un plazo de tres años.

La especial configuración territorial de nuestra Región y las recientes políticas de la Unión Europea, aconsejan prestar especial atención a los ámbitos locales, dinamizan-

do sus economías y ayudando a su población a permanecer en su propio entorno, por lo que se refuerzan los presupuestos destinados a los programas de empleo gestionados por Entidades Locales.

Están previstos nuevos programas referidos a la formación y orientación: una nueva línea de formación destinada a empresas con necesidades formativas específicas, un nuevo programa experimental de formación y orientación profesional destinado a trabajadores que alternen situaciones de ocupación y desempleo y dos programas específicos destinados a reforzar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo y a establecer diferentes acciones positivas en materia de igualdad de oportunidades.

También se han previsto propuestas a debatir dentro del Plan Regional de Empleo: dos programas destinados, el primero, a garantizar los recursos mínimos de subsistencia a los trabajadores vinculados por campaña a la molturación de remolacha, cuando se plantee la necesidad de paralizar la actividad por circunstancias meteorológicas adversas; y, en el segundo, se pretende revitalizar el medio rural, y mejorar las condiciones del empleo femenino, mediante una línea de apoyo a las empresas que incrementen la jornada de sus trabajadores en el sector de la ayuda a domicilio.

2.3.2.2 Orientación

La orientación profesional que gestiona el Servicio Público de Empleo de Castilla y León, ECyL, se desarrolla a través de dos líneas de actuación que se complementan entre sí, para poder dar el servicio solicitado y aquel que necesitan todos los demandantes de empleo en nuestra Comunidad Autónoma.

Por una parte, la orientación profesional se lleva a cabo con medios propios. Es decir, con la intervención directa de los técnicos de orientación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, que desarrollan su trabajo en las distintas Oficinas de Empleo. La orientación profesional con medios propios se dirige a todos los colectivos demandantes de empleo, si bien se presta una especial atención a los colectivos más desfavorecidos y con mayores dificultades de inserción, entre los que se encuentran aquellos incluidos en el programa anual de Renta Activa de Inserción (RAI). Asimismo, se presta atención a todos los demandantes de empleo que lo soliciten, o aquellos otros que los técnicos del área de demandas consideran que se encuentran en una situación personal y laboral que precisen una acción directa e inmediata de orientación laboral, para dirigir con mayor éxito su itinerario de inserción.

Por otra parte, existe un programa específico, a desarrollar con entidades colaboradoras sin ánimo de lucro, cuya financiación se produce a través de una transferencia finalista del Estado, y cuyo importe anual se fija en la Conferencia Sectorial para Asuntos Laborales.

La normativa básica reguladora de este programa, se fija en una Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 20 de enero 1998. La Comunidad Autónoma, con base en dicha norma jurídica efectúa una convocatoria anual de subvenciones para la realización de acciones orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo (OPEAS).

El programa anual se desarrolla hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Las acciones de orientación profesional del programa OPEAS, comprende las siguientes:

- Tutoría individualizada.
- Taller de entrevista.
- Grupo de búsqueda de empleo.
- Desarrollo de los aspectos personales para la ocupación.
- Asesoramiento de proyectos empresariales.
- Información y motivación para el autoempleo.

En el programa del año 2003, han participado 44 entidades colaboradoras y, si bien el programa de OPEAS está en periodo de liquidación por lo que no se dispone de datos finales de demandantes de empleo orientados. Las previsiones iniciales se reflejan en el cuadro 2.3.8.

Cuadro 2.3.8

Previsiones iniciales del Programa OPEAS			
	Tutoría	Autoempleo	Total
Ávila	1.624	980	2.604
Burgos	3.774	812	4.586
León	6.820	1.059	7.879
Palencia	2.863	313	3.176
Salamanca	2.961	684	3.645
Segovia	730	95	825
Soria	400	50	450
Valladolid	8.522	797	9.319
Zamora	1.260	340	1.600
Total	28.954	5.130	34.084

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

2.3.2.3 Formación

Las políticas de formación se han configurado como uno de los principales instrumentos de la política activa de lucha contra el desempleo. Se pueden considerar políticas de este tipo todas aquellas acciones formativas que tienen como objetivo mejorar las capacidades y cualificaciones de los activos desempleados y ocupados con riesgo de desempleo, para facilitar su inserción o reinserción en el mercado laboral.

Tradicionalmente, las políticas formativas se clasifican en tres subsistemas, en función de las características de la formación impartida y del colectivo al que se dirigen. Según estos criterios, las políticas formativas pueden orientarse a la formación ocupacional, la formación continua o la formación reglada.

Formación ocupacional: Tiene como principal destinatario al colectivo de los desempleados. El objetivo de esta política es insertar lo más rápidamente posible a este colectivo en el mercado laboral.

Formación continua: Sus destinatarios son los activos ocupados con el fin de mejorar su cualificación.

Formación reglada: Se refiere a todas las acciones formativas con vinculaciones con el mercado laboral desarrolladas dentro del marco del sistema educativo general reglado.

Las políticas activas de formación ocupacional desarrolladas en la Comunidad Autónoma de Castilla y León comprenden dos tipos de programas:

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

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

A continuación se describen las principales actuaciones y resultados obtenidos en cada uno de ellos durante el año 2003.

a) Formación Ocupacional

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

Dentro de esta categoría se incluyen, a su vez, cinco tipos de programas:

- Programa I: Formación profesional ocupacional.
- Programa II: Formación en alternancia.
- Programa III: Formación mediante prácticas en empresas para titulados universitarios.
- Programa IV: Programa de medidas complementarias, de acompañamiento y mejora de la formación profesional ocupacional.
- Programa V: Programa de orientación, formación e inserción profesional.

Estos programas tienen como finalidad común mejorar de las cualificaciones técnico-profesionales de los desempleados y trabajadores de la Comunidad de Castilla y León. Las finalidades específicas de cada uno de ellos, así como las principales cifras que resumen sus actuaciones se explican más adelante.

— Programa I: Formación Profesional Ocupacional.

Se define la Formación Profesional Ocupacional como el conjunto de acciones destinadas a personas en edad de trabajar cuyo fin es proporcionarles las cualificaciones requeridas por el mercado de trabajo que permitan su inserción o promoción laboral. Este programa tiene por objetivo la financiación de acciones de Formación Profesional Ocupacional desarrolladas en el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tanto en su modalidad didáctica presencial como en la enseñanza a distancia.

Los cursos programados, los ejecutados, así como las renunciadas, se presentan desglosados por provincias en el cuadro 2.3.9. En 2003 se programaron 307

cursos (un 10,8% más que en el año 2002), de los que se acabaron ejecutando 294 (un 10,9% más que en el año pasado), lo que significa un porcentaje de ejecución media en toda la Comunidad del 95,8%. En cuatro provincias —Ávila, Burgos, Palencia y Salamanca— se ejecutaron todos los cursos programados. Por el contrario, en Soria solamente se ejecutaron el 83,3% de los cursos.

La información relativa a los alumnos formados y el número de cursos desde el punto de vista de la ejecución se muestra en el cuadro 2.3.10. El 58,8% de los 294 cursos ejecutados tuvieron como destinatarios a trabajadores y el 44,2% restante a desempleados. Esto significa un aumento del 65,7% de los cursos con trabajadores como destinatarios, con respecto al año 2002, y una reducción del 21,7% de los cursos con desempleados como beneficiarios. No obstante, la evolución de los alumnos ha sido más homogénea. Los alumnos formados en 2003 ascendieron hasta 4.225, lo que implica un ascenso del 10,2% con respecto al año 2002. Los trabajadores beneficiarios de los cursos supusieron una cifra de 1.681 (un incremento del 11,0% con respecto a 2002) y los desempleados 2.544 (un incremento del 9,7%).

Para analizar la intensidad de esta política entre las diferentes provincias de Castilla y León, sin incurrir en posibles sesgos poblacionales debidos a su diferente tamaño, se ha elaborado el gráfico 2.3.2. En él se ha calculado el número de alumnos formados como proporción de la población activa (expresada en miles de personas) de cada provincia. La media comunitaria es de 4 alumnos formados por cada mil activos. La provincia en la que se concentra un mayor número de alumnos formados es Palencia con 5,8 alumnos por mil activos. Por encima de la media están también Valladolid y Zamora con 5,1 y 4,5 alumnos por mil activos respectivamente. En el lado opuesto, y cerrando la lista, se encuentra Ávila con un ratio de 2,8.

Cuadro 2.3.9

Cursos programados, ejecutados y renunciados (programa I del II Plan Regional de Empleo), 2003			
	Programados	Renunciados	Ejecutados
Ávila	13	0	13
Burgos	41	0	41
León	50	3	47
Palencia	29	0	29
Salamanca	32	0	32
Segovia	19	1	18
Soria	12	2	10
Valladolid	86	5	81
Zamora	25	2	23
C. y L.	307	13	294

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.3.10

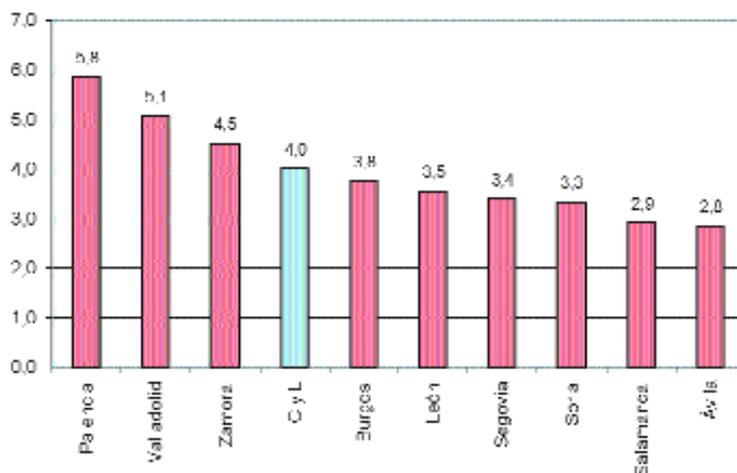
Cursos y alumnos (ejecución programa I del II Plan Regional de Empleo), 2003

	Trabajadores	Desempleados	Total	Trabajadores	Desempleados	Total
Ávila	6	7	13	82	99	181
Burgos	20	21	41	278	319	597
León	27	20	47	232	439	671
Palencia	15	14	29	200	224	424
Salamanca	18	14	32	187	252	439
Segovia	9	9	18	84	143	227
Soria	2	8	10	82	57	139
Valladolid	50	31	81	484	747	1.231
Zamora	17	6	23	52	264	316
C. y L.	164	130	294	1.681	2.544	4.225

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Gráfico 2.3.2

Intensidad por provincias del programa I del II Plan Regional de Empleo, 2003



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ECYL y del INE.

— Programa II: Formación en alternancia

El objetivo de estas subvenciones es la financiación de formación en alternancia, esto es, aquellas prácticas no laborales tendentes a completar la formación

teórica y práctica en empresas de los alumnos universitarios que están finalizando su formación reglada y a aumentar las posibilidades de empleo de los jóvenes universitarios.

Cuadro 2.3.11

Subvención y alumnos (programa II del II Plan Regional de Empleo), 2003

	Subvención (euros)	Alumnos	Subvención por alumno (euros)
U. Valladolid	196.630	264	774,8
U. Salamanca	199.760	213	937,8
U. León	107.118	165	649,2
U. Burgos	57.132	69	828,0
INEA	24.960	30	832,0
R. Lab. Soria	6.600	8	825,0
Total	592.200	749	790,7

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

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

La información relativa a los alumnos y a la subvención del programa II para el año 2003 —desagregada por entidades beneficiarias— se muestra en el cuadro 2.3.11. Hay que notar que los datos de la subvención son programados, mientras que el número de alumnos se refiere al punto de vista de la ejecución. El importe total de la subvención a esta línea de actuación ascendió a 592.200 €, lo que implica una reducción del 1,5% con respecto a idéntica cifra del año 2002 (teniendo en cuenta, además que la comparación se hace utilizando euros corrientes de cada año, lo que, por consiguiente, no tiene en cuenta el efecto de la inflación). Como ha ocurrido en los dos años anteriores, la entidad beneficiaria que más recursos captó fue la Universidad de Salamanca con 199.760 € (un 33,7% del total). A continuación se sitúa la Universidad de Valladolid con un 33,2% de los recursos (196.630 €).

Si analizamos la información relativa a los alumnos, hay que decir que el número de éstos que se beneficiaron de las actuaciones del programa II en el año 2003 fue de 749, un 1,4% más que en 2002. Como sucedió en el año 2002, la institución que más alumnos beneficiarios aportó fue la Universidad de Valladolid con un 35,2% del total (264 alumnos) seguida de la de Salamanca con un 28,4% del total (213 alumnos).

La cuantía de la subvención por alumno en el año 2003 se estableció —en promedio— en 790,7 €. Este dato significa una reducción (en euros corrientes de cada año) del 2,8% con respecto a 2002. La subvención media por alumno más

alta se localizó en el Universidad de Salamanca con 937,8 € por alumno (véase gráfico 2.3.3). Por encima de la media se ubicaron también INEA (832,0 €), la Universidad de Burgos (828,0 €), y Relaciones Laborales de Soria (825,0 €). Por debajo de la media se situaron la Universidad de Valladolid (774,8 €) y la Universidad de León (649,2 €).

Gráfico 2.3.3

Subvención por alumno (programa II del II Plan Regional de Empleo), 2003



Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

— Programa III: Prácticas para titulados universitarios

El objetivo de estas subvenciones es la financiación de prácticas no laborales en empresas, instituciones y entidades por parte de alumnos universitarios recién titulados y que se encuentren en situación de desempleo.

En el cuadro 2.3.12, se presentan los datos sobre subvenciones y alumnos beneficiarios del programa III. La suma de todas las subvenciones del año 2003 fue de 866.778 €, lo que significó una reducción del 0,1% con respecto al año anterior, en euros corrientes de cada uno de los años. Los alumnos aumentaron 6,3% hasta alcanzar los 255 y la subvención por alumno se redujo un 6,0%.

En el gráfico 2.3.4, se aprecia que la Universidad de Salamanca, la Universidad de Burgos y FCTC se sitúan por encima de la media de la subvención por alumno (que en el año 2003 fue de 3.399,1€) con 3.426€ por alumno, mientras que la Universidad de Valladolid y la Universidad de León se ubican por debajo de la media con 3.389,2€ por alumno y 3.349,9€ por alumno respectivamente.

Cuadro 2.3.12

Subvención y alumnos (programa III del II Plan Regional de Empleo), 2003

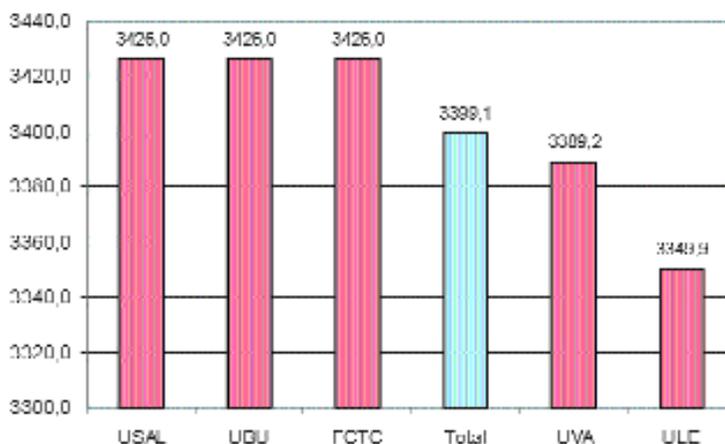
	Subvención (euros)	Alumnos	Subvención por alumno (euros)
U. Valladolid	315.192	93	3389,2
U. Salamanca	308.340	90	3426,0
U. León	150.744	45	3349,9
U. Burgos	89.076	26	3426,0
F.C.T.C	3.426	1	3426,0
Total	866.778	255	3399,1

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 de Cereales).

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Gráfico 2.3.4

Subvención por alumno (programa III del II Plan Regional de Empleo), 2003



Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

— Programa IV: Medidas complementarias, de acompañamiento y mejora de la FPO

El objetivo de este programa es mejorar la capacidad de inserción de los potenciales trabajadores y de su capacidad de adaptación a los cambios en los

sistemas productivos, mediante el desarrollo de actuaciones complementarias a la formación tendentes a mejorar el funcionamiento del sistema formativo. Estas acciones tienen, en un caso, un carácter preventivo o de anticipación a los cambios del mercado de trabajo, y en otro serán actuaciones que refuercen la inserción laboral derivada de los programas formativos mediante acciones, orientaciones, asistencia técnica o mejora de la gestión formativa.

El presupuesto consignado a esta línea de acción para el año 2003 fue de 1.627.779€. Esta cifra supone una variación interanual positiva del 35,5%. Aunque en la comparación se han utilizado euros corrientes de cada año, como el ascenso presupuestario supera ampliamente la inflación hay que hacer notar que se produjo un considerable aumento —también en términos reales— del presupuesto programado para esta línea. De esa programación presupuestaria se ejecutaron 1.612.628€ (esto es, un 99,1%), lo que supone una variación interanual positiva mayor que la apuntada anteriormente: concretamente, el presupuesto ejecutado aumenta un 39,6%. Con cargo a esta línea de acción se programaron 32 cursos, ejecutándose la totalidad de los mismos.

— *Programa V: Orientación, formación e inserción profesional*

Este programa tiene por objetivo mejorar la capacidad de inserción de los desempleados a través de itinerarios formativos integrados de orientación, formación e inserción laboral y comparte, en una gran medida, la filosofía del plan FIP de titularidad estatal que se analizará más adelante.

Este programa se convocó por primera vez en 2002. A partir de la información suministrada por el ECYL, el presupuesto programado para el año 2003 ascendió hasta los 1.248.170€, de los cuales se ejecutaron 1.084.011€, esto es el 86,8% de lo programado, con un total de 235 alumnos insertados.

Con esta convocatoria se da cumplimiento al compromiso adoptado en el Plan de Empleo Regional por los firmantes del mismo de abrir una nueva línea en la Formación Profesional Ocupacional que con carácter experimental se dirige a colectivos desfavorecidos de desempleados y que incluye acciones integradas de orientación formación e inserción laboral.

La eficacia es el objetivo principal del programa entendida en el sentido de optimizar y rentabilizar las infraestructuras existentes de la Administración Regional y de los Agentes Económicos y Sociales y, por otra parte, en el sentido de garantizar la integración sociolaboral de los convenios más desfavorecidos.

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

El principal programa analizado en este epígrafe es el Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP). La filosofía del FIP es proporcionar formación profesional ocupacional a los trabajadores desempleados con el propósito de aumentar sus cualificaciones para que su adaptación e inserción en el mercado de trabajo sea lo más rápida posible. El FIP considera entre sus potenciales destinatarios tres colectivos de desempleados: los que carecen de formación profesional específica, los que posean una cualificación insuficiente y los que posean una cualificación inadecuada.

En el cuadro 2.3.13, se pueden observar los cursos, alumnos, así como la subvención relativos al plan FIP del año 2003. Además, en dicho cuadro, se realiza una desagregación en función de si los medios utilizados fueron propios o ajenos y también se diferencia entre magnitudes programadas y ejecutadas. Los datos totales indican que los programados en 2003 fueron 1.762, de los que se ejecutaron un 90,4% (1.593 cursos); la programación de alumnos beneficiarios fue de 26.192, y la cifra efectiva de ejecución fue 23.707; por último, la subvención programada para 2003 fue de 37.828.132,5€ y el porcentaje de ejecución el 92,3%.

Con medios ajenos, se programaron 1.581 cursos y se ejecutaron 1.537 (lo que supone una reducción del 25,2% de ambas cifras con respecto al año 2002). Los alumnos beneficiarios, desde el punto de vista de la programación, eran 23.587 y desde la perspectiva de la ejecución 22.932 lo cual significa unas reducciones del 25,5% y 16,2% respectivamente (la diferencia entre las dos cifras es consecuencia de un sensible aumento del porcentaje de ejecución sobre programación de esta partida en 2003). La subvención programada fue de 35.665.269,2€ lo que indica una reducción del 1,0% con respecto a 2002 (en euros corrientes), pero debido al aumento de más de 5 puntos porcentuales en el ratio ejecución sobre programación, la subvención ejecutada se incrementó en el año 2003 un 4,7%.

Con medios propios el porcentaje de ejecución sobre programación es sensiblemente inferior a lo observado con medios ajenos. Así, este ratio se iguala al 30,9%, 29,8% y 7,9% para las partidas cursos, alumnos y subvención respectivamente. Con respecto a la comparación con el año 2002, destaca el aumento 37,0% del montante de la subvención programada, que sin embargo se traduce en una reducción del 73,0% en la subvención ejecutada debido a la baja cobertura de la ejecución comentada anteriormente.

Cuadro 2.3.13

Principales magnitudes del Plan FIP, 2003

	Programado	Ejecutado	% ejecutado sobre prog.
Medios ajenos			
Cursos	1.581	1.537	97,2
Alumnos	23.587	22.932	97,2
Subvención	35.665.269,2	34.759.700,5	97,5
Medios propios			
Cursos	181	56	30,9
Alumnos	2.605	775	29,8
Subvención	2.162.863,3	171.726,8	7,9
Cifras totales			
Cursos	1.762	1.593	90,4
Alumnos	26.192	23.707	90,5
Subvención	37.828.132,5	34.931.427,3	92,3

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

Como en años anteriores, en el cuadro 2.3.14 se presenta un resumen de las cifras agregadas para los programas I, II, III, IV y V, así como las del Plan FIP. En este cuadro se sintetiza la información más relevante de las diferentes líneas de acción y se establece el grado de ejecución sobre programación para cada una de ellas.

Cuadro 2.3.14

Principales cifras de la política formativa del II Plan Regional de Empleo, 2003

	Subvención (euros)	Cursos	Alumnos
Programación			
Programa I	7.097.116	307	4.757
Programa II	592.200		750
Programa III	866.778		255
Programa IV	1.627.779	32	
Programa V	1.248.170		
Plan FIP	37.828.133	1762	26.192
Total	49.260.176	2.101	31.954
Ejecución			
Programa I	6.482.930	294	4.225
Programa II	568.625		749
Programa III	459.540		255
Programa IV	1.612.628	32	
Programa V	1.084.011		235
Plan FIP	34.931.427	1593	23.707
Total	45.139.161	1.919	29.171
% ejecución/programación			
Programa I	91,3		
Programa II	96,0		
Programa III	53,0		
Programa IV	99,1		
Programa V	86,8		
Plan FIP	92,3	90,4	90,5
Total	91,6	91,3	91,3

Fuente: Servicio Público de Empleo de la Junta de Castilla y León.

b) Formación Continua (FORCEM)

Es preciso observar que el Tercer Acuerdo Tripartito de Formación Continua supone una nueva configuración de la Formación Continua, con la diferenciación entre una Convocatoria de Planes de Formación de Demanda que da respuesta a las necesidades de formación que las empresas solicitan y otra Convocatoria de Planes de Formación de Oferta, que refuerza la formación transversal y multisectorial con el fin de proporcionar a los trabajadores cualificaciones transferibles hacia otras empresas y sectores productivos.

Este cambio sobre las iniciativas de formación que pueden acogerse a subvención, supone una ampliación en las opciones de formación a las que pueden concurrir empresas y trabajadores, que se pone en marcha en la Convocatoria 2001.

Los datos sobre participantes certificados corresponden a la Convocatoria 2001, la última de la que se disponen datos cerrados de la formación realizada (cuadro 2.3.15). Respecto a la Convocatoria 2002 —en fase de certificación— y la de 2003 —cuya formación termina el plazo de realización en junio de dicha anualidad— los datos reflejan un avance de resultados relativos al volumen de solicitud y a la aprobación de expedientes. (cuadro 2.3.16)

Cuadro 2.3.15

Convocatoria de planes de formación y financiación, según tipo de plan y fases de tramitación, en Castilla y León, 2001

Tipo de plan	Planes solicitados	Financiación solicitada (€)	Planes aprobados	Financiación aprobada (€)	Planes certificados	Propuesta liquidación (€)
Empresa	77	7.255,9	56	1.371,1	50	1.014,4
Grupo de empresas	20	3.088,8	18	624,2	18	586,3
Agrupado	110	27.021,7	59	6.022,9	55	3.844,5
Economía social	—	—	—	—	—	—
De oferta	168	70.706,1	112	9.297,0	106	7.792,1
Total	375	108.072,5	245	17.315,2	229	13.237,3

Fuente: FORCEM.

