



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

Situación de los jóvenes en el mercado laboral en Castilla y León

Autor:

Jorge Martín Saz

Directora

Lourdes Del Pozo Escanero

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

Curso 2021 / 2022

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE CONTENIDOS	3
Resumen	5
INTRODUCCIÓN:	5
Castilla y León: Contextualización	7
Superficie y localización:	7
Población:	7
Población Joven en Castilla y León	12
REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA:	15
Reforma de 1984:	16
Reforma de 1992:	17
Reforma de 1994:	18
Reforma de 1997:	19
Reforma de 2001:	19
Reforma de 2006:	20
Reforma de 2010:	21
Reforma de 2012:	22
Reforma de 2022	23
La reforma laboral que necesitan los jóvenes	24
JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN:	25
Tasas de actividad, empleo y paro en las comunidades autónomas de España	27
Tasas de actividad empleo y paro en las provincias de Castilla y León	27
Distribución porcentual de los ocupados en España y Castilla León por sector económico y sexo	28
Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en España y Castilla y León por edad y sexo	29
Conclusiones	32
FUENTES	34

Fuentes bibliográficas:.....	34
Fuentes estadísticas:	35
Fuentes jurídicas:.....	36

Resumen

El trabajo aborda la situación de los jóvenes en el mercado laboral. En primer lugar se hace mención a la población de Castilla y León comparada con España para luego hacer referencia a características de esta según la formación, el género, o la nacionalidad, entre otras.

A continuación se hace un repaso a las reformas laborales en España para ver su influencia en los jóvenes y los beneficios o perjuicios que traían para ellos y el resto de la población.

Por último se consideran la población activa, inactiva, tasas de ocupación de paro y más conceptos, sobre la población de Castilla y León en comparación con España pero también en las provincias de Castilla y León las diferencias entre ellas.

Palabras clave: Mercado laboral, población joven, reforma laboral, Castilla y León.

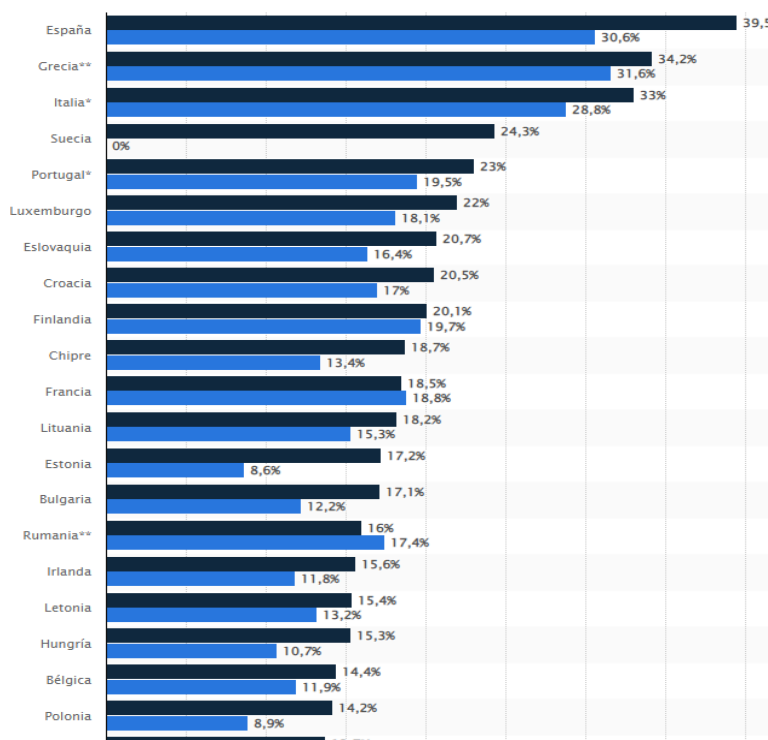
INTRODUCCIÓN:

El objetivo de este trabajo es hacer un análisis sobre las dificultades de acceso de los jóvenes al mercado laboral en la comunidad autónoma de Castilla y León. El motivo de escoger la dificultad de acceso al mercado laboral como base de estudio es explicar cómo se encuentra el mercado laboral en Castilla y León a través de los problemas a los que se encuentran los jóvenes que acceden o quieren acceder a él.

Para ello ha sido necesario realizar búsquedas en diferentes tipos de fuentes bibliográficas, recabar datos y resultados estadísticos a través de la páginas web del Instituto Nacional de Estadística (INE), informes elaborados por diversos organismos sobre el mercado laboral y las dificultades de acceso para la población joven así como sobre la normativa y leyes promulgadas en las distintas reformas que se han llevado a cabo que implican a esa población como es, entre otras, el Estatuto de los Trabajadores.

En efecto, en el siguiente gráfico puede verse cómo España es el país con mayor porcentaje de desempleo juvenil y de ahí la importancia de abordar este tema, conocer las características del mercado laboral español y, en particular, de Castilla y León. (Ver el siguiente gráfico)

Gráfico 1. Tasa de desempleo juvenil en los países de la Unión Europea (UE-28) en enero de 2020 y 2021



Para conocer todas estas dificultades en el marco español y de Castilla y León, se realiza el presente trabajo estructurado en tres grandes bloques:

En primer lugar, se expone la situación de España introduciendo a su vez información sobre la comunidad de Castilla y León, presentando dichos fundamentos con graficas o tablas, que hagan más visible la información que se ha obtenido a través de las diversas fuentes de información utilizadas.

En segundo lugar, se analizan brevemente las distintas reformas laborales que han implicado cambios y condicionantes o dificultades y mejoras tanto para los jóvenes como para el resto de la población en el mercado laboral español Y, se estudia a su vez la relación existente con los datos de actividad, paro... Para conseguir dicha información hay que leer en las leyes y exponer ciertas medidas y su finalidad en cada reforma.

En tercer lugar, se pone en contexto la situación y evolución de Castilla y León introduciendo datos de su población por sectores de actividad, entre otras características. También en este bloque hay que mencionar la temporalidad en Castilla y León usando tablas también para ello y relacionar las medidas de las reformas laborales que tienen que ver con dicha temporalidad.

En el último apartado se incluye las conclusiones y al final del documento está índice de gráficas y tablas y el Anexo.

Castilla y León: Contextualización

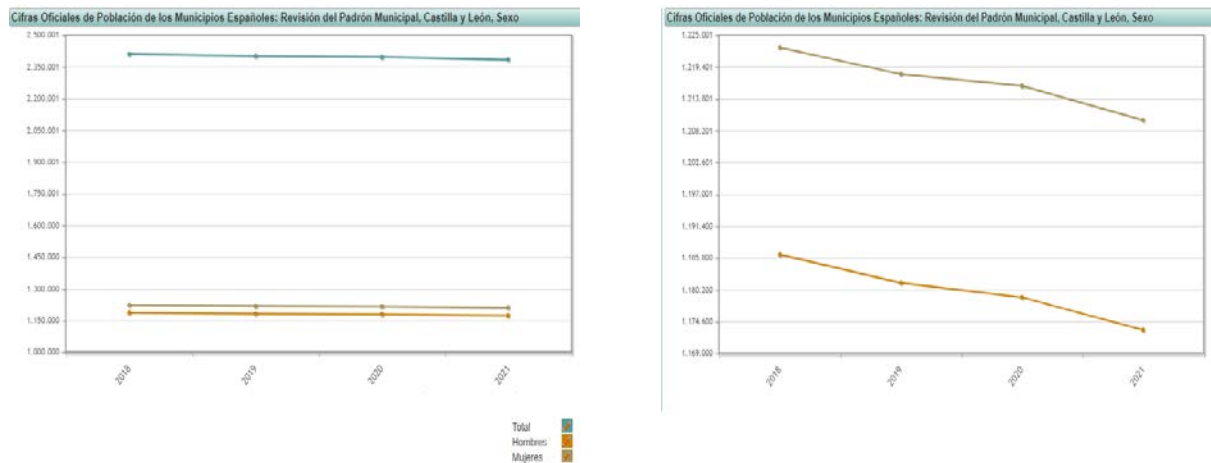
Superficie y localización:

La superficie total de España es 505.990 km² y de las diecisiete comunidades autónomas y dos ciudades autónomas incluidas en el territorio español es Castilla y León, con una superficie de 94.226 km², es la comunidad autónoma con mayor superficie. Esta comunidad se encuentra situada en el noroeste de la península y está formada por nueve provincias: Ávila, Burgos, León, Palencia, Salamanca, Segovia, Soria, Valladolid y Zamora y por 2.248 municipios.

Población:

A continuación identificamos las principales características de la población y de la población joven, en particular, para así posteriormente analizar el mercado de trabajo de la Comunidad de Castilla y León. Respecto a la población, como se puede observar en el siguiente gráfico en el que se ha reflejado la evolución de la población total y por sexos en Castilla y León desde el año 2018 hasta el año 2021, se ha ido produciendo un descenso continuado en el periodo 2018 a 2021 pasando de 2.409.164 habitantes a 2.383.139 habitantes. Esa disminución observada se puede deber a la crisis económica que estaba ya sufriendo el país y que ha agravado la situación al cabo de los años, y en el caso de Castilla y León conlleva que parte de la población decida irse a otras comunidades autónomas para encontrar una mejor situación o incluso irse a otro país a vivir. En esta comunidad hay un mayor número de población femenina que masculina en el periodo de 2018 a 2021 observado. (Ver los siguientes gráficos).

Gráfico 2. Evolución de la población total y en Castilla y León por sexo, de 2018 a 2021



FUENTE: INE.

Por grupos de edad y sexo, se observa que en Castilla y León hay mucho mayor crecimiento de la población activa de hombres respecto a mujeres desde los 16 a los 24 años, de los 16 a 19 los hombres pasaron de 42000 de población activa a casi 45000 y del rango de los 20 años a los 24 años en los cuatro últimos trimestres de 2018 a 2021 crece de casi 52000 a 53250 activos, se ve un menor crecimiento en este tramo de edades, aunque es donde más activos hay si comparas las cifras de ambos.

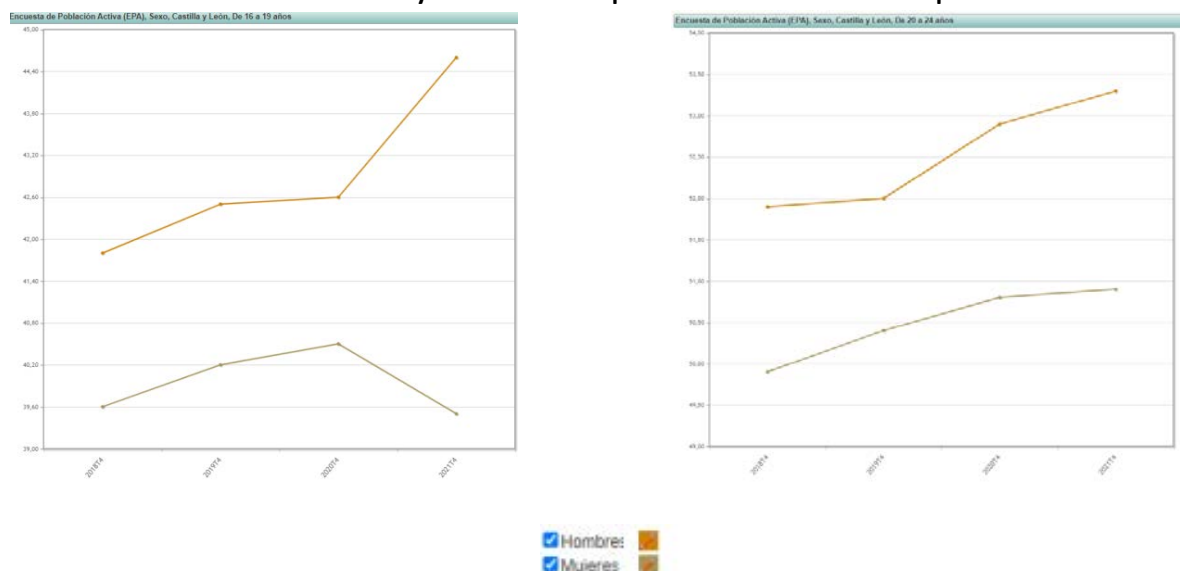
En cambio las mujeres de 16 a 19 años pasaron de tener 39400 activas a casi 41000 pero luego el último año descienden a menos de 39400 y del rango de 20 a 24 años pasa de 50000 a casi 51000. A pesar de ello en ambos el crecimiento que de empleo es lento, esto es debido a la existencia de muchos contratos temporales con poca duración, y contrataciones a tiempo parcial.

