



Informe sobre la situación económica y social de Aragón

Panorama laboral y empleo

2011



Informe sobre la situación económica y social de Aragón

2011

Panorama laboral y empleo

ÍNDICE

1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

1.1. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO	1
1.1.1. La población activa aragonesa	7
1.1.2. El empleo en Aragón	10
1.1.3. La población parada	19
1.2. LA CONTRATACIÓN EN ARAGÓN	28
1.2.1. La contratación en Aragón	28
1.2.2. La contratación de extranjeros	44
1.3. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER ARAGONESA AL EMPLEO. LA IGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO	48
1.4. EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES	66
1.5. LAS RELACIONES LABORALES	88
1.5.1. Los expedientes de regulación de empleo	88
1.5.2. La negociación colectiva	92
1.5.3. Conflictividad laboral	95
1.5.3.1. Las huelgas	95
1.5.4. Conciliaciones individuales y colectivas	99
1.5.4.1. La Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación	99
1.5.4.2. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje	100
1.6. SALUD LABORAL	107
1.6.1. Los accidentes de trabajo	107
1.6.1.1. Los accidentes durante la jornada laboral	108
1.6.1.2. Los accidentes «in itinere»	118
1.6.2. Las enfermedades profesionales	118
1.6.3. Estrategias contra la siniestralidad del Gobierno de Aragón	123

2. POLÍTICA DE EMPLEO

2.1. INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	130
2.1.1. La red de oficinas de empleo	131
2.1.2. Servicios Europeos para el Empleo (EURES)	132
2.1.3. Servicio de asesoramiento para la creación de empresas (SACE)	133

2.1.4. Entidades colaboradoras	134
2.1.5. Servicio de atención telefónica (SAT)	138
2.1.6. Internet	139
2.1.7. Datos de gestión	141
2.1.7.1. Oferta de empleo	141
2.1.7.2. Contratación y Colocación	141
2.1.7.3. Demandantes de empleo	142
2.1.8. Las agencias de colocación	144
2.2. FOMENTO DEL EMPLEO	146
2.2.1. Los programas de promoción de empleo	146
2.2.1.1. Programas destinados a trabajadores desempleados para la realiza- ción de obras y servicios de interés general	148
2.2.1.2. Programa de integración laboral de discapacitados en Centros Espe- ciales de Empleo	151
2.2.1.3. Programa de promoción del empleo autónomo	152
2.2.1.4. Programa de promoción de la contratación estable	153
2.2.1.5. Programa de agentes de empleo y desarrollo local	154
2.2.1.6. Programa de promoción de empleo en cooperativas y sociedades laborales	155
2.2.1.7. Empresas I+E. Iniciativa más Empleo	156
2.2.1.8. Programa ARINSER	156
2.2.1.9. Beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	157
2.3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	159
2.3.1. Programas formativos existentes en la Comunidad Autónoma	159
2.3.2. Detección de necesidades formativas	163
2.3.3. Centros proveedores de formación	163
2.3.3.1. Centros propios	164
2.3.3.2. Centros colaboradores	165
2.3.3.3. Convenios de colaboración	167
2.3.3.4. Empresas	169
2.3.4. Formación para el empleo dirigida a trabajadores prioritariamente desem- pleados y a colectivos con especiales dificultades de inserción	170
2.3.5. Formación continua	173
2.3.5.1. Acciones formativas para las empresas. Formación de demanda	173
2.3.5.2. Planes de formación. Formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente ocupados	175
2.3.5.3. Planes formativos estatales	176
2.3.5.4. Planes de formación gestionados por el Inaem	176
2.3.6. Escuelas y Talleres de Empleo	178
2.3.7. Plan de formación e inserción juvenil. Plan FIJA	180

2.3.8. Certificados de profesionalidad y Procedimiento de acreditación y evaluación de las competencias (PEAC)	181
2.3.9. Prácticas no laborales	183
2.3.10. Acciones de Investigación, Innovación y Difusión	184
2.3.11. Indicadores de seguimiento de la Formación para el Empleo	185
ÍNDICE DE CUADROS	190
ÍNDICE DE GRÁFICOS	195

1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

1.1. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO DE LA POBLACIÓN ARAGONESA

El análisis de la situación laboral de la población aragonesa se realiza acudiendo fundamentalmente a los datos que proporciona la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística¹; para alguna información puntual, principalmente sobre población ocupada, se ha recurrido a los datos que proporciona el ministerio de Empleo y Seguridad Social a través de la Tesorería de la Seguridad Social. La información sobre el desempleo se ha completado con los registros administrativos de la población que busca empleo existente en el INAEM² que es el Servicio Público de Empleo Aragonés.

El capítulo se ha estructurado en tres apartados relacionados con cada una de las situaciones laborales en las que se puede encontrar una persona: Actividad, ocupación y paro y una introducción con los datos más globales.

Durante el año 2011 el volumen medio de la población de 16³ y más años ha sido de 1.110,2 miles de personas, de ellas el 58,4% son personas económicamente activas, es decir personas que suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción y un 41,6% de personas inactivas. En relación al año pasado la población se mantiene estable ya que aunque ha experimentado un descenso este es muy pequeño, un 0,1%. La distribución entre activos e inactivos también permanece estable con un aumento muy pequeño, de dos décimas, en el porcentaje de activos. El dato más significativo a destacar el aumento respecto al año anterior de un 16,2% de la población parada.

Además del crecimiento de la población parada y como reflejo del mismo fenómeno, el dato que manifiesta un comportamiento claramente distinto respecto del año anterior es la diferente distribución entre ocupados y parados que existe en la población activa. Mientras que el año 2010, el 85,2% de la población activa estaba ocupada, en el 2011 el porcentaje disminuye hasta el 82,9%, dando lugar a un incremento de la tasa de paro del 14,8% al 17,1%.

¹ Los datos extraídos por la EPA proceden de un muestreo con periodicidad trimestral dirigido a la población que reside en viviendas familiares del territorio nacional. En el cálculo de los promedios (media de los cuatro trimestres), tanto para estimaciones de cifras absolutas como para tasas, pueden producirse ligeras modificaciones en función del redondeo. Ver metodología en la web del INE.

² INAEM: Instituto Aragonés de Empleo.

³ Edad en la que legalmente se puede empezar a trabajar.

Cuadro 1
Población de 16 y más años en relación con la actividad. Miles de personas. Medias Anuales.
Aragón. 2010-2011

	2011		2010	
	Miles	%	Miles	%
Población activa	648,9	58,4	646,2	58,2
Población inactiva	461,3	41,6	464,9	41,8
Total población de 16 y más años	1.110,2	100,0	1.111,1	100,0
Población ocupada	537,9	82,9	550,8	85,2
Población parada	110,9	17,1	95,4	14,8
Total población activa	648,9	100,0	646,2	100,0
Población ocupada asalariada	435,4	80,9	444,8	80,8
No asalariada	102,6	19,1	106,0	19,2
Total población ocupada	537,9	100,0	550,8	100,0
Población asalariada con contrato indefinido	332,0	76,3	342,1	76,9
Población asalariada con contrato temporal	103,4	23,7	102,6	23,1
Total población asalariada	435,4	100,0	444,8	100,0

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

Cuadro 2
Población de 16 y más años en relación con la actividad. Miles de personas. Aragón. 2010-2011

	Población mayor de 16 años	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
2011 TIV	1.108,9	649,8	540,4	109,4	459,1
2011 TIII	1.110,6	650,2	545,1	105,1	460,5
2011 TII	1.110,3	651,8	538,2	113,6	458,5
2011 TI	1.110,8	643,6	528,0	115,5	467,2
Promedio 2010	1.111,1	646,2	550,8	95,4	464,9
Promedio 2011	1.110,2	648,9	537,9	110,9	461,3
Variación absoluta media anual	-0,9	2,7	-12,9	15,5	-3,6
% de variación media	-0,1	0,4	-2,3	16,2	-0,8

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

Los cambios que se han producido con respecto al año anterior son muy diferentes entre España y Aragón. La situación más similar se encuentra en la población de 16 y más años que en España ha permanecido estable y en Aragón ha disminuido muy ligeramente y en los inactivos que es de estabilidad en el conjunto nacional y en Aragón disminuyen un 0,8%. Las mayores diferencias se encuentran en los activos ya que mientras en España los ocupados descienden un 1,9%, en Aragón lo hacen en un 2,3% y los parados que en España crecen en un 7,9% en Aragón lo hacen más del doble, en un 16,2%.

Cuadro 3
Variables básicas del mercado de trabajo. Miles de personas. Medias Anuales.
España y Aragón. 2010-2011

	España			Aragón		
	2011	2010	% var	2011	2010	% var
Población 16 o más años	38.497,3	38.479,1	0,0	1.110,2	1.111,1	-0,1
Activos	23.103,6	23.088,9	0,1	648,9	646,2	0,4
Ocupados	18.104,6	18.456,5	-1,9	537,9	550,8	-2,3
Parados	4.999,0	4.632,4	7,9	110,9	95,4	16,2
Inactivos	15.393,7	15.390,2	0,0	461,3	464,9	-0,8

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

Las tasas de actividad, empleo y paro son indicadores contrastados que reflejan el comportamiento de una población en relación a su actividad económica y es importante su estudio tanto estático como de su evolución a lo largo del tiempo.

La tasa de actividad aragonesa nos dice que de cada 100 personas que tienen 16 y más años solo 58,4 están dispuestas a trabajar. La tasa de actividad aragonesa no es especialmente alta y es inferior a la española en 1,6 puntos y en este último año, a pesar de la crisis económica, ha crecido un 0,3%.

La tasa de empleo, que es la relación entre el número total de ocupados y la población total en edad de trabajar, es en Aragón un 48,5%, a diferencia del caso anterior es superior a la existente para España en 1,4 puntos, es decir existe en Aragón mayor porcentaje de personas ocupadas respecto a la mayor de 16 años que en España. Ambas tasas, aragonesa y española, han disminuido de forma importante y respecto del 2010 en 1,1 puntos porcentuales y 0,9 puntos porcentuales respectivamente.

La tasa de paro refleja las variaciones que se producen en la población parada. Como efecto directo de la crisis económica las tasas de paro crecen y lo hace en mayor medida la aragonesa que aumenta un 15,7%,(2,3 puntos porcentuales) mientras la española lo hace en un 7,9% (1,6 puntos porcentuales). No obstante hay que resaltar que todavía la tasa de paro aragonesa se encuentra por debajo de la española en 4,5 puntos.

Cuadro 4
Tasas de actividad, empleo y paro. %. Medias anuales. España y Aragón. 2011

	España		Aragón	
	Tasa	Var. (pp) 2011/2010	Tasa	Var(pp) 2011/2010
Tasa de actividad	60,0	0,0	58,4	0,3
Tasa de empleo	47,0	-0,9	48,5	-1,1
Tasa de paro	21,6	1,6	17,1	2,3

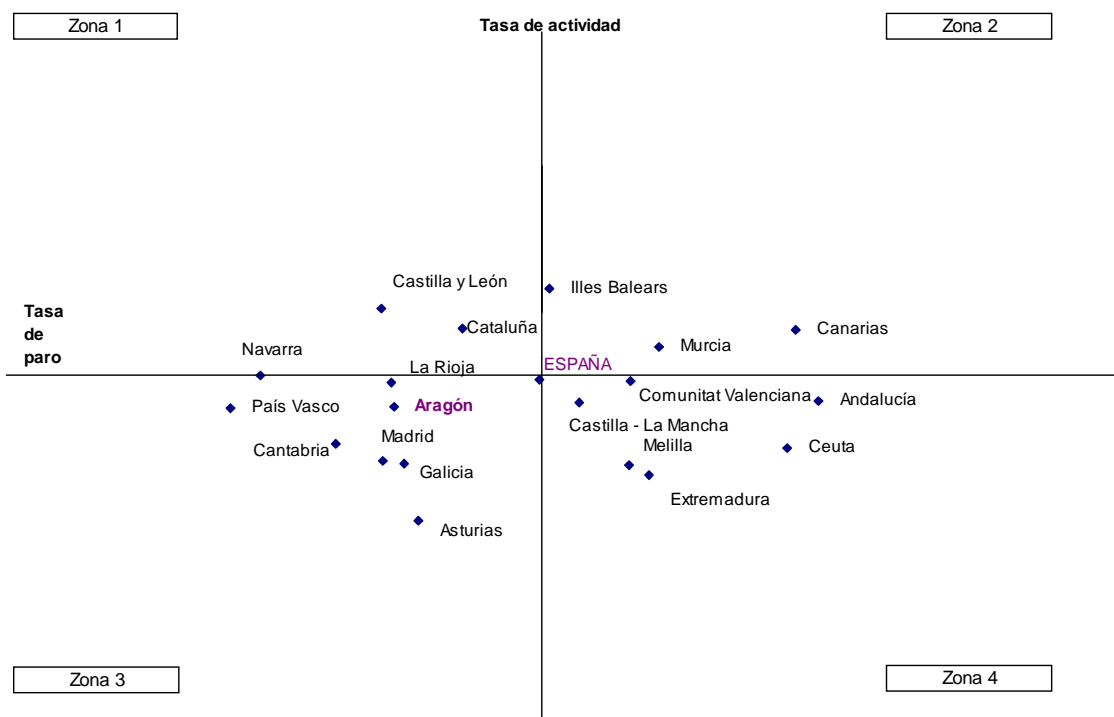
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

La relación entre tasa de paro y tasa de actividad permite distribuir gráficamente las comunidades autónomas españolas en cuatro zonas: 1) Alta actividad y bajo paro, 2) Alta

actividad y alto paro, 3) Baja actividad y bajo paro y 4) Baja actividad y alto paro. La referencia se realiza teniendo en cuenta la posición del conjunto nacional que sirve como origen de coordenadas.

Aragón se encuentra en la zona 3, baja actividad y bajo paro, junto con las comunidades de País vasco, La Rioja, Cantabria, Asturias, Galicia, La Comunidad de Madrid y Castilla y León. Solo tres comunidades se colocan en la zona de alta actividad y bajo desempleo: Navarra, Cataluña y Cataluña.

Gráfico 1
Distribución de las Comunidades Autónomas. 2011
Tasa de actividad (eje de ordenadas) y paro (eje de abscisas)



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

Cuadro 5
Tasas de actividad, empleo y paro. %. Medias anuales. Aragón y provincias. 2011

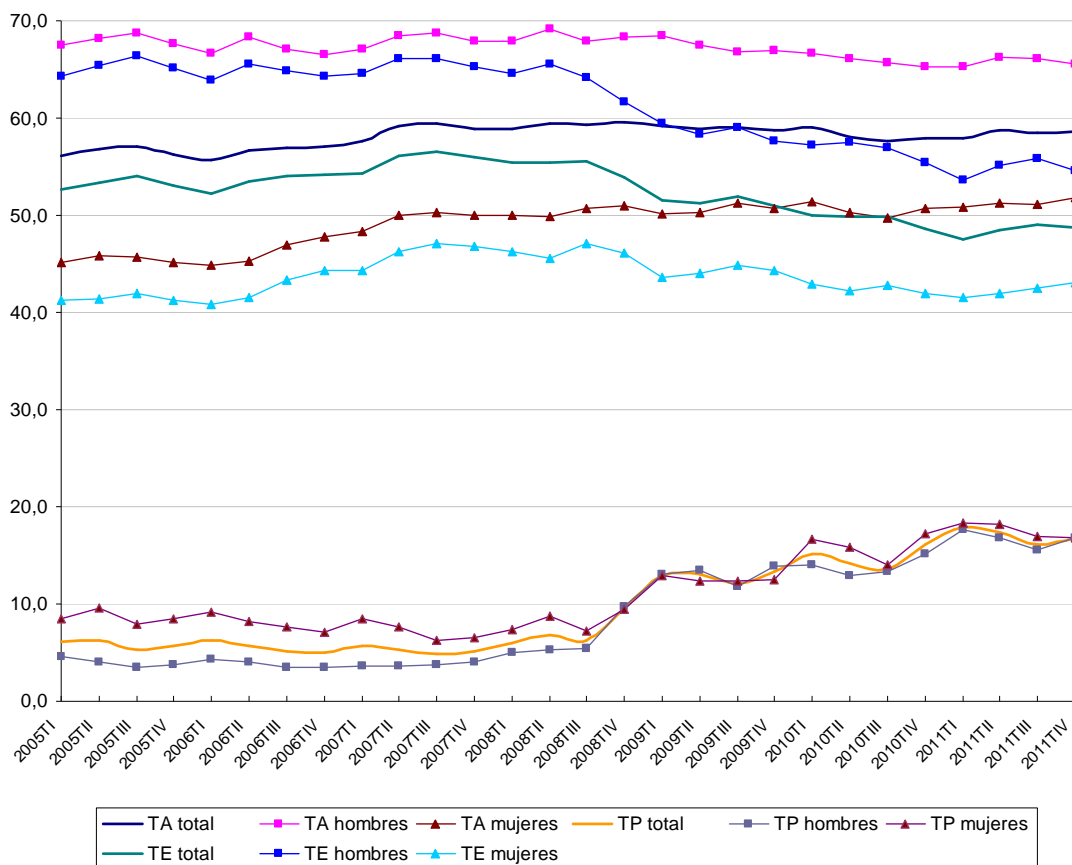
	Huesca			Teruel		Zaragoza	
	Aragón	Tasa	% var 2009/2010	Tasa	% var 2009/2010	Tasa	% var 2009/2010
Tasa de actividad	58,4	56,8	2,9	56,1	-1,2	59,2	0,2
Tasa de empleo	48,5	49,3	2,3	48,0	-3,8	48,3	-3,0
Tasa de paro	17,1	13,3	4,7	14,4	18,0	18,3	17,3

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

Si se realiza un análisis por provincias, la tasa de actividad más alta se ha dado en Zaragoza (59,2%), seguida de Huesca (56,8%) y de Teruel (56,1%). Huesca es la provincia con mayor tasa de empleo (49,3%). Por último, la tasa de paro más elevada se encuentra en Zaragoza. La evolución del último año indica que hay un crecimiento importante de la actividad en Huesca, un 2,9%, mientras que en Zaragoza se mantiene prácticamente estable y en Teruel desciende un 1,2%. La tasa de empleo desciende en Zaragoza y Teruel más de un 3% mientras que en Huesca crece un 2,3%. La tasa de paro aumenta en las tres provincias pero lo hace de forma más importante en Zaragoza con un 17,3% y en Teruel un 18%, en Huesca hay una variación mucho menor, un 4,7%.

Gráfico 2

Evolución de las tasas de actividad (TA), empleo (TE) y paro (TP) por género. Aragón



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

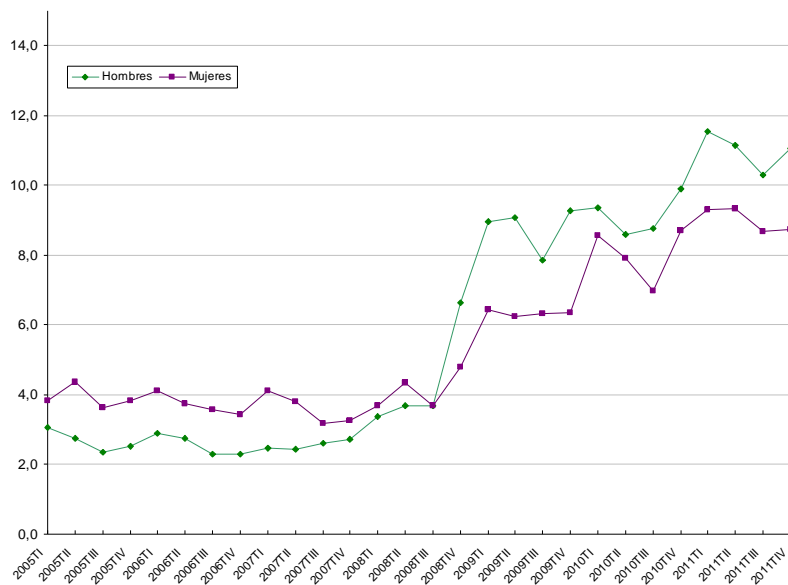
La evolución de las tasas de actividad, empleo y paro desde el año 2005 muestran que:

- Los hombres tienen la tasa de actividad más alta y es estable hasta iniciado el año 2009 que empieza a descender ligeramente de forma continuada.

- La tasa de actividad de las mujeres muestra una tendencia creciente y de forma continua hasta el segundo trimestre de 2007 para posteriormente mantenerse en ese nivel o crecer ligeramente en el 2011. La crisis económica no ha hecho disminuir la tasa de actividad de las mujeres.
- En conjunto la tasa de actividad crece hasta el 2007, posteriormente se mantiene en los años 2008 y 2009 y por último desciende, en menor medida que el crecimiento anterior, en el 2010.
- Las tasas de empleo reflejan claramente la crisis económica ya que todas descienden en el año 2008. El descenso de la tasa de empleo masculina es muy acusado y se mantiene hasta la fecha, mientras que en el caso de las mujeres, una vez realizado el descenso, en los dos últimos años estudiados 2010 y 2011, se mantiene estable.
- Las tasas de empleo hasta la crisis económica caminan paralelas a las tasas de actividad. A partir de entonces la diferencia entre la actividad y el empleo se va agrandando y es mayor para los hombres que para las mujeres (gráfico 3), debido al mayor incremento en el paro masculino.
- Las tasas de paro parten de valores diferentes para ambos géneros, con valores superiores para las mujeres hasta una convergencia en el último trimestre del año 2011. El fuerte incremento sostenido de ambas tasas se produce en el tercer trimestre de 2008 y continúa hasta el 2011.

Gráfico 3

Evolución de las diferencias entre tasas de actividad (TA) y empleo (TE) por género. Aragón



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

1.1.1. La población activa aragonesa

La población económicamente activa incluye a las personas que pudiendo legalmente trabajar, es decir mayores de 16 años en España, se encuentran ocupadas, independientemente del tipo de vinculación con la actividad: asalariado, autónomo, empresario, etc., o desempleadas en disponibilidad de trabajar y buscando hacerlo. En esta situación se encuentran en Aragón una media a lo largo del año 2011 de 646,2 miles de personas con 643,6 miles de personas en el último trimestre del año.

La población activa existente en Aragón supone el 49,6% de toda la población⁴ y el 58,4% de la población mayor de 16 años y ha experimentado un crecimiento pequeño respecto al año anterior, un 0,4%.

La población activa se distribuye por género en un 55,6% de hombres y un 44,4% mujeres y es muy distinta de la que se encuentra en la población en general donde el 49,7% hombres y el 50,3% mujeres.

La tasa de actividad media para el año 2011 es de 58,4% para el total de la población siendo de 65,8% para los hombres y 51,3% para las mujeres. Estas tasas cambian no solo en función del género sino también de la edad de manera que para cada grupo de edad siempre es mayor la tasa de actividad masculina que la femenina. El grupo de edad entre 25 y 54 años tiene las tasas de actividad más altas, 92,9% para los hombres y 80,8% para las mujeres. En este caso la tasa de actividad de las mujeres supera a la de los hombres en cualquiera otra edad. En el caso de los jóvenes entre 20 y 24 años, los hombres tienen una tasa de 65,3% superior en 8,8 puntos a la de las mujeres.

Cuadro 6

Tasas de actividad por grupo de edad y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011

Grupo de edad	Total	Hombres	Mujeres
Total	58,4	65,8	51,3
Menores de 25 años	42,0	46,2	37,7
De 25 y más años	60,3	68,1	52,8
De 16 a 19 años	15,0	19,0	10,9
De 20 a 24 años	61,0	65,3	56,5
De 25 a 54 años	87,1	92,9	80,8
De 55 y más años	21,8	27,9	16,6

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

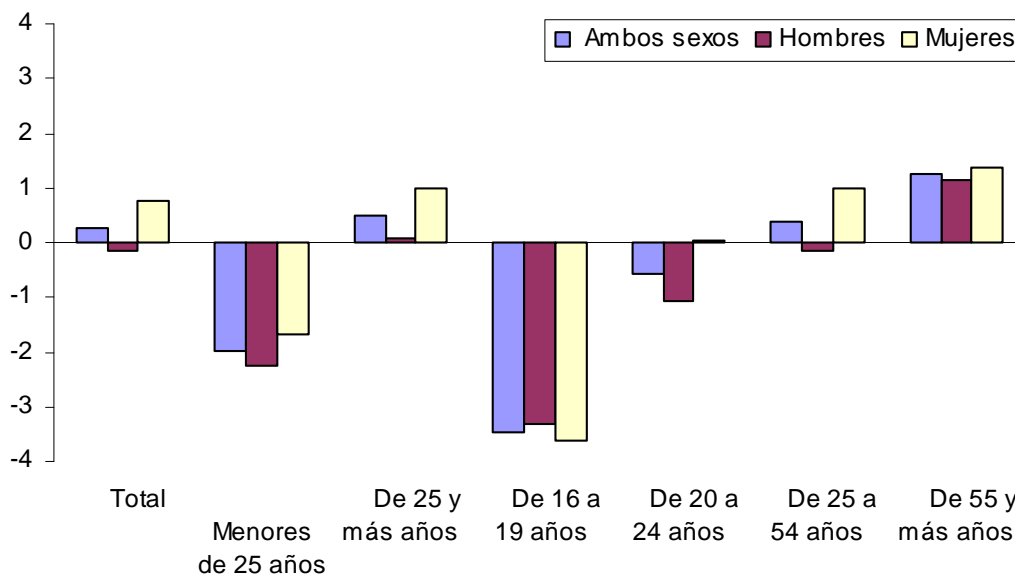
En relación a la variación de la actividad respecto al año anterior se puede decir que la tasa total creció aunque lo hizo muy poco, 0,2 puntos. Considerando el género y la edad, se pueden realizar las siguientes observaciones: la tasa general de las mujeres creció en mayor medida

⁴ La población aragonesa estimada por la EPA para el año 2011 es una media de 1.302,9 miles de personas.

que la general, crecimiento debido al que se realizó tanto en las mujeres que tenían entre 25 y 54 años como en las mayores de 55 años; los varones también incrementan su tasa en los mayores de 55 años pero la disminuyen entre los 25 y 54 años. Destaca que los jóvenes y en especial los muy jóvenes, de 16 a 19 años están retrasando su entrada en el mercado de trabajo, ya que el decrecimiento de su tasa de actividad supera los 3 puntos tanto en hombres como en mujeres.

Gráfico 4

Diferencial entre las tasas de actividad por género y grupos de edad. Medias anuales. Aragón 2010-2011

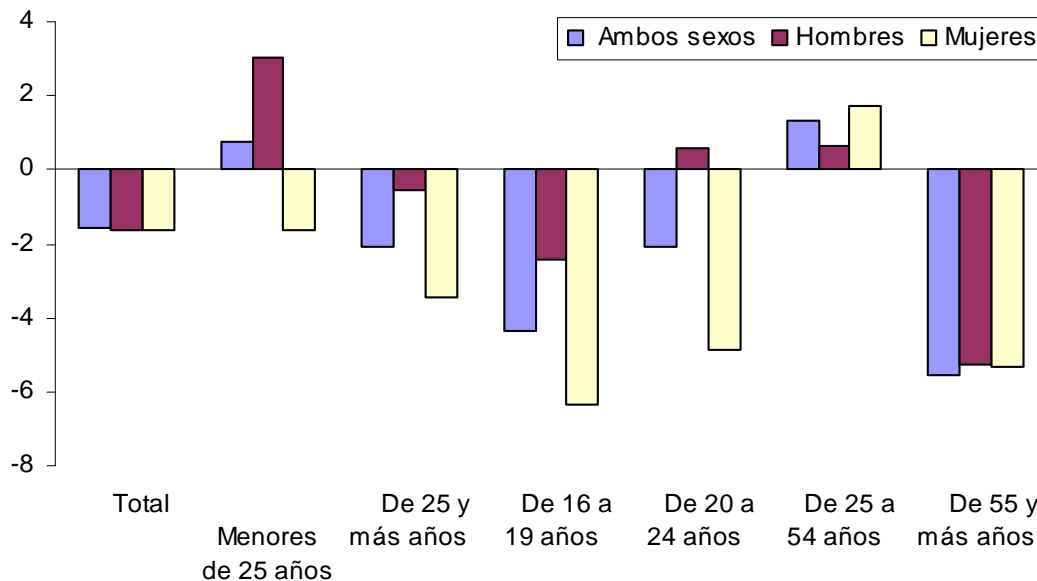


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

Comparando con el conjunto del territorio nacional se observa que en Aragón se tienen tasas de actividad menores tanto para hombres como para mujeres. Diferenciando por grupo de edad se encuentra que las tasas de actividad para los hombres son superiores a las españolas en las edades centrales e inferiores para los muy jóvenes, menores de 19 años, y para los mayores de 55 años. A destacar que la tasa de actividad de las mujeres aragonesas es superior a la de España entre los 25 y 54 años.

Gráfico 5

Diferencial entre las tasas de actividad por género y grupos de edad. Medias anuales. Aragón y España 2011



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

La población de origen extranjera, en su conjunto, continúa al igual que el 2010 sin aportar nuevos activos al mercado laboral aragonés. Frente a un crecimiento de un 0,4% de la población activa los extranjeros han disminuido un 0,1%.

Aunque la variación de los extranjeros activos ha sido muy pequeña su distribución por género ha cambiado de forma importante. En primer lugar señalar que frente a una distribución de activos de 56,3% hombres y 43,7% mujeres para los nacionales, los extranjeros presentan una distribución más equilibrada, 51,8% hombres y 48,2% mujeres. En el año 2010 el porcentaje de 54,8% hombres y 45,2% mujeres se parecía más al de los trabajadores nacionales, las mujeres han aumentado su proporción en la población activa 3 puntos en un año.

Cuadro 7

Activos por nacionalidad y género. Miles de personas. Medias anuales. Aragón. 2010-2011

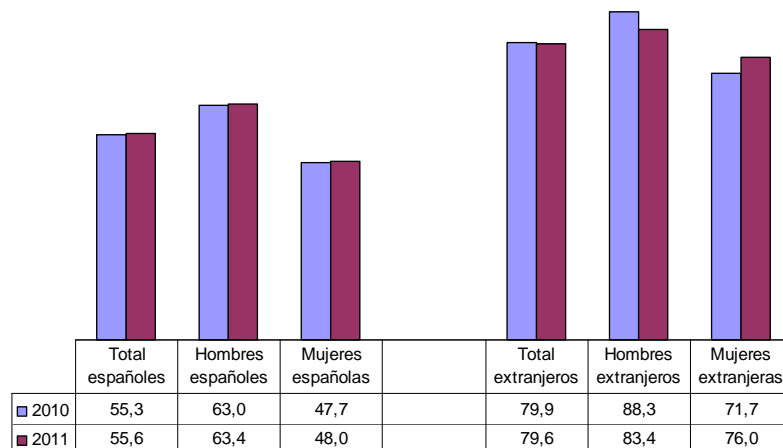
	Población activa total			Población activa española			Población activa extranjera		
		Ambos sexos		Ambos sexos		Ambos sexos		Ambos sexos	
		Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
2011	648,9	360,6	288,2	544,9	306,8	238,1	104,0	53,8	50,1
2010	646,2	362,6	283,6	542,1	305,6	236,5	104,1	57,0	47,1
Diferencia núms. abs. (miles)	2,6	-2,0	4,6	2,8	1,2	1,6	-0,1	-3,2	3,0
Δ 2011/2010 %	0,4	-0,5	1,6	0,5	0,4	0,7	-0,1	-5,6	6,4

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

Por último señalar que las tasas de actividad de la población extranjera superan a las de la población nacional en 24 puntos y superan las de los nacionales con independencia del género. La tasa de actividad de las mujeres extranjeras ha crecido respecto al año anterior en 4,3 puntos mientras que la de los hombres ha disminuido en 4,9 puntos.

Gráfico 6

Tasa de actividad por nacionalidad y género. Aragón. 2010-2011



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

1.1.2. El empleo en Aragón

La Encuesta de Población Activa

En el año 2011 según la EPA ha habido una media de 537,9 miles de personas ocupadas o empleadas en la Comunidad Autónoma y 540,4 miles en el cuarto trimestre del año.

La población ocupada es el 82,9% de la población activa y el 41,3% de la población total. El 55,8% son hombres y el 44,2% mujeres, distribución muy similar a la existente en la población activa (55,6% hombres y 44,2% mujeres).

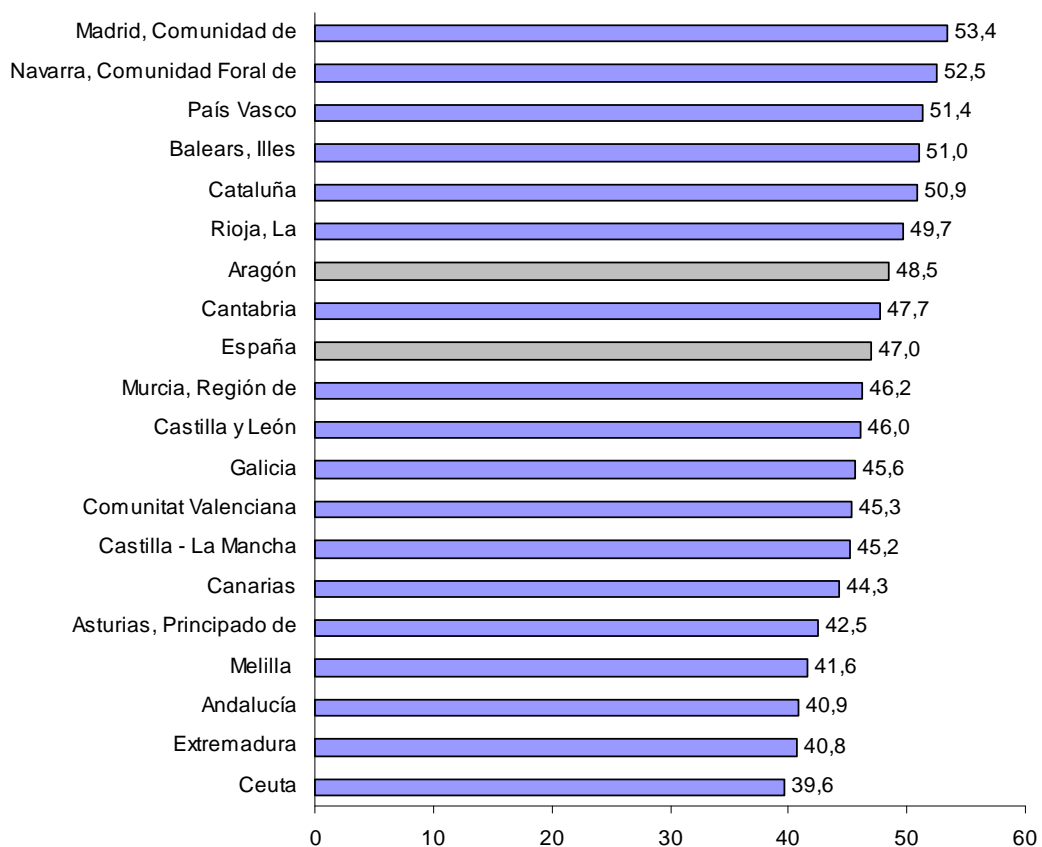
La situación de crisis económica tiene un reflejo directo en la población ocupada que ha descendido 2,3% respecto al año anterior, en este caso los hombres han descendido en mayor medida que las mujeres ya que lo han hecho en un 3,8% mientras que las mujeres solo es un 0,3%.

La tasa de empleo, proporción de personas ocupadas al total de la población de 16 y más años, ha sido de media en el 2011 de 48,5% siendo la tasa media de empleo de los hombres el 54,8% y la de las mujeres el 42,3%.

La comparación entre las tasas medias de empleo de las diferentes Comunidades Autónomas, ha situado a la Comunidad aragonesa en séptima posición. La tasa de ocupación aragonesa ha sido de 48,5%, 1,5 puntos porcentuales por encima de la media española (47,0%). Las Comunidades con tasas superiores han sido: Comunidad de Madrid, Navarra, País Vasco, Cataluña y Illes Balears, todas ellas con tasas superiores al 50%. Las tasas de empleo más bajas, inferiores al 41 %, se han localizado en la Ciudad Autónoma de Melilla y Ceuta y en las Comunidades de Extremadura y Andalucía.

Gráfico 7

Tasas de empleo. %. Medias anuales. Comunidades Autónomas. 2011



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

Las tasas de empleo presentan una gran variedad por grupo de edad, la más alta se encuentra entre los hombres que tienen entre 25 y 54 años con un 78,6% y la menor entre las mujeres de 16 a 19 años con 4,1%.

Cuadro 8

Tasas de empleo por grupo de edad y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011

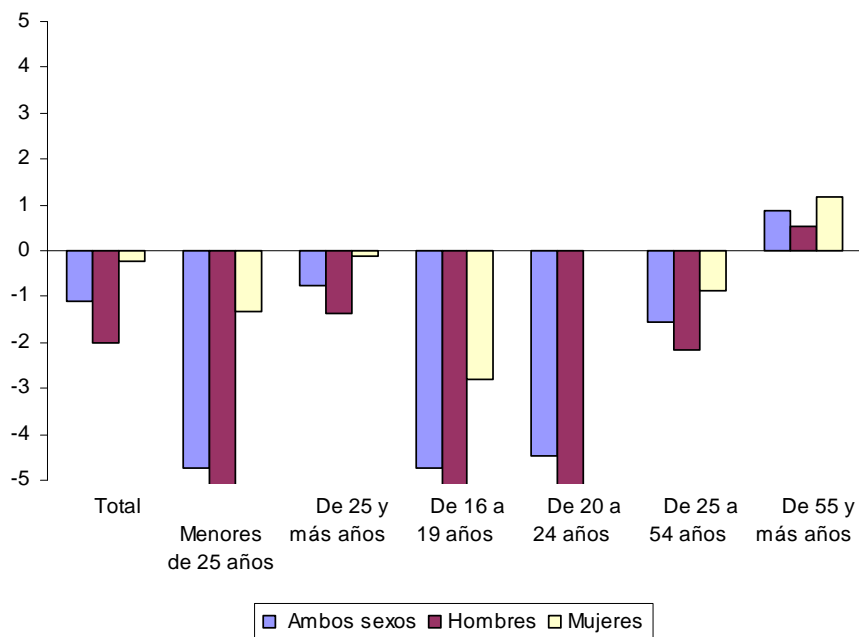
Grupo de edad	P. Total	Hombres	Mujeres
Total	48,5	54,8	42,3
Menores de 25 años	25,2	26,1	24,2
De 25 y más años	51,1	58,2	44,2
De 16 a 19 años	5,0	5,9	4,1
De 20 a 24 años	39,4	40,3	38,4
De 25 a 54 años	72,9	78,6	66,8
De 55 y más años	19,7	25,1	15,2

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

La variación de la ocupación entre 2010 y 2011, ha presentado una bajada generalizada en todos los tramos de edad. El grupo que ha notado de manera más considerable este descenso ha sido el que corresponde a la población entre 16 y 19 años, seguido por el de los hombres entre 20 y 24 años, las mujeres en esta edad mantienen su tasa sin variaciones. Los mayores de 55 años incrementan su tasa de empleo.

Gráfico 8

Diferencias entre las tasas de empleo por grupos de edad y género. Medias anuales. Aragón 2010-2011

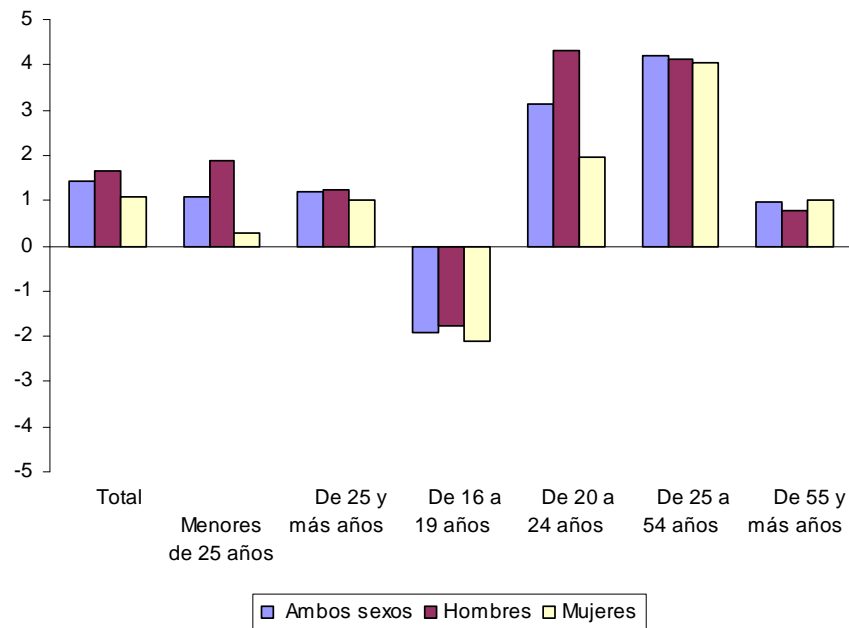


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

Comparando la situación acaecida en el último año con el conjunto nacional se puede apreciar que el conjunto de Aragón ha aumentado sus tasas de empleo y lo ha hecho en todas las edades excepto en los muy jóvenes, menores de 19 años. En este caso el comportamiento es indiferente al género, aunque para cada edad el incremento es menor en las mujeres y el descenso, en el caso del grupo entre 16 a 19 años, mayor.

Gráfico 9

Diferencias entre las tasas de empleo por grupos de edad y género. Medias anuales. Aragón y España. 2011



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

La población ocupada extranjera, 66,8 miles de personas, ha representado en 2011 el 12,4% del total de la población empleada en Aragón. De ella el 49,9% corresponde a población masculina y el 50,1% a la femenina. Los extranjeros ocupados disminuyeron respecto del año anterior en un 11,8% porcentaje muy superior al conjunto de la población que lo hizo en un 2,3%. El colectivo que más ha disminuido ha sido el de trabajadores varones, un 19,5%.

Cuadro 9

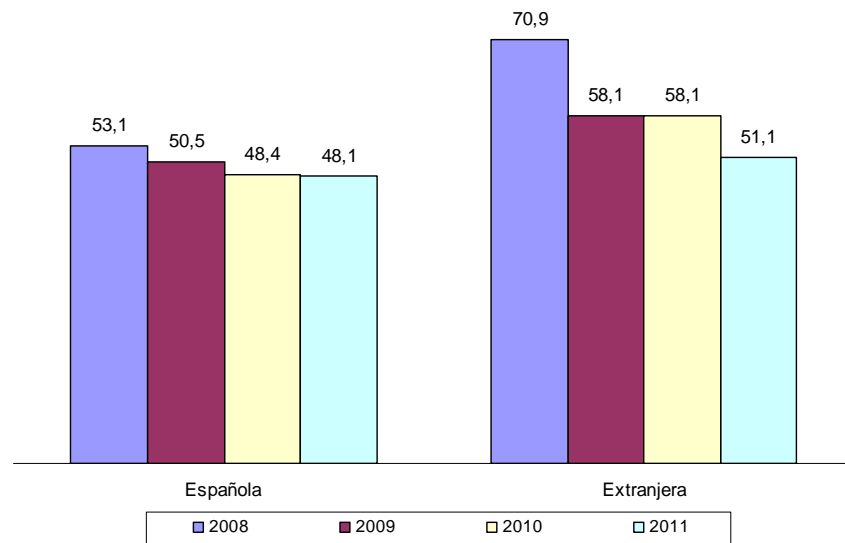
Ocupados por nacionalidad y género. Miles de personas. Medias anuales. Aragón. 2010-2011

	Población ocupada total			Población ocupada española			Población ocupada extranjera		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
2011	537,9	300,3	237,6	471,2	267,0	204,2	66,8	33,3	33,4
2010	550,8	312,3	238,4	475,0	271,0	204,1	75,7	41,4	34,4
Diferencia núms. abs. (miles)	-12,9	-12,0	-0,8	-3,8	-4,0	0,1	-9,0	-8,1	-1,0
Δ 2011/2010 %	-2,3	-3,8	-0,3	-0,8	-1,5	0,0	-11,8	-19,5	-2,8

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

Las tasas de ocupación de Aragón exhiben una diferencia atendiendo a la nacionalidad. Para la población española se han situado en el 48,1%, descendiendo 5 puntos desde el 2008. En contraposición, la población extranjera ha presentado una tasa del 51,1% con un descenso desde el mismo año de 19,8 puntos.

Gráfico 10
Tasas de empleo por nacionalidad. %. Aragón. 2008-2011



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

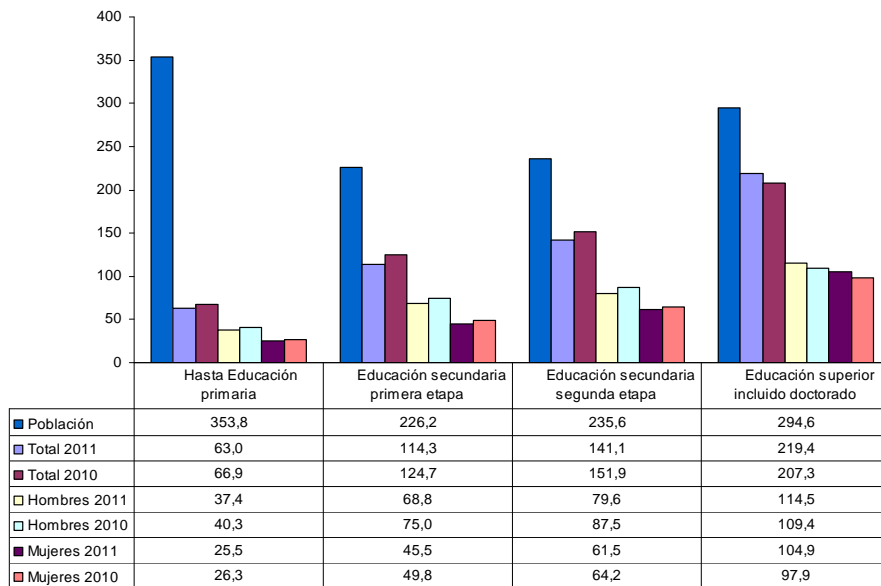
Entre el nivel de estudios alcanzado y la ocupación existe una relación directa, a mayor nivel de estudios mayor ocupación. Los gráficos 11, 12 y 13 reflejan esta situación. En el primer gráfico⁵ se encuentra la población ocupada en datos absolutos y en él se puede apreciar que a mayor nivel de estudios terminados se da un mayor nivel de ocupación. Incluso en el caso de la educación superior es el único grupo donde el número de ocupados ha crecido respecto al año anterior. El comportamiento se mantiene tanto para hombres como para mujeres.

El gráfico 12 vuelve a incidir en la misma situación, en este caso se ha representado el porcentaje de la población ocupada con un nivel de estudios determinado en relación al total de la población ocupada. Los estudios de educación superior son los que alcanzan porcentajes más altos y mejoran el comportamiento respecto al año anterior. El caso de las mujeres es especialmente significativo, el 44,2% de las mujeres ocupadas tienen Educación superior y ese porcentaje ha crecido respecto del año anterior, el peso de las mujeres con educación superior en el conjunto de ocupadas ha aumentado al contrario que lo que ocurre en otros estudios.

El gráfico 13 representa las tasas de empleo por nivel de estudios terminados, es decir el porcentaje de trabajadores ocupados con un nivel de estudios en relación al total de trabajadores con ese mismo nivel de estudios. En este caso el gráfico es concluyente. La tasa de ocupación es mucho más alta cuando mayor es el nivel de estudios, de manera que para la educación superior la tasa oscila entre 71% y 76%, siendo superior en Aragón y habiendo crecido respecto al año anterior.

⁵ Se ha introducido la población total mayor de 16 años por estudios terminados para que sirva de elemento de comparación.

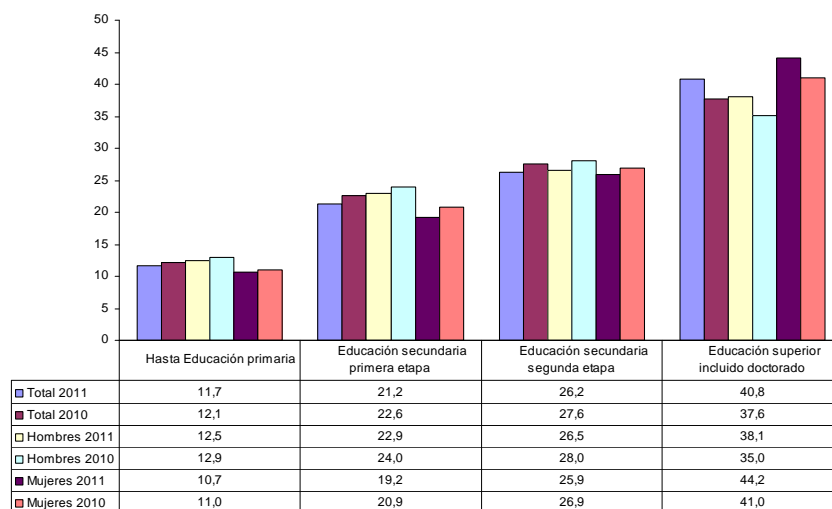
Gráfico 11

Trabajadores ocupados por nivel de estudios⁶ terminados y género. Media anual. Aragón. 2010-2011

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

Gráfico 12

Trabajadores ocupados por nivel de estudios terminados y género. Porcentaje al total de la población ocupada. Media anual. Aragón. 2010-2011

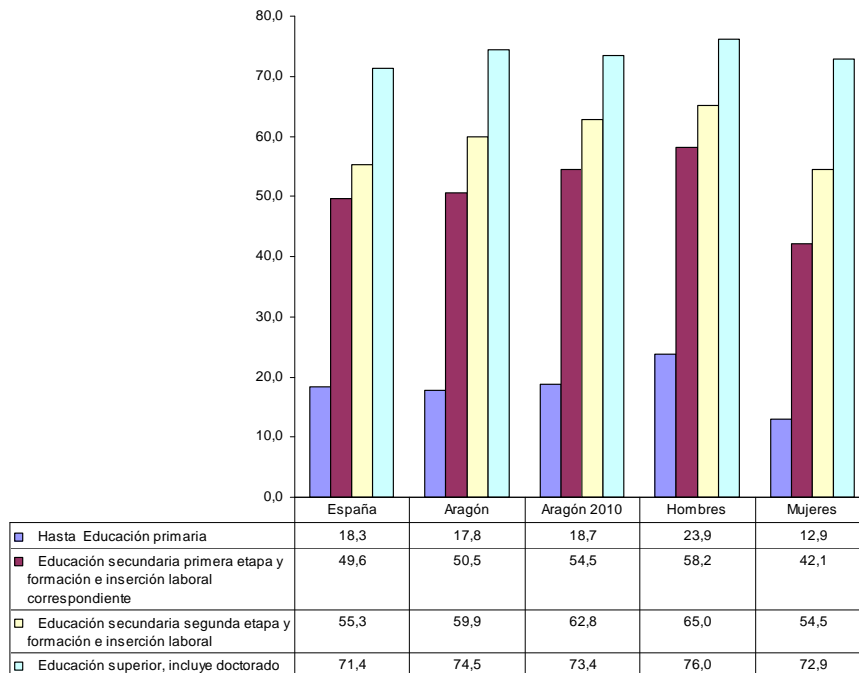


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

⁶ Los 7 grupos que establece la EPA se han reagrupado en 4 ya que el volumen de algunos de ellos era muy pequeño. Así se han establecido: 1) Hasta educación primaria, que incluye analfabetos y educación primaria, 2) Educación secundaria - primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente, 3) Educación Secundaria – segunda etapa, que incluye además de a la educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente a la formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa), 4) Educación superior, grupo que incorpora al doctorado.

Gráfico 13

Tasas de empleo por nivel de estudios terminados y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011



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

La distribución de la población ocupada por sectores sigue la distribución clásica de las sociedades desarrolladas occidentales. Hay un 66,9% de los trabajadores en el sector servicios, un 19,6% en Industria, 7,6% en construcción y 6% en Agricultura. Comparando con la situación en España se pueden apreciar diferencias importantes reflejo, como no podría ser de otra forma, de la estructura productiva de la Comunidad Autónoma, así, Aragón ocupa más personas en la industria, 5,5 puntos más, y en la agricultura, 3,8 puntos más. Por el contrario la población correspondiente al sector servicios es menor en 7,1 puntos. Las personas ocupadas en construcción tienen un peso muy similar al existente en España.

La población ocupada ha descendido un 2,3%. Los sectores que superan esta variación son la construcción, con un descenso de 24,7% y la agricultura, que disminuye un 7,0%. El sector servicios es el único que aumenta su población ocupada en un 0,9%.

En el sector construcción, años después del inicio de la crisis económica, sigue con fuertes descensos interanuales de su población ocupada, un 15,6% en España y un 24,7% en Aragón, este caso, el efecto rebote de la post Expo2008 todavía sigue afectando.

Cuadro 10

Población ocupada por sectores económicos. Medias anuales. Aragón y España. 2011

Sector	Aragón			España	
	Población ocupada (miles)	Población ocupada (%)	Variación % año 2010	Población ocupada (miles)	Población ocupada (%)
Agricultura	32,1	6,0	-7,0	760,2	4,2
Industria	105,2	19,6	-0,3	2.555,3	14,1
Construcción	40,8	7,6	-24,7	1.393,0	7,7
Servicios	359,9	66,9	0,9	13.396,3	74,0
Total	537,9	100,0	-2,3	18.104,6	100,0

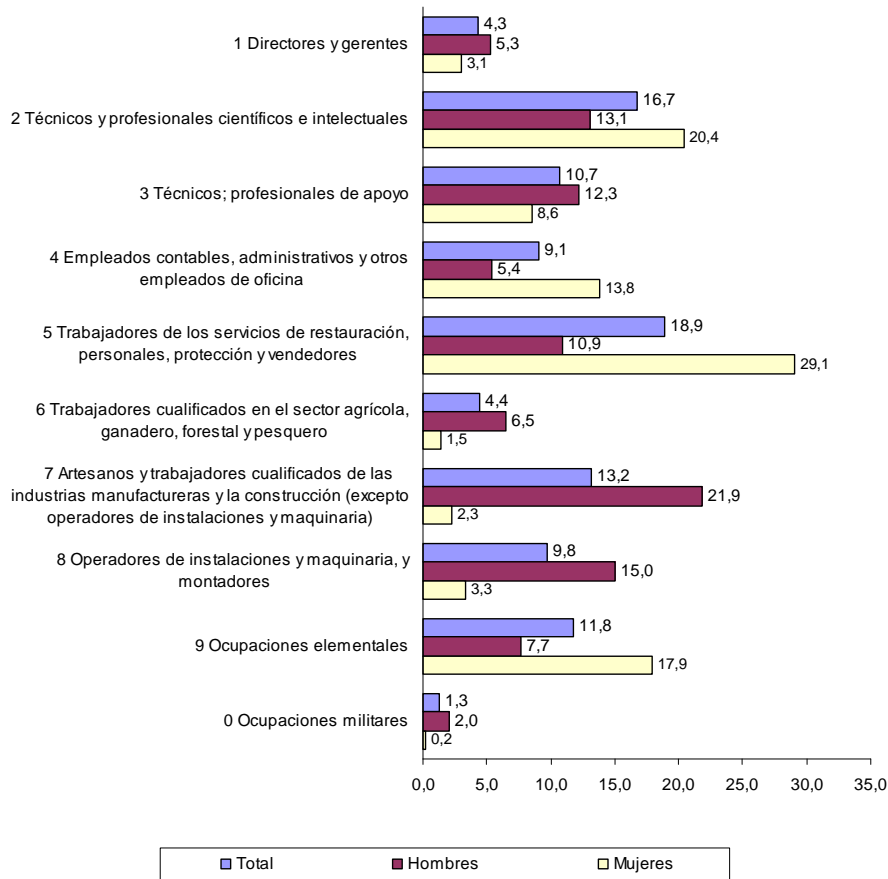
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

De los diez grandes grupos ocupacionales existentes solo dos: el 2 -Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el 5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, tienen porcentajes de población ocupada superiores al 15%. El resto, exceptuando el 0 - Ocupaciones militares, se puede agrupar en dos conjuntos, en primer lugar ocupaciones con un porcentaje de la población ocupada en torno al 4,5%, que se corresponde con los grupos 6- Trabajadores cualificados del sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y el 1 - Directores y gerentes y, en segundo lugar, ocupaciones que tienen un porcentaje de población ocupada entre el 9% y el 13% y que se corresponden con los grupos 3, 4, 7, 8 y 9. Es decir, una amplia tipología de trabajadores que realizan tareas desde personal de apoyo a técnicos hasta actividades que no requieren cualificación, como los peones.

El análisis de la ocupación en función del género muestra diferencias significativas. Los hombres tienen proporcionalmente más trabajadores ocupados en todos los grupos excepto en el 2, 4, 5 y 9. Las diferencias entre porcentaje de ambos géneros son muy altas en el grupo 7, Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), a favor de los hombres, 19,6 puntos y en el 5, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, a favor de las mujeres, 18,2 puntos.

Gráfico 14

Trabajadores ocupados por grupo ocupacional y género. Porcentaje al total de la población ocupada.
Media anual. Aragón. 2011



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

El 80,9% de la población ocupada es asalariada y de ella el 76,3% tiene una relación indefinida. El cociente entre el número de asalariados con contrato temporal y el número total de asalariados proporciona las tasas de temporalidad en el trabajo. La tasa media de temporalidad para Aragón en 2011 ha sido del 23,8%, mientras la media española se ha situado en el 25,3%. La variación interanual de dichas tasas ha presentado un descenso de 0,7 puntos porcentuales para el territorio aragonés. La tasa de temporalidad es inferior en los hombres, 22,3% que en las mujeres, 25,4%.

La afiliación a la Seguridad Social

Para conocer el volumen de personal empleado, además de considerar la EPA, que son datos estimativos, se puede recurrir al registro administrativo de los afiliados a la Seguridad Social⁷.

⁷ Fuente: Tesorería de la Seguridad Social

Los afiliados en situación de alta en Aragón, el último día del mes de diciembre de 2011, eran 518.388 y la media anual 527.712 personas, registro inferior al total de ocupados estimado por la EPA. Las altas en la Seguridad Social han bajado un 2% respecto a 2010 (10.905 afiliados menos).

El régimen general ha sido el que tiene mayor número de afiliaciones, con el 76,5% seguido del régimen de autónomos, un 19,9%. Ambos han disminuido su número de afiliados respecto al año anterior, mientras que el régimen agrario por cuenta ajena, que ha registrado 12.079 afiliaciones, un 2,3%, y el régimen de empleados del hogar, con 1,3%, son los que han crecido.

Cuadro 11

Afiliación en alta a la Seguridad Social por regímenes. Medias anuales. Aragón y España. 2010-2011

	2010	2011	% Variación
Régimen General y minería del carbón	413.369	403.753	-2,3
Autónomos	107.093	105.139	-1,8
Hogar	6.507	6.741	3,6
Reg. Agrario cuenta ajena	11.648	12.079	3,7
Total	538.617	527.712	-2,0

Fuente: Datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. Elaboración propia

1.1.3. La población parada

La Encuesta de Población Activa

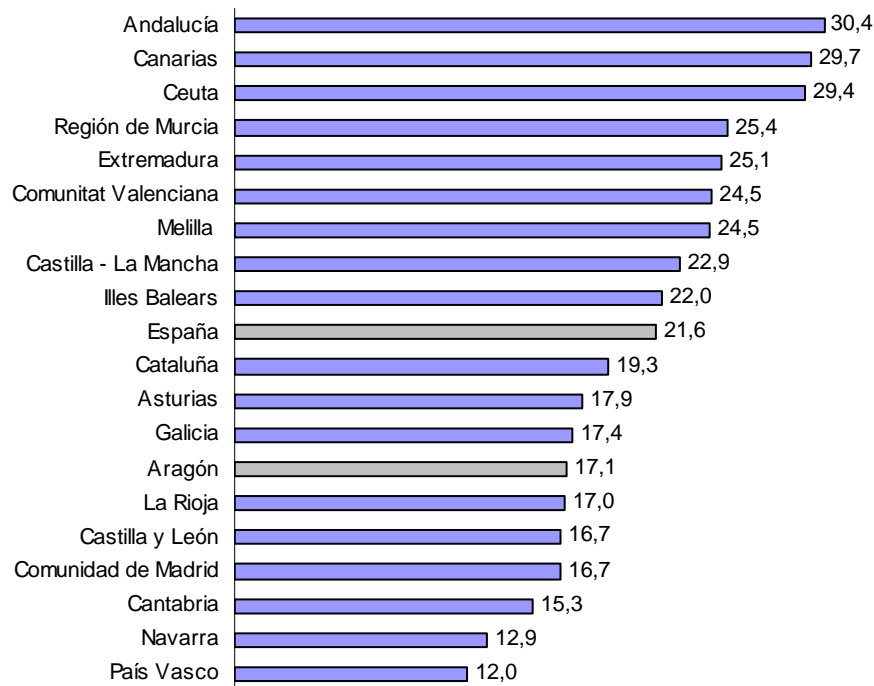
La población parada en Aragón el último trimestre del 2011 ha sido de 115,5 miles de personas siendo la media anual de 110,9 miles de los que el 54,4% eran hombres y el 45,6% mujeres. Del total de los desempleados, un 7,1% son personas que buscan su primer empleo. En relación al año anterior el desempleo creció en Aragón en el 2011 un 16,2%.

En 2011, Aragón ha ocupado la séptima posición entre las Comunidades Autónomas con una tasa de paro más baja (17,1%), siendo inferior a la media nacional (21,6%) aunque su crecimiento ha sido superior, un 26,4%, que el correspondiente al conjunto nacional, un 20,8%.

En el conjunto de comunidades autónomas el País Vasco y Navarra no superan el 15% en su tasa de paro, mientras que Andalucía, Canarias, La Región de Murcia, Extremadura y la ciudad autónoma de Ceuta tienen más de una cuarta parte de su población activa en situación de desempleo. En la banda entre 15% 20% es donde se sitúan la mayoría de las Comunidades, 8 de ellas y es donde se encuentra Aragón que ha dejado de ser una de las comunidades con menor tasa de paro.

Gráfico 15

Tasas de paro. %. Medias anuales. Comunidades Autónomas. 2011



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

La tasa de paro entre 16 y 64 años es en Aragón un 17,2% en el año 2011 y en España 21,8% mientras en la Unión Europea UE 27 de 9,6⁸%.

La tasa media de paro fue de 17,1% con un crecimiento porcentual de un 15,7% (2,3 puntos) respecto a 2010. La tasa de paro de España es superior a la aragonesa, 21,6%, pero su crecimiento fue menos de la mitad, 7,5% (1,6 puntos). La tasa de paro media de las mujeres es 0,9 puntos superior a la de los hombres.