Desde el punto de vista del análisis estadístico de los resultados de las Convocatorias, implica una ruptura de las series cronológicas que da paso a una nueva configuración de los datos. Este efecto puede observarse en los datos referidos a la distribución de participantes por tipo de plan donde aparecen los Planes de Oferta (cuadro 2.3.15).

Respecto a los datos de participación de las empresas en Formación Continua, es preciso indicar que se corresponden de forma exclusiva con la Convocatoria de Demanda, ya que en la Convocatoria de Oferta los trabajadores no acceden a la formación a través de las empresas, sino a través de la oferta de formación que las organizaciones planifican.

Cuadro 2.3.16**Convocatoria de planes de formación y financiación, según tipo de plan y fases de tramitación, en Castilla y León, 2002-2003**

Tipo de plan	Planes solicitados	Financiación solicitada (€)	Planes aprobados	Financiación aprobada (€)
2002				
Empresa	80	7.805,6	77	1.622,6
Grupo de empresas	20	2.846,8	17	643,1
Agrupado	119	105.055,8	97	9.479,4
Economía social	—	—	—	—
Oferta general	147	240.715,8	123	6.604,2
Oferta intersectorial	14	11.577,9	11	2.877,4
Total	380	368.001,9	325	21.226,7
2003				
Empresa	69	16.085,3	63	1.489,2
Grupo de empresas	20	3.168,0	20	736,3
Agrupado	218	295.780,2	182	18.082,2
Economía social	—	—	—	—
De oferta	280	570.556,8	199	5.754,8
Oferta intersectorial	15	16.864,2	11	2.843,4
Total	602	902.454,5	475	28.905,9

Fuente: FORCEM.

En el avance de resultados correspondiente a la Convocatoria 2002, entre los tipos de plan figura el Plan de Oferta. Estos planes responden a la Resolución del INEM de 23 de diciembre de 2002, que amplía el plazo de ejecución de las acciones formativas para atender necesidades generadas por el accidente del *Prestige* en el ámbito de las Comunidades Autónomas de Asturias, Cantabria, Galicia y País Vasco.

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 en el epígrafe correspondiente a educación (número 3.2), 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.

Asimismo en el epígrafe 3.7.2.3 (atención a las personas con discapacidad), también se hace referencia a las políticas de Formación Profesional Ocupacional dirigidas a este Sector Social Específico.

Cuadro 2.3.17**Perfil de los participantes certificados en Castilla y León por sexo, 2001**

		Sexo del participante			
		Hombre	Mujer	Total	%
Grupos de edad					
	De 16 a 25 años	7.080	6.999	14.079	12,9
	De 26 a 35 años	21.893	18.387	40.280	37,0
	De 36 a 45 años	19.148	9.636	29.584	27,2
	De 46 a 55 años	14.757	5.157	19.914	18,3
	Más de 55 años	3.510	1.463	4.973	4,6
	Total	67.188	41.642	108.830	100,0
Tipo de plan					
	Empresa/Grupo de empresas	26.663	11.815	38.478	35,4
	Agrupado y economía social	16.372	14.114	30.486	28,0
	Oferta	24.153	15.713	39.866	36,6
	Total	67.188	41.642	108.830	100,0
Área funcional					
	Administración	6.932	7.229	14.161	13,0
	Comercial	11.758	10.651	22.409	20,6
	Dirección	3.816	2.679	6.495	6,0
	Mantenimiento	5.301	1.424	6.725	6,2
	Producción	39.381	19.659	59.040	54,2
	Total	67.188	41.642	108.830	100,0
Categoría					
	Directivos	4.016	2.029	6.045	5,5
	Mandos intermedios	5.538	1.518	7.056	6,5
	Técnicos	8.633	4.106	12.739	11,7
	Trabajadores cualificados	21.188	17.321	38.509	35,4
	Trabajadores no cualificados	27.813	16.668	44.481	40,9
	Total	67.188	41.642	108.830	100,0

Fuente: FORCEM.

Cuadro 2.3.18

Número de permisos individuales de formación, horas, y financiación aprobada, en Castilla y León, 2002-2003

		2002	2003
PIF solicitados	Número	109	72
	%	6,1	3,9
Horas sollicitas	Número	16.962	11.775
PIF aprobados	Número	59	49
	%	4,2	4,0
Horas aprobadas		14.769	9.304
Financiación aprobada ⁽¹⁾		153.716,2	113.317,8

Nota: (1) Miles de Euros.

Fuente: FORCEM.

2.3.3 Prestaciones por desempleo

La protección por desempleo en Castilla y León se articula, principalmente, en torno a tres pilares:

- Nivel contributivo. Prestación por desempleo.
- Nivel asistencial. Subsidio por desempleo.
- Renta Activa de Inserción.

Según el INEM, la protección de nivel contributivo se denomina “Prestación por desempleo”. Para el acceso a la misma se requiere, además de cumplir una serie de requisitos, la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social por esta contingencia. Las situaciones protegidas son aquellas situaciones de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente en, al menos, una tercera parte su jornada laboral, ya sea por expediente de regulación de empleo (con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios) o por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

En relación con el subsidio por desempleo, se establece que podrán ser beneficiarios de dicho subsidio los parados que figuren inscritos como demandantes de empleo, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar —salvo causa justificada— en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales y carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 % del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Consta de una prestación económica y el abono a la Seguridad Social de la cotización correspondiente a las prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia y, en su caso, jubilación.

El objetivo del programa de Renta Activa de Inserción es incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo de los trabajadores desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo. Este programa comprende políticas activas de empleo gestionadas por los servicios públicos de empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y, en su caso, una ayuda económica gestionada por el Instituto Nacional de Empleo, denominada renta activa de inserción, vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales para desempleados de larga duración, mayores de 45 años que tengan responsabilidades familiares y que hayan extinguido la prestación por desempleo y/o el subsidio por desempleo de nivel asistencial.

En el cuadro 2.3.19 se presentan las cifras relativas al número de beneficiarios y la tasa de cobertura del sistema de protección por desempleo en España y en Castilla y León en el lustro 1999-2003. La tasa de cobertura se ha construido como el ratio entre los beneficiarios (descontado los que perciben el subsidio agrario en España) y el número de parados registrados. Los beneficiarios de las prestaciones por desempleo en Castilla y León se incrementaron un 1,9% en el año 2003, pasando de 46.200 en 2002 a 47.100 en 2003.

Cuadro 2.3.19

Evolución de los beneficiarios de prestaciones y tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 1999-2003 (miles y porcentaje)

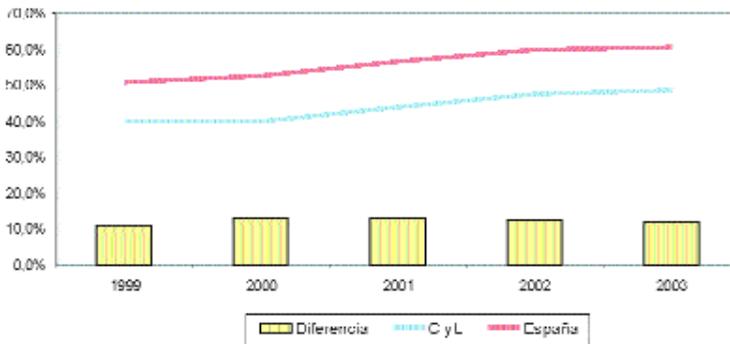
	Beneficiarios		Tasa de cobertura (%)	
	C. y L.	España	C. y L.	España
1999	40,9	841,1	40,1	50,9
2000	40,1	818,5	39,9	52,6
2001	42,2	866,1	43,8	56,6
2002	46,2	970,8	47,6	59,9
2003	47,1	1004,7	48,5	60,6

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

Como, además, el paro registrado se ha mantenido constante en el año 2003 (ha permanecido constante en un nivel de 97.100 personas), la cobertura por desempleo ha tendido a aumentar en 2003. Concretamente, dicha tasa de cobertura se situó en 2003 en un 48,5% en Castilla y León frente al 47,6% del año anterior. No obstante, sigue existiendo un importante diferencial entre la tasa de cobertura española (60,6%) y la castellano y leonesa. En el gráfico 2.3.5, se muestra la evolución de este diferencial desde el año 1999. Se puede decir que la diferencia entre las tasas de cobertura nacional y regional se ha estabilizado en torno a los 12 puntos porcentuales en los cuatro últimos años. Sin embargo, una serie histórica algo más larga nos indicaría que en 1994 esta cifra era solamente de 6,6 puntos porcentuales.

Gráfico 2.3.5

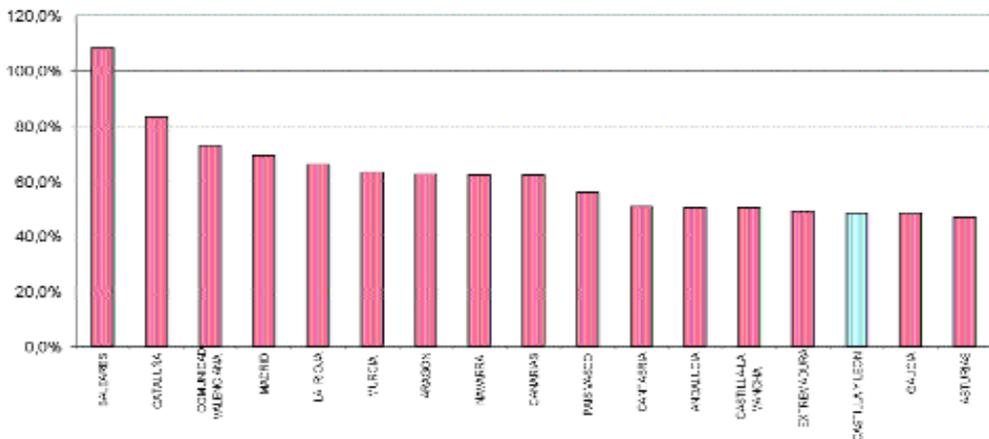
Evolución de la tasa de cobertura en Castilla y León y en España, 1999-2003



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

Gráfico 2.3.6

Tasa de cobertura INEM, por comunidades autónomas, 2003



Nota: Se han excluido los subsidios a favor de los trabajadores eventuales agrarios en las CC. AA. de Andalucía y Extremadura.

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

Cuadro 2.3.20

Tasa de cobertura por comunidades autónomas, 2003		
	Beneficiarios	T.c. INEM (%)
Andalucía	182,7	50,4
Aragón	21,2	62,5
Asturias	25,1	47,0
Baleares	31,1	108,4
Canarias	61,6	62,3
Cantabria	10,9	50,7
Castilla y León	47,1	48,5
Castilla-La Mancha	38,1	50,3
Cataluña	165,5	82,8
Comunidad valenciana	101,3	72,9
Extremadura	29,2	48,8
Galicia	70,6	48,4
Madrid	137,0	69,1
Murcia	22,9	63,3
Navarra	10,9	62,3
País Vasco	41,2	55,9
La Rioja	4,9	66,2

Nota: Se han excluido los subsidios a favor de los trabajadores eventuales agrarios en las CC. AA. de Andalucía y Extremadura.

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

Para comprender mejor la situación relativa de la Comunidad Autónoma de Castilla y León dentro del conjunto de las regiones españolas se ha elaborado el cuadro 2.3.20, así como los gráficos 2.3.6 y 2.3.7. En los cuadros 2.3.20, 2.3.21 y en el gráfico 2.3.6, se presenta la información relativa a la tasa de cobertura construida a partir de los datos de paro registrado del INEM, siguiendo el método descrito más arriba. Se comprueba que Castilla y León ocupa el decimoquinto lugar entre las Comunidades Autónomas. Esto supone haber avanzado un puesto durante el año 2003, debido a que en el año 2002 ocupaba el decimosexto lugar. Esta posición tan atrasada en la ordenación de la cobertura por desempleo de Castilla y León es ya un hecho característico de la economía de la región en el pasado reciente.

Cuadro 2.3.21

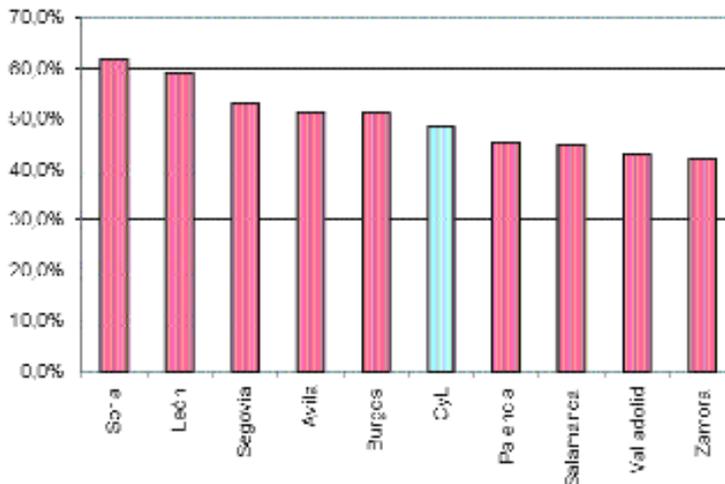
Tasa de cobertura por provincias de Castilla y León, 2003

	Beneficiarios	T.c. INEM (%)
Ávila	2,9	50,9
Burgos	6,0	50,8
León	10,9	58,9
Palencia	3,4	45,3
Salamanca	7,3	44,5
Segovia	1,9	52,8
Soria	1,3	61,9
Valladolid	9,9	42,7
Zamora	3,5	41,7
Castilla y León	47,1	48,5

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

Gráfico 2.3.7

Tasa de cobertura INEM, por provincias de Castilla y León, 2003



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

2.3.4 Mesas del Diálogo Social

El Diálogo Social está aportando excelentes resultados a las políticas sociales de la Comunidad a través de la búsqueda de análisis y soluciones compartidas por la Administración y los Agentes Sociales y Económicos, permite que las actuaciones que en desarrollo de los pactos alcanzados se lleven a cabo, cuenten con el consenso y la mejor aceptación social. En 2003 se han llevado a estas Mesas un importante número de materias.

Ciñéndonos a las actuaciones que podemos enmarcar dentro del mercado laboral o con influencia en él, cabe destacar la creación del Servicio Público de Empleo, fruto de las transferencias en esta materia a la Comunidad Autónoma de Castilla y León. El CES informó el *Anteproyecto de Ley por el que se crea la Gerencia del Servicio Público de Empleo de Castilla y León* (IP 1/03), y el *Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Público de Empleo de Castilla y León* (IP 3/03). Las bases de este organismo han sido fruto de una negociación tripartita entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales y la Administración Regional.

En materia de Prevención de Riesgos Laborales, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmaron con la Junta de Castilla y León un Acuerdo de esta naturaleza con vigencia 2003-2005, que ha supuesto un avance en materia de protección, más allá de las exigencias contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Promover la representación y tutela en salud laboral para todos los trabajadores de Castilla y León.
- Formación de trabajadores, empresarios, mandos intermedios y delegados de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Impulso a las actuaciones de asesorías y servicios técnicos de apoyo a la prevención.
- Elaboración y difusión de una Publicación cuatrimestral sobre prevención de riesgos laborales en Castilla y León.
- Incentivos a la prevención en empresas para la adquisición, adaptación o renovación de máquinas y equipos de seguridad.
- Medidas de análisis, información y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales.
- Análisis estadístico de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Impulsar la colaboración entre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.
- Creación de una Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Promover la implantación de contenidos preventivos en la enseñanza obligatoria y mejorar los de la formación profesional.
- Dotación de técnicos a las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.
- Refuerzo del Programa de apoyo a las Medidas Complementarias en materia

de prevención de riesgos laborales mediante la introducción de un “Programa de apoyo a las Medidas Complementarias en materia de prevención de riesgos laborales mediante la introducción de un “Programa de becas para realización de estudios monográficos sobre Seguridad y Salud Laboral en Castilla y León”.

Para facilitar la integración laboral de los trabajadores extranjeros y promover su inclusión social, los participantes en estas Mesas han consensuado un acuerdo para la integración social y laboral para la población inmigrante en Castilla y León para el período 2003-2005, por el que se quiere facilitar el acceso a los inmigrantes a los recursos disponibles, facilitar su acceso al Servicio Público de empleo y adoptar medidas contra la discriminación en el empleo.

Las condiciones que presenta el Medio Ambiente como yacimiento de empleo y elemento de asentamiento poblacional en el medio rural, ocupó a las Mesas de Diálogo, alcanzando, entre otros, los siguientes acuerdos:

- Adopción de medidas tendentes a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores forestales.
- El fomento y la estabilidad en el empleo en este área.
- La suscripción de convenios entre la Administración y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas para mejorar la calidad ambiental.

Por último, también fueron objeto de atención en las Mesas de Diálogo Social, la necesidad de modernizar la Negociación Colectiva y mejorar la Calidad en el Trabajo de las propias Administraciones Públicas.

2.4 Relaciones Laborales

2.4.1 Negociación colectiva

Aunque en Europa la regulación de la negociación colectiva no es uniforme y existen diferentes estructuras a la hora de negociar, se puede afirmar que el índice de cobertura llega hasta el 80 por ciento de la población laboral europea, a diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos (15%) o Japón (21%), donde rige sobre todo el contrato individual para regular las condiciones de trabajo.

Igual que sucede en los países de nuestro entorno, el nivel de cobertura en España supera ampliamente el 80% en el conjunto de la economía. Para la medición de esta cobertura, en el nivel estatal y regional, hemos tomado como referencia cinco años y las dos fuentes que se emplean en este informe para analizar la situación de la negociación colectiva en Castilla y León son los datos estadísticos ofrecidos por la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Boletín de Estadística Laboral, en adelante BEL) y los recogidos por el Servicio de Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León (en adelante SRLJCyL).

La principal diferencia de las cifras que ambas estadísticas aportan reside en la consideración distinta que para una y otra tienen los llamados “convenios revisados”, que engloban las revisiones salariales automáticas de los convenios con vigencia de dos o más años y que, a efectos estadísticos, se consideran convenios colectivos de trabajo para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, no así para el registro del Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León, donde sólo se consideran como tales los efectivamente registrados, de ahí que los números de los cuadros 2.4.5 y 2.4.6, no coincidan con los que muestran los cuadros 2.4.7 y 2.4.8. En los primeros aparece un total de 385 convenios en Castilla y León, según datos disponibles a 1 de abril de 2004 y en los segundos, esa cifra es de 197 convenios colectivos registrados, según cifras totalmente cerradas a 31 de diciembre de 2003.

La explicación de este hecho se puede encontrar en la Orden de 24 de febrero de 1992, por la que se regulan nuevos modelos de hojas estadísticas de convenios colectivos de trabajo (luego modificada por Orden de 10 de octubre de 1996), donde se establece que “en los convenios plurianuales, las Comisiones negociadoras deberán presentar la hoja estadística cuando se firme el Convenio, cumplimentando todos los datos que se hayan acordado para los sucesivos años de vigencia, debiendo, asimismo, presentar la hoja estadística en cada uno de los años de vigencia cuando algunas de las cláusulas relativas a los sucesivos períodos no se hubieran acordado definitivamente al suscribir el Convenio y sean objeto de negociación o concesión” (art. 2.º.4).

2.4.1.1 Planteamientos y convenios

En el Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003 (BOE de 24 de febrero) se aborda el tratamiento de un conjunto de materias (salarios, contratación, flexibilidad interna, formación profesional, prevención de riesgos laborales e igualdad de trato y de oportunidades, entre otras), “con el objeto de orientar la negociación de los convenios colectivos en el ejercicio de 2003”. Aunque el Acuerdo Interconfederal tiene un carácter obligacional, basado en el respeto de los firmantes a la autonomía de los interlocutores en el ámbito sectorial y de empresa, se destaca que ya en la propia dinámica general de la negociación colectiva de 2002, sólo una parte de los convenios se sometía a procesos completos de negociación; mientras que la otra correspondía a convenios cuyos contenidos habían sido pactados en años anteriores. Estos acuerdos fueron ratificados en Castilla y León con fecha 26 de febrero de 2003 por CC.OO., UGT y CECALE.

Lo cierto es que, en nuestro país se evidencia una tendencia hacia la prolongación de la vigencia de los convenios, que cada vez más tienen una duración plurianual. De cualquier modo, en 2003 “se repiten” los resultados porcentuales de años anteriores y del análisis por separado de ambas fuentes estadísticas (BEL y SRLCyL) se deduce la misma conclusión: “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 por los convenios de sector” (deducción a la que ya se llegó en el Informe del CES sobre la negociación colectiva de 2002). Si se toma el número total de convenios colectivos negociados en España-2003, 3.545 son de nivel de empresa (74,84%) frente a 1.192 de nivel sectorial (25,16%). Esto se visualiza claramente si deducimos los correspondien-

tes porcentajes sobre el total de los convenios negociados. Estos datos nos muestran un paralelismo con los existentes para esa misma fecha (1 de abril) en la negociación colectiva de 2002.

En España se comprueba que casi el 90 por ciento de los trabajadores incluidos en la negociación colectiva están afectados por convenios de ámbito diferente a la empresa (del total de 8.593.600 trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, 7.636.300 están afectados por convenios de ámbito superior y 957.300 por convenios de nivel empresarial). Si nos fijamos en el número de trabajadores afectados el nivel típico de negociación colectivo es el sectorial, por tanto, en este nivel es donde se determinan la mayoría de las condiciones de trabajo, porque aunque se negocia más en la empresa, en este nivel se concentra un menor número de trabajadores afectados que en el sector. En definitiva, en 2003, el 88,86% de los trabajadores afectados lo fueron por convenios de ámbito superior y sólo el 11,14% por convenios de nivel de empresa (cuadro 2.4.1 para España y cuadro 2.4.2 para Castilla y León). Una vez más se comprueba que las cifras totales y los porcentajes apenas ofrecen variaciones en los cinco años que se toman en el cuadro estadístico.

La tasa de variación porcentual en España muestra que, según datos a 1 de abril de 2004, el número de convenios colectivos en 2003 (4.737) prácticamente no sufre variación (0,17%) respecto al mismo período de 2002 (4.729). La uniformidad porcentual se repite si comparamos los ámbitos funcionales de ambos años: el número de convenios de nivel de empresa (tasa de variación: 0,85%) o los de otro ámbito (tasa de variación: -1,81%). (cuadro 2.4.3.)

La conclusión final es que nos encontramos, dado el número de trabajadores afectados, ante una negociación colectiva centralizada porque el nivel típico es el sectorial estatal, lo cual hace necesario que los negociadores establezcan unas precisas reglas de articulación entre convenios. Esta realidad está presente en la mayoría de los países de la Unión Europea donde la unidad predominante es el convenio colectivo sectorial. Como luego se analizará para Castilla y León, tal como puede verse en los cuadros 2.4.7 y 2.4.8, dentro del nivel sectorial, destaca el ámbito provincial, ya que la mayoría de los sectoriales se negocian en la provincia.

En Castilla y León, según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales, destacan los convenios sectoriales, porque a pesar de ser menos en número (158) que los de empresa (227), afectan a más trabajadores: el 15,16% (38.956) están afectados por convenios de empresa y el 84,85% (218.047) por convenios de otro ámbito. Se deduce que en Castilla y León, el peso de los convenios de empresa es mucho más reducido que en el resto de España (el porcentaje está en 58,96% en la región frente al 74,84% de España). Por otra parte, la tasa de variación porcentual de nuestra región, según datos a 1 de abril de 2004, muestra que el número total de convenios registrados en 2003 fue ligeramente inferior al del año anterior (-1,79%), lo que se traduce en un menor número de convenios de empresa (-4,62%) y alguno más de otro ámbito (2,60%). Las diferencias no son significativas salvo si nos detenemos en los trabajadores afectados por los nuevos convenios de empresa, porque aunque son menos que en 2002 afectan a 9.653 trabajadores más (aumento del 32,94%). (cuadro 2.4.4.)

Cuadro 2.4.1**Evolución del número de convenios y trabajadores afectados en España, 1999-2003**

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
1999	5.110	3.704	72,49	1406	27,51	9.008.053	1.063.678	11,81	7.944.375	88,19
2000	5.252	3.849	73,29	1403	26,71	9.230.400	1.083.300	11,74	8.147.100	88,26
2001	5.421	4.021	74,17	1400	25,83	9.496.000	1.039.500	10,95	8.456.500	89,05
2002	5.427	4.054	74,70	1373	25,30	9.677.900	1.015.800	10,50	8.662.100	89,50
2002 ⁽¹⁾	4.729	3.515	74,33	1214	25,67	8.707.300	867.400	9,96	7.839.900	90,04
2003 ⁽²⁾	4.737	3.545	74,84	1192	25,16	8.593.600	957.300	11,14	7.636.300	88,86

Notas: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2003 con la única finalidad de que sean comparables con los del año 2003 en esta misma fecha.