En 2018 se redujo el número de personas en la población activa debido a:

- El envejecimiento de la población
- La marcha de los trabajadores a otras comunidades autónomas
- La migración al extranjero en búsqueda de mejores oportunidades laborales

Todo esto producido por el deterioro de la crisis y la normativa de la reforma laboral, esta afecto a todas las comunidades llevando además a Castilla y León a una situación de mercado de trabajo y condiciones laborales, salariales y sociales mucho peores. (Ver los siguientes gráficos).

Gráfico 3. Población de 16 a 19 años y de 20 a 24 años por sexos en IV trimestre del periodo 2018 a 2021.



Fuente: INE

Otra característica que se considera de interés analizar su evolución en el periodo de 2018 a 2021 es el nivel de formación alcanzado por población de Castilla y León.

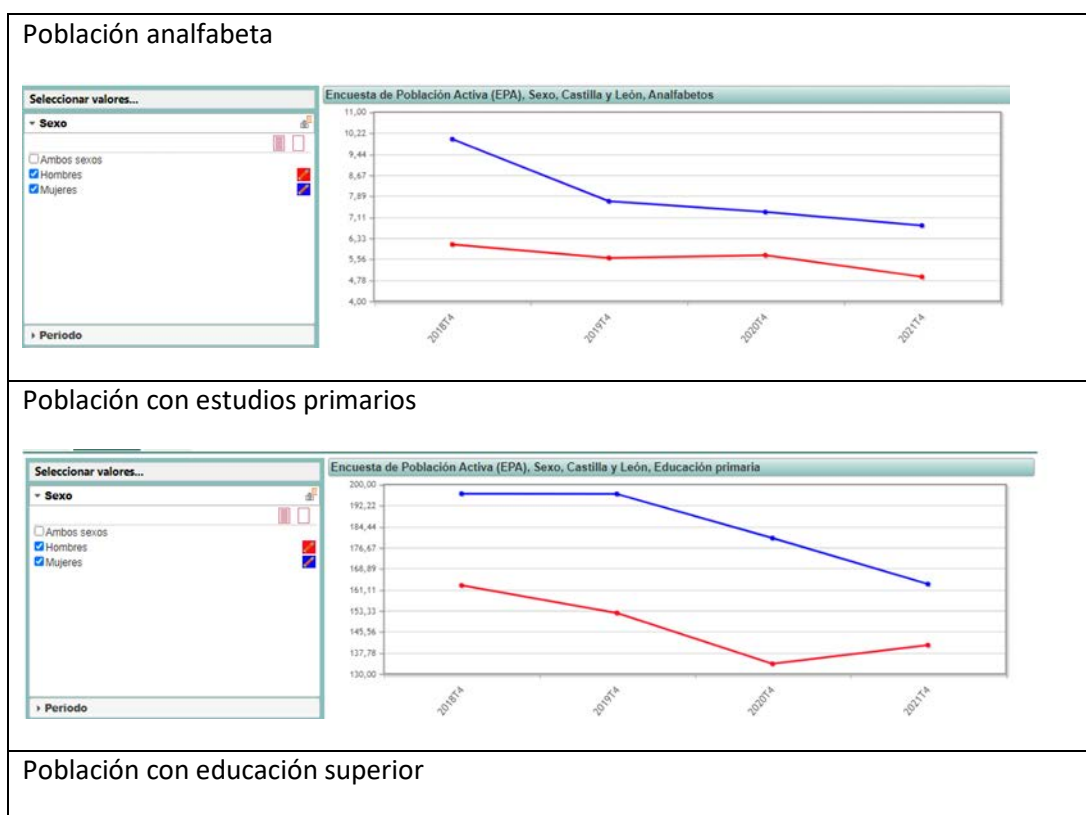
La población analfabeta se encontraba en 2018 en casi 10000 las mujeres y casi 6000 las hombres, esto indica que muy poco porcentaje de la población de Castilla y León no tiene nivel de estudios y también que a lo largo de los años hasta 2021 ha ido disminuyendo considerablemente hasta situarse en casi 7000 mujeres analfabetos y 4000 hombres analfabetas, esto es un buen indicador de que la población progresa y cada vez la gente tiene más opciones para poder tener estudios.

En segundo lugar se encuentra la población que solo tiene estudios primarios en Castilla y León, en 2018 contaba con casi 200000 mujeres y más de 160000 hombres, pero como se aprecia los años siguientes baja mucho este número hasta situarse en casi 160000 mujeres y 137000 esto es algo negativo ya que parece que con la pandemia por medio en 2019 y 2020 ha disminuido este número de personas.

En último lugar la población con educación superior en Castilla y León, por un lado las mujeres pasan de en 2018 estar alrededor de más de 300000 a ser casi 350000 en 2021 y los hombres aumentan pero en menor cantidad, pasando de 255000 a 275000 con estudios de educación superior.

En conclusión, tanto en la población analfabeta como la población con estudios primarios o secundarios ganan ampliamente las mujeres a los hombres en los últimos años y una buena noticia es que como podemos ver en los siguientes gráficos, la población con educación superior es la que más cantidad de personas tiene, por lo que podemos entender que son menos los hombres y mujeres los que dejan los estudios que los que los continúan.

Gráfico 4. Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado y sexo en Castilla y León. Valores absolutos. En IV trimestre de 2018 a 2021.

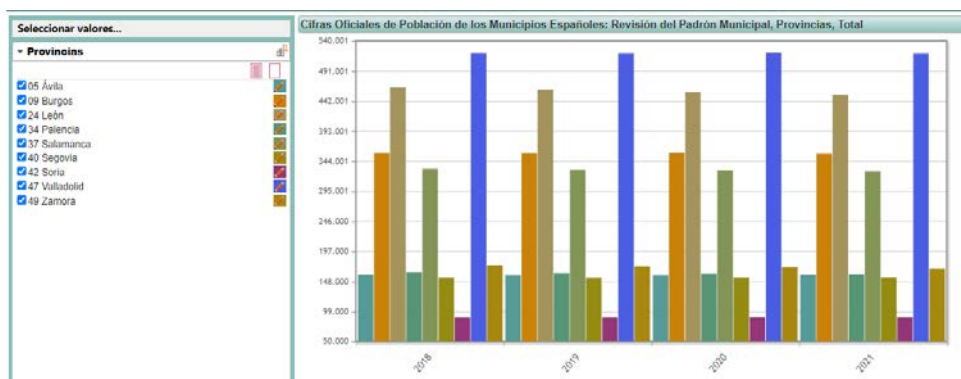




FUENTE: INE

Desglosando por provincias, hay que destacar que Valladolid, siendo una de las provincias con menor superficie de la comunidad, es la provincia con más población en Castilla y León. Analizando los cambios en el tamaño de la población de las distintas provincias en el periodo 2018 a 2021 cabe destacar que en la mayoría hasta 2021 el tamaño de la población decrece, esto puede ser parte por los fallecimientos vividos en 2020 por la pandemia del Covid-19 y por las migraciones (ver el siguiente gráfico).

Gráfico 5. Evolución de la población residente en Castilla y León por provincias.



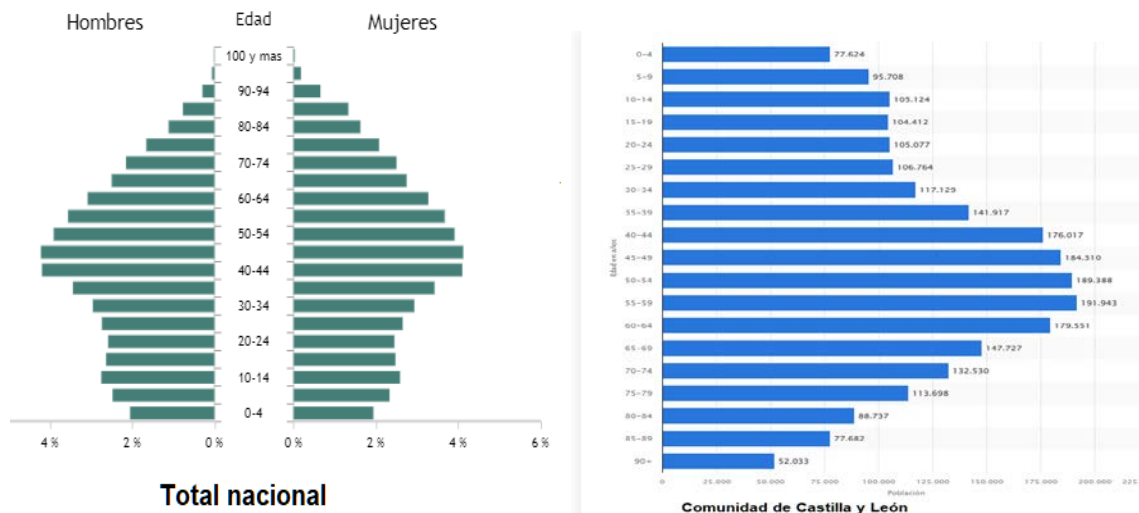
FUENTE: INE.

Cuando observamos la pirámide de población empadronada en España a 1 de enero de 2021 (ver el siguiente gráfico) se ve claramente el gran envejecimiento que afecta a la población española aventurando que la parte inferior de la pirámide va a ir siendo cada vez más estrecha y la parte superior más amplia.

Todo esto se lleva produciendo desde hace años y entre las razones se encuentra el aumento de la esperanza de vida gracias a las innovaciones en medicina, siendo además las mujeres el género con mayor esperanza de vida. Así, se produce un envejecimiento de la población que se traduce en que la tasa de mortalidad aumenta pero ligeramente y a ello se une una baja tasa de natalidad en España.

En Castilla y León a fecha 1 de enero de 2021 el rango de edad con mayor número de población es de 55 a 59 años y el rango de edad con menor número de población como era de esperar es de más de 90 años ya que es un rango muy difícil de alcanzar para la población tanto hombres como mujeres, al cabo de los años con las mejoras en medicina la pirámide por la parte de abajo se ira haciendo más amplia y habrá más población que supere los 90 o 100 años. Y persistirá el problema de la natalidad que tiende a la baja.

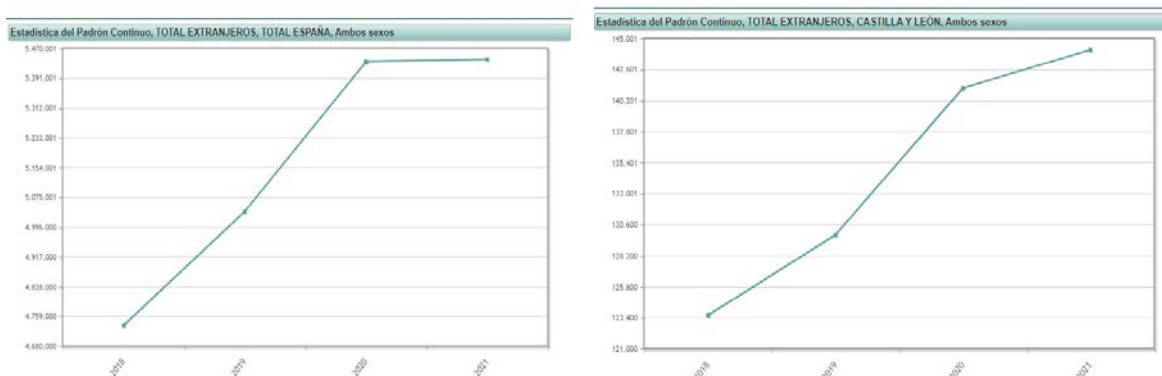
Gráfico 6. Pirámide de la población empadronada en España y en Castilla y León, 1 de enero de 2021.