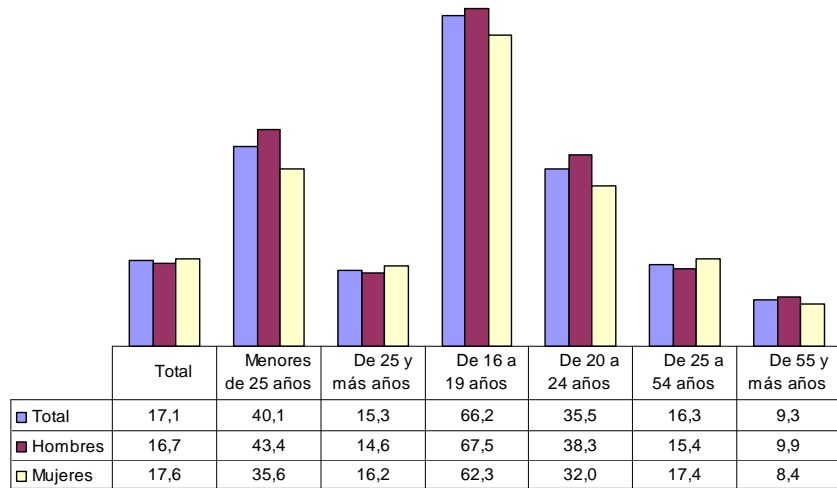
El incremento interanual de las tasa de paro por género es significativo, los hombres han aumentado su tasa de paro en 2,9 puntos mientras las mujeres lo han hecho en 1,6 puntos.

Las tasas de paro son muy diferentes según el grupo de edad, de manera que cuanto menor es la edad mayor es la tasa de paro, situación que es independiente del género. Las mayores tasas de paro se encuentran en los hombres entre 16 y 19 años de manera que casi 68 jóvenes están parados de cada 100 en esa edad. El siguiente grupo de edad con mayor tasa de paro se corresponde con los trabajadores entre 20 y 24 años que tienen una tasa de paro, en el caso de los hombres de 38,3%. Los hombres tienen tasas de paro superiores a las mujeres en todos los grupos de edad excepto en el grupo donde hay mayor volumen de personas que es entre 25 y 54, años donde la situación se invierte.

⁸ Media del año 2011. Las tasas europeas (Eurostat) corresponden al grupo de edad entre 15 y 64 años.

Gráfico 16

Tasas de paro por grupo de edad y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011

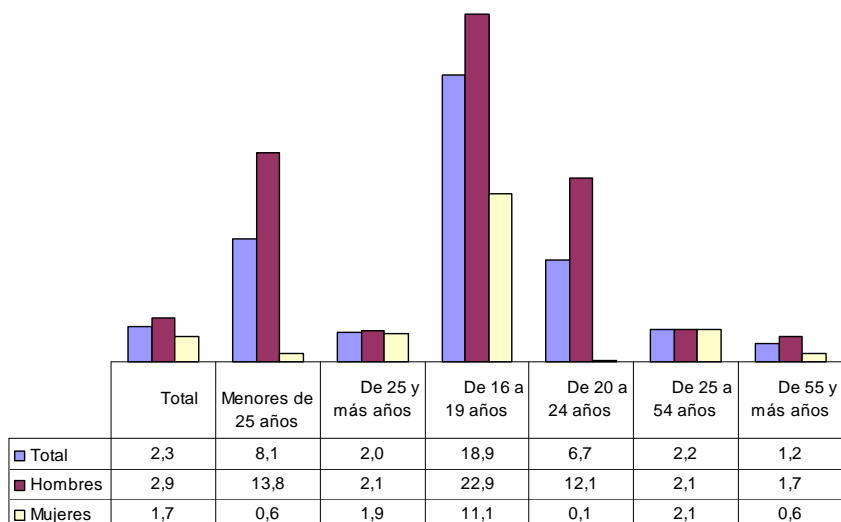


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

La variación de la tasa de paro respecto al año anterior es en todos los casos creciente, es decir las tasas de paro del año 2011 han sido más elevadas que las de 2010 para todos los grupos de edad. La menor diferencia se encuentra en las mujeres entre 20 y 24 años que solo ha aumentado 0,1 puntos y la mayor en los varones entre 16 y 19 años que ha crecido 22,9 puntos.

Gráfico 17

Variación de las tasas de paro por grupo de edad y género. Aragón. 2010-2011

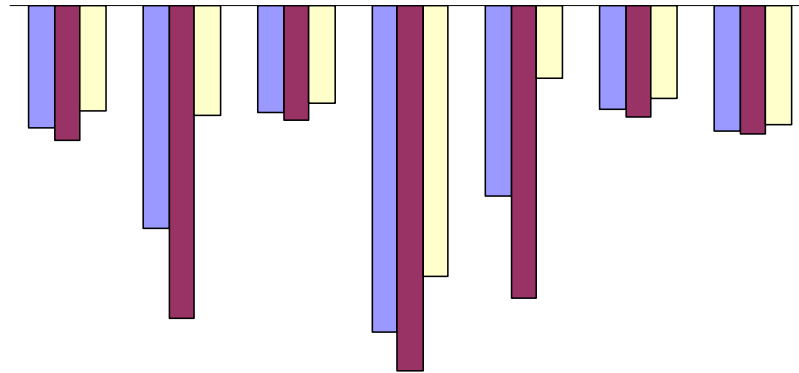


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

La comparación con el conjunto del territorio nacional muestra que en todos los casos, grupos de edad y género, las tasas de paro aragonesas son menores que las españolas siendo las diferencias más importantes las que se encuentran en los hombres entre 16 y 20 años.

Gráfico 18

Variación de las tasas de paro por grupo de edad y género. Aragón y España.2011



	Total	Menores de 25 años	De 25 y más años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más años
Total	-5,3	-9,6	-4,7	-14,2	-8,3	-4,5	-5,4
Hombres	-5,9	-13,6	-5,0	-15,8	-12,7	-4,8	-5,5
Mujeres	-4,6	-4,7	-4,3	-11,7	-3,1	-4,0	-5,2

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

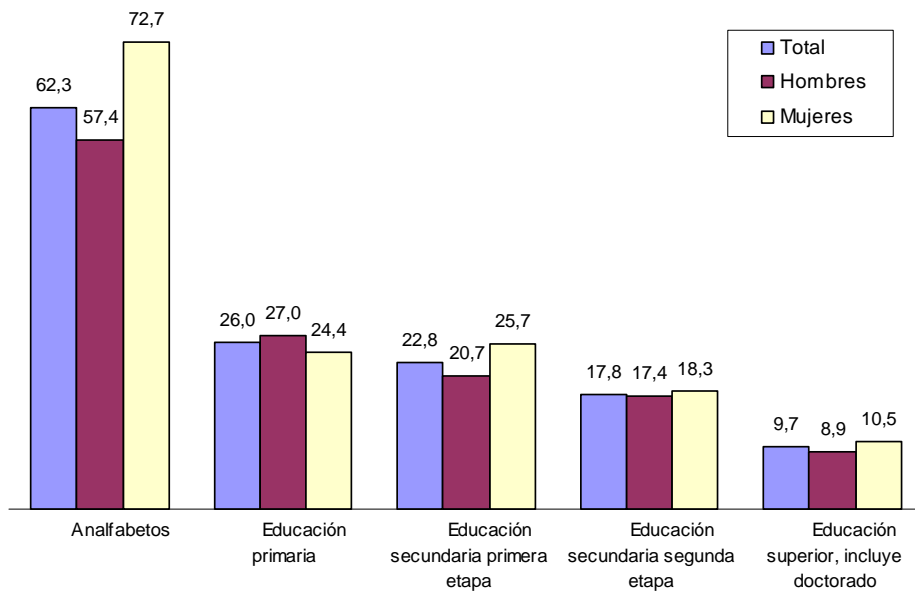
Además de señalar la relación entre el desempleo y la edad, de manera que a menor edad mayor desempleo, también se puede señalar la relación entre los estudios finalizados y el desempleo diciendo que a mayor nivel de estudios menor tasa de paro.

Todos los grupos formativos analizados muestran tasas de paro superiores a la media (17,1%) excepto el formado por los que tienen educación superior que se encuentran en un 8,9%. El comportamiento es independiente del género aunque dentro del mismo grupo de estudios las mujeres tienen mayor tasa de paro a excepción del grupo de Educación primaria y las mujeres de Educación secundaria - primera etapa que tienen una tasa de paro más alta que sus compañeras que tienen Educación primaria. A destacar el nivel tan alto de la tasa de paro en los analfabetos, un 62,3%.

Las personas analfabetas se han visto afectadas de forma importante por la crisis económica. En el año 2010 había 0,4 miles de personas analfabetas desempleadas y en el 2011 su volumen era de 1,1 miles, el crecimiento ha sido de 175,0%.

Gráfico19

Tasas de paro por nivel de estudios terminados. %. Medias anuales. Aragón. 2011

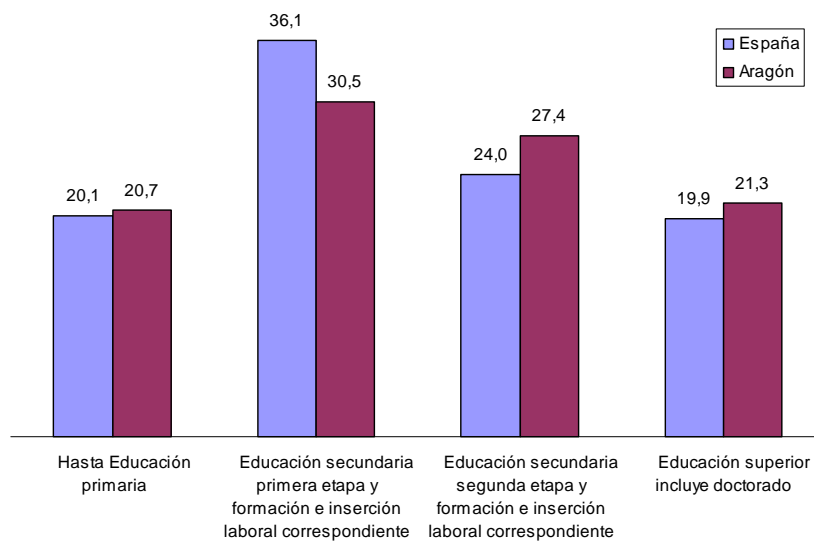


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

Además de las tasas de paro se puede ver la relación del desempleo con los estudios finalizados analizando la distribución porcentual del desempleo. De todos los desempleados, el mayor porcentaje, 30,5%, tienen Educación secundaria - primera etapa y el 27,4% Educación secundaria - segunda etapa. En Aragón hay un 21,3% de parados con Educación superior, un porcentaje mayor que el existente en España.

Gráfico 20

Parados por nivel de estudios terminados. %. Medias anuales. Aragón y España. 2011



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

La población parada extranjera ha representado en 2011 el 33,5% del total de la población desocupada en Aragón. De estos 37,2 miles de desempleados, el 55,1% corresponde a población masculina y el 44,9% a la femenina. La tasa de paro de la población extranjera es de un 35,7% muy superior a la de los trabajadores españoles que es de 13,5%. En relación al 2010 el desempleo creció en un 31,0% en la población extranjera mientras que en la población nacional lo hizo en un 9,9%.

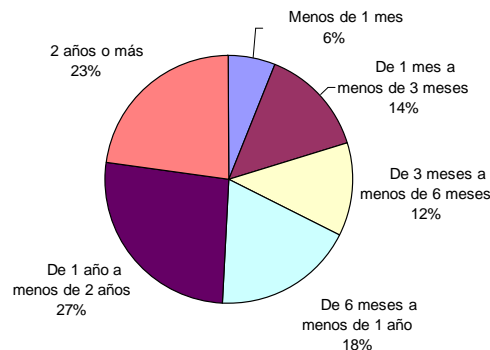
Cuadro 12
Parados por nacionalidad y género. Miles de personas. Medias anuales.
Aragón. 2010-2011

	Población parada total			Población parada española			Población parada extranjera		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Ambos sexos	Varones	Mujeres
2011	111,0	60,3	50,6	73,7	39,8	33,9	37,2	20,5	16,7
2010	95,4	50,3	45,2	67,1	34,6	32,4	28,4	15,6	12,7
Diferencia núms. abs. (miles)	15,6	10,0	5,4	6,6	5,2	1,5	8,8	4,9	4,0
Δ 2011/2010 %	16,3	19,9	11,9	9,9	15,1	4,7	31,0	31,3	31,3

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

El porcentaje de personas que lleva buscando empleo menos 6 meses es de 32% frente al 34,7% que se encontraba en la misma situación en el año 2010. Una proporción menor de personas, un 18%, tanto en el 2011 como en año anterior, llevan entre 6 meses y un año, un 27% pasa buscando empleo de 1 a 2 años y casi una cuarta parte, un 23%, supera los 2 años. Este último porcentaje han crecido de manera importante respecto del año anterior ya que era un 14,6%, lo que indica un aumento del paro de larga duración.

Gráfico 21
Distribución de la población parada por tiempo de búsqueda de empleo. %. Medias anuales. Aragón. 2011



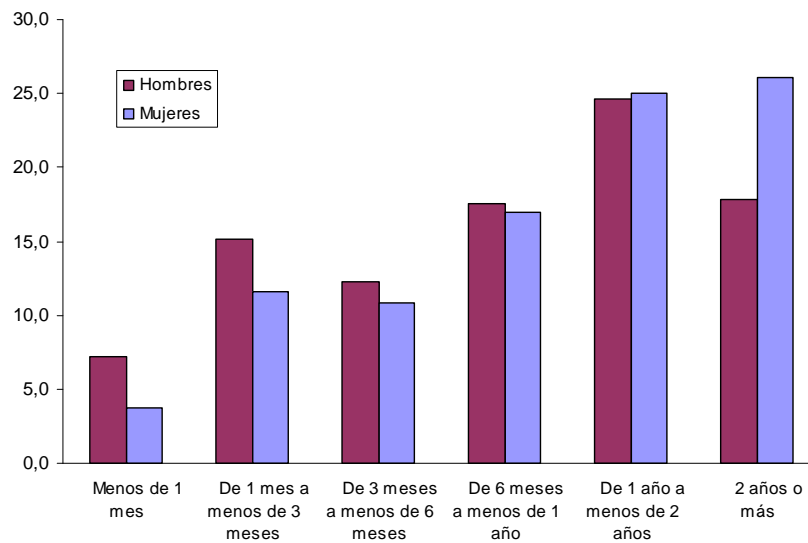
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

La diferencia por género es importante en el tiempo de búsqueda de empleo. Los hombres superan a las mujeres hasta el año de búsqueda, siendo la mayor diferencia entre 1 mes y 3 meses. Hay mayor número de mujeres que hombres que se encuentran con un tiempo de búsqueda de empleo superior al año y muchas más mujeres que hombres que llevan 2 o más años.

Gráfico 22

Distribución de la población parada por tiempo de búsqueda de empleo y género. %. Medias anuales.

Aragón. 2011

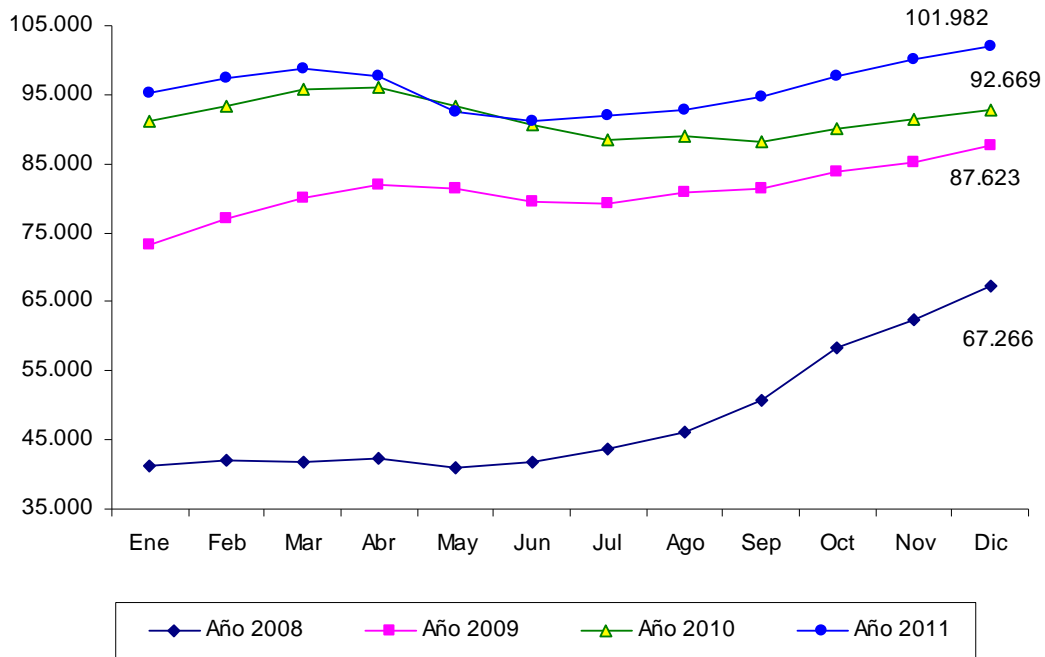


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

El paro registrado en el INAEM

El paro registrado en las Oficinas de Empleo del Instituto Aragonés de Empleo a 31 de diciembre de 2011 ascendió a 101.982 personas en la Comunidad. En el último año, y en números absolutos, se han generado 9.313 parados más, con un crecimiento del 10%. El año 2011, aunque empezó con un paro registrado superior al 2010, tuvo en los primeros meses del año un crecimiento muy moderado, descendiendo en abril y mayo hasta equipararse al año anterior. Posteriormente, en los meses julio y septiembre, experimentó crecimientos más fuertes que implicaron que al final del año el diferencial entre ambos periodos fuera superior al inicial.

Gráfico 23
Evolución anual del paro registrado. Aragón. 2008-2011



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Los datos del INAEM constatan como la variación interanual del desempleo ha mostrado apreciables diferencias según nacionalidad. El 24,5% de los parados aragoneses han sido extranjeros. El peso que suponen los extranjeros en el conjunto de desempleados ha disminuido respecto del año anterior ya que era el 26,3%. No obstante, el desempleo ha crecido en los extranjeros un 2,5%, porcentaje inferior a lo que lo ha hecho en los nacionales, que ha sido de un 12,8%

Cuadro 13
Parados por nacionalidad. Aragón. 31 de diciembre. 2010-2011

	Total	Españoles	Extranjeros
2010	92.669	68.310	24.359
2011	101.982	77.022	24.960
Diferencia	9.313	8.712	601
Δ 2011/2010 %	10,0	12,8	2,5

Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Elaboración propia

Una vez analizada la situación de la población en el año 2011 en relación a la actividad económica puede señalarse que:

- El volumen de población activa se mantiene aunque paralelamente hay un descenso importante de la población ocupada, pero lo más significativo del año, es el importante crecimiento de la población desempleada.

- El número de desempleados ha venido aumentando desde el 2007 pero no lo ha hecho en la misma medida. Así, en el año 2007 el incremento fue de un 39,3%, en el 2008 fue el máximo, con un crecimiento del 79,2%, y en el de 2009 fue mucho menor, un 13,0%. La variación del 2011, un 16,2%, es superior a la existente en el año anterior. Se rompe la tendencia iniciada en mayoritariamente en todo el país donde el desempleo crece pero lo hace menos que en el año precedente.
- Otra característica destacable es, que el crecimiento del desempleo resulta superior en los hombres que en las mujeres. El desempleo masculino creció un 19,9% mientras que en el periodo anterior lo había hecho en un 3,1%. Las mujeres desempleadas aumentan proporcionalmente menos que los hombres y también menos que en el periodo anterior. Igual ocurre en España, donde para ambos géneros, el desempleo crece menos que en el periodo anterior y el crecimiento del desempleo es superior en las mujeres.
- El aumento del desempleo y de la correspondiente tasa de paro hace que Aragón abandone su posición en el ranking de comunidades autónomas como una de las comunidades con menor tasa de paro.

1.2. LA CONTRATACIÓN EN ARAGÓN

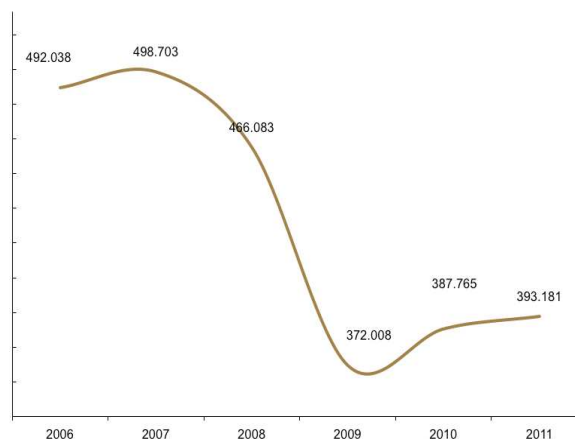
La información sobre la generación anual de empleo por cuenta ajena medida a través de la contratación es imprescindible para conocer como se relacionan los dos elementos fundamentales que constituyen el mercado de trabajo: la demanda de mano de obra y la oferta de fuerza de trabajo.

En este capítulo hay información sobre la contratación realizada en 2011 en Aragón, considerando su evolución a lo largo del tiempo, las modalidades que se han utilizado, el perfil de los trabajadores y su distribución por sector de actividad y grupo de ocupación. Además se incorpora de forma diferenciada la contratación de trabajadores extranjeros. La fuente utilizada es el registro de contratos del INAEM⁹ a través de las publicaciones efectuadas por el Observatorio del Mercado de Trabajo.

1.2.1. La contratación en Aragón

A lo largo del año 2011 se han firmado 393.181 contratos cuyo centro de trabajo estaba ubicado en la Comunidad Autónoma. Estos contratos han sido suscritos por 174.910 personas, lo que significa que cada trabajador ha rubricado en promedio 2,2 contratos. El análisis comparativo con el año anterior refleja un incremento en la contratación del 1,4% (5.416 contratos más) porcentaje superior al que se ha producido en el conjunto del territorio español que ha sido de un 0,1%. No obstante, el incremento interanual de la contratación que se ha producido ha sido de menor en 2,8 puntos porcentuales que el que se efectuó en el año 2010 respecto al 2009, la tendencia al crecimiento en la contratación parece que se está frenando.

Gráfico 1
Evolución de la contratación. Aragón. 2006-2011



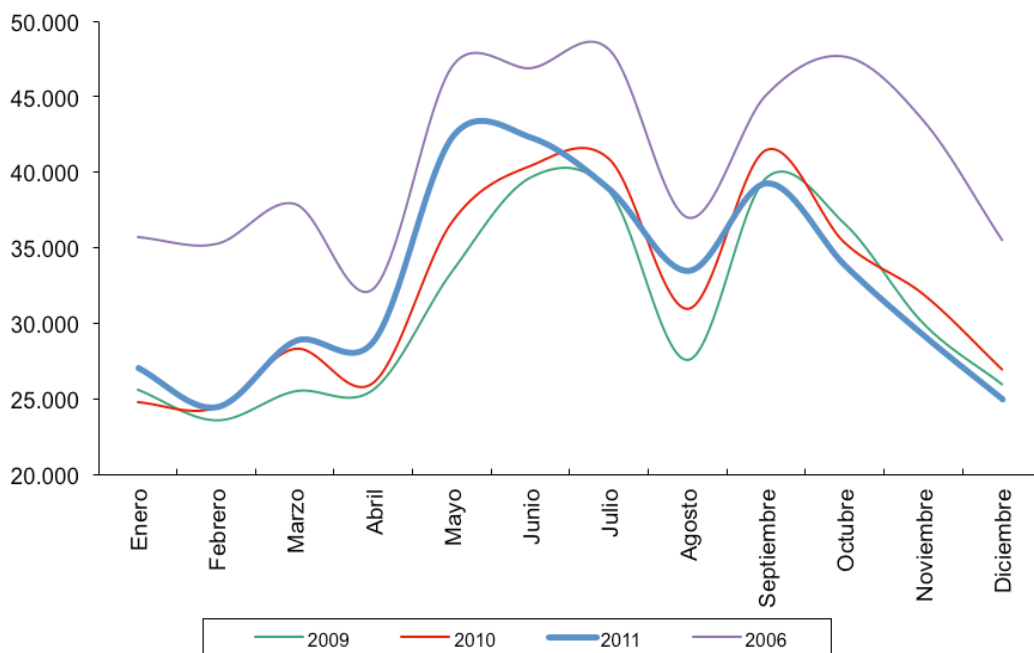
Fuente: INAEM. Elaboración propia

⁹ Las empresas deben comunicar el contenido de la contratación laboral a través de la copia básica a los Servicios Públicos de Empleo, en el caso de Aragón al Instituto Aragonés de Empleo.

La evolución mensual de la contratación ha tenido un comportamiento similar al de otros años. Es menor en los primeros meses del año para crecer en primavera y disminuir en agosto con las empresas cerradas o trabajando bajo mínimos, repuntando en septiembre donde a partir de ahí desciende en el último trimestre.

En el 2011 se puede destacar que la contratación en los primeros meses del año ha sido más alta que en las mismas fechas de los dos años anteriores, con incrementos en abril y mayo superiores al 10%. No obstante en esos primeros meses el volumen de contratación se encuentra lejos de la situación del año 2006¹⁰. El descenso habitual de la contratación que se produce en agosto, ha sido menos acusado en el 2011 que en otros años, pero el ascenso de septiembre tampoco ha sido tan alto, de manera que, a partir de ese mes los porcentajes de variación respecto del año anterior son negativos, es decir, de septiembre a diciembre la contratación en el 2010 fue superior que en el 2011.

Gráfico 2
Evolución mensual de la contratación. Aragón. 2006 y 2009-2011



Fuente: INAEM. Elaboración propia

De los 393.181 contratos realizados durante 2011, el 96,0% fueron contratos iniciales y el 4,0% restante corresponde a transformaciones en indefinidos. Las conversiones de contratos temporales en indefinidos disminuyeron respecto al 2010 en un 4,5%. El porcentaje de contratación indefinida, iniciales más reconversiones, fue de un 8,0% (31.475 contratos). El descenso de la contratación indefinida respecto al año anterior fue de un 7,4%, porcentaje

¹⁰ Referencia temporal anterior a la crisis.

superior pero de sentido contrario al conjunto de la contratación, que como ya se ha dicho anteriormente creció un 1,4%.

Dos modalidades, Obra y Servicio y Eventual por circunstancias de la producción, acumulan el 77,8% de la contratación, ambas son de duración temporal y los contratos eventuales por circunstancias de la producción son junto con los de las modalidades de interinidad y jubilación parcial los que han aumentado respecto al año anterior. A destacar la poca utilización que se hace de las modalidades formativas de contratación como son el contrato en Prácticas, un 0,3%, y los contratos de Formación y aprendizaje, un 0,2%, ambos con evolución negativa respecto del año anterior.

Cuadro 1
Contratos según modalidad. Aragón. 2010-2011

Modalidad	2011	2010	2011 (%)	% Variación 2011/2010
Indefinido Ordinario	13.075	13.313	3,3	-1,8
Indefinido Fomento E,	2.609	4.099	0,7	-36,4
Discapacitados	234	273	0,1	-14,3
Total indefinidos iniciales	15.918	17.685	4,0	-10,0
Obra y Servicio	151.032	152.645	38,4	-1,1
Eventual por circunstancias de la producción	154.830	148.099	39,4	4,5
Interinidad	49.692	47.150	12,6	5,4
Temporal discapacitado	402	416	0,1	-3,4
Total relevo	845	927	0,2	-8,8
Jubilación parcial	1.395	1.238	0,4	12,7
Sus, Jubilación 64 años	193	198	0,0	-2,5
Prácticas	1.084	1.156	0,3	-6,2
Formación	981	1.023	0,2	-4,1
Otros	1.252	939	0,3	33,3
Total temporales iniciales	361.706	353.791	92,0	2,2
Total contratos iniciales	377.624	371.476	96,0	1,7
Conversión indefinidos	15.557	16.289	4,0	-4,5
Total contratos realizados	393.181	387.765	100,0	1,4

Fuente: INAEM. Elaboración propia

De todos los contratos realizados en el año el 33,7% fueron realizados a tiempo parcial, un 5,0% menos que el año anterior. De los contratos a tiempo parcial el 63,5% fueron efectuados a mujeres. La contratación a tiempo parcial que se realizó mayoritariamente a las mujeres es un hecho con cierta estabilidad, 64,1% en el 2009, 63,8% en el 2010 y 63,5% en el 2011. El descenso de la contratación a tiempo parcial muestra, al igual que ocurría con la contratación indefinida, una situación contraria al conjunto de la contratación.

Cuadro 2
Contratos a tiempo parcial por género. Aragón. 2011

	2011	%	2010	%	Variación 2011/ 2010
Hombres	48.331	36,5	45.584	36,2	-5,7
Mujeres	84.168	63,5	80.288	63,8	-4,6
Total contratos a tiempo parcial	132.499	100	125.872	100	-5,0

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Del total de contratos realizados en el año un 54,7% se realizan a hombres y un 45,3% a mujeres, por eso todavía es más destacable la mayoritaria contratación a tiempo parcial de las mujeres. La distribución por género de la contratación también se mantiene estable con ligeras variaciones, durante el año 2010 se situaba en un 54,3% y un 45,7% respectivamente.

El grupo de edad con mayor número de contratos para el total de la población se encuentra entre los 25 y los 29 años, pero diferenciando por género se observa para los varones hay mayor volumen de contratación entre los 30 y 34 años y para las mujeres entre los 20 y los 24 años. Las mujeres tienen comparativamente con los varones y con lo que representa su tasa de actividad, un menor porcentaje de contratación que el esperado entre los 30 y los 39 años, debido probablemente a concentrarse en esa edad la maternidad con sus consiguientes implicaciones en la actividad laboral.

La distribución de la contratación por edad muestra tres bloques muy delimitados, en primer lugar los menores de 20 años que presentan un peso muy pequeño de los contratos realizados, después se encuentran las personas entre 20 y 44 años con el 77,8% de la contratación y con una distribución similar por grupos quinquenales de edad. A partir de los 45 años el porcentaje de contratación cae más de 3 puntos por grupo quinquenal de edad, de manera que entre los 45 y la edad de jubilación (variable pero que se encuentra medida por los 60 y más años) solo se efectúa el 18,2% del total de la contratación. Es más, entre los 45 y 54 años se realiza el 14,5%, por lo que, a partir de los 55 años, la probabilidad de ser contratado disminuye mucho por lo que es muy pequeña.

Otro aspecto a analizar es la evolución respecto del año anterior. En este caso la situación es muy clara, ya que la contratación ha descendido respecto del año anterior para los menores de 30 años y para el resto ha aumentado. En ese periodo, se puede decir, que la incorporación de gente joven a la empresa es pequeña, por lo que la edad media de los trabajadores de las empresas en términos generales ha aumentado.

Cuadro 3
Estructura de la contratación por grupos de edad y género. Aragón. 2011

Edad	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres	% Total	Variación 2011/2010
Hasta 20 años	8.514	7.218	15.732	4,0	4,1	4,0	-15,3
20 - 24	36.358	32.590	68.948	16,9	18,3	17,5	-1,8
25 - 29	38.207	31.351	69.558	17,8	17,6	17,7	-1,0
30 - 34	38.639	26.561	65.200	18,0	14,9	16,6	0,5
35 - 39	32.329	22.969	55.298	15,0	12,9	14,1	5,5
40 - 44	24.572	22.154	46.726	11,4	12,4	11,9	7,7
45 - 49	16.829	17.672	34.501	7,8	9,9	8,8	5,6
50 - 54	10.892	11.358	22.250	5,1	6,4	5,7	4,7
55 - 59	5.646	4.736	10.382	2,6	2,7	2,6	5,1
60 y más años	2.982	1.604	4.586	1,4	0,9	1,2	7,5
Total	214.968	178.213	393.181	100	100	100	1,4

Fuente: INAEM. Elaboración propia.

La distribución por género de los contratos indefinidos sigue la línea general de la contratación, 54,5% hombres y 45,5% mujeres. Ya se ha comentado anteriormente que los contratos indefinidos decrecen en un 7,4% en relación al año anterior, pero esta disminución es mayor cuando se trata de las mujeres ya que el descenso para ellas de la contratación indefinida es de un 12,6%.

Por edades la contratación indefinida se concentra en el grupo entre los 25 y los 45 años aunque no lo hace igual para los hombres que para las mujeres. Hay mayor concentración de contratos en esa edad en los hombres, un 66,7% frente al 63,5% en el caso de las mujeres. En el caso de los mayores de 45 años, tanto los hombres como las mujeres tienen igual porcentaje de contratación, que gira alrededor del 19%.

Cuadro 4
Contratos indefinidos por género y grupo de edad. Aragón. 2011

	Hasta 25 años	25 - 44 años	45 y más años	Total	Variación 2011/ 2010
Hombres	2.405	11.446	3.304	17.155	-2,5
Mujeres	2.450	9.092	2.778	14.320	-12,6
Total	4.855	20.538	6.082	31.475	-7,4

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Cuadro 5

Porcentaje por género y grupo de edad de contratos según duración de los contratos. Aragón. 2011

	Hasta 25 años	25 - 44 años	45 y más años	Total
Hombres				
Indefinidos	7,9	9,8	10,1	9,3
Temporales	92,1	90,2	89,9	90,7
Total contratos a hombres	100	100	100	100
Mujeres				
Indefinidos	7,0	9,2	9,3	8,7
Temporales	93,0	90,8	90,7	91,3
Total contratos a mujeres	100	100	100	100
Ambos sexos				
Indefinidos	7,4	9,4	9,6	8,9
Temporales	92,6	90,6	90,4	91,1
Total contratos	100	100	100	100

Fuente: INAEM. Elaboración propia

La descripción del perfil de la contratación se complementa analizando los contratos realizados a las personas según su nivel académico. Casi la mitad de los contratos efectuados, el 49,8%, se efectúan a personas que tienen la primera etapa de la educación secundaria completada. El alto porcentaje se justifica, por un lado con la obligatoriedad de la educación hasta los 16 años y por otro con el tipo de sistema productivo existente: restauración, turismo, construcción, etc., que no ha requerido una cualificación profesional de entrada al puesto de trabajo reconocida oficialmente. El porcentaje de contratación tan alto que existe a personas con ese nivel académico puede ser engañoso ya que no implica que las personas contratadas no precisen de una cualificación profesional, sino que ésta se ha adquirido por otros medios que no están asociados al sistema educativo formal. También puede deberse a que los empleadores todavía no utilizan de forma mayoritaria la formación profesional como primer filtro en la selección de sus trabajadores. Por último, señalar que el volumen de trabajadores con un título profesional es todavía escaso. La EPA muestra que en el año 2011 hay de media un de 0,03% de personas activas con Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa) respecto al total de activos. La contratación en el resto de los nivel académicos tiene una incidencia mucho menor, destacando con un 14,7% las enseñanzas de bachillerato.

En todos los niveles académicos el volumen de contratación es superior en los hombres excepto en tres casos: Enseñanzas de bachillerato, donde la contratación de mujeres supone el 50,7% y en las enseñanzas de universitarias, donde el porcentaje de mujeres es de 64,1% en el caso del primer ciclo y del 58,4% para los 2º y 3º.

Es interesante observar la distribución de la contratación indefinida según el nivel académico de las personas contratadas ya que muestra una diferencia importante con el conjunto de los contratos. En el grupo considerado sin estudios la contratación indefinida es superior a la contratación en general en 1,3 puntos porcentuales. Este caso puede considerarse un nivel de

estudios particular puesto que no solo puede albergar a las personas que efectivamente carecen de estudios y que si son españoles presumiblemente corresponderán a trabajadores con edades elevadas, sino que también puede incorporar a trabajadores con estudios no homologados al sistema educativo español, generalmente inmigrantes, y también contratos a personas con alguna característica diferenciadora. Excepto en el grupo de sin estudios, los datos muestran que la contratación indefinida crece con el nivel académico. Hasta las enseñanzas de bachillerato el porcentaje de contratación general es superior al de contratos indefinidos, pero a partir de ese nivel el peso de invierte, de manera que la diferencia entre la contratación indefinida y la contratación en general de las enseñanzas de formación profesional de grado medio es de 0,9 puntos, la de las enseñanzas de formación profesional de grado superior 1,8 puntos y la de las enseñanzas universitarias de 1er ciclo y de 2º y 3er ciclo, 1,3 puntos y 3,8 puntos respectivamente, siempre a favor de la contratación indefinida.

Cuadro 6
Contratos por género y nivel académico. Aragón. 2011

Nivel Académico	Hombres	Mujeres	Total	Total	Indefinidos	% indefinidos
Sin estudios	29.066	16.787	45.853	11,7	4.082	13,0
Educación Primaria	16.553	9.585	26.138	6,6	1.449	4,6
Primera Etapa de Educación Secundaria	108.204	87.470	195.674	49,8	14.007	44,5
Enseñanzas de Bachillerato	28.469	29.264	57.733	14,7	4.044	12,8
Enseñanzas de Formación Profesional de Grado Medio	13.912	11.676	25.588	6,5	2.347	7,5
Enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior	7.124	5.423	12.547	3,2	1.558	4,9
Enseñanzas Universitarias de 1º ciclo	4.373	7.819	12.192	3,1	1.393	4,4
Enseñanzas Universitarias de 2º y 3º ciclo	7.267	10.189	17.456	4,4	2.595	8,2
Total	214.968	178.213	393.181	100	31.475	100

Fuente: INAEM. Elaboración propia

La distribución de la contratación por sectores económicos refleja el peso ampliamente mayoritario del sector servicios con un 73,0% de la contratación, seguido por el sector agrícola con un 11,6%. Ambos representan crecimientos positivos de la contratación respecto del año anterior, mientras que la industria y la construcción, presentan fuertes descensos de la contratación respecto del año anterior, con porcentajes menores, 8,2% y 7,2% respectivamente.

Es difícil asimilar la distribución de la población ocupada y de la contratación ya que los contratos tienen una duración muy variable y además una persona puede tener varios contratos en un año, no obstante hay similitud en los órdenes de magnitud en los sectores de servicios y construcción. En agricultura, el peso de la contratación supera en más de 5 puntos a

la población ocupada, diferencia que se puede justificar fácilmente teniendo en cuenta que hay mucha contratación temporal en el sector (recogida de fruta, diversas tareas agrícolas, etc.). El caso del sector industrial es distinto ya que hay mayor proporción de población ocupada que de contratación siendo la diferencia muy alta, 11,4 puntos. A eso se suma un descenso de la contratación respecto al año anterior de un 12,1%, todo ello parece indicar que hay un adelgazamiento del sector industrial en esta época de crisis.

Cuadro 7
Contratos por sector económico. %. Aragón. 2011

	Contratos	%	Variación 2010 (%)	Población ocupada (%)
Agricultura	45.751	11,6	6,7	6,0
Industria	32.391	8,2	-12,1	19,6
Construcción	28.181	7,2	-4,4	7,6
Servicios	286.858	73,0	3,0	66,9
Total	393.181	100	1,4	100

Fuente: INAEM y Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

Descendiendo en la contratación a nivel de dos dígitos del CNAE se observa que las actividades con mayor número de contratos realizados, todas ellas por encima de los 10.000 contratos, son los siguientes: i) 78 - Actividades relacionadas con el empleo (14,7% de la contratación), en este epígrafe se encuentran ubicadas las empresas de trabajo temporal de manera que sus contratos de puesta a disposición sirven para todas las actividades, ii) 1 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas (11,2%), iii) 56 - Servicios de comidas y bebidas (11,1%), iv) 47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (5,8%), v) 81 - Servicios a edificios y actividades de jardinería (5,5%), vi) 85 - Educación (4,0%), vii) 43 - Actividades de construcción especializada (3,5%), viii) 41 - Construcción de edificios (3,3%), ix) 55 - servicios de alojamiento (3,1%) y x) 46 - Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas (2,7%). Las actividades más contratadas tienen porcentajes de contratación indefinida variable, 4 de ellas, (actividades: 78, 1, 81 y 55) están por debajo de la media, que se sitúa en un 8%. Las actividades 85 y 43 se encuentran ligeramente por encima de la media y los CNAE 56,47,41 y 46 están bastante por encima de la media.

Los porcentajes muy altos de contratación indefinida se producen en actividades que tienen un número de contratos muy pequeño. Así, la actividad 19 - Coquerías y refino de petróleo tiene un contrato que es indefinido, y la actividad 99 - Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales tiene 3 contratos con un 66,7% de indefinidos. Las actividades con un porcentaje superior al 20% de contratos indefinidos y más de 1.000 contratos son: 45 - Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas, 69 - Actividades jurídicas y de contabilidad, 29 - Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques y 49 - Transporte terrestre y por tubería.

Cuadro 8

Contratos por actividad económica y provincia. Porcentaje de c. indefinidos en la actividad. Aragón. 2011

CNAE	Actividad	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón	% ¹¹ indefinidos
1	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	11.237	1.913	31.036	44.186	2,2%
2	Silvicultura y explotación forestal	390	635	512	1.537	18,0%
3	Pesca y acuicultura	4	5	19	28	25,0%
5	Extracción de antracita, hulla y lignito	0	115	5	120	51,7%
7	Extracción de minerales metálicos	0	0	15	15	33,3%
8	Otras industrias extractivas	48	117	129	294	17,0%
10	Industria de la alimentación	925	656	2.733	4.314	16,1%
11	Fabricación de bebidas	92	26	522	640	10,6%
13	Industria textil	42	7	279	328	11,9%
14	Confección de prendas de vestir	97	21	484	602	19,1%
15	Industria del cuero y del calzado	144	25	850	1.019	3,9%
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	166	142	561	869	8,6%
17	Industria del papel	15	83	234	332	22,0%
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	65	19	238	322	21,4%
19	Coquerías y refino de petróleo	0	0	1	1	100,0%
20	Industria química	239	91	517	847	22,3%
21	Fabricación de productos farmacéuticos	43	7	124	174	56,9%
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos	89	56	1.287	1.432	13,8%
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	184	194	376	754	23,5%
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	70	59	662	791	15,9%
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	627	354	2.445	3.426	17,0%
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	27	18	414	459	16,8%
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	11	3	4.159	4.173	2,8%
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	190	26	1.362	1.578	14,1%
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	36	105	4.818	4.959	22,8%
30	Fabricación de otro material de transporte	17	5	135	157	42,0%
31	Fabricación de muebles	30	30	1.242	1.302	11,9%
32	Otras industrias manufactureras	85	6	275	366	14,5%
33	Reparación e instalación de maquinaria y equipo	185	23	458	666	18,0%
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	78	15	61	154	44,8%
36	Captación, depuración y distribución de agua	58	48	402	508	19,5%
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales	8	6	27	41	17,1%
38	Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	103	25	1.616	1.744	13,0%
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	0	0	4	4	25,0%

¹¹ Porcentaje de contratos indefinidos en la actividad.

CNAE	Actividad	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón	% ^{II} indefinidos
41	Construcción de edificios	2.752	2.133	8.195	13.080	12,1%
42	Ingeniería civil	277	60	833	1.170	8,0%
43	Actividades de construcción especializada	1.835	1.020	11.076	13.931	8,8%
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	318	174	1.149	1.641	27,4%
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	2.579	765	7.313	10.657	17,4%
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3.490	1.772	17.623	22.885	16,1%
49	Transporte terrestre y por tubería	1.294	735	6.157	8.186	20,2%
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores	0	0	13	13	7,7%
51	Transporte aéreo	20	0	61	81	1,2%
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	41	11	1.732	1.784	12,9%
53	Actividades postales y de correos	481	1.068	1.525	3.074	1,0%
55	Servicios de alojamiento	3.389	1.616	7.087	12.092	4,4%
56	Servicios de comidas y bebidas	8.663	3.305	31.830	43.798	10,0%
58	Edición	23	5	515	543	21,7%
59	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical	53	22	578	653	7,2%
60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión	36	3	227	266	8,7%
61	Telecomunicaciones	54	14	544	612	13,2%
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	179	24	708	911	30,7%
63	Servicios de información	21	24	126	171	11,7%
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	164	65	584	813	7,8%
65	Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	10	3	115	128	32,0%
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	34	27	364	425	29,9%
68	Actividades inmobiliarias	38	7	535	580	34,5%
69	Actividades jurídicas y de contabilidad	198	112	911	1.221	25,4%
70	Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	71	52	486	609	18,2%
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	419	71	1.184	1.674	16,2%
72	Investigación y desarrollo	10	65	395	470	17,2%
73	Publicidad y estudios de mercado	304	94	6.782	7.180	4,7%
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	157	26	733	916	9,5%
75	Actividades veterinarias	16	12	80	108	24,1%
77	Actividades de alquiler	246	52	1.061	1.359	10,5%
78	Actividades relacionadas con el empleo	3.188	5.679	49.041	57.908	0,1%
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	542	219	1.612	2.373	3,6%
80	Actividades de seguridad e investigación	267	1.053	1.273	2.593	6,7%
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	3.417	1.136	17.082	21.635	6,4%

CNAE	Actividad	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón	% ^{II} indefinidos
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	491	108	8.217	8.816	4,1%
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2.089	1.838	4.665	8.592	4,3%
85	Educación	1.805	851	12.995	15.651	8,2%
86	Actividades sanitarias	802	197	3.388	4.387	10,8%
87	Asistencia en establecimientos residenciales	1.184	788	7.184	9.156	9,4%
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento	872	470	5.765	7.107	6,0%
90	Actividades de creación, artísticas y espectáculos	1.386	448	6.401	8.235	0,9%
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	92	551	132	775	1,9%
92	Actividades de juegos de azar y apuestas	59	9	611	679	13,0%
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	2.473	1.137	3.790	7.400	7,1%
94	Actividades asociativas	531	366	2.355	3.252	8,1%
95	Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	25	9	255	289	24,2%
96	Otros servicios personales	412	123	3.088	3.623	14,0%
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	150	102	1.282	1.534	8,0%
98	Actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0	0	0	0	0,0%
99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	3	3	66,7%
	Total	62.262	33.256	297.663	393.181	8,0%
	Variación 2011/2010 %	-0,1	-3,5	1,5	1,4	-7,4

Fuente: INAEM. Elaboración propia

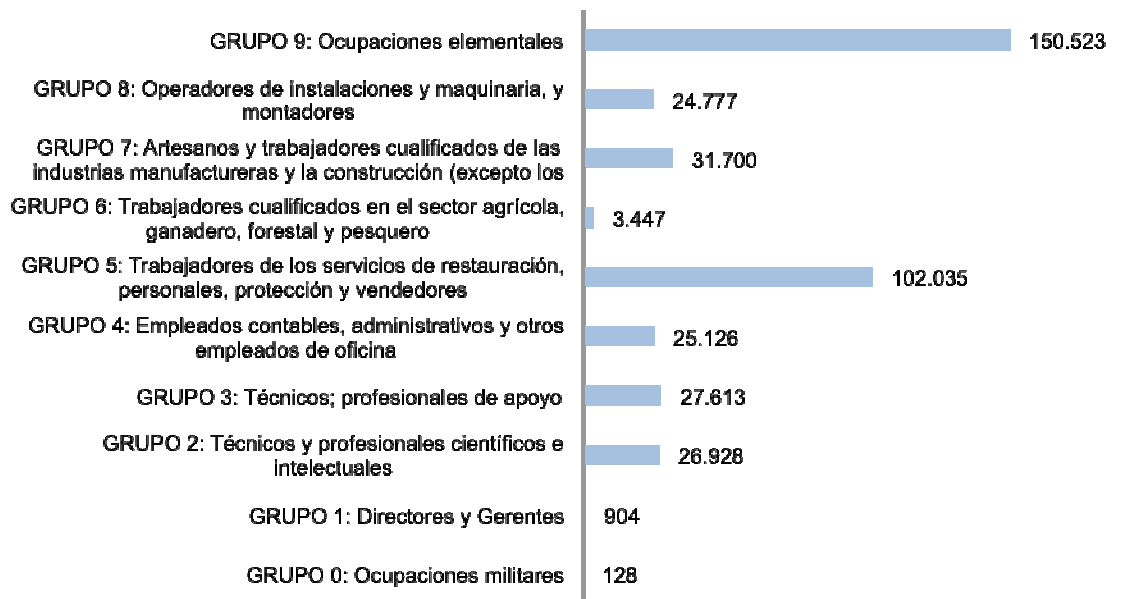
Por provincias la contratación se distribuye en el 75,7% en la provincia de Zaragoza, con una variación positiva del 1,5%, dándose el 15,8% de la contratación en Huesca con un pequeño descenso del 0,1% respecto del año anterior. Teruel es la provincia con menor porcentaje de la contratación, un 8,5%, y mayor descenso en relación al año anterior, un 3,5%.

Por actividades económicas, en Huesca la mayor contratación se produce en 1 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas (18,0%), 56 - Servicios de comidas y bebidas (13,9%) y 47 - Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas (5,6%). En Teruel se encuentran como más contratadas las actividades 78 - Actividades relacionadas con el empleo (17,1%), 56 - Servicios de comidas y bebidas (9,9%) y 41 - Construcción de edificios (6,4%). Por último, en la provincia de Zaragoza las tres actividades más contratadas son 78 - Actividades relacionadas con el empleo (16,5%), 56 - Servicios de comidas y bebidas (10,7%) y 1 - Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas (10,4%).

Un elemento determinante a la hora de estudiar la situación del mercado de trabajo son las ocupaciones. La ocupación está constituida por un conjunto de empleos que presentan una gran similitud; un empleo se define como el conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo y serán cumplidas por una misma persona.

La Clasificación Nacional de Ocupaciones CNO-11¹² estructura las ocupaciones en diez grandes grupos. De ellos, en Aragón el mayor número de contratos se ha realizado en el grupo 9: Ocupaciones elementales, con el 38,3% de todos los contratos, y en el grupo 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores con el 26,0% de la contratación.

Gráfico 3
Contratos por grupo ocupacional. Aragón 2011.



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Hay 15 ocupaciones con más de 5.000 contratos y la mayoría de ellas pertenece a los grandes grupos 9 y 5. Fuera de estos grupos se encuentran los albañiles, conductores, profesores, animadores comunitarios, monitores de actividades recreativas y empleados administrativos.

¹² CNO-11 . INE - Clasificaciones

Cuadro 9
Ocupaciones más contratadas por género. Aragón. 2011

Ocupación	T	H	M
9700 Peones de las industrias manufactureras	37.893	27.548	10.345
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	35.930	27.030	8.900
5120 Camareros asalariados	35.847	17.743	18.104
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	30.769	5.370	25.399
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	18.226	4.193	14.033
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	8.146	6.770	1.376
7121 Albañiles	7.252	7.185	67
5110 Cocineros asalariados	6.224	2.278	3.946
9602 Peones de la construcción de edificios	5.937	5.766	171
8432 Conductores asalariados de camiones	5.863	5.781	82
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	5.514	2.674	2.840
3715 Animadores comunitarios	5.312	1.114	4.198
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	5.224	3.922	1.302
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	5.153	1.870	3.283
4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	5.117	1.234	3.883

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Hay un grupo de ocupaciones que aparecen como más contratadas tanto en hombres como en mujeres aunque no en el mismo orden. Así, los peones de industrias manufactureras es la primera ocupación contratada para los hombres y la cuarta para las mujeres, mientras que el personal de limpieza de oficinas, hoteles y establecimientos similares es la primera ocupación para las mujeres y la octava para los hombres. Además hay unas ocupaciones que aparecen dentro de las 15 más contratadas en los hombres y no se encuentran en las mujeres y a la inversa. En el caso de los hombres las ocupaciones están relacionadas fundamentalmente con la construcción: albañiles, peones de construcción y encofradores, y el transporte: peones del transporte, descargadores y conductores de camiones. Las ocupaciones más contratadas específicas de las mujeres tienen que ver con la administración, empleados administrativos, y con el cuidado o la atención a personas: cuidadores de niños, trabajadores de los cuidados personales a domicilio, auxiliares de enfermería hospitalaria y azafatas de tierra.

Esta desigual contratación a hombres y mujeres por ocupaciones pone de manifiesto la pervivencia de la segregación ocupacional por género, es decir, la concentración de trabajadores varones en algunas ocupaciones típicamente masculinas y la de mujeres en las típicamente femeninas.

Cuadro 10
Ocupaciones más contratadas. Hombres. Aragón. 2011

Ocupación	Total contratos	Hombres
9700 Peones de las industrias manufactureras	37.893	27.548
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernadero viveros y jardines)	35.930	27.030
5120 Camareros asalariados	35.847	17.743
7121 Albañiles	7.252	7.185
9811 Peones del transporte de mercancías y descarga	8.146	6.770
8432 Conductores asalariados de camiones	5.863	5.781
9602 Peones de la construcción de edificios	5.937	5.766
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	30.769	5.370
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	18.226	4.193
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	5.224	3.922
2932 Compositores, músicos y cantantes	3.413	2.739
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	5.514	2.674
7111 Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	2.618	2.598
9820 Reponedores	3.311	2.373
5110 Cocineros asalariados	6.224	2.278

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Cuadro 11
Ocupaciones más contratadas. Mujeres. Aragón. 2011

Ocupación	Total contratos	Hombres
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	30.769	25.399
5120 Camareros asalariados	35.847	18.104
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	18.226	14.033
9700 Peones de las industrias manufactureras	37.893	10.345
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	35.930	8.900
5721 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	4.622	4.457
5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	4.504	4.428
3715 Animadores comunitarios	5.312	4.198
5110 Cocineros asalariados	6.224	3.946
4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	5.117	3.883
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	4.324	3.798
5824 Azafatos de tierra	4.369	3.691
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	5.153	3.283
9310 Ayudantes de cocina	4.427	3.093
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	5.514	2.840

Fuente: INAEM. Elaboración propia

La distribución de ocupaciones más contratadas por provincia no difiere mucho de las ocupaciones más contratadas en general. En todas las provincias aparecen peones, camareros, vendedores, cocineros, limpiadores, etc. Como elemento diferenciador se puede destacar la ocupación de Instructores de actividades deportivas en Huesca con el 36,2% de todos los contratos realizados en Aragón. En Teruel aparecen dos ocupaciones: Peones forestales y de caza y Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural con el 33,3% y el 68,2% respectivamente del total de la contratación. Por último destacar que en Zaragoza dos de las ocupaciones aparecen con más del 90% de contratación de todo Aragón, Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos (99,6%) y Reponedores (93,5%).

Cuadro 12
Ocupaciones más contratadas. Huesca. Aragón. 2011

Ocupación	Huesca	Total contratos
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7.619	35.930
5120 Camareros asalariados	6.954	35.847
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	5.360	30.769
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	3.264	18.226
9700 Peones de las industrias manufactureras	3.043	37.893
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	2.680	5.224
7121 Albañiles	1.379	7.252
5110 Cocineros asalariados	1.303	6.224
8432 Conductores asalariados de camiones	1.220	5.863
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	1.188	5.153
3723 Instructores de actividades deportivas	966	2.668
9310 Ayudantes de cocina	911	4.427
9602 Peones de la construcción de edificios	907	5.937
9490 Otras ocupaciones elementales	811	1.478
4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	730	5.117
5500 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	708	2.521
7111 Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	685	2.618
2932 Compositores, músicos y cantantes	620	3.413
4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	603	3.366
5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	592	4.504

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Cuadro 13
Ocupaciones más contratadas. Teruel. Aragón. 2011

Ocupación	Teruel	Total contratos
9700 Peones de las industrias manufactureras	5.892	37.893
5120 Camareros asalariados	3.361	35.847
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	2.021	30.769
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	1.518	18.226
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.072	35.930
9602 Peones de la construcción de edificios	1.020	5.937
4221 Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	992	2.765
7121 Albañiles	860	7.252
8432 Conductores asalariados de camiones	723	5.863
9431 Ordenanzas	670	1.457
5110 Cocineros asalariados	657	6.224
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	470	4.324
9310 Ayudantes de cocina	449	4.427
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	435	5.153
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	392	5.514
7111 Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	380	2.618
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	361	5.224
9543 Peones forestales y de la caza	348	1.044
6410 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	348	510
5941 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	340	1.528

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Cuadro 14
Ocupaciones más contratadas. Zaragoza. Aragón. 2011

Ocupación	Zaragoza	Total contratos
9700 Peones de las industrias manufactureras	28.958	37.893
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	27.239	35.930
5120 Camareros asalariados	25.532	35.847
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	23.388	30.769
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	13.444	18.226
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	7.590	8.146
7121 Albañiles	5.013	7.252
3715 Animadores comunitarios	4.560	5.312
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	4.533	5.514
5110 Cocineros asalariados	4.264	6.224
4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4.108	5.117
9602 Peones de la construcción de edificios	4.010	5.937
5721 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	3.996	4.622
5824 Azafatos de tierra	3.962	4.369
8432 Conductores asalariados de camiones	3.920	5.863

Ocupación		Zaragoza	Total contratos
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	3.621	4.504
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	3.530	5.153
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	3.341	4.324
8202	Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	3.186	3.199
9820	Reponedores	3.095	3.311

Fuente: INAEM. Elaboración propia

1.2.2. La contratación de extranjeros

En el año 2011 se realizaron 113.436 contratos a trabajadores de origen extranjero, un 28,8% del total de la contratación y un 2,2% menos que en el año anterior, variación que resulta todavía más acusada ya que la contratación global creció en un 1,4%.

La distribución de la contratación por provincias sigue las pautas generales con un 72,8% de los contratos efectuados en Zaragoza, el 20,1% en Huesca y un 7,1% en Teruel. No obstante hay un peso mayor en Huesca, más de 4 puntos porcentuales, de la contratación de extranjeros y a la inversa ocurre en las provincias de Zaragoza y Teruel. Este hecho se ve reforzado por el peso de la contratación de extranjeros respecto al total de contratos en cada provincia. En este caso, Huesca, con el 36,7% del total de sus contratos realizados a extranjeros supera a las otras dos provincias y se encuentra por encima de la media de Aragón.

En relación a la distribución por provincias, reseñar el fuerte descenso de la contratación de este colectivo ocurrida respecto del año anterior en Teruel, mientras que en Huesca el porcentaje ha sido positivo y superior a la media de la contratación en general.

Cuadro 15
Contratos realizados a trabajadores extranjeros por provincia. Aragón. 2011

	2011	2010	Var.%	% Contratos a extranjeros sobre el total
Huesca	22.839	22.457	1,7	36,7
Teruel	8.054	9.721	-17,1	24,2
Zaragoza	82.543	83.823	-1,5	27,7
Total	113.436	116.001	-2,2	28,5

Fuente: INAEM. Elaboración propia

La procedencia de los trabajadores extranjeros que han sido contratados en la Comunidad aragonesa es diversa, pero más de la mitad del conjunto (el 51,5%) provienen de tres países diferentes: Rumania (35,2%), Marruecos (10,8%) y Ecuador (5,5%).

A destacar la incidencia de la contratación de búlgaros, trabajadores provenientes de Malí, colombianos, senegaleses y polacos, que supera en la provincia de Huesca a la contratación

realizada a los ecuatorianos. Algo similar ocurre en Teruel, donde Colombia es el país de origen de los terceros extranjeros más contratados, por encima de los ecuatorianos. La provincia de Zaragoza sigue en general el orden preestablecido en Aragón, no obstante hay diferencias entre las que se puede destacar la contratación de trabajadores de Polonia, que en Zaragoza ocupa el doceavo lugar en el ranking de trabajadores extranjeros más contratados mientras que en Aragón ocupan el octavo lugar, y los trabajadores de Malí, que en Zaragoza se sitúan en el puesto 21 mientras que en Aragón se encuentran en la doceava posición.

Cuadro 16

Contratos realizados a extranjeros por provincia según nacionalidad de origen. Aragón. 2011

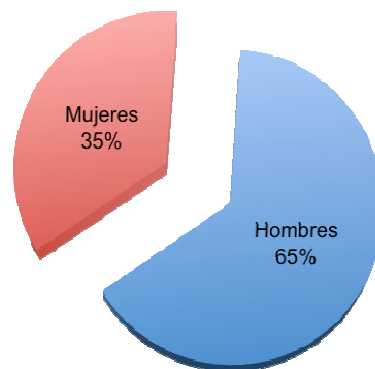
País	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Rumanía	8.083	3.345	28.452	39.880
Marruecos	1.951	1.820	8.511	12.282
Ecuador	639	104	5.547	6.290
Colombia	720	617	3.764	5.101
Senegal	765	32	3.712	4.509
Bulgaria	1.787	91	2.164	4.042
Argelia	573	70	2.832	3.475
Polonia	768	318	1.869	2.955
Perú	143	177	2.560	2.880
Pakistán	304	232	2.099	2.635
China	163	82	2.250	2.495
Malí	1.623	5	643	2.271
Ghana	141	23	2.008	2.172
Portugal	498	162	1.259	1.919
Gambia	629	8	955	1.592
Dominicana, República	191	165	1.093	1.449
Ucrania	393	93	811	1.297
Cuba	110	108	1.002	1.220
Brasil	111	93	862	1.066
Nicaragua	42	3	942	987
Italia	147	29	809	985
Argentina	204	75	614	893
Bolivia	160	35	546	741
Mauritania	179	0	553	732
Guinea	386	2	290	678
Lituania	440	7	162	609
Venezuela	66	7	499	572
Francia	142	15	402	559
Nigeria	94	2	459	555
Rusia, Federación de	79	59	344	482
Chile	106	34	334	474
Uruguay	136	51	236	423
Otros	1.066	190	3.960	5.216
Total	22.839	8.054	82.543	113.436

Fuente: INAEM. Elaboración propia

La distribución por género de la contratación efectuada a la población extranjera es bastante diferente de la realizada al conjunto de la población y es mayoritariamente masculina ya que un 65% de los contratos se realizan a hombres y un 35% a mujeres.

Gráfico 4

Distribución por género de los contratos realizados a extranjeros. Aragón 2011.



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Más de las tres cuartas partes de la contratación a extranjeros se realiza en 6 actividades económicas correspondientes a los CNAE: 1, 78, 56, 81, 41, 43 y 55.

Cuadro 17

Actividades económicas con más de 500 contratos realizados a extranjeros. Aragón. 2011

CNAE - Actividad Económica	Aragón
1 Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	37.480
78 Actividades relacionadas con el empleo	13.989
56 Servicios de comidas y bebidas	11.796
81 Servicios a edificios y actividades de jardinería	6.856
41 Construcción de edificios	6.703
43 Actividades de construcción especializada	5.409
55 Servicios de alojamiento	3.595
46 Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3.586
47 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	3.075
49 Transporte terrestre y por tubería	2.685
87 Asistencia en establecimientos residenciales	1.934
10 Industria de la alimentación	1502
85 Educación	1.077
88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento	945
82 Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	898
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	711
96 Otros servicios personales	694
73 Publicidad y estudios de mercado	653
84 Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	652
90 Actividades de creación, artísticas y espectáculos	652

CNAE - Actividad Económica		Aragón
2	Silvicultura y explotación forestal	607
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	593
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	549
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	502

Fuente: INAEM. Elaboración propia

1.3. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EMPLEO. LA IGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

La incorporación de la mujer aragonesa al empleo se estudia en este apartado desde la óptica de la igualdad, es decir, analizando las diferencias existentes por cuestión de género. Es una constante que los indicadores relacionados con el mercado de trabajo que implican una situación favorable o positiva, como pueden ser las tasas de actividad y de empleo, tienen siempre valores más altos en los hombres que en las mujeres y a la inversa, cuando conllevan una situación negativa como es el caso del desempleo, las mujeres siempre se sitúan por encima. El problema reside en conocer hasta qué punto las diferencias existentes por género pueden considerarse significativas o forman parte del comportamiento probabilístico y no discriminatorio existente entre dos colectivos.

En este apartado se van a considerar fundamentalmente las diferencias¹³ entre los valores que se producen para los hombres y las mujeres en una serie de indicadores. Es decir cuanto más o menos ocurre algo si se es un hombre o una mujer. Por otra parte, se ha establecido como criterio para establecer la existencia de una desigualdad por género en un valor resultado de la suma de la diferencia en la distribución de la población en la comunidad autónoma más 10 puntos porcentuales. Dado que la población en Aragón está formada en un 49,9% por hombres y en un 50,1% por mujeres, lo que hace una diferencia de 0,1 puntos, es decir con una distribución prácticamente igualitaria, se considera apropiado establecer las diferencias significativas a partir de 10 puntos porcentuales.