(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2004

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS)

**Cuadro 2.4.2****Evolución del número de convenios y trabajadores afectados en Castilla y León, 1999-2003**

Años	Número de convenios					Trabajadores afectados				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
1999	402	244	60,70	158	39,30	252.768	33.768	13,36	219.000	86,64
2000	430	263	61,16	167	38,84	270.947	30.140	11,12	240.807	88,88
2001	446	277	62,11	169	37,89	283.360	31.060	10,96	252.300	89,04
2002	439	267	60,82	172	39,18	281.348	31.766	11,29	249.582	88,71
2002 ⁽¹⁾	392	238	60,71	154	39,29	257.934	29.303	11,36	228.631	88,64
2003 ⁽²⁾	385	227	58,96	158	41,04	256.975	38.956	15,16	218.047	84,85

Notas: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2003 con la única finalidad de que sean comparables con los del año 2003 en esta misma fecha.

(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Cuadro 2.4.3

Tasas de variación interanual de convenios colectivos registrados y de trabajadores afectados en España, 1999-2003

Años	Número de convenios				Trabajadores afectados					
	Total	TV %	Empresa	TV %	Otro ámbito	TV %	Empresa	TV %	Otro ámbito	TV %
1999	5.110	0,37	3.704	0,38	1.406	0,36	1.063.678	4,13	7.944.375	2,79
2000	5.252	2,78	3.849	3,91	1.403	-0,21	1.083.300	1,84	8.147.100	2,55
2001	5.421	3,22	4.021	4,47	1.400	-0,21	1.039.500	-4,04	8.456.500	3,80
2002	5.427	0,11	4.054	0,82	1.373	-1,93	1.015.800	-2,28	8.662.100	2,43
2002 ⁽¹⁾	4.729		3.515		1.214		867.400		7.839.900	
2003 ⁽²⁾	4.737	0,17	3.545	0,85	1.192	-1,81	957.300	10,36	7.636.300	-2,60

Notas: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2003 con la única finalidad de que sean comparables con los del año 2003 en esta misma fecha
(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Cuadro 2.4.4

Tasas de variación interanual de convenios colectivos registrados y de trabajadores afectados en Castilla y León, 1999-2003

Años	Número de convenios				Trabajadores afectados					
	Total	TV %	Empresa	TV %	Otro ámbito	TV %	Empresa	TV %	Otro ámbito	TV %
1999	402	-3,60	244	-2,79	158	-4,82	33.768	0,11	219.000	1,51
2000	430	6,97	263	7,79	167	5,70	30.140	-10,74	240.807	9,96
2001	446	3,72	277	5,32	169	1,20	31.060	3,05	252.300	4,77
2002	439	-1,57	267	-3,61	172	1,78	31.766	2,27	249.582	-1,08
2002 ⁽¹⁾	392		238		154		29.303		228.631	
2003 ⁽²⁾	385	-1,79	227	-4,62	158	2,60	38.956	32,94	218.047	-4,63

Notas: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2003 con la única finalidad de que sean comparables con los del año 2003 en esta misma fecha.
(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2004

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Los datos por Comunidades Autónomas muestran que en el año 2003, Castilla y León fue una de las regiones donde más convenios colectivos se negociaron (385), sólo superada por Andalucía y Cataluña. De todos estos convenios, 227 (58,96%) fueron de empresa. Igual que sucedió en 2002, sólo la Comunidad Autónoma de Murcia (55,32%) ha tenido un nivel porcentual más bajo en convenios colectivos de empresa que nuestra Comunidad Autónoma.

Cuadro 2.4.5

Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, 2002-2003

	Año 2002					Año 2003				
	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%	Total	Empresa	%	Otro ámbito	%
Andalucía	766	573	74,80	193	25,20	678	519	76,55	159	23,45
Aragón	202	147	72,77	55	27,23	177	131	74,01	46	25,99
Asturias	148	117	79,05	31	20,95	127	99	77,95	28	22,05
Baleares	83	61	73,49	22	26,51	74	53	71,62	21	28,38
Canarias	224	188	83,93	36	16,07	188	165	87,77	23	12,23
Cantabria	129	100	77,52	29	22,48	115	85	73,91	30	26,09
Castilla la Mancha	222	149	67,12	73	32,88	218	147	67,43	71	32,57
Castilla y León	439	267	60,82	172	39,18	385	227	58,96	158	41,04
Cataluña	728	583	80,08	145	19,92	614	496	80,78	118	19,22
Com. Valenciana	404	271	67,08	133	32,92	375	245	65,33	130	34,67
Extremadura	95	66	69,47	29	30,53	87	62	71,26	25	28,74
Galicia	392	300	76,53	92	23,47	339	258	76,11	81	23,89
Madrid	383	326	85,12	57	14,88	327	277	84,71	50	15,29
Murcia	96	55	57,29	41	42,71	94	52	55,32	42	44,68
Navarra	133	101	75,94	32	24,06	125	97	77,60	28	22,40
País Vasco	428	339	79,21	89	20,79	332	270	81,33	62	18,67
La Rioja	58	39	67,24	19	32,76	45	29	64,44	16	35,56
Ceuta y Melilla	53	41	77,36	12	22,64	40	30	75,00	10	25,00
Interc. autónomas	444	331	74,55	113	25,45	397	303	76,32	94	23,68
España	5.427	4.054	74,70	1373	25,30	4.737	3.545	74,84	1.192	25,16

Nota: Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Como en 2002, si bien ahora casi en paridad, Andalucía (159) y Castilla y León (158) son las regiones con más convenios de ámbito superior a la empresa. En Castilla y León el porcentaje de convenios colectivos no empresariales es muy alto (41,04%), sólo superado por la Comunidad de Murcia (44,68%). Por tanto, como ha ocurrido en años anteriores, se puede concluir que con una cifra próxima al 40%, el nivel supraempresarial de negociación es el más utilizado en Castilla y León, situándose un año más por enci-

ma de la media del conjunto de España (25,16%). En nuestra región, por tanto, se negocia de una manera más centralizada que en el resto de España.

La principal dificultad al analizar los datos estadísticos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, reside en el hecho de que la información no se cierra definitivamente hasta dos años después de su publicación provisional. Esto significa que, irremediamente, se trabaja con datos comparativos provisionales. Algunos de los convenios firmados en 2003, se registrarán posteriormente, y en ese mismo año estarán vigentes convenios que se registraron con anterioridad, pero que tienen efectos económicos en esa anualidad. Por esta razón, se incluyen los cuadros 2.4.5 y 2.4.6, ofreciéndose en el primero datos definitivos de 2002 pero provisionales de 2003, y en el segundo, se comparan a igual fecha; es por lo que se observa que la diferencia de los convenios en número, es menor entre ambos años.

Cuadro 2.4.6

Distribución de convenios por Comunidades Autónomas, variación 2002-2003

	Total			Empresa			Otro ámbito		
	2002 ⁽¹⁾	2003 ⁽²⁾	% var. 03/02	2002 ⁽¹⁾	2003 ⁽²⁾	% var. 03/02	2002 ⁽¹⁾	2003 ⁽²⁾	% var. 03/02
Andalucía	679	678	-0,15	507	519	2,37	172	159	-7,56
Aragón	180	177	-1,67	131	131	0,00	49	46	-6,12
Asturias	141	127	-9,93	110	99	-10,00	31	28	-9,68
Baleares	69	74	7,25	52	53	1,92	17	21	23,53
Canarias	177	188	6,21	145	165	13,79	32	23	-28,13
Cantabria	115	115	0,00	90	85	-5,56	25	30	20,00
Castilla la Mancha	196	218	11,22	128	147	14,84	68	71	4,41
Castilla y León	392	385	-1,79	238	227	-4,62	154	158	2,60
Cataluña	615	614	-0,16	492	496	0,81	123	118	-4,07
Comunidad Valenciana	359	375	4,46	235	245	4,26	124	130	4,84
Extremadura	85	87	2,35	57	62	8,77	28	25	-10,71
Galicia	339	339	0,00	262	258	-1,53	77	81	5,19
Madrid	327	327	0,00	281	277	-1,42	46	50	8,70
Murcia	89	94	5,62	50	52	4,00	39	42	7,69
Navarra	123	125	1,63	93	97	4,30	30	28	-6,67
País Vasco	354	332	-6,21	285	270	-5,26	69	62	-10,14
La Rioja	49	45	-8,16	31	29	-6,45	18	16	-11,11
Ceuta y Melilla	48	40	-16,67	36	30	-16,67	12	10	-16,67
Inter CC.AA.	392	397	1,28	292	303	3,77	100	94	-6,00
España	4.729	4.737	0,17	3515	3545	0,85	1.214	1.192	-1,81

Notas: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2003 con la única finalidad de que sean comparables con los del año 2003 en esta misma fecha. (2) Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

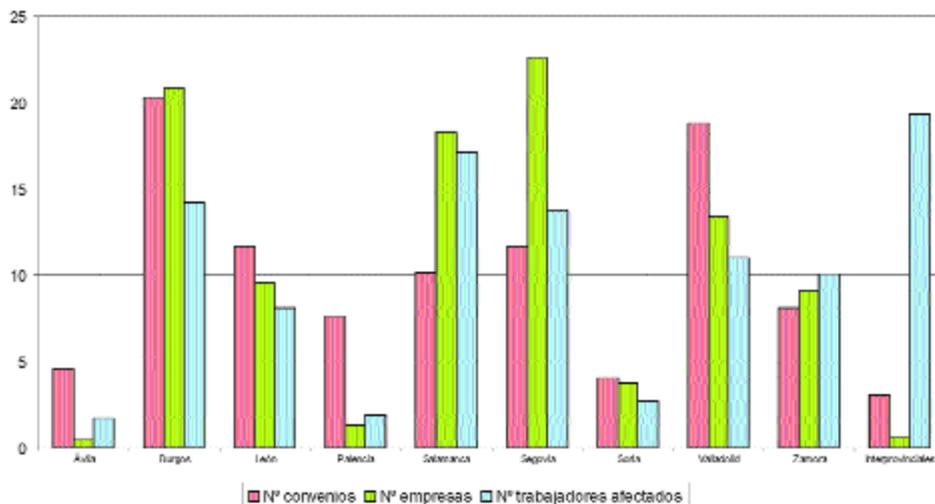
Cuadro 2.4.7**Registro central de convenios colectivos en Castilla y León por provincias, 2003
(datos globales)**

Provincias	Convenios	Ámbito	N.º conv.	N.º emp.	N.º trabaj.
Ávila	Convenios	Empresa	7	7	795
		Sector	2	95	1.330
	Total convenios		9	102	2.125
Burgos	Convenios	Empresa	24	24	2.735
		Sector	16	4.335	14.966
	Total convenios		40	4.359	17.701
León	Convenios	Empresa	16	16	1.546
		Sector	7	2.002	8.571
	Total convenios		23	2.018	10.117
Palencia	Convenios	Empresa	10	10	700
		Sector	5	268	1.685
	Total convenios		15	278	2.385
Salamanca	Convenios	Empresa	11	11	694
		Sector	9	3.810	20.606
	Total convenios		20	3.821	21.300
Segovia	Convenios	Empresa	13	13	534
		Sector	10	4.730	16.588
	Total convenios		23	4.743	17.122
Soria	Convenios	Empresa	4	4	643
		Sector	4	785	2.760
	Total convenios		8	789	3.403
Valladolid	Convenios	Empresa	30	30	2.075
		Sector	7	2.766	11.647
	Total convenios		37	2.796	13.722
Zamora	Convenios	Empresa	7	7	345
		Sector	9	1.909	12.245
	Total convenios		16	1.916	12.590
Total provincias	Convenios	Empresa	122	122	10.067
		Sector	69	20.700	90.398
	Total convenios		191	20.822	100.465
Interprovinciales					
Comunidad Autónoma	Convenios	Empresa	3	3	18.203
		Sector	3	130	5.833
	Total convenios		6	133	24.036
Totales Comunidad Autónoma	Convenios	Empresa	125	125	28.270
		Sector	72	20.830	96.231
	Total convenios		197	20.955	124.501

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León.

Gráfico 2.4.1

Distribución de convenios colectivos en Castilla y León por provincias, 2003



Fuente: Servicio de Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.4.8

Distribución de convenios colectivos en Castilla y León por provincias, 2002-2003

	N.º convenios			N.º empresas			N.º trabajadores		
	2002	2003	% var. 03/02	2002	2003	% var. 03/02	2002	2003	% var. 03/02
Ávila	13	9	-30,77	3.283	102	-96,89	12.141	2.125	-82,50
Burgos	24	40	66,67	5.395	4.359	-19,20	19.975	17.701	-11,38
León	27	23	-14,81	9.485	2.018	-78,72	38.009	10.117	-73,38
Palencia	17	15	-11,76	885	278	-68,59	7.706	2.385	-69,05
Salamanca	19	20	5,26	4.587	3.821	-16,70	29.132	21.300	-26,88
Segovia	12	23	91,67	541	4.743	776,71	4.958	17.122	245,34
Soria	9	8	-11,11	1.026	789	-23,10	4.502	3.403	-24,41
Valladolid	34	37	8,82	4.678	2.796	-40,23	28.306	13.722	-51,52
Zamora	16	16	0,00	1.266	1.916	51,34	11.644	12.590	8,12
Total provincial	171	191	11,70	31.146	20.822	-33,15	156.373	100.465	-35,75
Interprovinciales	6	6	0,00	752	133	-82,31	11.528	24.036	108,50
Total	177	197	11,30	31.898	20.955	-34,31	167.901	124.501	-25,85

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.4.9**Distribución provincial de convenios colectivos según ámbito funcional y plantilla media en Castilla y León, 2003**

	Empresa				Sector			
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media	Convenios	Empresas	Trabajadores	Plantilla media
Ávila	7	7	795	113,6	2	95	1.330	14,0
Burgos	24	24	2.735	114,0	16	4.335	14.966	3,5
León	16	16	1.546	96,6	7	2.002	8.571	4,3
Palencia	10	10	700	70,0	5	268	1.685	6,3
Salamanca	11	11	694	63,1	9	3.810	20.606	5,4
Segovia	13	13	534	41,1	10	4.730	16.588	3,5
Soria	4	4	643	160,8	4	785	2.760	3,5
Valladolid	30	30	2.075	69,2	7	2.766	11.647	4,2
Zamora	7	7	345	49,3	9	1.909	12.245	6,4
Total provincial	122	122	10.067	82,5	69	20.700	90.398	4,4
Interprovinciales	3	3	18.203	6.067,7	3	130	5.833	44,9
Total	125	125	28.270	226,2	72	20.830	96.231	4,6

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales de la Junta de Castilla y León.

Los datos ofrecidos por el SRLJCyL, muestran que en cifras absolutas, en Castilla y León se han registrado un total de 197 convenios colectivos “originarios” o negociados por primera vez, que afectan a 20.955 empresas y a 124.501 trabajadores. El resto de acuerdos —no recogidos en los cuadros— son convenios revisados (normalmente se trata de revisiones salariales), que se anotan en el Registro Central de Convenios Colectivos de Castilla y León, pero no a efectos estadísticos. (ver cuadros 2.4.7, 2.4.8, 2.4.9 y gráfico 2.4.1).

De los 197 convenios registrados, 191 son de ámbito provincial (122 de empresa, que afectan a 10.067 trabajadores; y 69 de sector, que afectan a 20.700 empresas y 90.398 trabajadores) y 6 son de ámbito interprovincial (3 de empresa que afectan a 3 empresas y 18.203 trabajadores; y 3 de sector, afectando a 130 empresas y 5.833 trabajadores; estas cifras son bastante más bajas que en 2002). Con el dato global de que 191 convenios del total de 197 son provinciales, queda patente la primacía del convenio provincial. En nuestra región, pues, igual que en el resto del Estado, a nivel de empresa y de sector, predomina el convenio provincial y se mantiene en niveles residuales la negociación colectiva interprovincial (solamente hay 6 convenios registrados en 2003 interprovinciales). Los tres convenios de ámbito interprovincial de empresa se distribuyen en:

1. Convenio Colectivo para el Personal de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y Organismos Autónomos Dependientes de ésta (fecha de registro, 27-01-2003).

2. Convenio Colectivo de la Empresa Distribuidora Farmacéutica de Castilla y León, S.A. (fecha de registro, 14-07-2003).
3. Convenio Colectivo de la Empresa de Cementos Portland, S.A. (fecha de registro, 20-07-2003).

Los tres convenios interprovinciales de sector fueron:

1. V Convenio Colectivo de Medianas Superficies de Distribución de Alimentación de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (fecha de registro, 23-01-2003).
2. Extensión del Convenio Colectivo del Sector de Piscinas e Instalaciones Deportivas de la Provincia de Salamanca a las Provincias de Ávila, Burgos, León, Palencia, Segovia y Soria (fecha de registro, 05-03-2003).
3. Extensión del Convenio Colectivo de Piscinas e Instalaciones Acuáticas de la Provincia de Valladolid a Zamora (fecha de registro, 16-12-2003).

La distribución provincial de estos convenios pone de manifiesto que el mayor índice de actividad negociadora corresponde a Burgos (40), sigue Valladolid (37), después León y Segovia con 23. Las restantes provincias ya tienen la mitad que Burgos, por ejemplo, Salamanca (20) y con menos de la mitad están, Zamora (16), Palencia (15), Ávila (9) y Soria (8).

Si nos detenemos en el global de trabajadores afectados por los convenios registrados, resulta que el mayor número de ellos está cubierto por los 6 convenios interprovinciales (24.036, y de estos la mayoría tienen reguladas sus condiciones laborales por convenios de empresa, ya que los convenios de las tres empresas interprovinciales afectan a 18.203 trabajadores). Por provincias, destacan Salamanca (21.300 trabajadores afectados), seguida por Burgos (17.701 trabajadores), Segovia (17.122) y Valladolid (13.722). Por su lado, Palencia y Ávila superan ligeramente los 2.000 trabajadores afectados por la negociación colectiva provincial.

El orden manifestado no cambia en exceso si contemplamos el número de empresas afectadas, situándose en primer lugar Segovia (4.743) y luego Burgos (4.359), ya más lejos Salamanca (3.821) y Valladolid (2.796). Termina el listado con Palencia (278) y Ávila, que apenas supera las 100 empresas afectadas (102).

Si comparamos el número de convenios registrados en 2003 con las cifras del año anterior, se observa que las magnitudes manejadas no son estáticas ni en cuanto al número de convenios, ni en cuanto a empresas y trabajadores afectados. Se constatan alteraciones en el número de convenios, un 9,44% más en 2003 que en 2002; sin embargo, descienden el número de empresas y de trabajadores incluidos en el proceso negociador. Si sólo consideramos los convenios provinciales de empresa se produce un aumento importante en el número de convenios, empresas y trabajadores afectados; lo contrario sucede en el caso de los convenios provinciales sectoriales, en 2003 hay una disminución en los tres ámbitos indicados, pero sobre todo en el número de empresas y trabajadores afectados por estos convenios provinciales de sector.

2.4.1.2 Contenido de la negociación: salarios y jornada laboral

Salarios

El salario es una de las condiciones de trabajo que se pacta tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa, si bien los agentes sociales han procurado que sea en los últimos donde se consoliden las estructuras salariales de forma inequívoca para así garantizar la estabilidad salarial. En los convenios sectoriales estatales hay una clara tendencia a consolidar un salario mínimo garantizado o salario base del convenio y, cada vez más, se procura que los complementos salariales estén vinculados a la productividad. Además, cada año aumentan los convenios donde se negocian cláusulas de salvaguarda o de garantía salarial. Actualmente más de la mitad de los convenios, ya sean de empresa o de sector, tienen este tipo de cláusulas, que cubren a todos los trabajadores afectados por cada tipo de convenio.

La previsión de inflación del Gobierno para 2003 contenida en los Presupuestos Generales del Estado se cifró en el 2% y esta previsión ha constituido uno de los elementos de la política salarial en la negociación colectiva de 2003. Por ejemplo, durante la vigencia del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2002, se consiguió un moderado crecimiento de los salarios. Esto mismo se ha pretendido para 2003, porque es necesario para la competitividad de las empresas y también para la mejora del poder adquisitivo de los asalariados. Por ello, la negociación salarial ha tomado como primera referencia la inflación prevista, fijada por el Gobierno para el año 2003. Además de la credibilidad en la previsión de inflación, se ha considerado que puede haber incrementos superiores a la inflación prevista dentro de los límites derivados del incremento de la productividad. De cualquier modo, los convenios colectivos negociados en 2003 han incorporado una cláusula de revisión salarial, sin que ello trunque el objetivo de moderación salarial. “La determinación de los salarios en la negociación colectiva basada en esta política de moderado crecimiento de los salarios, tomando como referencia la inflación prevista, la productividad y la cláusula de revisión salarial, constituye un modelo apropiado para evitar espirales inflacionistas nada deseables” (Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003). A esto hay que añadir la inclusión de la llamada cláusula de inaplicación del régimen salarial, que forma parte del contenido mínimo de los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa. Durante 2003 se ha intentado que en estos convenios se establezcan las condiciones y procedimientos por los que podría no aplicarse el régimen salarial a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

El incremento salarial pactado en el ámbito estatal se ha situado finalmente en un 3,70%, siendo de un 2,90% en los convenios de empresa y de un 3,80% en los de otro ámbito (cuadro 2.4.10). Como puede apreciarse, los incrementos salariales pactados en 2003 son más bajos tanto en el nivel de empresa como en los niveles superiores.

En Castilla y León también se produce una reducción en las tres columnas analizadas respecto al año anterior: 0,25% en el total; 0,09% en los convenios de empresa y 0,10% en los de ámbito superior. En el año 2003 los incrementos salariales de Castilla y León fueron inferiores, en el nivel de empresa (2,61% frente a 2,90% en España) y en el supraempresarial (3,74% frente a 3,80% en España).

Cuadro 2.4.10**Incremento salarial pactado en Castilla y León, 1999-2003**

Años	España			Castilla y León		
	Total	Empresa	Otros ámbitos	Total	Empresa	Otros ámbitos
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	3,68	3,12	3,75	3,51	3,10	3,56
2002	3,85	3,63	3,88	3,82	3,70	3,84
2003	3,70	2,90	3,80	3,57	2,61	3,74

Notas: Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Cuadro 2.4.11**Incremento salarial pactado por comunidades autónomas, 2002-2003**

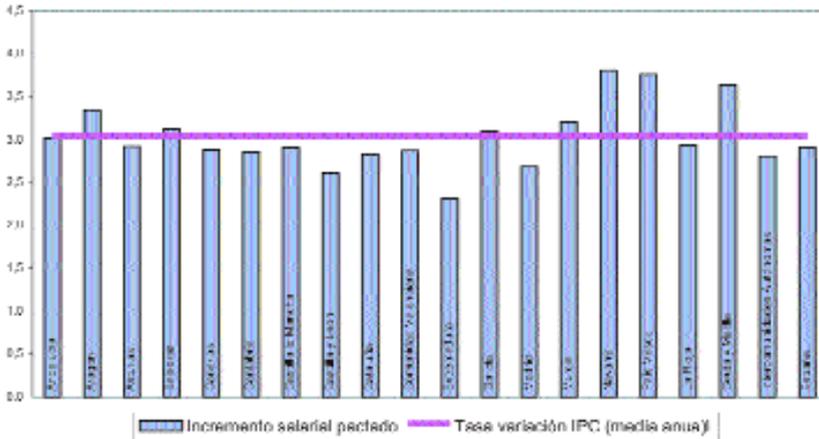
	2002			2003		
	Total	Empresa	Otros ámbitos	Total	Empresa	Otros ámbitos
Andalucía	3,95	3,35	3,98	3,80	3,01	3,87
Aragón	4,05	4,04	4,06	3,67	3,35	3,73
Asturias	3,92	4,15	3,84	3,74	2,92	3,95
Baleares	4,10	4,00	4,10	3,22	3,13	3,22
Canarias	3,94	2,89	4,02	4,08	2,88	4,18
Cantabria	3,84	3,86	3,84	3,43	2,86	3,61
Castilla la Mancha	4,18	3,20	4,28	3,57	2,91	3,64
Castilla y León	3,82	3,70	3,84	3,57	2,61	3,74
Cataluña	3,33	3,55	3,31	4,06	2,82	4,14
Comunidad Valenciana	3,56	3,26	3,57	3,70	2,87	3,74
Extremadura	3,31	2,57	3,36	3,37	2,31	3,45
Galicia	4,00	3,70	4,06	3,97	3,10	4,12
Madrid	3,49	3,35	3,51	3,87	2,68	4,06
Murcia	3,80	3,46	3,81	3,94	3,20	3,96
Navarra	4,80	4,18	4,91	3,81	3,81	3,81
País Vasco	4,03	3,85	4,06	4,22	3,76	4,33
La Rioja	4,20	3,78	4,29	3,61	2,94	3,71
Ceuta y Melilla	3,57	3,88	3,51	4,39	3,64	4,51
Intercomunidades autónomas	4,19	3,73	4,26	3,29	2,81	3,39
España	3,85	3,63	3,88	3,70	2,90	3,80

Nota: Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Gráfico 2.4.2

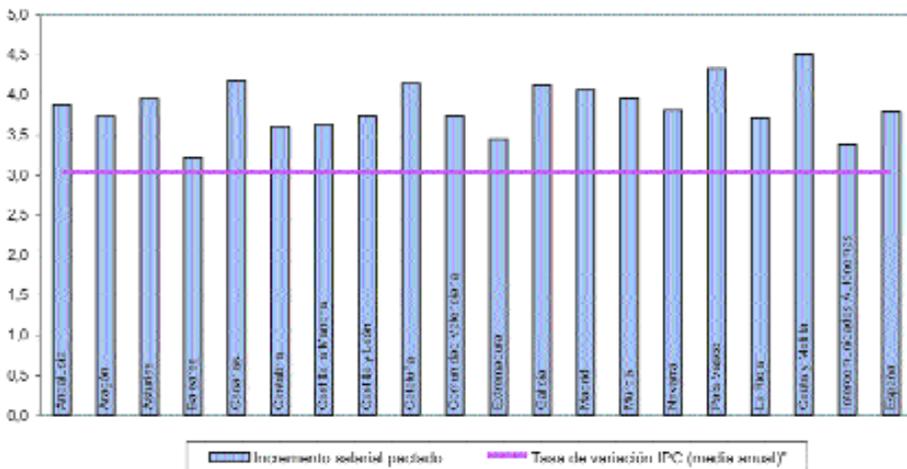
Incremento salarial pactado en convenios de empresa por comunidades autónomas, 2003



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS) e INE.