Fuente: Estadística del Padrón Continuo

Respecto a la población extranjera residente, de acuerdo a la información proporcionada en la estadística del Padrón Continuo (ver el gráfico siguiente), destacamos un progresivo aumento tanto en España como en Castilla y León a lo largo de los años. A nivel de España, en 2018 y 2019 se produce un gran aumento de casi 1 millón de personas a partir de ahí se estabiliza el crecimiento en 2020 seguramente debido a la pandemia y frena la escalada considerablemente. En 2021 es el año del cual tenemos datos con mayor número de población extranjera reconocida. Castilla y León también experimenta en 2018 y 2019 un aumento de población extranjera y que esta sigue aumentando pero más lentamente en 2020 y 2021. Hay que señalar de Castilla y León que gracias a población extranjera ayudo a mitigar la perdida de empadronados de españoles que había en los últimos años, esta población de extranjeros mayoritariamente son marroquíes y rumanos, además de británicos, por sexo la población española de mujeres es mayor en Castilla y León, pero si nos fijamos en los extranjeros esto cambia y hay más varones que mujeres en Castilla y León.

Gráfico 7. Evolución de la población extranjera en España y en Castilla y León, de 2018 a 2021.



Fuente: Estadística del Padrón Continuo

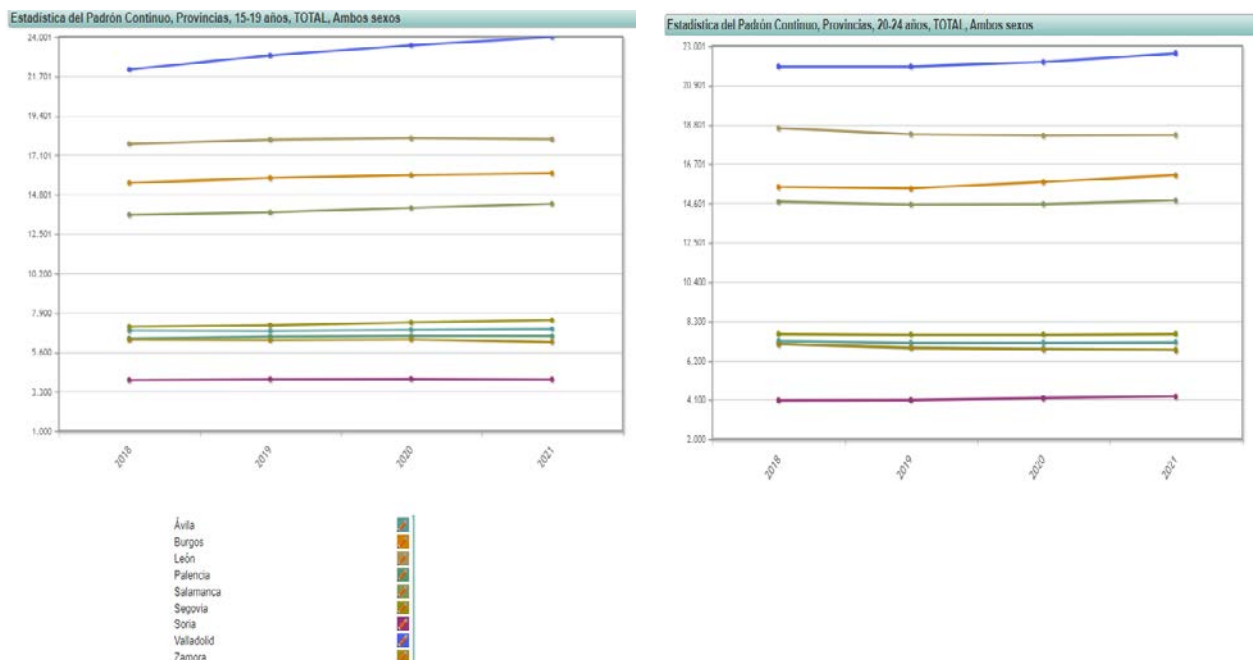
Población Joven en Castilla y León

Centrándonos en la población joven en Castilla y León se observa cómo hay más población joven de 20 a 24 años que de 15 a 19 años. Respecto a su distribución por provincias, cabe destacar que es la provincia de Ávila donde más población joven hay. Además, en general, con el avance de los años desde 2018 a 2021 se produce un progresivo aumento de la población joven en cada provincia como queda reflejado en los siguientes gráficos. Más concretamente son las provincias de Valladolid, León y Burgos.

Fijándonos, de nuevo, en la población extranjera de Castilla y León se puede destacar que buena parte de ella se concentra en dos tramos de edades: entre los 25 y 55 años y en niños y jóvenes de menos de 20 años. En concreto, de los 45 a los 49 años hay más de 20000 personas en 2017, y respecto población joven son los tramos de edades entre 25 a 29 años y entre 10 a 14 años donde se observan mayores frecuencias. Esta circunstancia se da porque es frecuente que los hijos de la población extranjera acompañen a sus padres desde los países de residencia de estos.

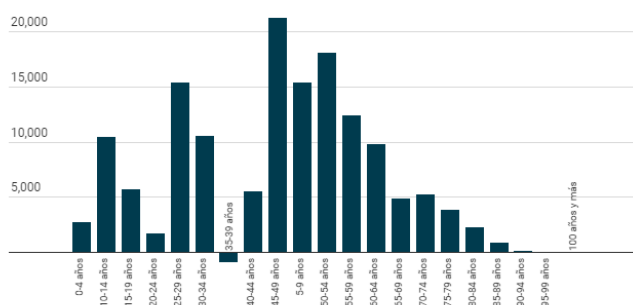
Desglosando la evolución de la población extranjera en las nueve provincias de la Comunidad en el periodo de 2018 a 2021, se observa que en los últimos años las dos provincias con más población extranjera son Valladolid y Burgos. En el caso de Valladolid esto va unido a que es la provincia que aún el mayor porcentaje de población total en los últimos años. Y, con Burgos pasa parecido al ser la tercera provincia con más población total.

Gráfico 8. Evolución de la población de 15 a 24 años en Castilla y León, entre 2018 a 2021



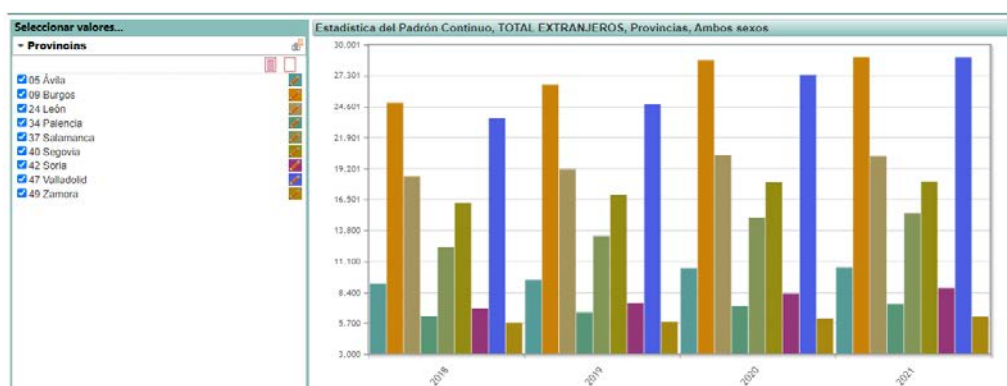
Fuente: Estadística del Padrón Continuo. INE.

Gráfico 9. Población extranjera empadronada en 2017 por tramos de edad



Fuente: INE

Gráfico 10. Evolución de la población extranjera residente en Castilla y León por provincia de 2018 a 2021



FUENTE: ESTADÍSTICA DEL PADRÓN CONTINUO. INE.

Por último, se quiere hablar también de las tasas de natalidad y mortalidad dado que uno de los indicadores importantes para analizar cómo evoluciona el nivel de una población es el crecimiento natural o vegetativo, que es la diferencia entre nacidos y fallecidos en un lugar determinado durante el periodo de un año, expresado en porcentaje.

Ya se ha dicho que Castilla y León es la comunidad con más población, y va detrás de Asturias respecto a la natalidad y mortalidad. Ello hace que se compense el número de personas que mueren con las que nacen y además en que se va envejeciendo la población y se estrecha la pirámide por la zona de abajo cada vez más.

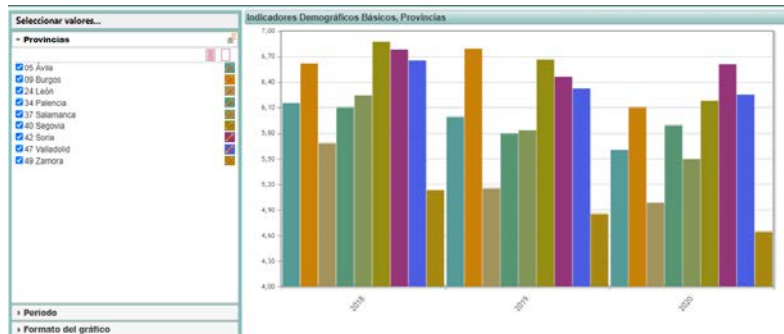
La tasa de mortalidad ha ido variando los últimos años pasando de 11,96% en 2017 a 15,14% en 2020 es en Castilla y León, y la tasa de natalidad es baja en torno al 8%.

Desglosando por provincias, en los siguientes gráficos se puede observar cómo la tasa de mortalidad en los últimos años en Castilla y León destaca sobre todo en la provincia de Zamora y además en esta provincia es en donde menos natalidad hay.

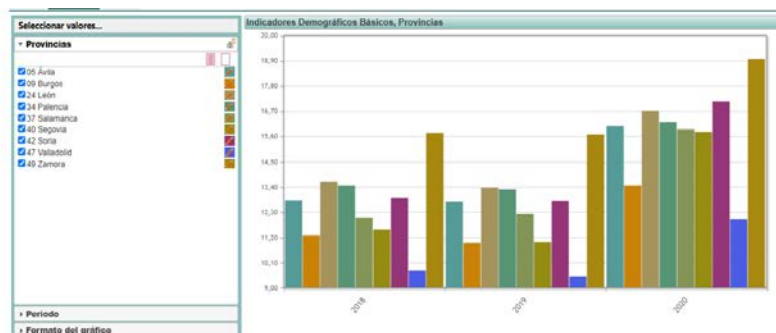
En Castilla y León por los datos que se han expuestos es claro que hay una gran diferencia entre natalidad y mortalidad por lo que el crecimiento vegetativo es negativo. Cabe destacar que la provincia con más crecimiento vegetativo o natural es Zamora.

Gráfico 11. Evolución de las tasas de natalidad y mortalidad, por provincias en Castilla y León.

Tasa bruta de natalidad



Tasa bruta de mortalidad



FUENTE: INE.

REFORMAS LABORALES EN ESPAÑA:

El mercado laboral en España ha estado marcado por aspectos económicos, sociales, políticos. Tanto la situación en España haciendo referencia a expectativas como lo cambios que se producen en Europa y a nivel mundial.

Como ya sabemos el Estatuto de los Trabajadores fue creado en 1980 y tiene como precursoras dos leyes:

La primera fue la Ley 16/1976, de 8 de abril de Relaciones Laborales, su finalidad era perfeccionar y actualizar aspectos muy importantes de la normativa laboral, trajo nuevas normas y modificaba otras ya existentes.

La Ley 16/1976 tiene como fin englobar tanto la normativa de relaciones laborales, de dependencia ajena y también por su puesto por cuenta ajena, pero también recogía aspectos fundamentales tanto del trabajo autónomo y el de por cuenta propia. Teniendo en cuenta las condiciones y modalidades de trabajo, solo se podía a partir de los 16 años trabajar legalmente y también cursar la formación profesional, formación permanente, etc.

Otra novedad que se introdujo fue la posibilidad a las mujeres de trabajar en un empleo ofreciendo igualdad respecto a los hombres. Y algo fundamental de esta ley es la posibilidad de que los contratos pasasen a indefinidos con más generalidad y se le diese importancia al trabajo indefinido para procurar estabilidad tanto a jóvenes como a toda la población activa.

Otras normas que también se encuentran en la Ley 16/1976, de 8 de abril, son el computo de 44 horas de trabajo semanales de jornada laboral, en el cual se deben respetar los descansos, el trabajo nocturno incluso las horas extraordinarias. Y también se creó el Fondo Nacional Inter empresarial de Garantía Salarial, este recibirá una aportación de las empresas para ayudar en el momento que en una haya falta de cobro en los salarios en caso de insolvencia de la empresa.

