



Informe sobre la situación económica y social de Aragón

Panorama laboral

2022



CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN
COLECCIÓN INFORMES

El *Informe sobre la situación económica y social de Aragón en 2022* fue aprobado por el Pleno del Consejo Económico y Social de Aragón el día 13 de julio de 2023, cuando tenía la composición que se indica en la siguiente página.

La parte II “Panorama laboral” fue elaborada por la Comisión Social del Consejo, con el apoyo del equipo técnico coordinado por el sociólogo Jesús Platero Briz.

© Consejo Económico y Social de Aragón, 2023.
Esta publicación se edita únicamente en formato digital.
Su reproducción está permitida citando su procedencia.

Foto de la portada: Gerardo Bielsa. Glaciar de la Maladeta (Benasque) tras un alud, junio 2023.

Consejo Económico y Social de Aragón
c/ Joaquín Costa, 18, 1º
50071 Zaragoza (España)
Teléfono: 976 71 38 38
cesa@aragon.es
www.aragon.es/cesa
ISSN 2386-8473

Composición del Consejo Económico y Social de Aragón a fecha 13 de julio de 2023

En representación del GOBIERNO DE ARAGÓN

ARTERO ESCARTÍN, Isabel
 BERNAL BLAY, Miguel Ángel
 GADEA RIVAS, María Dolores
 LANASPA SANTOLARIA, Luis Fernando
 LASIERRA ESTEBAN, José Manuel (*Presidente*)
 MONEVA ABADÍA, José Mariano
 NIETO AVELLANED, Javier
 PARDOS MARTÍNEZ, Eva María
 PÉREZ XIMÉNEZ DE EMBÚN, Domingo

Suplentes

ASÍN SAÑUDO, Félix
 FUENTE GÓMEZ, Francisco de la
 GUINDA VILLANUEVA, María Elena
 LEAL MARCOS, Andrés
 PARDO GARCÍA, Pedro
 PERIS BEAMONTE, Alfredo
 PUENTE SÁNCHEZ, María Soledad de la
 VALDIVIA LÓPEZ, Pilar
 VÁZQUEZ BELTRÁN, Ana

En representación de las ORGANIZACIONES SINDICALES

Designados por la Unión Sindical de Comisiones Obreras (CCOO Aragón)

ALCUBIERRE PUÉRTOLAS, José María
 ARJOL MARTÍNEZ, Marta
 CLARIMÓN TORRECILLA, Luis
 GARCÍA FABREGAT, Sonia (*Vicepresidenta*)
 PINA LASHERAS, Manuel

Suplentes

ASENSIO BUENO, Carmelo
 CARRERA MODREGO, Benito
 LIZANA SOLER, Delia
 MARTÍNEZ SORIANO, Pablo
 SÁNCHEZ DELGADO, Ana

Designados por la Unión General de Trabajadores (UGT Aragón)

ALASTUEY LIZÁLDEZ, Daniel
 ARCEIZ VILLACAMPA, José Juan
 HERNÁNDEZ GONZALVO, Alicia
 MORENAS TORO, José de las

Suplentes

ASENSIO GALDIANO, Javier
 HUERTA LABORDA, Purificación
 PARICIO SEBASTIÁN, Santos
 RODRIGO MARTÍNEZ, Ricardo

En representación de las ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Designados por la Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón)

DÍEZ-TICIO FERRER, Jorge
 LUNA MAZA, José Fernando
 MUR MONTSERRAT, Ricardo
 PÉREZ CEBRIÁN, José Antonio
 SANZ MARTÍNEZ, Víctor

Suplentes

CALLEN ESCARTÍN, Beatriz
 DEHESA CONDE, Juan Carlos
 GARCÍA LÓPEZ, José María
 GARCÍA TORRES, Rosa
 LÓPEZ FÉRRIZ, Ana

Designados por la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME ARAGON)

CORED BERGUA, Salvador
 GUILLÉN GRACIA, José Antonio
 LÓPEZ DE HITTA, Aurelio
 PÉREZ SERRANO, Carmelo

Suplentes

ARRIZABALAGA LIZARRAGA, Guillermo
 CALVO BERTOLÍN, Sergio
 FUSTER MUNIESA, José María
 GONZÁLEZ BLASCO, José Luis