De la multitud de datos que conforman el mercado laboral, para analizar la igualdad se han seleccionado los que puede considerarse que están más ligados a una actitud "proactiva" de la persona o del mercado (empleador) como son la actividad, la ocupación o empleo, la contratación y la ocupación entendida como puesto de trabajo, y no los que derivan del desarrollo de una situación o son una consecuencia de un proceso concreto, por ejemplo el desempleo, los despidos, etc.

Las mujeres¹⁴ aragonesas tienen en el año 2011 una tasa de actividad inferior a la de los hombres en 14,5 puntos. La diferencia disminuye hasta los 8,5 puntos en el caso de las personas que tienen menos de 25 años. Por el contrario, en el caso de los mayores de 25 años la diferencia se acentúa pasando a ser de 15,3 puntos.

Una situación similar se produce en las tasas de empleo, que son siempre menores en las mujeres que en los hombres, existiendo una diferencia para el conjunto de la población de 12,5

¹³ También se podría haber considerado el valor relativo entre ambos géneros, es decir el cociente entre ellos, de manera que así se eliminaría la incidencia de los valores absolutos, pero como estos se mueven dentro de un mismo orden magnitud y resulta más "didáctico", se ha preferido utilizar las diferencias como elemento de análisis.

¹⁴ En todos los capítulos, especialmente en los relacionados con el mercado de trabajo y siempre que la información ha estado disponible, se ha diferenciado por género en las distintas tablas y gráficos elaborados por lo que la información por género no se limita a la ofrecida en este epígrafe.

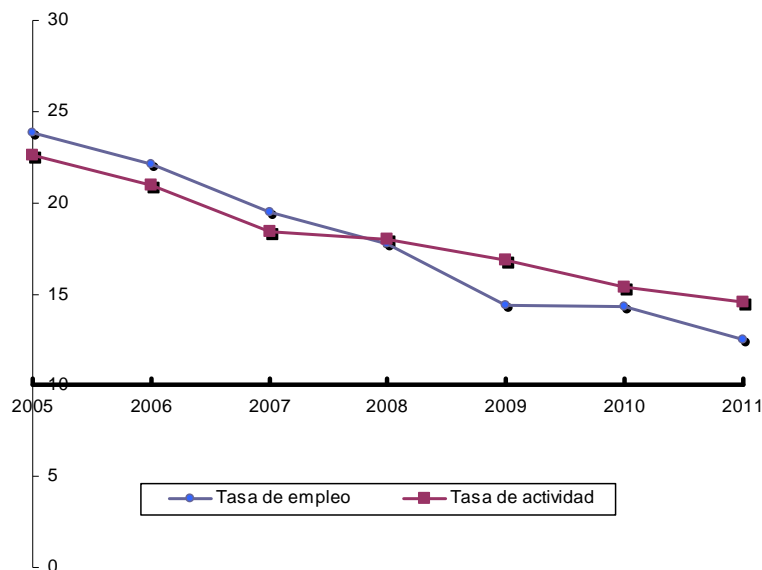
puntos. En los jóvenes menores de 25 años la diferencia es de 1,9 puntos. Se puede decir que en este caso hay una equiparación entre géneros y en cambio para los mayores de 25 años la diferencia aumenta hasta los 14 puntos.

La tasa de actividad de la mujer entre los 25 y 34 años, intervalo de edad que coincide con el periodo de máxima reproducción¹⁵, es de 84,8%, la más alta para cualquier grupo de edad considerado y con una diferencia de 7,2 puntos con la tasa de actividad de los hombres correspondiente para esa misma edad que es de 92,0%. Entre 35 y 44 años la tasa de actividad de la mujer es también muy alta, un 82,6%, al igual que la de los hombres, 94,1% siendo la diferencia de 11,5 puntos. El aumento de la diferencia entre géneros entre 35 y 44 años está asociado con el cuidado de los hijos pequeños que generalmente realiza la mujer en esa edad.

La evolución¹⁶ de las tasas de actividad y empleo en las mujeres sigue una trayectoria paralela desde el 2005. La tasa de actividad y la de empleo son crecientes hasta la mitad del año 2008 donde la crisis económica repercute en el empleo, de manera que la tasa de empleo desciende mientras que la de actividad se mantiene, esta situación muestra que la mujer actualmente no se retira del mercado en el caso de una situación adversa.

Gráfico 1

Evolución de las diferencias entre los hombres y las mujeres en las tasas de actividad y empleo. Aragón



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

¹⁵ Según el INE, la edad media de maternidad para España en el año 2011 es: primer hijo a los 30,2 años, segundo hijo a los 32,8 años, tercer hijo a los 33,6 años y cuarto hijo 34,7 años.

¹⁶ Ver gráfico 2 del Capítulo 1.1

La evolución de las diferencias entre los hombres y las mujeres en las tasas de actividad y de empleo muestra que disminuyen desde el 2005 y que en un principio son menores las de la tasa de actividad que las de la tasa de empleo, lo cual indica que las mujeres y los hombres son más igualitarios en su disposición para trabajar que en la consecución real de un empleo u ocupación.

La situación se invierte en el año 2008, cuando se refleja en el empleo la crisis económica en Aragón, que en un principio afecta fuertemente a los hombres ya que se centra en los sectores de la industria y la construcción con un empleo predominantemente masculino, de manera que si su tasa de empleo baja, la diferencia con las mujeres disminuye, lo que produce una aparente mayor igualdad. En todo caso la tendencia es muy clara, desde el 2005 hay una disminución constante de las diferencias aunque todavía en el 2011 se encuentran por encima de los 10 puntos marcados como referencia.

La formación que posee una persona, reflejada, aunque sea parcialmente, en el nivel de estudios terminados, matiza mucho las diferencias de comportamiento en el mercado laboral, de manera que, por ejemplo, en el caso de la educación superior, los hombres y las mujeres se comportan de forma muy similar en relación al empleo, ya que entre ellos no hay más que 3,1 puntos de diferencia en sus respectivas tasas de empleo. No ocurre así en el caso de la educación secundaria de primera etapa y formación e inserción laboral, donde hay más de 16 puntos de diferencia.

Cuadro1

Diferencia de la tasa de empleo por género y nivel académico. Aragón. 2011

Nivel de estudios	Tasa de Empleo Hombres	Tasa de Empleo Mujeres	Diferencia
Hasta Educación primaria	23,9%	12,9%	11
Educación secundaria primera etapa y formación e inserción laboral	58,2%	42,1%	16,1
Educación secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral	65,0%	54,5%	10,5
Educación superior incluido doctorado	76,0%	72,9%	3,1

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

En el 2011 se realizaron en Aragón 393.181 contratos y de ellos el 45,3% fueron cumplimentados con mujeres y el 54,7% con hombres. Estos porcentajes muestran una diferencia próxima a los 10 puntos pero no los sobrepasan, de manera que la situación no se considera desigualitaria. Además, cuando se analiza la contratación por grupo de edad, se observa que de todos los grupos considerados (intervalos de 5 años) solo tres tienen una diferencia entre géneros superior a 10 puntos e incluso hay dos grupos, entre los 45 y 54 años en los que se han contratado más mujeres que hombres.

Excluyendo el grupo de mayores de 60 años, en el que la propia edad de las mujeres hace pensar en una carencia de cualificación y también en una actitud menos favorable a la actividad laboral por motivos distintos a los estrictamente económicos debido a su propia

socialización como consecuencia de los valores existentes en la sociedad cuando ellas eran jóvenes y estaban en disposición de orientar su actividad en un sentido u otro, se observa que los dos grupos con altas diferencias en los porcentajes de contratación se sitúan entre los 30 y 39 años, grupos en los que se produce más de un tercio del total de la contratación. En estas edades, como se ha visto anteriormente, la tasa de actividad de la mujer era muy alta, próxima a una situación igualitaria, luego existe un “déficit” de contratación no atribuible a su disponibilidad.

Cuadro 2
Contratación por género y grupo de edad. Aragón. 2011

Edad	Hombres	Mujeres	Total	%H.	%M.	Diferencia
Hasta 20 años	8.514	7.218	15.732	54,1	45,9	8,2
20 - 24	36.358	32.590	68.948	52,7	47,3	5,5
25 - 29	38.207	31.351	69.558	54,9	45,1	9,9
30 - 34	38.639	26.561	65.200	59,3	40,7	18,5
35 - 39	32.329	22.969	55.298	58,5	41,5	16,9
40 - 44	24.572	22.154	46.726	52,6	47,4	5,2
45 - 49	16.829	17.672	34.501	48,8	51,2	-2,4
50 - 54	10.892	11.358	22.250	49,0	51,0	-2,1
55 - 59	5.646	4.736	10.382	54,4	45,6	8,8
60 y más años	2.982	1.604	4.586	65,0	35,0	30,0
Total	214.968	178.213	393.181	54,7	45,3	9,3

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

Las diferencias no solo existen en la edad en que una persona es contratada sino que también se producen en el tipo de contrato. Los contratos indefinidos tienen una distribución por género que se encuentra en los límites de la igualdad, ya que se realizan un 54,5% a hombres y un 45,5% a mujeres, existiendo una diferencia de 9 puntos entre ellos. Por otra parte, los contratos a tiempo parcial se constituyen en la excepción a la norma general ya que se realizan mayoritariamente a mujeres, un 63,5%, de manera que la diferencia entre géneros se sitúa en 29 puntos, situación claramente no igualitaria. El motivo de esta gran diferencia requiere una reflexión sobre la ubicación de la mujer en el segmento secundario de un mercado dual de trabajo, ya que este tipo de contratos implica un menor salario, la imposibilidad de asumir ciertos puestos de responsabilidad, están centrados en ciertas ocupaciones y, por otra parte, suelen tener mayor flexibilidad y posibilidad de realizar otras actividades.

La inscripción de las personas que buscan un trabajo en una oficina de empleo requiere la determinación y selección por su parte de una serie de ocupaciones a las que optan y en las que se les puede ofertar un empleo, teniendo en cuenta que siempre debe ser competente para desempeñarlo¹⁷. En este sentido, la selección o elección de ocupaciones muestra un comportamiento que puede reflejar diferencias por género.

¹⁷ Una persona puede estar inscrito en una Oficina de Empleo hasta un máximo de 6 ocupaciones.

De las 82 ocupaciones con más de 1.000 solicitudes de empleo solo hay 2 que tienen una diferencia entre ambos géneros inferior a 10 puntos: Peones de la fabricación de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico, con una diferencia de 8,6 puntos y Empleados administrativos de los servicios de almacenamiento y recepción, con 2,6 puntos. En los dos casos es mayor el número de solicitudes de las mujeres. La ocupación con mayor número de solicitudes existente, Peones de la industria manufacturera, en general presenta una diferencia de 10,8 puntos, de manera que se encuentra muy próxima a lo que en este apartado se considera una distribución igualitaria.

En general, el porcentaje de hombres que solicita una ocupación es muy distinto del porcentaje de mujeres, de manera que hay diferencias importantes entre lo que elige un género y lo que elige el otro. Hay 37 ocupaciones, más del 45% del total, que tienen una diferencia entre los dos géneros superior a 80 puntos, es decir hay ocupaciones femeninas y hay ocupaciones masculinas.

Cuadro 3

Diferencias por género en las ocupaciones más solicitadas por los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo. Aragón. 2011

Código	Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
57211015	Cuidadores de guardería infantil	2.260	1,33%	98,67%	-97,3
92101027	Camateros de pisos (hostelería)	6.072	1,81%	98,19%	-96,4
57221018	Cuidadores de niños en domicilio	2.311	1,86%	98,14%	-96,3
57211033	Vigilantes de comedor escolar	2.208	1,95%	98,05%	-96,1
81531046	Operadores de máquina industrial de coser a la plana, excepto peletería, calzado, marroquinería y guantería de piel	1.198	2,17%	97,83%	-95,7
92101038	Limpiadores en instituciones sanitarias	1.494	2,95%	97,05%	-94,1
91001018	Empleados de hogar	2.204	3,18%	96,82%	-93,6
56111013	Auxiliares de clínica	1.494	3,55%	96,45%	-92,9
55001018	Cajeros de comercio	7.373	3,85%	96,15%	-92,3
57101013	Asistentes domiciliarios	5.056	3,84%	96,16%	-92,3
52201231	Dependientes de panadería, pastelería y confitería	1.145	3,93%	96,07%	-92,1
56111022	Auxiliares de enfermería de geriatría	4.386	5,22%	94,78%	-89,6
56111059	Auxiliares de enfermería hospitalaria, en general	1.609	5,59%	94,41%	-88,8
52201284	Dependientes de productos alimenticios y bebidas	1.227	5,62%	94,38%	-88,8
44121057	Recepcionistas-telefonistas en oficinas, en general	5.717	6,56%	93,44%	-86,9
52201334	Dependientes de tejidos y prendas de vestir	2.246	7,21%	92,79%	-85,6
56291025	Cuidadores de minusválidos físicos, psíquicos y sensoriales	1.502	8,39%	91,61%	-83,2
44121048	Recepcionistas en establecimientos distintos de oficinas, en general	2.795	9,12%	90,88%	-81,8
44231013	Operadores de central telefónica	2.352	10,16%	89,84%	-79,7
52201079	Dependientes de comercio, en general	21.009	10,37%	89,63%	-79,3
52201143	Dependientes de grandes superficies	1.334	11,69%	88,31%	-76,6
37241034	Monitores de educación y tiempo libre	2.924	14,43%	85,57%	-71,1
93101024	Pinches de cocina	5.585	15,33%	84,67%	-69,3
92101050	Personal de limpieza o limpiadores en general	26.796	15,72%	84,28%	-68,6
43091029	Empleados administrativos, en general	16.760	17,53%	82,47%	-64,9
41121012	Empleados administrativos de servicios de personal	1.179	17,98%	82,02%	-64,0
22401012	Maestros de educación primaria, en general	1.029	19,24%	80,76%	-61,5
97001010	Embaladores-empaquetadores-etiquetadores, a mano	5.541	20,38%	79,62%	-59,2
36131039	Técnicos administrativos, en general	3.586	20,66%	79,34%	-58,7
51101026	Cocineros, en general	7.303	21,36%	78,64%	-57,3
58251029	Guías de turismo	1.054	22,30%	77,70%	-55,4
41111011	Empleados administrativos de contabilidad, en general	2.908	22,56%	77,44%	-54,9

Código	Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
43011025	Operadores-grabadores de datos en ordenador	1.537	23,75%	76,25%	-52,5
41221011	Empleados administrativos comerciales, en general	1.520	24,93%	75,07%	-50,1
44221010	Recepcionistas de hotel	1.499	25,22%	74,78%	-49,6
56291016	Celadores de centro sanitario y/o camillero	1.762	27,64%	72,36%	-44,7
97001056	Peones de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	8.499	28,42%	71,58%	-43,2
94311020	Ordenanzas	3.932	34,33%	65,67%	-31,3
41131015	Empleados administrativos de entidades financieras	1.043	37,78%	62,22%	-24,4
98201011	Reponedores de hipermercado	9.769	38,78%	61,22%	-22,4
51201027	Camareros de barra y/o dependientes de cafetería	1.886	38,87%	61,13%	-22,3
51201049	Camareros, en general	12.641	38,90%	61,10%	-22,2
23291029	Formadores de formación ocupacional no reglada	1.214	40,86%	59,14%	-18,3
97001038	Peones de la fabricación de material y equipo eléctrico, electrónico y óptico	1.164	45,70%	54,30%	-8,6
41211056	Empleados administrativos de los servicios de almacenamiento y recepción	1.487	48,69%	51,31%	-2,6
97001104	Peones de la industria manufacturera, en general	37.892	55,39%	44,61%	10,8
31101024	Delineantes, en general	1.085	57,24%	42,76%	14,5
58331022	Conserjes, en general	3.557	58,64%	41,36%	17,3
31391021	Operadores de cadenas automatizadas de montaje, en general	2.410	61,20%	38,80%	22,4
35101019	Agentes comerciales	2.449	64,56%	35,44%	29,1
35101037	Representantes de comercio, en general	1.546	71,35%	28,65%	42,7
95111016	Peones agrícolas, en general	8.167	71,86%	28,14%	43,7
82011044	Montadores-ajustadores de elementos mecánicos, en cadena de montaje de automoción	1.361	72,52%	27,48%	45,0
58331031	Empleados de fincas urbanas-portero de viviendas	1.278	74,65%	25,35%	49,3
61201028	Jardineros, en general	3.380	74,88%	25,12%	49,8
97001113	Peones de la industria metalúrgica y fabricación de productos metálicos	10.819	76,11%	23,89%	52,2
95121019	Peones de horticultura, jardinería	5.064	76,84%	23,16%	53,7
94431016	Barrenderos	1.186	77,99%	22,01%	56,0
98111024	Mozos de carga y descarga, almacén y/o mercado de abastos	17.496	82,60%	17,40%	65,2
95431028	Peones forestales	3.281	85,49%	14,51%	71,0
59421076	Vigilantes, en general	3.253	85,52%	14,48%	71,0
84201043	Conductores de autobuses, en general	1.249	87,27%	12,73%	74,5
95201021	Peones ganaderos, en general	1.017	89,28%	10,72%	78,6
83331015	Conductores-operadores de carretillas elevadoras, en general	5.468	92,87%	7,13%	85,7
84121035	Conductores de furgonetas, hasta 3,5 t.	9.746	94,55%	5,45%	89,1
72311035	Pintores y/o empapeladores	3.109	94,79%	5,21%	89,6
96011029	Peones de obras publicas, en general	4.017	95,37%	4,63%	90,7
71311049	Carpinteros en general	2.384	95,34%	4,66%	90,7
71321013	Carpinteros de aluminio, metálico y pvc	1.094	96,44%	3,56%	92,9
71911012	Mantenedores de edificios	1.083	96,58%	3,42%	93,2
84321042	Conductores de camiones, en general	5.075	97,60%	2,40%	95,2
96021013	Peones de la construcción de edificios	16.135	97,64%	2,36%	95,3
73121127	Soldadores por MIG-MAG	1.886	97,72%	2,28%	95,4
73121118	Soldadores por arco eléctrico, en general	3.034	97,92%	2,08%	95,8
72211012	Fontaneros	2.533	98,26%	1,74%	96,5
75211071	Electricistas de mantenimiento y reparación, en general	1.353	98,30%	1,70%	96,6
75101033	Instaladores electricistas, en general	2.721	98,42%	1,58%	96,8
84321015	Conductores de camiones con remolque y/o de tractocamiones	1.459	98,63%	1,37%	97,3
71211015	Albañiles	10.232	98,88%	1,12%	97,8
74011119	Mecánicos-ajustadores del automóvil, en general (turismos y furgonetas)	1.309	98,93%	1,07%	97,9
72401073	Soldadores-alicatadores, en general	1.091	99,36%	0,64%	98,7
71111014	Encofradores	2.800	99,64%	0,36%	99,3

Fuente: INAEM. Observatorio del Mercado de Trabajo. Elaboración propia

Como se ha visto anteriormente al estudiar las tasas de actividad que la formación influye en la igualdad, se han seleccionado para analizar las diferencias entre géneros las ocupaciones más demandadas o solicitadas correspondientes al grupo 2¹⁸: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, por ser un grupo que requiere en su mayoría de ocupaciones una cualificación asociada a la educación superior.

En este grupo son mayoritarias las ocupaciones donde el peso de las mujeres es mayor¹⁹ que el de los hombres. Hay un grupo de ocupaciones donde la diferencia es superior a los 70 puntos, que están muy asociadas con actividades y tareas relacionadas con el cuidado y la atención a personas y al lugar donde trabajan, como son: Técnicos de educación infantil, terapeutas, enfermeros, maestros, trabajadores sociales, orientadores escolares, etc. Las ocupaciones con diferencias favorables a las mujeres pero con valores intermedios, entre 60 y 40 puntos están en gran parte relacionadas con la enseñanza, la administración y gestión de empresas en todas sus formas, la salud y con ciertas actividades artísticas.

Las ocupaciones igualitarias, que tienen entre 10,2 puntos y 1,2 puntos en valores absolutos de diferencia, no presentan ninguna característica que las defina como grupo y son: Geólogos, profesores técnicos de formación profesional en administración y gestión, dibujantes en general, diseñadores gráficos, arquitectos e ingenieros técnicos agrícolas.

Por último, señalar que las ocupaciones claramente masculinas están relacionadas con la informática y la ingeniería.

Cuadro 4

Diferencias por género en las ocupaciones más solicitadas del Grupo 2 por los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo. Aragón. 2011

GRUPO 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales					
Código	Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
22521013	Técnicos en educación infantil	622	2,41%	97,59%	-95,2
21561012	Terapeutas ocupacionales	115	6,09%	93,91%	-87,8
22511010	Maestros de educación infantil	507	6,11%	93,89%	-87,8
28241065	Trabajadores sociales (asistentes sociales)	656	6,71%	93,29%	-86,6
28241010	Agentes de igualdad de oportunidades, en general	100	7,00%	93,00%	-86,0
23121010	Técnicos en educación especial	198	7,07%	92,93%	-85,9
23111017	Maestros de educación especial, en general	169	7,69%	92,31%	-84,6
21221040	Enfermeros especialistas en hospitalización	222	9,46%	90,54%	-81,1
21591011	Psicólogos clínicos	136	9,56%	90,44%	-80,9
21221022	Enfermeros especialistas en atención primaria	190	10,00%	90,00%	-80,0
21211010	Enfermeros de cuidados generales	581	10,33%	89,67%	-79,3
28241038	Educadores de familia	103	11,65%	88,35%	-76,7
26241032	Técnicos medios en orientación profesional	413	11,86%	88,14%	-76,3
28231035	Psicólogos, en general	377	12,73%	87,27%	-74,5
23291047	Orientadores escolares	121	13,22%	86,78%	-73,6

¹⁸ Este Gran Grupo comprende las ocupaciones cuyas tareas principales requieren para su desempeño conocimientos profesionales de alto nivel y experiencia en materia de ciencias físicas y biológicas o ciencias sociales, humanidades y artísticas. Sus tareas consisten en desarrollar y aplicar el acervo de conocimientos científicos e intelectuales a los diferentes campos o, por medio de la enseñanza, asegurar la difusión sistemática de estos conocimientos.

¹⁹ En la misma fecha que los datos correspondientes a las ocupaciones, finales de 2011, el desempleo de mujeres con una formación universitaria era aproximadamente el doble que el de los hombres.

GRUPO 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales					
Código	Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
26301020	Técnicos de información turística	120	14,17%	85,83%	-71,7
26241023	Orientadores profesionales para la inserción	663	14,18%	85,82%	-71,6
26301039	Técnicos en empresas y actividades turísticas	211	16,11%	83,89%	-67,8
28241056	Educadores sociales	556	16,37%	83,63%	-67,3
28241047	Educadores de menores	212	16,51%	83,49%	-67,0
29121018	Bibliotecarios	181	17,68%	82,32%	-64,6
22401012	Maestros de educación primaria, en general	1.029	19,24%	80,76%	-61,5
23111026	Profesores de educación de adultos	470	19,57%	80,43%	-60,9
22301099	Profesores del área de lenguas extranjeras (enseñanza secundaria)	138	19,57%	80,43%	-60,9
23221019	Profesores de idiomas, en general	747	19,95%	80,05%	-60,1
26241014	Graduados sociales	691	19,97%	80,03%	-60,1
29121027	Documentalistas	151	20,53%	79,47%	-58,9
23211070	Técnicos y/o coordinadores de formación	168	21,43%	78,57%	-57,1
22301088	Profesores del área de lengua castellana, autonómica y literatura (enseñanza secundaria)	168	22,02%	77,98%	-56,0
26241050	Técnicos superiores en recursos humanos, en general	386	22,80%	77,20%	-54,4
24211019	Biólogos	111	23,42%	76,58%	-53,2
29311134	Restauradores de obras de arte, madera y muebles antiguos	151	23,84%	76,16%	-52,3
26241041	Técnicos medios en recursos humanos, en general	578	23,88%	76,12%	-52,2
26521015	Técnicos superiores en publicidad y relaciones públicas, en general	137	24,09%	75,91%	-51,8
29311116	Restauradores de obras de arte, en general	163	25,15%	74,85%	-49,7
29111024	Conservadores de museo y galerías de arte	160	25,63%	74,38%	-48,8
21111020	Médicos, medicina general	115	26,09%	73,91%	-47,8
29111015	Archiveros	118	26,27%	73,73%	-47,5
26511067	Técnicos medios en publicidad y/o relaciones públicas	136	26,47%	73,53%	-47,1
22301022	Profesores de enseñanza secundaria, en general	376	27,66%	72,34%	-44,7
21301036	Veterinarios	217	28,11%	71,89%	-43,8
25111040	Abogados, en general	547	28,15%	71,85%	-43,7
21521010	Fisioterapeutas, en general	117	28,21%	71,79%	-43,6
22301033	Profesores del área de biología y geología (enseñanza secundaria)	144	28,47%	71,53%	-43,1
26111043	Técnicos medios en contabilidad, en general	351	28,49%	71,51%	-43,0
29231074	Traductores-intérpretes	354	29,10%	70,90%	-41,8
29231047	Intérpretes, en general	143	29,37%	70,63%	-41,3
25991019	Asesores fiscales y tributarios	240	29,58%	70,42%	-40,8
26511049	Técnicos en publicidad y/o relaciones públicas	266	29,70%	70,30%	-40,6
25991028	Asesores jurídicos (sector privado)	330	30,30%	69,70%	-39,4
29231065	Traductores, en general	398	32,16%	67,84%	-35,7
24131025	Químicos	258	32,95%	67,05%	-34,1
26511030	Técnicos en estudios de mercado y opinión pública	184	33,15%	66,85%	-33,7
23291010	Formadores de formación no reglada	964	33,40%	66,60%	-33,2
29221053	Redactores de prensa, radio y televisión	167	33,53%	66,47%	-32,9
22301112	Profesores del área de música (enseñanza secundaria)	125	33,60%	66,40%	-32,8
22101011	Profesores de enseñanza superior	163	33,74%	66,26%	-32,5
26111052	Técnicos superiores en contabilidad y/o finanzas, en general	378	34,13%	65,87%	-31,7
26221045	Técnicos superiores en organización y administración de empresas, en general	470	34,47%	65,53%	-31,1
25991037	Gestores administrativos titulados	127	34,65%	65,35%	-30,7
26221036	Técnicos medios en organización y administración de empresas, en general	465	34,84%	65,16%	-30,3
22301044	Profesores del área de ciencias sociales, geografía e historia (enseñanza secundaria)	376	34,84%	65,16%	-30,3
29221044	Periodistas	233	35,19%	64,81%	-29,6
22201234	Profesores técnicos de formación profesional, en general	178	35,96%	64,04%	-28,1

GRUPO 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales					
Código	Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
23211034	Formador de formadores	124	37,10%	62,90%	-25,8
28221023	Historiadores	163	37,42%	62,58%	-25,2
26221027	Asesores de empresas	273	37,73%	62,27%	-24,5
29361036	Locutores de radio y televisión	121	38,02%	61,98%	-24,0
28101019	Economistas	348	39,37%	60,63%	-21,3
23291029	Formadores de formación ocupacional no reglada	1.214	40,86%	59,14%	-18,3
23231076	Profesores de instrumentos musicales, en general	150	42,00%	58,00%	-16,0
24651017	Ingenieros técnico en química	203	42,36%	57,64%	-15,3
24141028	Geólogos, en general	167	44,91%	55,09%	-10,2
22201032	Profesores técnicos de formación profesional (administración y gestión)	147	45,58%	54,42%	-8,8
29311059	Dibujantes, en general (excepto dibujantes técnicos)	111	48,65%	51,35%	-2,7
24841012	Diseñadores gráficos	842	50,83%	49,17%	1,7
24511016	Arquitectos	101	51,49%	48,51%	3,0
24241018	Ingenieros técnicos agrícola	221	53,39%	46,61%	6,8
26401056	Visitadores médicos	173	55,49%	44,51%	11,0
22301066	Profesores del área de educación física (enseñanza secundaria)	108	56,48%	43,52%	13,0
24811013	Arquitectos técnicos	321	58,88%	41,12%	17,8
27131015	Diseñadores de páginas web	367	62,40%	37,60%	24,8
24321011	Ingenieros en construcción y obra civil	125	66,40%	33,60%	32,8
27121030	Analistas-programadores, nivel medio	176	68,75%	31,25%	37,5
26401047	Vendedores técnicos, en general	610	69,51%	30,49%	39,0
24711014	Ingenieros técnicos en electricidad industrial	106	70,75%	29,25%	41,5
24621018	Ingenieros técnicos en construcción y obra civil	114	71,05%	28,95%	42,1
24631048	Ingenieros técnicos en mecánica, en general	207	75,36%	24,64%	50,7
24631039	Ingenieros técnicos en mecánica industrial	288	77,78%	22,22%	55,6
24711023	Ingenieros técnicos en electricidad, en general	142	78,87%	21,13%	57,7
29321155	Músicos instrumentistas, en general	159	79,25%	20,75%	58,5
24331032	Ingenieros en mecánica industrial	136	80,15%	19,85%	60,3
26531018	Vendedores técnicos de equipos y material de informática	189	83,07%	16,93%	66,1
27211018	Administradores de sistemas de redes	179	84,36%	15,64%	68,7
24721017	Ingenieros técnicos en electrónica industrial	115	85,22%	14,78%	70,4
26401038	Vendedores técnicos de vehículos automóviles	171	88,89%	11,11%	77,8
27221011	Técnicos superiores de mantenimiento y reparación de equipos informáticos	100	89,00%	11,00%	78,0

Fuente: INAEM. Observatorio del Mercado de Trabajo. Elaboración propia

Por último, se ha seleccionado la contratación desde el punto de vista de las ocupaciones para conocer si existe una situación igualitaria tanto en la opción que tienen los empleadores para contratar a una persona u otra, como por la aceptación que hace un hombre o una mujer de ese contrato.

De las 227 ocupaciones analizadas²⁰ solo 22 presentan diferencias menores o muy próximas a 10 puntos (entre 10,7 y 0,5 puntos). Estas ocupaciones no forman parte de las que tienen mayor volumen de contratación, excepto la de camarero, que tiene 35.847 contratos, y profesores y profesionales de la enseñanza con, 5.514 contratos. Tampoco hay ocupaciones del Grupo 1: Directores y gerentes, ni del Grupo 6: Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, y no hay características que las definan como grupo excepto el hecho de ser igualitarias.

²⁰ Ocupaciones con más de 100 contratos en Aragón en el año 2011.

El resto de ocupaciones se distribuye en: 57 de ellas con diferencias superiores a los 80 puntos favorables a la contratación de hombres y 8 también con diferencias superiores a los 80 puntos pero en este caso el mayor porcentaje de contratación corresponde a las mujeres. Hay 68 ocupaciones con diferencias entre 79,9 y 50 puntos y prácticamente la mitad corresponde a hombres y la otra mitad a mujeres. El resto, 72 ocupaciones, presentan diferencias menores, entre los 49,9 y los 10 puntos y son las que están más próximas a una situación igualitaria. En resumen, un 9,7% de las ocupaciones son igualitarias, el 31,7% presentan una desigualdad baja, el 30,0% tienen una desigualdad media-alta y el 28,6% tienen una fuerte desigualdad.

Las ocupaciones con fuerte desigualdad, en el caso de que sea favorable la contratación a las mujeres, están relacionadas con actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres, es decir cuidado de los hijos/niños, enfermos, personas mayores y de la propia persona (moda/belleza). Por el contrario, en los hombres están prácticamente todas incluidas en los grupos 7 y 8 del CNO, es decir, ocupaciones con cierta cualificación de la industria, la construcción y los transportes.

Las ocupaciones intermedias en desigualdad son las más diversas aunque cuando se decantan por las mujeres hay muchas que se encuentran relacionadas con la enseñanza, profesores de todo tipo, la medicina y la salud y la administración y gestión, entendida desde un empleado administrativo y un grabador de datos hasta un asistente a la dirección, un telefonista y un contable. En los hombres hay bastantes contratos del Grupo 9: Ocupaciones elementales, del sector comercio (agentes y representantes comerciales), informáticos e ingenieros.

Cuadro 5

Diferencias por género en las ocupaciones más contratadas. Aragón. 2011

Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	4.504	1,69%	98,31%	-96,6
2252 Técnicos en educación infantil	815	2,82%	97,18%	-94,4
3321 Técnicos superiores en higiene bucodental	213	2,82%	97,18%	-94,4
9100 Empleados domésticos	566	3,53%	96,47%	-92,9
5721 Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	4.622	3,57%	96,43%	-92,9
2251 Maestros de educación infantil	262	4,96%	95,04%	-90,1
8153 Operadores de máquinas de coser y bordar	271	5,54%	94,46%	-88,9
5812 Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	744	6,72%	93,28%	-86,6
5891 Asistentes personales o personas de compañía	127	10,24%	89,76%	-79,5
2823 Psicólogos	157	10,83%	89,17%	-78,3
5811 Peluqueros	1.545	11,13%	88,87%	-77,7
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	4.324	12,16%	87,84%	-75,7
5629 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	3.229	12,33%	87,67%	-75,3
5500 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	2.521	12,89%	87,11%	-74,2
5621 Técnicos auxiliares de farmacia	367	13,35%	86,65%	-73,3
4424 Teleoperadores	1.354	13,44%	86,56%	-73,1
2156 Terapeutas ocupacionales	302	13,58%	86,42%	-72,8
5612 Auxiliares de enfermería de atención primaria	409	13,94%	86,06%	-72,1
2122 Enfermeros especializados (excepto matronos)	345	14,20%	85,80%	-71,6

Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
5492 Promotores de venta	3.094	14,29%	85,71%	-71,4
7834 Costureros a mano, bordadores y afines	174	14,94%	85,06%	-70,1
5824 Azafatos de tierra	4.369	15,52%	84,48%	-69,0
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	30.769	17,45%	82,55%	-65,1
2121 Enfermeros no especializados	1.155	17,58%	82,42%	-64,8
3314 Técnicos en laboratorio de diagnóstico clínico	151	18,54%	81,46%	-62,9
5420 Operadores de telemarketing	819	18,93%	81,07%	-62,1
4421 Empleados de agencias de viajes	512	19,53%	80,47%	-60,9
4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	3.366	20,11%	79,89%	-59,8
7709 Catadores y clasificadores de alimentos y bebidas	436	20,18%	79,82%	-59,6
4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)	1.248	20,51%	79,49%	-59,0
3715 Animadores comunitarios	5.312	20,97%	79,03%	-58,1
3532 Organizadores de conferencias y eventos	100	21,00%	79,00%	-58,0
2152 Fisioterapeutas	509	21,41%	78,59%	-57,2
4210 Empleados de bibliotecas y archivos	211	21,80%	78,20%	-56,4
4423 Telefonistas	1.194	22,45%	77,55%	-55,1
2240 Profesores de enseñanza primaria	557	22,62%	77,38%	-54,8
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	18.226	23,01%	76,99%	-54,0
2824 Profesionales del trabajo y la educación social	1.522	23,26%	76,74%	-53,5
3329 Técnicos de la sanidad no clasificados bajo otros epígrafes	100	24,00%	76,00%	-52,0
4309 Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	5.117	24,12%	75,88%	-51,8
3713 Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación social	298	25,84%	74,16%	-48,3
4301 Grabadores de datos	1.021	26,35%	73,65%	-47,3
9221 Limpiadores en seco a mano y afines	271	27,68%	72,32%	-44,6
5622 Técnicos de emergencias sanitarias	171	28,07%	71,93%	-43,9
2311 Profesores de educación especial	185	28,11%	71,89%	-43,8
3613 Asistentes de dirección y administrativos	1.385	28,23%	71,77%	-43,5
5825 Guías de turismo	1.434	28,45%	71,55%	-43,1
4221 Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	2.765	28,50%	71,50%	-43,0
2322 Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	838	29,12%	70,88%	-41,8
4443 Empleados de sala de juegos y afines	468	29,49%	70,51%	-41,0
2413 Químicos	105	29,52%	70,48%	-41,0
4411 Empleados de información al usuario	1.177	29,74%	70,26%	-40,5
9310 Ayudantes de cocina	4.427	30,13%	69,87%	-39,7
7623 Trabajadores de procesos de encuadernación	250	30,80%	69,20%	-38,4
4430 Agentes de encuestas	1.797	31,61%	68,39%	-36,8
9229 Otro personal de limpieza	1.592	32,16%	67,84%	-35,7
2130 Veterinarios	123	32,52%	67,48%	-35,0
8159 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles no clasificados bajo otros epígrafes	559	32,92%	67,08%	-34,2
2624 Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	121	33,06%	66,94%	-33,9
2321 Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	165	33,94%	66,06%	-32,1
2922 Periodistas	176	34,66%	65,34%	-30,7
2112 Otros médicos especialistas	121	34,71%	65,29%	-30,6
2140 Farmacéuticos	278	35,25%	64,75%	-29,5
3127 Técnicos y analistas de laboratorio en química industrial	164	35,98%	64,02%	-28,0
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	5.153	36,29%	63,71%	-27,4
5110 Cocineros asalariados	6.224	36,60%	63,40%	-26,8
8193 Operadores de máquinas de embalaje, embotellamiento y etiquetado	346	36,71%	63,29%	-26,6
2111 Médicos de familia	143	37,06%	62,94%	-25,9
8160 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	553	37,07%	62,93%	-25,9
2230 Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	757	38,04%	61,96%	-23,9
2931 Artistas de artes plásticas y visuales	116	38,79%	61,21%	-22,4
3629 Otros profesionales de apoyo de la administración pública para tareas de inspección y control y tareas similares	100	40,00%	60,00%	-20,0
4422 Recepcionistas de hoteles	519	40,85%	59,15%	-18,3

Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
7705 Trabajadores conserveros de frutas y hortalizas y trabajadores de la elaboración de bebidas no alcohólicas	542	41,51%	58,49%	-17,0
5000 Camareros y cocineros propietarios	303	41,58%	58,42%	-16,8
8170 Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	218	43,12%	56,88%	-13,8
4122 Empleados de oficina de servicios de apoyo a la producción	344	43,60%	56,40%	-12,8
2622 Especialistas en administración de política de empresas	168	44,64%	55,36%	-10,7
9320 Preparadores de comidas rápidas	107	44,86%	55,14%	-10,3
4111 Empleados de contabilidad	847	45,81%	54,19%	-8,4
9490 Otras ocupaciones elementales	1.478	46,75%	53,25%	-6,5
4113 Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	845	47,10%	52,90%	-5,8
2611 Especialistas en contabilidad	178	47,19%	52,81%	-5,6
8201 Ensambladores de maquinaria mecánica	842	47,51%	52,49%	-5,0
3326 Técnicos en prevención de riesgos laborales y salud ambiental	115	47,83%	52,17%	-4,3
3129 Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	1.056	47,92%	52,08%	-4,2
2329 Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	5.514	48,49%	51,51%	-3,0
5120 Camareros asalariados	35.847	49,50%	50,50%	-1,0
2210 Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	1.162	49,74%	50,26%	-0,5
2630 Técnicos de empresas y actividades turísticas	207	49,76%	50,24%	-0,5
9222 Limpiadores de vehículos	233	51,50%	48,50%	3,0
5831 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	406	52,22%	47,78%	4,4
5899 Trabajadores de servicios personales no clasificados bajo otros epígrafes	852	53,17%	46,83%	6,3
8156 Operadores de máquinas para la fabricación del calzado, marroquinería y guantería de piel	253	53,36%	46,64%	6,7
7703 Panaderos, pasteleros y confiteros	511	53,62%	46,38%	7,2
5823 Acompañantes turísticos	102	53,92%	46,08%	7,8
5210 Jefes de sección de tiendas y almacenes	532	53,95%	46,05%	7,9
7837 Zapateros y afines	531	54,80%	45,20%	9,6
5430 Expendedores de gasolineras	473	56,45%	43,55%	12,9
2220 Profesores de formación profesional (materias específicas)	655	57,10%	42,90%	14,2
2323 Profesores de enseñanza no reglada de música y danza	555	57,12%	42,88%	14,2
5499 Vendedores no clasificados bajo otros epígrafes	274	57,30%	42,70%	14,6
2933 Coreógrafos y bailarines	1.228	58,47%	41,53%	16,9
8202 Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	3.199	59,11%	40,89%	18,2
4123 Empleados de logística y transporte de pasajeros y mercancías	228	60,09%	39,91%	20,2
3160 Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	218	60,55%	39,45%	21,1
2935 Actores	729	61,45%	38,55%	22,9
3723 Instructores de actividades deportivas	2.668	61,77%	38,23%	23,5
2651 Profesionales de la publicidad y la comercialización	193	62,18%	37,82%	24,4
4442 Empleados de venta de apuestas	203	62,56%	37,44%	25,1
9410 Vendedores callejeros	133	63,91%	36,09%	27,8
1315 Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	121	64,46%	35,54%	28,9
3522 Agentes de compras	114	64,91%	35,09%	29,8
5992 Bañistas-socorristas	881	66,40%	33,60%	32,8
8141 Operadores de máquinas para fabricar productos de caucho y derivados de resinas naturales	165	66,67%	33,33%	33,3
9431 Ordenanzas	1.457	66,85%	33,15%	33,7
9432 Mozos de equipaje y afines	2.067	67,44%	32,56%	34,9
2640 Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las tic)	260	67,69%	32,31%	35,4
3721 Atletas y deportistas	467	67,88%	32,12%	35,8
9420 Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	596	68,12%	31,88%	36,2

Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
3510 Agentes y representantes comerciales	2.366	68,47%	31,53%	36,9
5833 Conserjes de edificios	1.580	68,67%	31,33%	37,3
3110 Delineantes y dibujantes técnicos	439	68,79%	31,21%	37,6
5894 Instructores de autoescuela	159	70,44%	29,56%	40,9
9820 Reponedores	3.311	71,67%	28,33%	43,3
8131 Operadores en plantas industriales químicas	514	72,57%	27,43%	45,1
9700 Peones de las industrias manufactureras	37.893	72,70%	27,30%	45,4
3122 Técnicos en construcción	322	73,29%	26,71%	46,6
2461 Ingenieros técnicos industriales y de producción	241	73,44%	26,56%	46,9
2439 Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	132	73,48%	26,52%	47,0
7701 Matarifes y trabajadores de las industrias cárnicas	399	73,93%	26,07%	47,9
5412 Vendedores en mercados ocasionales y mercadillos	105	74,29%	25,71%	48,6
8142 Operadores de máquinas para fabricar productos de material plástico	449	74,39%	25,61%	48,8
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	5.224	75,08%	24,92%	50,2
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	35.930	75,23%	24,77%	50,5
4223 Empleados de servicio de personal	503	75,35%	24,65%	50,7
3739 Otros técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales y artísticas	147	75,51%	24,49%	51,0
2713 Analistas, programadores y diseñadores web y multimedia	107	75,70%	24,30%	51,4
6120 Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.009	75,82%	24,18%	51,6
1221 Directores comerciales y de ventas	199	75,88%	24,12%	51,8
3139 Técnicos en control de procesos no clasificados bajo otros epígrafes	674	75,96%	24,04%	51,9
4222 Codificadores y correctores de imprenta	110	76,36%	23,64%	52,7
2431 Ingenieros industriales y de producción	331	76,74%	23,26%	53,5
3820 Programadores informáticos	374	77,27%	22,73%	54,5
9530 Peones agropecuarios	2.128	77,68%	22,32%	55,4
3811 Técnicos en operaciones de sistemas informáticos	195	77,95%	22,05%	55,9
2469 Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes	118	77,97%	22,03%	55,9
9442 Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	2.723	79,10%	20,90%	58,2
3812 Técnicos en asistencia al usuario de tecnologías de la información	130	79,23%	20,77%	58,5
2936 Locutores de radio, televisión y otros presentadores	228	79,82%	20,18%	59,6
3734 Chefs	129	79,84%	20,16%	59,7
5941 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	1.528	79,91%	20,09%	59,8
2932 Compositores, músicos y cantantes	3.413	80,25%	19,75%	60,5
7833 Cortadores de tejidos, cuero, piel y otros materiales	224	80,80%	19,20%	61,6
9433 Repartidores, recadistas y mensajeros a pie	198	81,82%	18,18%	63,6
3209 Supervisores de otras industrias manufactureras	118	82,20%	17,80%	64,4
5942 Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	1.369	82,40%	17,60%	64,8
8143 Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	1.091	82,58%	17,42%	65,2
6110 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.015	82,86%	17,14%	65,7
9520 Peones ganaderos	1.202	83,03%	16,97%	66,1
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	8.146	83,11%	16,89%	66,2
4121 Empleados de control de abastecimientos e inventario	1.100	84,36%	15,64%	68,7
3831 Técnicos de grabación audiovisual	821	85,02%	14,98%	70,0
8121 Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	277	85,20%	14,80%	70,4
3124 Técnicos en electrónica (excepto electro medicina)	484	85,95%	14,05%	71,9
8209 Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	1.628	87,10%	12,90%	74,2
7899 Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	776	89,43%	10,57%	78,9
7191 Mantenedores de edificios	315	89,84%	10,16%	79,7

Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
3151 Jefes y oficiales de máquinas	673	89,90%	10,10%	79,8
9542 Peones de la acuicultura	191	90,05%	9,95%	80,1
8411 Conductores propietarios de automóviles, taxis y furgonetas	233	90,56%	9,44%	81,1
7232 Pintores en las industrias manufactureras	142	90,85%	9,15%	81,7
9543 Peones forestales y de la caza	1.044	91,48%	8,52%	83,0
3128 Técnicos en metalurgia y minas	370	91,62%	8,38%	83,2
8199 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas no clasificados bajo otros epígrafes	174	91,95%	8,05%	83,9
3131 Técnicos en instalaciones de producción de energía	105	92,38%	7,62%	84,8
9441 Recogedores de residuos	184	92,39%	7,61%	84,8
7702 Trabajadores de las industrias del pescado	198	92,42%	7,58%	84,8
8412 Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	2.295	92,59%	7,41%	85,2
6203 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino	183	92,90%	7,10%	85,8
7294 Montadores-instaladores de placas de energía solar	115	93,04%	6,96%	86,1
7323 Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	1.597	93,05%	6,95%	86,1
8420 Conductores de autobuses y tranvías	1.083	93,17%	6,83%	86,3
5999 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad no clasificados bajo otros epígrafes	507	93,29%	6,71%	86,6
9443 Barrenderos y afines	509	93,71%	6,29%	87,4
8333 Operadores de carretillas elevadoras	1.195	93,89%	6,11%	87,8
8440 Conductores de motocicletas y ciclomotores	289	94,12%	5,88%	88,2
8332 Operadores de grúas, montacargas y de maquinaria similar de movimiento de materiales	520	94,62%	5,38%	89,2
9601 Peones de obras públicas	1.881	94,95%	5,05%	89,9
7131 Carpinteros (excepto ebanistas)	509	95,48%	4,52%	91,0
3126 Técnicos en mecánica	203	96,06%	3,94%	92,1
3202 Supervisores de la construcción	410	96,59%	3,41%	93,2
6410 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	510	96,67%	3,33%	93,3
9602 Peones de la construcción de edificios	5.937	97,12%	2,88%	94,2
7250 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	254	97,24%	2,76%	94,5
7315 Montadores de estructuras cableadas y empalmadores de cables	260	97,31%	2,69%	94,6
7132 Instaladores de cerramientos metálicos y carpinteros metálicos (excepto montadores de estructuras metálicas)	635	97,48%	2,52%	95,0
7820 Ebanistas y trabajadores afines	200	97,50%	2,50%	95,0
7403 Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	973	97,53%	2,47%	95,1
7231 Pintores y empapeladores	571	97,55%	2,45%	95,1
3123 Técnicos en electricidad	447	97,76%	2,24%	95,5
7313 Chapistas y caldereros	413	97,82%	2,18%	95,6
6202 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de ovino y caprino	506	97,83%	2,17%	95,7
7221 Fontaneros	834	97,96%	2,04%	95,9
7401 Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	905	98,01%	1,99%	96,0
7531 Mecánicos y reparadores de equipos electrónicos	174	98,28%	1,72%	96,6
7199 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	1.142	98,42%	1,58%	96,8
7312 Soldadores y oxicortadores	1.599	98,44%	1,56%	96,9
7322 Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánico-ajustadores, modelistas, matriceros y afines	599	98,50%	1,50%	97,0
8432 Conductores asalariados de camiones	5.863	98,60%	1,40%	97,2
7314 Montadores de estructuras metálicas	1.533	98,63%	1,37%	97,3
8311 Maquinistas de locomotoras	172	98,84%	1,16%	97,7
8321 Operadores de maquinaria agrícola móvil	893	98,88%	1,12%	97,8
7121 Albañiles	7.252	99,08%	0,92%	98,2
7522 Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	326	99,08%	0,92%	98,2
7510 Electricistas de la construcción y afines	1.742	99,20%	0,80%	98,4
7111 Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	2.618	99,24%	0,76%	98,5

Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
8331 Operadores de maquinaria de movimientos de tierras y equipos similares	817	99,27%	0,73%	98,5
7240 Soladores, colocadores de parquet y afines	514	99,42%	0,58%	98,8
7521 Mecánicos y reparadores de equipos eléctricos	353	99,43%	0,57%	98,9
9603 Peones de la minería, canteras y otras industrias extractivas	193	99,48%	0,52%	99,0
7212 Aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	233	100,00%	0,00%	100,0
8431 Conductores propietarios de camiones	154	100,00%	0,00%	100,0
7292 Instaladores de material aislante térmico y de insonorización	123	100,00%	0,00%	100,0
7211 Escayolistas	113	100,00%	0,00%	100,0
7619 Artesanos no clasificados bajo otros epígrafes	111	100,00%	0,00%	100,0

Fuente: INAEM. Observatorio del Mercado de Trabajo. Elaboración propia.

De la misma manera que se ha realizado el estudio de las ocupaciones más demandadas del Grupo 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales porque es un grupo que está muy asociado a las titulaciones de educación superior, se ha considerado conveniente efectuar un análisis similar con la contratación.

El estudio de las diferencias entre los contratos realizados a hombres y mujeres en ocupaciones pertenecientes al grupo 2 muestra que la segmentación entre géneros es muy alta, especialmente en el caso de las ocupaciones claramente decantadas hacia las mujeres.

Hay ocupaciones con más de 90 puntos de diferencia a favor de las mujeres, todas ellas relacionadas con la educación infantil, mientras que las ocupaciones con mayor peso de hombres no alcanzan esas diferencias tan altas. Todas las diferencias favorables a los hombres se sitúan en un intervalo entre 14,2 y 60,5 puntos y son ocupaciones generalmente ligadas a la tecnología y a la ingeniería aunque también hay un grupo de ellas asociadas a las actividades artísticas y de comunicación como son: actores, coreógrafos y bailarines, compositores, músicos y cantantes y locutores de radio, televisión y presentadores.

Las mujeres mantienen su predominio en las actividades relacionadas con la enseñanza, más acentuado todavía cuando el alumno tiene menor edad y la enseñanza es generalista. Profesores de universidad y otra enseñanza superior es una de las pocas ocupaciones igualitarias con una diferencia entre géneros prácticamente mínima 0,5 puntos.

Las ocupaciones relacionadas con la salud y la atención como: Enfermeros, médicos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y profesionales del trabajo y la educación social también son claramente femeninas.

Cuadro 6

Diferencias por género en las ocupaciones más contratadas del Grupo 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Aragón. 2011

Código	Ocupación	T	% H	% M	Diferencia
2252	Técnicos en educación infantil	815	2,82%	97,18%	-94,4
2251	Maestros de educación infantil	262	4,96%	95,04%	-90,1
2823	Psicólogos	157	10,83%	89,17%	-78,3
2156	Terapeutas ocupacionales	302	13,58%	86,42%	-72,8

2122	Enfermeros especializados (excepto matronos)	345	14,20%	85,80%	-71,6
2121	Enfermeros no especializados	1.155	17,58%	82,42%	-64,8
2152	Fisioterapeutas	509	21,41%	78,59%	-57,2
2240	Profesores de enseñanza primaria	557	22,62%	77,38%	-54,8
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	1.522	23,26%	76,74%	-53,5
2311	Profesores de educación especial	185	28,11%	71,89%	-43,8
2322	Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	838	29,12%	70,88%	-41,8
2413	Químicos	105	29,52%	70,48%	-41,0
2130	Veterinarios	123	32,52%	67,48%	-35,0
2624	Especialistas en políticas y servicios de personal y afines	121	33,06%	66,94%	-33,9
2321	Especialistas en métodos didácticos y pedagógicos	165	33,94%	66,06%	-32,1
2922	Periodistas	176	34,66%	65,34%	-30,7
2112	Otros médicos especialistas	121	34,71%	65,29%	-30,6
2140	Farmacéuticos	278	35,25%	64,75%	-29,5
2111	Médicos de familia	143	37,06%	62,94%	-25,9
2230	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	757	38,04%	61,96%	-23,9
2931	Artistas de artes plásticas y visuales	116	38,79%	61,21%	-22,4
2622	Especialistas en administración de política de empresas	168	44,64%	55,36%	-10,7
2611	Especialistas en contabilidad	178	47,19%	52,81%	-5,6
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	5.514	48,49%	51,51%	-3,0
2630	Técnicos de empresas y actividades turísticas	207	49,76%	50,24%	-0,5
2210	Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	1.162	49,74%	50,26%	-0,5
2323	Profesores de enseñanza no reglada de música y danza	555	57,12%	42,88%	14,2
2220	Profesores de formación profesional (materias específicas)	655	57,10%	42,90%	14,2
2933	Coreógrafos y bailarines	1.228	58,47%	41,53%	16,9
2935	Actores	729	61,45%	38,55%	22,9
2651	Profesionales de la publicidad y la comercialización	193	62,18%	37,82%	24,4
2640	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las tic)	260	67,69%	32,31%	35,4
2461	Ingenieros técnicos industriales y de producción	241	73,44%	26,56%	46,9
2439	Ingenieros no clasificados bajo otros epígrafes	132	73,48%	26,52%	47,0
2713	Analistas, programadores y diseñadores web y multimedia	107	75,70%	24,30%	51,4
2431	Ingenieros industriales y de producción	331	76,74%	23,26%	53,5
2469	Ingenieros técnicos no clasificados bajo otros epígrafes	118	77,97%	22,03%	55,9
2936	Locutores de radio, televisión y otros presentadores	228	79,82%	20,18%	59,6
2932	Compositores, músicos y cantantes	3.413	80,25%	19,75%	60,5

Fuente: INAEM. Observatorio del Mercado de Trabajo. Elaboración propia

Después de observar los datos obtenidos se puede concluir que existe desigualdad por razón de género, es decir entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. La desigualdad es

manifiesta tanto en la participación en la actividad laboral como en la consecución de un empleo y en el tipo de profesión que realizan.

En la época actual la posición social de las personas, su status y muchas veces su nivel de autoestima se encuentran asociados a la posición que ocupan en el mercado de trabajo, por eso resulta muy significativa la existencia en él de una desigualdad por razón de género.

La mujer es la que presenta una situación más desfavorable en la pequeña selección²¹ de indicadores estudiados; tiene menor tasa de actividad, menor tasa de empleo, realiza menos contratos y estos implican menor tiempo trabajo, con las consecuencias que eso supondrá para su futuro, por ejemplo en la cuantía de la pensión entre otras cosas, y además, su horizonte profesional está en cierto modo limitado ya que reproduce en el mercado de trabajo su rol de ama de casa puesto que: cuida de los niños y de las personas dependientes, enseña, limpia, organiza un entorno y se preocupa por la salud, la moda y la belleza.

No obstante la situación ha cambiado paulatina y radicalmente en las últimas décadas. En la actualidad la incorporación de la mujer a la actividad laboral es un hecho indiscutible e irreversible de manera que cada vez habrá más mujeres queriendo trabajar, estando en disposición de hacerlo y realmente ocupadas, la evolución de los datos así lo muestra.

Dos importantes factores, la edad y la formación, contribuyen a la igualdad. Las mujeres y los hombres jóvenes menores de 25 años, presentan actitudes, que se reflejan en datos, más igualitarias respecto a su incorporación en el mercado de trabajo. En el transcurso de unos pocos años, una o dos décadas, desaparecerán, simplemente por cuestión biológica, las generaciones que fueron fuertemente socializadas en el papel exclusivamente doméstico asignado a la mujer. Además, la formación y en especial la educación superior, actúa de acelerador del proceso porque la mujer titulada²² quiere poner en juego, en principio, las competencias adquiridas y se ve capacitada para ello.

Por otra parte las mujeres han efectuado un acercamiento para disminuir la brecha ocupacional ya que se han incorporado, aunque haya sido parcialmente, en ciertas ocupaciones masculinas como las ingenierías, los vigilantes de seguridad y los conductores, entre otras. El proceso de igualdad requiere, además que los hombres se incorporen a puestos de trabajo como maestros de educación infantil, operadores de máquinas de coser y bordar, especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines, etc., ocupaciones tradicionalmente "femeninas".

²¹ La cuantía de los salarios también hubiera sido un dato importante a estudiar, no obstante la selección/contratación en determinados puestos de trabajo ya lleva implícita una diferencia salarial.

²² Existe una desigualdad de género muy fuerte en la elección de carrera universitaria y seguramente ese es uno de los elementos a abordar en primer lugar para eliminar la segregación ocupacional. No obstante las profesiones no se encuentran unívocamente ligadas a una titulación, de manera que la mujer podría desempeñar un amplio abanico de puestos de trabajo, unos más próximos a situaciones igualitarias que otros, con la misma titulación.

La segmentación por ocupación es todavía muy fuerte como para poder vislumbrar en un futuro próximo una total igualdad en este campo ya que además no existen de forma generalizada actividades explícitas y planificadas dirigidas a abordar este problema²³ en su fase inicial que es el de definición del proyecto profesional de la persona.

23 Han existido programas destinados a subvencionar la contratación de mujeres en profesiones en las que se encuentran subrepresentadas. Es una ayuda a la empresa que para recibirla necesita que opte por contratar a una mujer (que ya se encuentra cualificada en esa profesión) si el puesto de trabajo es mayoritariamente ocupado por hombres. Favorece el empleo de las mujeres que ya han elegido cualificarse en profesiones tradicionalmente no convencionales para ellas.

1.4. EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES

Para hablar de la situación laboral de los jóvenes hay que definir primero el límite de edad por debajo del que se considera que una persona es joven. En la actualidad este límite oscila entre los 25 y los 35 años.

La sociedad actual tiene un comportamiento ambivalente, por un lado alarga el periodo de juventud a los 35 años y por otro adelanta la edad a la que una persona empieza a ser considerada "inempleable" por demasiado mayor a los 45 años, reduciendo el tiempo de adulto a efectos de empleo a unos 10 años.

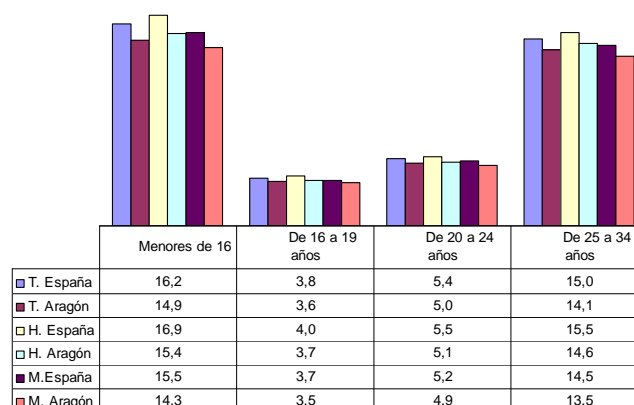
En este apartado se han definido los 25 años como el límite para ser incluido dentro del grupo de los jóvenes ya que es la edad a la que las personas, en general, han acabado sus estudios oficiales o reglados y se plantean estabilizar su futuro.

Las fuentes de datos para este epígrafe son el INE con la Encuesta de Población Activa y el Inaem con los datos del Observatorio del Mercado de Trabajo para el paro registrado y la contratación. Para trabajar con datos homogéneos se ha considerado la información existente a último día de diciembre de 2011 y al cuarto trimestre del 2011.

En Aragón el peso de la población menor de 16 años es de un 14,9%, de un 3,6% para los que tienen entre 16 y 19 años y de un 5,0% en el caso de las personas entre 20 y 24 años. Comparando con España se puede apreciar que en el conjunto nacional hay un porcentaje mayor de los menores de 16 años pero que la población joven en edad de trabajar, entre 16 y 24 años, tiene similar peso que en Aragón. La proporción de mayores de 25 años es superior en España.

Gráfico 1

Porcentajes de población por grupos de edad y género²⁴. Aragón. IV trimestre 2011



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

²⁴ H= Hombres. M= Mujeres

La población activa en el cuarto trimestre de 2011 era en Aragón 44,1 miles de personas, de las que 5,6 miles tenían menos de 20 años y 38,5 miles se encontraban entre los 20 y los 24 años. Los porcentajes respecto al total de la población activa eran de un 0,9% en el caso de los menores de 20 años y de un 5,9% para los mayores. En ambos casos los porcentajes eran menores que los existentes para España. La población activa por género se distribuía de la siguiente manera, del total de hombres un 1,0% tenía entre 16 y 19 años y el 5,8% entre 20 y 24 años. En el caso de las mujeres, los porcentajes correspondientes de cada grupo de edad respecto al total de mujeres eran de un 0,7% para las menores de 20 años y de un 6,0% para las comprendidas entre 20 y 24 años.

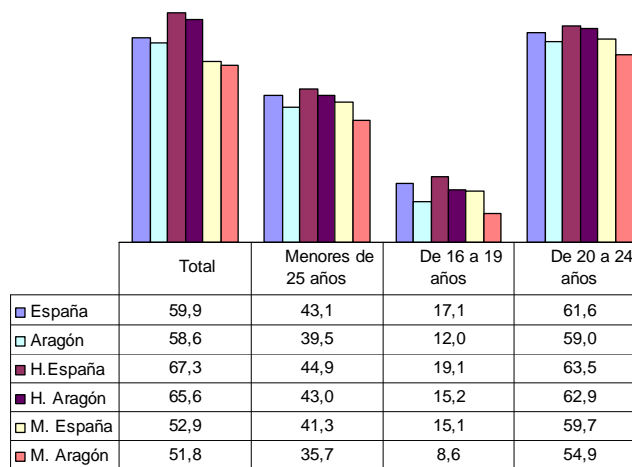
La tasa de actividad refleja la proporción de población, en este caso joven, que se encuentra ocupada o desempleada, es decir que está disponible para trabajar. La diferencia respecto a la actividad para los dos grupos de edad establecidos es considerable, en el caso de los 20 y los 24 años, la tasa de actividad es muy similar al conjunto de toda la población, incluso superior, mientras que la de los jóvenes entre los 16 y 19 años es muy baja, en Aragón no supera el 12%.

Todas las tasas de actividad aragonesas son inferiores a sus homologas nacionales, estando la menor diferencia en los hombres que tienen entre 20 y 24 años. En todos los demás grupos tenidos en cuenta, las tasas de actividad aragonesas de los jóvenes son inferiores a las estatales en mayor grado que lo son las tasas de actividad total. Los jóvenes aragoneses especialmente los menores de 20 años y las mujeres son menos proclives a incorporarse al mercado laboral que la media de los jóvenes españoles.