La segunda de las leyes, es el Real Decreto - Ley 17/1977 sobre relaciones de trabajo. El estatuto tiene varios hechos que han motivado su elaboración como son los momentos con recesión económica, los organismos nacionales e internacionales, la presión de los sindicatos, etc. El real decreto recogía aspectos referidos tanto a la huelga, como a convenios colectivos y de trabajo, la regulación estatal de actividad de las condiciones mínimas de trabajo, la reestructuración de las plantillas y el despido.

Sobre la huelga, hay que recordar que antes era motivo de delito. Esta eliminación de la prohibición de no poder realizar huelgas, elimina la necesidad previa de trámite y de negociación por lo que la regulación sobre los conflictos de colectivos varía. También la huelga afecta a los convenios colectivos, con todo ello se produce la imposibilidad de realizar un nuevo convenio colectivo ya habiendo otro vigente.

Sobre el despido, hay dos tipos el disciplinario en el cual existen determinadas causas y se excluyen algunas como la ineptitud, las capacidades profesionales del trabajador o algunas necesidades de funcionamiento de la empresa, pero la ineptitud si se recoge como causa cuando hay preaviso y garantías a favor de los representantes por las cuales se impone la readmisión. Esto quedaría en que se podían extinguir contratos por causas justificadas, pero si no eran justificadas se debía readmitir a la persona.

Tanto la ley 16/1976 como el Real Decreto 17/1977 serán las bases del estatuto de los trabajadores de 1980. Fue elaborada en consenso por el Gobierno, UGT y la CEOE. Esta ley permitirá que el empresario tras el despido improcedente pueda readmitir al trabajador o indemnizarlo, tal y como pone en el artículo 56 del Estatuto de los trabajadores de 1980, hasta ahora esto solo lo podía decidir el juez. Si el trabajador era representante de los trabajadores puede escoger entre continuar en la empresa o no.

Desde la elaboración del estatuto ha habido gran cantidad de reformas laborales, las cuales se encargaban de modificar diversos aspectos de la normativa laboral, en estas se han derogado artículos pero también añadidos otros importantes según iban surgiendo cambios y avances sociales.

Las reformas laborales venideras tienden hacia la flexibilidad del mercado laboral en España y la dualidad entre los dos contratos predeterminantes, los indefinidos y los temporales.

Algunos factores tienen que ver con las reformas venideras como pueden ser: la estacionalidad de todas las actividades económicas, la disparidad existente entre autonomías, el marco normativo de las relaciones en el trabajo, la cultura en el ámbito laboral de distintas partes de la sociedad.

Con todos estos factores llegaron al éxito o no las reformas y sus continuas modificaciones, derogaciones, etc. Afectaron de diferente forma a las comunidades.

Reforma de 1984:

En 1984 se aprueba la ley la 32/1984 de 2 de agosto, fue un acuerdo inter confederal entre CEPYME, CC.OO, UGT y CEOE. Con la entrada de esta ley se intentó ajustar la legislación española al marco comunitario y se introdujeron medidas para reducir la tasa de paro flexibilizando el empleo y crear más empleos. El objetivo estaba claro, reducir el paro aumentando la contratación temporal, las consecuencias fueron que provocó dificultades para todos y también para los jóvenes ya que tendrían que verse en puestos de trabajo de corta duración y luego los podrían despedir con más facilidad que teniendo un contrato fijo. La precariedad aumentaría y la inseguridad en los trabajadores también, ya que no tenían nada fijo de cuanto iban a poder durar en una empresa con contrato temporal.

Los motivos que llevaron a hacer una reforma fueron: En primer lugar, adaptar el marco institucional que regula el mercado de trabajo, debido a la crisis económica del último decenio. La adaptación del marco institucional que regula el mercado de trabajo a las nuevas circunstancias de la economía española, tras la crisis económica del último decenio, esta reforma es una necesidad imperiosa en orden a conseguir las perspectivas de un próximo crecimiento y creación de empleos, objetivo principal del gobierno.

Se pretendía, como objetivo principal, conseguir estabilidad y mayor claridad para reducir la incertidumbre empresarial, además de la creación de puestos de trabajo que beneficiaría a todos.

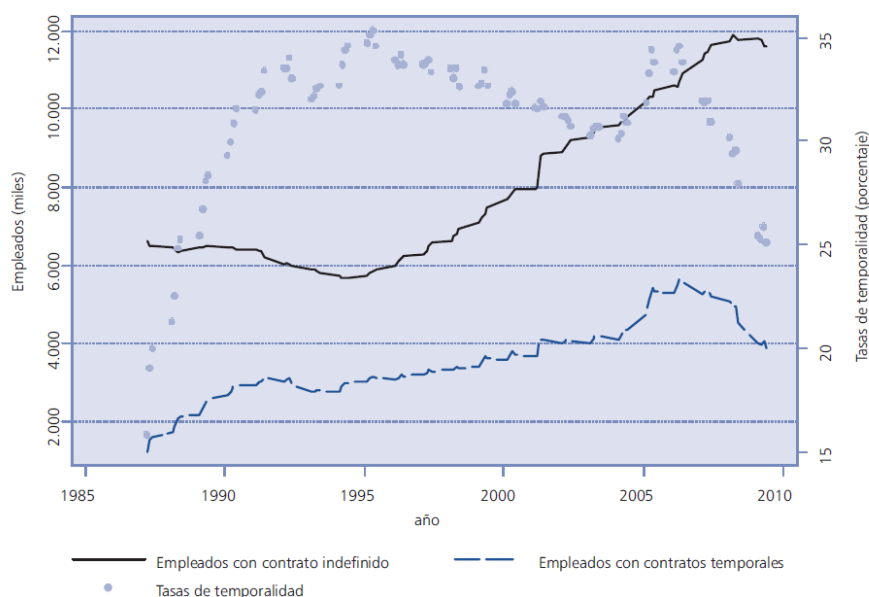
Los contratos temporales se debían justificar con una causa clara, pero a partir de esta ley no debía haber tal justificación por parte del empresario para hacer contratos temporales. Esto era un peligro y gran dificultad para los jóvenes que eran quienes más contratos temporales se les hacían debido a su inexperiencia laboral y así probarlos.

Se establecieron medidas para facilitar la contratación temporal por circunstancias como la jubilación anticipada y se amplió la duración del contrato de prácticas el cual aumentaba de 1 año a 3, esto perjudicaba a los jóvenes, ya que podrían tenerles más tiempo aprovechándose de sus servicios sin cobrar o cobrando mucho menos de lo habitual, aunque les dieran más tiempo de experiencia.

Se estableció un nuevo contrato a tiempo parcial, de relevo y el contrato para el fomento del empleo, tenía una duración máxima de 3 años y 12 días de indemnización por año trabajado.

Otra modificación que traía esta reforma fue una modificación del Fondo de garantía salarial con el fin de mejorar el mecanismo de relación con pequeñas empresas. En la siguiente reforma aumentan de manera importante los contratos temporales y los indefinidos.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES CON CONTRATOS TEMPORALES E INDEFINIDOS Y DE LA TASA DE TEMPORALIDAD (1987-2009)



Reforma de 1992:

En 1992 se redactó un Real Decreto Ley 1/1992 del 3 de abril, más adelante paso a llamarse Ley 22/1992 de 30 de julio, trajo el fomento del empleo y además quería proteger a los trabajadores en el desempleo. Se pretendía una reducción de la cuantía, el periodo y los beneficiarios de las prestaciones por el desempleo y también fomentar los contratos definidos y reducir los contratos temporales.

Los motivos de la ley 22/1992 de 30 de julio son: El crecimiento de la economía española y creación de empleo. Esta ley implementaba una serie de medidas urgentes y necesarias para reasignar el gasto público, y potenciar políticas de empleo para aumentar la contratación indefinida de colectivos con dificultades para acceder al empleo y dar formación a los desempleados. Estas medidas favorecieron que la contratación temporal pasase a ser de 6 meses a 12 meses e incentivar los contratos indefinidos.

Una dificultad para los jóvenes que se genera es la de incentivación de contratos que fomentaban el empleo, se introdujeron en la anterior reforma de 1984, además del aumento de contratos de eventos y

obra y servicios. Otras dificultades para los jóvenes para conseguir un empleo estable: el aumento de la contratación con una duración muy corta además del aumento del periodo de cotización para prestaciones por el desempleo.

El 28 de mayo de 1992 se llevó a cabo una huelga general, convocada por UGT y CC.OO para llevar a cabo una protesta contra lo que introducía el Real Decreto Ley 1/1992 de 3 de abril, principalmente fue de media jornada, pero no tuvo mucho éxito. En 1992 se presenta un buen crecimiento de la economía en España todo gracias al aumento del empleo, pero todo eso conlleva a un desequilibrio financiero. Para mejorar esto era necesario gestionar y redistribuir mejor los gastos para que se fomenten los contratos indefinidos.

Reforma de 1994:

Esta Reforma fue propuesta por el partido que gobernaba en ese momento, el PSOE, sin antes haber conseguido el consenso con los demás interlocutores de la sociedad, provocó un gran conflicto además de una huelga general.

La reforma de este año implicaba la disminución de la contratación temporal y la disminución de paro.

Objetivos principales del Real Decreto, Ley 10/1994, cambios en las relaciones laborales: Con estos cambios ya no era necesario contratar trabajadores a través del INEM, más flexibilidad para contratos y mejora de la negociación colectiva.

Se modificaron artículos del estatuto de los trabajadores y el texto de la ley de procedimiento laboral y ley de infracciones y sanciones del orden social, esta reforma del estatuto busca una estabilidad en el desarrollo de la relación laboral y con eso conseguir unas garantías para los propios derechos de los trabajadores que sean más efectivos que los que había actualmente.

La reforma de 1994 tuvo un objetivo, potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento para regular las relaciones laborales y otras condiciones de trabajo, pero debían cumplirse algunas medidas:

En primer lugar otorgarle más poder empresarial a los despidos y disminuir sus costes.

Aumentaron los contratos en prácticas y aprendizaje, esto favoreció a todos los jóvenes para mejorar su inserción en el trabajo, se crearon grupos y categorías profesionales.

Se consiguió establecer en la negociación colectiva el periodo de prueba. El contrato eventual tendrá una duración máxima y la obligación de notificar la realización de un contrato como este la deberá notificar el empresario. Con la negociación colectiva se podía establecer una jornada irregular y poner más de 8 horas diarias con un 30% del salario en especie que complementa por antigüedad y periodos de descanso semanal de 14 días.

Una de las mayores modificaciones fue en la forma de clasificar los despidos: de manera improcedente (se da cuando hay defecto de forma en las causas del despido), procedente (son correctas las causas que se dan para el despido) o nulo (en este caso sería nulo cuando se vulnera algún derecho fundamental de la constitución o haya causas de despido que correspondan a la producción o sean organizativas)

Las empresas de trabajo temporal (ETT) facilitarían la entrada al empleo de las personas y su contratación se legalizaron a través de la Ley 14/1994. Las empresas de trabajo temporal tienen por objetivo una reducción de costes en la selección, inserción y reclutamiento.

Reforma de 1997:

La reforma del año 1997 que vino con la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, su origen se dio tras el acuerdo inter confederal cuyo objetivo era la estabilidad en el trabajo, plasmado en el real decreto – Ley 8/1997, de 16 de mayo. El Partido popular propuso esta reforma contando con un acuerdo social, con el objetivo de reforzar y mejorar la contratación indefinida y también la inserción laboral, reduciendo contratos temporales y modificando la normativa de las ETT en la Ley 14/1994. Este acuerdo el cual recoge el contexto actual de España, se caracterizaba por la temporalidad, la alta tasa de desempleo y la rotación en contratos temporales. Para solventar problemas como estos se llevan a cabo mediante el Real Decreto de la Ley el establecimiento de medidas, después votado en el Congreso convirtiéndose en la Ley 63/1997.

Objetivos: Esta ley tiene como objetivo específico potenciar la contratación indefinida y la contratación laboral, además contribuye a la mejora de la formación práctica y teórica de los jóvenes, la cual sería muy útil y beneficiaria en el futuro, y también se delimitaron contratos como el de circunstancias de producción, el de obra o servicio, el de trabajo a tiempo parcial...