Gráfico 2.4.3

Incremento salarial pactado en convenios de otro ámbito por comunidades autónomas, 2003



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS) e INE.

Si desagregamos los datos por Comunidades Autónomas (cuadro 2.4.11), se observa que los incrementos salariales pactados más altos correspondieron a Ceuta y Melilla (4,39%), País Vasco (4,22%), Canarias (4,08%) y Cataluña (4,06%), mientras que los más bajos se concentraron en Baleares (3,22%), Extremadura (3,37%), Cantabria (3,43%) y Castilla La Mancha y Castilla y León (3,57%). En todas las Comunidades Autónomas el incremento salarial pactado es menor en el nivel empresarial, excepto en Navarra, donde coinciden los incrementos pactados en la empresa y en otros ámbitos (3,81%).

Por último, los gráficos 2.4.2 y 2.4.3 muestran como en todos los convenios de ámbito superior a la empresa se negociaron incrementos salariales por encima de la tasa de variación interanual del IPC (2,6%); sin embargo, en la mayoría de las Comunidades Autónomas (entre ellas, Castilla y León), los incrementos pactados en los convenios de empresa, prácticamente coincidieron con el IPC interanual.

Jornada laboral

La ordenación básica de la jornada de trabajo y de los descansos, se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores, que delega muchos aspectos a la negociación colectiva. Por ejemplo, en el artículo 34.1 ET se establece que la duración máxima de la jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, lo que no impide que por convenio colectivo se puedan establecer jornadas inferiores, en cómputo anual, pero nunca superiores. Normalmente, se constata una tendencia de que la jornada pactada en convenios de empresa es más reducida que la de sector, pero esta regla se cumple principalmente en las empresas de más de 500 trabajadores. De cualquier forma, los conflictos relativos al tiempo de trabajo son abundantes cuando se precisa incorporar las duraciones de jornada anuales establecidas en los convenios sectoriales a los concretos procesos productivos de las empresas; es el caso, de la aprobación del calendario anual y su adecuación a las reducciones de jornada que como mejora se delimita en los convenios sectoriales.

La jornada anual media recogida en los convenios registrados durante el año 2003 ha sido de 1.755,0 horas, que desagregada por sectores, se ha superado en la industria (1.758,5 horas). En términos absolutos, la jornada laboral no se ha reducido entre 2002 y 2003 (1.754,8 en 2002 y 1.755,0 en 2003), incluso ha subido algo en el sector servicios (0,14 en 2003 respecto a 2002).

Cuadro 2.4.12

Jornada media pactada en convenios en España, 2000-2003 (horas/año)

Años	Total	Industria	Construcción	Servicios
2000	1.759,8	1.768,1	1.760,7	1.755,2
2001	1.757,1	1.764,3	1.757,5	1.753,0
2002	1.754,8	1.760,5	1.756,2	1.751,3
2003	1.755,0	1.758,5	1.751,4	1.753,8
Var. 03/02	0,01	-0,11	-0,27	0,14

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Fondo de Garantía Salarial

La existencia del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) no deja de ser una garantía articulada para el efectivo cobro del salario. La actuación del Fondo tiene lugar en los casos de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso del empresario deudor. El Fondo de Garantía Salarial hace efectivos a los trabajadores los salarios pendientes de pago de ciento veinte días como máximo reconocidos en acto de conciliación o por resolución judicial, incluidos en su caso, siempre dentro de un límite, los salarios de tramitación. Por otro lado, también hace efectivas las indemnizaciones reconocidas —a consecuencia de sentencia o resolución administrativa— a los trabajadores a causa de despido colectivo, objetivo o disciplinario, o por extinción del contrato por voluntad del trabajador en algunos casos. La finalidad del FOGASA es la gestión de las prestaciones de garantía salarial, destinadas a garantizar a los trabajadores la percepción de salarios adeudados e indemnizaciones pendientes de pago. La información que se ofrece en el Boletín de Estadísticas Laborales se refiere exclusivamente a las prestaciones económicas realizadas por el FOGASA. En los casos de existencia de desequilibrios patrimoniales de las empresas, el Fondo debe pagar las indemnizaciones debidamente reconocidas por sentencia o resolución de la autoridad laboral o salarios debidamente reconocidos por acta de conciliación o sentencia (insolvencia). Por otra parte, debe abonar el 40 por ciento de las indemnizaciones legales que correspondan a los trabajadores derivadas de despido colectivo o de despido por causas objetivas fundadas en la necesidad de amortizar puestos de trabajo en las empresas de menos de veinticinco trabajadores (regulación). El cuadro que nos ofrece el Boletín de Estadística (cuadro 2.4.13) tiene su base en las prestaciones concedidas por el Fondo, referidas a cantidades autorizadas, y se divide en dos columnas básicas: a) “insolvencia”, donde se incluye el importe de las indemnizaciones, salarios pendientes de pago y salarios de tramitación (que siguen existiendo tras la “contrarreforma” de diciembre de 2002), motivados por desequilibrios empresariales (insolvencia, suspensión de pagos, quiebra, concurso de acreedores y fuerza mayor). b) Las prestaciones por “regulación” sólo recogen las indemnizaciones correspondientes al 40 por ciento de la indemnización legal que corresponda a los trabajadores de empresas de menos de 25 trabajadores, en los casos de despido colectivo y despido por causas objetivas derivadas de la necesidad de amortizar puestos de trabajo. Una misma empresa se contabilizará tantas veces como expedientes origine y un mismo trabajador puede figurar en insolvencia (adeudamiento de salarios) y en regulación (adeudamiento de indemnizaciones).

El importe total de prestaciones medias por insolvencia abonadas por el Fondo que disminuyó en el año 2002 respecto a 2001, tanto en España como en Castilla y León, ha subido en nuestra región un 32,68%. En Castilla y León la prestación media por insolvencia es la más alta de los últimos cinco años. Sin embargo, en España la prestación media ha bajado un 3,74%.

Por el lado de las indemnizaciones (“regulación”), en Castilla y León la prestación media ha subido en el período de referencia (la variación 2003/2002 es de 4,32%), pero lo ha hecho en menor medida que en el período anterior (donde la variación 02/01 fue 9,31%). Por su parte la tendencia a la baja de las prestaciones que se mantenía en los años anteriores ha aumentado en 1,25% en España, si comparamos los datos 2003/2002.

También es importante resaltar que tanto en España como en Castilla y León, en los casos de insolvencia y de regulación, han aumentado el número de empresas afectadas y de trabajadores beneficiarios. Por último, destacar el significativo incremento que se ha producido en el número de trabajadores beneficiarios de regulación en la Comunidad (20,07%), más si lo comparamos con España, donde la subida de trabajadores beneficiarios-afectados sólo ha sido del 5,60%.

Cuadro 2.4.13

Fondo de Garantía Salarial Castilla y León y en España, 1999-2003

Año	Insolvencia				Regulación			
	Importe ⁽¹⁾	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media	Importe ⁽¹⁾	Empresas afectadas	Trabajadores beneficiarios	Prestación media
Castilla y León								
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	1.506,4	421	817	1.843,8
2003	9.359,6	1.143	2.881	3.248,7	1.887,0	448	981	1.923,5
Var. 03/02	60,88	16,04	21,25	32,68	25,27	6,41	20,07	4,32
España								
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	28.839,0	8.306	17.100	1.686,5
2003	189.763,9	21.084	58.203	3.260,4	30.832,8	8.719	18.057	1.707,5
Var. 03/02	-0,73	11,62	3,13	-3,74	6,91	4,97	5,60	1,25

Notas: (1) Miles de euros.

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

2.4.2 Conflictividad laboral

2.4.2.1 Huelgas y cierres patronales

La fuente para medir las huelgas y su repercusión provincial son los cuestionarios estadísticos que se cumplimentan y que posteriormente se remiten a la Subdirección General de Estadísticas Sociales y Laborales. La información se refiere a todas las huelgas de las que se ha tenido conocimiento, exista o no constancia administrativa previa de su convocatoria, excepto las que tengan una duración inferior a una hora. Según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales, disponibles a 1 de abril de 2004, la incidencia de las huelgas en miles de participantes y en jornadas no trabajadas, no es significativa. En todas las provincias la variación en el número de participantes se

ha reducido, lo que se traslada a una tasa de variación 2003/2002 negativa en el conjunto de la Comunidad Autónoma de -69,00%. Esto mismo sucede para las jornadas no trabajadas (-84,10%). (cuadros 2.4.14 y 2.4.15)

Cuadro 2.4.14

Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 1999-2003 (miles de participantes)

Años	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Castilla y León
1999	0,3	1,9	17,4	1,1	1,1	0,4	0,4	6,0	0,4	29
2000	6,3	13,1	26,2	6,4	9,1	4,8	4,0	32	9,4	111,3
2001	1,5	10,6	21,0	3,0	8,6	4,6	2,3	21,9	3,7	77,2
2002	19,3	117,0	67,7	10,7	27,1	19,0	7,4	34,7	19,6	322,5
2002 ⁽¹⁾	16,5	112,9	62,6	7,4	21,9	15,8	4,9	27,3	15,9	285,2
2003 ⁽²⁾	1,6	79,6	5,4	0,6	0,3	0,0	0,0	0,7	0,2	88,4
Var. 03/02	-90,3	-29,5	-91,4	-91,9	-98,6	-100,0	-100,0	-97,4	-98,7	-69,0

Notas: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2003 con la única finalidad de que sean comparables con los del año 2003 en esta misma fecha.
(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

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

Cuadro 2.4.15

Repercusión provincial de las huelgas en Castilla y León, 1999-2003 (jornadas no trabajadas, en miles)

Años	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Castilla y León
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	26,9	127,1	76,7	18,7	35,2	27,0	15,6	45,0	27,6	399,8
2002 ⁽¹⁾	16,5	113,5	63,6	7,3	21,9	15,8	4,9	29,2	15,9	288,6
2003 ⁽²⁾	0,4	25,4	18,0	0,6	0,0	0,1	0,0	1,2	0,2	45,9
Var. 03/02	-97,6	-77,6	-71,7	-91,8	-100,0	-99,4	-100,0	-95,9	-98,7	-84,1

Nota: (1) Se recogen los datos a 1 de abril de 2003 con la única finalidad de que sean comparables con los del año 2003 en esta misma fecha.
(2) Datos disponibles a 1 de abril de 2004.

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

Como ya ocurría en 2002, el SERLA ejerce un papel importante a la hora de evitar un conflicto que pueda terminar en la efectiva realización de una huelga. La evitación

de la huelga puede tener un carácter preventivo, en el sentido de que no se llegue a utilizar como medida de presión colectiva una vez surgido el conflicto. Por ello, es importante que abierto el conflicto, durante la tramitación de los procedimientos extrajudiciales no se puedan adoptar medidas de conflicto.

En el ámbito del SERLA, según los datos ofrecidos por la propia Fundación, el procedimiento previo a la convocatoria de huelga, tuvo en las provincias de Valladolid (17 procedimientos) su mayor grado de utilización, con el 43,5% de los procedimientos promovidos, siendo Segovia (8), Soria (4) y Salamanca (5), las únicas en que superó al procedimiento de interpretación y aplicación. Por el contrario, León fue la provincia en la que este tipo de procedimientos tuvo menor relevancia, registrando 4 de los 27 expedientes presentados (14,8%). Los procedimientos de conciliación-mediación, previos a la convocatoria de huelga, fueron 62 (34,27%) del total de solicitudes presentadas en el SERLA (181), lo que significa que experimentaron un aumento respecto al año 2002 (que fueron 54, un 28,57% del total). En cuanto a los resultados de este tipo de procedimiento, 28 acabaron en acuerdo, lo que significa un 52,8%; mejorando los resultados del año anterior, que fue de 48,78% de finalización en acuerdo.

2.4.2.2 Conflictos colectivos y procedimientos extrajudiciales de solución: SERLA

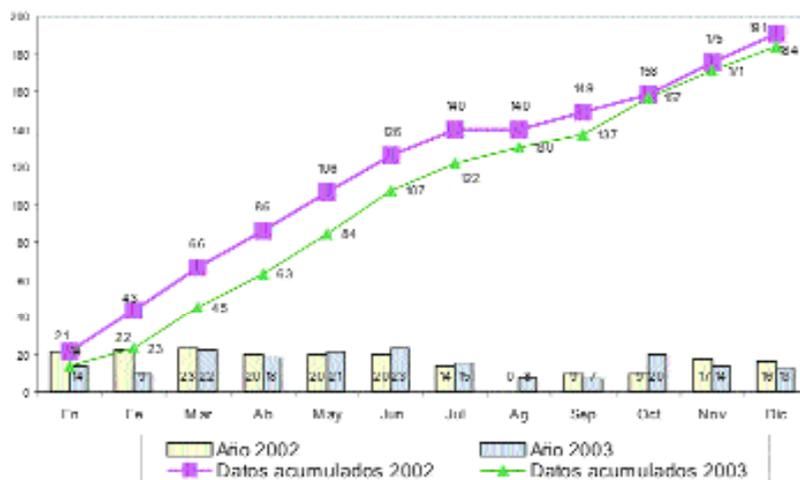
El Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) es de eficacia general y su aplicación directa. El ASACL es una manifestación de la autonomía colectiva de los Agentes Sociales y Económicos en la solución del conflicto colectivo de trabajo, como lo demuestra el hecho de que los acuerdos logrados tengan el tratamiento que el Estatuto concede a los convenios colectivos (muchos de los expedientes de los procedimientos concluidos con acuerdo se remiten a las Oficinas Territoriales de Trabajo para su registro y publicación).

En este tercer año completo de funcionamiento del SERLA se han presentado un total de 184 solicitudes ante el SERLA (181 conciliaciones-mediaciones y 3 arbitrajes), afectando a 60.764 trabajadores (8,6% de la población asalariada en Castilla y León) e interesaron a 2.273 empresas (4% de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma). Los conflictos presentados en 2003 consolidan las cifras del año 2002 con un ligero descenso del 3,6% respecto de esta anualidad. Lo que puede significar que el SERLA ha asumido un protagonismo en las relaciones laborales, entendiéndose por los agentes económicos y sociales como un elemento dinamizador del diálogo social que, a través de un medio rápido y eficaz, pone a disposición de empresas y trabajadores mecanismos que ayudan a resolver los distintos conflictos que puedan aparecer en las relaciones laborales.

En el gráfico 2.4.4 comparativo mensual de los expedientes, se observa un paralelismo en el número de procedimientos tramitados cada mes y se advierte la presencia por primera vez de 8 conciliaciones en el mes de agosto en 2003, hábil a estos efectos. En cuanto a los arbitrajes, hay un lento proceso de aumento en la utilización de este modo de solucionar los conflictos planteados (en 2003 se realizaron 3). Los agentes sociales deben tener en cuenta que el sometimiento a arbitraje es una posibilidad que se ofrece en el Acuerdo para terminar la conciliación-mediación.

Gráfico 2.4.4

Expedientes tramitados por el SERLA en Castilla y León, 2002-2003



Nota: Incluye conciliaciones y arbitrajes.

Fuente: SERLA.

Cuadro 2.4.16

Distribución provincial de los conflictos tramitados por el SERLA en Castilla y León, 2002-2003

	Número			Empresas afectadas			Trabajadores afectados		
	2002	2003	% var. 03/02	2002	2003	% var. 03/02	2002	2003	% var. 03/02
Ávila	4	9	125,00	303	11	-96,37	3.199	1.958	-38,79
Burgos	48	51	6,25	478	396	-17,15	9.710	6.303	-35,09
León	27	27	0,00	284	1.586	458,45	8.601	18.962	120,46
Palencia	24	21	-12,50	56	21	-62,50	2.157	10.992	409,60
Salamanca	16	8	-50,00	221	6	-97,29	3.625	632	-82,57
Segovia	4	16	300,00	75	69	-8,00	794	1.919	141,69
Soria	4	5	25,00	34	5	-85,29	2.735	169	-93,82
Valladolid	50	40	-20,00	2.807	161	-94,26	47.813	18.988	-60,29
Zamora	12	7	-41,67	78	10	-87,18	2.442	369	-84,89
Castilla y León	189	184	-2,65	4.336	2.265	-47,76	81.076	60.292	-25,64

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SERLA.

Desde una perspectiva territorial (cuadro 2.4.16), en 2003 como ya sucediera en 2002, el mayor número de conflictos tramitados corresponde a las provincias de Burgos (51 conflictos / 27,7% del total), Valladolid (40 conflictos / 21,7%), y León (27 conflictos / 14,7%). Estas tres provincias representan el 64,1% del total de procedimientos tramitados, en términos prácticamente iguales que en 2002 (65,43%). Frente a ellas, los menores porcentajes corresponden a las provincias de Salamanca (4,4%), Zamora (3,8%) y Soria (2,7%), sobre el total de procedimientos planteados. Una vez más existe una coincidencia de las provincias con mayor número de convenios colectivos vigentes, que son las tres donde se promueven más procedimientos de conflicto colectivo ante el SERLA. Por otra parte, los resultados reflejan una prevalencia de los conflictos de ámbito provincial (97,2%) y una presencia mucho menor de los conflictos de nivel regional (2,2%) e interprovinciales (0,6%), lo que demuestra un paralelismo con el nivel de negociación colectiva de nuestra región, que es el provincial.

Las actuaciones del SERLA por actividades productivas arrojan unos resultados casi coincidentes respecto a los de 2002. Concretamente en 2003, los procedimientos promovidos se centraron en mayor proporción en los sectores de la siderometalurgia (28,73% del total de expedientes), alimentación (11,05%), limpiezas (8,84%), minería y química (4,42%, respectivamente), y automoción y construcción (3,87%, respectivamente).

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%). En 2003, del total de procedimientos de conciliación-mediación promovidos, 105 lo fueron por los representantes legales de los trabajadores (58%) y 74 fueron de promoción sindical (40,9%). Se constata que los conflictos promovidos por las empresas—que han experimentado un descenso respecto a 2002— apenas son significativos (tan sólo 2 procedimientos, que suponen un 1,1% del total).

Cuadro 2.4.17

Distribución de los conflictos según materia planteada, 2002-2003

	2002	2003	% var 03/02
Jornada/calendario vacaciones	23	32 (14,75%)	39,13
Aplicación del convenio	42	32 (14,75%)	-23,81
Interpretación del convenio	34	32 (14,75%)	-5,88
Salario	32	26 (11,98%)	-18,75
Modificación sustancial de las condiciones de trabajo	20	25 (11,52%)	25,00
Discrepancias en la negociación	9	22 (10,14%)	144,44
Incumplimiento del deber de negociar	19	14 (6,45%)	-26,32
Otras	41	34 (15,67%)	-17,07
Total	220	217 (100,00%)	-1,36

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SERLA.

El porcentaje de acuerdos de las conciliaciones-mediaciones en el año 2003 supuso el 51,57%, con un total de 82 finalizaciones con avenencia sobre los 162 procedimientos de conciliación-mediación de efectiva tramitación (porcentaje superior al 42,13% logrado en 2002). Los resultados del año 2003 significan un incremento importante de acuerdos respecto de los obtenidos en el año precedente. En los procedimientos sobre conflictos de intereses es donde se produjeron más finalizaciones con acuerdo (63,6%).

Por último, los conflictos colectivos que se han tramitado en el SERLA durante el año 2003 (cuadro 2.4.17), han versado fundamentalmente sobre las siguientes materias: 1.º aplicación del convenio, interpretación del convenio y calendario laboral, son los que más se promovieron (14,75%, cada uno); 2.º salario (11,98%); 3.º modificación sustancial de las condiciones de trabajo (11,52%); y 4.º discrepancias en la negociación (10,14%).

Cuadro 2.4.18

Conciliaciones colectivas terminadas en España y en Castilla y León, 1999-2003

Años	España			Castilla y León		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
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
2002	815	2.457	1.059.724	9	9	1.882
2003	784	13.812	11.560.177	6	6	1.613
Var. 03/02	-3,8	462,1	47,2	-33,3	-33,3	-14,29

Nota: Se refieren a las tramitadas por las oficinas territoriales de trabajo, sin considerar las tramitadas a través de los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

2.4.2.3 Resolución de conflictos laborales

Conciliaciones colectivas

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, que 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. En Castilla y León la solicitud y tramitación de las conciliaciones colectivas se han realizado, prácticamente en su totalidad, ante el SERLA sustituyendo a la actuación de la Administración en el trámite obligatorio de conciliación previsto en la Ley de Procedimiento Laboral. Si se considera que la mayoría de los conflictos tramitados en el seno del SERLA versaron sobre aplicación e interpretación del convenio, vemos que se es-

tá produciendo uno de los objetivos previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León, la sustitución del trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que es un requisito previo necesario para dejar expedita la vía judicial (artículo 13 del Acuerdo). Además, es preciso indicar que una vez planteado el conflicto si el procedimiento termina con acuerdo supone la evitación del juicio laboral y el porcentaje de acuerdos en sede SERLA supuso el 51,57% de los efectivamente tramitados.

Expedientes de regulación de empleo

La actual normativa española mantiene la exigencia de autorización administrativa para la extinción colectiva de los contratos de trabajo, para ello, el empresario debe seguir el procedimiento de regulación de empleo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. En el Boletín de Estadísticas Laborales se recogen los expedientes de regulación de empleo (ERE) presentados por las empresas o por los representantes legales de los trabajadores para solicitar la suspensión o la extinción de las relaciones de trabajo o las reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, que sean resueltos por la autoridad laboral competente. La información que se recoge en los siguientes cuadros se refiere a expedientes resueltos en primera instancia y autorizados. Normalmente, la autoridad laboral dicta resolución autorizando la extinción, suspensión o reducción, cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, salvo que apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, remitiéndolo entonces a la autoridad judicial, a los efectos de su posible declaración de nulidad.