Aunque no puede determinarse con exactitud, por carecer de datos con suficiente desagregación, el motivo por el que los jóvenes aragoneses menores de 20 años son menos activos, en el concepto laboral del término, que sus homólogos en el conjunto del territorio nacional, si se puede observar que el crecimiento de la población inactiva estudiante de todas las edades es muy superior en Aragón. En el periodo 2006-2011 el incremento de la población estudiantil fue de un 13,5% en Aragón mientras que en España solo alcanzó el 4,9%. Teniendo en cuenta el año de la crisis, Aragón aumento un 15,1% entre el 2008 y el 2011, mientras que España solo lo hizo en un 9,9%.

Gráfico 2

Tasas de actividad por grupos de edad y género. %. Aragón. IV trimestre 2011

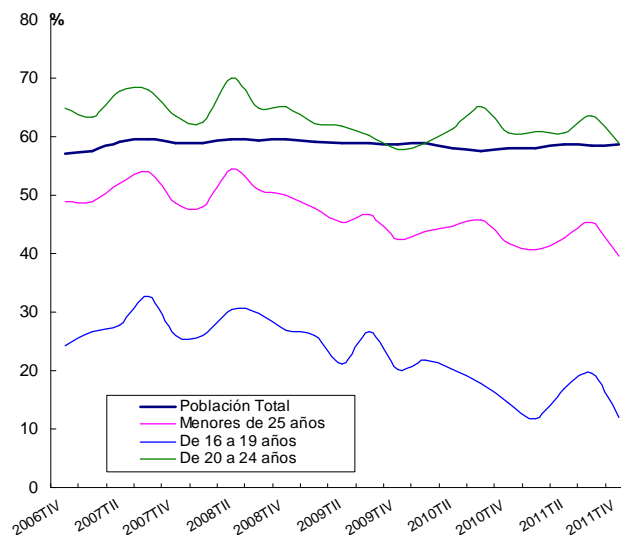


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

La incorporación a la actividad para el conjunto de la población aragonesa, medida a través de la tasa de actividad, ha crecido 1,5 puntos porcentuales entre diciembre del 2006²⁵ y diciembre del 2011, mientras que en los jóvenes menores de 25 años ha descendido 9,5 puntos porcentuales, diferenciándose en 12,1 puntos porcentuales en el caso de los jóvenes entre 16 y 19 años y en 6 puntos, ambos de disminución, entre los que tienen entre 20 y 24 años. El punto de inflexión se produce en el año 2009.

Gráfico 3

Evolución de las Tasas de actividad por grupos de edad. Aragón. 2006 - 2011



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

²⁵ Fecha claramente anterior a la crisis económica y tomada de referencia en este apartado.

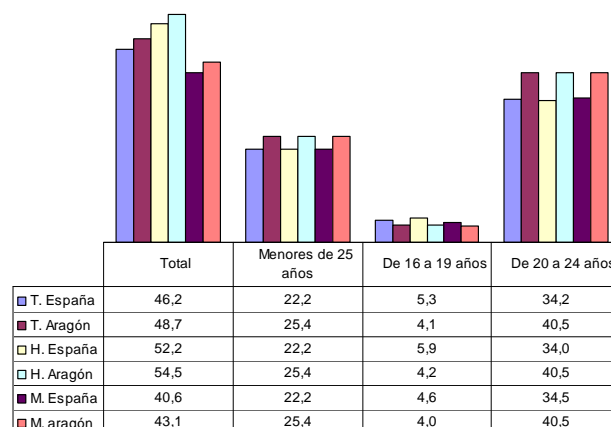
Las tasas de empleo son siempre más altas para el total de la población aragonesa que para los menores de 25 años y son especialmente pequeñas para el grupo de jóvenes entre los 16 y 19 años, reflejo directo de la menor tasa de actividad ya descrita anteriormente. En este grupo de edad son incluso más pequeñas que las existentes en España, cuando el comportamiento del empleo para el resto de los grupos es el contrario, mayores tasas de empleo en Aragón que en el conjunto nacional tanto para los hombres como para las mujeres. La diferencia existente entre la tasa de empleo aragonesa y estatal en el caso de la población entre 20 y 24 años es de 6,3 puntos porcentuales superior en Aragón mientras que la diferencia para las tasas de empleo de la población total es de 2,5 puntos. Es decir los jóvenes aragoneses entre 20 y 24 años se encuentran, comparativamente con sus homólogos españoles, en una situación más favorable respecto a la ocupación que el conjunto de la población aragonesa para las mismas circunstancias.

Los asalariados con menos de 25 años suponen en Aragón el 5,8% del total de los asalariados, porcentaje muy similar al existente en España. De ellos, el 48,1% son hombres entre 20 y 24 años, el 46,9% mujeres entre 20 y 24 años, 3,6% mujeres entre 16 y 19 años y el 1,6% restante hombres muy jóvenes, entre 16 y 19 años.

En estos últimos años ha existido un descenso en la contratación de asalariados. Desde el cuarto trimestre del 2006 el descenso ha sido de un 85,5% para los jóvenes entre 16 y 19 años y de un 40,1% para los jóvenes entre 20 y 24 años, mientras que el conjunto de asalariados de cualquier edad ha disminuido en un 9,5%. En comparación con España la disminución del total de asalariados es similar un 9,9%. Resulta superior en el caso de los jóvenes españoles entre 20 y 24 años con un 48,4% e inferior en los muy jóvenes 75,8%. Es decir, que en Aragón los jóvenes entre 20 y 24 años han sabido mantener o recuperar su contrato en mayor medida que en España pero no ocurre así para los menores de 20 años.

Gráfico 4

Tasas de empleo por grupos de edad. %. Aragón. 2011



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

En el cuarto trimestre de 2011 según la EPA hay 109,4 miles de personas desempleadas en Aragón y de ellas el 3,4% tienen entre 16 y 19 años y el 11% se encuentran entre los 20 y los 24 años. Estos porcentajes contrastan con los existentes en la población activa que en el primer grupo de edad es del 0,9% y en el segundo del 5,9%.

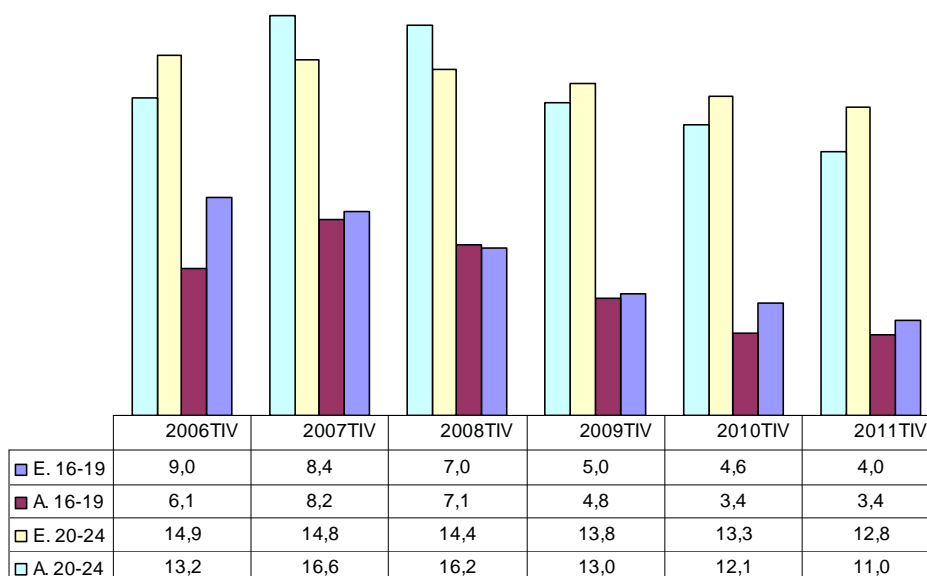
Teniendo en cuenta el género se puede observar que hay mayor porcentaje de hombres parados en ambas edades que en el conjunto de la población. Del total de los menores de 20 años, el 70,3% son hombres y de los mayores de 20 años, el 61,7%. Por lo tanto, el desempleo en estas edades es mayoritariamente masculino. Los porcentajes son similares a los existentes en España para los menores de 20 años e inferiores para los del grupo de edad entre 20 y 24 años.

Cuadro 1
Población desempleada por grupos de edad y género (miles). Aragón. IV trimestre 2011

	Población total		16-19		20-24	
	miles	%	miles	% 16 - 19	miles	% 20 - 24
Población Total	109,4		3,7	3,4%	12	11%
Hombres	60,4	55,2	2,6	70,3	7,4	61,7
Mujeres	49	44,8	1,1	29,7	4,6	38,3
		100		100		100

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

Gráfico 5
Evolución del porcentaje de la población parada por grupos de edad. España y Aragón. 2006 - 2011



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

Se ha seguido la evolución del porcentaje de los desempleados jóvenes en el total de la población desde el 2006. Tanto para España como para Aragón y para los dos grupos de edad ha descendido el peso de la población joven en el conjunto de la población desempleada o lo que es igual, la población desempleada mayor de 25 años ha aumentado en mayor medida que los jóvenes. Si en Aragón había en el año 2006 un 6,1% de desempleados entre 16 y 19 años, en el 2011 ese porcentaje era del 3,4%, un descenso de 2,7 puntos porcentuales. En el caso de los jóvenes entre 20-24 años el descenso ha sido de 2 puntos. Por otra parte el peso de esta población siempre es menor en Aragón que en España.

Las tasas de paro de la población joven son muy altas y superan con mucha diferencia a las existentes para el conjunto de la población. Así, mientras en Aragón de cada 100 activos de cualquier edad hay 17 desempleados, para los menores de 25 años en la misma situación hay 36 que no tienen trabajo. Esta situación se agrava si se considera a los menores de 20 años, donde por cada 100 activos en esa edad 66 están desempleados.

Dentro de las tasas de paro existentes destaca por su alto valor la correspondiente a los hombres entre 16 y 19 años, que con un 72,4% es la más alta de todas, superior a las de otras edades e incluso superior a la correspondiente para las mujeres y para los varones de la misma edad en España. Por el contrario, cabe destacar la tasa de paro de las mujeres entre 20 y 24 años, que con un 26,2% es inferior en 16 puntos a la española y solo 2,9 puntos superior a la del conjunto nacional para todas las mujeres.

Cuadro 2
Tasas de paro por grupos de edad y género. %. Aragón. 2011

	Total	Menores de 25 años	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años
España Total	22,9	48,6	69,4	44,5
Aragón Total	16,8	35,6	65,9	31,3
España Hombres	22,5	50,6	69,3	46,5
Aragón Hombres	16,9	41,0	72,4	35,5
España Mujeres	23,3	46,3	69,5	42,2
Aragón Mujeres	16,8	28,9	53,7	26,2

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

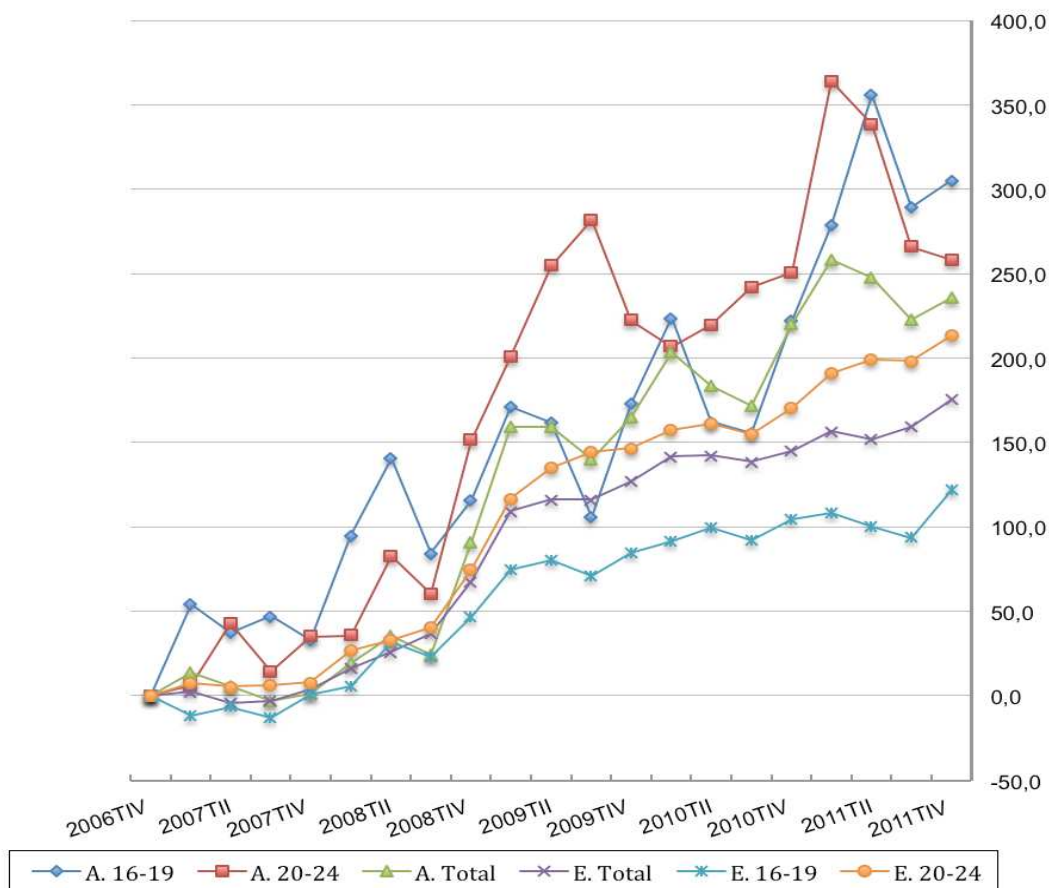
Es interesante analizar la evolución de la tasa de paro a lo largo del tiempo especialmente cuando la situación económica ha cambiado tanto. Para ello se ha tenido en cuenta su variación porcentual en Aragón y España (como elemento comparativo) y para los dos grupos de edad considerados. Los resultados son los siguientes:

- ✓ Desde el cuarto trimestre del 2006 las tasas de paro aragonesas juveniles crecen y lo hacen con mayor intensidad que sus correspondientes homologas en España.

- ✓ Hay oscilaciones a lo largo del tiempo en el incremento de las tasas de paro y son siempre más bruscas para Aragón que para España y son más amplias para los jóvenes que para la población en general.
- ✓ En España el crecimiento sigue el orden de menor a mayor para los grupos: menores de 20 años, población total y mayores de 20 años. En Aragón los dos grupos de jóvenes incrementan su tasa de paro en mayor medida que la de la población en general.
- ✓ Dentro de los jóvenes la evolución de los dos grupos de edad estudiados es diferente. Mientras los muy jóvenes, menores de 20 años parecen estar más afectados por el desempleo los primeros años con un crecimiento superior de su tasa paro, en el 2009 hay un salto exponencial de la tasa de paro para el grupo de edad entre 20 y 24 años que hace que supere a la variación sufrida por el grupo de los muy jóvenes hasta el 2º trimestre del 2011, donde se invierte la situación.

Gráfico 6

Evolución de la variación porcentual de las tasas de paro por grupos de edad. Aragón y España. 2006 -2011



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

El paro registrado²⁶, es decir, el número de personas inscritas en las oficinas del Inaem, completa la información sobre el desempleo en los jóvenes. El 2,7% de todas las personas desempleadas e inscritas en las oficinas de empleo tienen menos de 20 años y el 9,0% entre 20 y 24 años. Estos porcentajes son inferiores a los existentes en la EPA pero se puede considerar que están en un mismo rango ya que hay una diferencia entre ambas fuentes²⁷ en los menores de 25 años de 2,7 puntos.

A destacar que el peso de los menores de 25 años en la población parada es menor que el que tienen las personas entre 25 y 29 años, que es de 11,8% del total de la población parada.

Cuadro 3

Paro registrado por género y grupo de edad. Aragón. Diciembre 2011

Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
<20	1.586	3,0	1.214	2,4	2.800	2,7
20-24	4.944	9,4	4.202	8,5	9.146	9,0
25-29	6.391	12,2	5.646	11,4	12.037	11,8
Población total	52.383	100	49.599	100	101.982	100

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

Teniendo en cuenta los estudios terminados de la población desempleada, ésta se distribuye de manera similar entre los jóvenes menores de 25 años y la población en general. Para todos el mayor porcentaje se concentra en la población que tiene la Primera Etapa de Educación Secundaria finalizada, pero su peso es mayor en más de 2 puntos en los jóvenes. También hay mayor proporción de desempleados que tienen Formación Profesional de Grado Medio en el conjunto de los jóvenes que en el total de la población y la diferencia es importante, 4,5 puntos

²⁶El paro registrado se corresponde con las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes en las Oficinas públicas de empleo, excluyéndose las correspondientes a los siguientes colectivos:

- Trabajadores ocupados: los que solicitan un empleo para compatibilizarlo con el actual o cambiarlo por el que tienen, los que están en suspensión o reducción de jornada por un expediente de regulación de empleo, los que están ocupados en trabajos de colaboración social y los que compatibilizan un trabajo a tiempo parcial y la prestación por desempleo.
- Trabajadores sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con el mismo: jubilados, pensionistas de invalidez absoluta o gran invalidez, personas mayores de 65 años, trabajadores en situación de incapacidad temporal, maternidad o baja médica, estudiantes de enseñanza oficial reglada, siempre que sean menores de 25 años o demandantes de primer empleo, y alumnos de formación profesional ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las veinte semanales, tengan una beca de manutención y sean demandantes de primer empleo.
- Trabajadores que demandan exclusivamente un empleo de características específicas tales como las siguientes: empleo a domicilio, por período inferior a tres meses, de jornada semanal inferior a 20 horas, para trabajar en el extranjero y los trabajadores que se inscriben en las Oficinas públicas de empleo como requisito previo para participar en un proceso de selección para un puesto de trabajo determinado.
- Trabajadores eventuales agrarios beneficiarios del subsidio especial por desempleo que están percibiéndolo o que, habiéndolo agotado, no haya transcurrido un período superior a un año desde el día del nacimiento del derecho.
- Demandantes que rechazan acciones de inserción laboral adecuadas a sus características y los que tienen suspendida la demanda, en tanto permanezcan en esa situación.

²⁷ La metodología es completamente distinta luego es lógico que exista una diferencia en los datos.

porcentuales. Por el contrario, el peso de los desempleados con Bachillerato y estudios universitarios es menor en los jóvenes que en el conjunto de los aragoneses.

Cuadro 4

Paro registrado por nivel académico, género y grupo de edad. Aragón. Diciembre 2011

Nivel académico ²⁸	< 25 años hombres	< 25 años mujeres	< 25 años total	< 25 años %	Total Población	Total %
Sin estudios	27	28	55	0,5	698	0,7
Educación Primaria	1.154	797	1.951	16,3	18.195	17,8
Primera Etapa de Educación Secundaria	3.764	2.742	6.506	54,5	53.326	52,3
Bachillerato	385	418	803	6,7	8.934	8,8
Formación profesional de Grado Medio	723	624	1.347	11,3	6.974	6,8
Formación Profesional de Grado Superior	314	287	601	5,0	5.141	5,0
Universitarios	163	520	683	5,7	8.714	8,5
Total	6.530	5.416	11.946	100,0	101.982	100,0

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

La contratación muestra otro aspecto del mercado laboral. Durante el año 2011 se realizaron en Aragón 393.181 contratos de todo tipo, un 1,4% más que el año anterior, y de ellos 84.680 (21,5%) fueron efectuados a jóvenes menores de 25 años. La contratación de jóvenes no solo no creció durante el 2011 sino que disminuyó un 15,3% para los menores de 20 años y un 1,8% para los integrantes del grupo de edad entre 20 y 24 años. La disminución todavía fue mayor en el caso de los contratos indefinidos ya que si la contratación indefinida tuvo un descenso de un 7,4%, en los menores de 20 años la disminución fue de un 25,2% y entre los trabajadores de 20 y 24 años de un 17,1%.

En el año 2011 se realizaron 132.499 contratos a tiempo parcial, el 33,7% de toda la contratación. De ellos, una amplia mayoría eran temporales. En el caso de los jóvenes los contratos a tiempo parcial fueron 33.988, un 40,1% de los contratos realizados a los jóvenes, porcentaje que muestra que este tipo de contrato fue más utilizado en ese colectivo que para población en general. Las mujeres jóvenes también se encuentran más afectadas por este tipo de contrato, un 60,5%.

Cuadro 5

Contratos realizados según grupo de edad y género. Variación anual. Aragón 2010 - 2011

Edad	Nº Contratos			Variación anual (%)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<20	8.514	7.218	15.732	-17,6%	-12,5%	-15,3%
20-24	36.358	32.590	68.948	-1,00%	-2,7%	-1,8%
25-29	38.207	31.351	69.558	-2,1%	0,4%	-1,0%
Total	214.968	178.213	393.181	2,0%	0,6%	1,4%

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

²⁸ El nivel académico se corresponde con el explícitamente denominado en el cuadro o con el similar de otras épocas o normativas.

Cuadro 6

Contratos indefinidos según edad y género. Variación anual. Aragón 2010 - 2011.

Edad	Nº Contratos Indefinidos			Variación anual (%)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
<20	393	354	747	-22,5%	-27,9%	-25,2%
20-24	2.012	2.096	4.108	-14,2%	-19,7%	-17,1%
25-29	3.148	2.751	5.899	-6,1%	-16,4%	-11,2%
Total	17.155	14.320	31.475	-2,5%	-12,6%	-7,4%

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

Cuadro 7

Contratos realizados a tiempo parcial según género y grupo de edad. Aragón. 2011.

	< 25 años		T. < 25 años	Población total
	Hombres	Mujeres		
Indefinidos iniciales y conversiones	1.054	1.449	2.503	11.822
Temporales	12.361	19.124	31.485	120.677
Totales	13.415	20.573	33.988	132.499

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

El 14,3% de la totalidad de la contratación se ha realizado a través de las empresas de trabajo temporal y en el caso de los jóvenes menores de 25 años el porcentaje se eleva al 17,7%, es decir las empresas de trabajo temporal utilizan de forma importante para sus contratos a la población joven.

Cuadro 8

Contratos realizados por las empresas de trabajo temporal por grupo de edad. Aragón y provincias. 2011.

	< 25 años		Población total
	Hombres	Mujeres	
Huesca	620	241	861
Teruel	2.115	216	2.331
Zaragoza	8.348	3.428	11.776
Aragón	11.083	3.885	14.968

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

De los 393.181 contratos realizados en el año 2011, el 17,5% fueron efectuados a los trabajadores con una edad entre 20 y 24 años. Solo los que tienen entre 25 y 29 años tuvieron mayor porcentaje de contratación, el 17,6%. La gran diferencia se encuentra con los menores de 20 años, que no superan el 4% de los contratos efectuados en el año, porcentaje solo superior al que tienen los trabajadores entre los 55 y 59 años y los mayores de 59 años.

La contratación de los jóvenes según su nivel académico muestra que durante el año 2011 los trabajadores entre 16 y 19 años con la Primera Etapa de Educación Secundaria y Bachillerato fueron contratados proporcionalmente en mayor medida que el conjunto de los aragoneses, 4,4 puntos porcentuales más en el primer caso y 3,3 puntos en el segundo. Solo los niveles académicos que requieren un tiempo mayor de estudio tienen porcentajes de contratación menores que la población en su conjunto.

La contratación en los jóvenes entre 20 y 24 años tiene un comportamiento distinto, ya que proporcionalmente se contrata menos que al conjunto de la población en niveles académicos que requieren menos años de formación como son la Educación Primaria y la Primera Etapa de Educación Secundaria y el peso de la contratación es mayor en Bachillerato y Formación Profesional de Grado Medio. La Formación Profesional de Grado Superior y los estudios universitarios se encuentran en porcentajes similares o superiores al conjunto de población excepto los correspondientes al 2º y 3er ciclo de enseñanzas universitarias que tienen su finalización en el límite superior del grupo de edad considerado.

Cuadro 9
Contratos por nivel académico y grupo de edad. Aragón. 2011

Nivel académico	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	>59	Total
Sin estudios	1.854	6.429	6.942	8.205	7.475	6.293	4.158	2.798	1.285	414	45.853
Educación Primaria	1.194	3.634	3.776	4.413	4.113	3.531	2.528	1.707	848	394	26.138
Primera Etapa de Educación Secundaria	8.529	32.977	31.969	29.949	26.547	24.536	19.159	13.077	6.248	2.683	195.674
Enseñanzas de Bachillerato	2.830	12.965	11.077	9.029	7.558	5.885	4.374	2.450	1.057	508	57.733
Enseñanzas de Formación Profesional de Grado Medio	1.048	5.644	4.775	4.559	3.373	2.782	1.869	937	425	176	25.588
Enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior	136	2.610	2.805	2.750	1.875	1.236	656	297	110	72	12.547
Enseñanzas Universitarias de 1er ciclo	54	2.502	3.425	2.309	1.858	881	612	294	137	120	12.192
Enseñanzas Universitarias de 2º y 3er ciclo	87	2.187	4.789	3.986	2.499	1.582	1.145	690	272	219	17.456
Total	15.732	68.948	69.558	65.200	55.298	46.726	34.501	22.250	10.382	4.586	393.181
%	4,0	17,5	17,7	16,6	14,1	11,9	8,8	5,7	2,6	1,2	100,0

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

Cuadro 10
Contratos por nivel académico y grupo de edad. Porcentajes. Aragón. 2011

Nivel académico	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	>59	Total
Sin estudios	11,8	9,3	10,0	12,6	13,5	13,5	12,1	12,6	12,4	9,0	11,7
Educación Primaria	7,6	5,3	5,4	6,8	7,4	7,6	7,3	7,7	8,2	8,6	6,6
Primera Etapa de Educación Secundaria	54,2	47,8	46,0	45,9	48,0	52,5	55,5	58,8	60,2	58,5	49,8

Nivel académico	16-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	>59	Total
Enseñanzas de Bachillerato	18,0	18,8	15,9	13,8	13,7	12,6	12,7	11,0	10,2	11,1	14,7
Enseñanzas de Formación Profesional de Grado Medio	6,7	8,2	6,9	7,0	6,1	6,0	5,4	4,2	4,1	3,8	6,5
Enseñanzas de Formación Profesional de Grado Superior	0,9	3,8	4,0	4,2	3,4	2,6	1,9	1,3	1,1	1,6	3,2
Enseñanzas Universitarias de 1 ^{er} ciclo	0,3	3,6	4,9	3,5	3,4	1,9	1,8	1,3	1,3	2,6	3,1
Enseñanzas Universitarias de 2 ^o y 3 ^{er} ciclo	0,6	3,2	6,9	6,1	4,5	3,4	3,3	3,1	2,6	4,8	4,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

Es importante conocer no solo cuantos son los jóvenes contratados sino en qué. Para ello se han incorporado 4 cuadros con información sobre: las ocupaciones en que son más contratados los jóvenes, las ocupaciones con mayor proporción de contratación de jóvenes menores y mayores de 20 años y, por último, las ocupaciones con mayor número de contratos de jóvenes por grupo ocupacional. Todos las ocupaciones están referidas al CON -11²⁹.

Las ocupaciones más contratadas para jóvenes no coinciden exactamente con las contrataciones más contratadas en general aunque si están próximas. Así mientras camareros ocupa la tercera posición en el ranking de contratación para la población aragonesa, para los jóvenes es la primera. Para poder tener una visión de en qué se contrata a los jóvenes se han seleccionado las ocupaciones siempre con referencia a ellos.

La concentración de la contratación en unas pocas ocupaciones es mayor en los jóvenes que en el conjunto de la población, ya que las tres cuartas partes de la contratación se realiza, en los jóvenes menores de 20 años, en 25 ocupaciones, y en los trabajadores entre 20 y 24 años, en 36 ocupaciones. Mientras que para la población en su conjunto, el mismo porcentaje de contratos abarca a 43 ocupaciones. La concentración en unas pocas ocupaciones, especialmente en los muy jóvenes, limita y no diversifica su experiencia laboral.

pesa misma proporción de la contratación mientras los trabajadores entre 16 y 19 años realizan el 81,5% de sus contratos en 37 ocupaciones que superan los 400 contratos cada una y para los que tienen entre 20 y 24 años es el 75,3%, esas mismas ocupaciones suponen el 69,4% de la contratación en la población global.

El 38,2% de la contratación para jóvenes se realiza en cuatro ocupaciones: camareros, peones de las industrias manufactureras, peones agrícolas y vendedores en tiendas y almacenes. Dos de ellas son de peonaje, es decir no requieren cualificación y las otras dos pueden dar lugar a confusión ya que aunque requieren cualificación pertenecen al sector servicios y su prestación

²⁹CON-11. Referencia en página web del INE.

depende mucho del tipo de empresa, de manera que puede concretarse en un puesto de trabajo que requiera desde varios años de aprendizaje hasta solo unas semanas. En estas cuatro ocupaciones también son contratados trabajadores mayores de 25 años pero lo son en menor medida ya que mientras el 42,6% de los contratos de jóvenes entre 16 y 19 años son en estas ocupaciones y el 37,2% entre los que tienen entre 20 y 24 años, el resto lo hace en un 32,4%.

El porcentaje de contratación de los jóvenes menores de 20 años es del 18,6% y el de los mayores de 20 años de 81,4%, de manera que se han seleccionado en dos tablas las ocupaciones con al menos 100 contratos de jóvenes y porcentajes superiores a los correspondientes a la población total en cada grupo. Es decir, ocupaciones donde se contrata principalmente a menores de 20 años y ocupaciones más afectadas por la contratación a mayores de 20 años.

En el grupo de 16 a 19 años todas las ocupaciones con más de 100 contratos en este grupo tienen mayor contratación en el grupo entre 20 y 24 años. No obstante, hay 4 que superan el porcentaje del 30% y son: repartidores de publicidad, conductores de motocicletas y ciclomotores, coreógrafos y bailarines y peones. Solo una de ellas, coreografos y bailarines³⁰ pertenece al grupo 2 de trabajadores muy cualificados.

Las ocupaciones asociadas con el grupo de edad entre 20 y 24 años son muy distintas de las relacionadas con los muy jóvenes. Hay muchas ocupaciones con porcentajes de mayor contratación pertenecientes a los grupos 2 y 3 y eso significa mayor cualificación.

Cuadro 11
Contratos³¹ por ocupación y grupos de edad. Aragón. 2011

CNO-11	Ocupación	16-19	%	20-24	%	<25	%	Total	%
	Total contratos	15.732	100	68.948	100	84.680	100	393.181	100
5120	Camareros asalariados	2.211	14,1	8.339	12,1	10.550	12,5	35.847	9,1
9700	Peones de las industrias manufactureras	1.703	10,8	7.874	11,4	9.577	11,3	37.893	9,6
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.602	10,2	4.540	6,6	6.142	7,3	35.930	9,1
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1.185	7,5	4.868	7,1	6.053	7,1	18.226	4,6
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	667	4,2	2.617	3,8	3.284	3,9	30.769	7,8
5824	Azafatos de tierra	647	4,1	2.197	3,2	2.844	3,4	4.369	1,1
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	408	2,6	2.327	3,4	2.735	3,2	8.146	2,1
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	297	1,9	1.538	2,2	1.835	2,2	5.153	1,3
5492	Promotores de venta	238	1,5	1.384	2,0	1.622	1,9	3.094	0,8

³⁰ La mayoría de los contratos realizados en esta ocupación están relacionados con los bailes populares, en concreto son bailarines de jota y son contratos de muy corta duración (una actuación significa un contrato).

³¹ Se han relacionado las ocupaciones con más de 400 contratos de menores de 25 años en el año 2011.

CNO-11	Ocupación	16-19	%	20-24	%	<25	%	Total	%
	Total contratos	15.732	100	68.948	100	84.680	100	393.181	100
9820	Reponedores	228	1,4	1.273	1,8	1.501	1,8	3.311	0,8
3715	Animadores comunitarios	255	1,6	1.171	1,7	1.426	1,7	5.312	1,4
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	271	1,7	847	1,2	1.118	1,3	5.224	1,3
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	208	1,3	857	1,2	1.065	1,3	2.521	0,6
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	195	1,2	791	1,1	986	1,2	4.324	1,1
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	156	1,0	734	1,1	890	1,1	5.117	1,3
3723	Instructores de actividades deportivas	198	1,3	673	1,0	871	1,0	2.668	0,7
9602	Peones de la construcción de edificios	162	1,0	697	1,0	859	1,0	5.937	1,5
2932	Compositores, músicos y cantantes	128	0,8	637	0,9	765	0,9	3.413	0,9
9310	Ayudantes de cocina	183	1,2	573	0,8	756	0,9	4.427	1,1
5110	Cocineros asalariados	116	0,7	615	0,9	731	0,9	6.224	1,6
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	95	0,6	613	0,9	708	0,8	3.366	0,9
5721	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	104	0,7	560	0,8	664	0,8	4.622	1,2
4430	Agentes de encuestas	143	0,9	504	0,7	647	0,8	1.797	0,5
5811	Peluqueros	149	0,9	490	0,7	639	0,8	1.545	0,4
5992	Bañistas-socorristas	159	1,0	458	0,7	617	0,7	881	0,2
8202	Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	45	0,3	529	0,8	574	0,7	3.199	0,8
4411	Empleados de información al usuario	152	1,0	417	0,6	569	0,7	1.177	0,3
9432	Mozos de equipaje y afines	128	0,8	440	0,6	568	0,7	2.067	0,5
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	77	0,5	480	0,7	557	0,7	3.229	0,8
7121	Albañiles	98	0,6	416	0,6	514	0,6	7.252	1,8
9442	Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	41	0,3	467	0,7	508	0,6	2.723	0,7
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	37	0,2	463	0,7	500	0,6	5.514	1,4
9490	Otras ocupaciones elementales	151	1,0	283	0,4	434	0,5	1.478	0,4
9431	Ordenanzas	100	0,6	332	0,5	432	0,5	1.457	0,4
9530	Peones agropecuarios	123	0,8	289	0,4	412	0,5	2.128	0,5
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	102	0,6	309	0,4	411	0,5	1.248	0,3
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	61	0,4	340	0,5	401	0,5	1.100	0,3
	Porcentaje del total de las ocupaciones relacionadas		81,5		75,3		76,5		69,4

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia.

Cuadro 12

Ocupaciones con mayor porcentaje de contratación en el grupo de edad 16-19 años³². Aragón. 2011

CNO-11	Ocupación	16-19	20-24	<25	% <=19	% 20-24
	Total	15.732	68.948	84.680	18,6	81,4
9420	Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros	116	194	310	37,4	62,6
8440	Conductores de motocicletas y ciclomotores	51	90	141	36,2	63,8
2933	Coreógrafos y bailarines	143	253	396	36,1	63,9
9490	Otras ocupaciones elementales	151	283	434	34,8	65,2
9530	Peones agropecuarios	123	289	412	29,9	70,1
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	59	149	208	28,4	71,6
4411	Empleados de información al usuario	152	417	569	26,7	73,3
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.602	4.540	6.142	26,1	73,9
5992	Bañistas-socorristas	159	458	617	25,8	74,2
9229	Otro personal de limpieza	67	195	262	25,6	74,4
4223	Empleados de servicio de personal	50	147	197	25,4	74,6
5833	Conserjes de edificios	58	171	229	25,3	74,7
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	84	250	334	25,1	74,9
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	102	309	411	24,8	75,2
5825	Guías de turismo	77	236	313	24,6	75,4
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	271	847	1.118	24,2	75,8
9310	Ayudantes de cocina	183	573	756	24,2	75,8
5811	Peluqueros	149	490	639	23,3	76,7
9431	Ordenanzas	100	332	432	23,1	76,9
5824	Azafatos de tierra	647	2.197	2.844	22,7	77,3
3723	Instructores de actividades deportivas	198	673	871	22,7	77,3
5899	Trabajadores de servicios personales no clasificados bajo otros epígrafes	70	238	308	22,7	77,3
9432	Mozos de equipaje y afines	128	440	568	22,5	77,5
4430	Agentes de encuestas	143	504	647	22,1	77,9
5120	Camareros asalariados	2.211	8.339	10.550	21,0	79,0
9520	Peones ganaderos	52	197	249	20,9	79,1
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	667	2.617	3.284	20,3	79,7
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	195	791	986	19,8	80,2
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1.185	4.868	6.053	19,6	80,4
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	208	857	1.065	19,5	80,5
7510	Electricistas de la construcción y afines	52	219	271	19,2	80,8
7121	Albañiles	98	416	514	19,1	80,9
9602	Peones de la construcción de edificios	162	697	859	18,9	81,1
4423	Telefonistas	57	246	303	18,8	81,2
9601	Peones de obras públicas	51	222	273	18,7	81,3

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia.

³² Se han relacionado las ocupaciones con más de 100 contratos entre los de 16-19 años y de ellas se han seleccionado las que su porcentaje es superior a la media para el mismo grupo de edad (18,6%).

Cuadro 13

Ocupaciones con mayor porcentaje de contratación en el grupo de edad 20 - 24 años³³. Aragón. 2011

CNO-11	Ocupación	16-19	20-24	<25	%	
					<=19	% 20-24
	Total	15.732	68.948	84.680	18,6	81,4
2152	Fisioterapeutas	0	284	284	0,0	100,0
3831	Técnicos de grabación audiovisual	0	185	185	0,0	100,0
7833	Cortadores de tejidos, cuero, piel y otros materiales	0	111	111	0,0	100,0
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	1	324	325	0,3	99,7
2121	Enfermeros no especializados	2	384	386	0,5	99,5
2122	Enfermeros especializados (excepto matronas)	1	185	186	0,5	99,5
2240	Profesores de enseñanza primaria	1	138	139	0,7	99,3
2156	Terapeutas ocupacionales	1	128	129	0,8	99,2
4113	Empleados de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	2	208	210	1,0	99,0
2322	Profesores de enseñanza no reglada de idiomas	2	122	124	1,6	98,4
3151	Jefes y oficiales de máquinas	4	150	154	2,6	97,4
2252	Técnicos en educación infantil	9	309	318	2,8	97,2
3129	Otros técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	5	167	172	2,9	97,1
8432	Conductores asalariados de camiones	13	257	270	4,8	95,2
8143	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	10	199	209	4,8	95,2
4221	Empleados de servicios de correos (excepto empleados de mostrador)	24	348	372	6,5	93,5
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	37	463	500	7,4	92,6
8202	Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	45	529	574	7,8	92,2
9442	Clasificadores de desechos, operarios de punto limpio y recogedores de chatarra	41	467	508	8,1	91,9
7111	Encofradores y operarios de puesta en obra de hormigón	17	190	207	8,2	91,8
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	31	317	348	8,9	91,1
9543	Peones forestales y de la caza	20	193	213	9,4	90,6
8209	Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	30	286	316	9,5	90,5
8333	Operadores de carretillas elevadoras	15	135	150	10,0	90,0
5420	Operadores de telemarketing	15	130	145	10,3	89,7
3613	Asistentes de dirección y administrativos	24	207	231	10,4	89,6
4111	Empleados de contabilidad	14	119	133	10,5	89,5
7403	Mecánicos y ajustadores de maquinaria agrícola e industrial	18	147	165	10,9	89,1
4422	Recepcionistas de hoteles	14	112	126	11,1	88,9
5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	20	156	176	11,4	88,6
5941	Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	19	131	150	12,7	87,3
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	95	613	708	13,4	86,6
7312	Soldadores y oxicortadores	21	132	153	13,7	86,3
5629	Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	77	480	557	13,8	86,2
3510	Agentes y representantes comerciales	30	186	216	13,9	86,1
7323	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	36	218	254	14,2	85,8
4301	Grabadores de datos	34	200	234	14,5	85,5
5492	Promotores de venta	238	1.384	1.622	14,7	85,3
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	408	2.327	2.735	14,9	85,1
4424	Teleoperadores	42	240	282	14,9	85,1

³³ Se han relacionado las ocupaciones con más de 100 contratos entre los de 20 y 24 años y de ellas se han seleccionado las que su porcentaje es superior a la media para el mismo grupo de edad (81,4%).

CNO-11	Ocupación	16-19	20-24	%		% 20-24
				<25	<=19	
	Total	15.732	68.948	84.680	18,6	81,4
9820	Reponedores	228	1.273	1.501	15,2	84,8
4121	Empleados de control de abastecimientos e inventario	61	340	401	15,2	84,8
7314	Montadores de estructuras metálicas	40	222	262	15,3	84,7
5721	Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos	104	560	664	15,7	84,3
7322	Trabajadores de la fabricación de herramientas, mecánico-ajustadores, modelistas, matriceros y afines	27	145	172	15,7	84,3
5110	Cocineros asalariados	116	615	731	15,9	84,1
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	297	1.538	1.835	16,2	83,8
2932	Compositores, músicos y cantantes	128	637	765	16,7	83,3
5430	Expendedores de gasolineras	20	100	120	16,7	83,3
5942	Auxiliares de vigilante de seguridad y similares no habilitados para ir armados	36	175	211	17,1	82,9
5812	Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	49	236	285	17,2	82,8
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	156	734	890	17,5	82,5
9700	Peones de las industrias manufactureras	1.703	7.874	9.577	17,8	82,2
3715	Animadores comunitarios	255	1.171	1.426	17,9	82,1
5999	Trabajadores de los servicios de protección y seguridad no clasificados bajo otros epígrafes	23	103	126	18,3	81,7

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia.

La distribución de los contratos por grupos ocupacionales tiene diferencias entre los colectivos considerados en función de la edad. Los grandes grupos 0 y 1 no tienen prácticamente contratos en los jóvenes. En el caso del gran grupo cero 0 se debe a que es muy específico (ocupaciones militares) y en el 1- Directores y gerentes, a que en muchos casos se requiere experiencia previa además de conocimientos y una cierta "madurez laboral" que es justamente de lo que carecen los jóvenes por el hecho de serlo.

En el gran grupo 2 priman las ocupaciones que requieren una titulación universitaria y los 24 años se encuentran en el límite de edad para finalizar las licenciaturas o los grados y master actuales. Con los compositores, músicos y cantantes ocurre lo mismo que con los bailarines y coreógrafos, donde cada actuación suele llevar asociado un contrato. En este grupo la contratación de los jóvenes entre 16 y 19 años es de un 2,6% del total de jóvenes de esa edad mientras que los que tienen entre 20 y 24 son contratados en un 6,2% y la población en su conjunto en un 6,8% porcentaje próximo al de la contratación de los jóvenes mayores de 20 años.

Los grandes grupos 3 y 4 tienen un comportamiento similar. En ellos los jóvenes entre 20 y 24 años son contratados proporcionalmente en mayor medida que los que se encuentran entre los 16 y 19 años y que la población en su conjunto. En el gran grupo 3 los porcentajes de contratación son 7%, 6,1% y 8%, que se corresponden respectivamente con el total de la población, los jóvenes entre 16 y 19 años y los jóvenes entre 20 y 24 años. Los porcentajes del gran grupo 4 y en el mismo orden de colectivos son: 6,4%, 6,3% y 7%. El grupo 4 - Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, es un grupo que habitualmente ha dado cobijo a trabajadores con estudios terminados de Bachillerato.

El gran grupo 5, donde se encuentra ubicada la ocupación de camareros, es muy distinto al resto y es en él donde se encuentra la mayor diferencia entre colectivos. El 26% de la población contratada lo es en ocupaciones de este grupo pero en el caso de los jóvenes entre 20 y 24 años el porcentaje sube al 33,8% y para los que se encuentran entre los 16 y 19 años el peso de la contratación todavía es mayor el 37,1%. Este grupo es donde comparativamente más se contrata a los jóvenes menores de 20 años.

El gran grupo 6 no presenta características específicas aunque las contrataciones son ligeramente menores entre los que tienen 20 a 24 años.

Los grandes grupos 7 y 8 son grandes grupos que integran ocupaciones cualificadas ligadas a la industria, el transporte y la construcción y no se corresponden con ocupaciones de gran volumen de contratación para jóvenes. Los porcentajes de contratación para población en general son 8,1% (Grupo 7) y 6,3% (Grupo 8). En el caso de los jóvenes entre 16 y 19 años se reducen a un 5,1% (Grupo 7) y un 2,6% (Grupo 8) y para los que se encuentran entre los 20 y 24 años hay un 5,4% (Grupo 7) y un 4% (Grupo 8).

El gran grupo 9, Ocupaciones elementales, es el grupo que tiene mayor porcentaje de contratos, un 35,6% del total de los realizados a los jóvenes menores de 25 años, seguido del grupo 5 con un 34,4%. La diferencia para los dos grupos de edad considerados respecto a la contratación en ocupaciones elementales o no cualificadas es importante. Mientras el porcentaje de la contratación del conjunto de la población en ese grupo es de un 38,3%, los muy jóvenes, entre 16 y 19 años la sobrepasan en un punto, 39,3% y los tienen entre 20 y 24 años se encuentran por debajo, 34,8%.

Cuadro 14
Contratos³⁴ por gran grupo, ocupación y grupos de edad. Aragón. 2011

CNO-11	Ocupación	Grupo de edad		
		<=19	20-24	<25
	Total	15.732	68.948	84.680
	Ocupaciones Militares			
0020	Tropa y marinería de las fuerzas armadas	4	12	16
0011	Oficiales de las fuerzas armadas	1	3	41
	Total por grupo	5	15	128
	Total ³⁵	20		
	1 Directores Gerentes			
1221	Directores comerciales y de ventas	1	11	199
1313	Directores de industrias manufactureras	0	4	67
1329	Directores de otras empresas de servicios profesionales no clasificados bajo otros epígrafes	0	3	14
1315	Directores de empresas de abastecimiento, transporte, distribución y afines	1	2	121
1432	Directores y gerentes de empresas de comercio al por menor	1	2	15
	Total por grupo	4	36	904

³⁴ Se han seleccionado las 5 ocupaciones con mayor número de contratos en cada grupo.

³⁵ El Total se refiere al total de contratos para los menores de 25 años en cada grupo ocupacional.

CNO-11	Ocupación	Grupo de edad		
		<=19	20-24	<25
	<i>Total</i>	40		
2	<i>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</i>			
2932	Compositores, músicos y cantantes	128	637	765
2329	Profesores y profesionales de la enseñanza no clasificados bajo otros epígrafes	37	463	500
2933	Coreógrafos y bailarines	143	253	396
2121	Enfermeros no especializados	2	384	386
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	1	324	325
	<i>Total por grupo</i>	415	4.302	26.928
	<i>Total</i>	4.717		
3	<i>Técnicos; profesionales de apoyo</i>			
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	297	1.538	1.835
3715	Animadores comunitarios	255	1.171	1.426
3723	Instructores de actividades deportivas	198	673	871
3613	Asistentes de dirección y administrativos	24	207	231
3510	Agentes y representantes comerciales	30	186	216
	<i>Total por grupo</i>	956	5.597	27.613
	<i>Total</i>	6.553		
4	<i>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</i>			
4309	Empleados administrativos sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	156	734	890
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	95	613	708
4430	Agentes de encuestas	143	504	647
4411	Empleados de información al usuario	152	417	569
4412	Recepcionistas (excepto de hoteles)	102	309	411
	<i>Total por grupo</i>	987	4.827	25.126
	<i>Total</i>	5.814		
5	<i>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</i>			
5120	Camareros asalariados	2.211	8.339	10.550
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	1.185	4.868	6.053
5824	Azafatos de tierra	647	2.197	2.844
5492	Promotores de venta	238	1.384	1.622
5500	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	208	857	1.065
	<i>Total por grupo</i>	5.829	23.323	102.035
	<i>Total</i>	29.152		
6	<i>Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</i>			
6120	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	59	149	208
6110	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	38	113	151
6410	Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	9	72	81
6202	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de ovino y caprino	11	34	45
6203	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas de porcino	9	29	38
	<i>Total por grupo</i>			553
	<i>Total</i>			
7	<i>Artisanos, trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)</i>			
7121	Albañiles	98	416	514
7401	Mecánicos y ajustadores de vehículos de motor	84	250	334
7510	Electricistas de la construcción y afines	52	219	271
7314	Montadores de estructuras metálicas	40	222	262
7323	Ajustadores y operadores de máquinas-herramienta	36	218	254
	<i>Total por grupo</i>	804	3.707	31700

CNO-11	Ocupación	Grupo de edad		
		<=19	20-24	<25
	<i>Total</i>	4.511		
8	Operadores de instalaciones, maquinaria, y montadores			
8202	Ensambladores de equipos eléctricos y electrónicos	45	529	574
8412	Conductores asalariados de automóviles, taxis y furgonetas	31	317	348
8209	Montadores y ensambladores no clasificados en otros epígrafes	30	286	316
8432	Conductores asalariados de camiones	13	257	270
8143	Operadores de máquinas para fabricar productos de papel y cartón	10	199	209
	<i>Total por grupo</i>	413	2.741	24.777
	<i>Total</i>	3.154		
9	Ocupaciones elementales			
9700	Peones de las industrias manufactureras	1.703	7.874	9.577
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	1.602	4.540	6.142
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	667	2.617	3.284
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	408	2.327	2.735
9820	Reponedores	228	1.273	1.501
	<i>Total por grupo</i>	6.181	23.971	150.523
	<i>Total</i>	30.152		

Fuente: Observatorio del Mercado de Trabajo (Inaem). Elaboración propia

La dificultad que tienen los jóvenes para encontrar empleo es uno de los temas que aparecen de forma recurrente en los medios de comunicación y de discusión social y se encuentra avalada, fundamentalmente, por el crecimiento de la tasa de paro. El incremento continuado y sostenido del desempleo juvenil produce, además de ser un problema en sí mismo, la sensación de estar hipotecando el futuro de la comunidad donde se origina ya que la inversión realizada por esa sociedad en capital humano no está resultando útil precisamente para uno de los grupos que, por el hecho de ser joven, es uno de los más dinámicos y por lo tanto debe servir de elemento de cambio e innovación social.

Un acercamiento al problema del desempleo juvenil debe abordar varios frentes, empezando por delimitar la edad de corte ya que no es lo mismo un joven que todavía se encuentra inmerso en el proceso de aprendizaje de conceptos básicos para desenvolverse en la compleja sociedad actual que uno que tiene estudios profesionales finalizados o a punto de hacerlo. La diferencia no reside solo en los estudios o en los títulos sino en la evolución y en el proyecto vital que hace que una persona se encuentre dispuesta a iniciar una vida autónoma e independiente de su núcleo familiar de origen. En función de la edad y de la situación vital que lleva aparejada, el enfrentamiento a una búsqueda de empleo es muy diferente. De manera que el primer paso para abordar el estudio y las actuaciones relacionadas con el mercado de trabajo de los jóvenes es segmentar el mercado y diferenciar las opciones en función del segmento.

En este capítulo se han considerado 2 grupos, las personas que tienen entre 16 y 19 años y las que se encuentran entre los 20 y los 24 años. Se han elegido estos grupos en primer lugar por que existe disponibilidad de la información suficientemente desagregada para ellos y en

segundo lugar, por tener unas características muy distintas. Los primeros son claramente dependientes de su familia, postadolescentes, en general tienen falta de autonomía económica y seguramente en más ámbitos y su nivel formativo se corresponde con una de formación básica y general de tipo no profesional y muy poco especializada. El segundo grupo es mucho más maduro en relación a su proyecto vital, de manera que refleja una mayor necesidad de independencia y autonomía y su relación, en un sentido u otro, con la formación está más definida.

Los datos avalan esta diferencia ya que los comportamientos son muy diferentes para los dos grupos considerados. Las tasas de actividad y empleo son mucho más pequeñas y la de paro mucho más alta para los jóvenes menores de 20 años que las correspondientes a los mayores de esa edad. Es decir los muy jóvenes participan menos en el mercado laboral, se les contrata menos, sus contratos son en mayor medida temporales y tienen mayor desempleo que sus compañeros mayores de 20 años y, además, esta situación ha empeorado a lo largo de estos últimos años. Los jóvenes entre 20 y 24 años no presentan grandes diferencias respecto a la población en general en lo que se refiere a su tasa de actividad, si en la tasa de empleo que es un poco más baja, pero duplican la tasa de paro. Ambos grupos son contratados mayoritariamente en las mismas ocupaciones, como por otra parte también lo es la población en general, pero mientras los muy jóvenes agotan su contratación en las ocupaciones sin cualificar o de escasa cualificación, los mayores de 20 años ponen en juego sus estudios terminados y tienen muchos contratos en ocupaciones que requieren una cualificación importante.

Hay dos datos importantes que caracterizan al colectivo de jóvenes desempleados, por lado está el peso del propio colectivo que es pequeño, un 3,4% los menores de 20 años y un 11% los mayores en la EPA y menos de un 12% del total del paro registrado. Por otro las elevadas tasas de paro que tienen y el crecimiento que han experimentado ya que los menores de 20 años tienen una tasa de paro en el año 2011 del 65,9% y los mayores de 20 años del 31,3%.

El desempleo juvenil se asocia, entre otros factores, a la falta de cualificación. Los datos muestran que éste es un tema que requiere mayor matización ya que los menores de 25 años desempleados inscritos en las oficinas de empleo del Inaem muestran una distribución por nivel académico muy similar a la existente en el conjunto de la población excepto en el caso de los universitarios donde los jóvenes se encuentran menos representados, de manera que podría entenderse que se colocan mejor, lo que avalaría la hipótesis que asocia el desempleo a la falta de cualificación, pero no ocurre lo mismo con los desempleados que tienen Bachillerato, una formación generalista que no especializa ni cualifica para ninguna profesión, cuyo peso es menor en el colectivo de jóvenes desempleados y donde se les contrata en mayor medida. En el caso de los desempleados con un título de Formación profesional de Grado Medio su peso es mayor en los jóvenes que en el conjunto de la población lo que significa que o bien resulta

una formación insuficiente o bien a los jóvenes les faltan otras habilidades, además de los conocimientos profesionales, para priorizar su contratación.

Por último señalar que la contratación se efectúa en mayor medida en los menores de 20 años cuando no requiere cualificación ocurriendo lo contrario en los mayores de 20 y siendo el bachillerato donde se establece el punto de corte. Hay que señalar que no hay ninguna edad donde se contrate a más titulados en bachillerato que entre los 20 y los 24 años, tanto en porcentaje como en valor absoluto.

1.5. LAS RELACIONES LABORALES

Las relaciones laborales son las que se establecen entre los trabajadores y los empleadores. En la sociedad actual una relación laboral se encuentra regulada por un contrato de trabajo y por un convenio colectivo. El primero establece una relación individual entre el trabajador y la empresa o institución mientras que el segundo afecta siempre de forma colectiva, por una parte al conjunto de trabajadores de una empresa, de un sector, de un territorio etc. y por otra, a un conjunto de empresas e instituciones.

Las relaciones entre colectivos no son siempre fáciles y más cuando existen intereses contrapuestos. En este caso el papel de las organizaciones empresariales y sindicales es muy relevante de manera que establecen reglas de juego para la solución de conflictos.

En este capítulo se estudian por una parte los expedientes de regulación de empleo, es decir el cese total, temporal o parcial, siempre por causa justificada, de la actividad laboral. Por otra, se analiza la negociación colectiva y la conflictividad laboral expresada en huelgas y conciliaciones individuales y colectivas.

Las fuentes utilizadas han sido: El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, El Instituto Aragonés de Estadística y la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón. Teniendo en cuenta que la información, especialmente en algunas partes de este capítulo como son las huelgas³⁶, es difícil de obtener con datos recientes y plenamente contrastados.

1.5.1. Expedientes de regulación de empleo

El cese de las relaciones laborales puede concretarse, entre otras modalidades, por medio de un procedimiento administrativo-laboral conocido como expediente de regulación de empleo (ERE) que se elabora por iniciativa del empresario interesado o de los representantes legales de los trabajadores. Los casos en los que se procede a la tramitación de dicho expediente están fundamentados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por razones de fuerza mayor o por la extinción de la personalidad jurídica del contratante. El objetivo final es obtener de la autoridad laboral competente la autorización para suspender, extinguir o reducir las relaciones cuando concurren las citadas causas con el propósito de mejorar la situación de la empresa en el mercado garantizando los derechos de los trabajadores.

Las fuentes utilizadas para obtener la información sobre los expedientes de regulación de empleo han sido: La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La forma de elaborar la información es distinta para cada fuente, de manera que aparentemente se puede observar alguna discrepancia entre los datos. En

³⁶ No existe obligación formal por parte de las empresas de comunicar a la autoridad laboral el número de participantes en las huelgas. Las autoridades laborales provinciales consiguen dicha información consultando directamente a empresas, a las organizaciones sindicales y patronales, o bien haciendo seguimiento mediante encuestas.

primer lugar hay que señalar que la información que ofrece el Ministerio es provisional y tarda más de un año en consolidarse, en segundo término, para el Ministerio la fuente básica de trabajo es la ficha estadística, que tiene información relativa a cada expediente de regulación de empleo terminado y que produce efectos en el mes de referencia de los datos, además hay que tener en cuenta que un mismo expediente autorizado puede tener efectos sobre trabajadores en diferentes meses, o bien afectar a varios centros de trabajo radicados en provincias diferentes, y se computa una ficha estadística por cada mes o por cada provincia.

La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón señala en su memoria anual que durante el 2011 se han tramitado 1.056 expedientes de los que 1.006 han sido autorizados y de ellos el 94,1% han sido pactados. El número total de trabajadores afectados en los expedientes autorizados ha sido de 23.477. En relación al año anterior el crecimiento ha sido de un 20,2% en los expedientes y un 70,2% en los trabajadores afectados.

Cuadro 1

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados según sector. Aragón.
2010 - 2011

	Nº expedientes		Pactados T. afectados		Nº expedientes		No pactados T. afectados		Nº expedientes		Total T. afectados	
	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010
	Agricultura	9	2	36	2	2	0	11	0	11	2	47
Construcción	196	174	1.602	1.556	16	6	143	103	212	180	1.745	1.659
Industria	328	335	16.769	8.603	22	22	821	988	350	357	17.590	9.591
Servicios	414	278	3.677	2.493	19	6	418	51	433	284	4.095	2.544
Total	947	789	22.084	12.654	59	34	1.393	1.142	1.006	823	23.477	13.796

Fuente: Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón.

La mayoría de los expedientes autorizados se encuentra en el sector servicios con un 43,0% del total, seguido de la industria con un 34,8% y la construcción con un 21,1%. La agricultura es el sector menos afectado y con solo el 1,1% de los expedientes se sitúa a gran distancia del resto. La distribución de los trabajadores por sectores resulta muy distinta a la de los expedientes ya que en la industria están afectados casi las tres cuartas partes de los trabajadores del total, el 74,9%.

Los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social señalan coincidencia con la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón en el porcentaje de crecimiento interanual de los expedientes autorizados aunque no en el de trabajadores. Según el Ministerio en el 2011 hubo en Aragón 1.147 expedientes de regulación de empleo autorizados lo que supuso un crecimiento del 20,2% respecto al 2010, mientras que los trabajadores afectados fueron 25.378, con un incremento de un 55,5%.

El crecimiento respecto a 2010 del número de trabajadores afectados por un ERE ha sido muy superior al del conjunto del país³⁷ que fue de un 13,2%, siendo solo superado por las comunidades autónomas de Galicia (73,1%) e Islas Baleares (73,8%). Por otra parte solo dos comunidades, País Vasco y Cataluña, tienen una variación negativa, es decir un descenso respecto del año anterior en el número de trabajadores afectados por ERE.

No todos los trabajadores sujetos a un ERE se ven influidos de la misma manera. Los ERE de suspensión son los que abarcan al mayor número de trabajadores, el 84,6%, seguidos de los trabajadores implicados en ERE de extinción, 9,9%, y por último los trabajadores ligados a ERE de reducción de jornada, el 5,5%. En relación al año anterior los distintos tipos de expedientes de regulación de empleo se han comportado de manera muy desigual. En primer lugar, en el caso de los expedientes de suspensión, la evolución muestra un crecimiento de un 68,4% muy superior al estatal que es de un 1,3%, es el máximo de todas las comunidades. Este alto crecimiento se explica, no por un aumento similar de los expedientes, sino por el alto número de trabajadores implicados en un solo ERE autorizado a la mayor empresa de Aragón, de manera que el 33,1% del total de los trabajadores de afectados por los expedientes de suspensión pertenecen a una sola empresa.

En el caso de los expedientes de extinción, Aragón tiene una variación negativa de un 18,6%, es decir se vieron menos trabajadores afectados por este tipo de ERE que en el año anterior, además esta variación es menor que la del conjunto nacional. El último tipo de ERE, la reducción de jornada, que tiene una menor incidencia en Aragón, presenta un crecimiento muy alto respecto al año anterior, un 190,8%, con una gran diferencia de casi 133 puntos respecto al nacional, siendo esta situación compartida por muchas comunidades autónomas.

Cuadro 2

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados según sus efectos. Aragón.

2011

	Aragón 2011	% Variación Aragón 2011/2010	% Variación España 2011/2010
Suspensión	21.460	68,4	1,3
Reducción	1.396	190,8	58,1
Extinción	2.522	-18,6	28,6
Total	25.378	55,5	13,2

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

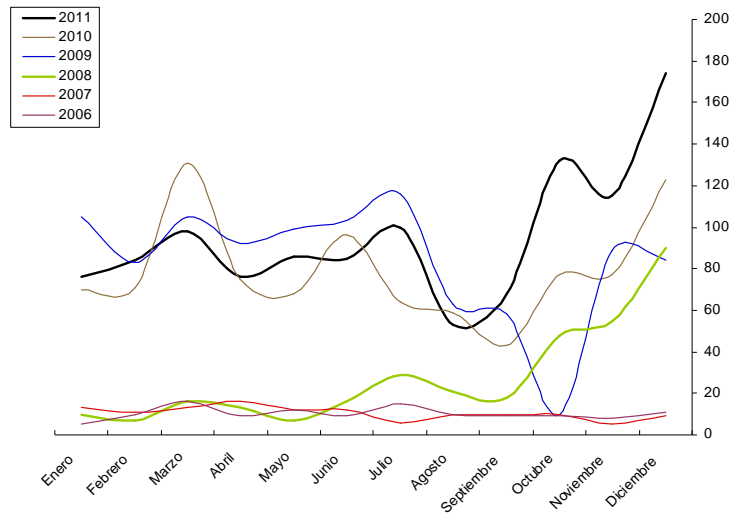
La distribución por meses del número de expedientes de regulación de empleo muestra en los últimos años un comportamiento similar, de manera que hasta julio el número de expedientes es parecido cada mes con ciertas oscilaciones. En agosto hay un descenso para luego experimentar un fuerte incremento en el último trimestre del año. El 2009 fue un poco especial puesto que los expedientes fueron más numerosos en la primera mitad del año como

³⁷ Datos correspondientes al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

consecuencia del descenso en el trabajo posterior a la EXPO 2008 para descender más intensamente y durante más tiempo en el tercer trimestre del año y crecer fuertemente en el último periodo. La evolución del año 2008 muestra claramente el inicio de los efectos de la crisis económica en septiembre.

Gráfico 1

Evolución mensual de los expedientes de regulación de empleo. Aragón 2006-2011



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La distribución de los trabajadores afectados por los expedientes de regulación de empleo por provincias muestra que el 90,5% pertenecen a la provincia de Zaragoza, porcentaje mayor que el correspondiente a la distribución de la población ocupada, hecho que indica que esa provincia se ha visto especialmente afectada por los ERE, como, por otra parte refleja la variación que se ha producido respecto al año 2010, que resulta positiva a diferencia de lo que ocurre en las otras dos provincias. El alto crecimiento que se ha producido en la provincia de Zaragoza viene explicado por el mismo motivo que el incremento de los trabajadores en los ERE de suspensión, la concentración de un número muy importante de trabajadores afectados pertenecientes a una sola empresa que se encuentra además ubicada en la provincia de Zaragoza.