Informe sobre la situación económica y social de Aragón

2022

Panorama laboral

ÍNDICE

1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES	6
1.1. CONTEXTO LABORAL	6
1.2. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO	16
1.2.1. La población activa aragonesa	22
1.2.2. La población ocupada	26
1.2.3. La afiliación a la Seguridad Social	38
1.2.4. La población parada	41
1.3. LA CONTRATACIÓN	51
1.3.1. La contratación en Aragón	51
1.3.2. La contratación de extranjeros	64
1.4. ANÁLISIS POR GÉNERO DEL EMPLEO EN ARAGÓN	69
1.4.1. Población activa e inactiva	71
1.4.2. Población ocupada	76
1.4.3. Población parada	80
1.4.4. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro femeninas	83
1.4.5. La contratación laboral femenina	85
1.5. LA POBLACIÓN PARADA DE LARGA DURACIÓN	93
1.6. LAS RELACIONES LABORALES	101
1.6.1. Expedientes de regulación de empleo	101
1.6.2. Negociación colectiva	105
1.6.3. Conflictividad laboral	108
1.6.4. Conciliaciones individuales y colectivas	111
1.7. SALUD LABORAL	118
1.7.1. Los accidentes de trabajo	118
1.7.2. Las enfermedades profesionales	133
1.7.3. Las estrategias y programas contra la siniestralidad	137

2. POLÍTICAS DE EMPLEO	144
2.1. INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO	146
2.2. FOMENTO DEL EMPLEO	159
2.3. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	173
APÉNDICES	
SIGLAS	191
GLOSARIO	196

1. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

1.1. CONTEXTO LABORAL

El comportamiento del mercado laboral en el ámbito europeo y nacional ha sido positivo en términos generales. Esto se debe, en gran medida, a la extensión de la vacunación dentro de su población, al funcionamiento de las medidas de protección frente a la pandemia que irrumpió en marzo de 2020 y a la aplicación de un instrumento de recuperación como el de los fondos *NextGenerationEU*¹. Solo en España se resolvieron en 2022 convocatorias por un valor de 23.300 millones de euros, financiando a más de 190.000 proyectos. Esta coyuntura ha permitido un importante despunte de los servicios y más concretamente de las actividades vinculadas a la hostelería y la restauración. También se ha dado un notable aumento de los empleos relacionados con la información y la comunicación o en las actividades especializadas y técnicas, si bien estas últimas han prosperado más a nivel comunitario que nacional. De cualquier modo, ambos nichos de empleo están estrechamente conectados con el acelerado proceso de digitalización de la economía en los años recientes. La ocupación en la industria manufacturera ha tenido un crecimiento menor, siendo inevitable constatar los problemas de suministros derivados de la política de “COVID cero” de China, una de las primeras potencias mundiales que abastecen al tejido industrial europeo.

Además de lo anterior, ha tenido una especial repercusión la guerra en Ucrania, iniciada por Rusia en febrero de este año. Esta ha provocado una crisis energética por la dependencia europea del gas ruso, así como un freno en la llegada de productos agroalimentarios que se importan de ambos países. Este conflicto ha sorprendido a los países miembros de la UE-27 en pleno proceso de transición ecológica y descarbonización, lo que ha supuesto mayores dificultades si cabe. Un ejemplo es el descenso del empleo de las actividades asociadas a las industrias extractivas. Tales circunstancias han provocado una escalada de los precios generalizada, con una particular incidencia en la electricidad, el gas y otros combustibles, así como en la alimentación, en el transporte y en los servicios de alojamiento, lo que ha modulado las previsiones económicas tras hacer frente al impacto inicial del COVID-19.

¹ <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/asuntos-economicos/Paginas/2023/160223-calvino-montero-interministerial-prtr.aspx#:~:text=Espa%C3%B1a%20aceler%C3%B3%20en%202022%20la,y%20administraciones%20en%20todos%20los>

En el contexto nacional un factor clave ha sido la entrada en vigor, el 31 de marzo de 2022, del Real Decreto-ley 32/2021², de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. El mismo, de conformidad con las medidas y objetivos establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia³, se incluyen diferentes reformas para modernizar y mejorar la eficiencia abordando un conjunto de deficiencias estructurales y aportando soluciones a las mismas, todo ello en el marco del diálogo social. Entre las mismas, según señala su preámbulo, están:

- a) Simplificación de los contratos y reducción de la tasa de temporalidad.
- b) Modernización de la negociación colectiva.
- c) Modernización de la contratación y subcontratación de las empresas.
- d) Establecimiento de un mecanismo de flexibilidad interna, estabilidad en el empleo y apoyo a la transición.