En el año 2003, los ERE autorizados, que han supuesto la extinción de la relación laboral (despidos colectivos) en España, han afectado a 41.625 trabajadores (cuadro 2.4.19); más de la mitad de los trabajadores afectados por ERE han visto extinguida su relación laboral, casi igual de lo que sucedió en el año anterior (55,80%), si bien en 2003 este porcentaje se ha reducido respecto al total de trabajadores afectados (51,61%). Sin embargo, en el período comprendido entre los años 1999-2001 la tendencia fue otra, y la mayoría de los trabajadores afectados por ERE no vieron extinguida su relación laboral. En Castilla y León el número total de trabajadores afectados por ERE con resultado de extinción fue de 3.418 (cuadro 2.4.20), lo que indica un aumento respecto de los 2.947 del año 2002 (aumento del 15,98% en la tasa de variación 03/02). Esto supone un dato preocupante porque de los 5.036 afectados por expedientes, un 67,87% fueron por extinción, mientras que en España el porcentaje sólo alcanzó el 51,61%. (ver cuadros 2.4.19 Y 2.4.20)

Al contrario de lo ocurrido con las extinciones, en España las suspensiones de contrato afectaron a más trabajadores que en 2002, con un incremento del 21,84%, sin embargo en Castilla y León la variación ha sido negativa decreciendo el 29,53%. Una vez más, en Castilla y León hay que destacar la importancia de las extinciones por ERE (3.418 trabajadores afectados de los 5.036 totales afectados por todo tipo de ERE). Es significativo el hecho de que el número total de trabajadores afectados por ERE ha disminuido en nuestra región y, por el contrario, han aumentado considerablemente los afectados con resultado de extinción (471 trabajadores más que en 2002, un aumento del 15,98%).

Por provincias, han disminuido los ERE en Soria, Burgos y León (provincia ésta última donde el año pasado aumentaron excesivamente); en todas las demás, han aumentado (por ejemplo, en Valladolid, se ha dado el efecto contrario al año 2002, que fue la provincia de la región donde más bajaron los ERE). Ver cuadro 2.4.21 y gráfico 2.4.5.

Cuadro 2.4.19

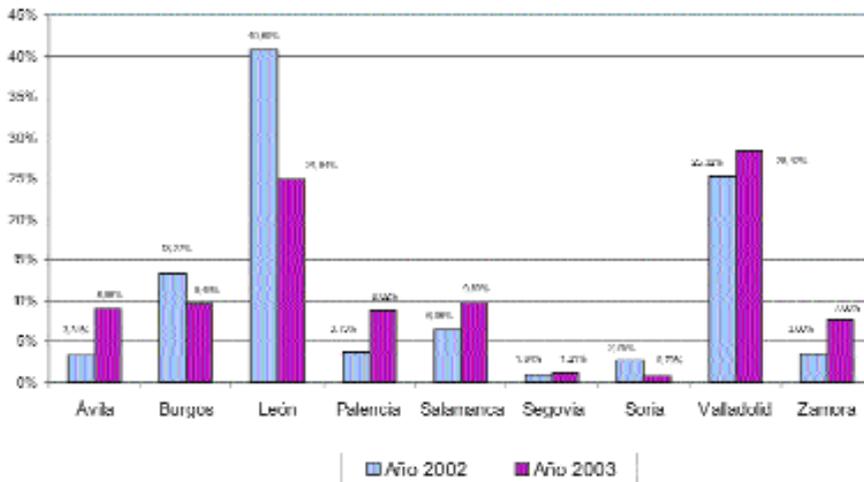
Expedientes de regulación de empleo autorizados en España, 1999-2003

	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
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	4.474	71.643	39.975	55,80	30.400	42,43	1.268	1,77
2003	4.191	80.659	41.625	51,61	37.038	45,92	1.996	2,47
Var. 03/02	-6,33	12,58	4,13		21,84		57,41	

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Gráfico 2.4.5

Trabajadores afectados por regulación de empleo en Castilla y León por provincias, 2002-2003



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Cuadro 2.4.20**Expedientes de regulación de empleo autorizados en Castilla y León, 1999-2003**

	Número	Trabajadores afectados según medidas adoptadas						
		Total	Extinción	%	Suspensión	%	Reducción	%
1999	307	3.554	1.650	46,43	1.901	53,49	3	0,08
2000	339	3.297	2.732	82,86	563	17,08	2	0,06
2001	325	16.561	3.702	22,35	12.804	77,31	55	0,33
2002	321	5.170	2.947	57,00	2.086	40,35	137	2,65
2003	349	5.036	3.418	67,87	1.470	29,19	148	2,94
Var. 03/02	8,72	-2,59	15,98		-29,53		8,03	

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Cuadro 2.4.21**Trabajadores afectados por regulación de empleo en Castilla y León por provincias, 2002-2003**

	2002	2003	Var. 03/02
Ávila	171	452	164,33
Burgos	686	478	-30,32
León	2.099	1.251	-40,40
Palencia	194	444	128,87
Salamanca	329	495	50,46
Segovia	54	61	12,96
Soria	142	37	-73,94
Valladolid	1.309	1.431	9,32
Zamora	186	387	108,06
Castilla y León	5.170	5.036	-2,59

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Conciliaciones individuales

Las conciliaciones individuales y plurales (correspondientes a varios trabajadores sin llegar al umbral numérico que las haga colectivas) son un trámite necesario para poder acudir a la vía judicial. Cuando terminan sin avenencia o intentadas sin efecto, queda abierta la posibilidad de presentar la demanda correspondiente ante el Juzgado de lo Social competente. Las conciliaciones individuales más importantes son en materia de despidos que, aunque terminen con acuerdo no significa la readmisión, sino en muchos casos, la efectividad del despido y el derecho a la indemnización y los salarios de tramitación correspondientes. La disminución de estas conciliaciones puede ser debida, entre otras causas, al hecho de que la normativa actual (Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de

la ocupabilidad) permite que el trabajador se encuentre en situación legal de desempleo desde el mismo día de los efectos del despido, sin necesidad de que se certifique el acta de que se ha celebrado la conciliación previa, aunque el despido sea disciplinario. Incluso, el adelantamiento del reconocimiento de la improcedencia del despido por parte del empresario puede desmotivar a la presentación de la papeleta de conciliación porque no es necesario que la conciliación se llegue a celebrar para que el trabajador llegue a disfrutar de la prestación por desempleo, si cumple con los requisitos de acceso a la misma. Por otro lado, también se desincentiva la celebración de la conciliación por el hecho de que el empresario puede evitar o limitar los salarios de tramitación, si reconoce la improcedencia del despido y ofrece la indemnización depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en su conocimiento.

En Castilla y León las conciliaciones individuales en materia de despidos han seguido disminuyendo, en concreto y comparando datos anuales, se produce una disminución de -33,8% en el número total de conciliaciones individuales en materia de despidos (9.654 en 2002 y 6.389 en 2003). El número total de conciliaciones individuales por despido también tuvo una disminución parecida en España: -36,2%. Destacar que, tanto en España (-49%) como en Castilla y León (-51,1%) en 2003, ha habido una disminución en el número de avenencias, lo que significa que muchas de ellas han seguido hasta la vía judicial. (cuadro 2.4.22).



Cuadro 2.4.22

Conciliaciones individuales terminadas en España y en Castilla y León, 1999-2003

Años	España			Castilla y León		
	Terminadas	En materia de despidos		Terminadas	En materia de despidos	
		Total	Con avenencia		Total	Con avenencia
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
2002	502.461	268.186	187.156	22.370	9.654	6.476
2003	397.069	171.024	95.408	16.417	6.389	3.167
Var. 03/02	-20,98	-36,23	-49,02	-26,61	-33,82	-51,10

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Asuntos judiciales sociales resueltos y asuntos judiciales que terminaron en despido

Los procesos más numerosos que se conocen en el orden social por los Juzgados son los relativos a las demandas formuladas en materia de Seguridad Social y despido. En los cuestionarios estadísticos de asuntos resueltos que trimestralmente cumplimentan los Juzgados de lo Social, destacan los despidos individuales porque por medio de la sentencia se califica el despido. Se ha indicado que la reducción de las demandas por conflictos colectivos trae su causa en la frecuente utilización de los procedimientos de los Acuerdos de Solución Extrajudicial, estatal y autonómicos, pero también por la línea seguida en las úl-

timas reformas legislativas. En el caso de los despidos individuales, la posibilidad del empresario de eliminar el devengo de salarios de tramitación si observa los presupuestos que dispone el artículo 56.2 ET, según la redacción dada por la Ley 45/2002, puede suponer una disminución en el volumen de litigiosidad judicial. Ante la decisión empresarial de extinguir el contrato, el trabajador puede encontrarse en una situación de desmotivación para impugnar el despido si el empresario previamente reconoció la improcedencia de su propia decisión de despedir y eliminó de esta forma el devengo de salarios de tramitación.

Los conflictos individuales resueltos por los Juzgados de lo Social que se recogen en las estadísticas son los que afectan a un trabajador o en forma plural a un grupo de trabajadores (no al interés general de todos). Las controversias sociales se refirieron a reclamaciones relativas a despidos, sanciones, cantidades acordadas o asuntos relativos a demandas formuladas en materia de Seguridad Social, entre otras. Un gran número de los denominados conflictos jurídicos se conciliaron en vía previa o administrativa y de los no conciliados individuales que llegaron a la vía judicial, la mayoría obtuvieron sentencia favorable al trabajador.

Según los datos correspondientes a 2003, los asuntos judiciales resueltos en España fueron 290.962 (un 3% más que en 2002), de ellos 64.264 se refirieron a despidos, lo que supone un aumento de 5,2% respecto al año anterior. La parte de las demandas relativas a despidos sobre el total de las reclamaciones individuales judiciales fue muy próxima a la de 2002 (22,1%).

Cuadro 2.4.23

Asuntos judiciales resueltos en España y en Castilla y León, 1999-2003

	España			Castilla y León		
	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾	Total	En despido	D/T ⁽¹⁾
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
2003	290.962	64.264	22,10	17.573	2.838	16,15
Var. 03/02	3,00	5,23		0,68	5,54	

Notas: (1) Porcentaje de asuntos judiciales terminados en despido respecto al total.

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

En Castilla y León se produjo un ligero aumento en el total de asuntos judiciales resueltos respecto a 2002 (0,68%); sin embargo aumentaron las reclamaciones relativas a despidos en 149 (5,54%). La provincia donde más asuntos judiciales se resolvieron fue León (4.745), seguida de Burgos (3.618), Valladolid (3.212) y Salamanca (1.878). Estas mismas provincias también fueron en 2002 las que tuvieron un mayor número de asuntos judiciales. Los asuntos judiciales relativos a despidos resueltos por conciliación judicial, sentencia o desestimación fueron 2.838, lo que supone un aumento del 5,54% respecto a 2002. Si se analiza la variación interanual (cuadro 2.4.23) se puede

observar que hubo cinco provincias (Ávila, Burgos, Palencia, Salamanca y Soria) donde disminuyeron los despidos (cuadro 2.4.24 y gráfico 2.4.6).

Cuadro 2.4.24

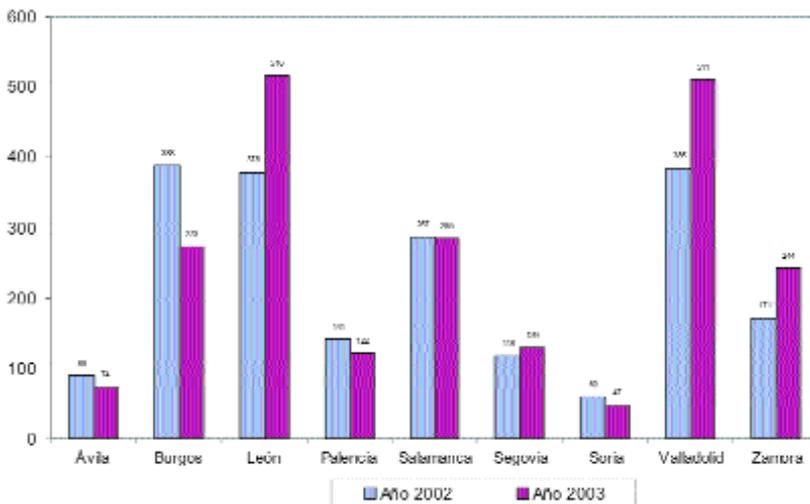
Asuntos judiciales resueltos en Castilla y León, por provincias, 2002-2003

	Año 2002		Año 2003		Variación interanual	
	Total	Despidos	Total	Despidos	Total	Despidos
Ávila	427	116	379	104	-11,2	-10,3
Burgos	3.370	478	3.618	335	7,3	-29,9
León	4.341	494	4.745	676	9,3	36,8
Palencia	1.420	190	1.392	161	-1,9	-15,2
Salamanca	2.634	428	1.878	371	-28,7	-13,3
Segovia	641	150	656	155	2,3	3,3
Soria	477	78	421	59	-11,7	-24,3
Valladolid	2.685	547	3.212	696	19,6	27,2
Zamora	1.459	208	1.272	281	-12,8	35,1
Castilla y León	17.454	2.689	17.573	2.838	0,6	5,5

Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

Gráfico 2.4.6

Distribución provincial de asuntos judiciales terminados en despido en Castilla y León, 2002-2003



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (MTAS).

2.5 Salud Laboral

2.5.1 Evolución de accidentes laborales y enfermedades profesionales

2.5.1.1 Accidentes laborales. Panorámica general

El montante total de accidentes laborales acaecidos en Castilla y León durante el año 2003 fue de 44.732 siniestros. 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*). La cifra anterior supone una reducción de 1.799 accidentes con respecto al número del año anterior lo que, en términos relativos, significa una tasa de caída del 3,9%. En el conjunto nacional el número total de siniestros también se redujo en 2003, en este caso a una tasa del 4,6%.

La mayor parte del montante total de accidentes laborales de la Comunidad se registró dentro del puesto de trabajo, en concreto, 42.641 accidentes; los restantes 2.717 siniestros se produjeron *in itinere*. En el primer caso se trata de una reducción del 2,4% (del 5,2% en España); y en el segundo, de una caída del 4,4% (frente al incremento del 2,34% español).

Entrando en la composición de los accidentes con baja acaecidos durante la jornada laboral, nos encontramos con que 42.015 fueron de carácter leve, 580 graves y los restantes 46 mortales. Las respectivas tasas de variación fueron las siguientes: el número de accidentes leves disminuyó en Castilla y León al 2,2% (en España la reducción fue del 5,2%), el número de graves se redujo al 11,3% (en España la caída fue del 2,8%) y el número de accidentes mortales de la Comunidad se recortó a un ritmo del 41% (en España la reducción fue del 6,4%).

Los accidentes *in itinere* de carácter mortal en Castilla y León en 2003 fueron 31, cifra que también implica una reducción con respecto al número del año previo; en concreto, la tasa de reducción fue del 13,9% (frente a la leve reducción española del 0,2%).

Tomando en cuenta ambas causas de mortalidad laboral (los accidentes en jornada de trabajo y los *in itinere*) un total de 77 trabajadores murieron en Castilla y León durante el 2003 por motivos laborales. Se trata de una importante reducción que, en términos absolutos, se cifra en un número de 37 fallecimientos menos y, en porcentaje, supone una tasa de caída del 32,5% (frente al 4,6% nacional), (cuadro 2.5.1).

El cuadro 2.5.2 ofrece información sobre los accidentes en jornada laboral con baja en las diferentes provincias de la Comunidad. Puede observarse como todas las provincias redujeron en 2003 su cifra total de siniestros laborales, con la excepción de Zamora, Palencia y Soria. Las mayores reducciones se produjeron en Salamanca (un 6,6% menos accidentes que en 2003) y en Ávila (un 5,1% menos). En cuanto a la mortalidad en jornada laboral por provincias, observamos cómo ninguna de ellas registró aumentos en los siniestros de este carácter en 2003; en concreto, todas las provincias de Castilla y León redujeron la mortalidad en jornada laboral, salvo Palencia y Soria en las que ésta permaneció constante. En términos absolutos, las mayores caídas se ubicaron en Valladolid (con 15 fallecimientos menos) y León (con 7 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. En todos ellos, el número de siniestros se redujo en 2003, especialmente en la agricultura (un 10,3% menos) y en la construcción (con una caída del 5,7%). En los otros dos sectores la tasa de caída fue inferior a un punto porcentual. En España también se recortaron los siniestros en la totalidad de los sectores siendo, de nuevo, la agricultura el que más recortó sus accidentes (un 12,5%), seguido de las caídas de la industria (un 7,2%), la construcción (un 5,5%) y los servicios (un 3,1%).

El sector minero constituye, dadas sus peculiaridades generales y su presencia en la Comunidad, un caso especialmente relevante en términos de siniestralidad, (cuadro 2.5.4). Durante el ejercicio 2003 el total de siniestros graves y mortales en dicho sector se situó en 34, invirtiéndose la tendencia a la reducción acaecida durante los últimos años y volviendo a superar la treintena, algo que no ocurría desde el año 1997. Los accidentes de carácter grave, en concreto, fueron 29, esto es, 10 más que durante el año previo, y los de carácter mortal ascendieron a 5, es decir, 3 más que en 2002.

Detallando por provincias (cuadro 2.5.5), observamos cómo la minería leonesa fue la principal responsable del anterior resultado. En esta provincia tuvieron lugar 19 del total de accidentes graves de la Castilla y León (11 más de los que registrara la provincia en 2002) y la totalidad de los 5 mortales (4 más que en 2002). En el resto de las provincias la siniestralidad grave se redujo en 1 siniestro en Burgos, Palencia y Soria; y aumentó también en un siniestro en Valladolid y Zamora.

Cuadro 2.5.1

Accidentes de trabajo con baja laboral en Castilla y León, 2002-2003

	Total con Baja		En jornada laboral				In itinere	
	Total	Mortales	Total	Leves	Graves	Mortales	Total	Mortales
Castilla y León								
2002	46.531	114	43.690	42.958	654	78	2.841	36
2003	44.732	77	42.641	42.15	580	46	2.717	31
Aumento	-1.799	-37	-1.049	-943	-74	-32	-124	-5
Incr. %	-3,87	-32,46	-2,40	-2,20	-11,31	-41,03	4,36	13,89
España								
Incr. % ⁽¹⁾	-4,63	-4,62	-5,18	-5,21	-2,78	-6,43	2,34	-0,22

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

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

El cuadro 2.5.6 ofrece información sobre volumen de siniestros para la minería del carbón de Castilla y León, rama especialmente relevante en la minería total de la Comunidad. Puede observarse cómo 22 de los 34 accidentes mineros graves o mortales tuvieron lugar en la rama del carbón. De ellos, 19 fueron graves (esto es, 10 más que

durante el año anterior), y 3 mortales (2 más que en el año 2002). Resulta interesante apreciar cómo la totalidad de los nuevos accidentes graves de la minería de la Comunidad se registraron en el carbón. Asimismo, esta rama fue la responsable de 3 de las 5 muertes acaecida en el sector minero regional.

Cuadro. 2.5.2

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja en las provincias de Castilla y León, 2002-2003

	Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	C. y L.
Total										
2002	1.629	8.138	10.435	3.111	4.817	2.669	1.670	8.947	2.274	43.690
2003	1.546	7.993	10.021	3.161	4.498	2.621	1.694	8.769	2.338	42.641
Aumento	-83	-145	-414	50	-319	-48	24	-178	64	-1.049
Incre. %	-5,10	-1,78	-3,97	1,61	-6,62	-1,80	1,42	-1,99	2,81	-2,40
Mortales										
2002	5	7	15	4	10	6	2	22	7	78
2003	2	5	8	4	8	4	2	7	6	46
Aumento	-3	-2	-7	0	-2	-2	0	-15	-1	-32

Fuente: Consejería de Economía y Empleo 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, 2002-2003

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2001	2002	Increment.	2001	2002	Increment.	2001	2002	Increment.	2001	2002	Increment.
Agricultura	1.862	1.694	-9,02	145	111	-23,45	10	4	-60	2.017	1.809	-10,31
Industria	14.416	14.365	-0,35	162	139	-14,20	13	14	7,69	14.591	14.518	-0,50
Construcción	11.424	10.802	-5,44	180	157	-12,78	24	8	-66,67	11.628	10.967	-5,68
Servicios	15.256	15.154	-0,67	167	173	3,59	31	20	-35,48	15.454	15.347	-0,68
Total	42.958	42.015	-2,22	654	580	-11,31	78	46	-41,03	43.690	42.641	-2,40

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

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). Debe tenerse en cuenta que, según esta fuente, el total de accidentes en jornada laboral con baja registrados en Castilla y León durante el año 2003 ascendió a

42.559, una cifra inferior en 82 siniestros a la ofrecida en los cuadros previos por la Consejería de Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.5.4

Evolución de la siniestralidad en el sector minero de Castilla y León, 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Graves totales	20	13	19	15	22	19	29
Mortales totales	18	14	5	12	6	2	5
Accidentes totales	38	27	24	27	28	21	34

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

Cuadro 2.5.5

Siniestralidad laboral en el sector minero de Castilla y León, por provincias, 2003

Provincias	Graves	Mortales
Ávila	0	0
Burgos	2	0
León	19	5
Palencia	5	0
Salamanca	0	0
Segovia	1	0
Soria	0	0
Valladolid	1	0
Zamora	1	0
Total	29	5

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

Cuadro 2.5.6

Evolución de la siniestralidad de la minería del carbón en Castilla y León, 1997-2003

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Graves totales	19	8	16	12	15	9	19
Mortales totales	16	7	3	11	5	1	3
Accidentes totales	35	15	19	23	20	10	22

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

Cuadro 2.5.7

Accidentes de trabajo en jornada laboral con baja por Comunidad Autónoma, 2002-2003

	2001	2002	Incremento %
Andalucía	151.905	141.442	-6,9
Aragón	21.499	20.808	-3,2
Asturias	22.309	20.723	-7,1
Baleares	28.805	25.532	-11,4
Canarias	48.000	44.591	-7,1
Cantabria	10.275	10.057	-2,1
Castilla-La Mancha	38.109	38.416	0,8
Castilla y León	43.690	42.559	-2,6
Cataluña	183.850	169.589	-7,8
Comunidad Valenciana	106.786	99.416	-6,9
Extremadura	16.072	14.360	-10,7
Galicia	47.593	46.190	-2,9
Madrid	130.915	132.000	0,8
Murcia	26.788	24.871	-7,2
Navarra	16.559	12.888	-4,9
País Vasco	51.266	48.912	-4,6
Rioja	5.849	6.046	3,4
Ceuta y Melilla	1.626	1.337	-17,8
España	948.896	899.737	-5,2

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

De acuerdo con esta nueva fuente, observamos cómo la siniestralidad aumentó en 3 comunidades autónomas (incluidas Ceuta y Melilla); el incremento más claro aconteció en La Rioja (un 3,4%), dado que en Madrid y Castilla-La Mancha el aumento fue del 0,8%. En el resto de comunidades se redujo la siniestralidad, siendo Castilla y León la segunda autonomía (después de Cantabria) en la que esta reducción fue menor. Galicia, Aragón, País Vasco y Navarra también redujeron sus siniestros por debajo de la tasa media nacional. El resto de las regiones lo hicieron a ritmos superiores, destacando Ceuta y Melilla (con una caída del 17,8%), Baleares (con una del 11,4%) y Extremadura (con una reducción del 10,7%).

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

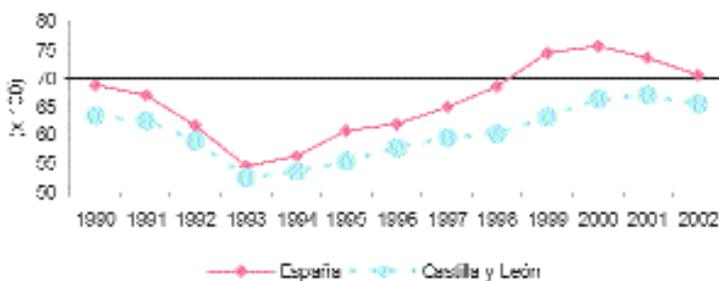
procede de la explotación directa de los documentos individuales de comunicación de accidentes. No obstante, dichos datos poseen un año de desfase, de forma que los últimos disponibles se refieren al año 2002.

El índice de incidencia general se define, de acuerdo con la recomendación de la XVI.^a 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.