Se creó un tipo de contrato que fomentaba la contratación indefinida y se propusieron algunos requisitos modificando los anteriores de contratos de obra o servicio.

Se mejoró el contrato de formación quitándose la parte de aprendizaje, esto afectaba mucho a los jóvenes ya que era una gran ayuda el poder aprender antes de llegar directamente al puesto.

El partido popular al contar con un acuerdo que se sintetizó en un acuerdo inter confederal y pacto por la estabilidad, en el trabajo con el fin de conseguir estabilidad en el empleo, se perseguía reducir la temporalidad para ello se introdujo una gran modificación la cual produjo cambios en regulación y ETT.

Reforma de 2001:

En 2001 se produce una reforma importante propuesta por el Partido Popular esta vez sin consenso de agentes sociales por lo tanto de forma unilateral.

Se crea la Ley 12/2001 de 9 de julio, incorporo una gran serie de medidas con el fin de mejorar la estabilidad para jóvenes y los demás trabajadores y procurar una mejor estabilidad en el empleo, otras medidas fueron: garantías para la subcontratación y la sucesión de personas trabajadoras.

En esta ley se recoge la actual situación que había del mercado de trabajo y el porqué de la creación de esta ley. En esta reforma trajo cosas positivas como incrementos de la cantidad de contratos indefinidos y a tiempo parciales, esto beneficiaría a la estabilidad de todos y sobre todo la de los jóvenes, ya que podían encontrar empleo no precario.

La evolución en el empleo en los últimos años creo una necesidad de hacer nuevas reformas centradas en reducir la temporalidad existente. Las reformas fomentaron el empleo estable y de más calidad, utilizando

correcciones necesarias en la ley, formulas contractuales usadas ya anteriormente necesarias y añadir nuevas regulaciones tanto en la contratación laboral, como el buen desarrollo de relaciones laborales que incida de manera positiva en el empleo y su calidad, Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

Se establecieron límites y garantías salariales en los contratos temporales, se llevaron a cabo modificaciones del régimen jurídico en los contratos a tiempo parcial, se redujo lo que duraba el contrato eventual por circunstancias de producción a 12 meses (antes eran 13 y medio) y se aplicó una indemnización de 8 días por año trabajado tras el cese de contratos eventuales por producción y también el de obra y servicio.

Los jóvenes se vieron beneficiados, ya que los contratos de formación se ampliaban y se fomentaba la contratación indefinida y se podían favorecer de él.

Se recuperó una bonificación para las empresas que convertían trabajadores temporales en indefinidos.

Se produjo una gran modificación en el contrato de formación para los trabajadores extranjeros, parados de larga duración y personas discapacitadas, se eliminaba la edad máxima para ser contratados.

Se reforzaron algunas garantías como la sucesión o subcontratación, se ampliaron y mejoraron herramientas para informar y consultar de los trabajadores y representantes ya que se quería evitar el abuso de algunos empresarios al contratar temporalmente de corta duración, esto traería dificultades de estabilidad para los jóvenes. Se ampliaba hasta un 36% de las contingencias comunes la cuota a la Seguridad Social para la empresa.

Se amplió la normativa referida a permisos de paternidad y maternidad y su suspensión.

Se derogó la disposición adicional 10ª en esta reforma, tenía que ver con la jubilación forzosa. Pasará a aplicarse el Real Decreto Ley 16/ 2001 de 27 de diciembre, se establecen en el medidas para una jubilación flexible y además gradual.

Esta reforma llegó con la entrada del euro a nuestra economía, se realizó de forma unilateral y tuvo además una propuesta de huelga convocada por la UGT, más tarde rechazada. Tuvo como objetivos fijar garantías en contratos y fortalecer la estabilidad del empleo. También e incidió en contrataciones, extinciones y sucesiones.

Reforma de 2006:

Esta reforma fue llevada a cabo por el PSOE, en ese momento, era el partido que lideraba el gobierno, esta reforma se realizó en consenso con empresarios y sindicatos, trajo mejoras sobre todo para los jóvenes. Se creó la Ley 43/2006 de 29 de diciembre.

Su finalidad principal era cumplir los compromisos de la estrategia de Lisboa¹, resolver problemas existentes en el mercado laboral y reducir la tasa de temporalidad además de los costes que les supone contratar a todas las empresas.

El mercado laboral de España se caracterizó por el incremento del trabajo gracias a la transformación de contratos temporales en indefinidos. El gran aumento del trabajo trajo el descenso de la tasa de paro.

Objetivos principales de la Ley 43/2006:

-Reducción de la tasa de ocupación y aumento de la actividad laboral de las mujeres en el mercado de trabajo español.

En España la tasa de paro es muy elevada sobre todo en jóvenes, mujeres y discapacitados, otros problemas eran la elevada tasa de temporalidad, la cual era la más alta de Europa, con más del doble que en la Unión Europea.

La Ley 43/2006 persigue cumplir lo que se establece en la estrategia de Lisboa y también debían cumplir directivas como la Directiva 1999/70/CE, del Consejo de 29 de junio relacionada con el acuerdo de la UNICE, la CES y el CEEP sobre el tiempo que duraba el trabajos debido al encadenamiento de contratos fijos y temporales. Esta limitación de encadenar contratos temporales beneficiaría en que las empresas los trabajadores tuviesen una mejor estabilidad laboral. Se llevó a cabo un programa de empleo para fomentar que hubiera más cambios de contratos temporales en indefinidos. Se permitió que los contratos eventuales firmados antes del año 2008 pasasen a fijos reduciéndose el despido a 33 días por año y además la contratación inicial fuera desde el principio. La reforma fue tramitada mediante decreto ley para que fuese temprana su puesta en marcha.

Para las empresas que conviertan o elaboraren contratos indefinidos serán recompensadas con una bonificación en la Seguridad Social para la empresa. Se limitó la edad de contratos formativos a 24 años. Con esta reforma el PSOE pretendía disminuir la brecha entre contratos de distinto tipo temporales en indefinidos promover más igualdad pudiéndose incorporar al mercado un mayor número de personas de colectivos más desfavorecidos.

Llegado el año 2008 en España se produce una gran recesión económica esto conlleva la necesidad de hacer 2 grandes reformas la de 2010 y la de 2012. A continuación se hablara de sus características principales que traían.

Reforma de 2010:

Esta Reforma llega tras una crisis económica y financiera mundial en 2008, trajo inestabilidad, quiebra y destrucción de empleo, sobre todo en el sector de construcción.

El PSOE en este momento en el gobierno, impulso una estrategia de economía sostenible que trajo modificaciones en su competitividad y bienestar. La reforma tenía como objetivo mejorar el empleo y para

¹ Este fue un buen plan de desarrollo de la Unión Europea, Fue aprobado en el año 2000 en Lisboa, con el se quería conseguir que en Europa sobre el año 2010 nuestra economía fuese más competitiva y con un crecimiento sostenible con mayor cohesión y mejores trabajos. (Diario Expansión, 2006)

ello se redactó un Real Decreto Ley 10/2010 del 16 de junio que luego paso a ser la Ley 35/2010 de 17 de septiembre y que traerá consigo una huelga general del 29 de septiembre.

Los motivos de esta ley fueron la crisis económica, cumplir unos objetivos y mejorar la situación actual en España. La crisis económica y financiera mundial quebró el crecimiento económico y destruyó mucho empleo.

La reforma recogía una serie de medidas: reducir en los contratos de obra o servicio el tiempo de duración, como máximo 3 años (aunque se podía prolongar 1 año más), también rebajar las indemnizaciones de contratos indefinidos y aumentar en los contratos temporales las indemnizaciones. Se redujo la posibilidad de poder encadenar varios contratos temporales. Otra medida era que los contratos que lleguen a durar más de 2 años pasaran a ser indefinidos en un periodo de 30 meses independientemente que sea la misma empresa o grupo o puesto.

Se aumentaron algunos de los colectivos que podían acceder a contratos como el indefinido. El contrato de prácticas el cual tras acabar la universidad o formación profesional, este duraría entre 6 meses y 24 meses como máximo. El contrato de formación adquiere las mismas condiciones que el de prácticas en cuanto a duración, solo aplicable a gente entre 16 y 21 años.

Una condición que se puso para los contratos indefinidos es el preaviso de finalización por parte del empresario, 15 días antes y que el fondo de garantía salarial abonará al trabajador 8 días por año trabajado y se introduce una posibilidad de poder reducir o incluso suspender entre un 10% hasta un 70% la jornada laboral debido a causas como pueden ser: Causas objetivas, movilidad geográfica, traslados de empleados a otra zona el cual implique cambio de residencia de este. Se necesitara un periodo de consultas formado por el comité o delegados de personal para llevar a cabo la negociación que durara máximo 15 días.

Reforma de 2012:

Debido a la crisis del 2008 y por consiguiente la reforma de 2010 no mejoro la situación en España, ahora el Partido Popular implementa otra reforma laboral mediante el Real Decreto Ley 3/2012 de 6 de julio luego que más tarde paso a ser la Ley 3/2012 de 6 de julio.

La reforma tenía claros objetivos: flexibilizar el empleo y fomentar la creación de trabajo. Los motivos de esta reforma se debieron a la situación económica y del empleo, y la necesidad de conseguir una recuperación, proporcionar un horizonte de seguridad jurídica.

Esta reforma da poder para flexibilizar los recursos humanos a las empresas y dar seguridad a los empleados además de protección social. Empresarios como trabajadores se beneficiarían en esta reforma. Su finalidad era conseguir un equilibrio en la regulación de las relaciones de trabajo, entre la flexibilidad interna y externa, regular la contratación temporal e indefinida, regular la movilidad interna de las empresas, etc.

La ley presenta un conjunto de medidas para fomentar el empleo de trabajadores modificando la formación profesional o la intermediación laboral, la contratación en PYMES y jóvenes, aumentar la flexibilidad en las empresas y favorecer el mercado de trabajo laboral siendo más eficiente.

Las medidas que introducía esta reforma eran algunas como la rebaja de días de indemnización por despido improcedente, pasando de 45 días a 33 días por año trabajado. Limitar los despidos por causas objetivas y los salarios de tramitación.

Se podía considerar como causa la situación económica de la empresa y las pérdidas que tuviese durante 3 meses seguidos.

Las Empresas de Trabajo Temporal adquieren el papel de agencias para colocar a los empleados, se flexibilizaron los ERE otorgando más poder en la negociación a convenios colectivos y se eliminó la ultra actividad. Se estableció un periodo de prueba con un máximo de un año.

En resumen, esta reforma impulsada por el Partido Popular con objetivo fundamental de crear empleo y reducir con ello la tasa de desempleo provocada por la recesión tras la crisis y con todo ello promoviendo la estabilidad y aplicando una serie de medidas para aumentar la flexibilidad en las empresas. Pero también trajo esta reforma precariedad, debido a que las empresas tenían mucho más margen para negociar.

Reforma de 2022

En 2022 ha habido una reforma debido a la crisis económica y mundial de 2020 producida por la covid-19, con el gobierno de PSOE y Unidas Podemos, esta reforma se implementó mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, traía unas medidas urgentes para la estabilidad del empleo y transformar el mercado ya que existe una precariedad y es necesario reducirla.

El texto fue aprobado el 3 de febrero de 2022 y trajo una serie de modificaciones: eliminar el contrato de obra y servicio e introducir dos contratos, el primero el estructural que solo puede extenderse 6 meses o 1 año dependiendo del convenio. Y el segundo el contrato fijo – discontinuo.

Aumentaron las sanciones a las empresas que se aprovechen de esta temporalidad de forma ilegal.

Se modificó el marco profesional del contrato de formación dividiéndose en contratos de alternancia o duales, con la finalidad de compaginar tanto trabajo como estudio para los jóvenes. El contrato de alternancia tiene una edad máxima de 30 años, eso si la jornada de trabajo no podrá ser de más del 65% el primer año, y el segundo al 85%. Y el pago del salario se adaptara al convenio no pudiendo bajar del 60% el primero año y 75% del siguiente año.