Cuadro 3

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados según provincias. Aragón.

2011

	2011	Variación % 2011/2010
Huesca	1.414	-0,3
Teruel	1.000	-19,2
Zaragoza	22.964	68,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

1.5.2. Negociación colectiva

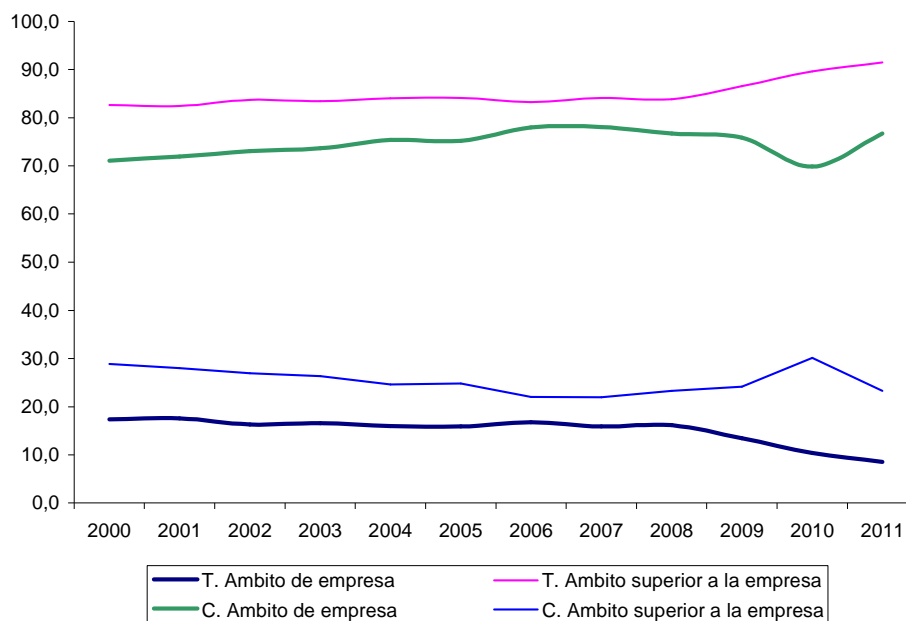
Se entiende por convenio colectivo el acuerdo negociado y suscrito por los representantes de los empresarios y de los trabajadores con observancia de los requisitos y formalidades legales, mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo, productividad y, en ocasiones, la paz laboral.

En la actualidad y con motivo de la publicación del Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, existe un registro administrativo de convenios y acuerdos colectivos dependiente de la Dirección General de Trabajo.

El número de convenios colectivos y revisiones salariales registradas en Aragón durante el año 2011 ha sido de 116³⁸, de ellos 89 son de empresa y 27 superan ese ámbito. Los acuerdos registrados en el año atañen a 131.574 trabajadores, siendo el 8,5% del total de trabajadores los que están afectados por acuerdos de empresa y el 91,5% aquellos cuyas relaciones laborales se rigen por acuerdos de ámbito superior a la empresa.

Gráfico 2

Evolución de la distribución entre acuerdos y trabajadores de ámbito de empresa y superior a la empresa. Aragón. 2000-2011.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia.

³⁸ La fuente de datos es el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Los datos se obtienen agrupando los convenios según el año de inicio de sus efectos económicos. Los datos no se consolidan hasta 18 meses después de haber finalizado el año de referencia. A efectos estadísticos se recogen tanto los convenios firmados como las revisiones de carácter anual que se realizan para aquellos convenios que tienen vigencia plurianual.

Aunque la distribución entre acuerdos cuyo ámbito es la empresa o superior a ella puede variar cada año, ya que no hay una norma fija en cuanto a su periodo de vigencia y por lo tanto de renovación, lo cierto es que se mantiene prácticamente estable desde el año 2000, tanto en los trabajadores afectados como en los acuerdos realizados. No obstante entre los años 2009 – 2010 hay un cambio, de manera que los convenios de ámbito de empresa descienden mientras que los de ámbito superior a ella aumentan, mientras que en año 2011 la tendencia se invierte y los acuerdos de ámbito de empresa aumentan y al contrario ocurre con los de ámbito superior. La crisis económica tiene su incidencia en las relaciones laborales y estos últimos años no se caracterizan por su estabilidad, especialmente cuando a finales del año estudiado se intuía la proximidad de una reforma laboral.

Respecto de los acuerdos registrados en el año 2011 se obtiene un aumento salarial medio revisado de 2,4%, es decir, al aumento salarial pactado, que ha sido de un 1,9%, se ha incorporado la incidencia de las revisiones por cláusulas de garantía salarial en el caso de que las citadas revisiones tengan carácter retroactivo³⁹. El aumento salarial medio tanto pactado como revisado es inferior en los convenios de empresa con un incremento de un 1,7% y un 2,0% respectivamente.

Comparando con el año anterior se puede observar que en la variación salarial media revisada ha sido prácticamente constante ya que solo ha descendido en 0,01 puntos. No obstante se ha incrementado el salario medio pactado, es decir, sin tener en cuenta las revisiones, que ha crecido respecto del 2010 en 0,3 puntos.

Cuadro 4
Convenios registrados y revisiones salariales de convenios. Aragón. 2011

	Ámbito empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Variación respecto al año 2010
Convenios	89	27	116	-30,1%
Trabajadores afectados	11.211	120.363	131.574	-41,4%
Aumento salarial medio pactado	1,7%	1,9%	1,9%	0,3 puntos porcentuales
Aumento salarial medio revisado	2,0%	2,5%	2,4%	-0,01 puntos porcentuales

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia.

Como es lógico, dada la distribución de la población en Aragón y del tejido productivo, la mayoría de los convenios registrados y de las revisiones salariales efectuadas corresponden a la provincia de Zaragoza, lo mismo ocurre con el número de empresas y el de trabajadores.

Teniendo en cuenta que en el año 2011 Aragón contaba con 90.858 empresas, hay un alto porcentaje de ellas, 47,7%, que durante ese año se han visto inmersas en un proceso de negociación colectiva.

³⁹ Las revisiones se imputan al año en que se pactan independientemente de cuando se hagan efectivas.

Cuadro 5

Convenios registrados y revisiones salariales de convenios por provincias. Aragón. 2011

	Convenios registrados			Revisiones salariales			Total		
	Convenios	Empresas	Nº trab.	Convenios	Empresas	Nº trab.	Convenios	Empresas	Nº trab. ⁴⁰
Huesca	16	865	5.553	17	11.552	45.634	33	12.417	51.187
Teruel	3	310	3.136	9	1.816	10.550	12	2.126	13.686
Zaragoza	23	161	6.133	38	28.034	134.760	61	28.195	140.893
Interprovinciales	5	44	4.154	5	553	3.628	10	597	7.782
Total	47	1.380	18.976	69	41.955	45.634	116	43.335	213.548

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón.

La información disponible muestra que las siguientes divisiones de actividad⁴¹: Construcción, Industria manufacturera, Comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas y Actividades administrativas y servicios auxiliares son las que tienen mayor número de trabajadores afectados por nuevos convenios o por revisiones salariales. El mayor incremento salarial corresponde a Actividades administrativas y servicios auxiliares con un 5,1% muy superior a la media que para los 104 convenios reflejados en la tabla es de un 2,2%.

Cuadro 6

Convenios Colectivos aplicables a Aragón por división de actividad económica⁴². 2011

CNAE	Convenios	Trabajadores	Aumento salarial (en %)
TOTAL	104	102.458	2,2
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	9.754	3,0
B Industrias extractivas	0	0	0,0
C Industria manufacturera	26	14.091	1,8
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0	0	0,0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	6	172	0,2
F Construcción	5	48.575	1,5
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	7	12.558	2,1
H Transporte y almacenamiento	4	647	3,7
I Hostelería	0	0	0,0
J Información y comunicaciones	5	280	1,4
K Actividades financieras y de seguros	0	0	0,0

⁴⁰ Existe una discrepancia importante en el número de trabajadores (no en el número de convenios) afectados por los convenios y revisiones salariales entre las dos fuentes utilizadas, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Dirección General de Trabajo. El Ministerio mantiene sus datos provisionales durante 18 meses. Los datos de la D. G. de Trabajo del Gobierno de Aragón provienen de un registro administrativo. Las comparaciones, siempre se efectúan con los datos de la misma fuente.

⁴¹ El Ministerio de trabajo solo proporciona datos desagregados por división de actividad de 104 convenios.

⁴² No todas las divisiones de actividad negocian en la misma fecha y ni siquiera lo tienen por que hacer para el mismo periodo, de manera que pueden existir años con un 0 en convenios y trabajadores siendo que el motivo no es otro que el que ese año sigue vigente el acuerdo firmado en fechas anteriores.

CNAE		Convenios	Trabajadores	Aumento salarial (en %)
L	Actividades inmobiliarias	0	0	0,0
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	0	0	0,0
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	2	10.230	5,1
O	Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	35	1.559	0,0
P	Educación	1	1.300	3,0
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	3	391	0,6
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1	67	0,0
S	Otros servicios	6	834	3,4
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, y como productores de bienes y servicios para uso propio	1	2.000	4,0
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

1.5.3. Conflictividad laboral

1.5.3.1. Huelgas

El artículo 28.2 de la Constitución española reconoce el derecho de huelga como un derecho fundamental, estableciendo que “se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”. La huelga supone el cese temporal, colectivo y concertado del trabajo por iniciativa de los trabajadores de una o de varias empresas. Aunque sus objetivos pueden ser de diversa índole, la mejora salarial y unas condiciones de trabajo más favorables para los empleados suelen ser, con mayor frecuencia, el objeto de las movilizaciones.

Durante 2011 se convocaron en la Comunidad Autónoma de Aragón 20 huelgas de ámbito provincial y autonómico, pero realmente la repercusión sobre el territorio autonómico fue de 34 huelgas, con un descenso respecto del año anterior del 29,2%. El número de trabajadores afectados ha sido de 7.138 con una variación interanual del 79,8%. Por último, el número de jornadas perdidas ha sido de 16.512 con un crecimiento del 143,3%. Todos estos datos señalan que aunque ha habido menos huelgas que el año anterior, estas han afectado a más trabajadores con una incidencia mayor en el trabajo.

El ámbito territorial de la provincia de Zaragoza ha concentrado la mayoría de huelgas tanto de las convocadas, 19 de 20, como de las que se han desarrollado, 33 de 34.

Cuadro 7

Huelgas según ámbito territorial de desarrollo. Aragón. 2011

Huelgas según ámbito territorial ⁴³	Ámbito territorial de convocatoria de huelga	Repercusión ⁴⁴ territorial de la huelga
Huesca	1	11
Teruel	0	10
Zaragoza	19	33
Aragón	20	34

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Cuadro 8

Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas según ámbito territorial de desarrollo. Aragón. 2011

	Centros de trabajo implicados		trabajadores participantes	jornadas no trabajadas
	Centros	Plantilla		
Huelgas	54	19.967	7.138	16.512
Huelgas según ámbito territorial				
Municipal	2	386	347	365
Comarcal	-	-	-	-
Provincial	23	14.782	6.070	15.454
Autonómico	-	-	-	-
Nacional	29	4.799	721	693

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En relación con otras comunidades autónomas, se puede observar que los trabajadores aragoneses suponen el 3,2% del total de trabajadores que han participado en algún tipo de huelga, porcentaje muy similar al de personas ocupadas que proporciona la EPA, situación contraria a la que ocurre en Cataluña, Navarra y el País Vasco, donde el porcentaje de personas participantes en las huelgas es muy superior a su peso en la población ocupada, o a la inversa, Andalucía, Castilla y León, Castilla – La Mancha y La Comunidad Valenciana, donde la población ha participado en menor porcentaje en la huelgas que su correspondiente peso en la población activa.

El número medio de jornadas perdidas por trabajador es de 2,2, Aragón se encuentra muy próximo a la media con 2,3 jornadas, diferenciándose de comunidades que, en algunos casos, con menor número de trabajadores participantes en las huelgas, éstas parecen haber sido más persistentes, este es el caso de la Región de Murcia con 5,9 jornadas no trabajadas por huelguista. El País Vasco no solo destaca por su alto número de participantes en las huelgas, si no que además el número medio de jornadas no trabajadas es alto, 4,2.

⁴³ Las huelgas provinciales incluyen aquellas cuyo ámbito es municipal, comarcal o provincial.

⁴⁴ En este apartado se incluyen tanto las huelgas convocadas en Aragón como las que habiendo sido convocadas en otros lugares han tenido incidencia en la Comunidad Autónoma, es decir a cada provincia se le asignan, además de las huelgas cuyo ámbito de convocatoria haya sido dicha provincia, la repercusión que en la misma han tenido las huelgas de la Comunidad Autónoma y las huelgas nacionales.

Cuadro 9
Huelgas por Comunidades Autónomas. Aragón. 2011

Comunidades Autónomas	Huelgas	Trabajadores Participantes	%	% de población ocupada	Jornadas no trabajadas	%	Jornd. / trabajadores
Total	777	221.974	100	100	485.054	100,0	2,2
Andalucía	138	8.045	3,6	15,3	25.281	5,2	3,1
Aragón	34	7.138	3,2	3,0	16.512	3,4	2,3
Principado de Asturias	35	10.101	4,6	2,2	20.004	4,1	2,0
Islas Baleares	12	423	0,2	2,5	403	0,1	1,0
Canarias	46	2.565	1,2	4,3	6.299	1,3	2,5
Cantabria	22	3.174	1,4	1,3	3.224	0,7	1,0
Castilla-La Mancha	27	1.595	0,7	5,4	1.665	0,3	1,0
Castilla y León	38	2.506	1,1	4,3	10.073	2,1	4,0
Cataluña	122	90.470	40,8	17,0	180.882	37,3	2,0
Comunidad Valenciana	69	8.170	3,7	10,4	16.655	3,4	2,0
Extremadura	13	166	0,1	2,0	309	0,1	1,9
Galicia	54	11.336	5,1	6,0	17.543	3,6	1,5
Madrid	72	34.951	15,7	15,6	39.316	8,1	1,1
Región de Murcia	31	5.228	2,4	3,0	30.677	6,3	5,9
C. Foral de Navarra	70	15.297	6,9	1,5	29.453	6,1	1,9
País Vasco	223	20.254	9,1	5,1	85.852	17,7	4,2
La Rioja	17	543	0,2	0,7	893	0,2	1,6
Ceuta	6	6	0,0	0,1	7	0,0	1,2
Melilla	6	6	0,0	0,1	6	0,0	1,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia.

La mayoría de los trabajadores que han participado en una huelga pertenecen al sector industrial, el 71,2%, seguidos del sector servicios, 20,4%. Por actividades económicas se observa que mayor peso se corresponde con el CNAE 27- Fabricación de material y equipo eléctrico, un 38,6% de todos los trabajadores participantes y un 40,5% de las jornadas no trabajadas. El CNAE 24 - Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones también tiene porcentajes importantes, 19,4% en trabajadores y 15,8% en jornadas no trabajadas. La tercera actividad que estaca es 49 - Transporte terrestre y por tubería con un 13,3% y un 15,5%, trabajadores y jornadas no trabajadas respectivamente.

Cuadro 10
Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas por actividad económica. Aragón. 2011

CNAE	Trabajadores Participantes	%	Jornadas no Trabajadas	%
TOTAL Aragón	7.138		16.512	
Agrario	-		-	
No Agrario	7.138		16.512	
Industria	5.080		10.855	
Construcción	600		1.200	
Servicios	1.458		4.457	

CNAE	Trabajadores Participantes	%	Jornadas no Trabajadas	%	
13	Industria textil	39	0,5	663	4,0
17	Industria del papel	552	7,7	552	3,3
20	Industria química	346	4,8	346	2,1
24	Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.385	19,4	2.611	15,8
27	Fabricación de material y equipo eléctrico	2.758	38,6	6.683	40,5
42	Ingeniería civil	600	8,4	1.200	7,3
45	Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	39	0,5	29	0,2
49	Transporte terrestre y por tubería	950	13,3	2.558	15,5
53	Actividades postales y de correos	1	0,0	19	0,1
60	Actividades de programación y emisión de radio y televisión	20	0,3	26	0,2
61	Telecomunicaciones	130	1,8	95	0,6
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	18	0,3	72	0,4
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	62	0,9	1.488	9,0
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	221	3,1	147	0,9
84	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	17	0,2	23	0,1

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La Dirección General de Trabajo en su memoria anual proporciona información sobre las huelgas que afectan a todo el territorio aragonés. Los datos se aproximan a los proporcionados por el Ministerio⁴⁵ de Empleo y Seguridad Social, especialmente en lo que se refiere al número de huelgas y de trabajadores participantes.

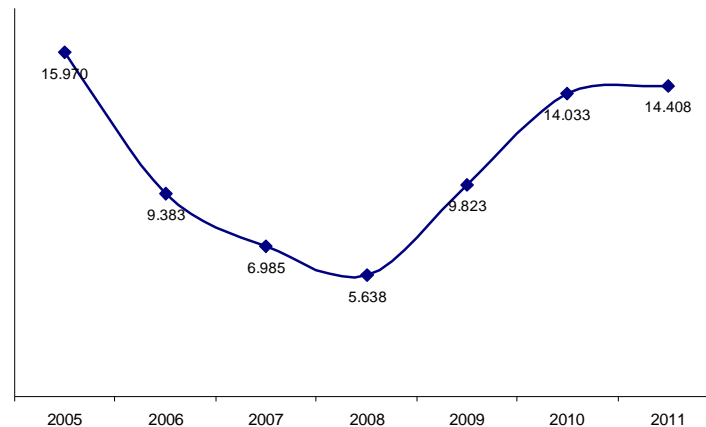
Cuadro 11
Huelgas. Aragón. 2011

Anunciadas	82
Efectuadas	30
Desconvocadas	52
Empresas afectadas	47
Trabajadores	6.972
Días duración	163
Jornadas perdidas	14.408

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón

⁴⁵ Hay que recordar que el Ministerio proporciona información que considera provisional hasta 18-24 meses después de publicada como avance en su página Web. [Ver fuentes y notas explicativas](#)

Gráfico 3
Jornadas perdidas por huelga. Aragón. 2005-2010



Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón. Elaboración propia.

1.5.4. Conciliaciones individuales y colectivas

1.5.4.1. La Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación

La Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC), adscrita a la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón, tiene como competencia mediar en situaciones de conflicto individual y colectivo entre trabajadores. El principal objetivo de este organismo es el de alcanzar un acuerdo libre y pactado entre los agentes implicados. Se trata de buscar una solución que evite las demandas ante órganos judiciales, causadas por un conflicto de intereses derivado del contrato de trabajo y de las interpretaciones que regulan las relaciones laborales. Las materias más frecuentes que se tratan en este servicio son reclamaciones de cantidad, despidos y sanciones.

En el año 2011 se realizaron 8.647 conciliaciones individuales, un 7,0% más que en el año precedente. El 95,1% de ellas han correspondido a reclamaciones de cantidad y el 3,5% a despidos. La cantidad media acordada por despido fue de 22.264,7 euros, dicha cifra se ha incrementado un 7,7% respecto a 2010.

Cuadro 12
Conciliaciones individuales celebradas por materias. Aragón. 2011

Conciliaciones individuales	Número	% sobre el total	Variación 2009/2010	Cantidades acordadas (euros)	Cantidad media por conciliación (euros)
Despido	305	3,5	-23,9	6.790.730,2	22.264,7
Sanción	35	0,4	-10,3	0	0,0
Cantidad	8.221	95,1	9,4	3.286.002,8	399,7
Varios	86	1,0	-30,1	9.404,3	109,4
Total	8.647	100	7,0	10.086.137,3	1.166,4

Fuente: Dirección General de Trabajo e Inmigración. Gobierno de Aragón. Elaboración propia

De los 8.647 expedientes tramitados, una amplia mayoría, el 63,5%, se han intentado sin efecto, el 22,4% se resolvieron sin avenencia y solo el 7,1% con avenencia, porcentajes todos ellos muy similares al año anterior. Entre las conciliaciones que finalizaron con avenencia, el 83,6% se efectuó en materia de reclamación de cantidad (7,4 puntos superior al año anterior), y el 13,9% sobre asuntos de despido. Por último, de las 305 conciliaciones en materia de despidos, se alcanzó un acuerdo en el 27,9% de ellas y se intentaron sin efecto el 36,4%.

Cuadro 13
Conciliaciones individuales celebradas por tipo de resolución. Aragón. 2011

	Despidos	Sanciones	Cantidad	Varios	Total
Con avenencia	85	7	511	8	611
Sin avenencia	75	15	1816	30	1.936
Intentadas sin efecto	111	13	5.325	41	5.490
Archivo	34	0	569	7	610
Total	305	35	8.221	86	8.647

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón. Elaboración propia

El conflicto colectivo se define como aquella situación conflictiva que afecta a los intereses de los trabajadores, este puede ser de dos tipos: jurídico y económico o de intereses. La UMAC ha intervenido en 4 expedientes de este tipo; en éstos han incurrido 211 empresas y ha habido 11.773 trabajadores implicados. La mitad de los conflictos colectivos han sido resueltos sin avenencia (2) y la otra mitad (2) por incomparecencia.

Cuadro 14
Conflictos colectivos. Aragón. 2011

Ámbito	Expedientes resueltos					Empresas afectadas	Trabajadores afectados
	Con avenencia	Sin avenencia	Incomparecencia	Desistidos	Total		
Aragón	0	1	2	0	3	211	11.599
Huesca	0	0	0	0	0	0	0
Teruel	0	0	0	0	0	0	0
Zaragoza	0	1	0	0	1	1	174
Total	0	2	2	0	4	212	11.773

Fuente: Dirección General de Trabajo. Gobierno de Aragón

1.5.4.2. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

El artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral legitima para la promoción de procesos sobre conflictos colectivos a sindicatos, asociaciones empresariales, empresarios y organismos de representación legal o sindical de los trabajadores dependiendo del ámbito de los problemas que se presenten. Al amparo de dicho artículo se firmó en octubre de 1996 el I Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón entre la Confederación Regional de

Empresarios de Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón, la Unión General de Trabajadores de Aragón y Comisiones Obreras de Aragón. En dicho Acuerdo se pactó la creación de un Organismo de gestión conjunta que favoreciera el diálogo social y el tratamiento autónomo de las disputas laborales, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). En la actualidad, el SAMA queda estructurado por el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, publicado en el BOA en enero de 2006.

El objetivo del SAMA es servir de cauce natural para la solución de los conflictos laborales utilizando para ello la negociación de las partes y sus acciones se realizan en torno a dos procedimientos:

- La mediación/conciliación, que facilita a las partes del conflicto uno o varios intermediarios que favorezcan la resolución del mismo.
- El arbitraje, que implica el sometimiento del litigio a la decisión de uno o varios árbitros previa firma de convenio arbitral suscrito por las partes interesadas.

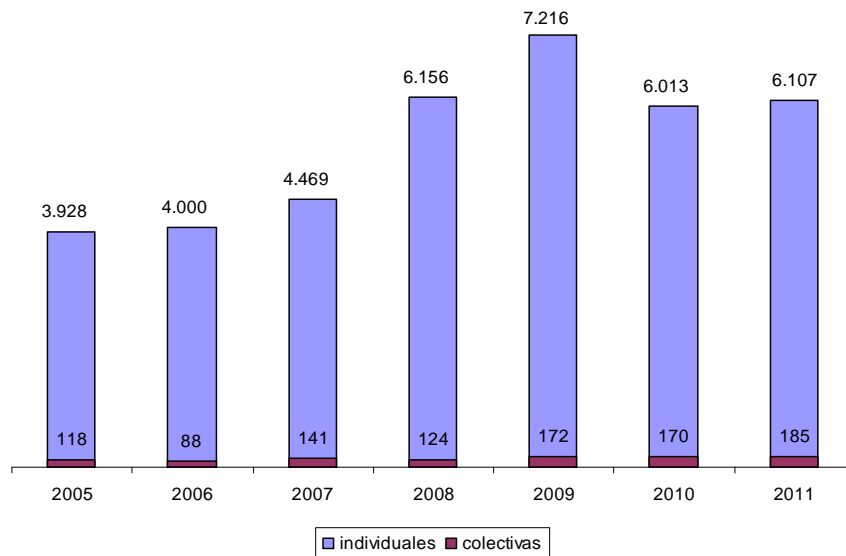
Interviene en problemáticas de naturaleza individual y colectiva de trascendencia jurídica a efectos de lo dispuesto en los artículos 63 y 154 de la ley de procedimiento laboral; en la mediación-conciliación de conflictos laborales que carecen de cauce procesal específico (bloqueos de negociación, huelgas, etc.). También actúa en cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y en el arbitraje de conflictos laborales y jurídicos, concretamente en materia de prevención de riesgos laborales y aplicación de sistemas de organización técnica del trabajo con las limitaciones establecidas en su articulado.

El número de expedientes presentados en el SAMA durante el año 2011 ha sido de 6.293, la mayoría de ellos, 6.107, han sido de mediación individual y 185 de mediación colectiva. Durante el 2011 se llevó a cabo también un procedimiento de arbitraje de carácter colectivo en materia de métodos y tiempo.

El 86% de los expedientes se han presentado en Zaragoza, el 9,9% en Huesca y el 4,1% en Teruel.

En relación al año 2010, los expedientes presentados han aumentado de manera que las mediaciones individuales han crecido en un 1,6% y las colectivas en un 8,8%.

Gráfico 4
Evolución anual de las mediaciones individuales y colectivas. Aragón. 2005-2011



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

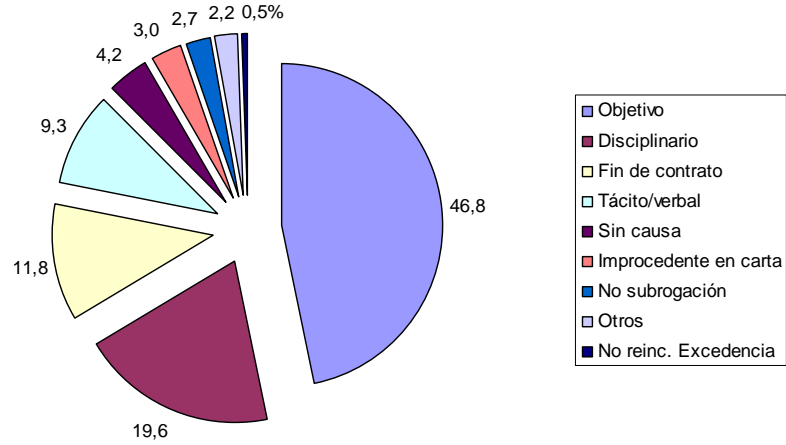
De todas las mediaciones individuales presentadas hay una gran mayoría, más de las tres cuartas partes, 75,7%, que están relacionadas con el despido. El siguiente grupo por importancia son las sanciones con un peso del 8,5%. Con menos de un 5% de las solicitudes de mediación individual se encuentran las relacionadas con: la extinción de las relaciones laborales (4,5%), declarativo de derecho (3,8%), extinción de la relación laboral y cantidad asociada (3,6%), modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad (3,5%) y otros (0,4%).

Los conflictos colectivos constituyen una actividad muy importante para el SAMA por su trascendencia económica y social. Este año la mayoría de ellos, el 69,7%, han sido encauzados por los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores a través de alguna de las modalidades procesales previstas en la Ley de la Jurisdicción Social para conflictos de estricta naturaleza jurídica, en tanto que el 30,3% tiene como fin la resolución de un conflicto de intereses entre la parte social y empresarial.

Los cauces o la vías a través de las que se llega a una mediación colectivas han sido: el 45,9% debido a conflictos colectivos, 18,4% a huelgas, 13,5% modificaciones, 11,4% declarativos de derecho, 9,2% bloqueo de la negociación colectiva, 2,2% expedientes de regulación de empleo y 0,5% en la fijación de los servicios mínimos.

Ya se ha visto que en las mediaciones individuales presentadas el despido era el motivo mayoritario, siendo a su vez el despido objetivo, con el 46,8%, casi la mitad de todos ellos, el tipo más importante y habiendo incrementado su porcentaje en 3,9 puntos porcentuales respecto del año 2010.

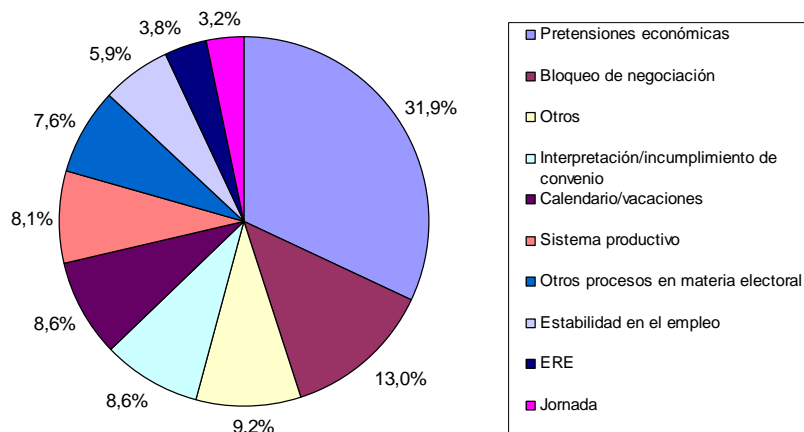
Gráfico 5
 Motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales. Aragón 2011



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Las solicitudes de mediaciones colectivas fueron debidas en su mayoría, 31,9%, a pretensiones económicas, el resto se encuentran muy distribuidas en los distintos motivos, desde un 13% asociado al bloqueo en la negociación, a un 3,2% presentadas por desacuerdo en la jornada de trabajo.

Gráfico 6
 Motivos de las solicitudes de mediación colectiva. Aragón 2011



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Por actividad económica de la empresa el mayor número de solicitudes, tanto de carácter individual como colectivo, se dieron en los servicios (28,2%), el metal (16,5%) y la construcción (15,4%). Excepto el metal, los otros dos sectores incrementaron su número de solicitudes en más de 1 punto porcentual respecto al 2010. El resto de sectores no supera el 10% aunque también es destacable el peso de las solicitudes correspondientes a hostelería (9,1%).

En comparación con el año anterior se puede observar que el número de solicitudes aumentó en un 1,8% mientras que el número de trabajadores afectados lo hizo en un porcentaje considerablemente mayor, pasando de 53.476 trabajadores a 158.405 en el 2011, un crecimiento de un 196,2%. La razón de este fuerte incremento reside en los sectores afectados, en el 2011 se convocó huelga en el Metal, Hostelería y Transporte, sectores que tienen en Aragón un mayor número de trabajadores que otros y eso se refleja en las mediaciones. Por otra parte el sector con mayor volumen de trabajadores afectados no se corresponde con el sector con mayor número de solicitudes realizadas.

Dos sectores concentran más de la mitad de los trabajadores afectados por las solicitudes de mediación. El metal con el 34,6% y la hostelería con 29,9%. También son sectores con un porcentaje importante de trabajadores los servicios (11,7%) y el transporte (10,6%), el resto tiene mucho menos peso. A destacar el incremento tan importante de trabajadores implicados por las solicitudes de mediación que se ha dado en la hostelería donde se ha pasado de 461 trabajadores afectados en el 2010 a 47.302 en el 2011.

Cuadro 15

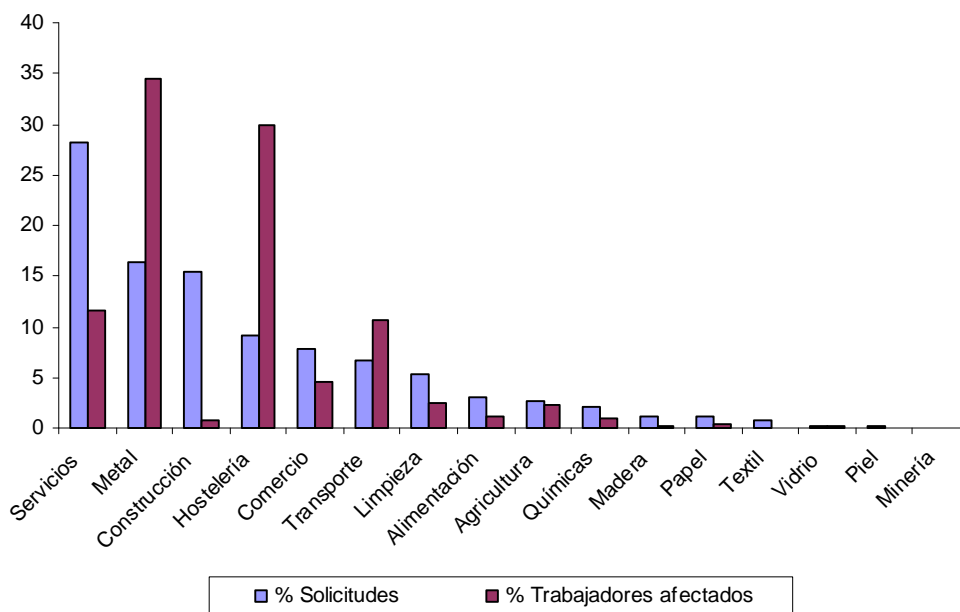
Solicitudes de mediación y trabajadores afectados por sectores. Aragón. 2011

Sector	Solicitudes		Trabajadores afectados	
	Número	%	Número	%
Servicios	1.772	28,2	18.490	11,7
Metal	1.036	16,5	54.740	34,6
Construcción	967	15,4	1.152	0,7
Hostelería	570	9,1	47.302	29,9
Comercio	490	7,8	7.231	4,6
Transporte	421	6,7	16.859	10,6
Limpieza	334	5,3	4.071	2,6
Alimentación	188	3,0	1.905	1,2
Agricultura	169	2,7	3.687	2,3
Químicas	137	2,2	1.630	1,0
Madera	74	1,2	209	0,1
Papel	66	1,0	592	0,4
Textil	48	0,8	99	0,1
Vidrio	9	0,1	400	0,3
Piel	7	0,1	7	0,0
Minería	5	0,1	31	0,0
Total	6.293	100	158.405	100

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

Gráfico 7

Solicitudes de mediación y trabajadores afectados por sectores. %. Aragón. 2011



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Cuadro 16

Trabajadores afectados por sector, tipo de mediación y género. Aragón. 2011

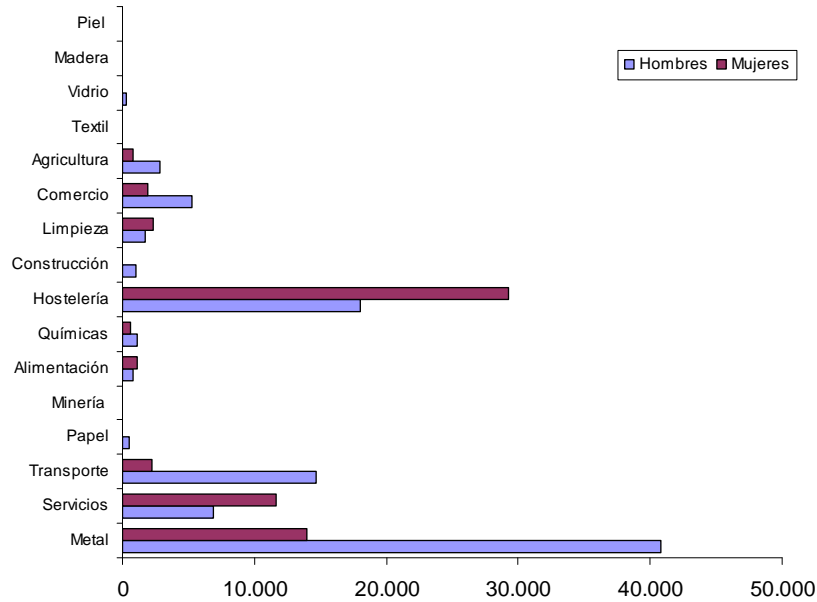
	Mediaciones colectivas		Mediaciones individuales		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Metal	39.925	13.779	838	198	54.740
Servicios	6.109	10.581	787	1.013	18.490
Transporte	14.244	2.187	382	46	16.859
Papel	518	15	38	21	592
Minería	27	0	4	0	31
Alimentación	690	998	118	99	1.905
Químicas	991	511	72	56	1.630
Hostelería	17.859	28.861	196	386	47.302
Construcción	110	26	935	81	1.152
Limpieza	1.605	2.139	107	220	4.071
Comercio	5.129	1.620	183	299	7.231
Agricultura	2.732	782	136	37	3.687
Textil	2	41	17	39	99
Vidrio	339	55	4	2	400
Madera	76	54	59	20	209
Piel	0	0	3	4	7
Total	90.356	61.649	3.879	2.521	158.405

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

En las solicitudes presentadas el 40,5% de las personas afectadas son mujeres, no obstante hay 6 sectores que sobrepasan ese porcentaje: Textil (0,8%) Servicios (62,7%), Hostelería

(61,8%), Limpieza (57,9%) y Piel (57,1%), debido al mayor peso del empleo femenino en ellos. El resto de los sectores se encuentra por debajo de la media existente en el conjunto de la población.

Gráfico 8
Trabajadores afectados por sector y género. Aragón. 2011



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Del total de expedientes presentados⁴⁶ en el año 2011 el 75% se llevaron a efecto, el 20% se ha intentado sin efecto y un 5% se han archivado

Cuadro 17
Gestión de los expedientes individuales y colectivos. Aragón. 2011

	Presentados	Archivados	Intentado sin efecto	Efectivos
Huesca	624	49	135	440
Teruel	259	18	66	175
Zaragoza	5.409	255	1.051	4.103
Aragón	6.292	322	1.252	4.718

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

⁴⁶ Se encuentra excluido el procedimiento de arbitraje.

1.6. SALUD LABORAL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 creó el marco normativo para la protección de la salud laboral evidenciando de esta manera el interés de la Administración y del conjunto de la sociedad por reducir la siniestralidad laboral, uno de los problemas sociales más importantes.

La información sobre salud laboral incluida en este capítulo se ha estructurado en tres apartados: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y, por último, las estrategias puestas en marcha por el Gobierno de Aragón para actuar contra la siniestralidad.

Las fuentes utilizadas han sido, por una parte, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, especialmente el Observatorio de las contingencias profesionales de la Seguridad Social - Enfermedades profesionales (CEPROSS), y por otra, la información elaborada por el ISSLA, Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral del Gobierno de Aragón.

1.6.1. Los accidentes de trabajo.

Para que un accidente tenga la consideración de accidente de trabajo es necesario que:

- Exista una lesión corporal, que puede ser física o psíquica.
- El trabajador sea por cuenta ajena o esté dado de alta en la contingencia de accidente de trabajo como autónomo por cuenta propia. También se extiende el concepto a los trabajadores socios de sociedades mercantiles.
- Se produzca con ocasión o por consecuencia del trabajo.

En España, a diferencia del resto de los países del entorno, se consideran accidentes laborales:

- Los accidentes que ocurren al ir o volver del trabajo, denominados *accidentes in itinere*.
- Los que afecten al trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las entidades gestoras, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en el que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aún siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecuta el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

- Las enfermedades que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre y cuando se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la realización del mismo y no esté catalogada como enfermedad profesional.
- Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- Los infartos de miocardio, trombosis, hemorragias cerebrales o similares cuando se producen a causa o consecuencia del trabajo.

1.6.1.1. Los accidentes de trabajo durante la jornada laboral

Los datos proporcionados por el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral sobre siniestralidad laboral durante el año 2011 han reflejado una importante reducción de ésta con respecto a los años anteriores.

A lo largo de 2011 se han producido en Aragón 13.733 accidentes con baja en jornada de trabajo, lo que ha supuesto una disminución del 9,6% en relación a 2010. El descenso también ha sido superior al del año anterior, lo que pone de manifiesto una tendencia muy positiva en la existencia de accidentes en la jornada laboral. Una amplísima mayoría de los accidentes tiene la categoría de leves, el 99,2%, seguida de un 0,6% que son considerados graves y de un 0,2% que acaban en con la muerte del trabajador. Los accidentes graves han presentado en el 2011 la mayor reducción interanual en términos porcentuales (-23,1%).

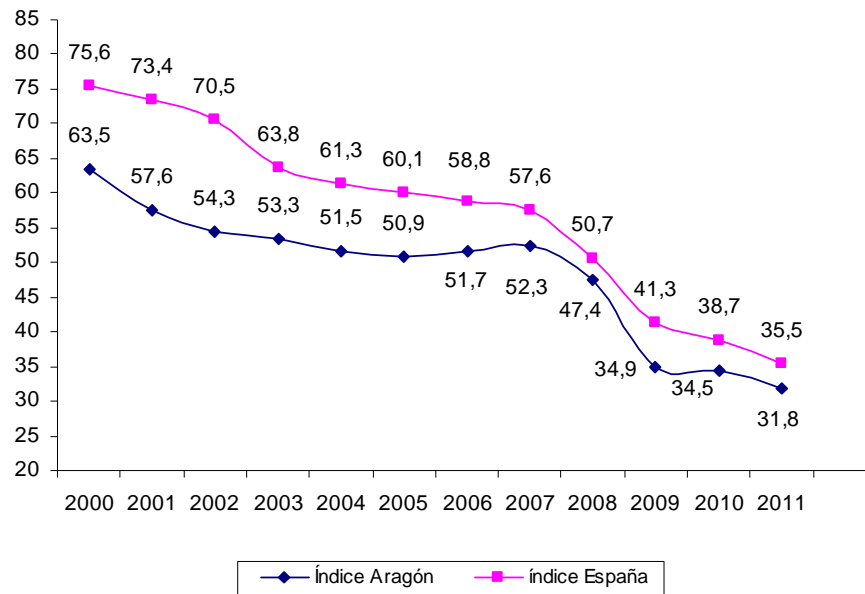
El índice de incidencia de accidentes laborales es el número de accidentes con baja ocurridos en jornada de trabajo por cada mil trabajadores con las contingencias cubiertas. Este índice permite relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con las contingencias cubiertas. En términos comparativos, es el sistema más riguroso para el seguimiento de la siniestralidad laboral que las cifras absolutas de accidentes de trabajo.

En 2011 el índice de incidencia de accidentes laborales fue en Aragón de 31,8, menor que el año anterior en 2,7 puntos y también, fue 3,7 puntos inferior que el de España para el mismo año.

Desde el año 2000 el índice de incidencia ha descendido en Aragón un 49,9%, casi 32 puntos. En España el descenso en el mismo periodo ha sido de 40 puntos y un porcentaje del 53%.

Gráfico 1

Evolución del índice de incidencia global de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral. Aragón y España. 2000-2011

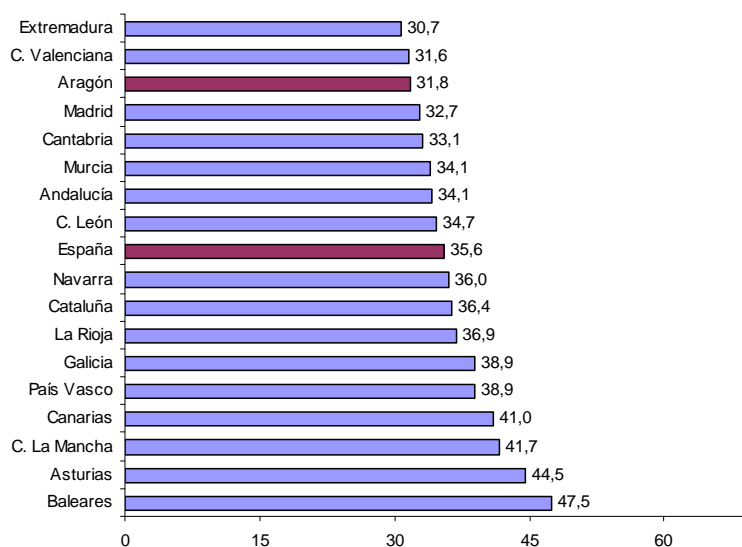


Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral e Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Aragón, Comunidad de Valencia y Extremadura, fueron en el 2011 las comunidades con menor índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada. Mientras que Baleares, Asturias y Castilla la Mancha se encuentran con los mayores índices de incidencia que son superiores, al menos, en 10 puntos al de Aragón.

Gráfico 2

Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral. Comunidades Autónomas. 2011



Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Según la gravedad de los siniestros, el mayor índice de incidencia lo han representado los accidentes leves (31,5 por cada 1.000 trabajadores), seguido de los mortales (5,3 por cada 100.000 empleados) y los graves (1,9 por cada 10.000). Si se compara con 2010, el índice de incidencia ha disminuido en todos los casos, siendo los accidentes graves los que presentan un descenso mayor, un 20,8% menos. Los accidentes leves y mortales descienden de forma muy similar.

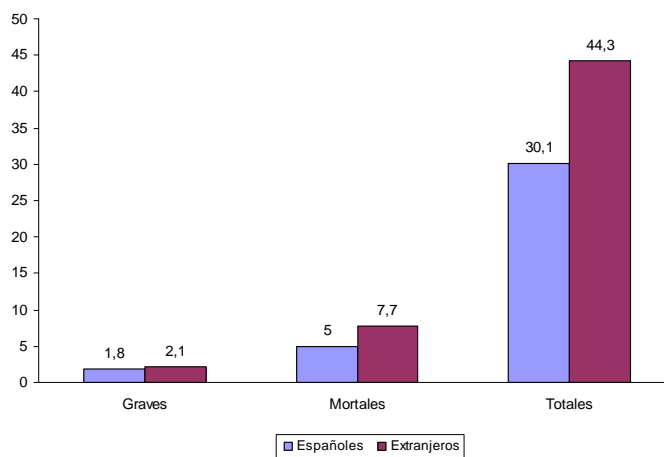
Cuadro 1
Evolución del índice de incidencia. Aragón. 2010-2011

	2011	2010	Variación puntos p.	Variación 11/10 (%)
Accidentes leves ⁴⁷	31,5	34,2	-2,7	-7,9
Accidentes graves ⁴⁸	1,9	2,4	-0,6	-20,8
Accidentes mortales ⁴⁹	5,3	5,7	-0,4	-7,0
Índice global ⁵⁰	31,8	34,5	-2,7	-7,8

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

El índice de incidencia de accidentes⁵¹ ha sido mayor en los trabajadores extranjeros que en los españoles para todos los tipos de accidentes. El índice de incidencia total ha descendido para los trabajadores extranjeros 2,8 puntos respecto a año anterior. Los accidentes mortales es el único caso donde el índice de incidencia para los trabajadores extranjeros ha aumentado en relación al 2010 en 5,8 puntos.

Gráfico 3
Índices de incidencia por nacionalidad. Accidentes con baja en jornada de trabajo. Aragón. 2011



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

⁴⁷ Índice de incidencia: Número de accidentes leves por 1.000 trabajadores.

⁴⁸ Índice de incidencia: Número de accidentes graves por 10.000 trabajadores.

⁴⁹ Índice de incidencia: Número de accidentes mortales por 100.000 trabajadores.

⁵⁰ Índice de incidencia: Número de accidentes totales por 1.000 trabajadores.

⁵¹ El ISSLA no registra el índice de incidencia en los accidentes leves según nacionalidad ya que ofrece un resultado similar al obtenido sobre el total de los siniestros.

Los accidentes de trabajo han bajado con respecto a 2010 en las tres provincias aragonesas, siendo el descenso más notable en las provincias de Teruel (13,4%) y Zaragoza (10,4%). Zaragoza ha aglutinado el 72,9% de todos los accidentes de Aragón, el 43,5% de los accidentes mortales y el 47,5% de los graves. En Huesca se han producido el 17,4% de todos los accidentes mortales y el 36,3% de los graves, con el 16,9% de los accidentes de Aragón. En Teruel, los accidentes mortales han representado el 39,1% y los graves el 16,3% del conjunto de la Comunidad, mientras que la proporción de siniestros ha alcanzado el 10,3% sobre el total aragonés.

Cuadro 2

Accidentes con baja, producidos en jornada de trabajo. Aragón y provincias. 2010-2011

	Accidentes totales		
	2011	2010	Var. 09/10 (%)
Huesca	2.316	2.392	-3,2
Teruel	1.411	1.629	-13,4
Zaragoza	10.006	11.173	-10,4
Aragón	13.733	15.194	-9,6

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

La provincia de Huesca ha presentado el índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo más elevado de la Comunidad (34,2) seguida de Teruel (33,8). Destaca el alto índice de incidencia de Teruel en accidentes mortales que es de 21,6 y ha crecido en casi 17 puntos y un 359,6%, debido a que hubo en Teruel dos accidentes especialmente graves, uno ocurrido en el montaje del aeropuerto de Caudé y el otro fue en un accidente aéreo en la extinción de un incendio forestal, cada uno con varios fallecidos.

Cuadro 3

Índice de incidencia. Aragón y provincias. 2011

	Leves	Graves	Mortales	Totales
Huesca	33,8	4,3	5,9	34,2
Teruel	33,3	3,1	21,6	33,8
Zaragoza	30,8	1,2	3,1	31,0
Aragón	31,5	1,9	5,3	31,8

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

Los accidentes de trabajo sufridos en Aragón han descendido todos respecto al 2010 excepto los mortales en la provincia de Teruel, que se han incrementado considerablemente.

Cuadro 4

Accidentes con baja en jornada de trabajo. Aragón y provincias. 2010-2011

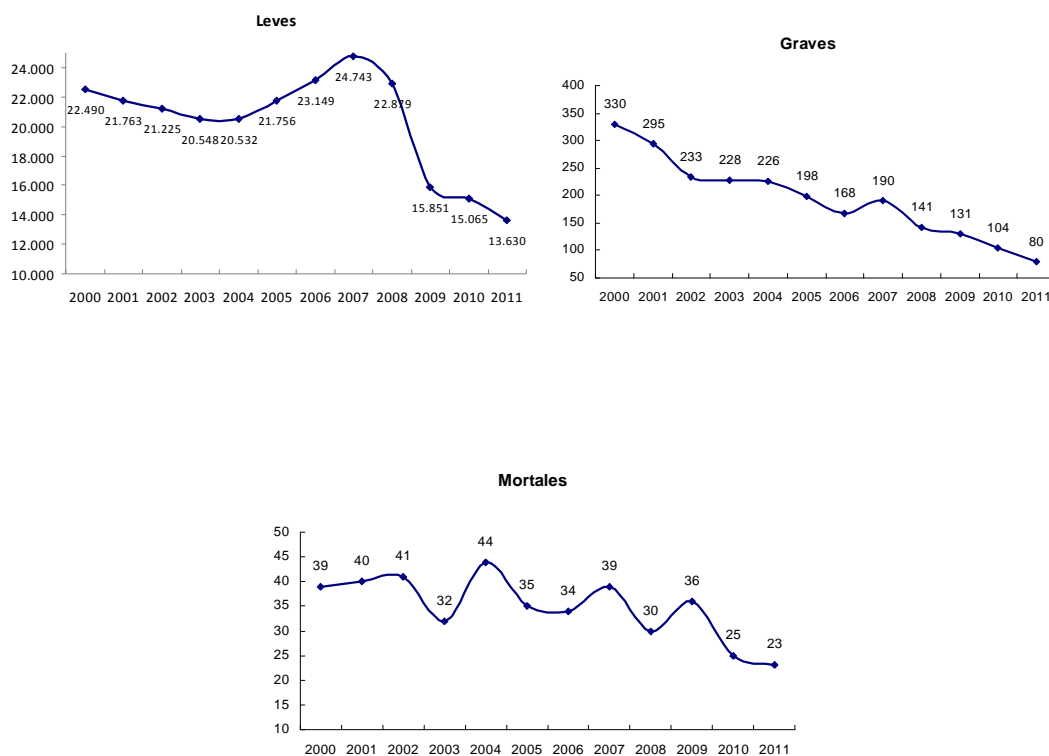
	Leves			Graves			Mortales		
	2011	2010	Var. 11/10 (%)	2011	2010	Var. 11/10 (%)	2011	2010	Var. 11/10 (%)
Huesca	2.283	2344	-2,6	29	42	-31,0	4	6	-33,3
Teruel	1.389	1.615	-14,0	13	12	-108,3	9	2	350,0
Zaragoza	9.958	11.106	-10,3	38	50	-26,0	10	17	-41,2
Aragón	13.630	15065	-9,5	80	104	-12,5	23	25	-8,0

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

La evolución de los accidentes de trabajo es diferente según su tipo. En los accidentes leves, que son la gran mayoría, el año 2007 marca un máximo y a partir de ahí la tendencia es a disminuir de forma acusada, especialmente en el año 2009, para frenarse ligeramente en los años 2010 y continuar el descenso en el 2011. Los accidentes graves, por su parte, han seguido una trayectoria decreciente durante los últimos años (a excepción de 2007), registrando entre 2000 y 2011 una caída del 66,7%. Por último, los accidentes mortales muestran un comportamiento mucho más irregular, hay un máximo con 44 accidentes en el año 2004 y un mínimo en el 2011 con 23.

Gráfico 4

Evolución de accidentes con baja en jornada de trabajo por tipo de gravedad Aragón. 2000-2011



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

El análisis de la siniestralidad por sectores económicos muestra que el mayor porcentaje de accidentes laborales ha recaído en el sector servicios (49,1%), seguido de la industria (30,2%), la construcción (15,4%) y la agricultura (5,3%). Esta distribución es muy similar para los accidentes leves. En el caso de los accidentes graves el peso de cada sector es bastante similar, con una diferencia entre los extremos de cerca de 14 puntos (en el caso del total de accidentes la diferencia es de cerca de 44 puntos). Destaca la alta proporción de accidentes mortales que hay en agricultura.

Cuadro 5

Accidentes con baja en jornada de trabajo por sector económico y gravedad. %. Aragón. 2011

	% Leves	% Graves	% Mortales	% Accidentes totales
Agricultura	5,1	17,5	39,1	5,3
Industria	30,3	26,3	13,0	30,2
Construcción	15,3	25,0	13,0	15,4
Servicios	49,2	31,3	34,8	49,1
Total	100	100	100	100

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

Durante 2011 los accidentes laborales descendieron en un 9,6%. La agricultura fue el único sector que no descendió y por el contrario aumento un 3%. Las mayores reducciones, en términos relativos, se han producido en la construcción (17,6%) y la industria (11,4%), siendo más discreta en los servicios (9,6%).

La agricultura aumenta el número de accidentes respecto al año anterior, independientemente del tipo de gravedad que tengan: leves, graves y mortales. Esta es una de las características de este año ya que en el 2010 la evolución fue justamente la contraria, excepto en el caso de los accidentes graves.

La bajada proporcionalmente más importante se ha producido en la industria y la construcción para los accidentes con resultados mortales.

Cuadro 6

Evolución de los accidentes con baja en jornada de trabajo según sector económico. Aragón. 2010 -2011

	Leves			Graves			Mortales			Totales		
	2011	2010	Var. %	2011	2010	Var. %	2011	2010	Var. %	2011	2010	Var. %
Agricultura	701	690	1,6	14	13	7,7	9	0	-	724	703	3,0
Industria	4.128	4.647	-11,2	21	29	-27,6	3	8	-62,5	4.152	4.684	-11,4
Construcción	2.089	2.530	-17,4	20	25	-20,0	3	7	-57,1	2.112	2.562	-17,6
Servicios	6.712	7.198	-6,8	25	37	-32,4	8	10	-20,0	6.745	7.245	-6,9
Totales	13.630	15.065	-9,5	80	104	-23,1	23	25	-8,0	13.733	15.194	-9,6

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

Los índices de incidencia se han distribuido de la siguiente manera: la construcción (67,4 accidentes en jornada laboral por mil trabajadores), la industria (46,8), la agricultura (30,2) y los servicios (23,3). Si se analiza su evolución, la industria es el que presenta mayor disminución con un 8,8% y, por el contrario, el sector agrícola ha sido el único que ha aumentado un 3%. En este sector el mayor aumento se debe a los accidentes mortales y graves.

De todos los índices de incidencia reflejados por sector y tipo de accidente hay que destacar los descensos en accidentes mortales que se han producido en industria y construcción, ambos superiores al 50%. Como se ha visto anteriormente en su evolución, los accidentes mortales presentan una gran variabilidad. También hay que señalar que a pesar de que el sector de servicios es el que mayor porcentaje de accidentes tiene, su índice de incidencia es el menor y su tendencia es descendente.

Cuadro 7

Evolución del índice de incidencia según sector económico y gravedad. Aragón. 2010-2011

	Leves			Graves			Mortales			Totales		
	2011	2010	Inc. %	2011	2010	Inc. %	2011	2010	Inc. %	2011	2010	Inc. %
Agricultura	29,5	29,1	1,4	5,9	5,5	7,3	37,9	0	-	30,5	29,6	3,0
Industria	46,7	51	-8,4	2,4	3,2	-25,0	3,4	8,8	-61,4	46,9	51,4	-8,8
Construcción	67,3	70,6	-4,7	6,4	7	-8,6	9,7	19,5	-50,3	68	71,5	-4,9
Servicios	23,2	24,9	-6,8	0,9	1,3	-30,8	2,8	3,5	-20,0	23,3	25	-6,8
Totales	31,5	34,2	-7,9	1,9	2,4	-20,8	5,3	5,7	-7,0	31,8	34,5	-7,8

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia

El examen de los accidentes de trabajo, según la actividad económica, refleja que hay 6 actividades que superan el 5% de los accidentes. Concretamente son las dos actividades relacionadas con la construcción, el comercio al por menor, la administración pública y defensa, el transporte y la fabricación de productos metálicos.

Gráfico 5

Accidentes con baja en jornada de trabajo por actividad económica. %. Aragón. 2011



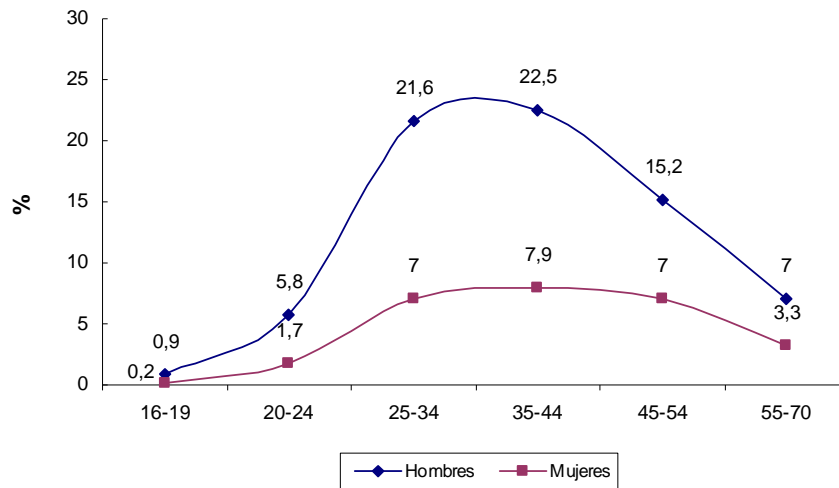
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia

Una descripción del perfil de los trabajadores que sufren accidentes de trabajo se puede realizar atendiendo a sus características personales y a las del trabajo que desempeñan. Así, el 72,8% de los trabajadores que sufren accidentes son hombres. La mayoría de los accidentes (44,5%) se producen en los hombres entre los 25 y 44 años. Las mujeres amplían el intervalo

de edad (25-54 años) en el que son más proclives a los accidentes, aunque siempre los tienen en menor medida.

Gráfico 6

Distribución de accidentes con baja en jornada de trabajo por sexo y edad. %. Aragón. 2011

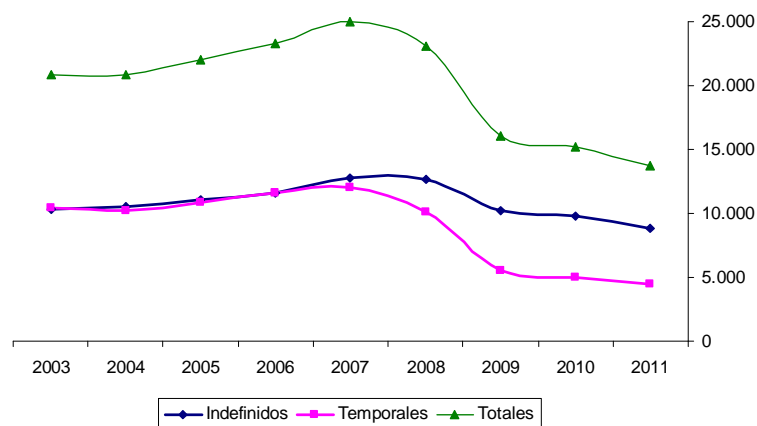


Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia

De los 13.733 accidentes de trabajo acaecidos durante el 2011, el 64,7% corresponde a trabajadores con un contrato indefinido y el 32,8% a trabajadores con contrato temporal⁵². La evolución de los accidentes de trabajo en función de la modalidad del contrato refleja un descenso de los accidentes de trabajo más acusado en los trabajadores con contrato temporal desde el 2007 hasta el 2009, después la evolución se mantiene de forma paralela entre contratados temporales e indefinidos.

Gráfico 7

Evolución de los accidentes de trabajo con baja en función de la duración del contrato. Aragón. 2003-2011

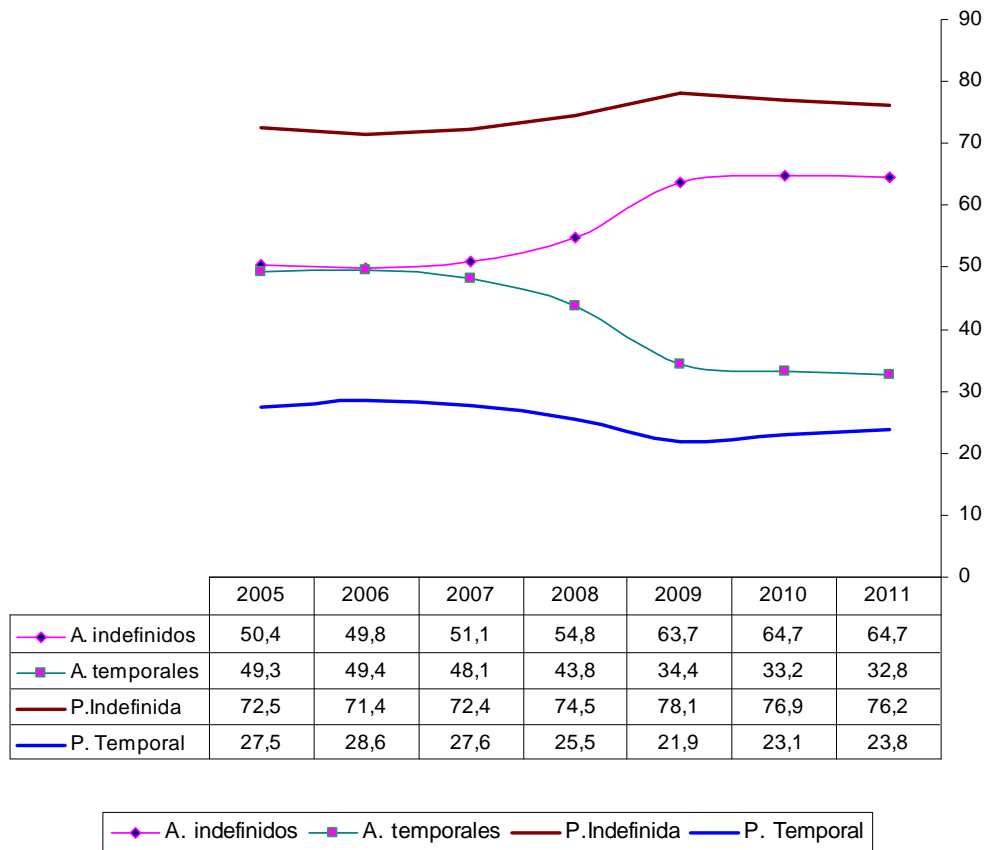


Fuente: IAEST.