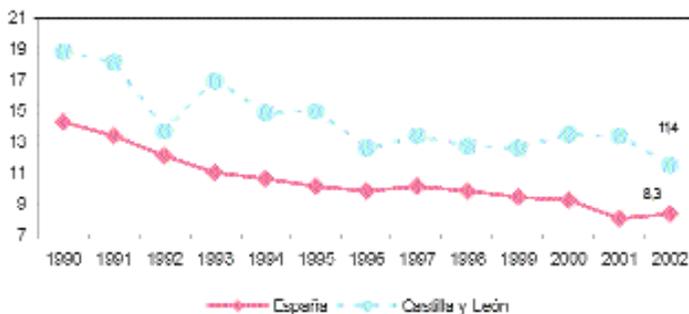
Gráfico 2.5.1

Evolución de los índices de siniestralidad total y mortal en Castilla y León y en España, 1990-2002

Siniestralidad total



Siniestralidad mortal



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo (MTAS)

En el año 2002, el índice de incidencia general de siniestralidad adoptó en Castilla y León un valor de 6.552,0, esto es, 150,2 puntos más bajo que el registrado durante el año anterior. Se trata de una caída inferior a la media nacional de 292,7 puntos, (cuadro 2.5.8). Salvo los casos de Extremadura y Madrid en que aumentó, en el resto de

comunidades autónomas el índice general de siniestralidad se redujo en 2002. Castilla y León, en concreto, fue la tercera región con menor reducción, después de Castilla-La Mancha y Andalucía. Por su parte, los mayores recortes en este índice fueron los de Navarra (974,9 puntos menos) y la Comunidad Valenciana (un recorte de 945,2 puntos). Es interesante apreciar (gráfico 2.5.1 panel superior) que el año 2002 es el primero desde 1993 en que el índice general de siniestralidad se reduce en Castilla y León, dado que en el conjunto de España este índice ya experimentó recortes durante el ejercicio 2001.

A diferencia del anterior índice, el de incidencia de siniestralidad mortal se ha venido situando sistemáticamente en Castilla y León por encima del nacional. En concreto, para el año 2002 el índice adoptó un valor de 11,4 para Castilla y León y de 8,3 para España, (gráfico 2.5.1 panel inferior). No obstante, durante el año 2002 Castilla y León experimenta una apreciable reducción de este indicador (de 2 puntos sobre el año previo), mientras que en España se produce un aumento de 0,3 puntos en el mismo.

Cuadro 2.5.8

Índices de incidencia de la siniestralidad por comunidad autónoma, 2001-2002

	Incidencia general ⁽¹⁾			Incidencia mortal ⁽²⁾		
	2001	2002	02-01	2001	2002	02-01
Andalucía	6.876,6	6.858,9	-17,7	7,5	6,9	-0,6
Aragón	5.761,8	5.434,9	-326,9	11,2	10,9	-0,3
Asturias	8.436,5	7.639,2	-797,3	7,8	13,8	6,0
Baleares	9.922,4	9.139,7	-782,7	6,6	1,0	-5,6
Canarias	8.233,3	7.885,5	-347,8	4,9	6,3	1,4
Cantabria	6.941,5	6.481,1	-460,4	13,9	10,3	-3,6
Castilla-La Mancha	8.289,6	8.281,7	-7,8	8,9	9,9	0,9
Castilla y León	6.702,2	6.552,0	-150,2	13,4	11,4	-1,9
Cataluña	7.856,1	7.449,4	-406,7	6,7	7,7	1,0
Valencia	8.843,8	7.898,6	-945,2	7,5	8,1	0,6
Extremadura	5.121,0	5.505,8	384,8	7,0	10,8	3,7
Galicia	6.273,2	6.082,6	-190,6	12,4	13,3	0,9
Madrid	6.263,8	6.301,2	37,4	6,2	5,8	-0,4
Murcia	8.044,0	7.260,9	-783,0	9,5	7,4	-2,2
Navarra	7.902,4	6.927,5	-974,9	7,4	11,7	4,4
País vasco	7.809,4	7.575,4	-234,0	9,7	11,5	1,8
Rioja	7.041,3	6.395,1	-646,2	10,3	13,4	3,0
España	7.349,9	7.057,2	-292,7	8,0	8,3	0,3

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 (MTAS).

Por provincias (cuadro 2.5.9), el índice general de siniestralidad se redujo en todas ellas salvo en Zamora, Soria y Segovia en las que creció. En esta última provincia, en concreto, el aumento fue de 424,4 puntos. Las mayores reducciones acontecieron en Palencia (416,2 puntos menos) y en León (386,4 menos). En el resto de las provincias las reducciones se situaron baja la media nacional.

En cuanto a la siniestralidad mortal, Zamora, Ávila, Segovia y Valladolid aumentaron el correspondiente índice y lo redujeron el resto. En Zamora, concretamente, el aumento fue de 6,8 puntos y de 5 puntos en Ávila. En el lado opuesto, Soria lo redujo en 14,5 puntos, León en 6,1 y Burgos en 5,6%. Salamanca y Palencia también experimentaron reducciones superiores a la media regional.

Cuadro 2.5.9

Índices de incidencia de la siniestralidad por provincias y total de Castilla y León y total en España, 2001-2003

	Incidencia general ⁽¹⁾			Incidencia mortal ⁽²⁾		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Ávila	4.797,3	4.622,7	-174,6	7,9	12,9	5,0
Burgos	7.629,1	7.383,6	-245,5	11,0	5,4	-5,6
León	8.660,8	8.274,4	-386,4	19,4	13,3	-6,1
Palencia	7.060,1	6.643,9	-416,2	13,3	10,9	-2,4
Salamanca	5.577,3	5.556,8	-20,5	13,3	10,6	-2,7
Segovia	6.399,6	6.824,0	424,4	12,7	14,6	1,9
Soria	6.251,4	6.260,0	8,6	21,8	7,3	-14,5
Valladolid	6.077,5	5.971,4	-106,1	11,5	13,3	1,8
Zamora	5.135,5	5.149,8	14,3	9,4	16,2	6,8
Castilla y León	6.702,2	6.552,0	-150,2	13,4	11,4	-2,0
España	7.349,90	7.057,19	-292,71	8,0	8,3	0,3

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 (MTAS).

2.5.1.3 Enfermedades profesionales en Castilla y León

Los partes de enfermedad laboral durante el año 2003 se situaron en Castilla y León en un total de 1.953. Se trata de un aumento absoluto de 308 nuevos partes, esto es, una tasa de crecimiento del 18,7%. En el caso español, utilizando datos del Boletín de Estadísticas Laborales del MTAS, el referido aumento fue del 6,7%

La práctica totalidad de las enfermedades registradas fueron de carácter leve, 1.946 en concreto, 309 más que el año anterior; las de carácter grave se situaron en un total de 7, una menos que en 2002, y al igual que el año previo, no se registró ninguna de carácter mortal.

Por provincias, León se encontraba a la cabeza al igual que en los períodos previos, al registrar un total de 787 enfermedades profesionales, seguida, a bastante distancia de Burgos con 351 enfermedades.

En cuanto a los cambios registrados en 2003 destacan, en términos absolutos, el aumento de 141 nuevos partes de enfermedad de Burgos (un 67,1% sobre el año previo) y, en términos relativos, el incremento del 76,9% de Segovia, que se traduce en 40 nuevos partes. En el resto de las provincias de la Comunidad se produjeron también incrementos en las enfermedades a excepción de Ávila y León, en las que se redujeron (cuadro 2.5.10).

Cuadro 2.5.10

Enfermedades profesionales por provincias de Castilla y León, 2002-2003

	Leves			Graves			Mortales			Total		
	2002	2003	%	2002	2003	Dif.	2002	2003	%	2002	2003	%
Ávila	15	7	-53,3	1	0	-1	0	0	—	16	7	-56,3
Burgos	210	351	67,1	1	1	0	0	0	—	211	352	66,8
León	823	787	-4,8	2	0	-2	0	0	—	825	787	-4,6
Palencia	108	137	26,9	2	1	-1	0	0	—	110	138	25,5
Salamanca	52	74	42,3	0	2	2	0	0	—	52	76	46,2
Segovia	52	92	76,9	0	0	0	0	0	—	52	92	76,9
Soria	174	220	26,4	0	0	0	0	0	—	174	220	26,4
Valladolid	155	202	30,3	2	3	1	0	0	—	157	205	30,6
Zamora	48	76	58,3	0	0	0	0	0	—	48	76	58,3
Castilla y León	1.637	1.946	18,9	8	7	-1	0	0	—	1.645	1953	18,7

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de Accidentes de Trabajo (MTAS).

2.5.2 Estrategias contra la siniestralidad y su eficacia

En el marco del Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales de Castilla y León 2003-2005, suscrito el 5 de noviembre de 2002 entre la Junta de Castilla y León y las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas, y dentro del Diálogo Social, han convenido las partes en la necesidad de poner en marcha actuaciones dirigidas a conseguir una reducción sostenida de los índices generales de siniestralidad, potenciando la negociación colectiva en materia de salud laboral e implicando a los agentes económicos y sociales en el impulso de políticas activas en materia de prevención de riesgos laborales, y mejorar la formación preventiva. De este modo las actuaciones van dirigidas especialmente a las pequeñas y medianas empresas, dado que es en éstas donde existen más dificultades a la hora de llevar a la práctica las medidas preventivas.

Las actuaciones que se han llevado a cabo durante 2003 pueden resumirse en varios campos diferentes.

- Para promover la representación y tutela de los trabajadores en materia de salud laboral se giraron visitas a las empresas que alcanzaron en el caso de UGT a 502 empresas, en el de CC.OO. a 487 empresas, y en el caso de CECALE se realizaron 1.407 visitas a empresas, elaborándose fichas correspondientes a 1.264 empresas. A partir de las memorias de estas organizaciones ha de destacarse, como conclusiones de las Organizaciones Sindicales, los buenos resultados que de estos planes de visitas se han derivado y han servido para conocer datos de interés como que la mayoría de las empresas facilitan a sus trabajadores los equipos de protección individual; las máquinas y equipos de trabajo cumplen con la normativa vigente; las empresas cuentan con fichas de sustancias químicas peligrosas, aunque en algunos casos se utilizan este tipo de sustancias desconociendo su peligrosidad; evaluando en diferentes porcentajes las empresas que cuentan con plan de prevención de riesgos y con evaluación inicial de éstos, así como las que ofrecen planes de formación en esta materia a los trabajadores; valorando la labor de los delegados de prevención.

En general estas visitas han contado con una buena acogida por parte de las empresas seleccionadas centrándose en las provincias más industrializadas, esto es Valladolid y Burgos.

El resultado de las visitas realizadas por CECALE, a su criterio, revelan el amplio porcentaje de empresas que ha adoptado un modelo de gestión preventiva, el importante nivel de ejecución de obligaciones como la evaluación inicial de riesgos y su revisión, la participación de los trabajadores en la adopción de decisiones preventivas y el avance paulatino de los planes de formación. Destaca la excelente acogida que han tenido estas visitas.

- En materia de formación de trabajadores, mandos intermedios y delegados de prevención, se convocaron ayudas para acciones formativas por cuantía de 239.922 €, beneficiándose un total de 4.290 participantes.
- Por otra parte se realizaron acciones de asesoría y servicio técnico de apoyo a través de los servicios técnicos y asesorías de las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT, y de la confederación empresarial CECALE, reforzando sus equipos técnicos para poder extender más su labor que se concreta en asesorar a los delegados de prevención, a los Comités de Seguridad y Salud, y también a los trabajadores sobre sus derechos y deberes, ayudándoles en los escritos dirigidos a las empresas y ante las Mutuas. Por parte de CECALE, se refleja también la situación de la organización preventiva recogiendo los porcentajes de cumplimiento a las distintas actuaciones en materia de prevención. Esta organización ha trabajado fundamentalmente en la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo a través de labores de información y divulgación, asistencia técnica, y promoción del cumplimiento de la normativa.
- Para contar con un medio de difusión adecuado se están elaborando las bases para publicar una revista de carácter cuatrimestral especializada en prevención de riesgos laborales.
- La Orden ICT/656/2003, de 7 de mayo, convocó ayudas para el año 2003 que ha servido para mejorar las condiciones de trabajo al facilitar la adquisición y

renovación de máquinas y equipos de seguridad. Estas subvenciones se dirigen a las actividades de industria y construcción, tramitándose con cargo a las mismas un total de 45 expedientes.

- Se realizaron actividades divulgativas e informativas a través de las jornadas, congresos, publicaciones y colaboraciones técnicas con el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y con el Instituto de Salud Carlos II.

La estadística es un instrumento de análisis y seguimiento fundamental en materia de riesgos laborales, por lo que se está trabajando para hacer compatibles los sistemas de aplicaciones propias y el utilizado por el Ministerio de Trabajo.

- El Plan de Objetivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, que fue consensuado con los Agentes Sociales, sirve para impulsar la colaboración entre la Inspección de Trabajo y las Unidades de Seguridad y Salud ya que prevé un desarrollo conjunto.
- Se quiere promover la cultura de la prevención desde la enseñanza obligatoria implantando contenidos en este sentido, en colaboración con la Asesoría General de Planificación y Ordenación Educativa. La experiencia se desarrolló en 32 colegios y alcanzó a 2.024 alumnos.
- En el propio Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales, se establece la necesidad de aumentar la dotación de los recursos humanos que la Administración Autonómica destina a promover y vigilar la Seguridad y Salud Laboral en las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de Castilla y León.
- Por último, a través del Programa de becas para la realización de estudios monográficos sobre la seguridad y salud laboral, dirigido a diplomados y licenciados universitarios, se abordaron cuestiones relacionadas con la seguridad y la salud.

Así pues, la conclusión no puede ser otra que la de haber arrancado el año 2003, inicio del período a que se refiere el Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales, con actuaciones en ámbitos muy variados que apuntan el carácter con el que se debe plantear su desarrollo.

2.6 Actuaciones de la Inspección de Trabajo en Castilla y León

Durante el año 2003 la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ejerció un total de 37.301 actuaciones en materia de Salud Laboral en el trabajo. Se trata de un aumento cercano del 17,1% con respecto al número de actuaciones registradas en 2002 que fueron 30.935. Las infracciones se redujeron un 16,4% con respecto del año previo, sumando un total de 2.651. Las paralizaciones de los trabajos con riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador apenas cayeron en un 1%, alcanzando un montante de 203 frente a 205 en el año anterior. Por último, los requerimientos de subsanación se incrementaron en un 19,2%, ascendiendo a un total de 12.525 frente a 10.126 en 2002 (cuadro 2.6.1).

Cuadro. 2.6.1
Actuaciones de la inspección de trabajo en materia de salud laboral por provincias en Castilla y León, 2002-2003

	Actuaciones			Infracciones			Paralizaciones			Requerimientos		
	2002	2003	Var. %	2002	2003	Var. %	2002	2003	Var. %	2002	2003	Var. %
Ávila	2.337	2.654	11,9	375	142	-164,1	29	30	3,3	625	778	19,7
	7,6%	7,1%		12,2%	5,4%		14,1	14,8%		6,2	6,2%	
Burgos	2.319	2.866	19,1	247	250	1,2	25	18	-38,9	802	955	16,0
	7,5%	7,7%		8%	9,4%		12,2%	8,9%		8%	7,6%	
León	7.325	7.480	2,1	838	737	-13,7	23	25	8,0	1.798	1.830	1,7
	23,7%	20,1%		27,2%	27,8%		11,2%	12,3%		17,08%	14,6%	
Palencia	3.162	4.061	22,1	226	196	-15,3	7	3	-133,3	1.977	2.809	29,6
	10,2%	10,9%		7,3%	7,4%		3,4%	1,5%		19,5%	22,4%	
Salamanca	3.353	3.665	8,5	252	249	-1,2	30	34	11,7	944	1.176	19,7
	10,8%	9,8%		8,2%	9,4%		14,6%	16,7%		9,3%	9,4%	
Segovia	1.814	2.123	14,5	282	310	9,0	29	33	12,1	626	741	15,5
	5,9%	5,7%		9,1%	11,7%		14,1%	16,3%		6,2%	5,9%	
Soria	535	572	6,5	56	57	1,7	5	1	-400,0	194	262	26,0
	1,6%	1,5%		1,8%	2,2%		2,4%	0,5%		1,9%	2,1%	
Valladolid	6.501	7.679	15,3	533	515	-3,5	39	33	-18,2	1.726	2.101	17,8
	21,0%	20,6%		17,3%	19,4%		19,0%	16,3%		17,0%	16,8%	
Zamora	3.589	6.201	42,1	277	195	-42,0	18	26	30,7	1.434	1873	23,4
	11,6%	16,6%		8,9%	7,4%		9%	12,8%		14,1%	15%	
Castilla y León	30.935	37.301	17,1	3.086	2.651	-16,4	205	203	-1,0	10.126	12.525	19,1
	100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%	

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 Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

Cuadro 2.6.2

Infracciones en materia de trabajo, 2003

Número de Expedientes Sancionadores por Provincia en la Comunidad Autónoma

	Av	Bu	Le	Pa	Sa	Sg	So	Va	Za	Total
	19	48	168	16	46	19	11	122	41	490
%	3,88	9,80	34,29	3,27	9,39	3,88	2,24	24,90	8,37	100

Desglose por actividades

Construcción	9	14	21	2	5	4	0	10	5	70
Industria	3	17	58	5	6	7	5	23	11	135
Servicios	8	22	88	9	33	8	9	84	27	288
Agricultura y ganadería	0	0	1	0	2	0	0	5	2	10

Cuantía de las sanciones propuestas

	58.687,01	33.301,58	219.527,28	43.800,95	76.474,54	32.309,14	26.622,33	167.962,32	140.831,71	799.516,86
--	-----------	-----------	------------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------	------------	------------

Tipo de infracción

Muy graves	1	2	10	2	6	4	3	15	9	52
Graves	18	48	120	13	38	13	10	92	32	384
Leves	1	3	88	1	2	2	1	15	4	67

Grado de sanción

Máximo	3	4	69	7	8	2	5	10	8	116
Medio	8	7	22	7	10	6	4	35	12	111
Mínimo	9	42	77	2	28	11	5	77	25	276

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 Economía y Empleo de la Junta de Castilla y León.

El cuadro 2.6.2 detalla el reparto provincial de las actas de infracción en materia de trabajo, 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 comparación con el año 2002, los expedientes sancionadores se redujeron en 119 (un 19,5%) y las sanciones propuestas fueron un 21,4% menores. En cuanto a los tipos de infracción, las muy graves crecieron en 7, las graves se redujeron en 28 y las leves cayeron en 115.

En cuanto al número de actas de inicio de expediente sancionador por infracciones u obstrucciones en materia de Salud Laboral (cuadro 2.6.3), alcanzaron durante el año 2003 la cifra de 2.034. Esta cifra supone una tasa de caída sobre el año previo del 5,6%. El número de actas se incrementó en Zamora (un 28,3%), Segovia (un 22,6%), Palencia (un 15,9%) y Burgos (un 8,5%) y se redujo en el resto de provincias, especialmente en Ávila (un 56,4%). En cuanto a las sanciones impuestas, estas alcanzaron un montante ligeramente superior a los 4,5 millones de euros, un 16,4% menos que en 2002, lo que supuso 5,9 millones de euros. Por provincias, el mayor incremento en el montante de las sanciones se dio en Salamanca (un 38%) y las mayores reducciones en León (un 41,3%), Zamora (un 34,8%) y Ávila (un 32,2%).

Cuadro 2.6.3

Actuaciones de la inspección de trabajo en materia de salud laboral por provincias de Castilla y León, 2002-2003

	Actas			Cuantía (euros)		
	2002	2003	Incremento	2002	2003	Incremento
Ávila	183	117	-56,4	595.065	450.277,0	-32,1
Burgos	184	201	8,5	353.272,98	376.934,2	6,3
León	704	679	-3,7	1.395.262,23	987.483,4	-41,3
Palencia	106	126	15,9	241.515,69	299.239,1	19,3
Salamanca	177	165	-7,3	254.378,96	410.182,3	38,0
Segovia	154	199	22,6	443.994,11	344.125,8	-29,0
Soria	47	43	-9,3	294.750,26	298.976,1	1,4
Valladolid	438	384	-14,1	1.396.741	1.135.582,7	-23,0
Zamora	154	120	28,3	241.309,92	178.941,5	-34,8
Castilla y León	2.147	2.034	-5,5	5.216.290,15	4.481.742,2	-16,4

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

2.7 Conclusiones y Recomendaciones

2.7.1 Conclusiones

Con carácter general

El CES constata las ventajas que se vienen derivando del diálogo social para el progreso de una política social regional conectada con las necesidades de la sociedad, como puede apreciarse a través de los muchos acuerdos alcanzados a partir de la reflexión conjunta del Ejecutivo Regional y los Agentes Económicos y Sociales más representativos, descritos en el nuevo epígrafe sobre las mesas de diálogo social, en el que se recogen los más relacionados con la materia de este Capítulo. El hecho de que la Junta de Castilla y León cuente con la participación y la experiencia de las organizaciones empresariales y sindicatos más representativos en el diseño de sus políticas activas de empleo, en la prevención de riesgos laborales, en el modo de enfrentarse al reto de la integración social y laboral de los trabajadores inmigrantes o en el modo de evitar la marginación o discriminación del mercado laboral de determinados colectivos que presentan más debilidad ante él, entre otros, da cuenta del extenso campo de actuación en el que se despliegan los efectos de esta política consensuada.

Actividad

La población en edad de trabajar (16 y más años) de Castilla y León se situó en 2003 en una cifra de 2.107.300 personas. Se trata de una reducción del 0,1% sobre la cifra del año previo, frente al ligero repunte del conjunto nacional. Las anteriores variaciones se explican por una caída en la población menor de 25 años no compensada por un incremento en la de los de 25 y más edad.

La población activa regional alcanzó la cifra de 1.057.200 personas en 2003. Se trata de un crecimiento del 1,6% sobre el ejercicio previo, una cifra más reducida que el aumento medio nacional del 2,6%. En cualquier caso, los anteriores resultados configuran una tasa de actividad para Castilla y León del 50,2%, apuntándose que desde el año 1977 la citada tasa no había superado la cota del 50% para la Comunidad. Para España la tasa de actividad fue del 55%.

Detallando por sexos, la tasa de actividad masculina para Castilla y León fue del 62,4% y la femenina del 38,4%. En el conjunto español ambas tasas se situaron por encima de las de la Comunidad, adoptando la masculina un valor de 67,4% y la femenina de 43,3%.

Ocupación

La población ocupada de Castilla y León aumentó en el año 2003 en 9.500 personas, situando la cifra total de empleo en 941.100. En términos relativos, se trata de una tasa de crecimiento del 1,0% (frente al 2,7% del conjunto nacional), continuando el proceso de desaceleración en el crecimiento neto de empleo regional.

Descendiendo al detalle trimestral se observa que mientras en España los ocupados crecen durante todos los trimestres a un ritmo muy similar y ligeramente acelerado, en Castilla y León, partiendo de una tasa similar a la española, la generación de

empleo se desacelera con rapidez en el segundo y tercer trimestres, estancándose durante el último cuarto del año.

Detallando por sexos, la mayor parte de los nuevos empleos netos generados en Castilla y León fueron ocupados por las mujeres. Más en concreto, de las 9.500 nuevas personas ocupadas, un total de 7.700 fueron mujeres y los restantes 1.800 hombres. Estos datos suponen, en términos relativos, un crecimiento del empleo masculino del 0,3% y un aumento del femenino del 2,3%. En ambos casos, las medias nacionales fueron superiores, del 1,4% para los hombres y del 4,9% para las mujeres. La tasa de aumento del empleo global de Castilla y León se encuentra explicada, por un lado, por uno de los menores aumentos de la ocupación masculina y, por otro lado, por el hecho de que fuera la región española en que experimentó la menor tasa de crecimiento del empleo femenino.

Por grupos de edad, el aumento de 9.500 ocupados en Castilla y León durante el año 2003 se asoció, exclusivamente, a la población de 25 y más años (con 13.700 nuevos empleos en 2003), dado que entre los jóvenes el número de ocupados cayó en 4.300 personas. Un fenómeno análogo tuvo lugar también en el conjunto de España.

Después del retroceso experimentado durante el año 2002, el sector industrial de Castilla y León fue el más favorecido en términos de empleo durante el pasado año generando un total 5.500 empleos netos, esto es, una tasa de crecimiento del 3,1% (frente a una reducción del 1% en el conjunto nacional). En el sector servicios de la Región se generaron 3.700 nuevos empleos, esto es, una tasa de crecimiento 0,7%, inferior a la tasa del 4,3% registrada por el sector en el año previo. En España, el empleo de los servicios creció en un 4,1% durante 2003. En la construcción se generaron 1.500 nuevos puestos de trabajo en el año 2003, una tasa de aumento del 1,3% (frente al 3,7% nacional), aunque el sector continúa creando empleo neto en la Región, lo hace a ritmos cada vez más desacelerados. Por último, el sector agrícola continuó durante 2003 con la pérdida tendencial de empleo que viene experimentando durante las dos últimas décadas, en concreto, el sector redujo en 1.200 personas sus ocupados, es decir, una tasa de caída del 1,4% (frente a la reducción del 2% de España).