Los convenios profesionales volvieron a incluir la ultra actividad que se había eliminado en la reforma del 2012, esto implicaría que los convenios del sector se priorizaran al de la empresa y por último que las subcontrataciones deberían ajustarse a convenio colectivo.

También, se consolidaron los ERTES (Expedientes de regulación de empleo), se utilizaron sobre todo con la pandemia, consistían en compensaciones a las empresas debido a las dificultades económicas tras la crisis del 2020. Con los ERTE se inhabilitaría realizar horas extra en la empresa y se podría bonificar la formación de trabajadores en las empresas.

La reforma laboral que necesitan los jóvenes

En primer lugar el mercado de trabajo español actualmente no es para los jóvenes ya que estamos a la cabeza de paro juvenil en Europa con una tasa del 38% aproximadamente este porcentaje dobla el desempleo en general.

A parte del paro la temporalidad afecta gravemente a los jóvenes es que se encuentra en el 66% y la parcialidad en el 39% esto según un informe elaborado por el ministerio de trabajo y economía social. Todo esto sumado con el paro es muy preocupante ya que esto tiene severos efectos en su presente y en el futuro de los jóvenes.

El momento en que los jóvenes acceden al mercado laboral en periodos de crisis pueden tener hasta el doble de riesgo de acabar en un futuro en trabajos precarios, por tanto esto es importante evitarlo.

Este riesgo de precariedad en los jóvenes se ha agravado en los últimos años tanto por la crisis financiera de 2008 como la causada por la pandemia en 2020, según un estudio de Ariane Aumetre y Jorge Galindo de la brecha generacional entre trabajadores nacidos en 1985 y 1994, los jóvenes Millennials tendrán unos ingresos anuales de un 13% menos alrededor de 12000 euros menos respecto a los trabajadores nacidos en la década pasada. La brecha generacional aparte de en lo económico también se ve reflejada en los proyectos de vida como emanciparse y formar familias.

Viendo todos estos problemas, vuelve a estar en primer plano una reforma laboral para ayudar a los jóvenes. Algunas de las medidas necesarias son facilitar el tránsito en el ámbito formativo, una formación dual, prácticas no laborales y por ultimo crear contratos laborales formativos.

Una de las experiencias mejor valoradas por los jóvenes después de acabar de estudiar e participar en prácticas no laborales como becarios, esta opción la toman alrededor de un 67% de los jóvenes españoles, este contrato de becario no es lo mismo que un contrato de prácticas ya que los becarios tratan de tener un aprendizaje mediante la inmersión en un entorno de trabajo pero sin realizar tareas o funciones laborales.

El desempeño de los becarios no está retribuido aunque se le puede dar al trabajador una compensación por los costes en los que este influya, pero no está generalizado. Tampoco hay derecho a indemnización en caso de su finalización en la empresa.

La razón de empezar como becarios para los jóvenes es porque más adelante 1 de cada 3 becarios recibe una oferta de trabajo de la empresa en la que ha estado trabajando. Y las consecuencias negativas del trabajo como becarios es su uso fraudulento de trabajadores para obtener mano de obra gratis disfrazada de experiencia formativa.

JÓVENES EN EL MERCADO LABORAL EN CASTILLA Y LEÓN:

Las reformas anteriormente detalladas afectaban de forma directa al mercado laboral llegando a provocar la dualidad de lo que formaba dicho mercado y trabajadores con contrato indefinido y temporal.

Esta sucesión de reformas y cambios en la sociedad y población Española sucedió de forma desigual que cada comunidad.

La Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación por muestreo continua de periodicidad trimestral cuya investigación se centra en la población que reside en el territorio nacional. El fin de la EPA es obtener datos de la fuerza laboral de esa población relacionada con el mercado de trabajo, y de sus diversas categorías (ocupados, parados), así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos).

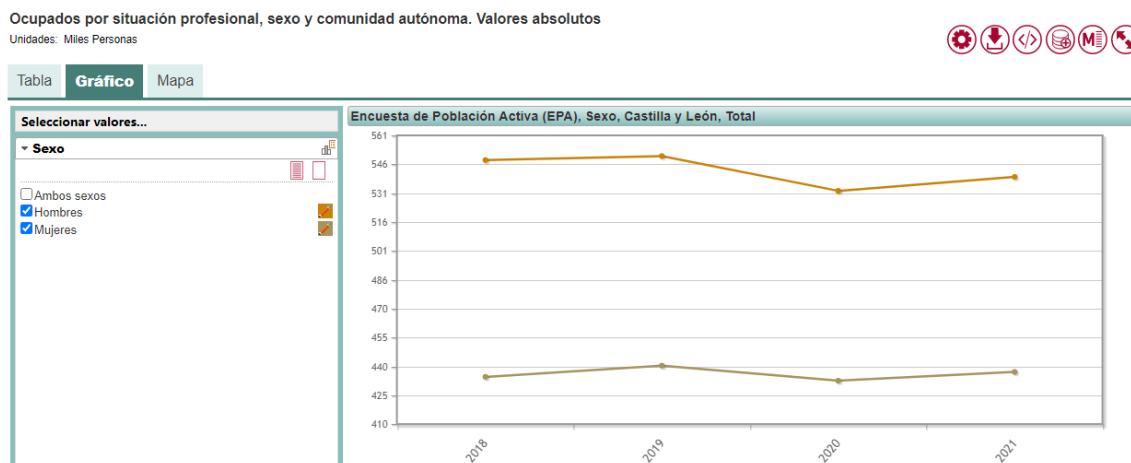
A continuación, se indica la clasificación que hace la EPA de acuerdo a las distintas situaciones laborales de la población.

- Población económicamente activa: Toda persona de 16 años o mayor que en un periodo concreto ofrecen mano de obra para producir tanto bienes como hacer servicios, y también hacer gestiones para poder incorporarse a esa producción.
- Población ocupada (o personas con empleo): Está constituida por personas de 16 o más años durante la semana participen en un trabajo por cuenta ajena o actividad por cuenta propia. Se pueden clasificar los ocupados en función de la duración, a tiempo completa o a tiempo parcial. La jornada habitual durante la semana a tiempo completo, no podrá ser inferior de 30 horas y la jornada a tiempo parcial no podrá exceder de 35 horas a la semana.
- Población parada o desempleada: Se considera parado o desempleado a cualquier persona de 16 años o más que reúna las siguientes condiciones: En primer lugar que no haya tenido un empleo ni por cuenta propia ni por cuenta ajena durante la semana en concreto, en segundo lugar que esté buscando empleo para establecerse por su cuenta el mes precedente, en tercer lugar, que esté disponible para trabajar en un plazo de dos semanas.
También se les considera paradas a las personas de 16 años o más que durante la semana en concreto han estado sin trabajo, están disponibles para trabajar y no buscan empleo porque ya lo han encontrado ya uno al que van a incorporarse en los 3 meses siguientes a la semana de referencia
- Población económicamente inactiva: abarca a todas las personas de 16 o más años que no están ocupadas ni paradas durante la semana de referencia. Las categorías que comprenden son estudiantes, jubilados o prejubilados, personas que realizan trabajos sociales sin remuneración y también los incapacitados. Debido a los motivos de incapacidad, se puede subdividir a los inactivos en varios grupos: personas sin trabajo y no disponibles para trabajar y personas sin trabajo pero disponibles para trabajar.

En el primer trimestre del año actual en Castilla y León la población total de 16 años y más era de 2.029.600 de personas. De ellas, 1.109.800 se incluye en la población activa y el resto, 919.800 personas, son consideradas inactivas. Entre la población activa hay 986.800 ocupados, de los cuales 536.300 son hombres y 450.500 mujeres, y 123.000 parados (55.900 hombres y 67.100 mujeres).

La evolución del número de ocupados refleja que en 2021 aún no se habían recuperado el nivel de ocupación que había en 2018. En el grupo de mujeres sí y con un muy leve aumento lo que os indica que aún queda tiempo para conseguir la recuperación en el número de personas ocupadas.

Gráfico 12. Evolución de población ocupada por sexo en Castilla y León. Periodo 2018-2021



Fuente: INE

A partir de la anterior clasificación de la población de acuerdo a su relación con el mercado laboral se obtienen indicadores en forma de tasas que informa de su situación. Entre las más utilizadas como resumen de la situación del mercado laboral están:

- Tasas de Actividad: Se trata de la relación entre el número de activos y el total de la población de la misma edad.
- Tasas de Empleo: Se trata de la relación entre el número de ocupados y el total de la población de la misma edad.
- Tasas de Paro: Se trata de la relación entre el número de parados y el total de la población de la misma edad.
- Tasas de Inactividad Se trata de la relación entre el número de inactivos y el total de la población de la misma edad.

A continuación, se analizan los resultados que arroja la EPA de esas tasas en las distintas comunidades de España, en las distintas provincias que compone la comunidad de Castilla y León de acuerdo a características como el sexo, la edad o el sector de donde se desarrolla la actividad laboral.

Tasas de actividad, empleo y paro en las comunidades autónomas de España

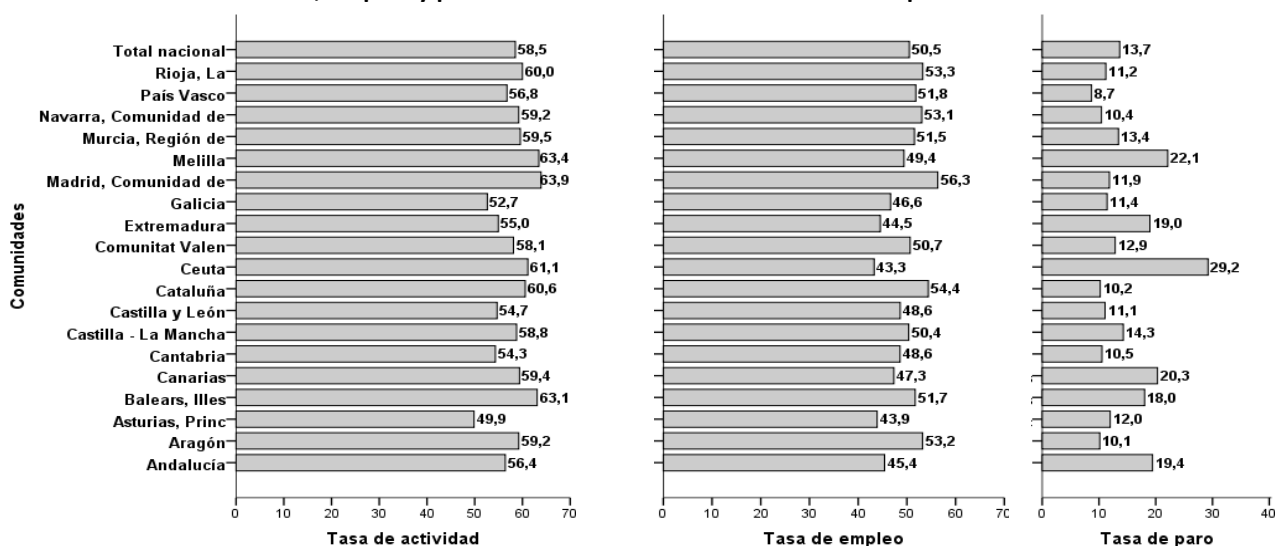
Desde los datos que proporciona la EPA se ha sintetizado en el siguiente gráfico los datos relativos a las tasas de actividad, empleo y paro en las comunidades autónomas de España.

Como podemos observar la comunidad con mayor tasa de actividad es Madrid seguida de cerca por la ciudad autónoma de Melilla y por Baleares. En el caso de Madrid al ser más dinámica económicamente esta ciudad esto hace que haya mucha más población activa. Y las que menos tasa de actividad Asturias, Galicia y Cantabria.

Las comunidades con tasa de empleo más alta son Madrid, Cataluña y La Rioja. Madrid también al ser la comunidad con mayor población, tiene mérito que la mayoría esté trabajando y por ello tener una de las mayores tasas de empleo. Y las comunidades con menos tasa de empleo son Ceuta, Asturias y Extremadura.

Las comunidades con mayor tasa de paro en España son Ceuta, Melilla, y Andalucía. Y las que menos tasa de paro tienen País Vasco, Aragón y Cataluña.