⁵² Un 2,6% están incluidos en contratos no clasificables.

Gráfico 8

Evolución de los accidentes de trabajo y de la población asalariada según la duración del contrato. Porcentajes. Aragón. 2005-2011



Fuente: IAEST y EPA.

La relación de los accidentes de trabajo y la duración del contrato depende de la distribución de la población existente, de manera que es necesario comparar la proporción entre asalariados con una relación laboral indefinida o temporal, con los trabajadores que han tenido un accidente de trabajo y tienen un contrato indefinido o temporal. La primera observación se encuentra relacionada con la existencia de una mayor proporción accidentes de trabajo en los trabajadores temporales y en consecuencia un menor peso de los accidentes en los trabajadores indefinidos. En segundo lugar, es reseñable el año 2007, porque hay un ligero descenso de los trabajadores temporales y un descenso más acusado de los accidentes en estos trabajadores, descenso que se estabiliza en el 2010, ocurre una situación simétrica en los trabajadores fijos. En los últimos años la distribución de los accidentes de trabajo es más parecida a la de los trabajadores, aunque todavía la siniestralidad se encuentra por encima en el caso de los trabajadores temporales y por debajo en el caso de los indefinidos.

Los accidentes de trabajo se producen mayoritariamente en zonas industriales (45,2%) seguida de zonas de lugar terciario, oficinas, áreas de ocio, varios (15,6%), obras de construcción,

cantera, mina a cielo abierto (11,3%), lugares públicos (9,5%), centros sanitarios (6,4%), lugares agrícolas, de cría de animales, de piscicultura, zona forestal (6,3%) y domicilios (2,8%).

El tipo de trabajo con mayor peso en los accidentes de trabajo son las tareas de producción, transformación, tratamiento y almacenamiento (37,9%).

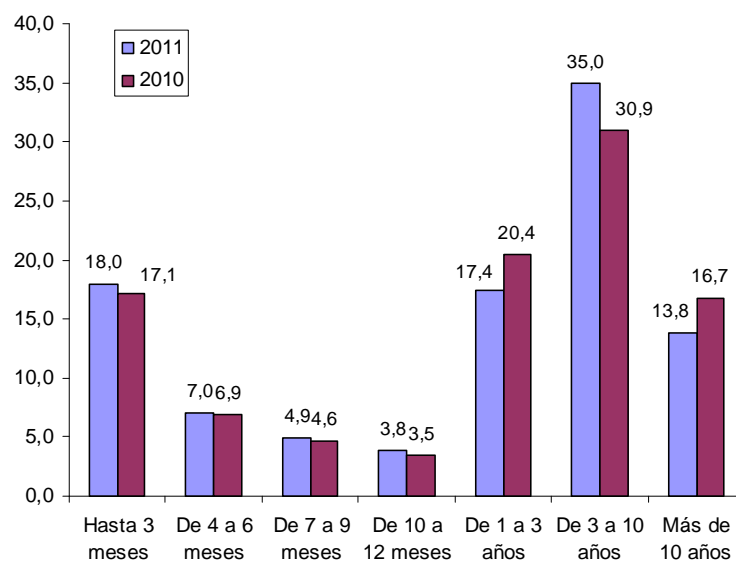
Según la actividad física que desarrolla el accidentado se encuentra que estar en movimiento era la actividad mayoritaria, con un 30,5%. Cuando se tiene en cuenta la gravedad del accidente, el tipo de actividad cambia, para los accidentes graves tiene casi igual peso el estar en movimiento que la actividad de conducir o estar a bordo de un medio de transporte/equipo de carga. En el caso de enfermedades mortales la actividad mayoritaria, con diferencia, es conducir o estar a bordo de un medio de transporte/equipo de carga.

El mayor porcentaje de accidentes, un 34,9%, se produce en los trabajadores que llevan entre 3 y 10 años trabajando. A estos trabajadores les siguen en probabilidad de tener un accidente, los trabajadores recién llegados a la empresa, los que llevan hasta 3 meses. Después se sitúan los que llevan de 1 a 3 años y luego los que llevan más de 10 años. Estos datos señalan la tendencia a que los accidentes ocurran en los trabajadores que llevan mucho tiempo en la empresa, seguramente por un exceso de confianza al ejercer su trabajo, y también, en los recién llegados, en este caso lo que prima es la inexperiencia. No obstante parece más peligrosa la rutina que la inexperiencia para este tema.

En 2011 el 33,7% de los accidentes se producían en puestos de trabajo con menos de 1 año de antigüedad y el 48,7% con más de 3 años.

Gráfico 9

Distribución porcentual de accidentes con baja por antigüedad en el puesto de trabajo. Aragón. 2010-2011



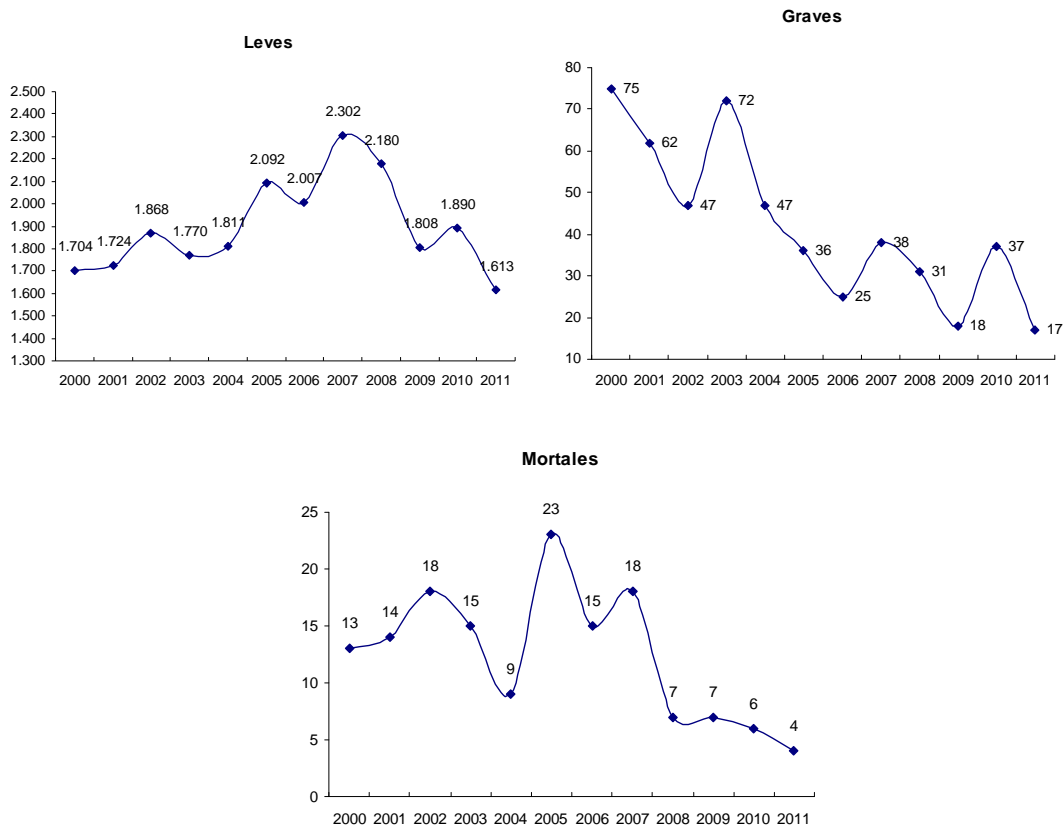
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia

1.6.1.2. Los accidentes *in itinere*

Se consideran accidentes “in itinere” toda lesión corporal que sufre el trabajador al desplazarse hacia el lugar del trabajo o al volver de éste.

Durante 2011 se dieron 1.634 accidentes “in itinere” en Aragón, con un descenso del 15,5% respecto al año anterior. Los accidentes leves disminuyeron de 1.890 a 1.613, un 17,2%, los graves de 37 a 17, un 54,1% y los mortales pasaron de 6 a 4.

Gráfico 10
Accidentes *in itinere* con baja por tipo de gravedad. Aragón. 2000-2011



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud, Elaboración propia

1.6.2. Las enfermedades profesionales.

En España, como en otros países, a efectos legales, se conoce como enfermedad profesional aquella que, además de tener su origen laboral, está incluida en una lista oficial publicada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, dando, por tanto, derecho al cobro de las indemnizaciones oportunas.

Para catalogar como profesional a una enfermedad es imprescindible que exista una serie de elementos que la diferencien de una enfermedad común. Debe existir tanto un agente causal en el ambiente o especiales condiciones de trabajo, potencialmente lesivas para la salud, como una “exposición” o contacto entre el trabajador y el agente o particular condición de trabajo del que se derive un daño a la salud.

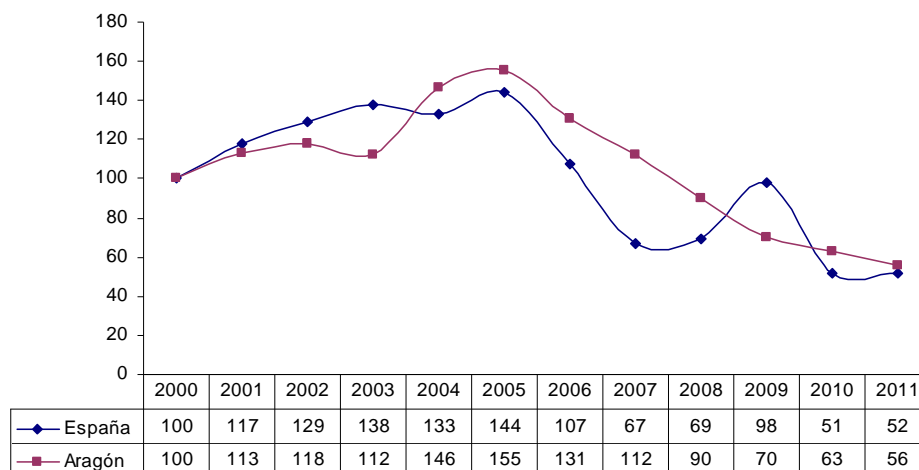
A comienzos de 2007 entró en vigor el Real Decreto 1299/2006 por el cual se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios específicos para su notificación y registro. Esta norma actualizó la lista de enfermedades profesionales según la realidad laboral y modificó el sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales con la finalidad de aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar su infradeclaración.

En 2011 se registraron en Aragón 646 enfermedades profesionales, con una reducción del 11,3% respecto al año anterior. En España la variación fue de signo contrario con un crecimiento del 0,5%.

Siguiendo la evolución desde el año 2000 (2000=100), se evidencia como el número de enfermedades profesionales aumenta hasta la mitad de la década, año 2005, donde presenta un máximo, más alto para Aragón que para España, para, posteriormente, ir disminuyendo paulatinamente hasta el 2011, donde se sitúa en el mínimo. Desde principios de siglo la disminución porcentual ha sido de 48 puntos en España y 44 puntos en Aragón.

Gráfico 11

Enfermedades profesionales con baja. Índice 100=2000. España y Aragón. 2000-2011



Fuente: Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración e Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia

Cuadro 8
Enfermedades profesionales con baja. España y Aragón. 2005-2011

Años	España	Aragón
2005	24.912	1.801
2006	18.511	1.521
2007 ⁵³	11.579	1.302
2008	11.926	1.049
2009	9.803	813
2010	8.875	728
2011	8.919	646

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración e Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia

En la provincia de Zaragoza se han concentrado el 77,4% de las enfermedades profesionales con baja registradas, una proporción superior al porcentaje de población ocupada existente de la provincia en más de 5 puntos, la variación respecto al año anterior ha sido positiva ya que las enfermedades profesionales han descendido respecto al año anterior en un 8,9%, aunque el descenso ha sido bastante menor que la media para Aragón. La situación es diferente para la provincia de Huesca, donde se han producido el 12,4% de las enfermedades profesionales, en este caso el porcentaje es inferior al de la población ocupada, sin embargo la variación interanual muestra un incremento del 5,3%. En la provincia de Teruel porcentajes de población ocupada y enfermedades profesionales son similares y hay un descenso interanual muy fuerte de las enfermedades profesionales, un 35,9%.

Cuadro 9
Enfermedades profesionales con baja. Aragón y provincias. 2011

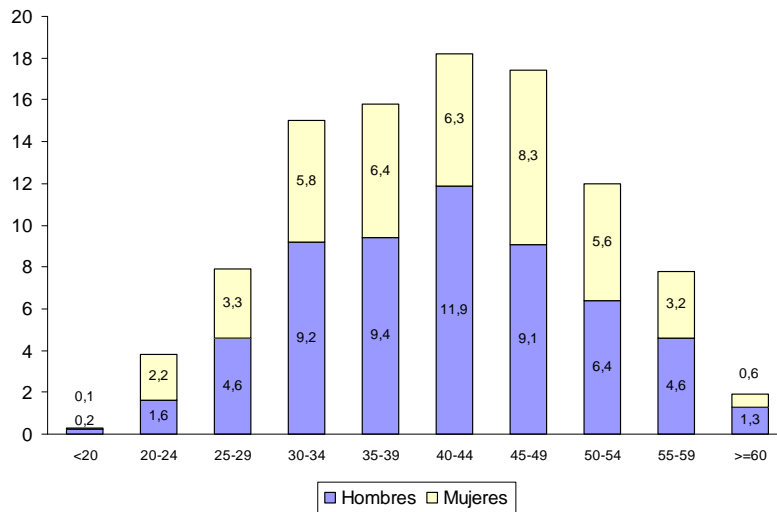
	2011	%	Variación % 2011/2010	Población ocupada
Huesca	80	12,4	5,3	17,1
Teruel	66	10,2	-35,9	10,8
Zaragoza	500	77,4	-8,9	72,1
Aragón	646	100	-11,3	100

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. IAEST. Elaboración propia.

El 58,3% (369) de los trabajadores que han sufrido durante el año 2011 una enfermedad profesional con baja han sido hombres y el 41,7% mujeres. Por grupo de edad, los más afectados, un 18,2% del total, se encuentran entre los 40 y 44 años, seguidos de los que tienen entre 45 y 49 años, con un 17,4%. Aunque en los dos grupos son mayoritarios los hombres, existe una diferencia importante entre edades, para los hombres la edad donde se producen más enfermedades profesionales se sitúa entre los 40 y 44 años mientras que para las mujeres ocurre entre los 45 y 49 años.

⁵³ Enfermedades profesionales comunicadas en el 2007, conforme al nuevo cuadro de enfermedades profesionales (R.D. 1299/2006 de 10 de noviembre –BOE 19-12-2006).

Gráfico 12
Enfermedades profesionales con baja por grupo de edad y género. % Aragón. 2011



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia.

Más de la mitad de las enfermedades profesionales con baja, el 55,1%, se produjeron en la industria y un 36,4%, en el sector servicios, la construcción tuvo un 7,1% y el sector agrícola puede decirse que, en comparación con los anteriores, tiene un porcentaje anecdótico, un 1,4%. Se produce una evolución interanual positiva en todos los sectores ya que hay un descenso de las enfermedades profesionales en todos ellos. Pero solo los descensos de la construcción, que es el mayor con un valor de 23,3%, y de agricultura, con un 18,2%, son superiores al conjunto de Aragón. La evolución de los servicios y de la industria es muy similar.

Cuadro 10
Enfermedades profesionales con baja según sector económico. Aragón. 2011

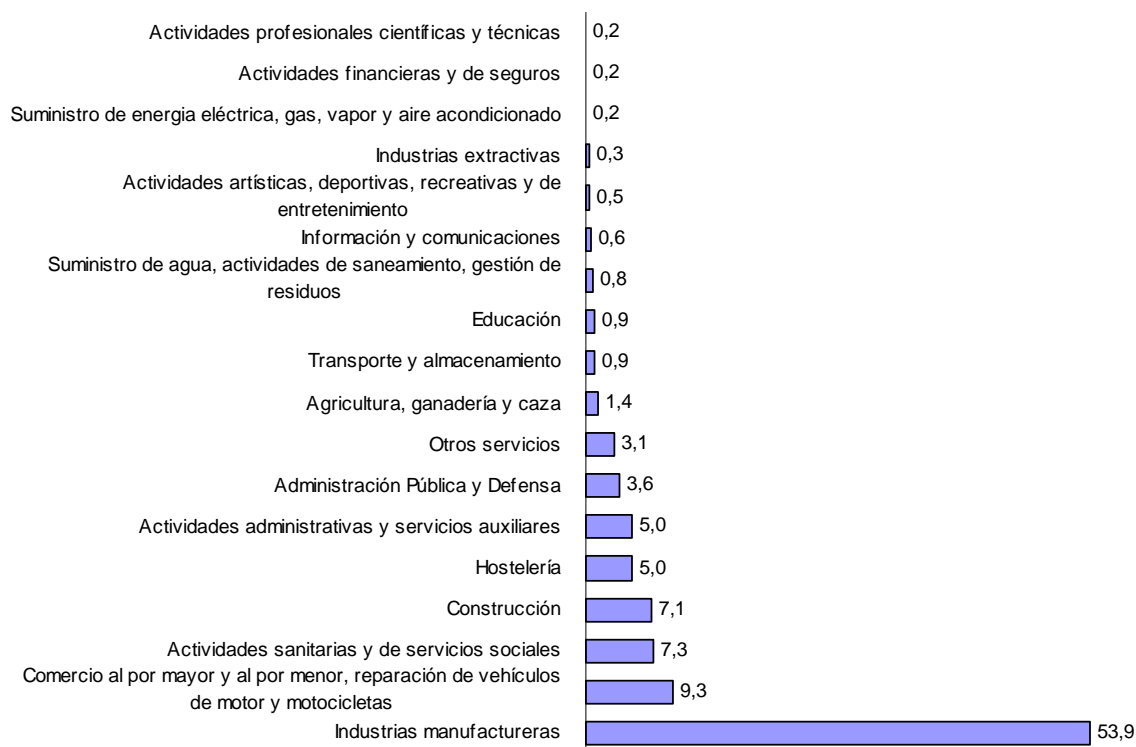
	2011	%	Variación interanual %
Agricultura	9	1,4	-18,2
Industria	356	55,1	-10,1
Construcción	46	7,1	-23,3
Servicios	235	36,4	-10,0
Totales	646	100	-11,3

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia.

Una sola actividad económica, industrias manufactureras, acumula más de la mitad de las enfermedades profesionales, el 53,9%. Otras 5 se sitúan entre el 5% y el 10%: comercio, actividades sanitarias y servicios sociales, construcción, hostelería y actividades administrativas, el resto tienen porcentajes muy pequeños.

Gráfico 13

Enfermedades profesionales con baja por actividades económicas. %. Aragón. 2011



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia

Patologías no traumáticas

Las patologías no traumáticas son enfermedades causadas por el trabajo que no tienen la consideración de enfermedad profesional, pero tienen una declaración de contingencia profesional. El artículo 115 de la Ley General de la Seguridad Social referente a la consideración de contingencias profesionales, en sus apartados e) y f) hacen mención expresa a las enfermedades, no incluidas en la relación de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. Así mismo, las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

Las patologías no traumáticas causadas por el trabajo protegidas por el sistema de la Seguridad Social se pueden estudiar y analizar a partir de la implantación del Sistema PANOTRATSS (Orden TIN 1448/2010, de 2 de junio).

En el año 2011 hubo en España 11.981 partes comunicados de enfermedades no traumáticas, según el Ministerio de Empleo y seguridad Social, de ellos, 566 tenían su origen en Aragón, lo

que supone un 4,7% del total, porcentaje mayor que el que tiene la población asalariada aragonesa en el conjunto de España que es en el año 2011 de un 2,9%. La distribución provincial de los partes comunicados fue de 480 pertenecientes a la provincia de Zaragoza, 57 a la de Huesca y 29 a la de Teruel.

Cuadro 11
Patologías no traumáticas por provincia. Aragón. 2011

	Con Baja		Sin baja		Total		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Huesca	23	6	20	8	43	14	57
Teruel	4	4	15	6	19	10	29
Zaragoza	156	83	180	61	336	144	480
Aragón	183	93	215	75	398	168	566
% Aragón	32,3	16,4	38,0	13,3	70,3	29,7	100,0
España	3.787	2.317	4.125	1.752	7913	4.069	11.981
% España	31,6	19,3	34,4	14,6	66,0	34,0	100,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Elaboración propia

Los partes comunicados durante el año 2011 muestran que hay mayor número de hombres afectados y que suponen el 70,3% del total. El porcentaje de hombres es superior en 4 puntos al existente en España.

1.6.3. Estrategias contra la siniestralidad del Gobierno de Aragón

El Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA), ha puesto en marcha diferentes programas de actuación con el propósito de ofrecer un amplio abanico de soluciones para las empresas, de modo que, según la situación concreta de cada una en materia de prevención de riesgos laborales, pudiera encuadrarse en un programa específico que le permitiera mejorar sus condiciones de trabajo.

Así, se han establecido sistemas de contacto y de trabajo para las empresas que todavía no han iniciado una gestión preventiva eficaz, para aquéllas que encuentran especiales dificultades para hacerlo e incluso para las firmas que, habiendo logrado desarrollos preventivos estimables, todavía no han llegado a la situación que unos pocos años atrás se consideraba utópica, el "cero accidentes de trabajo".

Los distintos programas desarrollados en la actualidad por el ISSLA son:

- Programa Aragón
- Programa Sobreesfuerzos
- Programa Objetivo Cero Accidentes de Trabajo
- Programa PREVEA

Por otra parte, en el año 2011 todavía sigue vigente el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA) 2008-2011, firmado por el Gobierno de Aragón y los agentes sociales (CREA, CEPYME, UGT y CCOO). En él hay un capítulo, el octavo, dedicado a la seguridad y salud en el trabajo, donde se especifican varias áreas de trabajo como son: la prevención, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, la formación en materia de prevención y la información en seguridad y salud laboral, todo ello en la colaboración de los agentes sociales. El ISSLA ha desplegado una serie de actuaciones con el objetivo de desarrollar políticas de seguridad y salud laboral. Las líneas de trabajo más representativas son las siguientes:

- Convenios de Prevención de Riesgos Laborales
- Plan de Visitas Conjuntas a obras de la construcción
- Plan de Formación en Prevención de Riesgos Laborales de Delegados de Prevención y Empresarios
- Convenio de actuación en materia de Riesgos Psicosociales
- Campaña de Difusión de la Prevención de Riesgos Laborales “Objetivo Cero Accidentes”
- Grupo de trabajo para el desarrollo de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud

Por último, señalar como hecho reseñable, la aprobación en marzo del 2011, por el Pleno del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2014 (EASST), fruto del compromiso adquirido en el Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2008-2011.

La EASST nace del consenso establecido en el seno del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral entre los representantes del Gobierno de Aragón y los agentes sociales (UGT Aragón, CCOO Aragón, CREA y CEPYME) para llevar a cabo una serie de objetivos estratégicos mediante acciones que redunden en la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los aragoneses.

La estrategia fija siete objetivos estratégicos dirigidos a diferentes aspectos de la prevención de riesgos laborales y con el propósito específico de conseguir una reducción de la siniestralidad laboral y mejorar la calidad del sistema de prevención de riesgos:

- Reducción de la siniestralidad e impulso de la calidad del sistema de prevención de riesgos laborales.
- Impulsar la educación y formación en seguridad y salud laboral.

- Reforzar la sensibilización y divulgación de la cultura de la prevención de riesgos laborales.
- Potenciar estudios e investigación en seguridad y salud laboral.
- Eficacia en la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Potenciar el desarrollo y gestión efectiva de la salud laboral.
- Fortalecer la coordinación entre las distintas administraciones y otras entidades.

Programa Aragón. El programa de actuación sobre empresas con alta tasa de accidentalidad

En 2011 el ISSLA puso en marcha una nueva edición del programa de alta TAC (tasa de accidentalidad comparada), el denominado Programa Aragón, que viene desarrollándose con éxito desde hace más de diez años. Se dirige hacia aquellas empresas que han tenido un peor comportamiento en siniestralidad laboral en el año anterior frente a las de su propia actividad económica. El programa se ejecutó en coordinación con la Inspección de Trabajo y SS y contempló actuaciones conjuntas de ambos Organismos, con el fin de mejorar, tanto las condiciones de trabajo materiales o técnicas como la gestión y organización de la prevención de riesgos laborales de las empresas.

El programa afectó a 610 empresas de Aragón que ocupaban a 41.912 trabajadores y que soportaron 4.220 accidentes, siendo la tasa media de accidentalidad de este colectivo de 101 accidentes por cada 1000 trabajadores. Los resultados obtenidos en este grupo de empresas reflejaron una reducción de su accidentalidad en torno al 36%, frente a la reducción global en Aragón que fue del 9,62%.

En la edición de 2011-2012, el programa afectará a 590 empresas (el 1,2% de las empresas aragonesas), que ocupan a 47.106 trabajadores (10,88% de los afiliados a la SS en Aragón) y que soportaron 4.085 accidentes, el 29,75% de todos los ocurridos con baja en jornada de trabajo. La tasa media de accidentalidad de este colectivo de empresas en 2011 fue de 87 accidentes por cada 1000 trabajadores.

Cuadro 12

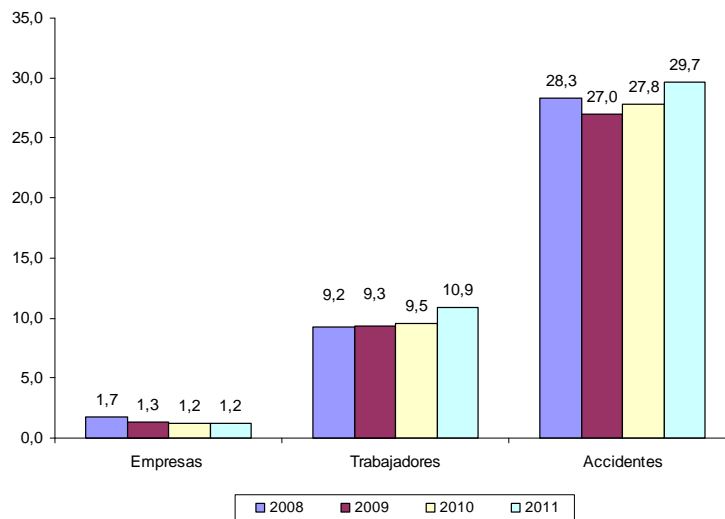
Tasa de accidentalidad comparada en jornada de trabajo 2009-2011. Empresas, trabajadores, accidentes y tasas medias. Aragón.

	2009-2010		2010-2011		2011-2012	
	Número	% s/total	Número	% s/total	Número	% s/total
Empresas	668	1,3	610	1,2	590	1,2
Trabajadores	41.505	9,3	41.912	9,5	47.106	10,88
Accidentes	4.319	27	4.220	27,8	4.085	29,75
Tasa media de accidentalidad	104	-	101	-	87	-

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia.

La eficacia del Programa se ha manifestado también en el descenso de la tasa media de accidentalidad, donde las empresas TAC (con alta tasa de accidentalidad comparada) son las que más aportan en términos porcentuales. Un descenso de la accidentalidad en las empresas TAC influye significativamente en la tasa media de la Comunidad.

Gráfico 14
Repercusión de las empresas de alta tasa de accidentalidad comparada (TAC) en la accidentalidad laboral. Aragón. 2008-2011



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud. Elaboración propia.

Programa Objetivo Cero Accidentes de Trabajo

El Programa Objetivo Cero está dirigido a todas las empresas interesadas en la mejora de las condiciones laborales, así como hacia el incremento de la seguridad. Con el mismo se pretende evitar las situaciones de riesgo que puedan derivar en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. El Programa es de adhesión voluntaria, representando un compromiso explícito entre la empresa y los trabajadores para lograr un ámbito de trabajo más seguro. Promueve procedimientos aplicables a los distintos tipos de empresa que facilitan la revisión periódica de las condiciones laborales, la anotación de las incidencias y la evaluación de resultados, junto con la propuesta conjunta de iniciativas de mejora.

Una vez efectuada la incorporación al programa, el ISSLA, a través de sus Gabinetes de Seguridad e Higiene, pone a disposición de las empresas adheridas la metodología y el soporte conveniente, si aquellas no cuentan con métodos propios. Se espera como manifestación del compromiso y de la práctica adquirida que cada empresa se proponga, de acuerdo con sus propias características, un objetivo concreto de reducción anual de la siniestralidad laboral.

El programa comenzó en el año 2000 y desde entonces se está mostrando como una herramienta útil para detectar y corregir situaciones de riesgo.

Al finalizar el año 2011, de las 800 empresas adheridas, 204, no tuvieron ningún accidente con baja.

Programa Sobreesfuerzos

En materia de seguridad y salud laboral, uno de los mayores problemas que se viene observando en los últimos años es el de las patologías osteomusculares producidas por un sobreesfuerzo.

Durante el 2011, el ISSLA realizó el control y asesoramiento de las condiciones ergonómicas y de vigilancia de la salud de las 157 empresas que en el año anterior habían registrado una alta tasa de accidentes producidos por sobreesfuerzos sobre el sistema músculo-esquelético. Al finalizar el 2011, este colectivo de empresas redujo un 46% el número de accidentes por sobreesfuerzos al pasar de 901 a 406.

Programa PREVEA

Es un programa de adhesión voluntaria que se encuentra incluido en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 y que está orientado a la reducción tanto de los accidentes de trabajo como de las enfermedades profesionales en las empresas de alta siniestralidad laboral.

Se sustenta, por un lado, en el compromiso del empresario con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, quien presenta un programa de actividades centrado en el análisis de sus accidentes de trabajo, de las condiciones de trabajo y de su organización, con unos objetivos de reducción de la siniestralidad a desarrollar durante 24 meses. Por otra parte, existe el compromiso de la autoridad laboral y de la inspección de trabajo para no programar visitas a esas empresas, ni de llevar a cabo actuaciones sancionadoras, durante ese periodo, aunque, a través del ISSLA, se ejerce la vigilancia y el seguimiento de las actuaciones propuestas y de los resultados obtenidos.

En el año 2010 un reducido número de empresas de Aragón obtuvo la adhesión definitiva de la autoridad laboral para el desarrollo del programa en su fase experimental. Al término del 2012 se realizará una evaluación de la situación y de los objetivos conseguidos, de cuyas conclusiones se deducirá la conveniencia de continuar con el programa ampliándolo a otras empresas interesadas.

2. POLÍTICA DE EMPLEO

La ley española de Empleo de 2003 define en su artículo primero el concepto de política de empleo como el conjunto de decisiones adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas que tienen por finalidad el desarrollo de programas y medidas tendentes a la consecución del pleno empleo, así como la calidad en el empleo, a la adecuación cuantitativa y cualitativa de la oferta y la demanda de empleo, a la reducción de las situaciones de desempleo y a la debida protección en las situaciones de desempleo. Todo ello dentro de las orientaciones generales de la política económica y en el ámbito de la estrategia coordinada para el empleo regulada por el tratado constitutivo de la Comunidad Europea.

Los objetivos de la política de empleo están dirigidos a garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación laboral, manteniendo un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo, a través de la coordinación entre las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo. Las actuaciones tienen un enfoque preventivo frente al desempleo, propiciando la atención individualizada a los desempleados y la adaptación de los trabajadores al cambio productivo y tecnológico, mediante acciones formativas que mejoren de su calificación profesional y adapten sus competencias profesionales a los requerimientos del mercado de trabajo. Además se asegurará la existencia de políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral y se fomentará la cultura emprendedora y el espíritu empresarial. Todo ello manteniendo la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal.

La concreción de la Política de empleo la plasma la misma Ley de Empleo en las denominadas "Políticas activas de empleo" concepto que surgió en Europa a mitad de la década de 1980 en respuesta al alto crecimiento del desempleo y ante su carácter estructural.

Las políticas activas de empleo son el conjunto de programas y medidas que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados y la adaptación de la formación y recalificación de los trabajadores

La Ley de Empleo señala en su artículo 25 que las acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán los siguientes ámbitos:

- Orientación profesional: acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales.
- Formación y recalificación: acciones y medidas de aprendizaje, formación, recalificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo.

- Oportunidades de empleo y fomento de la contratación: acciones y medidas que tengan por objeto incentivar la contratación, la creación de empleo o el mantenimiento de los puestos de trabajo, ya sea con carácter general, o dirigidas a sectores o colectivos específicos.
- Oportunidades de empleo y formación: acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.
- Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo: acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.
- Oportunidades para colectivos con especiales dificultades: acciones y medidas de inserción laboral de colectivos que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las personas con discapacidad y de las personas en situación de exclusión social.
- Autoempleo y creación de empresas: acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el trabajo autónomo y la economía social.
- Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial: acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.
- Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial): acciones y medidas que faciliten el desplazamiento o cambio de residencia para acceder a un puesto de trabajo o la recualificación a fin de promover la contratación en un sector de actividad diferente al que se ha trabajado habitualmente, especialmente cuando se trate de sectores emergentes o con alta empleabilidad.
- Proyectos integrados: acciones y medidas que combinen o conjuguen varios de los ámbitos definidos con anterioridad.

En el año 2011 se han publicado dos Reales Decretos Leyes dirigidos a adaptar las políticas activas a la situación actual del mercado de trabajo y mejorar su eficiencia:

Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero (BOE Núm. 43 de Sábado 19 de febrero de 2011), de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo.

Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero (BOE. núm. 37 de 12 de febrero de 2011), de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional

de las personas desempleadas. Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable.

Especial importancia tiene el Real Decreto-Ley 3/2011 en el que el Gobierno quiere situar las necesidades y los servicios a las personas, especialmente a las desempleadas, y a las empresas como centro de gravedad de la reforma de las políticas activas de empleo. En esta norma se indica que los Servicios Públicos de Empleo tienen que dar respuesta eficaz y eficiente a las necesidades de las empresas para cubrir sus ofertas de empleo, así como en materia de formación de sus trabajadores y deben estar muy próximos a las personas desempleadas, conocer mejor sus necesidades para mejorar su empleabilidad y prestarles apoyo desde que entran en el desempleo hasta que encuentran un empleo. También señala que las políticas activas de empleo además de preparar a las personas desempleadas para volver al mercado de trabajo, han de contribuir a conformar el modelo económico y productivo más adecuado a las necesidades de la sociedad española.

El Real Decreto-Ley 3/2011 de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo enmarca la política de empleo en una Estrategia Española de Empleo de carácter plurianual concretada en un plan anual que incorporará las acciones y medidas de políticas activas de empleo que se proponen llevar a cabo, tanto por las Comunidades Autónomas como por el Servicio Público de Empleo Estatal. El Plan Anual de Política de Empleo se elaborará teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y por el Servicio Público de Empleo Estatal.

El Servicio Público de Empleo Aragonés es el Instituto Aragonés de Empleo (Inaem), organismo autónomo adscrito al Departamento de Economía y Empleo del Gobierno de Aragón, que tiene distribuidas las distintas políticas activas en tres áreas: Intermediación, Promoción de Empleo y Formación.

2.1. INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Las funciones y competencias en materia de intermediación en el Inaem quedan reflejadas en el Decreto 82/2001 de 10 de abril, del Gobierno de Aragón y son:

- Funciones de ejecución en materia de intermediación laboral.
- Funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de comunicar los contratos laborales en los términos legalmente establecidos.
- Propuesta de autorización, concesión, renovación y extinción de las Agencias de Colocación cuyo ámbito no supere el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Funciones relativas a la actividad de la red EURES en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Elaboración de estadísticas, estudios y propuestas en materia de empleo.
- Gestión de conciertos, convenios de colaboración y subvenciones que correspondan en materia de intermediación.
- Coordinación de las unidades territoriales de empleo.

2.1.1. La red de oficinas de empleo

La oficina de empleo es el lugar físico donde se prestan los servicios que realiza el Inaem y responde al propósito de acercar los servicios al ciudadano. En ellas se ofrecen gratuitamente:

- Realizar la inscripción de demandantes de empleo, trámite obligatorio para la percepción de prestaciones por desempleo, que permite acceder a todos los servicios.
- Orientación profesional a cargo de profesionales.
- Facilitar la búsqueda y selección de personal: los empleadores pueden enviar ofertas de empleo y solicitar candidatos con un perfil concreto a través de las Oficinas de Empleo. El Inaem realiza un reclutamiento y una preselección entre los inscritos en sus bases de datos y envía a las empresas los candidatos que estima más adecuados al puesto demandado. También pone a disposición sus locales para procesos de selección por parte de terceros.
- Gestionar la información y comunicación de los contratos remitidos por los empresarios y previamente entregados a los representantes legales de los trabajadores.
- Gestionar y coordinar acciones de formación para el empleo, como cursos de formación continua, acuerdos de formación con compromiso de contratación, apoyo a escuelas taller y talleres de empleo, colaboración con otros centros y entidades, apoyo a la realización de estudios y a la celebración de jornadas, y otras acciones relevantes para el fomento del empleo.
- Ofrecer información sobre ofertas de empleo en el ámbito nacional y también europeo, en el sector privado y también en el sector público.

La red comprende un total de 22 Oficinas y 3 Puntos de apoyo. En la provincia de Huesca hay 7 oficinas (Huesca capital, Barbastro, Binéfar, Fraga, Jaca, Monzón y Sabiñánigo) y 3 Puntos de Apoyo (Sariñena, Graus y Boltaña); en la provincia de Teruel 5 Oficinas de Empleo (Teruel

capital, Alcañiz, Andorra, Calamocha y Utrillas); en Zaragoza capital hay 6 oficinas (denominadas respectivamente Arrabal, Centro, Pablo Gargallo, Compromiso de Caspe, Santander y Parque de la Memoria) y otras 4 en localidades de la provincia (Calatayud, Caspe, Ejea de los Caballeros y Tarazona).

En el año 2011 el número de trabajadores que desarrollaban su labor en las oficinas de empleo era de 288 y el de personas que estuvieron inscritas en uno u otro momento, 244.155. La media mensual de personas desempleadas ha sido en el año de 95.99, lo que supone un ratio mensual de 333 desempleados por trabajador.

2.1.2. Servicios Europeos para el Empleo (EURES)

EURES (EUROpean Employment Services), es una red de cooperación para el empleo y para la libre circulación de trabajadores que fue creada en 1993 por Decisión de la Comisión europea.

La red incluye a los miembros EURES (Servicios públicos de empleo y Comisión europea), las asociaciones transfronterizas y otros socios EURES (asociaciones de trabajadores, organizaciones patronales, universidades, y otras instituciones locales y regionales), todos ellos interesados en las cuestiones relacionadas con el empleo.

El objetivo de la Red EURES es prestar servicios a los trabajadores, a los empresarios, y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de personas, proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país.

En relación a la búsqueda de empleo, la Red EURES facilita la movilidad y colocación de los trabajadores, pudiendo acceder a las ofertas de empleo que se presenten en cualquiera de los países que la componen.

Respecto a la búsqueda de trabajadores, posibilita al empresario la contratación de trabajadores en cualquier Estado miembro, elevando así el nivel de su personal, mejorando sus productos y ampliando sus actividades.

En cualquiera de los casos la Red proporciona información de las cuestiones prácticas y legales que se puedan plantear.

En Aragón hay tres oficinas de empleo, una por provincia, que prestan el Servicio Eures. En el año 2011 se atendieron a 5.601 personas, un 28,9% más que el año anterior y se detectaron 80 colocaciones, lo que supone un 122,2% de incremento. Los contactos con empresas u otros organismos disminuyeron en un 21,4%.

Cuadro 1
Actuaciones realizadas por el Servicio EURES. Aragón. 2011

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Contactos con empresas u Organismos	175	53	1.863	2.091
Colocaciones detectadas	44	3	33	80
Personas atendidas	1.665	136	3.800	5.601

Fuente: Inaem.

Existe una gran variabilidad entre las personas atendidas en las tres provincias ya que Huesca ha trabajado con el 29,7% de las personas mientras Zaragoza lo ha hecho con el 67,8% y Teruel con el 2,5%. La comparación con la distribución de las demandas pendientes o con la del paro registrado muestra que las actuaciones en la provincia de Huesca son superiores al menos en 15 puntos.

2.1.3. Servicio de asesoramiento para la creación de empresas (SACE)

El SACE es un Servicio especializado del Inaem, que proporciona información y asesoramiento sobre autoempleo de manera gratuita a sus demandantes a través de personal especializado en la materia. El servicio comprende tanto la información necesaria como el acompañamiento en el desarrollo de las siguientes materias o contenidos: plan de empresa, formas jurídicas de empresa y trámites legales. En el 2011 existía un SACE por provincia, ubicado en una oficina de empleo.

Cuadro 2
Personas atendidas por el SACE. Aragón. 2011

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Hombres	149	38	401	588
Mujeres	254	37	629	920
Nacionales	354	50	880	1.284
Extranjeros	49	25	150	224
< 25	17	12	40	69
25-44	286	38	737	1.061
> 45	100	25	253	378
Total	403	75	1.030	1.508

Fuente: Inaem.

Durante el 2011 se atendieron a 1.508 personas y de ellas el 14,9% eran extranjeras. Las empresas creadas fueron 559, siendo el 84,1% de ellas pertenecientes al sector servicios. La distribución por provincias de las empresas creadas es: 28% en Huesca, 2% en Teruel y un 70% en Zaragoza.

Cuadro 3
Empresas creadas. SACE. Aragón. 2011

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Empresas creadas	157	11	391	559
Servicios	118	9	343	470
Industria	10	0	17	27
Construcción	20	2	29	51
Agricultura	9	0	2	11

Fuente: Inaem.

2.1.4. Entidades colaboradoras.

La prestación de los distintos servicios que realiza el Inaem a los ciudadanos que buscan un empleo requieren un alto número de profesionales ya que la esencia de los mismos es la atención personalizada y en muchos casos individualizada. La colaboración de entidades especializadas resulta de esta manera imprescindible y se encuentra enmarcada en los siguientes programas:

- Acciones de información, orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo. (IOPEA).
- Programas de Inserción en el Empleo. (PIE).
- Programa de Mejora de la Empleabilidad y la Inserción. (PMEI).
- Otros programas.

Acciones de información, orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo (IOPEA).

Son acciones de orientación profesional y asistencia al autoempleo que se encuentran articuladas en itinerarios de inserción profesional y que están dirigidas a aumentar la probabilidad de ocupación de los demandantes de empleo.

El proceso de orientación generalmente parte de una tutoría individualizada donde el técnico y el usuario acuerdan los pasos a seguir para conseguir un correcto desarrollo de lo que se denomina "itinerario de inserción". En ese itinerario de inserción se puede incluir desde cursos de formación para mejorar la cualificación del trabajador hasta la realización de sesiones encaminadas a adquirir habilidades y recursos que permitan al trabajador superar barreras de carácter personal. También se pueden realizar talleres en los que se desarrollen técnicas y habilidades que le faciliten la búsqueda activa de empleo y en los que se les prepare para que afronten la entrevista de trabajo con posibilidades de éxito. Desde del programa IOPEA también se trabaja específicamente el fomento del espíritu emprendedor a través de talleres grupales de motivación para el autoempleo y se asesora individualmente para la puesta en marcha de una idea o proyecto de negocio. Este programa se ejecuta mediante una convocatoria de subvenciones a las entidades colaboradoras.

Cuadro 4

Entidades colaboradoras que realizan acciones de información, orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo. Aragón 2011

Entidad colaboradora	nº acciones	subvención
Confederación de empresarios de Aragón (CREA)	1.509	208.061,65 €
Asociación aragonesa de sociedades laborales (ASES)	240	16.526,88 €
Unión general de trabajadores (UGT)	3.411	624.988,30 €
Unión sindical comisiones obreras de Aragón (CCOO)	3.411	624.988,30 €
Confederación de la pequeña y mediana empresa aragonesa (CEPYME)	1.394	208.061,65 €
Fundación Federico Ozanam	221	29.179,95 €
Fundación El Tranvía	240	45.378,92 €
Fundesa	95	16.358,49 €
Fundación San Ezequiel Moreno	294	55.466,71 €
Ayuntamiento de Huesca	144	28.327,37 €
Instituto municipal de empleo y fomento empresarial. Imefez	1.005	164.207,54 €
Instituto aragonés de la juventud	619	80.388,20 €
Fundación San Valero	223	28.856,47 €
Fundación Rey Ardid	95	19.183,00 €
Total	12.901	2.150.022,60 €

Fuente: Inaem.

Programas de Inserción en el Empleo (PIE)

Estos programas son realmente planes integrales de empleo ya que combinan los diferentes servicios: información, orientación, asesoramiento, formación, movilidad geográfica, etc. adaptándolos a los usuarios con el objetivo de conseguir la inserción laboral.

Tienen prioridad para participar en el programa los usuarios pertenecientes a colectivos con dificultades de inserción.

Cuadro 5

Entidades colaboradoras que realizan Programas de Inserción en el Empleo y usuarios (PIE). Aragón 2011

Entidad	nº usuarios	Subvención
Fundación Federico Ozanam	60	120.000,00 €
Fundación San Ezequiel Moreno	110	220.000,00 €
Fundación laboral de la construcción	60	120.000,00 €
Zaragoza dinámica	72	144.000,00 €
Cámara de comercio de zaragoza	60	120.000,00 €
Fundación El Tranvía	60	120.000,00 €
Acción laboral	60	120.000,00 €
Fundesa	60	120.000,00 €
Fundación Canfranc	60	120.000,00 €
Fundación Rey Ardid	110	220.000,00 €
Ymca	60	120.000,00 €
Total	772	1.544.000,00

Fuente: Inaem.

Programa de Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PMEI)

Este programa está dirigido a propiciar la inserción laboral de los demandantes de empleo integrantes de los colectivos con especiales dificultades de inserción. Está ejecutado por los 4 agentes sociales más representativos en Aragón (CREA, CEPYME, CCOO y UGT) a través del convenio general de colaboración existente con ellos. Es importante destacar el alto porcentaje de inserción conseguido, un 56% de las personas que han participado en el programa, siendo el 2011 un año de fuerte crisis en el empleo.

Cuadro 6
Programa de Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PMEI). Aragón. 2011

Entidad	Nº usuarios	Insertados	Porcentaje
CC.OO	300	145	48,34 %
UGT	300	167	55,67 %
CREA	300	189	63 %
CEPYME	300	171	57 %
Total	1.200	672	56 %

Fuente: Inaem.

Otros programas

Además de los programas señalados anteriormente que realizan servicios que se pueden considerar estándar y que son desarrollados habitualmente tanto por el Inaem en sus oficinas de empleo como por sus entidades colaboradoras, también existen otras actuaciones que presentan características diversas, bien por el tipo de actuación, bien por el colectivo al que van dirigidas o bien por el origen de los fondos destinados a financiar el programa. El desarrollo de estas actuaciones se lleva a cabo a través de convenios de colaboración.

Cuadro 7
Entidades colaboradoras. Otros programas. Aragón. 2011

Entidad	
Asociación de sordos de Zaragoza (ASZA)	Asesoramiento y orientación para el empleo a las personas sordas. A lo largo del año ofreció orientación profesional a 275 personas, 142 mujeres y 133 hombres. Se logró que 101 de las personas atendidas consiguieran un contrato de trabajo Las atenciones relacionadas con la orientación han sido 500.
LABORALIA (ASES)	Convenio de colaboración Laboralia entre el Instituto Aragonés de Empleo y la Asociación Aragonesa de Sociedades Laborales (ASES) para la promoción, asesoramiento y tutoría de nuevos emprendedores y de las Sociedades laborales con ámbito autonómico. Las consultas realizadas por usuarios ascendieron a 520, de las cuales 281 fueron hombres (54%) y 239 mujeres (46%). Se atendió a un total de 272 proyectos, de los cuales al final del año 2011 se consolidaron 18.
Programa de apoyo a la reinserción laboral	Convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Aragón para la realización de un Programa de Apoyo a la Reinserción Laboral. El objetivo del Convenio era favorecer y ayudar a la

Entidad	
Inforienta	<p>reinserción laboral de trabajadores que perdieron su empleo como consecuencia de los despidos producidos en empresas del sector del comercio al por menor con sede en Aragón y estaban desempleados e inscritos como demandantes de empleo en las Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón.</p> <p>La inserción alcanzada por los participantes se encuentra en torno al 40%. La financiación de las actuaciones se ha realizado a través del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG).</p>
Acciones de inserción laboral (AIL)	<p>Inforienta (orientación a través de Internet) es un recurso gratuito promovido por el Inaem y los cuatro agentes sociales (CREA, CEPYME, CC.OO y UGT Aragón), que proporciona de forma ágil y rápida información sobre orientación, formación y empleo con el objeto de facilitar la inserción o la mejora laboral de las personas. Además, hay un equipo de profesionales de la orientación que asesoran y acompañan en todo el proceso orientacional. El proyecto forma parte del convenio de colaboración o contrato programa existente con los agentes sociales</p> <p>Forma parte del convenio de colaboración o contrato programa existente con los agentes sociales. Estas entidades se comprometen a ejecutar acciones de inserción laboral (captación de ofertas de empleo) con los beneficiarios del Plan de Formación e Inserción de Aragón y con los usuarios que hayan recibido acciones de orientación profesional en cada entidad ejecutora del citado contrato programa.</p>
Cámaras de comercio. Motivación al autoempleo	<p>Programa específico del convenio de colaboración existente entre el Inaem y las Cámaras Oficiales de Comercio e Industria de Zaragoza, Huesca y Teruel para la prestación de servicios a las empresas en materia de Formación Ocupacional, Promoción del Espíritu Emprendedor y Promoción del Empleo. El objetivo reside en la promoción del espíritu emprendedor realizando acciones de motivación, sesiones de networking, charlas, formación y jornadas en cada una de las tres provincias.</p>
Programa de integración profesional. Obra social de Ibercaja	<p>El programa se encuentra dirigido a directivos y cuadros medios en desempleo. Ofrece un itinerario de acciones de orientación e inserción laboral de manera que participantes son guiados y acompañados en el proceso de redefinición de su proyecto profesional.</p> <p>El programa, que se ha realizado de forma experimental, ha incluido a 44 personas, 35 desempleados y 11 trabajadores por cuenta ajena. A finales del mismo, 21 personas permanecían en desempleo (47,73%) y 23 personas estaban trabajando por cuenta ajena o con proyecto de autoempleo (52,27%).</p>
Aprendiendo a emprender. Obra social de Ibercaja	<p>Este proyecto se desarrolla en centros educativos de Aragón. En él participan alumnos de ESO, que, dirigidos por sus profesores, y en horario escolar, aprenden a tomar las decisiones necesarias para la creación y desarrollo de una cooperativa, asumiendo los roles de dirección, producción y administración.</p> <p>La coordinación, desarrollo y seguimiento del proyecto está a cargo de un equipo formado por técnicos expertos en la materia, del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, del Instituto Aragonés de Empleo y de Ibercaja, así como de una empresa especializada en el fomento de la cultura emprendedora.</p>
Ministerio de Defensa	<p>Se suscribe un convenio de colaboración para el desarrollo conjunto de un programa de acciones de información, orientación y formativas, con el que se pretende conseguir la mayor preparación posible para la incorporación laboral, de aquellos militares que estén cercanos a finalizar su compromiso profesional con el ejército. También se propiciará la máxima difusión de las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas, a través del Instituto Aragonés de Empleo.</p>

Entidad	
Puntos de autoinformación tutorizados implantados durante el año 2011	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="598 212 1369 324">• Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Castejón de Sos de 28 de enero de 2.011 para la instalación de un punto de autoinformación tutorizado del Instituto Aragonés de Empleo en la sede de Castejón de Sos. <li data-bbox="598 347 1369 459">• Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Borja de 23 de marzo de 2.011 para la instalación de un punto de autoinformación tutorizado del Instituto Aragonés de Empleo en la sede de Borja. <li data-bbox="598 481 1369 593">• Convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y el Ayuntamiento de Utebo de 30 de marzo de 2.011 para la instalación de un punto de autoinformación tutorizado del Instituto Aragonés de Empleo en la sede de Utebo.

Fuente: Inaem.

2.1.5. Servicio de atención telefónica (SAT)

El servicio de atención telefónica proporciona información referente a las políticas de empleo y servicios gestionados por el organismo, en especial todo lo relacionado con:

- Ofertas de Empleo.
- Modalidades de Contratación.
- Cursos de Formación.
- Ayudas y Subvenciones al Empleo.
- Apoyo al Autoempleo.
- Apoyo a la Creación de Empresas.
- Orientación Profesional.

El coste del servicio es compartido entre el Inaem y el usuario y presta servicio ininterrumpido de 9 a 19 horas de lunes a viernes.

Durante el año 2011 ha recibido un total de 43.539 consultas, un 9,4% menos que el año anterior. La mayoría de ellas, más de dos terceras partes, han sido realizadas por los demandantes de empleo y casi una cuarta parte por empresas.

De las consultas realizadas el 57% estaban relacionadas con las actividades de intermediación, el 23% se referían a cuestiones que no eran de competencia del Inaem, el 8% eran preguntas de información general del Inaem, el 6% se referían a temas de formación y otro 6% a cuestiones relacionadas con la promoción del empleo.

A lo largo de 2011, el Servicio de Atención Telefónica ha recogido un total de 301 Ofertas de Empleo. De éstas, 189 Ofertas han sido recogidas telefónicamente y 112 Ofertas han sido recibidas a través de correo electrónico.

Cuadro 8
Consultas realizadas a través del SAT. Aragón. 2011

	Consultas	%
Demandantes de empleo	29.972	68,8
Personas trabajadoras ocupadas	1.364	3,1
Empresas	10.615	24,4
Instituciones, Organismos	454	1,0
Centros colaboradores	49	0,1
No identificados	1.085	2,5
Total	43.539	100,0

Fuente: Inaem.

2.1.6. Internet

El Inaem considera que el uso de Internet facilita la realización de ciertas gestiones relacionadas con el empleo tanto a trabajadores como a empleadores, por ese motivo en estos últimos años ha realizado un esfuerzo en adaptar sus aplicaciones para permitir esa posibilidad y en difundir entre los ciudadanos su uso.

Durante el año 2011 se han realizado 6.074678 accesos a la página web del Inaem, de ellas 1.121.710 han sido al buscador de ofertas de empleo, 568.945 a la zona de la oficina electrónica y 627.099 al buscador de cursos de formación.

En el año 2011 el Inaem tenía disponible en su página Web una oficina electrónica con la posibilidad de acceso a: Gestión de la oferta de empleo, Emple@⁵⁴, gestión de contratos, Contrat@⁵⁵, Inscripción de alumnos a los cursos de formación y Gestión de la Demanda.

Durante 2011 se ha implantado la nueva utilidad de la aplicación, "Mis ofertas", que ofrece la posibilidad de que las personas interesadas en las ofertas obtengan directamente desde Internet el documento de contacto con la empresa o propongan su candidatura a la oficina del Inaem que gestiona la oferta.

Cada demandante tendrá su "Cesta de Ofertas" compuesta por las ofertas en difusión que coincidan con su perfil, que él añade desde el sondeo de ofertas y que el Inaem le proponga.

La gestión de la demanda incluye los siguientes servicios:

⁵⁴ Utilizando este servicio las empresas pueden difundir sus ofertas de empleo en los portales Públicos de Empleo Estatal y Autonómico, o solicitar la gestión de la oficina de empleo para la búsqueda de candidatos (as) idóneos (as) a los perfiles solicitados, así como realizar el seguimiento de las ofertas de empleo tramitadas y comunicar el cierre de las mismas al concluir la gestión solicitada.

⁵⁵ Este servicio permite que las empresas puedan realizar a través de Internet la comunicación a los Servicios Públicos de Empleo de: Contratos, prórrogas de contratos, transformaciones de contratos temporales en indefinidos, llamamientos de trabajadores fijos discontinuos, horas complementarias en contratos indefinidos a tiempo parcial y copias básicas de los contratos de trabajo.

- Renovar, obtener duplicado de la demanda de empleo e informes personalizados, modificar datos personales de contacto y actualizar la situación de la inscripción (alta, baja o suspensión)
- Consultar de forma inmediata la información que dispone el Servicio Público de Empleo sobre la demanda y modificar determinados datos profesionales.
- Conseguir información sobre ofertas de empleo y obtener, si se reúnen requisitos, el documento de contacto con la empresa.
- Solicitar citación a la oficina de inscripción.

En el año 2011 ha habido un total de 45.153 altas de usuarios. Dado que en Aragón había a finales de diciembre 142.594 demandas pendientes, se puede estimar que el porcentaje de las personas inscritas en la oficinas de empleo que tenían posibilidad de realizar gestiones a través de Internet era del 32%.

Por otra parte, el volumen de gestiones/servicios realizados mediante este medio es muy alto, 490.997, es decir cerca de 11 gestiones por usuario de alta.

Cuadro 9
Servicios de demanda por internet. Aragón. 2011

Provincia	Servicios	% servicios	% demandas pendientes en las O. E.
Huesca	52.246	10,6	14,4
Teruel	55.704	11,3	10,4
Zaragoza	383.047	78,0	75,2
Aragón	490.997	100	100

Fuente: Inaem. SEPE. Elaboración propia.

La distribución territorial, según la procedencia del usuario, de los servicios de demanda por Internet difiere de la distribución de personas inscritas en las oficinas de empleo. Teruel y Zaragoza se muestran más activos en el uso de las tecnologías de la información y comunicación mientras que Huesca se encuentra 4 puntos por debajo del peso que tienen sus usuarios inscritos.

A destacar la aplicación INFORIENTA de orientación y tutorización a través de la red, un paso más en la profesionalización de este tipo de servicios. En ella se han registrado 8.680 personas de las que 5.463 han sido asesoradas y tutorizadas por un orientador.

2.1.7. Datos de gestión

2.1.7.1. Oferta de empleo

En el año 2011 las oficinas del Inaem captaron 12.698 puestos de trabajo de los que el 70,1% correspondían a la provincia de Zaragoza, el 16,5% a Huesca y 13,4% a Teruel. La comparación entre la distribución de los contratos realizados por provincia muestra que las provincias de Huesca y especialmente la de Teruel captan más puestos que lo que proporcionalmente contratan mientras que en la de Zaragoza ocurre lo contrario.

Cuadro 10

Puestos captados por las oficinas de empleo del Inaem. Aragón. 2011

Provincia	Puestos captados	% puestos captados	% contratos
Huesca	2.099	16,5	15,8
Teruel	1.702	13,4	8,5
Zaragoza	8.897	70,1	75,7
Aragón	12.698	100	100

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

Además de las oficinas de empleo el Inaem utiliza otros medios para difundir las ofertas de empleo de manera que durante el año 2011 ha existido un promedio de 137 ofertas difundidas diariamente a través de Internet. También se han difundido 300 ofertas por televisión en el marco del convenio celebrado entre el Instituto Aragonés de Empleo y la sociedad estatal Televisión Española en el que se establece como objeto principal la difusión de las ofertas gestionadas por el Inaem a través del programa "Aquí hay trabajo". Por otra parte el Servicio de Atención telefónica ha captado un total de 301 ofertas.

Las acciones de inserción laboral (AIL) realizadas en virtud del Contrato Programa existente con los Agentes Sociales han captado en el año 772 ofertas y se han cubierto 274 puestos de trabajo.

Cuadro 11

Puestos captados por las Acciones de Inserción Juvenil (AIL). Aragón. 2011

Entidades	Ofertas captadas	Trabajadores en selección	Puestos de trabajo cubiertos
CREA	297	2.362	66
CEPYME	243	922	100
UGT	121	316	80
CC.OO.	111	194	28

Fuente: Inaem.

2.1.7.2. Contratación y colocación

Los contratos realizados en el 2011, incluidos los de colaboración social, han sido 394.218. Hay que tener en cuenta que los empresarios están obligados a comunicar a la oficina pública de empleo, en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, el contenido de los

contratos que celebren o las prórrogas de los mismos, deban o no formalizarse por escrito. El 90,5% de los contratos son comunicados al Inaem mediante la aplicación contrat@. Las TIC para realizar este tipo de gestión se han mostrado muy eficaces y son ampliamente utilizadas.

Una colocación hace siempre referencia a un contrato realizado a una persona demandante de empleo que se encuentra inscrito en una oficina de empleo y una colocación gestionada es una colocación realizada a través de las actuaciones efectuadas por las oficinas de empleo o sus entidades colaboradoras. En el año 2011 hubo un total de 246.603 colocaciones, es decir, el 62,6% de los contratos. Del total de colocaciones 64.625 se realizaron a través de una gestión de algún tipo realizada por el Inaem. Las colocaciones directas fueron 7.347, el 3%, y las colocaciones donde el trabajador había recibido algún servicio previo que aumentaban su empleabilidad fueron 57.278, el 23,2%.

Cuadro 12
Gestión de la colocación por provincias. Aragón. 2011

Ámbito	Contratos	%	Colocaciones	%	Colocaciones gestionadas	%
Huesca	62.266	15,8	36.123	14,6	11.216	17,4
Teruel	33.491	8,5	22.549	9,1	7.180	11,1
Zaragoza	298.461	75,7	187.931	76,2	46.229	71,5
Aragón	394.218	100	246.603	100	64.625	100

Fuente: Inaem.

Tomando la distribución de la contratación por provincias como elemento de referencia, se observa que en Teruel y Zaragoza se contrata más a las personas que están inscritas en las oficinas de empleo. En Huesca ocurre lo contrario. En lo que se refiere a la gestión realizada, Huesca y Teruel tienen más porcentaje de colocaciones gestionadas que proporcionalmente a su peso en la contratación o en demandantes colocados y lo contrario ocurre en Zaragoza.

En relación con el año anterior las colocaciones han aumentado en un 4,6% y las colocaciones gestionadas en un 3%. El ratio⁵⁶ de gestión se ha mantenido igual en los dos años, 0,3.

2.1.7.3. Demandantes de empleo

Los demandantes inscritos han aumentado respecto a la misma fecha del año anterior en 13.583 personas, lo que supone un 10,1%, y los demandantes de empleo en un 11,2%. Eso significa que aumentan en mayor medida las personas que requieren servicios activos de búsqueda de empleo. El total de servicios realizados es de 546.110, incluidas las personas tutorizadas a través de inforienta. Teniendo en cuenta que a lo largo del año han pasado por las oficinas de empleo 244.155 personas, se puede decir que hay una media de 2,2 servicios por persona.

⁵⁶ Proporción de colocaciones gestionadas al total de colocaciones.