La ocupación tuvo un comportamiento bastante heterogéneo en las diferentes provincias de la Comunidad durante el año 2003. Creció a un ritmo superior al medio español en la provincia de Segovia (al 6,2%) y Palencia (4,3%). En León (2,1%) y Valladolid (2,0%) el empleo aumentó por encima de la media regional. En Burgos (con un 0,5%) y en Ávila (con un 0,3%) la ocupación creció bajo dicha media. En las restantes provincias de la Región la ocupación se redujo: en Zamora en una tasa del 1,1%, en Soria al 1,7% y en Salamanca al 2,9%.

Considerando las dos provincias en las que más aumentó el empleo en 2003, en Segovia el incremento se asoció especialmente a los varones; en cambio, en Palencia el aumento de la ocupación se repartió de manera bastante homogénea entre ambos sexos. En León, Valladolid y Burgos también aumentó el empleo para ambos géneros. En Ávila, la reducción en el empleo masculino y el aumento en el de las mujeres se saldo en un pequeño aumento en la ocupación total de la provincia. El fenómeno opuesto tuvo lugar en Soria, en la que el aumento del empleo femenino no fue capaz de contrapesar la caída del empleo de los varones. Por último, en Salamanca la ocupación se redujo para ambos sexos.

De igual modo que en años anteriores el empleo de carácter asalariado fue durante el año 2003 el responsable del aumento de la ocupación total de la Región. Así, el crecimiento neto del empleo global de Castilla y León que, como anteriormente se ha comentado, ascendió a 9.500 personas, se explica por la presencia de 15.700 nuevos asalariados y por la caída de 6.200 ocupados de carácter no asalariado. En términos relativos, la tasa de crecimiento de los asalariados fue del 2,3%, frente al 3,5% del conjunto de España. De este modo la tasa de asalarización volvió a aumentar en 2003 situándose en un 75,5% para Castilla y León (0,9 puntos porcentuales sobre la tasa del año previo) y en el 81,5% en España (0,6 puntos porcentuales mayor que el año anterior).

También como en ejercicios anteriores, el aumento del empleo asalariado benefició especialmente a las mujeres al crecer en un 3,8% (frente al 5,5% nacional). En el caso de los hombres el aumento de los asalariados fue del 1,3% (del 2,1% en España).

Por sectores productivos se aprecia cómo detrás del crecimiento del empleo total de la industria y, especialmente, de los servicios de la Región se encuentra el aumento de los asalariados. En la primera, el empleo total creció en 5.500 personas y el asalariado en 5.700; en el sector servicios, los nuevos ocupados fueron 3.700 y los nuevos asalariados ascendieron a 9.000. En cuanto a los dos sectores restantes, el empleo asalariado operó en sentido opuesto al empleo total. En la construcción, en que los ocupados globales aumentaron en 1.500 personas, los asalariados se redujeron en 700. Y en la agricultura, en la que la ocupación total cayó en 1.200 personas, el empleo asalariado aumentó en 1.600.

El sector público de Castilla y León es el principal responsable del aumento total de los asalariados, tanto en términos absolutos (generando 9.500 del total de 15.700 nuevos asalariados) como relativos (experimentando una tasa de crecimiento del 5,7%, en contraste con el 1,1% del sector privado). En España también es el empleo asalariado del sector público el que más crece en términos relativos.

La tasa de temporalidad en Castilla y León se situó en 2003 en el 27,8%, un valor 0,6 puntos porcentuales más bajo que el del año 2002. En el conjunto nacional fue del 30,6%, un dato, en este caso, 0,4 puntos porcentuales menos que el año anterior.

Por sexos, la tasa de temporalidad femenina para Castilla y León fue del 31,4% (0,7 puntos porcentuales bajo la de 2002), mientras que la de los hombres fue del 25,6% (0,6 puntos porcentuales bajo la del año previo). En el conjunto nacional la tasas eran, respectivamente, del 33,5% (0,7 puntos porcentuales bajo la del 2002) y del 28,6% (0,4 puntos porcentuales menor).

Por sectores institucionales la tasa de temporalidad del sector público regional, adoptó un valor del 22,8% (1,2 puntos porcentuales sobre el dato del año previo); en el privado la tasa fue del 29,5% (1,2 puntos porcentuales más pequeña que en 2002). Cabe reseñar que la tasa de temporalidad del Sector Público de Castilla y León, frente a lo que venía siendo habitual, se situó a la altura de 2003 ligeramente por encima de su análoga nacional; mientras que en el Sector Privado la misma tasa de temporalidad es significativamente inferior en Castilla y León respecto a la nacional.

Cruzando datos por sexo y sector institucional, en el sector público de Castilla y León aumentaron los asalariados temporales de ambos géneros y, muy especialmente, los varones. En el sector privado regional, los asalariados temporales se reducen tanto para las

mujeres como para los hombres, aunque también de forma más intensa para estos últimos. En cuanto a los asalariados indefinidos, las mayores tasas de crecimiento se alcanzaron para las mujeres, tanto en el sector privado, como en el público de la región.

Desempleo

Un total de 116.100 trabajadores se encontraban en paro en 2003 en Castilla y León, lo que supone una tasa de crecimiento del 6,9%, frente al aumento del 2,1% del conjunto de España. En el caso de la Comunidad estos datos suponen una ligera aceleración con respecto de la cifra del año 2002; en cambio, en España, a pesar de haber seguido creciendo el desempleo, lo hizo a un ritmo muy inferior al del 2002.

Los resultados comentados previamente se han manifestado también en el comportamiento de la tasa de paro. En Castilla y León la referida tasa alcanzó el 11% de la población activa, creciendo algo más de 0,5 puntos porcentuales sobre la tasa del año 2002. En el conjunto de España la tasa de desempleo se situó en el 11,3%, esto es, una décima porcentual por debajo de la tasa del año previo. De esta forma, Castilla y León registra por segundo año consecutivo un aumento en su tasa de paro, mientras que el conjunto nacional invierte el aumento experimentado en 2002.

Por sexos, las mujeres de la Comunidad experimentaron durante el año 2003 un aumento en su montante total de desempleo y los varones una moderada reducción en el mismo. Este resultado se explica por la mayor intensidad con la que las mujeres de la región participaron en el mercado de trabajo, aunque sin embargo la tasa de actividad sigue siendo inferior a la media nacional. De esta forma, la tasa de paro femenina se situó en el 18,3% (1,3 puntos porcentuales sobre la del año previo) y la de los varones en el 6,3% (0,1 puntos porcentuales menor que el año anterior). En España, esta tasa para las mujeres fue del 15,9% (0,4 puntos porcentuales más baja que en 2002) y para los varones del 8,2% (0,1 puntos porcentuales superior a la del año anterior).

La brecha entre las tasas de desempleo por sexos se ha agrandado en Castilla y León en 2003 dado que las mujeres de la Comunidad soportaban una tasa de desempleo 11,9 puntos porcentuales superior a la masculina; la diferencia en el año 2002 fue de 10,5 puntos porcentuales. En el caso de España el fenómeno fue justamente el contrario: la diferencia de tasas en 2003 ascendió a 7,7 puntos porcentuales, por debajo de la distancia de 8,3 puntos porcentuales registrada en 2002.

Los parados de larga duración aumentaron en Castilla y León durante 2003 en un 11,4% (frente al aumento más reducido del 1,1% en España). De esta forma se cambia la tendencia a la reducción de los parados de larga duración que venía registrándose en Castilla y León durante los años anteriores. Dentro del colectivo de parados de larga duración, aquellos que llevaban buscando empleo entre 1 y 2 años fueron los más perjudicados en Castilla y León, dado que su montante aumentó en un 15,6% (frente al 5% nacional). En cuanto a los parados de más larga duración (más de 2 años buscando empleo) se incrementaron en un 9,1% (frente a la caída nacional del 1,7%). En los grupos de desempleados de corta duración (menos de un año) también se produjeron incrementos en el año 2003 para Castilla y León.

Por provincias, la tasa de paro aumentó en Zamora, Salamanca, Burgos, Palencia y Segovia; se estancó en Soria y en Valladolid, y se redujo en las dos provincias res-

tantes. En las cinco provincias en las que aumento tasa de desempleo lo hizo, básicamente, a consta de aumentos en tasa femenina. Destaca el caso de Zamora, provincia en la que la tasa de paro de las mujeres creció en 2003 en 8,5 puntos porcentuales. En Soria, Valladolid y Ávila la estabilidad o ligera reducción de las tasas de paro se asoció especialmente a las caídas de la tasa femenina. Por último, en León la reducción de la tasa de paro se generalizó a ambos sexos.

La ordenación de provincias castellanas y leonesas en cuanto a su tasa de paro fue la siguiente: Al igual que durante el ejercicio anterior, Salamanca (con una tasa del 15,5%) y Valladolid (con una del 13,1%) presentaban tasas sobre la media nacional. A este grupo debe añadirse también este año la provincia de Zamora (con una tasa del 13,3%). El resto de las provincias de Castilla y León anotaron una tasa de paro menor que la media de España y de Castilla y León, en el siguiente orden: León (9,5%), Segovia (9,4%), Palencia (9,3%), Ávila (8,8%), Burgos (8,3%) y Soria (4,4%).

Intermediación en el mercado de trabajo y contratación

Desde 2002 la Comunidad Autónoma asume la competencia, antes estatal, de gestión en materia de intermediación laboral que venía realizando el INEM. El ECyL inicia su actividad en 2004, por lo que el año 2003 ha sido un año de transición.

En 2003 crecieron las demandas de empleo regionales en 43.889 respecto al año anterior, lo que supone un incremento porcentual del 5,8% y es el segundo año consecutivo en el que, en términos relativos, el aumento regional supera al nacional que se cifró en un 4,2%.

Las ofertas de empleo registradas en Castilla y León se incrementaron en un 3,2% respecto a 2002, variando la tendencia que desde 1999, se venía produciendo de reducción constante del número de ofertas registradas, cuando a nivel nacional se redujeron en un 5,8%.

En el grado de eficacia en la gestión, la Comunidad superó, con un índice de casación del 94,2% de las ofertas registradas, a la gestión de las ofertas a nivel nacional, que presentó un índice del 85%.

Atendiendo a otro indicador de eficacia como es el ratio entra las demandas presentadas por los aspirantes a un empleo y las colocaciones gestionadas, se observa un nivel muy similar en la Comunidad (12,4%) y España (12,1%).

Por lo que se refiere al Servicio Regional de Colocación (SRC) en el año 2003 (último de su actividad) presentó un índice de casamiento, agregado para el conjunto de la región del 21,1%. Este porcentaje significa una reducción de cinco puntos porcentuales en relación al año anterior, y termina con la progresión de su eficiencia que podía observarse los últimos años. Los resultados de este casamiento por provincias son muy variados y van desde el 28,1% de León, hasta el 6,9% de Soria.

Por lo que a la contratación se refiere, de un total de 645.520 contratos laborales firmados en 2003, sólo el 8,4% lo son indefinidos y el 91,6% temporales.

El año 2003 es el tercero consecutivo en el que se reduce el porcentaje de contratos indefinidos "desde inicio" dentro del total de la contratación, con 538 contratos menos que en 2002, aunque es preciso indicar que Castilla y León presenta una tasa de temporalidad más baja que el conjunto nacional.

Mejores son los datos sobre los contratos convertidos en indefinidos pues con un incremento del 3,4% sobre 2002, supera el incremento nacional que fue del 2,6%, suponiendo en 2003 el 43,8% del total de la contratación indefinida.

Del total de contratos convertidos en indefinidos en Castilla y León, el 59,4% los firmaron varones y el 40,6% mujeres (el 62% varones y el 38% mujeres en 2002) lo que significa que se ha reducido el diferencial con respecto al año anterior, dato que se produce por segundo año consecutivo.

Atendiendo a la evolución de la contratación indefinida en los últimos cinco años (desde inicio más convertidos, esto es en su conjunto), el resultado neto es de un 0,4%, prácticamente igual que en 2002.

La contratación temporal, en cambio, aumentó en 48.597 contratos de este tipo más que en 2002 (un 9%).

Inmigración y mercado de trabajo

El fuerte aumento de flujos migratorios que se vienen produciendo también en Castilla y León, aunque más recientemente y con menor intensidad que a nivel nacional, producirá consecuencias en el sistema productivo, en el mercado de trabajo, de orden demográfico y en el sistema de protección social, todavía difíciles de valorar, pero que van a requerir la adopción de políticas coordinadas a nivel del nuevo ámbito político europeo y con una concepción de carácter integral. Políticas que deberán estar más atentas que a controlar los flujos de la inmigración, a la gestión de una situación nueva que es irrechazable. Esta gestión de un fenómeno nuevo (en la actual intensidad) con capacidad de repercutir en muchos ámbitos, requerirá modificaciones normativas, políticas de cohesión e integración social, adaptaciones de los sistemas de educación y otros, de las oficinas de empleo, etc., que tienen que irse introduciendo sin demora.

Reconociendo que a partir de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, modificada por Ley 8/2000, de 22 de diciembre, y recientemente reformada por Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, se han realizado modificaciones voluntariosas, el sistema de contingentes todavía resulta ineficaz para atender a las necesidades laborales de las empresas. Persisten aún aspectos que deben mejorarse como: la simplificación de su tramitación suprimiendo trabas administrativas innecesarias, mejorar la información a los potenciales usuarios, hacer posible el contacto personal del trabajador y empleador, de modo que se reduzca la desconfianza en la contratación de trabajadores desconocidos para el empresario, acortar la dilación en el tiempo entre la oferta y su casación, porque las circunstancias empresariales son cambiantes.

Por otro lado, el sistema de contingentes no resuelve por sí solo la situación de acceso de demandantes de trabajo extranjeros, porque fuera de él existen realidades con las que hay que contar, como las autorizaciones concedidas en régimen general y la existencia de trabajadores extranjeros en situación irregular que no pueden ignorarse y, en tanto se atiende a regularizar su situación, ha de tenerse en cuenta sus necesidades básicas haciéndose cargo de ellas la Administración.

La aplicación generosa del nuevo régimen de arraigo y el contar con mecanismos normativos y administrativos que permitan atender a situaciones individuales de la in-

migración irregular serviría para resolver situaciones individuales que se ocultan detrás de las cifras y hablan de una historia personal.

Políticas de empleo

Lo más novedoso de 2003, en cuanto a las políticas activas de empleo en la Comunidad, ha sido la finalización de la vigencia del II Plan de Empleo y la elaboración de nuevo Plan que ha de suceder al anterior, extendiendo su vigencia a las anualidades 2004-2006.

El II Plan de Empleo estableció cuatro ejes: fomentar la igualdad de la mujer al mercado de trabajo; fomentar el espíritu empresarial; dinamizar el empleo local; luchar contra la exclusión laboral de determinados colectivos de trabajadores. La mayor dotación económica de fondos destinados a las diferentes acciones de orientación, intermediación o formación, ha permitido extender sus beneficios a mayor número de beneficiarios. Entre sus principales activos está la atención al empleo local y a los nuevos yacimientos de empleo, con un incremento del 19,6% en la línea de políticas activas al empleo, el incremento en los puestos de trabajo subvencionados en el Plan de Natalidad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral con un 269% de incremento interanual. El pasivo de este Plan ha de aceptarse que está en la escasa eficacia de las acciones en el eje de la igualdad de acceso de la mujer al mercado de trabajo, a la vista de las tasas de desempleo de éstas, así como la falta de agilidad en la tramitación de las solicitudes de subvención a la generación de empleo de las empresas privadas.

De los datos incluidos en el análisis, a partir de las variables básicas, se constata también la escasa eficacia de las medidas para la reducción de la temporalidad, así como la notable desviación que se ha producido en el incremento de los parados de larga duración.

Con todo, falta una completa valoración y evaluación de este Plan a su cierre para conocer su eficacia.

Prestaciones por desempleo

Respecto a la posición que Castilla y León ocupa en el conjunto de las regiones españolas por lo que se refiere a la cobertura por prestaciones por desempleo, hay que indicar que este año 2003 es el décimo quinto lugar (habiendo subido un puesto respecto al año anterior), con una tasa de cobertura del 48,5% frente al 60,6% de España.

Negociación colectiva

Se evidencia una tendencia hacia la prolongación de la vigencia de los convenios, que cada vez más tienen una duración plurianual.

Los datos por Comunidades Autónomas muestran que, en el año 2003, Castilla y León fue una de las regiones donde más convenios colectivos se negociaron (385, según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales), sólo superada por Andalucía y Cataluña.

En Castilla y León, según la misma fuente, destacan los convenios sectoriales, porque a pesar de ser menos en número (158) que los de empresa (227), afectan a más

trabajadores: el 15,16% (38.956) están afectados por convenios de empresa y el 84,85% (218.047) por convenios de otro ámbito.

La negociación colectiva en España y en Castilla y León está centralizada porque el nivel típico es el sectorial estatal, lo cual hace necesario que los negociadores establezcan unas precisas reglas de articulación entre convenios. El número de convenios colectivos de empresa es superior al de convenios de otro ámbito, pero afectan a menor número de trabajadores.

En Castilla y León el peso relativo de los convenios de empresa es más reducido que en el resto de España (el porcentaje está en 58,9% en la región frente al 74,8% de España).

En nuestra Comunidad Autónoma, igual que en el resto del Estado, a nivel de empresa y de sector, predomina el convenio provincial y se mantiene en niveles residuales la negociación colectiva interprovincial (solamente hay registrados 6 convenios interprovinciales).

Salarios y jornada laboral

En todos los convenios de ámbito superior a la empresa se negociaron incrementos salariales por encima de la tasa de variación del IPC (2,6% interanual). El incremento salarial pactado en Castilla y León, se ha situado en un 3,57%, siendo más bajo en los convenios de empresa (2,6%), que los de otro ámbito (3,7%). Se sitúa así la Comunidad entre las que presentan un incremento más moderado.

La jornada anual media pactada recogida en los convenios registrados durante el año 2003 ha sido de 1.755 horas, que desagregada por sectores, se ha superado en la industria (1.758,5 horas). En términos absolutos, la jornada laboral no se ha reducido entre 2002 y 2003.

Fondo de Garantía Salarial

En Castilla y León la prestación media por "insolvencia" es la más alta de los últimos cinco años, con un incremento del 32,68% respecto al 2002. Sin embargo, en España la prestación media ha bajado un 3,74%.

Las prestaciones por "regulación" en Castilla y León han subido un 4,32%, con relación al año anterior, mientras que a nivel nacional el incremento fue del 1,25%.

Tanto en España como en Castilla y León, en los casos de insolvencia y de regulación, han aumentado el número de empresas afectadas y de trabajadores beneficiarios.

Huelgas y cierres patronales

Según los datos del Boletín de Estadísticas Laborales, disponibles a 1 de abril de 2004, la incidencia de las huelgas en miles de participantes y en jornadas no trabajadas, no es significativa. En todas las provincias la variación en el número de participantes se ha reducido, lo que se traslada a una tasa de variación 03/02 negativa en el conjunto de la Comunidad Autónoma.

Como ya ocurría en 2002, el SERLA ejerce un papel importante a la hora de evitar un conflicto que pueda terminar en huelga. Resulta destacable el incremento en los conflictos previos a la convocatoria de huelga, porque la finalización de estos procedimientos ha supuesto un aumento de acuerdos superior en cuatro puntos, respecto a 2002.

Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales (SERLA)

El SERLA en poco más de tres años de funcionamiento ha asumido un protagonismo en las relaciones laborales de Castilla y León, entendiéndose por los agentes económicos y sociales como un elemento dinamizador del diálogo social que, a través de un medio rápido y eficaz, pone a disposición de empresas y trabajadores mecanismos que ayudan a resolver los distintos conflictos consustanciales en toda la relación laboral.

El porcentaje de acuerdos en el año 2003 alcanza el 51,25% con un total de 82 procedimientos concluidos con acuerdo, en relación con los 160 conflictos de tramitación efectiva. Los acuerdos alcanzados han afectado a 649 empresas y 17.355 trabajadores que suponen respectivamente el 28,59% y el 28,56% del total de empresas y trabajadores incurso en los procedimientos tramitados.

Comparativamente, los resultados del año 2003 significan un incremento importante de acuerdos respecto de los obtenidos en el año precedente que se situó en el 42,14%.

La comparativa entre anualidades pone de manifiesto un incremento considerable de los acuerdos alcanzados en los conflictos de intereses (63,6%) que han supuesto un incremento superior a 21 puntos respecto a 2002, pudiéndose concluir que el SERLA se ha consolidado cada vez más como una vía facultativa de la conflictividad laboral y de apoyo a la negociación colectiva.

Igualmente considerable es el incremento de acuerdos alcanzados en los conflictos de interpretación y aplicación o jurídicos, con un incremento de acuerdos alcanzados, respecto de 2002, de 8,59%, situándose en el 47,05%; lo que sin duda se reflejará en una disminución de la conflictividad laboral en la sede judicial.

Expedientes de regulación de empleo

Es significativo el hecho de que el número total de trabajadores afectados por ERE ha disminuido en nuestra región y, por el contrario, han aumentado los afectados con resultado de extinción (471 trabajadores más que en 2002, un aumento del 15,98%). De los 5.036 afectados por expedientes, un 67,8% lo fueron por extinción, mientras que en España este porcentaje fue del 51,6%.

Conciliaciones individuales y asuntos judiciales laborales

En Castilla y León las conciliaciones individuales en materia de despidos han seguido disminuyendo (un -33,82%) siendo el número total de tale conciliaciones individuales en materia de despidos 9.654 en 2002 y 6.389 en 2003, en sintonía con los porcentajes totales de España (-6,23%).

En Castilla y León se produjo un ligero incremento en el total de asuntos judiciales resueltos respecto a 2002 (0,68%), a pesar de que las reclamaciones relativas a despidos se incrementaron un 5,54%.

Salud Laboral

El montante total de accidentes laborales con baja acaecidos en Castilla y León se redujo durante el año 2003 en un 3,9%, y a escala nacional un 4,6%. Del total previamente reseñado, los accidentes en el puesto de trabajo bajaron el 2,4% (el 5,2% en España) y los accidentes *in itinere* se redujeron el 4,4% (frente al incremento del 2,3% español).

En cuanto a la mortalidad laboral, un total de 77 trabajadores perdieron la vida durante el 2003 por motivos laborales, lo que significa un importante descenso que se cifra en 37 fallecimientos menos y, en porcentaje, supone una tasa de caída del 32,5% (frente al 4,6% nacional).

En lo referente al índice de incidencia general de siniestralidad, en datos de 2002, Castilla y León tenía un dato menor que el de la media nacional, aunque la reducción fue mayor a nivel nacional. (293 menos que en 2001 en España y 150 menos en Castilla y León). La situación es la opuesta a la registrada en los accidentes mortales, en los que la Región tuvo índices superiores a la media nacional, pero con una reducción de casi 2 puntos en Castilla y León frente al dato mantenido estable a nivel nacional respecto a 2001.

Todas las provincias de la Comunidad redujeron su cifra de siniestros laborales en jornada laboral con baja en 2003, con la excepción de Zamora, Palencia y Soria. Las mayores reducciones se produjeron en Salamanca y en Ávila. En cuanto a la mortalidad en jornada laboral por provincias, observamos cómo ninguna de ellas registró aumentos en los siniestros de este carácter en 2003.

Los siniestros también se redujeron en todos los sectores productivos de Castilla y León, especialmente en la agricultura (un 10,3% menos) y en la construcción (con una caída del 5,7%). En los otros dos sectores la tasa de caída fue menor a un punto porcentual.

En cuanto al sector minero, el total de siniestros graves y mortales en dicho sector se situó en 34, frente a la tendencia a la reducción acaecida durante los últimos años.

Los partes de enfermedad laboral durante el año 2003 crecieron en Castilla y León un 18,7% (frente al aumento del 6,7% nacional), siendo la práctica totalidad de las enfermedades registradas de carácter leve y, al igual que el año previo, no se registró ninguna de carácter mortal.

Por provincias, destacan, en términos absolutos, el aumento de 141 nuevos partes de enfermedad de Burgos (un 67,1% sobre el año previo) y, en términos relativos, el incremento del 76,9% de Segovia, que se traduce en 40 nuevos partes. En el resto de las provincias de la Comunidad se produjeron también incrementos en las enfermedades a excepción de Ávila y León, en las que se redujeron.

Actuaciones de la Inspección de Trabajo

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Salud Laboral en el trabajo aumentaron en 2003 en cerca de un 17,1%. Las infracciones se redujeron un 16,4% Las paralizaciones de los trabajos con riesgo grave e inminen-

te para la seguridad o salud del trabajador apenas cayeron en un 1% y los requerimientos de subsanación se incrementaron en un 19,2%. En cuanto a los expedientes sancionadores se redujeron en 5,6%.