Gráfico 13. Tasas de actividad, empleo y paro en las comunidades autónomas de España



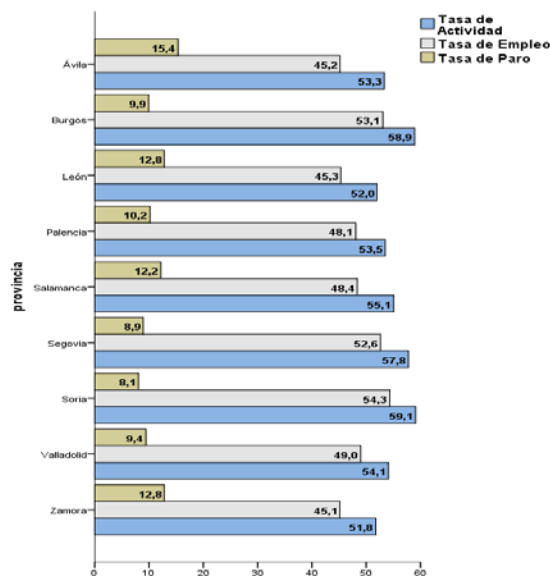
Tasas de actividad, empleo y paro en las provincias de Castilla y León

En primer lugar la provincia con mayor tasa de actividad que podemos observar es Soria con un 59,1% seguida de Burgos con un 58,9% y en tercer lugar Segovia con un 57,8%. Y las provincias con menos tasa de actividades que observamos en el gráfico de Castilla y León son Zamora con un 51,8% seguida de León con un 52% y después Ávila con un 53,3%.

En segundo lugar las provincias con más tasa de empleo son Soria con un 54,3% seguida de Burgos con un 53,1% y en tercer lugar Segovia con un 52,6%. Y las provincias con menos tasa de actividades que observamos son Zamora con un 45,1% seguida de Ávila con un 45,2% y después Palencia con un 48,1%.

En último lugar las provincias con más tasa de paro son Ávila con un 15,4% seguida de León con un 12,8% y en tercer lugar Zamora con un 12,8%. Y las provincias con menos tasa de paro son Soria con un 8,1% seguida de Segovia con un 8,9% y después Valladolid con un 9,4%. (Ver el siguiente gráfico)

Gráfico 14. Tasas de actividad, empleo y paro en las provincias de Castilla y León



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

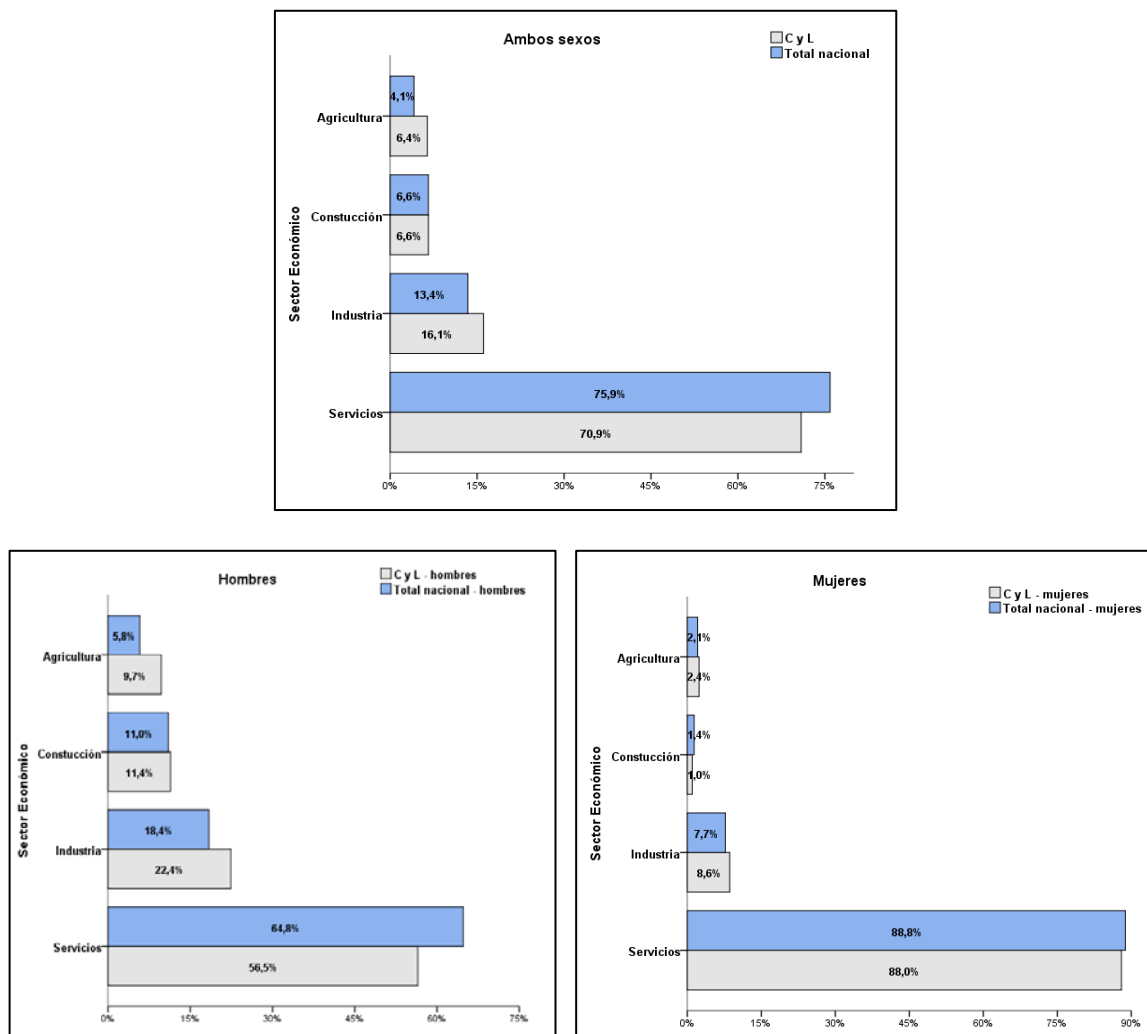
En lo referido a la distribución de los ocupados en España y Castilla León por sector económico y sexo, vamos a hablar de las diferencias en los 4 sectores más importantes: Agricultura, Construcción, Industria y Servicios.

Uno de los sectores económicos con más peso en Castilla y León es el sector agrario destacando su importancia en algunas de las provincias como son Burgos, Soria, Palencia y también Valladolid, y otras provincias se centran en la ganadería como Zamora, Salamanca, Ávila y Segovia.

En primer lugar vemos en el gráfico por ambos sexos comparando a Castilla y León con España. El sector con más porcentaje en ambos es el sector servicios con un 75,9% en Castilla y León y un 70,9% en España, vemos como Castilla y León supera en este sector la media de España y el sector que menos es la agricultura con un 4,1% en Castilla y León un 6,4% en España, en este caso la media de España es superior al porcentaje de personas que están trabajando en este sector en Castilla y León.

Ahora compararemos entre hombres y mujeres en Castilla y León y España. El sector donde más hombres participan sigue siendo el sector servicios, con un 64,8% por encima de la media de España que es un 56,5%. Y el sector donde menos es la Agricultura con un 5,8% en Castilla y León y un 9,7% en la media de España. Ahora pasamos a comparar estos datos de hombres con los de las mujeres y observamos que en el sector servicios hay mucho más porcentaje de mujeres que de hombres en Castilla y León con un 88,8% y en España con un 88%. Ahora pasamos a ver la agricultura y aquí el porcentaje de mujeres a parte de ser inferior en Castilla y León que en España con un 2,1% y un 2,4% en España, es también menor el de mujeres que el de hombres en este sector. (Ver los siguientes gráficos).

Gráfico 15. Distribución porcentual de los ocupados en España y Castilla León por sector económico y sexo



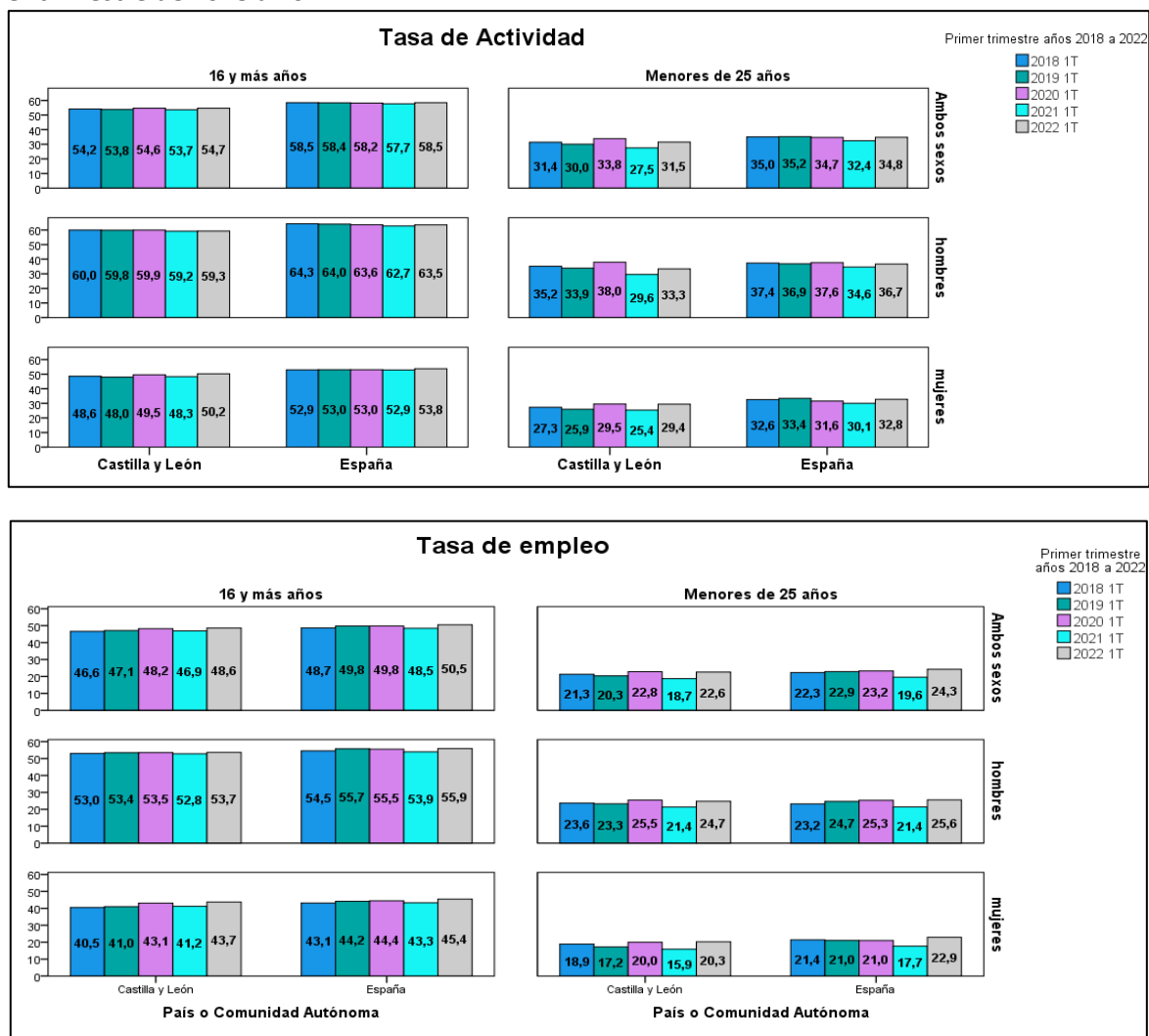
Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en España y Castilla y León por edad y sexo.