Con respecto a su contenido, que da una respuesta concertada y equilibrada a los objetivos y necesidades descritas, este ha sido objeto de acuerdo, el día 23 de diciembre de 2021, con los agentes sociales CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Esta reforma laboral⁴ ha mostrado sus primeros efectos en el mercado de trabajo español en 2022. Por un lado, se ha producido un retroceso importante de las personas asalariadas con contrato temporal, a favor de la contratación indefinida, lo que ha llevado a un descenso de los niveles de contratación en general (en torno a 1 millón de contratos menos en España). Por otro lado, se ha evidenciado un

² <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

³ [https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/29/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2021/04/29/(1))

⁴ El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, incluye lo siguiente en el punto IV de su Preámbulo, desarrollándolo después en su Artículo I: "...Una modificación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se precisan las causas que justifican el recurso a la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos, también referidas a la cobertura de un puesto de trabajo. En primer lugar, desaparece la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado, modalidad contractual fuertemente cuestionada por las jurisprudencias interna y comunitaria (STS1137/2020, de 29 de diciembre de 2020 y STJUE de 24 de junio de 2021 –C 550/19–). Así, solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista." Asimismo, indica: "...Una modificación del artículo 16 sobre el contrato fijo discontinuo. Desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas."

considerable repunte de los contratos fijos discontinuos que tenían un papel muy secundario con el marco legislativo previo.

De vuelta al contexto europeo, Alemania, con 1.163.300 ocupados más, y España, con 617.000 más, han sido los países que más empleo han generado en términos absolutos, seguidos por Francia, con 613.500 e Italia, 545.500 más. En el conjunto de la UE-27 la ocupación ha crecido en 4,7 millones de empleos, disminuyendo tan solo en la República Checa (42.600 personas ocupadas menos), si bien esta última presenta la tasa más baja de desempleo de la zona comunitaria.

Respecto a la tasa de variación interanual, Irlanda (6,6%), Grecia (5,4%), Malta (5,1%), Chipre (4,4%) y Estonia (4,1%) han mostrado aumentos de la ocupación por encima del 4,0%. España (3,1%) se coloca en décima posición dentro del ranking de los países de la UE-27 donde ha crecido el empleo más de un 3,0%. Por su parte, en la zona euro (ZE-19) se ha elevado la cifra de empleos un 2,8% y en la UE-27 un 2,4%. En el extremo opuesto, han quedado la población ocupada checa (-0,8%), con un retroceso por debajo del 1,0%.

Este dinamismo del mercado laboral europeo se ha traducido en una disminución del desempleo en 2022. España, con 405.000 parados menos, junto a Italia, con 339.300 menos, ha registrado la evolución más favorable de este indicador en cifras absolutas. Si bien, en términos relativos, los descensos interanuales más notables se han dado en Irlanda (-24,3%), Austria (-22,1%), República Checa (-18,4%) y Bulgaria (-17,9%), con reducciones por encima del 17,0%. La población parada española ha bajado un 11,8%, mientras que la media de la ZE-19 ha sido del -11,6% y la de la UE-27 del -11,4%. Únicamente en Rumanía (1,1%) se ha elevado la cifra de personas en paro dentro de la Unión Europea. Pese a las mejoras de la ocupación a nivel nacional, la tasa de paro española (12,9%) es la más alta, seguida por Grecia (12,5%) y, a mayor distancia, por Italia (8,1%).

La población asalariada española con contratos temporales se ha reducido notablemente (-12,6%), debido a la entrada en vigor de la reforma laboral. No obstante, España alcanza la segunda tasa más elevada de temporalidad (21,1%) de la UE-27 (14,1%), tan solo por detrás de Países Bajos (27,8%), y muy por encima de países como Italia (16,8%), Portugal y Finlandia (16,5% en ambos casos). Esta tasa ha bajado a nivel nacional 4 puntos porcentuales, lo que significa 524.000 empleos temporales menos, mientras que en toda la UE-27 han crecido en 638.000. Estos cambios también se observan en la población asalariada con una duración del empleo por debajo de los tres meses. Dentro de este colectivo, la ocupación ha descendido interanualmente en

35.500 personas, un 9,6% menos, cuando la media de la UE-27 es del -1,5% y en la ZE-19 del -2,1%.