2.7.2 Recomendaciones

Con carácter general

Consecuentemente con la conclusión general, el CES insta a las partes intervinientes en las Mesas de Diálogo Social a que sigan progresando en el diálogo como fórmula de participación social corresponsable en las decisiones políticas más directamente relacionadas con los ciudadanos, para que el enfoque conjunto y las actuaciones que se acuerden, estén próximas a sus necesidades, sean cercanas y eficaces.

Variables básicas

La situación del mercado de trabajo regional, analizada a través de sus variables básicas, pone de manifiesto el mantenimiento de algunos aspectos negativos, entre los que son destacables: la pérdida de población en edad laboral, el lento crecimiento de la actividad y de la ocupación, a pesar de su incremento respecto a 2002, el aumento del número de parados respecto al año anterior, y su especial incidencia en jóvenes y mujeres.

El CES entiende que todas estas características deben ser tenidas en cuenta como realidades que, para que no se conviertan en estructurales, requieren medidas específicas y urgentes por parte de las autoridades competentes tanto en políticas de empleo como en políticas de desarrollo industrial, modernización y diversificación productiva.

El CES considera imprescindible continuar aplicando medidas concretas que eliminen las barreras existentes en el mercado laboral y crear las condiciones para una mejora en la igualdad por razón de sexo o edad.

Asimismo el CES recomienda que se desarrollen todas las posibilidades existentes para que los trabajadores y trabajadoras con mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo (jóvenes, mujeres, parados de larga duración y con riesgo de exclusión social, inmigrantes, discapacitados) puedan acceder, en igualdad de condiciones, a un empleo digno. En este sentido, las actuaciones incluidas en los Planes Regionales de Empleo se consideran positivas pero deben ser potenciadas y ampliadas para incrementar su eficacia en aspectos concretos como la reducción de la temporalidad y del paro de larga duración.

Por otra parte, para el CES existe una evidente conexión entre la estructura del tejido productivo regional (analizada en el Capítulo I del Informe) y los principales indicadores de nuestro mercado de trabajo. Considera por ello necesaria una mayor interconexión de las actividades productivas (en especial entre la industria y los servicios) que potencie y dinamice las actividades terciarias modernas y tecnológicamente avanzadas (servicios a empresas) que son las que más riqueza generan y más empleo crean.

Se recomienda también continuar con el desarrollo de una política industrial coordinada a escala regional que evite posibles deslocalizaciones futuras y fomente el desarrollo de un tejido industrial diversificado sectorial y territorialmente, para evitar pérdidas de empleo en el sector. A este respecto, el CES solicita de la Administración Pública que se convierta en un agente impulsor que con su actuación debe ser capaz de atraer procesos productivos, fomentar el espíritu empresarial y crear las redes y sinergias necesarias para dinamizar el mercado laboral.

Por último, el CES solicita, ante la pérdida constante de población y su progresivo envejecimiento, una estrategia poblacional articulada en un horizonte temporal amplio que integre el conjunto de las políticas sectoriales desarrolladas por la Junta de Castilla y León e involucre a todos los agentes políticos, sociales y económicos de la región.

Mercado de trabajo y contratación

A pesar de que la tasa de temporalidad es significativamente inferior en Castilla y León a la registrada en España, resulta preocupante la caída sostenida en la contratación indefinida inicial que se viene produciendo en los últimos años, mientras que siguen aumentando las transformaciones subvencionadas de contratos temporales en indefinidos. Este hecho permite deducir que un importante volumen de contratos podrían tener una mayor estabilidad desde el principio. Como ya se expuso en el Informe del año 2002, la necesidad de aumentar la estabilidad en la contratación requiere que se utilicen las diferentes modalidades de contratos temporales sólo para aquellas actividades propias de los mismos, evitando su utilización en fraude de Ley.

La Inspección de Trabajo es, en este sentido, el mecanismo más adecuado para luchar contra las irregularidades que se puedan estar cometiendo y debe ser apoyada y reforzada en su actuación con todos los medios materiales y humanos posibles.

El CES insta al cumplimiento del acuerdo adoptado en el marco del Diálogo Social en lo referente a dotación de personal haciendo suyas las propuestas en él contenidas:

- “Anualmente la Administración Regional trasladará a la Administración General del Estado las necesidades objetivas y adaptadas a las particularidades sociales, territoriales y laborales de Castilla y León, de la plantilla de Inspectores de trabajo y seguridad social y Subinspectores de empleo y seguridad social encaminándonos hacia la homologación con los ratios nacionales y de éstos con los europeos.
- Las necesidades referidas en el párrafo anterior, para su traslado al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales serán sometidas para su consideración, a la primera reunión del Consejo Regional de Trabajo”.

A la vista del incremento de la tasa de temporalidad en el sector público regional en 2003 sobre el año anterior, y teniendo en cuenta que dicha tasa se ha reducido en el sector privado, el CES recomienda que se haga un esfuerzo por la Administración Regional para la reducción de la temporalidad en el sector público.

Inmigración y mercado de trabajo

En este tema resulta imprescindible contar con una fuente fiable y única sobre la situación de los trabajadores inmigrantes que ofrezca información ordenada a nivel provincial. El CES considera que la actual dispersión de datos dificulta el análisis de este colectivo.

Es necesario seguir mejorando para progresar en la eficacia del sistema de contingentes, al objeto de conseguir la simplificación de su tramitación, la mejora de la información a sus potenciales usuarios, favorecer el mutuo conocimiento personal entre el empleador y el empleado, acortar la dilación en el tiempo entre la oferta y su casación, entre otros, y, sobre todo, coordinar el conjunto de políticas implicadas en la gestión de este fenómeno social que excede el ámbito laboral y que requiere una concepción integral.

Es posible el replanteamiento del sistema de contingentes que debe partir de un estudio serio y coherente en el que participen todos los agentes sociales y en el que se delimiten las necesidades reales de mano de obra extranjera. Ante la futura aprobación del Reglamento de desarrollo de la Ley orgánica 14/2003 sería conveniente plantear una interpretación más abierta del concepto de arraigo, que facilitara la regulación de extranjeros con estancias suficientes y con una oferta de trabajo (arraigo laboral),

En este sentido, y de forma general, el CES pide a la Administración que haga una interpretación no restrictiva y, en la medida de lo posible, extensiva de la Ley de Extranjería y su reglamento de desarrollo. Para ello, sin lugar a dudas, sería conveniente destinar más medios materiales y humanos a la gestión de este tema dado que, en los próximos años, seguirá incrementándose el número de extranjeros en nuestra región.

Por último, el CES cree conveniente aplicar criterios de equidad y justicia social en la atención de las necesidades básicas de los inmigrantes

Políticas de empleo

Los buenos resultados que se han venido derivado de las iniciativas comunitarias en aplicación de la Estrategia Europea de Empleo, basadas en aproximar las políticas activas de empleo al marco local, modificando su enfoque descendente por otro ascendente que parta desde lo más próximo, porque es el ámbito local el que mejor permite detectar las necesidades y potencialidades con las que cuenta el territorio, hacen que deba ser éste el modelo a seguir.

No obstante, el CES considera que las Entidades Locales (Ayuntamientos y Diputaciones) no tienen aún desarrollado convenientemente un modelo de participación con los Agentes Sociales y Económicos más representativos. Por ello, el CES insta a que el modelo de participación en función de la representatividad se instale progresivamente en dichas Entidades Locales, sobre todo en aquellas que vayan a tener o gestionar competencias socio-laborales, y/o de empleo-formación.

Es esencial el apoyo activo a las empresas para el fomento local del empleo ya que son ellas las que crean y mantienen los puestos de trabajo. Fomentando la creación de empresas a partir de los yacimientos de empleo que se detecten, apoyando fórmulas de economía social y de autoempleo.

La reciente creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECyL) permitirá el mejor ejercicio de sus competencias por parte de la Administración Autonómica, al vincularse de manera definitiva y permanente las políticas de empleo y las de formación y orientación profesionales.

La naturaleza compleja de dicho Organismo Autónomo origina que su estructura esté aún en fase de implantación orgánica, tanto en sus servicios centrales, como en sus unidades periféricas. El desarrollo completo de esta estructura debe considerarse absolutamente prioritario durante los próximos meses, en aras de optimizar su funcionamiento y asegurar la eficacia del conjunto del Servicio Público de Empleo, como instrumento al alcance los trabajadores y las empresas de la Región.

El clima de diálogo y consenso sobre el que se elaboró y aprobó la normativa de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León tiene reflejo en la participación que se reserva a los Agentes Económicos y Sociales en los órganos de participación del Servicio. El impulso y el fortalecimiento de esa participación, en el Consejo General de Empleo, en las Comisiones Ejecutivas Provinciales y en las Comisiones de Trabajo a constituir, deberán erigirse en ejes básicos de actuación para los Agentes Económicos y Sociales más representativos y para la Administración Autonómica, de modo que la convergencia de esfuerzos permita al Servicio cumplir lo más eficazmente posible con las expectativas que impulsaron su creación, como órgano de participación en el que se informarán las principales estrategias de la Junta de Castilla y León para el empleo.

El Observatorio Regional de Empleo y Formación es un órgano previsto por la Ley y el Reglamento del ECyL, que todavía tiene que desarrollarse en toda su extensión normativa. El CES considera que este es un tema de especial importancia ya que este organismo está llamado a tener un papel crucial en la definición de la oferta formativa procedente de los diferentes subsistemas de Formación Profesional.

Con relación al II Plan de Empleo Regional que termina en 2003, es conveniente que por la Junta de Castilla y León se lleve a cabo o se encargue una valoración y evaluación de los resultados de dicho Plan, para poder conocer la eficacia de sus actuaciones y disponer de un documento que permita conocer la situación de que parte el III Plan Regional de Empleo, que expresamente prevé evaluaciones de los resultados a lo largo de su vigencia, solicitando la pronta ejecución de los programas y desarrollo del contenido de este Plan.

El CES considera que el desarrollo del Plan de Formación Profesional de Castilla y León constituye una tarea de primera dimensión para las Consejerías implicadas directamente en su aplicación y, en general, para el conjunto de la Administración autonómica ya que, no puede olvidarse que de dicho desarrollo depende en buena media la consecución de los objetivos más importante de las políticas de empleo y formación en el conjunto de la Comunidad, las cuales, a su vez, son pilar básico del desarrollo económico, social y demográfico de Castilla y León.

El CES cree conveniente que los nuevos órganos de participación institucional acordados el Consejo Regional de Trabajo y los Consejos Provinciales de Trabajo, con amplias competencias en todo lo referente a relaciones laborales y con la participación de los máximos responsables de la autoridad local, deben suponer un claro impulso

en el desarrollo de las estrategias generales en materia laboral, en sus respectivos ámbitos de actuación.

Negociación colectiva

Dada la importancia que tiene la explotación estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, ya que es la principal fuente de datos existentes sobre la negociación colectiva y, ante los cambios que se vienen produciendo en cuanto a las materias que se incluyen en los convenios colectivos y la obligación de rellenar la hoja estadística a la hora de su registro y depósito ante la autoridad laboral (RD 1040/1981, de 22 de mayo), el CES considera que el modelo actual no da la posibilidad de conocer la realidad de lo que se está pactando en los convenios colectivos, ya que la última modificación de las hojas estadísticas se reguló por la Orden de 10 de octubre de 1996.

Por otro lado, el CES recomienda a la Junta de Castilla y León a que inste al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para que tome las medidas oportunas para la ampliación del contenido de dichas hojas estadísticas y proceda a coordinar fuentes y criterios de la Administración regional y estatal para hacer comparables las estadísticas.

En el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva en 2003 se recoge la conveniencia de utilizar los diferentes procedimientos de autocomposición de conflictos, tanto en el ámbito estatal como regional, para evitar las diferencias que pueden llevar a bloquear la negociación correspondiente. El CES apoya esta vía por su contribución a la fluidez de la negociación colectiva.

El CES insta a empresarios y sindicatos a seguir promocionando, potenciando y modernizando la negociación colectiva mediante el desarrollo y puesta en marcha de los acuerdos alcanzados (Interconfederal y Regional). En este sentido, CECALE, UGT y CC.OO. firmaron un acuerdo en marzo de 2004 para promover la ampliación de la negociación colectiva a aquellos sectores de actividad sin convenio que podrían iniciar de manera inmediata la negociación de su cobertura o que están pendientes de negociación de procesos anteriores. En dicho acuerdo se comprometían también a ampliar los ámbitos funcionales de los convenios ya existentes y a mejorar la redacción de sus cláusulas.

El CES apoya asimismo que las asociaciones empresariales y sindicales que componen las comisiones de negociación colectiva coadyuven en su enriquecimiento a través del análisis de aspectos como la temporalidad o la discriminación de género. Dichos análisis servirán para buscar alternativas, llegar a conclusiones y elaborar buenas prácticas dentro del marco de la negociación colectiva y del diálogo social.

Dentro del 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 necesaria la creación de un instrumento flexible, permanente y operativo que permita aportar un caudal de información, completa y actualizada, sobre aquellas materias que conforman el complejo mundo de las relaciones laborales, y que pueda ser de utilidad, constituyendo un referente de consulta para las instituciones y ciudadanos en general al momento de tomar decisiones. Por ello el CES recomienda la pronta creación de un consejo regional de trabajo u órgano similar que cumpla esta función.

Salud Laboral

En 2003 entró en vigor el Acuerdo para la Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León (2003-2005) negociado en el seno de la mesa del Diálogo Social correspondiente a esta materia que está dando ya sus frutos. Desde el CES se considera positivo dicho Acuerdo dado que su objetivo último es el de reducir los elevados índices de siniestralidad de la región; pero también se considera positivo porque potencia la negociación colectiva en materia de salud laboral, implica a los agentes económicos y sociales en el desarrollo de políticas activas en materia de prevención e impulsa de manera adecuada la formación preventiva dirigida a las necesidades de empresarios y trabajadores.

A lo largo del año 2003 pueden haberse empezado a notar las acciones desarrolladas a través de ese Acuerdo, ya que se ha registrado un menor número de accidentes laborales. Sin embargo, en el entorno laboral regional, tienen todavía una escasa implantación las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por ello, el CES insta a todos los partícipes en el mercado laboral, a que cumplan y desarrollen en sus ámbitos de actuación dicha Ley, y a la Administración Pública a que vele por su aplicación real.



Desde el CES se considera también necesario fomentar acuerdos sectoriales en materia de seguridad y salud laboral. En estos acuerdos será fundamental diagnosticar correctamente los problemas y, lógicamente, los agentes implicados deberán tener el apoyo de la Administración.

El CES recomienda a la Administración Autonómica la adecuada coordinación interdepartamental en el establecimiento y aplicación de las necesarias medidas de prevención de riesgos laborales, actuando en todo momento con la diligencia y transparencia que el tema requiere.

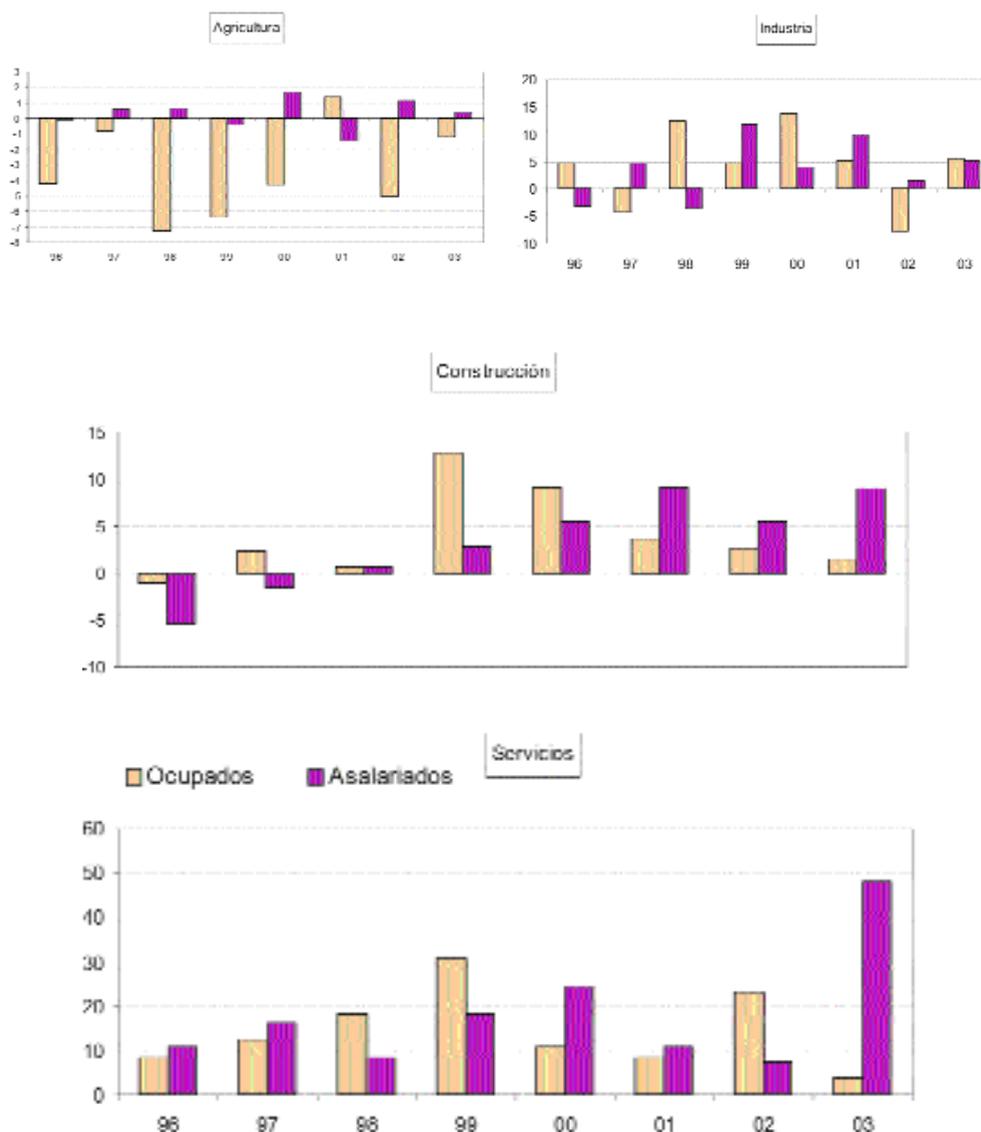
El CES insta al desarrollo de las medidas encaminadas a estudiar las circunstancias en que se producen los “accidentes in itinere”, promocionando Planes de Prevención que tengan en cuenta los desplazamientos, potenciando políticas de movilidad comunitaria que tiendan a la disminución de aquellos.

Resulta fundamental ahondar en el diagnóstico de los problemas, para lo cual se debe facilitar la información suficiente y con transparencia a todos los agentes implicados en la lucha contra la siniestralidad laboral, profundizando en los estudios sobre las causas de la misma.

ANEXO AL CAPÍTULO II

Gráfico 2.1

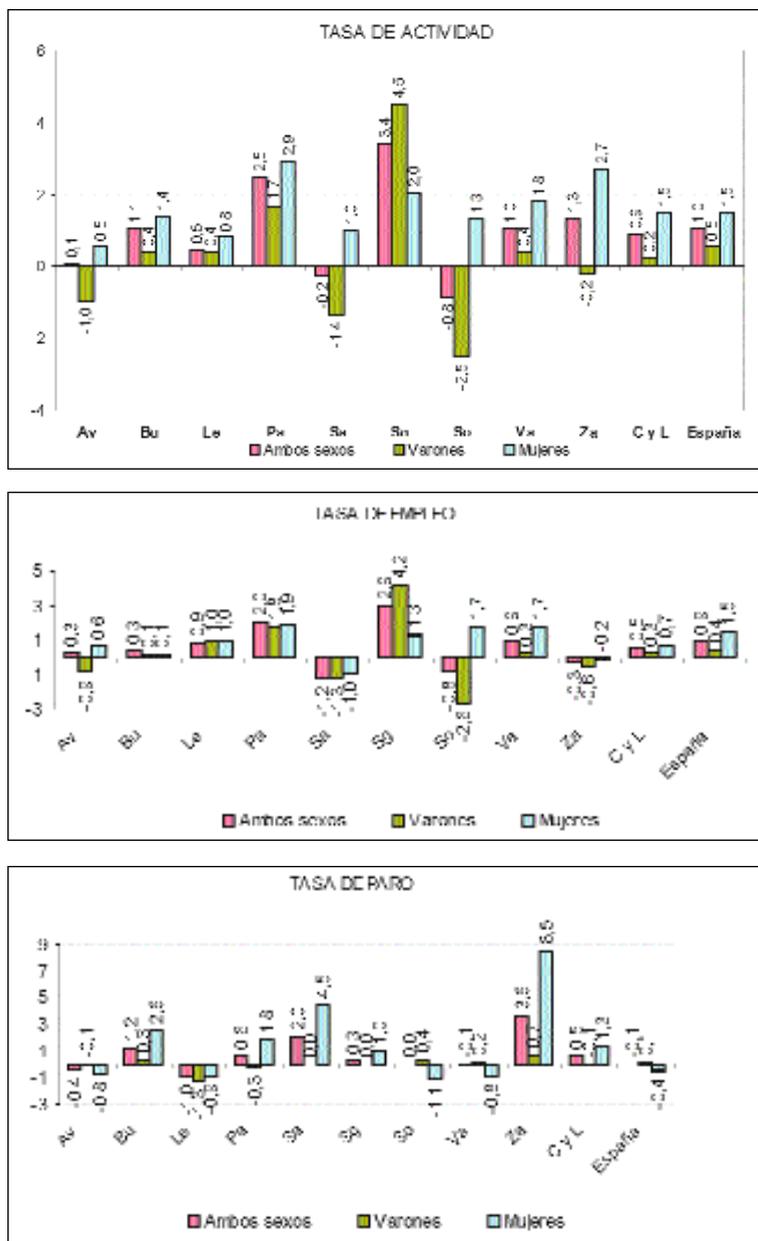
Variación del empleo total y asalariado en Castilla y León, por sectores, 1996-2002 (medias anuales en miles de personas)



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

Gráfico 2.2

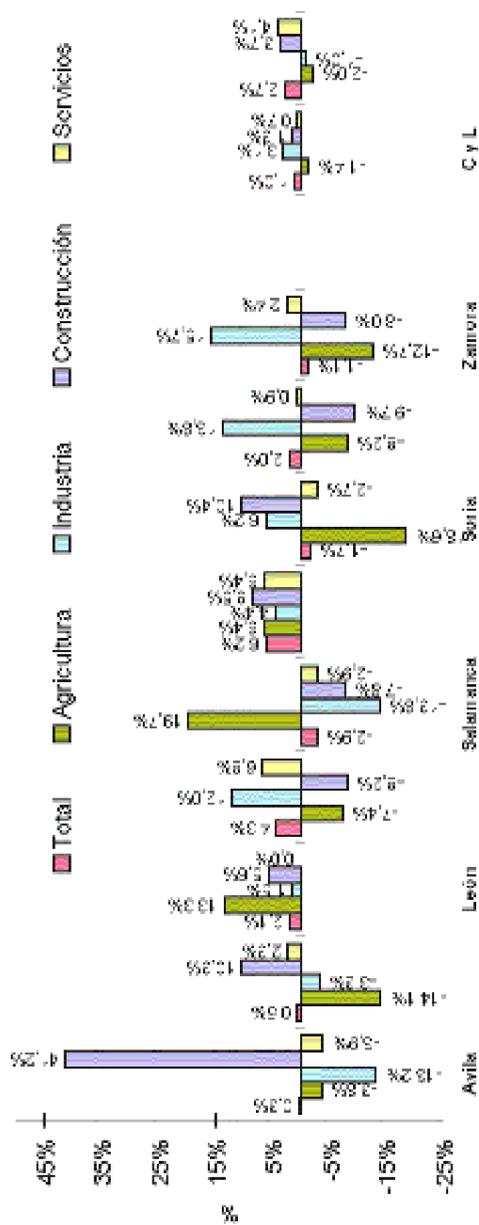
Variación de las tasas de actividad, empleo y paro en Castilla y León, por provincias 2002-2003 (diferencia entre las tasas medias)



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

Gráfico 2.3

Variación de la ocupación en Castilla y León, por provincias y sectores productivos, 2003
(tasas de variación sobre el año anterior)



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