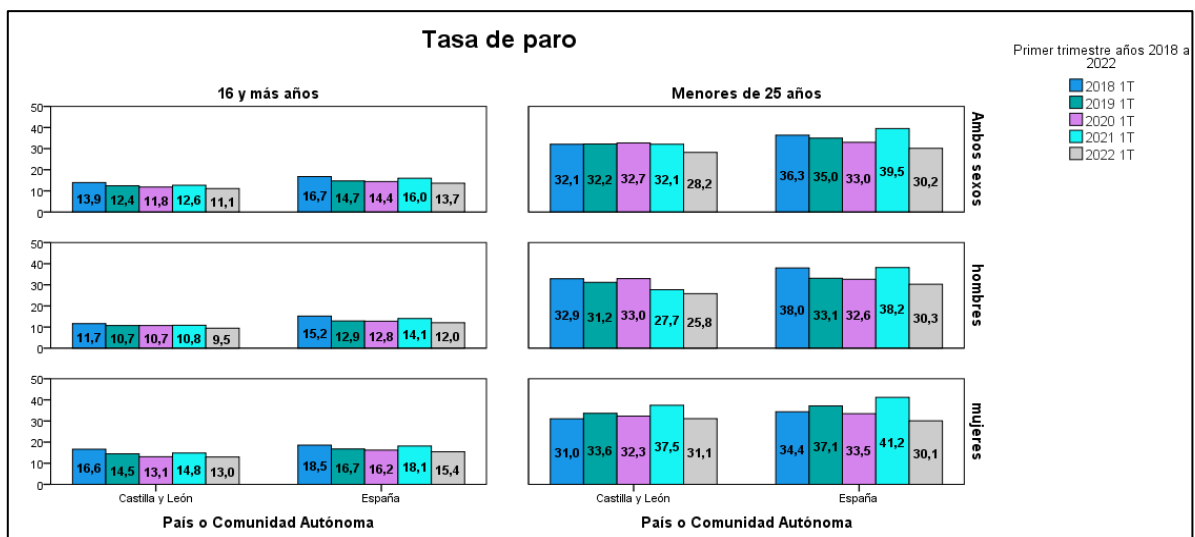
En primer lugar la tasa de actividad de las personas de 16 y más años es mucho mayor que la de menores de 25 años ya que alberga todos los datos y la otra solo los menores de 25 años. Viendo la evolución en la población de 16 y más años desde 2018, observamos que en ambos sexos en Castilla y León ha ido al alza y ha aumentado la tasa de actividad, pero en España se ha mantenido parecida y en 2018 y 2022 en el primer trimestre es el mismo porcentaje 58,5%. Observamos que la tasa de actividad de los hombres en este rango de edad es superior al de las mujeres pero también vemos que de 2018 a 2022 ha disminuido su tasa de actividad tanto en Castilla y León como en España, y la tasa de actividad de las mujeres que es menor tanto en la comparación entre mujeres de menos de 25 años y el resto, además de ser menor que la de los hombres, todo esto en Castilla y León y España.

En segundo lugar la tasa de empleo es parecida en Castilla y León y España, Es mayor la de los hombres frente a las mujeres tanto en personas de 16 y más años como en menores de 25 años. Podemos apreciar además que la tasa de empleo de los hombres de 16 y más años aumenta progresivamente con los años en Castilla y León y en la media de España aumenta también, esto sucede además en en la de las mujeres de 16 y más años. Y en los menores de 25 años ocurre lo mismo, tanto en hombres como mujeres la tasa de actividad va en aumento de 2018 a 2022 tanto en Castilla y León como en España.

Para finalizar, la tasa de paro en Castilla y León como en España de las personas de 16 y más años bastante baja comparándola con la de solo los menores de 25 años que se encuentran alrededor el 30% o más. Los hombres de 16 y más años en comparación con las mujeres de 16 y más años tienen menos tasa de paro, que además se va reduciendo esta desde 2018 hasta 2022. Cabe destacar en los menores de 25 años en la media de España que en 2021 se alcance mucho más paro que en otros años, esto puede deberse a la repercusión de la pandemia de la Covid-19. (Ver los siguientes graficos).

Gráfico 16. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en España y Castilla León por edad y sexo. Primer trimestre de 2018 a 2022





Fuente. INE

Conclusiones

En conclusión, tras todas las medidas que se van adoptando en cada una de las reformas debidas también a acontecimientos sucedidos durante los años que han necesitado una serie de cambios debido a los daños sufridos en España por las crisis, aunque con estas reformas aun así no se consiguió aplicarlas de igual manera en las distintas comunidades autónomas.

Ha existido sobre todo en los últimos años mucha precariedad en el empleo además de temporalidad la cual se ve en algunas de las tablas y gráficos anteriores. A partir de la reforma de 1984 hasta 1992 aumento la contratación temporal que sirvió como elemento para generar mucho más empleo en periodo de crisis. Las empresas usan esos contratos temporales para ajustar la mano de obra dependiendo de los diferentes ciclos económicos, esto creo una verdadera cultura de temporalidad.

Durante las diferentes reformas existen una gran dualidad entre contratos indefinidos y temporales, aquí en España se ha llegado a obtener una alta tasa de temporalidad, precariedad, salarios muy bajos, baja productividad y protección del empleo. Había varios grupos a los que la temporalidad les afectaba de manera más importante, como era a los jóvenes, personas con muy poca formación, trabajadores de mucha edad y las mujeres.

Un tema importante a nombrar es la temporalidad, está a lo largo de los años ha sido algo clave en la flexibilización laboral. La temporalidad pasa a ser un problema necesario de solventar a parte del ya existente como es el desempleo. Por supuesto la legislación es la misma para todas las comunidades pero en cada comunidad se ha llegado a aplicar de manera distinta dependiendo de su mercado laboral.

De las reformas nombradas hay que destacar sobre todo la de 2012, esta pretendía un logro que era reducir la temporalidad aunque no lo llevo a conseguir del todo. Y en Castilla y León la temporalidad ha logrado descender con el paso de los años.

Otro aspecto importante son las desigualdades entre hombres y mujeres, un problema clave ya que la mujer antiguamente estaba muy poco representada en el mercado laboral ya que siempre había estado más ocupándose del ámbito familiar que del laboral y con las crisis venidera se ha visto en la obligación de incorporarse al mercado laboral para poder sacar la unidad familiar adelante, por ello y debido a su incorporación tardía se le ha discriminado en que no se ve a las mujeres con capacidades de realizar algunas tareas en el ámbito laboral. Esto es una concepción errónea ya que la mujer como se ha dicho anteriormente se centra mucho más en los estudios o titulaciones que los hombres generalmente, ya que estos abandonan los estudios más tempranamente, pese a que lo que se ve en el mercado laboral, la mujer sigue teniendo más cantidad de contratos temporales y presenta gran parte del desempleo.

Uno de los sectores más importantes en Castilla y León es el sector servicios, es el sector con más población activa trabajando en este sector. Otros como la construcción, la ganadería y la agricultura han ido perdiendo mucha población debido a la migración de las personas a las ciudades.

Para finalizar, las reformas no han tenido igual aceptación y tampoco la misma repercusión en las comunidades autónomas y que los más perjudicados son los jóvenes extranjeros y mujeres y también los

más mayores. Para solucionar esto se debería tener en cuenta las características de cada región a la hora de implantar medidas necesarias para solucionar los problemas.

FUENTES

Fuentes bibliográficas:

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2013). *Informe de evaluación del impacto de la Reforma Laboral*. Recuperado el 05 de 05 de 2017, de http://www.empleo.gob.es/es/destacados/HOME/impacto_reforma_laboral/Informe_de_evaluacion_del_impacto_de_la_reforma_laboral.pdf
- ARAG. (s.f.). *Arag.es*. Recuperado el 10 de 05 de 2017, de <https://www.arag.es/blog/derecho-laboral/fogasa/>
- Barrios Baudor, G., Cano Galán, Y., Charro Baena, P., San Martín Mazzucconi, C., & Sánchez Triguero, C. (2002). *Derecho del Trabajo: Una visión panorámica* (Segunda edición ed.). Murcia: Ediciones Laborum S.L.
- CCOO. (s.f.). *Informe de Comisiones Obreras sobre las Reformas Laborales en España*. Recuperado el 21 de 02 de 2017, de http://www.ccoo.cat/pdf_documents/REFORMAS%20%20LABORALES.pdf
- Cescyl. (2001 - 2015). *Informes Anuales Consejo Económico y Social de Castilla y León*. Consejo Económico y Social de Castilla y León, Castilla y León.
- Comunidad Europea. (s.f.). *Eurostat*. Obtenido de <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Conde-Ruiz, IJ; Felgueroso, F y García Pérez JI. (2010). Las reformas laborales en España: un modelo agotado. *Papeles de Economía Española*, 124, pp.128-147.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (01 de 2016). *La evolución de las Relaciones Laborales en el Estatuto de los Trabajadores*. Recuperado el 15 de 03 de 2017, de http://contenidos.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf
- Consejo Económico y social España. (29 de 05 de 2013). *Economía, trabajo y sociedad: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral España 2012*. Recuperado el 15 de 02 de 2017, de http://www.ces.es/documents/10180/786745/MEMORIA_CES_2012.pdf
- del Río, C., & Alonso - Villar, O. (s.f.). *Universidad de Vigo*. Obtenido de <http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/coral/diferencias.pdf>
- Diario Expansión. (2006). *Estrategia de Lisboa*. (M. J. Fernández, Ed.) Recuperado el 14 de 03 de 2017, de <http://www.expansion.com/diccionario-economico/estrategia-de-lisboa.html>
- Fernández López, M. F. (2006). Nuevas reglas, nuevos problemas en materia de contratación temporal. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(Nº 85), Págs. 29-58.

- Fundación 1º Mayo. (02 de 2012). *Informe de las Reformas Laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo*. Recuperado el 21 de 02 de 2017, de <http://www.1mayo.org/nova/files/1018/InformeReformas.pdf>
- Fundación 1º Mayo. (02 de 2012). *Resumen de las 52 Reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Recuperado el 21 de 02 de 2017, de http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc90040_FUNDACION_1_DE_MAYO._LAS_CLAVES._Febrero_2012.LAS_REFORMAS_LABORALES_EN_ESPANA_Y_SU_REPERCUSION_EN_MATERIA_DE_CONTRATACION_Y_EMPLEO.pdf
- Fundación de Estudios de Economía Aplicada. (2010). *Reforma Laboral 2010: Una primera evaluación y propuestas de mejora*. (J. I. Ruiz, F. Felgueroso, & J. I. Pérez., Edits.) Recuperado el 15 de 03 de 2017, de <http://www.fedea.net/documentos/pubs/ee/2011/01-2011.pdf>
- Gómez, S., Contreras, I., & Gracia, M. D. (s.f.). *Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008*. IESE Business School, Universidad de Navarra.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2002). *Políticas de renta y Reformas Laborales en España*. (J. F. Aparicio, Ed.) Recuperado el 21 de 02 de 2017, de
- Montoya Melgar, A. (2013). *Tradición e innovación en las Reformas Laborales de España (1975 - 2012)*. Recuperado el 05 de 03 de 2017, de <http://revistas.um.es/areas/article/view/192231/158691>
- Motellón, E. (2008). Un análisis de las diferencias regionales en el impacto de la contratación temporal en España. *Investigaciones regionales: Journal of Regional Research*(Nº. 12), Págs. 107-131.
- Ortiz García, P. (17 de 05 de 2012). Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 31*(Núm. 1 (2013)), Págs. 141-165.
- Pérez Infante, J. I. (2015). Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*(Nº. 87), Págs. 246-281.
- Real Decreto - Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de trabajo. (04 de 03 de 1977). España.
- Ruiz Galacho, E. (2006). Las Reformas Laborales en España (1977-2002). *Filosofía, política y economía en el Laberinto*(Nº. 20), 7-22.
- Uribarri, I. (05 de 2010). *Historia y actualidad de las reformas laborales*. Recuperado el 21 de 02 de 2017, de <http://old.sinpermiso.info/articulos/ficheros/uribarri.pdf>

Fuentes estadísticas:

Instituto Nacional Estadística. (s.f.). *Datos estadísticos*. Obtenido de <http://www.ine.es/>

Fuentes jurídicas:

Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. (s.f.).

Ley de Relaciones Laborales 16/1976, de 8 de abril. (8 de 04 de 1976). España.

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (s.f.). España.

Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. (s.f.).

Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (s.f.).

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (s.f.).

Ley 22/1992, de 30 de julio, de medidas urgentes sobre fomento del empleo y protección por desempleo. (s.f.).

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (s.f.).

Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. (s.f.). España.

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. (s.f.).

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (s.f.).

Ley 32/2021, de 28 de diciembre, sobre medidas urgentes para la estabilidad del empleo. (sf.).