Cuadro 13
Demandantes de empleo. Aragón. 2011

Concepto	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Demandantes inscritos	21.392	15.185	111.398	147.975
Demandantes de empleo	20.560	14.801	107.233	142.594
Demandantes parados	14.543	10.001	77.438	101.982
Demandantes de empleo extranjeros	4.778	3.650	24.951	33.379
Servicios totales prestados	93.674	60.229	386.744	540.647
Tutoría y atención personalizada	28.614	18.376	120.651	167.641
Autoempleo	587	481	3.829	4.897
Actividades grupales de orientación profesional	355	377	2.129	2.861
Actualización curricular	55.195	37.141	216.997	309.333
Otros				
Violencia de género	Mujeres atendidas	329	Servicios prestados	965
INFORIENTA (orientación Internet)	Personas registradas activas	8.680	Personas tutorizadas	5.463

Fuente: Inaem. Elaboración propia

La distribución provincial de los servicios realizados muestra que Huesca ha realizado mayor proporción de servicios totales que el peso que tienen los demandantes de empleo, aunque por tipo de servicio la proporción de autoempleo y actividades grupales de orientación profesional ha sido menor. Teruel presenta una situación parecida aunque en esa provincia el mayor peso ha recaído en las actividades grupales de orientación. Zaragoza tiene una diferencia de casi 4 puntos entre la proporción de demandantes de empleo y los servicios realizados.

Cuadro 14
Servicios prestados por provincias. Porcentajes. Aragón. 2011

	Huesca	Teruel	Zaragoza
Demandantes de empleo	14,4	10,4	75,2
Demandantes parados	14,3	9,8	75,9
Demandantes de empleo extranjeros	14,3	10,9	74,8
Servicios totales prestados	17,3	11,1	71,5
Tutoría y atención personalizada	17,1	11,0	72,0
Autoempleo	12,0	9,8	78,2
Actividades grupales de orientación profesional	12,4	13,2	74,4

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

Cuadro 15
Servicios prestados por el Inaem y por sus entidades colaboradoras. Aragón. 2011

	Huesca		Teruel		Zaragoza		Aragón		
	Inaem	EE.AA	Inaem	EE.AA	Inaem	EE.AA	Inaem	EE.AA	Total
Hombres	47.850	1.074	32.810	949	196.154	8.016	276.814	10.039	286.853
Mujeres	43.795	955	25.754	716	176.500	6.074	246.049	7.745	253.794
Total	91.645	2.029	58.564	1.665	372.654	14.090	522.863	17.784	540.647

Fuente: Inaem.

El porcentaje de servicios prestados por las entidades colaboradoras es del 3,3%, proporción que disminuye hasta el 2,2% en Huesca y el 2,8% en Teruel.

2.1.8. Las Agencias de Colocación

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se publicó con el objetivo de contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española; a este fin se recogen un conjunto de medidas entre las que se incluían las dirigidas a lograr elevar las oportunidades de las personas desempleadas mejorando los mecanismos de intermediación laboral.

La intermediación en el mercado de trabajo se configura como un servicio de carácter público, con independencia de los agentes que la realizan, en el que no existan disfunciones que impidan la adecuada casación entre ofertas y demandas de empleo. En este contexto la citada Ley modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, procediendo a regular las agencias privadas de colocación, incluyendo las que tienen ánimo de lucro, cuya actividad no permitía la normativa anterior.

El 31 de diciembre de 2010 se publica el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación. Mediante este real decreto se procede al desarrollo reglamentario de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, regulando el régimen de autorización y la actividad de las agencias de colocación que realicen actividades de intermediación laboral.

Las agencias de colocación son entidades que realizan actividades de intermediación laboral que tienen como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades. También pueden desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo y con la selección de personal.

Hay dos tipos de agencias de colocación autorizadas: las que actúan de forma autónoma y las que actúan como entidad colaboradora de los Servicios Públicos de Empleo mediante la suscripción de un convenio de colaboración.

Existe la obligatoriedad de que las agencias de colocación obtengan autorización de los servicios públicos de empleo para poder realizar su actividad y se establecen, además, las obligaciones que deben cumplir con carácter general todas las agencias de colocación, destacando entre ellas la exigencia de que en la actuación de estas agencias se garantice la gratuidad a las personas trabajadoras por la prestación de servicios, los principios de igualdad, no discriminación en el acceso al empleo y el respeto a la intimidad y dignidad a las personas trabajadoras en el tratamiento de sus datos. También se recoge la obligación de elaborar y ejecutar planes específicos para la colocación de personas trabajadoras desempleadas integrantes de colectivos prioritarios.

Las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias de colocación presentando declaración responsable en la que conste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

En el año 2011 había aprobadas en Aragón 10 agencias de colocación, de ellas, 5 se encuentran autorizadas por el Inaem, es decir su ámbito de actuación es Aragón y otras 5 estaban autorizadas por el SEPE y por lo tanto para un ámbito territorial más amplio.

Cuadro 16

Agencias de Colocación autorizadas para actuar en Aragón. 2011

Autorizadas Inaem	Autorizadas SEPE
TARLA servicios de selección 2006 S.L.	COCEMFE
Fundación DFA	BYMANPOWER,S.L.
ADIFE	ACCIÓN LABORAL
Fundación San Valero	FUNDACIÓN SECRETARIO GITANO
Fundación Federico Ozanam	FSC INSERTA

Fuente: Inaem.

2.2. FOMENTO DEL EMPLEO

Dentro del área de Promoción de Empleo, el Inaem agrupa programas muy variados, relacionados con el fomento de la contratación, la igualdad de oportunidades en el empleo, especialmente en colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, el autoempleo y la creación de empresas y la promoción del desarrollo y la actividad económica territorial. Todos ellos podrían agruparse en tres líneas genéricas:

- Favorecer la creación o aumento de la actividad económica.
- Promocionar la igualdad de oportunidades luchando contra la discriminación laboral de colectivos que presentan características sociales o personales diferenciadoras.
- Favorecer la obtención de experiencia laboral.

Cada programa puede abarcar en exclusiva una línea de actuación o varias.

2.2.1. Los programas de promoción de empleo

Los programas de promoción de empleo aglutinan diversas medidas e incentivos dirigidos a fomentar la generación de empleo en sus diversas vertientes: creación de empresas, empleo por cuenta ajena o autoempleo. A su vez, todo este conjunto de programas contemplan desde subvenciones directas a la creación de puestos de trabajo, hasta ayudas para la financiación de las inversiones necesarias para la puesta en marcha de las actividades o de nuevos puestos de trabajo.

Desde el punto de vista de los beneficiarios o destinatarios de las subvenciones, los programas de promoción de empleo se dirigen a un amplio espectro de colectivos y entidades. Así, entre los beneficiarios de estos programas se encuentran entidades locales, organismos públicos, entidades no lucrativas, empresas, particulares que emprenden una actividad económica por cuenta propia, así como diversos colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo como las personas con discapacidad, las personas en situación o riesgo de exclusión social, las mujeres con especiales dificultades para la inserción laboral o los parados de larga duración.

Asimismo, atendiendo al objeto de las subvenciones, algunos programas de empleo incentivan de forma directa el empleo indefinido y estable como, por ejemplo, el programa de promoción de la contratación estable y de calidad, el de subvenciones a la contratación indefinida de trabajadores discapacitados o el de promoción de empleo autónomo. Otros programas van más dirigidos a facilitar formación y práctica profesional a trabajadores desempleados de tal forma que, la participación en estos programas, les dote de una experiencia que les permita acceder en mejores condiciones al mercado de trabajo ordinario. Entre estos últimos destacan los programas de colaboración del Inaem con corporaciones locales o con organismos públicos

para la contratación de trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social.

En el año 2011 el presupuesto ejecutado en la totalidad de los programas fue de 35.417.863,3 euros, inferior en un 3,1% al del año anterior.

Aunque en promoción de empleo hay un gran número de programas, no todos disponen de los mismos recursos ni se priorizan de la misma manera. Así, dos de ellos, Empleo público local e Integración del minusválido (CEE), suman más del 56% del presupuesto, y si a estos se añaden los de Promoción del empleo autónomo y Apoyo a la contratación estable, se encuentra asignado casi el 83% del presupuesto.

En relación con el año anterior la evolución de los distintos programas ha sido muy variable, se destaca, por un lado, el crecimiento de un 40,3% en promoción del empleo autónomo y un descenso del 47,0% en apoyo a la creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales.

En general, todos estos programas se encuentran muy mediatizados por la situación económica del momento. Hay algunos que se generan directamente a iniciativa del servicio público de empleo aragonés, por ejemplo, los proyectos de corporaciones locales, pero hay otros requieren un solicitud previa del interesado derivada de una necesidad de la actividad productiva que desarrolla o quiere desarrollar, como son los programas de fomento de la contratación, las empresas I+E, etc.

Cuadro 1

Presupuesto ejecutado en los programas de promoción de empleo. Aragón. 2011

	Presupuesto ejecutado (miles de euros) 2011	% Presupuesto acumulado	Presupuesto ejecutado (miles de euros) 2010	Variación 2010-11 (%)
Empleo Público Local (Corporaciones Locales)	10.579,2	29,9	10.204,0	3,7
Integración laboral del minusválido (CEE)	9.540,8	56,8	10.423,1	-8,5
Promoción de empleo autónomo	5.518,4	72,4	3.933,4	40,3
Apoyo a la contratación estable	3.674,0	82,8	4.146,6	-11,4
Empleo Público Institucional (Organismos y entidades sin ánimo de lucro)	2.158,3	88,9	2.983,6	-27,7
Agentes de Empleo y Desarrollo Local	1.355,3	92,7	1.579,7	-14,2
Apoyo a la creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales	740,9	94,8	1.397,5	-47,0
Unidades de Apoyo a CEE	575,8	96,4	564,5	2,0
Subvenciones por contratación indefinida de trabajadores discapacitados	451,4	97,7	461,9	-2,3
Subvención empresas calificados como I+E	406,1	98,8	509,9	-20,4
Programa ARINSER	364,5	99,8	305,2	19,4
Subvención cuotas de la S.S. por capitalización de la prestación de desempleo	53,2	100,0	59,7	-10,9
TOTAL	35.417,9		36.569,1	-3,1

Fuente: Inaem.

En relación a los principales indicadores del área y tomando como referencia la variación del presupuesto ejecutado, que fue de -3,1%, se puede observar que el mayor crecimiento interanual se ha producido en los autónomos, con un aumento del 50,6%, y el mayor descenso en las empresas de economía social, con una bajada del 32,1%. Por otra parte, tomando en cuenta el beneficiario, hay un incremento apreciable de las mujeres, 19,4%, mientras que las empresas subvencionadas han descendido en un 6%. Por último destaca la distinta evolución de la gestión en las provincias. Zaragoza y Huesca descienden su gasto en relación al 2010 en torno a un 4%, mientras que la provincia de Teruel tiene un crecimiento del 1,4%.

Cuadro 2

Evolución de los principales datos en el área de promoción de empleo. Aragón. 2009-2011.11

	2009	2010	2011	Variación 2010-2011 (%)
Empresas subvencionadas	594	1.004	944	-6,0
Empresas de economía social: coop. y sdes. laborales	67	84	57	-32,1
Centros Especiales de Empleo subvencionados	63	64	67	4,7
Empresas de Inserción Laboral subvencionadas	10	11	9	-18,2
Emprendedores subvencionados:				
Trabajadores autónomos	568	591	890	50,6
Otros emprendedores subvencionados:				
empresas de economía social y pago único	84	159	130	-18,2
Trabajadores/as por cuenta ajena subvencionados	5.346	5.274	5.086	-3,6
Mujeres subvencionadas	2.835	2.365	2.823	19,4
Hombres subvencionados	3.334	2.842	3.333	17,3
Trabajadores con discapacidad subvencionados	1.908	1.829	1.971	7,8
Entidades locales subvencionadas	616	829	671	-19,1
Entidades sin ánimo de lucro subvencionadas	209	177	125	-29,4
Gasto en el área de promoción de empleo	40.411.691,97	36.569.093,84	35.417.863,34	-3,1
Gasto promoción de empleo en la provincia de Zaragoza	24.738.341,50	23.264.175,03	22.166.145,41	-4,7
Gasto promoción de empleo en la provincia de Huesca	9.193.828,39	8.426.562,06	8.086.680,10	-4,0
Gasto promoción de empleo en la provincia de Teruel	6.479.522,06	5.113.830,49	5.183.067,83	1,4

Fuente: Inaem.

2.2.1.1. Programas destinados a trabajadores desempleados para la realización de obras y servicios de interés general

Realizados en colaboración con:

- Corporaciones Locales.
- Organismos públicos, universidades y entidades no lucrativas.

Estos programas tienen como objetivo facilitar a los desempleados experiencia y práctica laboral a través de su contratación para la realización de obras y servicios de interés general y

social. En un caso su contratación será realizada por las corporaciones locales y en el otro por organismos públicos, universidades y entidades no lucrativas.

El presupuesto ejecutado entre ambos programas es de 12.737.515,5 euros, que es el mayor de esta línea de trabajo, con un porcentaje del 35,9% del total. El mayor peso con diferencia corresponde al que es ejecutado por las corporaciones locales.

En el 2011 las corporaciones locales realizaron 820 proyectos por una cuantía de 10.759.190,4 euros, lo que ha supuesto un crecimiento de un 8% en el número de proyectos y de un 4,6% en presupuesto, ambos respecto del año anterior.

La distribución provincial de los proyectos y el presupuesto en el programa de corporaciones locales es muy diferente a la distribución de personas desempleadas, pero coincide, en términos generales, con la de los municipios.

Cuadro 3
Programa de colaboración con CC.LL. Aragón 2011

Provincia	Nº Proyectos	%	Subvención	%	Distribución de municipios %
Huesca	256	31,2	3.093.370,08	28,8	27,6
Teruel	237	28,9	2.911.113,30	27,1	32,3
Zaragoza	327	39,9	4.574.707,00	42,5	40,1
Total	820	100	10.759.190,38	100	100

Fuente: Inaem

La mayoría de los proyectos realizados pertenecen al área de actividad de servicios⁵⁷ de utilidad colectiva, un 63,2%, que se han incrementado (91,1%) considerablemente respecto al año anterior, seguidos de los que desarrollan temas de protección del medio ambiente⁵⁸, un 16%.

Cuadro 4
Proyectos por áreas de actividad del programa de colaboración con CC.LL. Aragón 2011

	Nº de obras y Servicios		
	2009	2010	2011
Servicios y actividades de ocio y culturales	138	148	107
Servicios de utilidad colectiva	319	271	518
Servicios para la protección del medio ambiente	257	223	131
Nuevas tecnologías de la información	38	56	23
Servicios personales de proximidad vinculados a la vida diaria	65	28	29
Otras áreas	0	33	12
	817	759	820

Fuente: Inaem

⁵⁷ Incluyen obras y mantenimiento de diverso tipo.

⁵⁸ Los servicios de protección al medio ambiente han descendido de manera significativa respecto al año anterior (41,3%) sin que ese descenso se encuentre justificado por la existencia de algún criterio o prioridad en la convocatoria del programa. La elección del tipo de proyecto ha correspondido a los ayuntamientos que han preferido incrementar sus actuaciones en servicios de utilidad pública.

El número de proyectos realizados a través de organismos públicos, universidades y entidades no lucrativas fue de 200 en el año, con un presupuesto de 2.244.683,1 euros, en ambos casos inferiores, en un 23% y un 25% respectivamente, al año anterior. El reparto de los proyectos por provincia se aproxima en este programa a la distribución existente de la población en general y de la población desempleada, el factor territorial tiene menos incidencia.

Cuadro 5
Programa de colaboración con organismos. Aragón 2011

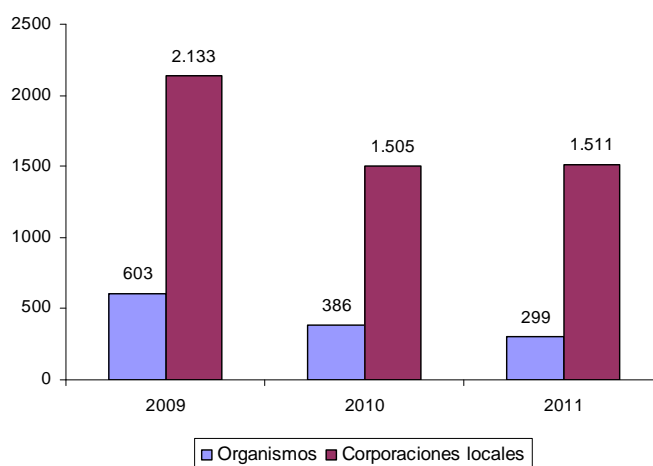
Provincia	Nº Proyectos	%	Subvención	%
Huesca	45	22,5	524.631,2	23,4
Teruel	31	15,5	308.735,4	13,8
Zaragoza	124	62	1.411.316,4	62,9
Total	200	100	2.244.683,1	100

Fuente: Inaem

El número total de trabajadores subvencionados en estos programas ha sido de 1.810 y la duración media de sus contratos, en el caso de las corporaciones locales, ha sido de 5,1 meses y en el caso de organismos de 5,8 meses. El coste de un trabajador por mes se situó entre 1.396,2 euros para las corporaciones locales y 1.294,4 euros para los organismos.

En relación al año 2010 se observa que, prácticamente, se ha mantenido el volumen de los trabajadores contratados en el programa de corporaciones locales y hay un descenso notable en el programa de organismos, el 92,5%.

Gráfico 1
Evolución de los trabajadores participantes en los programas. Aragón 2009-2011



Fuente: Inaem

La edad de los participantes se encuentra indirectamente relacionada con el objetivo del programa ya que la obtención de una primera experiencia y práctica laboral debe estar asociada generalmente a las personas más jóvenes, aunque no exclusivamente. Hay un 18,2%

de participantes que tiene menos de 25 años en el caso de corporaciones locales y un 12,7% en los contratados a través de organismos. Los participantes entre 25 y 34 años aumentan considerablemente en relación al grupo anterior, aunque en este caso, el mayor peso corresponde al programa de organismos, con un 44,5%, las corporaciones locales solo contratan en esa edad al 22,4% del total de trabajadores. El envejecimiento de la población en los municipios rurales de la Comunidad justifica el alto porcentaje de personas contratadas con más de 34 años.

2.2.1.2. Programa de integración laboral de discapacitados en Centros Especiales de Empleo

Los Centros Especiales de Empleo (CEE) son empresas que, mediante la realización de un trabajo productivo, tienen por finalidad asegurar un empleo remunerado y prestar una serie de servicios de ajuste personal y social (servicios de rehabilitación, terapéuticos, culturales, deportivos y de integración social) para procurar, de acuerdo con la naturaleza y características de la discapacidad del trabajador, una mejor rehabilitación personal e integración social a sus trabajadores con discapacidad como medio de integración laboral del colectivo.

La plantilla de los CEE debe estar compuesta por el mayor número de trabajadores con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo. En todo caso, el porcentaje de trabajadores discapacitados no puede ser inferior al 70 % del total de la plantilla. Pueden incorporarse a los Centros Especiales de Empleo las personas desempleadas que tengan reconocida oficialmente una minusvalía en un grado igual o superior al 33%.

El programa destina 9.194.670,92 euros, el porcentaje mayoritario (96,4%) a la financiación del coste salarial de los trabajadores existentes. El resto de la subvención, 346.120,38 euros, se encuentra destinada a la creación de nuevos puestos de trabajo.

También se han destinado 575.777,36 euros a las denominadas unidades de apoyo a los centros especiales de empleo, presupuesto dedicado a financiar la contratación de 32 técnicos y 48 encargados de producción en 20 centros, actuando con 567 discapacitados.

En 2011 había 67 centros especiales de empleo, 3 más que el año anterior, con 1.886 trabajadores, lo que supone un incremento de un 7,9%. La provincia de Zaragoza es la que cuenta con el mayor número de centros, un 74,6%, y con un número aún mayor de trabajadores, el 83,8%.

Cuadro 6
Centros especiales de empleo. Aragón 2011

Provincia	CEE		Discapacitados en CEE	
	Nº	%	Nº	%
Huesca	11	16,4	262	13,9
Teruel	6	9,0	43	2,3
Zaragoza	50	74,6	1.581	83,8
Total	67	100	1.886	100

Fuente: Inaem

Cuadro 7
Programa de centros especiales de empleo por provincias. Presupuesto. Aragón 2011

Provincia	Mantenimiento puestos de trabajo (subvenciones coste salarial)	Creación nuevos puestos de trabajo (subvenciones por inversiones)	Total
Huesca	1.605.162,52	73.875,93	1.649.038,45
Teruel	227.537,99	0,00	227.537,99
Zaragoza	7.361.970,41	302.244,45	7.664.214,86
TOTAL	9.194.670,92	346.120,38	9.540.791,30

Fuente: Inaem

Cuadro 8
Unidades de apoyo en CEE. Aragón 2011

Principales variables	Zaragoza	Huesca	Total
Nº de Centros beneficiarios	16	4	20
Trabajadores miembros de Unidades de apoyo subvencionados	Técnicos	6	32
	Encargados de apoyo a la producción	39	48
Trabajadores discapacitados destinatarios de la actividad de las Unidades de apoyo	488	79	567
Subvenciones concedidas	485.751,9	90.025,5	575.777,4

Fuente: Inaem

2.2.1.3. Programa de promoción de empleo autónomo

El Programa de promoción del empleo autónomo tiene como objetivo facilitar el desarrollo de proyectos empresariales de las personas desempleadas para que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, con especial apoyo a colectivos con dificultades de acceso al mercado laboral y cuyo proyecto empresarial esté relacionado con actividades emergentes.

Las medidas estipuladas se centran fundamentalmente en subvenciones, en unos casos a fondo perdido, y en otros se destinan a sufragar parcialmente los intereses de los préstamos, en ambos casos siempre que el capital vaya dirigido a financiar el inicio de la actividad.

Este es el programa que más ha crecido en el año 2011, tanto en presupuesto, un 40,3% como en proyectos, un 50,6%. Los datos reflejan la tendencia asumida por los trabajadores en desempleo como alternativa a su futuro laboral.

Gráfico 2

Evolución del presupuesto ejecutado en promoción del empleo autónomo (miles de euros).
Aragón. 2005-2011



Fuente: Inaem

La mayoría de los proyectos, el 70,8%, se realizaron en la provincia de Zaragoza, seguida a bastante distancia por Huesca, con el 15,6%, y por Teruel, con el 13,5%.

Cuadro 9

Promoción del empleo autónomo por provincias. Aragón. 2011.11

	Nº	Huesca Importe	Nº	Teruel Importe	Nº	Zaragoza Importe	Nº	Aragón Importe
Asistencia técnica	0	0,00 €	1	1.125,00	2	1.193,80	3	2.318,80
Subvención por formación	1	11.327,50	4	4.128,75	4	4.863,75	9	10.320,00
Ayuda al establecimiento	135	876.608,74	114	750.594,50	558	3.543.157,90	807	5.170.361,14
Subvención financiera	11	28.077,63	8	20.276,01	101	287.022,51	120	335.376,15
Total	147	906.013,87	127	776.124,26	665	3.836.237,96	939	5.518.376,09

Fuente: Inaem.

De los distintos tipos de ayudas existentes, la gran mayoría de solicitudes, el 85,9%, corresponden a ayudas por el establecimiento como autónomo siendo todavía mayor el importe del presupuesto, el 93,7%. El resto se centra en subvenciones financieras que se encuentran condicionadas a la obtención de un crédito bancario por parte del beneficiario y que solo resultan significativas en la provincia de Zaragoza. Además el 93% de la subvención solicitada fue para crear actividad en el sector servicios.

2.2.1.4. Programa de promoción de la contratación estable

Este programa busca fomentar la contratación, principalmente indefinida, de trabajadores por cuenta ajena. Se dirige fundamentalmente a colectivos con especiales dificultades de acceso al

mercado de trabajo como los jóvenes, las personas mayores de 45 años, los parados de larga duración, personas con discapacidad y mujeres con especiales dificultades de inserción laboral.

El número de personas que han tenido un contrato subvencionado ha sido de 1.175, un 16,8% inferior al año del anterior. El comportamiento ha sido diferente según el tipo de contrato ya que las subvenciones correspondientes a contratos a tiempo completo han disminuido en un 24,1% y los de tiempo parcial han crecido en un 8,9%. Según la modalidad del contrato, ha aumentado la contratación indefinida en un 25,5% y ha disminuido tanto la contratación temporal como las conversiones en indefinidos.

Por último señalar que el ratio de la subvención ha sido de 3.511 euros por contrato, con un incremento en la cuantía respecto al año anterior del 7,6%.

Cuadro 10
Programa de promoción de la contratación estable. Aragón. 2011

Modalidad subvencionada	Personas			Importe subvenciones		Variación interanual euros /contratos
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Euros	Euros/contrato	
Contratación indefinida	459	240	699	3.028.379,6	4.332,4	-13,2
Contratación temporal	22	13	35	58.357,3	1.667,4	-12,0
Conversiones en indefinidos	343	85	428	938.197,1	2.192,0	5,8
Otros supuestos	9	4	13	100.467,5	7.728,3	-6,7
Total	833	342	1.175	4.125.401,5	3.511,0	7,6

Fuente: Inaem.

Se encuentran incluidas aquí las subvenciones a la contratación indefinida de personas con discapacidad. En el año 2011 se subvencionaron a 85 personas, de las que 46 eran hombres, y 39 mujeres, siendo el total del presupuesto de 307.025,40 euros. El año 2011 ha experimentado un descenso del 70% en el número de contratos subvencionados con respecto a los existentes en el año 2010.

2.2.1.5. Programa de agentes de empleo y desarrollo local

Este programa tiene como fin la realización y ejecución de planes que contribuyan al desarrollo de una comunidad, promoviendo la generación de empleo en el entorno local apoyándose en estudios económicos y sociales, así como mediante campañas de promoción de empleo local que fomenten la creación de actividad empresarial. Todo ello a través de la subvención a la contratación de un técnico como agente de empleo.

En el año 2011 no se han realizado ninguna contratación nueva pero si se han prorrogado las 66 existentes, de las que 31 correspondían a la provincia de Huesca, 20 a Teruel y 15 a Zaragoza. El importe del programa ha ascendido a 1.355.304,96 euros.

2.2.1.6. Programa de promoción de empleo en cooperativas y sociedades laborales

Este programa agrupa una serie de medidas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en Cooperativas y Sociedades Laborales; así mismo está orientado a mejorar la competitividad de estas entidades, incentivando la incorporación de socios trabajadores, apoyando las inversiones para la creación y mantenimiento de este tipo de empresas de economía social.

El programa destina un total de 740.867,16 euros, con una distribución provincial del 32,2% para la provincia de Huesca, 4,7% para Teruel y 63,2% para Zaragoza. Es destacable el pequeño peso de la provincia de Teruel en este programa, donde el año 2011 no se creó ninguna cooperativa ni sociedad laboral o al menos no se solicitó ninguna ayuda por ese concepto. La distribución es resultado de las solicitudes presentadas.

Cuadro 11

Programa de promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales por provincias. Aragón 2011.

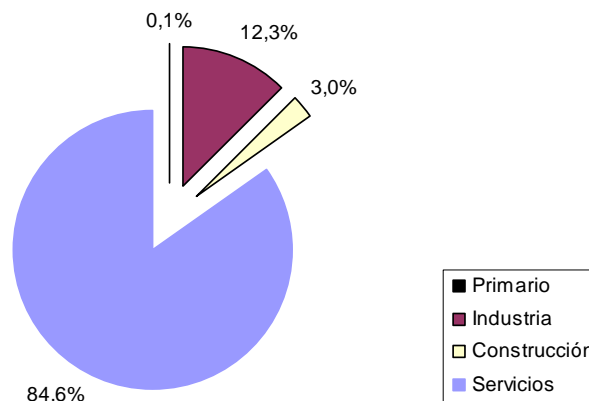
Tipo de ayuda	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Ayuda incorporación	124.000,00	23.500,00	246.667,40	394.167,40
Subvención Adquisición Inmovilizado	74.053,29	10.196,90	130.175,75	214.425,94
Subv. Intereses	0,00	0,00	15.000,00	15.000,00
Subv. Asistencia técnica	5.425,00	865,00	0,00	6.290,00
Creación nuevas cooperativas y SS.LL.	34.780,82	0,00	76.203,00	110.983,82
Total	238.259,11	34.561,90	468.046,15	740.867,16

Fuente: Inaem.

La mayoría de los proyectos subvencionados, como por otra parte suele ser lo habitual, pertenecen a actividades del sector servicios.

Gráfico 3

Programa de promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales por sectores. Aragón 2011.



Fuente: Inaem.

2.2.1.7. Empresas I+E. Iniciativa más Empleo

El Programa de subvenciones para proyectos y empresas calificadas como I+E define como tales aquellos proyectos empresariales o empresas recién constituidas que aún no han iniciado su actividad, que sean innovadores y generadores de empleo. El programa *Iniciativa+Empleo* tiene como objetivo promover subvenciones destinadas al fomento de actividades que aprovechen las oportunidades del ámbito local y con un carácter innovador que repercuta en la creación de empleo.

La cuantía total ejecutada en dicho Programa durante 2011 fue de 406.110,5 euros, un 20,4% menos que en el año precedente. Se han concedido un total de 45 ayudas a proyectos I+E. La provincia de Zaragoza ha obtenido el mayor número de ayudas (24) y el importe global más elevado (229.427,6 euros). En Huesca se han otorgado 18 ayudas por un importe de 145.389,7 euros; mientras que las 3 restantes se han quedado en Teruel, que ha recibido un importe total de 31.293,3 euros.

El número total de proyectos y empresas calificadas de I+E en el 2011 fue de 18 de los 27 solicitados, frente a los 34 calificados en el año anterior.

Durante 2011 han sido 29 los trabajadores desempleados que han accedido a un empleo a través de este programa, de los cuales 20 han sido hombres y 9 mujeres.

Cuadro 12
Programa de empresas I+E. Aragón 2011

	Nº	Huesca Importe	Nº	Teruel Importe	Nº	Zaragoza Importe	Nº	Aragón Importe
Incorporación de socios a cooperativas	2	20.073,82	0	0,00	1	10577,82	3	30.651,64
Contratación indefinida	8	45.989,47	1	5.288,91	7	57.036,08	16	108.314,46
Subvención financiera	3	10.103,05	0	0,00	0	0,00	3	10.103,05
Asistencia técnica	4	61.723,35	1	17.589,34	10	115.311,53	15	194.624,22
Apoyo función gerencial	1	7.500,00	1	8.415,00	6	46.502,17	8	62.417,17
Total	18	145.389,69	3	31.293,25	24	229.427,60	45	406.110,54

Fuente: Inaem.

2.2.1.8. Programa ARINSER

El programa ARINSER recoge las ayudas y subvenciones destinadas a propiciar la participación en el empleo de aquellas personas en situación de exclusión social, ofreciéndoles de este modo, oportunidades de integración a través de Empresas de Inserción Laboral y entidades socias partícipes en este tipo de empresas.

Las empresas de inserción laboral son aquellas que, realizando un trabajo productivo y participando regularmente de las operaciones del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios, tienen como fin primordial de su objeto social la integración socio-profesional de personas en situación o amenaza de exclusión social y que por este motivo están excluidas de trabajo remunerado, la formación y el acompañamiento necesarios para mejorar sus condiciones de ocupabilidad y acceso al mercado laboral ordinario.

El presupuesto en el 2011 ha sido de 364.515,30 euros con un crecimiento de un 19,4%. El número de beneficiarios ha sido de 74 personas, un 19,9% menos. La mayoría de los beneficiarios proceden de servicios sociales.

Cuadro 13

Programa de ARINSER. Beneficiarios por género en empresas de inserción laboral. Aragón 2011.

Colectivos	Hombres	Mujeres	Total
Perceptores Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) y miembros que convivan	7	7	14
No perceptores de IAI por falta de periodo o agotamiento	7	0	7
Jóvenes Ley 12/2001	0	0	0
Drogodependencia	4	2	6
Menores internos en centros penitenciarios, libertad vigilada y exinternos	1	0	0
Procedentes de servicios de alojamiento	1	0	1
Procedentes de servicios de apoyo (Servicios Sociales)	20	25	45
Total	40	34	74

Fuente: Inaem

Durante 2011 no se han producido movimientos en el Registro de empresas de Inserción laboral, permaneciendo el mismo número de empresas que en el año precedente: 9 empresas

Las actividades a las que se dedican estas empresas son, fundamentalmente, manipulados, reciclaje de ropa y de voluminosos, así como mantenimiento de edificios y obra menor. También se han desarrollado otras líneas de trabajo como mudanzas, servicios a otras empresas, limpieza, gestión de centros residenciales de la 3ª edad (cocina, limpieza, lavandería), servicios informáticos (digitalización, mantenimiento de páginas web o desarrollos de software).

2.2.1.9. Beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único

El Programa de bonificación de cuotas de Seguridad Social a beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único tiene como finalidad facilitar la constitución de un negocio a sus receptores. El presupuesto ejecutado en 2011 ha sido de 53.202,86 euros, un 10,9% menos que el año pasado. En la distribución presupuestaria por provincias vemos que mientras la zaragozana disminuyó la cuantía recibida en un 21,8% y Teruel lo hizo en un 34,3%, Huesca aumentó significativamente en un 55,0%.

En total se han registrado un total de 63 beneficiarios, en los que han predominado los hombres (46) y las personas residentes en la provincia de Zaragoza (40).

2.3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La formación para el empleo es el principal dispositivo de ajuste entre el sistema productivo y el capital humano, pero además es una de las principales políticas activas de empleo cuyo propósito radica en:

- Mejorar la cualificación de los trabajadores.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados especialmente de los que tienen dificultades para lograr una adecuada inserción laboral.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

La formación para el empleo puede ser muy amplia ya que los trabajadores y las empresas realizan formación por propia iniciativa al margen de los sistemas oficiales identificados como competentes⁵⁹ en la materia. La información incluida en este capítulo está referida exclusivamente a la formación para el empleo reconocida expresamente como tal y que se encuentra subvencionada a través del Estado o de la Comunidad Autónoma.

La formación para el empleo en Aragón es gestionada por el Inaem a través de dos normas⁶⁰ consideradas básicas; la primera es de ámbito nacional El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y la segunda establece las directrices de la formación para la Comunidad Autónoma, Decreto 51/2000, de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón.

La ejecución de la formación para el empleo puede ser realizada directamente por el Inaem a través de sus centros propios o bien puede encargarla a terceros a través de una subvención utilizando las convocatorias y los convenios de colaboración donde establece los criterios de su desarrollo.

2.3.1. Programas formativos existentes en la Comunidad Autónoma.

En Aragón en el año 2011 se han desarrollado los siguientes programas y proyectos vinculados directamente con la formación para el empleo:

⁵⁹ Hay instituciones, como por ejemplo las universidades, que organizan formación (master de tipo profesional y cursos de postgrado) que realmente puede considerarse como formación para el empleo pero que no tiene ese carácter ni se identifica como tal.

⁶⁰ Existen otras normas que desarrollan las dos señaladas o son específicas para algún programa como es el caso de las Escuelas Taller y Talleres de Empleo. Legislación aplicable en Aragón.

- *Acciones formativas dirigidas a trabajadores prioritariamente desempleados.*

Las acciones formativas dirigidas a trabajadores prioritariamente desempleados es un programa estatal dirigido a proporcionar a los trabajadores una formación que les capacite para el desempeño cualificado de una profesión. Las especialidades que componen la oferta formativa de este programa forman parte del fichero estatal de especialidades y algunas de ellas se corresponden con los módulos formativos de los certificados de profesionalidad. La expresión "prioritariamente desempleados" se encuentra definida en la norma que regula el programa con el límite del 60%, es decir, al menos el 6 de cada 10 alumnos deben estar desempleados al inicio de la acción formativa.

Un apartado de este programa lo constituyen los denominados acuerdos con compromiso de contratación, donde la empresa puede recibir una subvención para cubrir los costes formativos de un curso de incorporación a la empresa siempre que se contrate al menos al 60% de los trabajadores formados con una duración mínima del contrato de 6 meses.

Este programa se desarrolla mayoritariamente a través de centros colaboradores.

- *Planes de Formación dirigidos a trabajadores prioritariamente ocupados.*

Formación dirigida a los trabajadores ocupados con el objeto, tanto de mantener el empleo como de mejorar la productividad de las empresas, respondiendo además a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Es la formación que entronca más directamente con la necesidad de la formación permanente y con la actualización continua de los trabajadores.

Con el incremento del desempleo hay una participación cada vez mayor de trabajadores desempleados en este programa, situación que se encuentra permitida siempre que el 60% de los trabajadores se encuentren ocupados al inicio de la formación.

Los ejecutores de este programa son las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal y las más representativas en el ámbito autonómico, cuando se trate de planes de formación intersectoriales. Estos planes también se ejecutarán a través de convenios suscritos con las organizaciones representativas de la economía social y de las representativas de autónomos, en ambos casos con suficiente implantación en el ámbito autonómico y para la formación dirigida específicamente a los colectivos de trabajadores de la economía social y de autónomos, respectivamente. Cuando se trate de planes de formación sectoriales, se realizará por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en el correspondiente sector, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal.

- *Formación en la empresa. Formación de demanda.*

Es la formación que las empresas planifican y gestionan para sus trabajadores utilizando para su financiación la cuantía/crédito que se asigna a cada empresa en función de su plantilla.

En este apartado están incluidos los permisos individuales de formación, que tienen por objeto el que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

- *Formación para el refuerzo de la competitividad*

Es un programa formativo propio de la Comunidad autónoma que se encuentra en el Programa Operativo del Fondo Social europeo 2007-2013 para Aragón y forma a los trabajadores en especialidades relacionadas con los sectores estratégicos de la Comunidad Autónoma con el objetivo de mejorar sus competencias para aumentar la capacidad de las empresas para adaptarse al entorno, reforzar su competitividad empresarial, contribuir a la implantación de sistemas de calidad, gestión medioambiental y responsabilidad social y promover la innovación.

- *Formación para jóvenes*

Este programa realiza cursos de formación dirigidos a jóvenes menores de 30 años desempleados o con empleo precario para facilitar tanto su inserción laboral como su cualificación. Es un programa dirigido especialmente a los jóvenes sin cualificación y que provienen del fracaso escolar. También es un programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

- *Formación para parados de larga duración*

Formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo dirigida a favorecer la inserción profesional y laboral de los parados de larga duración (más de 360 días en desempleo) facilitando su adaptación a una nueva ocupación. Además la formación trata de desarrollar habilidades informáticas relacionadas con la sociedad actual y con la profesión en la que se están formando

- *Formación para potenciar la incorporación y permanencia de la mujer al empleo*

Programa cofinanciado por el Fondo Social Europeo dirigido a fomentar la igualdad laboral de género formando a las mujeres en profesiones de alta probabilidad de inserción laboral, en profesiones en las que se encuentran subrepresentadas y en habilidades de gestión y dirección.

- *Planes de formación integrales para el empleo*

Programa que se realiza fundamentalmente en colaboración con el Instituto Aragonés de Servicios Sociales y que es cofinanciado por el Fondo Social Europeo, que tiene por objetivo potenciar la inclusión laboral y por lo tanto social, de las personas que tienen especiales dificultades, tanto físicas como psíquicas o sociales, para ello se realiza formación adaptada al usuario acompañada de medidas de orientación e inserción laboral.

- *Transición entre la Universidad y el empleo - Universa*

La Universidad de Zaragoza y el Inaem tienen un convenio de colaboración para ejecutar este programa cuyo objetivo es favorecer la inserción de los jóvenes universitarios en el mundo laboral y adecuar su perfil profesional a las necesidades de las empresas e instituciones.

El programa se constituye como un servicio global denominado UNIVERSA que incluye: formación, orientación, inserción, prácticas no laborales y estudios de mercado de trabajo universitario y esta dirigido a estudiantes de últimos cursos de la Universidad de Zaragoza y titulados universitarios aragoneses.

- *Formación para el empleo en zonas rurales utilizando las nuevas tecnologías de la comunicación*

Programa destinado a superar la complicada distribución territorial de la población existente en Aragón. Es un programa destinado a impartir cursos de formación para el empleo mediante teleformación en especialidades adecuadas al mercado de trabajo de las zonas rurales. Programa destinado a localidades con menos de 20.000 habitantes. Es un programa perteneciente al Programa Operativo del Fondo Social europeo 2007-2013 para Aragón.

- *Apoyo formativo para la incorporación de nuevas tecnologías o innovación en las empresas aragonesas.*

Actuaciones dirigidas a formar a los trabajadores tanto ocupados como desempleados cuando se vean involucrados en la incorporación de procesos de innovación en la empresa o sean especialidades relacionadas con las nuevas tecnologías.

- *Formación en alternancia.*

La formación en alternancia implica que se realiza simultáneamente un proceso formativo y la realización de una actividad laboral. Hay dos grandes subprogramas: Las escuelas Taller y los Talleres de Empleo y el plan FIJA.

2.3.2. Detección de necesidades formativas

La detección de las necesidades formativas a corto plazo es una actividad que el Inaem realiza de forma continua siguiendo una metodología propia denominada “Plan Detecta”, debido a que considera imprescindible tener un sistema de priorización de las especialidades formativas para poder realizar la planificación anual de su oferta formativa.

En el año 2011 se han celebrado 7 sesiones sectoriales con la Red de Informantes Clave existente en el convenio de colaboración con CREA. Además se realizaron reuniones de trabajo con los técnicos de todas las Oficinas de Empleo de Aragón, 3 sesiones grupales, una por provincia, también se analizó la información de las acciones de investigación y la inserción laboral de los alumnos que habían realizado cursos el año anterior. Por último, se completó la información mediante la realización de las IV Jornadas Técnicas de adecuación de la formación al mercado de trabajo en las que participaron 148 expertos de diversos sectores.

2.3.3. Centros proveedores de formación

La mayor parte de la formación para el empleo no se realiza por las instituciones competentes en la materia. El sistema más utilizado es ejecutarla acudiendo a “terceros” lo que facilita una mayor adaptación a las necesidades de cualificación a corto plazo de los trabajadores sin la necesidad de invertir en costosos equipamientos como son todos los se utilizan en una formación profesional práctica y actual, pero por otra parte requiere una mayor capacidad de organización en la identificación de las necesidades formativas y en el control de la formación realizada.

La formación para el empleo realizada por el Inaem se imparte a través de distintos gestores, siendo los Centros colaboradores los que ejecutan más formación, el 74,4% del total de cursos, el 51,3% de los alumnos, el 75% de las horas totales impartidas y un 74,4% de la subvención dedicada a formación.

El segundo tipo de gestor son las entidades especializadas con las que se realiza un convenio de colaboración. Ellas gestionan el 37,3% de los cursos y el 25,4% de los alumnos con un 17,4% de la subvención total.

La formación mediante centros propios del Inaem ocupa el tercer lugar y se caracteriza por ser de menor duración ya que al 12,5% de los cursos, que son los que realizan, solo le corresponde el 7,5% de las horas totales.

Las empresas solo realizan formación cuando acompaña la contratación de un porcentaje superior al 60% de los alumnos. Las empresas gestionan el 2,5% de los cursos y los alumnos y un 2,1% de las horas con un 1,9% de la subvención.

Cuadro 1

Formación para el empleo realizada por tipo de gestor. Aragón. 2011

Tipo de gestor	Alumnos	Hombres	Mujeres	Cursos	Horas	Subvención
Centros Colaboradores	14.844	6.760	8.084	886	226.143	22.426.153
Centros Propios de Formación	6.017	3.484	2.533	242	22.585	1.875.334,31
Convenios con entidades especializadas	7.338	2.579	4.759	697	46.751	5.246.083
Empresas (Acuerdos con Compromiso de Contratación)	717	341	376	46	6.233	583.286,00
TOTAL	28.916	13.164	15.752	1.871	301.712	30.130.857

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

Cuadro 2

Porcentajes. Formación para el empleo realizada por tipo de gestor. Aragón. 2011

Tipo de gestor	% Alumnos	% Cursos	% Horas	% Subvención
Centros Colaboradores	51,3	47,4	75,0	74,4
Centros Propios de Formación	20,8	12,9	7,5	6,2
Convenios con entidades especializadas	25,4	37,3	15,5	17,4
Empresas (Acuerdos con Compromiso de Contratación)	2,5	2,5	2,1	1,9
Centros Colaboradores	100	100	100	100

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

2.3.3.1. Centros propios

Las acciones formativas que realiza directamente el Inaem se llevan a cabo mediante los 5 centros propios de formación ubicados en las localidades de Fraga, Monzón, Teruel, Huesca y Zaragoza.

El Centro de Tecnologías Avanzadas de Zaragoza (CTA) es un centro que además de realizar formación en las áreas de informática y comunicaciones tiene la acreditación como Centro de Referencia Nacional en la Familia Profesional de Imagen y Sonido en las áreas de Producciones fotográficas y Producción audiovisual.

Durante el año 2011, al igual que el año anterior, se ha desarrollado directamente por el Inaem en sus Oficinas de empleo formación dirigida a fomentar el desarrollo personal de una serie de habilidades: Trabajo en equipo; Comunicación y gestión de la información; Toma de decisiones y solución de problemas; Orientación al logro; Iniciativa y creatividad; Orientación al cliente, Relaciones interpersonales, Preocupación por el orden y la calidad. Orientación a la excelencia; Control emocional (Autocontrol); Adaptación al cambio; Autoconocimiento y motivación; Organización y finalmente Planificación y gestión del tiempo.

Cuadro 3
Formación realizada en centros propios. Aragón. 2011

Centros	Alumnos	Hombres	Mujeres	Cursos	Horas	Horas Dura. media
Fraga	443	200	243	30	1.762	58,7
Monzón	376	221	155	28	1.418	50,6
Teruel	471	268	203	33	3.125	94,7
CTA	2.534	1.712	822	126	5.761	45,7
HUESCA	654	349	305	47	4.920	104,7
Centros móviles de Zaragoza ⁶¹	190	144	46	11	3.385	307,7
Formación en habilidades en las Oficinas de Empleo	1.349	590	759	86	2.214	25,7
Total	6.017	3.484	2.533	361	22.585	62,6

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

La duración media de los cursos es muy variable según el centro, desde las 25 horas de los cursos de habilidades programados en las oficinas de empleo y que se establecieron con esa duración hasta las más de 307 horas de los cursos impartidos en los centros de secundaria que corresponden a cursos dirigidos a la cualificación en una profesión que siempre requieren mayor duración.

2.3.3.2. Centros colaboradores

Una entidad formativa de cualquier tipo que desee obtener la condición de centro colaborador y así poder participar en las distintas convocatorias de la Formación para el empleo debe cumplir una serie de requisitos encaminados a asegurar un nivel mínimo de calidad en la formación realizada. Estos requisitos se encuentran en una norma autonómica Decreto 227/1998, de 23 de diciembre, por el que se regula el procedimiento para la inscripción en el Registro de Centros Colaboradores y la Homologación de Especialidades del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón.

Cuando la especialidad formativa está vinculada a un Certificado de Profesionalidad, los requisitos mínimos (espacios, instalaciones, equipamientos, y prescripciones de los formadores, etc.) están regulados en un Real Decreto.

En el año 2011 el número de centros colaboradores existentes en Aragón era de 333 y de ellos 212 estaban ubicados en la provincia de Zaragoza, 75 en la de Huesca y 46 en la de Teruel. La distribución de los centros colaboradores es importante por que determina en cierta manera la distribución de la formación ya que, por ejemplo, en la formación presencial no puede impartirse ningún curso en una localidad donde no exista un centro colaborador.

La mayoría de los centros se encuentran en las capitales de provincia, solo el 39,0% se sitúa fuera de estas.

⁶¹ Cursos impartidos por docentes propios del Inaem en los Centros de Secundaria de la ciudad de Zaragoza.

Cuadro 4
Distribución territorial de los centros colaboradores. Aragón. 2011

Centros Homologados	Huesca	%	Teruel	%	Zaragoza	%	Aragón	%
Provincia excepto capital	42	56	25	54	62	29	129	39
Capital provincia	33	44	21	46	150	71	204	61
TOTAL	75	100	46	100	212	100	333	100

Fuente: Inaem.

Un centro colaborador puede ser validado para impartir una o varias especialidades en función de sus características técnicas. En Aragón el mayor número de especialidades/centros homologados se encuentra en tres Familias Profesionales: Administración y Gestión (15,5%), Informática y Comunicaciones (13,0 %), y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (12,1 %).

Cuadro 5
Centros colaboradores por familia profesional. Aragón. 2011

Familia profesional	Sector	Nº Centros	%
ADG Administración y gestión	Servicios	140	15,5
AFD Actividades físicas y deportivas	Servicios	5	0,6
AGA Agraria	Agraria	20	2,2
ARG Artes gráficas	Industria	49	5,4
ART Artes y artesanías	Industria	11	1,2
COM Comercio y marketing	Servicios	71	7,9
ELE Electricidad y electrónica	Industria	29	3,2
ENA Energía y agua	Industria	14	1,6
EOC Edificación y obra civil	Construcción	44	4,9
FME Fabricación mecánica	Industria	33	3,7
HOT Hostelería y turismo	Servicios	52	5,8
IEX Industrias extractivas	Industria	0	0,0
IFC Informática y comunicaciones	Servicios	117	13,0
IMA Instalación y mantenimiento	Industria	23	2,5
IMP Imagen personal	Servicios	10	1,1
IMS Imagen y sonido	Servicios	8	0,9
INA Industrias alimentarias	Industria	18	2,0
MAM Madera, mueble y corcho	Industria	6	0,7
MAP Marítimo pesquera	Agricultura	1	0,1
QUI Química	Industria	6	0,7
SAN Sanidad	Servicios	46	5,1
SEA Seguridad y medioambiente	Servicios	13	1,4
SSC Servicios socioculturales y a la comunidad	Servicios	109	12,1
TCP Textil, confección y piel	Industria	9	1,0
TMV Transporte y mantenimiento de vehículos	Servicios	68	7,5
VIC Vidrio y cerámica	Industria	0	0,0
Total		902	100,0

Fuente: Inaem.

2.3.3.3. Convenios de colaboración

Como ya se ha dicho anteriormente, mediante los convenios con entidades especializadas se ha formado al 25,4% de los alumnos formados en el 2011, de manera que esta es una vía muy importante para ejecutar la formación.

Los convenios de colaboración siempre se realizan con entidades especializadas que pueden aportar su “saber hacer” en distintas materias como son: conocimiento del sector o trabajo con determinados colectivos: universitarios, mujeres, en riesgo de exclusión, etc. Durante el año 2011 se han celebrado 18 convenios, entre los que se encuentra los realizados con cada uno de los cuatro agentes sociales.

Cuadro 6
Convenios de colaboración. Aragón. 2011

Entidad	Descripción	Presupuesto (Euros)
Cuatro Convenios, uno por cada agente social (CREA, CCOO, UGT y CEPYME)	<p>Convenios celebrados en el marco del Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón 2008-2011 (AESPA). Las actividades se desarrollan en toda la Comunidad Autónoma y las acciones a desarrollar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Información y orientación profesional - INFORIENTA - Acciones de formación, encuadradas en las distintas operaciones del Programa de Fondo Social Europeo 2007-2013. - Gestión de las prácticas no laborales en empresas, dirigidas a los alumnos que participan en cursos de formación para el empleo. - Programa Euro'In. Destinado a jóvenes universitarios en desempleo en tres ámbitos: Marketing Internacional, Sistemas Integrados de Gestión: Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, y Gestión de la Empresa Innovadora. - Red de informantes clave. Instrumento de prospección continua de tendencias de la formación para el empleo - Acciones para la promoción y difusión de la Formación Profesional para el Empleo – ARAGONFORMA - Programa de Gestión Práctica de la Innovación. 	6.297.543,00
Universidad de Zaragoza - UNIVERSA	La Universidad de Zaragoza gestiona un programa de formación y orientación para mejorar la empleabilidad de los jóvenes universitarios. También se realizan talleres de fomento de la actividad emprendedora y prácticas no laborales en empresas tanto en el ámbito nacional como en el extranjero para estudiantes de último curso y jóvenes titulados.	1.346.975,88
Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón - Plan FIJA (CREA, CEPYME, CCOO y UGT)	Es un programa de formación en alternancia dirigido a los jóvenes entre 16 y 21 años que complementa el contrato de formación mediante una autorización de los jóvenes, la búsqueda de empresas interesadas y el seguimiento de la formación.	1.064.000,00
Departamento de Servicios Sociales y Familia. Instituto Aragonés de	Tiene por objeto lograr la integración social de los colectivos en riesgo de exclusión y para ello se realizan proyectos integrales en los que el Inaem se encarga de subvencionar las acciones relacionadas con la formación e inserción	1.000.000,00

Entidad	Descripción	Presupuesto (Euros)
Servicios Sociales - I.A.S.S.	laboral.	
Cámaras de Comercio e Industria de Huesca, Teruel, y Zaragoza	Las actuaciones se organizan en 4 ejes: 1) Formación relacionada con el comercio y la exportación, 2) Apoyo a las pymes en situación de crisis a través de mediadores, 3) Impulso del espíritu emprendedor y 4) formación para la innovación en el sector de automoción.	671.820,00
Departamento de Educación, Cultura, y Deporte (Formación Profesional)	Se imparten acciones de formación, orientación e inserción laboral en Centros públicos Integrados dependientes del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte.	554.540,00
Ayuntamiento de Zaragoza. Zaragoza Dinámica	Se imparten acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados impartidas en centros acreditados del Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza	500.380,00
Instituto Tecnológico de Aragón – ITA	Se imparten acciones formativas para la incorporación de nuevas tecnologías e innovación en las empresas aragonesas.	415.128,00
Fundación Adunare	Formación y acciones de inserción laboral dirigidas a trabajadores con especiales dificultades de inserción.	192.026,82
Secretariado Gitano	Formación y acciones de inserción laboral dirigidas a trabajadores con especiales dificultades de inserción, especialmente de la Comunidad Gitana.	123.759,44
Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte (Educación Permanente)	Impartición y certificación de acciones formativas correspondientes a certificados de profesionalidad en Centros Públicos de Educación de Personas Adultas, y formación en competencias clave a las personas que no posean los requisitos académicos exigidos para el acceso directo a los certificados de profesionalidad de nivel 2.	100.837,00
Fundación Santa María de Albarracín	Acciones formativas muy especializadas dirigidas a cualificar profesionales en la conservación y rehabilitación de los bienes del Patrimonio cultural, histórico y artístico.	62.000,00
Ayuntamiento de Zaragoza. Casa de la Mujer	Certificación de acciones formativas para el empleo dirigidas a la mujer y su inserción laboral.	Sin aportación económica
Fundación Picarla. Escuela de Hostelería TOPI	Certificación de acciones formativas para el empleo del al sector de la hostelería	Sin aportación económica
Corporación Aragonesa de Radio y Televisión	Acciones formativas e intercambio de material especializado (Equipos de alta y baja frecuencia FM) entre la CARTV y el Inaem a través del CTA.	Sin aportación económica

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

Además de las entidades señaladas anteriormente, también se realizan convenios con las organizaciones empresariales y sindicales adjudicatarias de una subvención, resultado de un proceso de concurrencia competitiva de una convocatoria de formación de oferta para trabajadores prioritariamente ocupados. La realización de convenios es el procedimiento que establece la normativa vigente para este tipo de formación⁶².

62 Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de datos personales de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

2.3.3.4. Empresas

Las empresas actúan como centros impartidores cuando realizan un acuerdo con el Inaem para contratar al menos al 60% de los trabajadores que reciben la formación manteniéndoles al menos un mínimo de 6 meses contratados. El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo que regula el subsistema de formación profesional para el empleo es el que establece este programa dentro de la formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente desempleados. El objetivo enlaza la inserción laboral de los trabajadores con el incremento de la competitividad de las empresas al disponer de un capital humano cualificado según sus necesidades.

En el año 2011 se formalizaron 30 acuerdos con compromiso de contratación, un número muy similar al existente en el año anterior, que fue de 28.

El total de cursos realizados fue de 46 con una media de 135,5 horas de formación y un total de 717 alumnos. Las diferencias con el año anterior residen fundamentalmente en el número de horas, que han descendido en un 35,4% y en el volumen de la subvención que también desciende en un porcentaje similar, un 36,7%. No obstante, el modulo hora, aunque disminuye, lo hace muy poco. Por último, señalar que la distribución territorial del programa manifiesta una concentración muy fuerte en la provincia de Zaragoza y que el porcentaje de contratación de los alumnos formados ha sido del 68% superior al establecido en la norma.

Cuadro 7

Acuerdos con compromiso de contratación. Aragón. 2011

	Alumnos	Cursos	Horas	Subvención euros	Coste / hora
2011	717	46	6.233	583.366	93,6
2010	654	43	9.647	921.730	95,5
Variación 2011/2010	9,6	7,0	-35,4	-36,7	

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

Cuadro 8

Acuerdos con compromiso de contratación por provincia finalizados en el año 2011. Aragón.

Provincia	Alumnos	Cursos	Horas	Subvención
Huesca	48	3	750	70.200,00
Teruel	12	1	130	12.480,00
Zaragoza	657	42	5.353	500.686,00
ARAGON	717	46	6.233	583.366,00

Fuente: Inaem.

Cuadro 9

Especialidades de formación en los Acuerdos con compromiso de contratación. Aragón 2011

Especialidad	Alumnos	Horas por curso
Operario de almacén	207	120
Empleado de información al cliente	110	67
Monitor de actividades de tiempo libre infantil y juvenil	58	60
Operador de procesos de fundición	45	157
Vendedor técnico	41	76
Manipulación de sistemas frigoríficos que empleen refrigerantes fluorados destinados a confort térmico de personas instalados en vehículos	40	40
Analista programador	33	325
Atención socio sanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	28	290
Sastre	27	200
Agente comercial	16	180
Actividades de venta	15	150
Forrador-terminador de peletería, ante y napa	15	100
Procesador de fibras textiles	14	43
Operario de instalaciones de tratamiento y eliminación de residuos urbanos	13	100
Gestor de riesgos	12	120
Mantenedor reparador de edificios	12	300
Actividades auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería	11	250
Actividades auxiliares en agricultura	10	330
Pescadero	10	212

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

2.3.4. Formación para el empleo dirigida a trabajadores prioritariamente desempleados y a colectivos con especiales dificultades de inserción

En este apartado se incluye toda la formación realizada excepto la denominada “formación continua”, es decir la formación dirigida fundamentalmente a trabajadores ocupados y la formación en alternancia: Escuelas Taller y Talleres de Empleo y Plan FIJA. Está integrada por los siguientes programas: Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados, Formación para el refuerzo de la competitividad, Formación para jóvenes, Formación para parados de larga duración, Formación para potenciar la incorporación y permanencia de la mujer en el empleo, Formación para el empleo en zonas rurales utilizando NTC, Universa: Transición de la universidad al empleo y Apoyo formativo para la incorporación de nuevas tecnologías o innovación en las empresas aragonesas.

La financiación de estos programas es muy diversa. Hay algunos que corresponden a fondos finalistas del estado como es el caso del programa Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados, otros que se encuentran cofinanciados por el Fondo Social Europeo y otros, como es el caso de Universa: Transición de la universidad al empleo, que los asume directa y exclusivamente la Comunidad autónoma.

El número de alumnos formados es de 28.916 y de ellos el 45,5% son hombres y el 55,5% mujeres. El número de cursos realizado ha sido de 1.817 con un total de 301.712 horas, lo que

supone una media de 161,2 horas por curso y 15,5 alumnos por curso, con un coste hora de 99,9 euros y un módulo de 6,5 euros hora alumno.

El mayor porcentaje de alumnos formados (43,6%) corresponde al programa Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados o lo que es igual formación de oferta para trabajadores prioritariamente desempleados que además del programa general de cursos incorpora en su seno los acuerdos con compromiso de contratación realizados con empresas. En segundo lugar se encuentra la formación para el refuerzo de la competitividad, (31,3%), que se realiza fundamentalmente a través del convenio con los cuatro agentes sociales (CCOO, UGT, CREA y CEPYME).

Cuadro 10
Formación finalizada por programas. Aragón 2011

	Alumnos	Hombres	Mujeres	Cursos	Horas	Subvención
Inserción y reinserción ocupacional de los desempleados	12.624	5.872	6.752	836	216.626	19.523.934,50
Formación para el refuerzo de la competitividad	9.060	4.332	4.728	643	37.620	3.064.310,13
Formación para jóvenes	403	207	196	26	3.355	534.001,68
Formación para parados de larga duración	758	350	408	54	6.940	888.909,00
Formación para potenciar la incorporación y permanencia de la mujer en el empleo	970	-	970	64	6.950	902.612,00
Planes de formación integrales para el empleo	653	373	280	52	7.553	700.509,19
Formación para el empleo en zonas rurales utilizando NTC	2.937	1.229	1.708	96	16.550	3.547.504,90
Transición entre la universidad y el empleo - UNIVERSA	814	315	499	54	3.768	462.523,00
Apoyo formativo para la incorporación de nuevas tecnologías o innovación en las empresas aragonesas	697	486	211	46	2.350	506.552,58
Total	28.916	13.164	15.752	1.871	301.712	30.130.856,98

Fuente: Inaem.

La programación de la formación para los trabajadores prioritariamente desempleados se hace para que su distribución territorial sea similar a la que existe para los trabajadores desempleados (así se establece en las convocatorias y convenios). No obstante, en la ejecución siempre hay desviaciones que conducen generalmente a que la provincia de Zaragoza realice menos formación que la que le correspondería, de manera que si la población parada reside en un 76%, en Zaragoza el número de alumnos es de 63,7%

Cuadro 11
Formación finalizada por ámbito territorial y género. Aragón 2011

Provincia	Alumnos	Hombre	Mujer	Subvención	Cursos
Huesca	3.784	1.942	1.842	3.653.590,51	267
Teruel	2.962	976	1.986	2.679.977,18	202
Zaragoza Prov.	3.335	1.228	2.107	3.903.399,62	235
Zaragoza Cap.	15.093	7.516	7.577	16.098.377,77	1.003
Teleformación	3.742	1.502	2.240	3.795.511,90	164
Total general	28.916	13.164	15.752	30.130.856,98	1.871

Fuente: Inaem.

El mayor número de alumnos han sido formados en la Familia profesional de Administración y gestión, un 22,3% del total, seguidos de la familia de Servicios socioculturales y a la comunidad, con un 15,1% y la de Informática y comunicaciones, con un 12,1%.

La duración media de los cursos realizados en cada familia ha sido muy distinta. Excluyendo la Formación complementaria por sus propias características, la menor duración se encuentra en la Familia de Imagen y sonido, que no llega a las 100 horas aunque está próxima, y la mayor Madera, mueble y corcho con más de 400 horas.

Cuadro 12
Formación finalizada según Familia Profesional. Aragón. 2011

Familia	Alumnos	Hombres	Mujeres	Curso:	Horas	D. media horas
Actividades físicas y deportivas	123	86	37	8	1.100	137,5
Administración y gestión	6.438	1.897	4.541	436	63.395	145,4
Agraria	753	525	228	40	8.202	205,1
Artes gráficas	411	194	217	26	2.970	114,2
Artes y artesanías	217	44	173	18	2.429	134,9
Comercio y marketing	2.328	850	1.478	141	19.778	140,3
Edificación y obra civil	714	652	62	47	12.526	266,5
Electricidad y electrónica	620	568	52	43	10.325	240,1
Energía y agua	506	442	64	34	5.416	159,3
Fabricación mecánica	779	744	35	52	13.589	261,3
Formación complementaria	2.066	864	1.202	145	3.038	21,0
Hostelería y turismo	1.389	476	913	87	23.175	266,4
Imagen personal	63	6	57	5	910	182,0
Imagen y sonido	998	592	406	32	3.068	95,9
Industrias alimentarias	489	176	313	34	10.865	319,6
Informática y comunicaciones	3.486	2.049	1.437	233	44.119	189,4
Instalación y mantenimiento	542	523	19	37	9.275	250,7
Madera, mueble y corcho	76	71	5	5	2.105	421,0
Química	44	5	39	3	420	140,0
Sanidad	307	63	244	22	3.929	178,6
Seguridad y medioambiente	439	248	191	23	4.322	187,9
Servicios socioculturales y a la comunidad	4.352	719	3.633	280	28.773	102,8
Textil, confección y piel	85	22	63	6	1.403	233,8
Transporte y mantenimiento de vehículos	1.691	1.348	343	114	26.536	232,8
TOTAL	28.916	13.164	15.752	1.871	301.668	161,2

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

A lo largo de los últimos 7 años ha aumentado el número de cursos un 4,2% y el número de alumnos en un 12,4%. No obstante, y pese a este incremento, la cobertura de alumnos formados respecto al número de desempleados ha disminuido en un 61,2% debido al fuerte aumento del desempleo y a un crecimiento menor de los recursos financieros para este tipo de formación.

El coste de la formación establecido en euro por hora de formación⁶³ ha variado mucho a lo largo del periodo. El coste depende del tipo de especialidad y del nivel del curso. Los incrementos más fuertes se realizaron en los años 2007 y 2008 y fueron debidos a una actualización del módulo económico de los cursos, que estaba congelado desde mitad de los

⁶³ Indicador más exacto que euros por alumno ya que en este caso depende de la duración del curso.

años noventa. En el 2009 se produjo un descenso del 6,4%, creciendo ligeramente , 1% , en el 2010 para disminuir un 2,9% en el año de estudio , 2011.

El pequeño crecimiento de los alumnos, 2,8% respecto al año 2010, tiene por contrapartida el crecimiento muy alto, 34,1%, de horas, superior incluso al incremento del número de cursos.

Cuadro 13

Evolución de diferentes indicadores de la Formación e Inserción Profesional. Aragón. 2005-2011

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Evolución 2010/2011 (%)	Evolución 2005/2011 (%)
Nº de cursos	1.795	1.810	1.802	1.555	1.568	1.482	1.871	26,2	4,2
Nº de horas	329.286	337.265	319.143	249.400	300.573	225.024	301.712	34,1	-8,4
Nº de alumnos	25.724	24.286	27.681	22.943	21.672	28.131	28.916	2,8	12,4
Miles de euros	26.490	28.349	30.985	27.145	30.796	23.148	30.131	30,2	13,7
Euros/horas	80	84	97	109	102	103	100	-2,9	25,0
Euros/alumnos	1.030	1.167	1.119	1.183	1.421	823	1.042	26,6	1,2
Personas paradas	35.200	33.900	34.200	47.100	84.450	95.400	101.982	6,9	189,7
% alumnos/p. paradas	0,7	0,7	0,8	0,5	0,3	0,3	0,3	-3,8	-61,2

Fuente: Inaem. Elaboración propia

2.3.5. Formación continua

Dentro de la formación para el empleo la formación continua es la que pone su centro de atención en la relación existente entre una empresa y sus trabajadores con objeto de aplicar directamente los resultados de la formación a mejorar la productividad y competitividad de las empresas. Es la formación que permite, por un lado, a los trabajadores actualizarse y adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos del sistema productivo y, por otro, a las empresas mejorar e innovar sin temor de que los cambios introducidos hipotequen su funcionamiento.

Hay dos tipos de programas:

- Formación de demanda, donde la iniciativa de la formación recae en la empresa.
- Formación de oferta, en este caso la empresa no se encuentra tan involucrada directamente y la formación responde más a los intereses de los trabajadores y empresas explicitados a través de las organizaciones empresariales y sindicales de los diversos sectores productivos.

2.3.5.1. Acciones formativas para las empresas. Formación de demanda

Son aquellas acciones formativas que se planifican, organizan y gestionan por parte de las empresas para beneficio de sus trabajadores. Utilizan para su financiación la cuantía destinada a formación continua que se asigna a cada empresa en función de su plantilla. Esta iniciativa de formación comprende también los Permisos Individuales de Formación (PIF) que tienen por objeto que los trabajadores puedan realizar acciones formativas reconocidas por una titulación oficial, sin coste para la empresa donde prestan sus servicios.

El número de participantes en este tipo de formación en Aragón en el 2011 ha sido de 84.686 con un crecimiento interanual del 14,3%, crecimiento similar al acaecido el año anterior y muy superior al que se ha producido en el ámbito estatal, que ha sido de un 7,8%

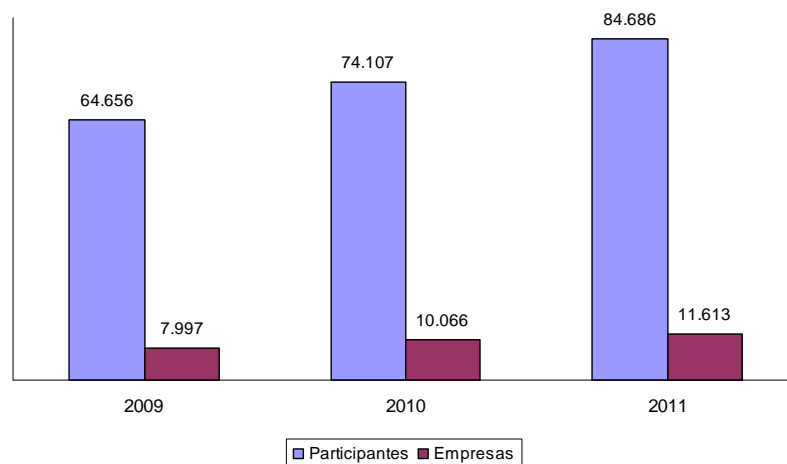
No solo ha aumentado el número de participantes sino que también lo ha hecho el número de empresas incluso en mayor porcentaje, concretamente 11.613 empresas con una variación interanual de un 15,4%.

Cuadro 14
Participantes en Formación Continua. (Número, Variación interanual y proporción de la Población Ocupada). Aragón y España. 2009-2011

	2009			2010			2011		
	Participantes	% sobre población ocupada	%Variación interanual	Participantes	% sobre población ocupada	%Variación interanual	Participantes	% sobre población ocupada	%Variación interanual
Aragón	64.656	11,3	9,2	74.107	13,5	14,6	84.686	15,7	14,3
España	2.421.153	12,8	21,2	2.771.069	15,0	14,5	2.986.493	16,5	7,8

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Gráfico 1
Empresas y participantes de la formación de demanda. Aragón 2009-2011



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Elaboración propia.

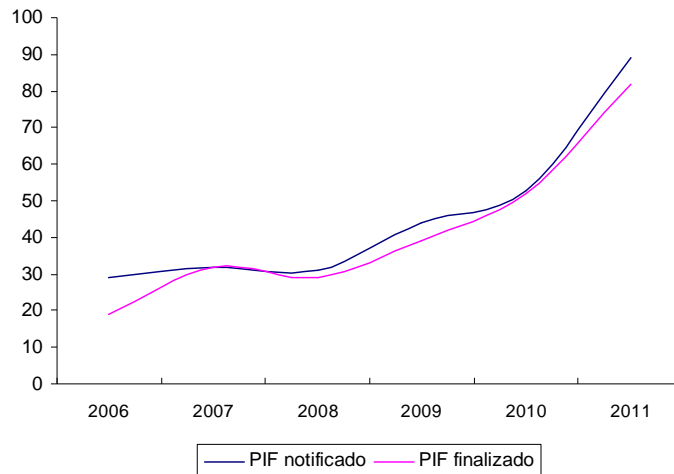
Cuadro 15
Empresas Bonificadas. Número, porcentaje y variación interanual. Aragón y España. 2009-2011

	2009			2010			2011		
	Número	%	Variación interanual	Número	%	Variación interanual	Número	%	Variación interanual
Aragón	7.997	2,7	29,7	10.066	2,6	25,9	11.613	2,7	15,4
España	293.460	100	46,0	380.548	100	29,7	432.182	100	13,6

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

Los permisos individuales de formación que, como ya se ha dicho, facilitan la formación oficial y reconocida⁶⁴ de los trabajadores desde el 2008 han aumentado de forma importante en la Comunidad. El último incremento interanual ha sido de un 54,7% en los PIF finalizados. Es importante destacar que al ser una titulación oficial esta formación es de mayor duración que las habituales que se realizan para trabajadores ocupados.

Gráfico 2
Permisos individuales de formación. Aragón 2006-2011



Fuente: Fundación Tripartita para la Formación para el Empleo. Elaboración propia.

Cuadro 16
Permisos individuales de formación con el centro de trabajo. 2006-2011

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PIF registrados	61	38	40	51	67	97
PIF notificados	29	32	31	44	53	89
PIF finalizados	19	32	29	39	52	82
Horas de formación	1.699	3.296	2.798	3.986	4.916	5.921

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo

2.3.5.2. Planes de formación. Formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente ocupados

La formación de oferta dirigida a los trabajadores prioritariamente ocupados tiene como finalidad tanto la mejora de las competencias y cualificaciones como la actualización y especialización profesional de los trabajadores ocupados, cualquiera que sea el sector o rama de actividad en que el trabajador presta sus servicios. La financiación de planes de formación continua mediante Contratos Programa se realiza a través de convocatorias estatales y autonómicas de subvenciones públicas, que están reguladas por una Orden Ministerial.

⁶⁴ También se encuentran incluidos los Certificados de profesionalidad como formación oficial.

2.3.5.3. Planes formativos estatales

En este apartado se hace referencia a la formación de oferta de ámbito estatal que tiene presencia en Aragón y que se encuentra gestionada por la Fundación Tripartita para la formación para el Empleo.

Los datos disponibles más recientes respecto de los Contratos Programa de ámbito estatal que están presentes en Aragón corresponden al año 2010.

En el año 2010 se formaron en Aragón 33.489 alumnos con un crecimiento interanual de un 19,1% inferior al del conjunto de España que creció en un 22,9%. La distribución de los formados por género era bastante igualitaria ya que el 54,4% eran hombres y el 45,6% mujeres. En lo que se refiere al sistema de impartición se constata que la formación presencial es todavía muy mayoritaria, un 58,1%, y en Aragón ha crecido respecto del 2009 en un 27,9%, mientras que en España el crecimiento mayor se ha realizado en otros tipos de impartición (teleformación, a distancia, etc.) habiendo sido de un 39,5%. La duración media de la formación es de 61,9 horas y ha disminuido respecto del año anterior.

Cuadro 17

Participantes formados en Contrato Programa Ámbito Estatal. Aragón y España. 2007-2008

Modalidad	2009		2010		% v. interanual Aragón	% v. interanual España
	España	Aragón	España	Aragón		
Presencial	348.585	15.223	380.559	19.473	27,9	9,2
Otros	289.864	12.912	404.407	14.025	8,6	39,5
Hombres	356.716	14.259	425.732	18.216	27,8	19,3
Mujeres	326.733	13.876	359.234	15.282	10,1	9,9
Duración media. Horas	71,0	73,8	65,3	61,9	-16,1	-8,0
Total	638.449	28.135	784.966	33.498	19,1	22,9

Fuente: Fundación Tripartita para la Formación para el Empleo

2.3.5.4. Planes de formación gestionados por el Inaem

La formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente ocupados finalizada en el año 2011 responde a dos convocatorias realizadas por el Inaem:

- ORDEN de 30 de julio de 2010, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados del Plan de Formación para el Empleo de Aragón correspondiente al año 2010.
- ORDEN de 15 de junio 2011, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la

ejecución de planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados del Plan de Formación para el Empleo de Aragón correspondiente al año 2011.

En ambas convocatorias se establecieron los siguientes tipos de planes formativos:

Planes de formación intersectoriales compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales en varios sectores de la actividad económica, o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores.

Planes intersectoriales para la formación dirigida a trabajadores y socios de la economía social, siempre que aporten a la actividad económica.

Planes Intersectoriales para la formación dirigida específicamente al colectivo de autónomos

Planes de formación sectoriales son un conjunto de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto o de un conjunto de sectores próximos, prefijados por la normativa, de manera que constituyen una agrupación afín, siempre con el fin de desarrollar acciones formativas de interés general para dicho sector o agrupación afín y satisfacer necesidades específicas de formación del mismo.

Agrupaciones afines (2010): Agraria, Edificación y Obra Civil, Industrias Alimentarias, Madera, mueble y corcho, Metal, Química, Seguridad, Servicios Sociales, Textil, confección y piel, Transportes.

Sectores: Comercio, Grandes Almacenes, hostelería, Limpieza de edificios y locales, Empresas de Trabajo Temporal.

Agrupaciones afines (2011): Agrarias e Industrias Alimentarias, Edificación y Obra Civil, Comercio y marketing, Metal, Transportes, Hostelería Y Turismo.

El número de trabajadores que finalizaron un curso de formación durante el año 2011 fue de 22.885 siendo su distribución por género muy similar, 49,7% hombres y 50,3% mujeres. El número de cursos realizados fue de 1.656 con un total de 80.620 horas, lo que supone una duración media por curso de 48,7 horas.

La formación intersectorial dirigida a todos los trabajadores es la que cuenta con mayor número de alumnos como, por otra parte, es lógico debido a su propia concepción. Las agrupaciones⁶⁵ afines y sectores de metal, comercio, edificación y obra civil y hostelería son en los que se ha formado a mayor número de trabajadores. Estos sectores a su vez, coinciden con los que poseen mayor proporción de población ocupada en Aragón.

⁶⁵ Un plan sectorial debe realizar acciones formativas dirigidas a los trabajadores de un sector productivo concreto o agrupación afín y puede también desarrollar formación para los trabajadores que pertenecen a sectores en situación de crisis.

Cuadro 18

Formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente ocupados finalizada en el año 2011

	Alumnos	Hombres	Mujeres	Cursos	Horas
<i>Agrupaciones Afines y Sectores</i>					
Agrarias	289	206	83	20	646
Edificación y Obra Civil	1.115	985	130	74	4.025
Industrias Alimentarias	820	407	413	59	1.516
Madera Mueble y Corcho	107	89	18	7	282
Química	638	409	229	48	2.004
Seguridad	147	107	40	9	224
Servicios Sociales	425	41	384	30	1.611
Transporte	664	569	95	39	2.879
Textil Confección y Piel	153	42	111	17	862
Agrarias e Industrias Alimentarias	30	8	22	2	50
Metal	2.242	1.942	300	174	9.076
Comercio	1.638	379	1.259	134	7.935
Empresas de Trabajo Temporal	105	67	38	8	292
Grandes Almacenes	86	15	71	9	835
Hostelería	1.021	331	690	71	3.467
Limpieza de Edificios y Locales	711	174	537	44	1.736
<i>Intersectoriales</i>					
Intersectoriales generales	12.090	5.282	6.808	870	41.485
Autónomos	529	288	241	35	1.235
Economía Social	75	34	41	6	460
Total	22.885	11.375	11.510	1.656	80.620

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

Por provincias el mayor número de alumnos corresponde a Zaragoza con un 81,2% del total lo que refleja una alta concentración de este tipo de formación. También existe una fuerte desproporción cuando se observa las modalidades de formativas ya que el 84,6% corresponde a la formación presencial⁶⁶.

Cuadro 19

Distribución de la Formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente ocupados finalizada en el año 2011 por provincia

Provincia	Alumnos	A. presenciales	A. teleformación	Hombres	Mujeres	Cursos	Horas	Subvención
Huesca	2.764	2.545	219	1.488	1.276	186	9.274	1.309.866,12
Teruel	1.540	1.496	44	640	900	112	5.854	765.198,84
Zaragoza	18.581	15.313	3.268	9.247	9.334	1.358	65.492	8.767.721,50
Aragón	22.885	19.354	3.531	11.375	11.510	1.656	80.620	10.842.786,46

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

2.3.6. Escuelas y Talleres de empleo

Las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo constituyen un programa de formación en alternancia dirigido a jóvenes desempleados menores y mayores de 25 años respectivamente, que cuenta con más de 25 años de antigüedad y que tiene por finalidad cualificar a trabajadores combinando la formación y el desarrollo de un trabajo.

⁶⁶ La modalidad de teleformación en Aragón realmente es una formación mixta por que exige al menos una sesión presencial donde se evalúen los resultados del aprendizaje y una más cada 100 horas de curso.

El programa se complementa con apoyo escolar para recuperar niveles educativos abandonados y que así se puedan alcanzar los objetivos de la educación secundaria obligatoria previstos en la Ley de Educación. En Aragón los proyectos se complementan con formación complementaria en: Alfabetización informática, igualdad de género, salud laboral, orientación laboral, medio ambiente y elaboración de páginas web.

En el año 2011 se gestionaron por el Inaem 66 proyectos con un total de 988 alumnos/trabajadores y con una subvención de 9.624.334,30 euros, cantidad en la que se encuentran incluidas las becas de alumnos durante el proceso exclusivamente formativo de las Escuelas Taller.

La duración del programa se encuentra limitada a dos años en el caso de las Escuelas Taller y a un año en los Talleres de Empleo. Esto, unido a fechas de inicio diversas hace que la casuística de finalización de los proyectos sea muy amplia, de manera que de los 66 proyectos gestionados en el 2011 solo 4 habían finalizado en el año. Las especialidades más representativas de los proyectos gestionados en el año han sido: albañilería, jardinería y carpintería.

En año 2011 dentro de los proyectos señalados se realizaron 3 Talleres de Empleo de Emprendedores, un proyecto por provincia, destinados a 30 trabajadores con una duración de 6 meses. En ellos se fomenta la actividad emprendedora de manera que los alumnos aprenden todo lo necesario para la puesta en marcha de una idea o proyecto de empresa.

La distribución de los proyectos por provincias no responde a la que existe del paro registrado ya que mientras en Huesca hay un 20,9% de alumnos y 28,8% del total de proyectos, el porcentaje de paro registrado en diciembre del 2011 es de 14,3%. En Teruel las diferencias todavía son más amplias, 22,9% de alumnos, 27,3% de proyectos y un 9,8% de personas desempleadas. Zaragoza es la provincia con mayor volumen de alumnos, 56,4% y de proyectos, 43,9% pero a bastante distancia del peso que tienen los desempleados 75,9%. Las Escuelas y Talleres de Empleo se realizan fundamentalmente en localidades pequeñas y son proyectos muy conectados con el ámbito rural.

Cuadro 20
Escuelas Taller y Talleres de Empleo por provincia. Aragón 2011

	Alumnos			Proyectos		
	Huesca	Teruel	Zaragoza	Huesca	Teruel	Zaragoza
Escuelas Taller	37	61	361	3	4	15
Talleres de Empleo	170	163	196	16	14	14
Total	207	224	557	19	18	29
Total Aragón		988			66	

Fuente: Inaem. Elaboración propia

En relación al año anterior se observa que los proyectos de Escuelas Taller han aumentado en un 22,2% mientras que los Talleres de Empleo lo han hecho en un 20,0%. La subvención ha

crecido en los Talleres de Empleo y ha disminuido en las Escuelas Taller aunque las becas han crecido fuertemente y hay que tener en cuenta que las becas van destinadas a los alumnos de las Escuelas Taller en su periodo exclusivamente formativo.

Cuadro 21
Proyectos y alumnado de Escuelas Taller y Talleres de Empleo. Aragón. 2009 y 2011

	Nº de proyectos			Alumnado (nº)			Subvención (miles de euros)			% variación proyectos	% variación subvención
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2010/2011	2010/2011
Escuelas taller	22	18	22	454	377	459	3.203,7	3.457,7	3.336,6	22,2	-3,5
Talleres de empleo	36	45	54	511	592	529	6.037,6	5.729,3	6.095,3	20,0	6,4
Becas	-	-	-	-	-	-	135,8	113,9	192,4		68,9
Total	58	63	76	965	969	988	9.377,1	9.300,9	9.624,3	20,6	3,5

Fuente: Inaem. Elaboración propia

2.3.7. Plan de formación e inserción juvenil. Plan FIJA

El Plan FIJA es un programa propio del Gobierno de Aragón realizado a través del Inaem y que se encuentra dirigido a los jóvenes carentes de cualificación. El programa se realiza mediante un convenio de colaboración con CREA como agente social encargado de su gestión pero con la supervisión y colaboración de CCOO, UGT y CEPYME.

El núcleo del programa reside en la realización de un contrato de formación o formación y aprendizaje en la nueva denominación, apoyando su desarrollo mediante la tutorización de los alumnos/trabajadores, el apoyo pedagógico para completar la Educación Secundaria Obligatoria si es que no la posee y el seguimiento del aprendizaje.

Es un programa inicialmente dirigido a jóvenes entre 16 y 21 años aunque durante el año 2011 se amplió la edad para hacerlo coincidir con la correspondiente al contrato de formación y aprendizaje

Los datos muestran una actuación constante y similar a la realizada a lo largo de estos últimos años. De 901 jóvenes orientados e inscritos en el programa han participado en los proceso de selección 253, es decir el 28,1% y de ellos han sido contratados 103, el 11,4% de los orientados. Además, hay un porcentaje importante de los contratos realizados en un año que se prorrogan el siguiente. Así, de 164 contratos realizados en el 2010 se han prorrogado 136 en el 2011, es decir el 82,9%. La dificultad del programa parece que reside más en conseguir un contrato que en mantenerlo por un cierto periodo.

En el 2011 se visitaron 327 empresas, un 32,2% menos que el año anterior y también disminuyeron las empresas informadas aunque en menor medida. Las empresas que realizaron un contrato en el año fueron 165, un 13,2% inferior al año anterior y de ellas 58 se incorporaban como nuevas en el 2011 al programa.

Cuadro 22
Plan Fija. Aragón. 2011

	2008	2009	2010	2011
Jóvenes informados	1.274	1.187	1.262	1.154
Jóvenes orientados e inscritos	902	924	942	901
Acompañados a procesos de selección	278	234	406	253
Jóvenes contratados	176	127	164	103
Contratos prorrogados	110	98	111	136
Total contratos realizados	286	225	275	239
Empresas informadas del programa	2.667	3.217	4.035	3.508
Empresas visitadas	276	269	483	327
Empresas contratantes	203	195	190	165

Fuente: Inaem. Plan FIJA

2.3.8. Certificados de profesionalidad y Procedimiento de acreditación y evaluación de las competencias profesionales (PEAC)

El certificado de profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales que se expide siempre por la Administración laboral.

Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, acreditan las correspondientes cualificaciones profesionales a quienes los hayan obtenido, y son expedidos en Aragón por el Instituto Aragonés de Empleo.

Durante el año 2011 se han expedido un total de 1.115 Certificados de Profesionalidad. Un poco más de la mitad de ellos, el 54,7%, corresponden a una vía formativa, es decir se han realizado a través de un curso. La otra parte, el 45,3% deriva de haber pasado unas pruebas y una evaluación de la actividad profesional y formativa de la persona, lo que se llama procedimiento de evaluación y acreditación de competencias (PEAC).

Cuadro 23
Certificados de profesionalidad. Aragón. 2011

Vía Formativa		610
	Acciones formativas del Plan de Formación para el Empleo	387
	Escuelas Taller y Talleres de Empleo	118
	Programa Cualificación Profesional Inicial (PCPI)	105
Procedimiento de Evaluación y Acreditación de Competencias (PEAC)		505
Total Certificados		1.115

Fuente: Inaem.

El procedimiento de evaluación y acreditación de competencias (PEAC) es un conjunto de actuaciones dirigidas a evaluar y reconocer las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. En Aragón lo lleva a cabo la Agencia de la Cualificaciones a través de convocatoria pública y los requisitos mínimos relacionados con la experiencia laboral y/o formación para poder participar en él son:

En el caso de experiencia laboral. Justificar, al menos 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria.

En el caso de formación. Justificar, al menos 300 horas, en los últimos 10 años transcurridos antes de realizarse la convocatoria. En los casos en los que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia que se pretende acreditar contemplen una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.

Los procedimientos desarrollados en el año 2011 fueron los siguientes:

1. Asistencia sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio, para trabajadores de este ámbito dependientes de las comarcas aragonesas.
2. Atención sociosanitaria a personas dependientes en el domicilio para personas que habían cursado los módulos de formación en los centros públicos de educación de personas adultas de la Comunidad Autónoma de Aragón.
3. Transporte Sanitario para los trabajadores del grupo Ambuibérica adscritos al contrato de urgencias del 061 en Aragón.

Cuadro 24

Procedimiento de Evaluación y acreditación de competencias. Aragón. 2011

	Convocatoria -1	Convocatoria - 2	Convocatoria -3	Total
Participantes	630	127	247	1.004
Personas evaluadas	606	127	202	935
Acreditación de al menos 1 Unidad de competencia	602	28	190	820
UC inscritas	1.739	300	570	2.609
UC acreditadas	1.712	289	562	2.563
Personas con todas las UC acreditadas	566	63	144	773
Coste ⁶⁷				130.777€
Ingresos – tasas				65.325€

Fuente: Agencia de las Cualificaciones de Aragón. Elaboración propia.

En el total de los tres procedimientos realizados participaron 1.004 personas de las que se evaluó al 93,1% y de las cuales el 82,7% se acreditaron en el total de las unidades de competencia que forman la cualificación correspondiente a la que se optaba. El coste por persona totalmente acreditada en una cualificación, considerando las tasas, es de 84,7 euros.

En el año 2011, para dar cumplimiento al apartado 12 del Plan estratégico de la Formación Profesional del Ministerio de Educación y dentro de los programas de cooperación territorial 2010/2011, se asignó a la Comunidad Autónoma de Aragón la cantidad de 567.895,59 € para llevar a cabo las siguientes convocatorias del PEAC:

- Educación Infantil: 225 plazas convocadas.

⁶⁷ En el coste total no se encuentran incluidos los costes de asesoramiento que realizaron las distintas comarcas y la empresa Ambuibérica,

- Atención sociosanitaria en el domicilio, para los trabajadores de los Ayuntamientos y/o empresas adjudicatarias del servicio en localidades de Aragón de más de 20.000 habitantes.
- Cocina y gastronomía: 75 plazas.
- Instalaciones eléctricas: 75 plazas.
- Atención sociosanitaria en instituciones. 540 plazas.

2.3.9. Prácticas no laborales

Las prácticas no laborales en las empresas, que siempre están asociadas a un proceso formativo, se constituyen como uno de los sistemas más eficaces para lograr un mejor tránsito entre la formación y el empleo o, lo que es lo mismo, una adecuada incorporación a la actividad laboral, y son reclamadas y valoradas por todos los componentes de la sociedad: empleadores, trabajadores, estudiantes e instituciones.

Las prácticas no laborales que promueve el Inaem en su correspondiente formación para el empleo se pueden tipificar en 6 grupos:

- Prácticas correspondientes a los cursos estándar de formación para el empleo. Estas prácticas solo las pueden realizar personas desempleadas y se inician una vez transcurrida una gran parte del curso. Son prácticas voluntarias.
- Prácticas ligadas a cursos asociados a un certificado de profesionalidad. La diferencia reside en que su realización es imprescindible para la obtención del certificado de profesionalidad y en caso de no realizarse la formación efectuada quedaría invalidada. Este tipo de prácticas tiene una duración mínima.
- Prácticas integradas en el desarrollo formativo del curso. En este caso no se diferencian del curso y por lo tanto son obligatorias para quien lo realiza. Suelen corresponder a cursos largos, por ejemplo el Programa Euro'In dirigido a la formación de postgrado de licenciados y diplomados universitarios en desempleo y especializado en: Marketing Internacional, Sistemas Integrados de Gestión: Prevención de Riesgos Laborales, Calidad y Medio Ambiente, y Gestión de la Empresa Innovadora.
- Prácticas para estudiantes universitarios de la Universidad de Zaragoza con el 50% de los créditos de su titulación realizados. Estas prácticas son voluntarias y solo pueden ser convalidadas por créditos si la comisión académica o docente de la correspondiente titulación lo autoriza.
- Universtage es el programa de prácticas internacionales que tiene en funcionamiento la Universidad de Zaragoza en colaboración con el Inaem y que está dirigido a titulados

universitarios con muy buen expediente académico y que incorporan una beca de estancia y un reembolso por el desplazamiento.

Las entidades gestoras de prácticas son los agentes sociales (CREA, UGT, CCOO y CEPYME) para todos los cursos de formación para el empleo, excepto para los que se realizan en los Centros Públicos Integrados, que las organizan ellos mismos. De la gestión de las prácticas de estudiantes universitarios y del programa Universtage se encarga la Universidad de Zaragoza.

El año 2011 se han realizado un total de 4.877 prácticas, lo que ha supuesto un incremento de un 6,9% respecto del año anterior.

De las 2.843 prácticas gestionadas por la Universidad de Zaragoza 80 han correspondido al programa de prácticas internacionales. Estas prácticas han tenido 222 solicitantes, y se han realizado en 22 países con la siguiente distribución: 31 en Europa, 42 en América, 2 en Asia y 5 en África. Del total de titulados participantes en este programa el 88,7% dispuso de una beca de ayuda.

Cuadro 25
Prácticas no laborales en la empresa Aragón. 2011

Entidad gestora	Nº de prácticas
Agentes Sociales (CEPYME, CREA, UGT, CCOO)	1.994
Universidad de Zaragoza (UNIVERSA)	2.843
Centros Integrados ⁶⁸	40
Total	4.877

Fuente: Inaem.

2.3.10. Acciones de Investigación, Innovación y Difusión

Las acciones de investigación, innovación y difusión es el programa encargado de hacer avanzar la Formación para el empleo proponiendo y ensayando nuevos métodos y herramientas de formación, analizando las características de la población destinataria para adaptar su desarrollo y que sea más eficiente, analizando los sectores productivos para lograr una mayor adaptación del capital humano y realizando evaluaciones de lo conseguido. Responde a la necesidad de que exista una mejora continua en la formación y de que ésta cumpla sus objetivos.

En el año 2011 a iniciativa del Inaem se han desarrollado 9 acciones de investigación con un coste total de 600 mil Euros. Todos los proyectos incluidos los realizados en años anteriores se encuentran disponibles en la pág. web del Inaem.

⁶⁸ Durante el año 2011 se realizaron prácticas en dos Centros Integrados: CILE Los Enlaces, y CICA Corona de Aragón.

Cuadro 26

Acciones de investigación e innovación desarrolladas en el 2011. Aragón

Proyectos	Entidad responsable	Subvención (euros)
- Estudio sobre la formación y el empleo en las actividades de comercialización del sector agroindustrial en Aragón	Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón	65.000
- Estudio sobre la formación y el empleo en el sector de Telemarketing en Aragón	Consultores Management & training Techonologies	60.000
- Estudio sobre la formación y el empleo en el sector de la Información y Comunicación en Aragón	Asociación de empresas de Tecnologías de la Información electrónica y telecomunicaciones de Aragón	65.000
- El uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la gestión empresarial	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Zaragoza	70.000
- Programa de profesionalización del pequeño empresario	Federación de empresarios del Metal	60.000
- Las redes sociales como herramienta pedagógica en la formación para el empleo	Formación 2020	55.000
- Evaluación de los programas destinados a los colectivos en riesgo de exclusión	Milenium 3, Servicios de Gestión del Conocimiento	55.000
- Evaluación de la formación de oferta y demanda dirigida a trabajadores ocupados en Aragón	EconomicStrategies and Initiatives	70.000
- Evaluación y elaboración de una herramienta para la gestión de las prácticas no laborales	Unión Sindical de Comisiones Obreras	100.000
TOTAL		600.000,00 €

Fuente: Inaem.

2.3.11. Indicadores de seguimiento de la Formación para el empleo

Se han establecido, además de lo ya indicado anteriormente, dos indicadores para establecer el seguimiento de la formación para el empleo. El primero se encuentra relacionado con la distribución territorial de la formación y el segundo con el nivel académico de los usuarios.

Teniendo en cuenta toda la formación realizada,⁶⁹ se puede observar que la DC Zaragoza es la comarca con mayor proporción de alumnos, casi las dos terceras partes del total, siguiéndole, a mucha distancia, entre el 6,4% y el 2,5% de los alumnos, las comarcas de: la Hoya de Huesca, Comunidad de Teruel, Cinco Villas y Comunidad de Calatayud. El resto tiene porcentajes bastante menores.

La relación entre alumnos y población activa cambia la perspectiva, de manera que las comarcas con mayor ratio de personas formadas son: Cinco Villas, Andorra- sierra de Arcos,

⁶⁹ No se ha considerado la formación de demanda por que está asociada a la ubicación de la empresa y además no se dispone información sobre ella por comarcas. Tampoco se incluyó la formación realizada mediante los planes de formación estatales ya que corresponden al año 2010 y tampoco se dispone información por comarcas. Por último no se ha incluido la formación en alternancia, Plan Fija y Escuelas y Talleres de Empleo ya que su duración es superior al año.

Tarazona y el Moncayo, Bajo Aragón-Caspe, Bajo Aragón y la Jacetania, todas ellas por encima del 10%. La Hoya de Huesca y la Comunidad de Calatayud se encuentran por encima de la DC Zaragoza. Las comarcas de Bajo Martín, Ribera Baja del Ebro, Gúdar –Javalambre y Campo de Cariñena ni siquiera alcanzan el 1%.

Cuadro 27
Formación para el empleo por comarcas. Aragón. 2011

Comarca	Alumnos	Cursos	% Alumnos	Población ⁷⁰ activa	%Alumnos/ población activa
La Jacetania	689	44	1,3	6.893	10,0
Alto Gállego	154	11	0,3	6.447	2,4
Sobrarbe	117	8	0,2	2.774	4,2
La Ribagorza	182	13	0,4	5.236	3,5
Cinco Villas	1.749	123	3,4	13.467	13,0
Hoya de Huesca	3.341	217	6,4	34.943	9,6
Somontano de Barbastro	710	47	1,4	10.384	6,8
Cinca Medio	729	52	1,4	9.789	7,4
La Litera	515	36	1,0	7.911	6,5
Los Monegros	246	18	0,5	7.300	3,4
Bajo Cinca	446	30	0,9	11.096	4,0
Tarazona y el Moncayo	617	41	1,2	5.010	12,3
Campo de Borja	288	22	0,6	5.190	5,5
Aranda	49	4	0,1	2.494	2,0
Ribera alta del Ebro	954	73	1,8	20.663	4,6
Valdejalón	857	61	1,7	15.316	5,6
DC Zaragoza	33.064	2.249	63,8	357.845	9,2
Ribera Baja del Ebro	12	1	0,0	4.223	0,3
Bajo Aragón-Caspe	755	49	1,5	6.331	11,9
Comunidad de Calatayud	1.274	87	2,5	13.379	9,5
Campo de Cariñena	41	3	0,1	4.541	0,9
Campo de Belchite	48	4	0,1	1.405	3,4
Bajo Martín	0	0	0,0	2.488	0,0
Campo de Daroca	158	10	0,3	2.048	7,7
Jiloca	363	22	0,7	4.393	8,3
Cuencas Mineras	247	19	0,5	3.111	7,9
Andorra - Sierra de Arcos	495	31	1,0	3.988	12,4
Bajo Aragón Comunidad de Teruel	1.392	95	2,7	12.193	11,4
Maestrazgo	25	2	0,0	1.202	2,1
Sierra de Albarracín	83	8	0,2	1.425	5,8
Gúdar-Javalambre	17	1	0,0	3.348	0,5
Matarraña	34	2	0,1	3.507	1,0
Total	51.801	3.527	100	615.756	8,4

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

De las 51.801 personas formadas, el 61,2% se encontraban desempleadas en el momento de iniciar la formación. El nivel de estudios finalizado con mayor porcentaje de alumnos ha sido el correspondiente a los trabajadores con Estudios primarios, un 26,5%, seguidos de los que están en posesión de Bachillerato con un 14,0% y los de Formación Profesional de Grado Superior con un 13,0%. No obstante, si se considera conjuntamente a los titulados

⁷⁰ Se ha considerado una aproximación suficiente para el tema a tratar, la población activa por comarcas como la suma de la población afiliada al régimen general de la seguridad social y el paro registrado a fecha 31 de diciembre de 2011.

universitarios, pasan a ser el segundo grupo con mayor proporción de alumnos, 23,8%. Dado que existe prioridad para formar a las personas sin cualificación el alto porcentaje de trabajadores con estudios primarios formados quedaría explicado. El porcentaje de universitarios responde a la actitud de que quien esta más formado se aprovecha mejor de los recursos existentes, es decir “el que está más formado se forma más” A destacar el escaso peso que tienen los alumnos con la Educación secundaria obligatoria siendo que es un nivel académico que no profesionaliza y que representa siempre la mayor proporción en la contratación. Por otra parte esta situación se acentúa más en los trabajadores ocupados. En ellos, casi el 40% de la formación la realizan los trabajadores con FP de grado superior y formación universitaria. En los desempleados estos grupos tienen un peso 5 puntos inferior.

Cuadro 28
Formación para el empleo por nivel de estudios. Aragón. 2011

	Desempleados			Ocupados			Total		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Total	%H.	% M.
Sin estudios	624	473	1.097	938	837	1.775	2.872	6,4	4,8
Educación Primaria	4.737	3.976	8.713	2.691	2.323	5.014	13.727	30,3	23,1
Primera etapa de Educación Secundaria	1.384	1.168	2.552	509	559	1.068	3.620	7,7	6,3
Bachillerato	2.005	2.470	4.475	1.292	1.489	2.781	7.256	13,4	14,5
Formación Profesional de Grado Medio	1.770	2.042	3.812	773	646	1.419	5.231	10,4	9,9
Formación Profesional de Grado Superior	1.773	2.043	3.816	1.542	1.398	2.940	6.756	13,5	12,6
Universitarios de 1er ciclo	1.392	2.576	3.968	1.084	1.601	2.685	6.653	10,1	15,3
Universitarios de 2º y 3er ciclo	1.094	2.198	3.292	931	1.463	2.394	5.686	8,3	13,4
Total	14.779	16.946	31.725	9.760	10.316	20.076	51.801	100	100

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

Cuadro 29
Porcentajes. Formación para el empleo por nivel de estudios. Aragón. 2011

	Desempleados	Ocupados	Total
Sin estudios	3,5	8,8	5,5
Educación Primaria	27,5	25,0	26,5
Primera etapa de Educación Secundaria	8,0	5,3	7,0
Bachillerato	14,1	13,9	14,0
Formación Profesional de Grado Medio	12,0	7,1	10,1
Formación Profesional de Grado Superior	12,0	14,6	13,0
Universitarios de 1er ciclo	12,5	13,4	12,8
Universitarios de 2º y 3er ciclo	10,4	11,9	11,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Inaem. Elaboración propia.

La formación para el empleo es considerada por todas las instituciones y organizaciones como un instrumento fundamental para el desarrollo de una región tanto a corto como a largo plazo, pero la multiplicidad de programas, de vías de impartición y de entidades colaboradoras, así como la disparidad de perfiles de los alumnos y del profesorado e incluso la carencia de una planificación temporal acorde a lo tradicionalmente establecido para los sistemas de enseñanza oficial, pueden inducir a minusvalorar socialmente a la formación para el empleo, lo que llevaría a hipotecar su rol social.

La eficacia de la formación para el empleo depende en primer lugar de que sea visible. Es necesario que los trabajadores puedan acreditar el resultado del aprendizaje realizado y que los empleadores puedan estar seguros de que una persona que ha realizado un proceso formativo realmente ha aprendido lo que en él se establecía, fiándose de la acreditación y entendiendo que quien la posee se encuentra cualificado para trabajar e integrándola como criterio de selección en su sistema de incorporación/mantenimiento de personal a la empresa. La evaluación del aprendizaje y su acreditación son elementos imprescindibles en este sistema de enseñanza.

Además de acreditada, para que la formación para el empleo sea útil debe ser una formación de calidad lo que implica un análisis riguroso de los contenidos ocupacionales que debe incluir. Hay que señalar que esta formación centra su atención en el “saber hacer”, es decir es una formación práctica, pero además este conocimiento práctico debe estar actualizado tanto en conceptos como en métodos, herramientas, organización, etc. que deben responder a los requerimientos del sistema productivo actual. La formación para el empleo es la pieza que hace de engranaje entre la formación reglada de cualquier tipo y el sistema productivo y resulta inútil si no es práctica y no se encuentra actualizada.

Es sabido que una formación de calidad debe responder a las necesidades del usuario, es decir cumplir las expectativas de alumnos realizando el curso en las condiciones establecidas y adaptándose a sus características y perfil, cumpliendo las expectativas de los futuros o actuales empleadores, con contenidos adecuados a la ocupación en el hoy y el ahora en términos de competencias profesionales y cumpliendo las necesidades de la sociedad en general, es decir actuando de mecanismo continuo y permanente de adaptación a las necesidades productivas.

La complejidad de la formación para el empleo, multitud de variables en el corto plazo, requiere que se desarrolle con un sistema de gestión flexible y ágil, de manera que se pueda organizar cualquier curso en cualquier momento.

También es necesario implicar a la gran diversidad de actores que están relacionados con las actividades productivas, entendidas en sentido amplio, ya que ellos son los únicos que por su cercanía pueden realmente identificar las necesidades formativas, adaptar los contenidos de la formación, disponer de los equipamientos y medios materiales más actualizados y facilitar experiencia práctica entre otros aspectos.

Toda esta complejidad justifica la cantidad de programas distintos, cada uno focalizado en un aspecto, y la cantidad de entidades gestoras y colaboradora en la realización de la formación.

Haciendo un resumen de la formación realizada en Aragón en el año 2011, se podría señalar como dato global que se han formado 171.000⁷¹ alumnos en los distintos programas, lo que supone el 26,4% de la población activa, suponiendo que los alumnos no realizaran más de un curso al año.

Por otra parte, el alto crecimiento del desempleo y los criterios establecidos priorizando en la selección de alumnos a los trabajadores en esa situación, han determinado que el 63% del total de alumnos estuviera en situación de desempleo al inicio del curso y solo un 37% ocupados⁷².

En relación a la distribución por género, se puede decir que es igualitaria ya que en el total de los programas de la formación para el empleo gestionados por el Inaem ha habido un 53% de alumnas frente a un 47% alumnos.

Por último señalar dos datos significativos, la inserción laboral de los alumnos desempleados a los 6 meses de haber terminado el curso que ha sido del 60%⁷³ y el presupuesto del Inaem destinado a los programas formativos desarrollados en el año 2011 que ha sido de 50.176.540,6 €.

⁷¹ Se ha estimado que en el 2011 los alumnos formados en los planes estatales de formación de oferta para trabajadores prioritariamente ocupados serán similares a los del 2011.

⁷² Formación para el empleo gestionada por el Inaem.

⁷³ Porcentaje de alumnos que han finalizado las acciones formativas con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa. Plan de evaluación del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. 30 de noviembre de 2011.

ÍNDICE DE CUADROS

1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

1.1. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD, LA OCUPACIÓN Y EL PARO

Cuadro 1	Población de 16 y más años en relación con la actividad. Miles de personas. Medias anuales. Aragón. 2010-2011	2
Cuadro 2	Población de 16 y más años en relación con la actividad. Miles de personas. Aragón. 2010-2011	2
Cuadro 3	Variables básicas del mercado de trabajo. Medias anuales. Miles de personas. España y Aragón. 2010-2011	3
Cuadro 4	Tasas de actividad, empleo y paro. %. Medias anuales. España y Aragón. 2011 ..	3
Cuadro 5	Tasas de actividad, empleo y paro. Medias anuales. Aragón y provincias. 2011	4
Cuadro 6	Tasas de actividad por grupo de edad y género. %. Medias anuales. Aragón 2011	7
Cuadro 7	Activos por nacionalidad y género. Miles de personas. Aragón. 2010-2011	9
Cuadro 8	Tasas de empleo por grupo de edad y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011	12
Cuadro 9	Ocupados por nacionalidad y género. Miles de personas. Aragón. 2010-2011	13
Cuadro 10	Población ocupada por sectores económicos. Medias anuales. Aragón y España. 2011	17
Cuadro 11	Afiliación en alta a la Seguridad Social por regímenes. Medias anuales. Aragón y España. 2010-2011	18
Cuadro 12	Parados por nacionalidad y género. Miles de personas. Aragón. 2010-2011	24
Cuadro 13	Parados por nacionalidad. Aragón. A 31 diciembre. 2010-2011	26

1.2. LA CONTRATACIÓN EN ARAGÓN

Cuadro 1	Contratos según modalidad. Aragón. 2010-2011	30
Cuadro 2	Contratos a tiempo parcial por género. Aragón. 2011	31
Cuadro 3	Estructura de la contratación por grupos de edad y género. %. Aragón. 2011	32
Cuadro 4	Contratos indefinidos por género y grupo de edad. Aragón. 2011	32
Cuadro 5	Porcentaje por género y grupo de edad de contratos según duración de los contratos. Aragón 2011	33
Cuadro 6	Contratos por género por nivel académico. Aragón. 2011	34
Cuadro 7	Contratos por sector económico. %. Aragón. 2011	35
Cuadro 8	Contratos por actividad económica y provincia. Porcentaje de contratación indefinida en la actividad. Aragón. 2011	36
Cuadro 9	Ocupaciones más contratadas por género. Aragón. 2011	40
Cuadro 10	Ocupaciones más contratadas en hombres. Aragón. 2011	41
Cuadro 11	Ocupaciones más contratadas en mujeres. Aragón. 2011	41
Cuadro 12	Ocupaciones más contratadas en Huesca. Aragón. 2011	42
Cuadro 13	Ocupaciones más contratadas en Teruel. 2011	43
Cuadro 14	Ocupaciones más contratadas en Zaragoza. 2011	43
Cuadro 15	Contratos realizados a trabajadores extranjeros por provincia. Aragón. 2011	44

Cuadro 16	Contratos realizados a trabajadores extranjeros por provincia según nacionalidad de origen. Aragón. 2011	45
Cuadro 17	Actividades económicas con más de 500 contratos realizados a extranjeros. Aragón. 2011	46

1.3. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EMPLEO. LA IGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Cuadro 1	Diferencia de la tasa de empleo por género y nivel académico. Aragón. 2011	50
Cuadro 2	Contratación por género y grupo de edad. Aragón. 2011	51
Cuadro 3	Diferencias por género en las ocupaciones más solicitadas por los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo. Aragón. 2011	52
Cuadro 4	Diferencias por género en las ocupaciones más solicitadas del Grupo 2 por los trabajadores inscritos en las Oficinas de Empleo. Aragón. 2011	54
Cuadro 5	Diferencias por género en las ocupaciones más contratadas. Aragón. 2011	57
Cuadro 6	Diferencias por género en las ocupaciones más contratadas del Grupo 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Aragón. 2011	62

1.4. EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES

Cuadro 1	Población desempleada por grupos de edad y género (miles).Aragón. IV trimestre 2011	70
Cuadro 2	Tasas de paro por grupos de edad y género. %. Aragón. 2011	71
Cuadro 3	Paro registrado por género y grupo de edad. Aragón. Diciembre 2011	73
Cuadro 4	Paro registrado por nivel académico, género y grupo de edad. Aragón. Diciembre 2011	74
Cuadro 5	Contratos realizados según grupo de edad y género. Variación anual. Aragón. 2010 – 2011	74
Cuadro 6	Contratos indefinidos según edad y género. Variación anual. Aragón 2010 - 2011 .	75
Cuadro 7	Contratos realizados a tiempo parcial según género y grupo de edad. Aragón. 2011	75
Cuadro 8	Contratos realizados por las empresas de trabajo temporal por grupo de edad. Aragón y provincias. 2011	75
Cuadro 9	Contratos por nivel académico y grupo de edad. Aragón. 2011	76
Cuadro 10	Contratos por nivel académico y grupo de edad. Porcentajes. Aragón. 2011	76
Cuadro 11	Contratos por ocupación y grupos de edad. Aragón. 2011	78
Cuadro 12	Ocupaciones con mayor porcentaje de contratación en el grupo de edad 16-19 años. Aragón. 2011	80
Cuadro 13	Ocupaciones con mayor porcentaje de contratación en el grupo de edad 20 - 24 años. Aragón. 2011	81
Cuadro 14	Contratos por gran grupo, ocupación y grupos de edad. Aragón. 2011	83

1.5. RELACIONES LABORALES

Cuadro 1	Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados según sector. Aragón. 2010 – 2011	89
Cuadro 2	Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados según sus efectos. Aragón. 2011	90
Cuadro 3	Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados según provincias. Aragón. 2011	91

Cuadro 4	Convenios registrados y revisiones salariales de convenios. Aragón. 2011	93
Cuadro 5	Convenios registrados y revisiones salariales de convenios por provincias. Aragón. 2011	94
Cuadro 6	Convenios Colectivos aplicables a Aragón por división de actividad económica. 2011	94
Cuadro 7	Huelgas según ámbito territorial de desarrollo. Aragón. 2011	96
Cuadro 8	Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas según ámbito territorial de desarrollo. Aragón. 2011	96
Cuadro 9	Huelgas por Comunidades Autónomas. Aragón. 2011	97
Cuadro 10	Trabajadores participantes en huelgas y jornadas no trabajadas por actividad económica. Aragón. 2011	97
Cuadro 11	Huelgas. Aragón. 2011	98
Cuadro 12	Conciliaciones individuales celebradas por materias. Aragón. 2011	99
Cuadro 13	Conciliaciones individuales celebradas por tipo de resolución. Aragón. 2011	100
Cuadro 14	Conflictos colectivos. Aragón. 2011	100
Cuadro 15	Solicitudes de mediación y trabajadores afectados por sectores. Aragón. 2011	104
Cuadro 16	Trabajadores afectados por sector, tipo de mediación y género. Aragón. 2011	105
Cuadro 17	Gestión de los expedientes individuales y colectivos. Aragón. 2011	106

1.6. SALUD LABORAL

Cuadro 1	Evolución del índice de incidencia. Aragón. 2010-2011	110
Cuadro 2	Accidentes con baja en jornada de trabajo. Aragón y provincias. 2010-2011	111
Cuadro 3	Índice de incidencia. Aragón y provincias. 2011	111
Cuadro 4	Accidentes con baja en jornada de trabajo. Aragón y provincias. 2010-2011	111
Cuadro 5	Accidentes con baja en jornada de trabajo por sector económico y gravedad. %. Aragón. 2011	113
Cuadro 6	Evolución de los accidentes con baja en jornada de trabajo según sector económico y gravedad. Aragón. 2010-2011.....	113
Cuadro 7	Evolución del índice de incidencia según sector económico y gravedad. Aragón. 2010-2011	114
Cuadro 8	Enfermedades profesionales con baja. España y Aragón. 2005-2011	120
Cuadro 9	Enfermedades profesionales con baja. Aragón y provincias. 2011	120
Cuadro 10	Enfermedades profesionales con baja según sector económico. Aragón. 2011	121
Cuadro 11	Patologías no traumáticas por provincia. Aragón. 2011	123
Cuadro 12	Tasa de accidentalidad comparada en jornada de trabajo 2009-2010. Empresas, trabajadores, accidentes y tasas medias. Aragón.	125

2. POLÍTICA DE EMPLEO

2.1. INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Cuadro 1	Actuaciones realizadas por el Servicio EURES. Aragón. 2011	133
Cuadro 2	Personas atendidas por el SACE. Aragón. 2011	133
Cuadro 3	Empresas creadas. SACE. Aragón. 2011	133

Cuadro 4	Entidades colaboradoras que realizan acciones de información, orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo. Aragón. 2011	135
Cuadro 5	Entidades colaboradoras que realizan Programas de inserción en el Empleo y usuarios (PIE). Aragón. 2011	135
Cuadro 6	Programa de mejora de la empleabilidad y la inserción (PMEI). Aragón. 2011.....	136
Cuadro 7	Entidades colaboradoras. Otros programas. Aragón. 2011.	136
Cuadro 8	Consultas realizadas a través del SAT. Aragón. 2011.	139
Cuadro 9	Servicios de demanda por Internet. Aragón. 2011	140
Cuadro 10	Puestos captados por las oficinas de empleo del Inaem. Aragón. 2011	141
Cuadro 11	Puestos captados por las Acciones de inserción Juvenil (AIL). Aragón. 2011	141
Cuadro 12	Gestión de la colocación por provincias. Aragón. 2011	142
Cuadro 13	Demandantes de empleo. Aragón. 2012	143
Cuadro 14	Servicios prestados por provincia. Porcentajes. Aragón. 2011	143
Cuadro 15	Servicios prestados por el Inaem y por sus entidades colaboradoras (EE.AA). Aragón. 2011	143
Cuadro 16	Agencias de colocación autorizadas para actuar en Aragón. 2011	145

2.2. FOMENTO DEL EMPLEO

Cuadro 1	Presupuesto ejecutado en los programas de promoción de empleo. Aragón. 2010	147
Cuadro 2	Evolución de los principales datos en el área de promoción de empleo. Aragón 2009-2011	148
Cuadro 3	Programa de colaboración con CC.LL. Aragón. 2011	149
Cuadro 4	Proyectos por áreas de actividad del programa de colaboración con CC.LL. Aragón. 2011	149
Cuadro 5	Programa de colaboración con organismos. Aragón. 2011	150
Cuadro 6	Centros especiales de empleo. Aragón. 2011	152
Cuadro 7	Programa de centros especiales de empleo por provincias. Presupuesto. Aragón. 2011	152
Cuadro 8	Unidades de apoyo en CEE. Aragón. 2011	152
Cuadro 9	Promoción del empleo autónomo por provincias. Aragón. 2011	153
Cuadro 10	Programa de promoción de la contratación estable. Aragón 2011	154
Cuadro 11	Programa de promoción de empleo en cooperativas y sociedades laborales por provincias. Aragón. 2011	155
Cuadro 12	Programa de empresas I+E. Aragón. 2011	156
Cuadro 13	Programa ARINSER. Beneficiarios por género en empresas de inserción laboral. Aragón. 2011	157

2.3. FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

Cuadro 1	Formación para el empleo realizada por tipo de gestor. Aragón 2011	164
Cuadro 2	Porcentajes. Formación para el empleo realizada por tipo de gestor. Aragón 2011	164
Cuadro 3	Formación realizada en centros propios. Aragón. 2011	165
Cuadro 4	Distribución territorial de los centros colaboradores. Aragón. 2011	166
Cuadro 5	Centros colaboradores por familia profesional. Aragón. 2011	166
Cuadro 6	Convenios de colaboración. Aragón. 2011	167
Cuadro 7	Acuerdos con compromiso de contratación. Aragón. 2010-2011	169

Cuadro 8	Acuerdos con compromiso de contratación por provincia finalizados en e año 2011. Aragón	169
Cuadro 9	Especialidades de formación en los acuerdos con compromiso de contratación. Aragón. 2011	170
Cuadro 10	Formación finalizada por programas. Aragón 2011	171
Cuadro 11	Formación finalizada por ámbito territorial y género. Aragón. 2011	171
Cuadro 12	Formación finalizada según familia profesional. Aragón. 2011	172
Cuadro 13	Evolución de diferentes indicadores del Plan de Formación e Inserción Profesional. Aragón. 2005-2011	173
Cuadro 14	Participantes en Formación Continua. (Número, Variación interanual y proporción de la Población Ocupada). Aragón y España. 2009-2011	174
Cuadro 15	Empresas Bonificadas. Número, porcentaje y variación interanual. Aragón y España. 2009-2011	174
Cuadro 16	Permisos individuales de formación con el centro de trabajo. 2006-2011	175
Cuadro 17	Participantes formados en Contrato Programa Ámbito Estatal. Aragón y España. 2007-2008	176
Cuadro 18	Formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente ocupados finalizada en el año 2011	178
Cuadro 19	Distribución de la Formación de oferta dirigida a trabajadores prioritariamente ocupados finalizada en el año 2011 por provincia	178
Cuadro 20	Escuelas Taller y Talleres de Empleo por provincia. Aragón 2011	179
Cuadro 21	Proyectos y alumnado de Escuelas Taller y Talleres de Empleo. Aragón. 2009 y 2011	180
Cuadro 22	Plan Fija. Aragón. 2011	181
Cuadro 23	Certificados de profesionalidad. Aragón. 2011	181
Cuadro 24	Procedimiento de Evaluación y acreditación de competencias. Aragón. 2011	182
Cuadro 25	Prácticas no laborales en la empresa Aragón. 2011	184
Cuadro 26	Acciones de investigación e innovación desarrolladas en el 2011. Aragón	185
Cuadro 27	Formación para el empleo por comarcas. Aragón. 2011	186
Cuadro 28	Formación para el empleo por nivel de estudios. Aragón. 2011	187
Cuadro 29	Porcentajes. Formación para el empleo por nivel de estudios. Aragón. 2011	187

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

1.1. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO

Gráfico 1	Distribución de las Comunidades Autónomas. Tasa de actividad y paro	4
Gráfico 2	Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro por género. 2005-2011.Aragón	5
Gráfico 3	Evolución de las diferencias entre tasas de actividad y empleo por género. 2005-2011.Aragón	6
Gráfico 4	Diferencial entre las tasas de actividad por género y grupo de edad. Medias anuales. Aragón 2010-2011	8
Gráfico 5	Diferencial entre las tasas de actividad por género y grupo de edad. Medias anuales. Aragón y España	9
Gráfico 6	Tasa de actividad por nacionalidad y género. Aragón. 2010-2011	10
Gráfico 7	Tasas de empleo. %. Medias anuales. Comunidades Autónomas. 2011	11
Gráfico 8	Diferencias entre las tasas de empleo por género y grupo de edad. Medias anuales. Aragón 2010-2011	12
Gráfico 9	Diferencias entre las tasas de empleo por género y grupo de edad. Medias anuales. Aragón y España. 2011	13
Gráfico 10	Tasas de empleo por nacionalidad. Aragón 2008-2011	14
Gráfico 11	Trabajadores ocupados por nivel de estudios terminados y género. Media anual. Aragón. 2010-2011	15
Gráfico 12	Trabajadores ocupados por nivel de estudios terminados y género. Porcentaje al total de la población ocupada. Media anual. Aragón. 2010-2011	15
Gráfico 13	Tasas de empleo por nivel de estudios terminados y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011	16
Gráfico 14	Trabajadores ocupados por grupo ocupacional y género. Porcentaje al total de la población ocupada. Media anual. Aragón. 2011	18
Gráfico 15	Tasas de paro. Medias anuales. Comunidades Autónomas. 2011	20
Gráfico 16	Tasas de paro por grupo de edad y género. Medias anuales. %. Aragón 2011	21
Gráfico 17	Variación en las tasas de paro por grupo de edad y género. Aragón. 2010 – 2011 .	21
Gráfico 18	Variación en las tasas de paro por grupo de edad y género. Aragón y España. 2011	22
Gráfico 19	Tasas de paro por nivel de estudios terminados y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011	23
Gráfico 20	Parados por nivel de estudios terminados. %. Medias anuales. Aragón y España. 2011	23
Gráfico 21	Distribución de la población parada por tiempo de búsqueda de empleo. %. Medias anuales. Aragón. 2011	24
Gráfico 22	Distribución de la población parada por tiempo de búsqueda de empleo y género. %. Medias anuales. Aragón. 2011	25
Gráfico 23	Evolución anual del paro registrado. Aragón 2008-2011	26

1.2. LA CONTRATACIÓN EN ARAGÓN

Gráfico 1	Evolución de la contratación. Aragón. 200-2011	28
Gráfico 2	Evolución mensual de la contratación. Aragón. 2006, 2010-2011	29
Gráfico 3	Contratos por grupo ocupacional. Aragón 2011	39
Gráfico 4	Distribución por género de los contratos realizados a extranjeros. Aragón. 2011 ...	46

1.3. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL EMPLEO. LA IGUALDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO

Gráfico 1	Evolución de las diferencias entre los hombres y las mujeres en las tasas de actividad y empleo. Aragón. 2005-2011	49
------------------	--	----

1.4. EL MERCADO DE TRABAJO DE LOS JÓVENES

Gráfico 1	Porcentajes de población por grupos de edad y género. Aragón. IV trimestre 2011	66
Gráfico 2	Tasas de actividad por grupos de edad y género. %. Aragón. IV trimestre 2011	68
Gráfico 3	Evolución de las tasas de actividad por grupos de edad. Aragón. 2006 – 2011	68
Gráfico 4	Tasas de empleo por grupos de edad. %. Aragón. 2011	69
Gráfico 5	Evolución del porcentaje de la población parada por grupos de edad. España y Aragón. 2006 – 2011	70
Gráfico 6	Evolución de la variación porcentual de las tasas de paro por grupos de edad. Aragón y España. 2006 -2011	72

1.5. RELACIONES LABORALES

Gráfico 1	Evolución mensual de los expedientes de regulación de empleo. Aragón. 2006-2011	91
Gráfico 2	Evolución de la distribución entre acuerdos y trabajadores de ámbito de empresa y superior a la empresa. Aragón. 2000-2011	92
Gráfico 3	Jornadas perdidas por huelga. Aragón. 2005-2011	99
Gráfico 4	Evolución anual de las mediaciones individuales y colectivas. Aragón. 2005-2011 .	102
Gráfico 5	Motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales. Aragón 2011	103
Gráfico 6	Motivos de las solicitudes de mediación colectiva. Aragón 2011	103
Gráfico 7	Solicitudes de mediación y trabajadores afectados por sectores. %. Aragón. 2011	105
Gráfico 8	Trabajadores afectados por sector y género. Aragón. 2011	106

1.6. SALUD LABORAL

Gráfico 1	Evolución del índice de incidencia global de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral. Aragón y España. 2000 -2011	109
Gráfico 2	Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral. Comunidades Autónomas. 2011	109
Gráfico 3	Índices de incidencia por nacionalidad. Accidentes con baja en jornada de trabajo. Aragón. 2011	110
Gráfico 4	Evolución de accidentes con baja en jornada de trabajo por tipo de gravedad. Aragón. 2000-2011	112
Gráfico 5	Accidentes con baja en jornada de trabajo por actividad económica. %. Aragón. 2011	114
Gráfico 6	Distribución de los accidentes con baja en jornada de trabajo por género y edad. %. Aragón. 2011	115

Gráfico 7	Evolución de los accidentes de trabajo con baja en función de la duración del contrato. Aragón. 2003-2011	115
Gráfico 8	Evolución de los accidentes de trabajo con baja y de la población asalariada según duración del contrato. Porcentajes. Aragón. 2005-2011	116
Gráfico 9	Distribución porcentual de los accidentes con baja en jornada de trabajo por antigüedad en el puesto de trabajo. Aragón. 2011	117
Gráfico 10	Accidentes in itinere con baja por tipo gravedad. Aragón. 2000-2011	118
Gráfico 11	Enfermedades profesionales con baja. Índice 100=2000. España y Aragón. 2000-2011	119
Gráfico 12	Enfermedades profesionales con baja por grupo de edad y género. %. Aragón. 2011	121
Gráfico 13	Enfermedades profesionales con baja por actividades económicas. %. Aragón. 2011	122
Gráfico 14	Repercusión de las empresas de alta tasa de accidentalidad comparada (TAC) en la accidentalidad laboral. Aragón. 2008-2011	126

2. POLÍTICAS DE EMPLEO

2.2. FOMENTO DEL EMPLEO

Gráfico 1	Evolución de los participantes en los programas. Aragón. 2009-2011	150
Gráfico 2	Evolución del presupuesto ejecutado en promoción del empleo autónomo (miles de euros). Aragón. 2005-2011	153
Gráfico 3	Programa de promoción de empleo en cooperativas y sociedades laborales por sectores. Aragón. 2011	155

2.3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Gráfico 1	Empresas y participantes en la formación de demanda. Aragón. 2009-2011	174
Gráfico 2	Permisos individuales de formación. Aragón. 2006-2011	175