Por otra parte, en España los grupos ocupacionales que más han aumentado interanualmente la cifra de empleados, en términos relativos, han sido los directores y gerentes (8,4%), los operadores de instalaciones y maquinaria (6,2%), los técnicos y profesionales de apoyo (4,4%) y el personal de servicios directos a particulares, comerciantes y vendedores (4,1%). Precisamente, en este último colectivo, el agregado estatal (20,8%) tiene un mayor peso que el de la Unión Europea (15,8%). En el conjunto de la UE-27 han experimentado mayores subidas en su número de ocupados los directores y gerentes (4,6%), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (4,1%) y el personal empleado en servicios (4,0%). Por último, las actividades donde se ha dado un mayor repunte han sido espectáculos y actividades recreativas (12,4% más), restauración y alojamiento (12,2%), información y comunicación (10,3%) y transportes y almacenamiento (7,5%), siendo la actividad hostelera y la restauración la que más empleo ha creado en términos brutos (178.300 personas más), seguida por la industria manufacturera (82.100 más) y por transportes y almacenamiento (76.800 más). A nivel europeo también se ha dado un crecimiento importante en alojamiento y restauración (14,0%), en espectáculos y actividades recreativas (11,3%), en actividades extraterritoriales (6,7%) y actividades administrativas de apoyo (5,8%). En la UE-27 el empleo en hostelería y restauración se amplió en más de 1,1 millones de personas, siendo las actividades especializadas y técnicas, el comercio y las actividades administrativas de apoyo (0,5 millones más en cada caso), las otras tres más destacadas en la creación de empleo.

Este ha sido el segundo año de crecimiento consecutivo de la ocupación, tras el freno que supuso el inicio de la pandemia de COVID-19 en 2020. No obstante, en el caso aragonés este se ha producido a un menor ritmo si se compara con 2021. Esta coyuntura se ha reflejado en la situación de los hogares aragoneses. El total de hogares activos con todos sus miembros desempleados ha subido de 18.600 a 20.700 entre 2021 y 2022, lo que supone 2.100 más. Pese a ello, al aumentar la cifra de hogares activos (6.100 más), los núcleos familiares donde al menos la mitad de los activos están parados han pasado del 12,3% al 11,8%. Asimismo, los hogares con todos sus componentes ocupados se han ampliado del 84,7% al 86,0%.

La población ocupada aragonesa ha alcanzado las 584.700 personas, aumentando sus cifras de ocupación en 5.000 personas a lo largo del último año. Aragón presenta la segunda tasa de paro más baja del conjunto de las autonomías españolas, solo por detrás de País Vasco. Asimismo, el número de personas desempleadas se ha reducido

en 4.900, lo que supone un 7,5% menos respecto a 2021 (-11,8% en el conjunto del país).

La contratación, por su parte, ha experimentado una bajada de un 7,5% (42.679 contratos menos que en 2021), cifrándose un total de 522.833 contratos registrados. La aplicación de la reforma laboral está detrás del significativo descenso de aquellos de duración determinada. En concreto, la desaparición de los contratos temporales por obra o servicio determinado, a finales de marzo de 2022, marca una clara ruptura en este registro. También han disminuido considerablemente los contratos eventuales por circunstancias de la producción, ya que se han establecido condiciones más restrictivas para los mismos. Este año, con la entrada en vigor de la nueva normativa, ha cambiado de modo muy importante la composición contractual, pasando los contratos indefinidos del 9,9% al 35,3% del total. Otro fenómeno que ha irrumpido con fuerza, y que partía con valores muy bajos hasta el momento, es el incremento de los contratos de fijos discontinuos. Estos han pasado de 7.142 a 64.073 entre 2021 y 2022.

La tasa de paro se ha situado en el 9,4%, 3,5 puntos porcentuales por debajo de la media nacional (12,9%), siendo la disminución del último año menos pronunciada que en el conjunto del país. Tanto la tasa de paro femenina (11,4%), como la masculina (7,6%) se han reducido en 2022. El descenso del desempleo en los varones ha sido más acentuado, debido, en parte, al importante retroceso en aquellos de nacionalidad española. Todo ello ha llevado a que se eleven ligeramente las distancias de la tasa de paro en cuestión de género a favor de los hombres. Por lo que atañe a la Unión Europea, la proporción de población parada es mucho menor (6,2%) y los valores de unos (5,9%) y otras (6,5%) están más próximos, retrocediendo en ambos casos en el último año.

La población ocupada aragonesa creció más entre las mujeres (1,0%) que entre los hombres (0,7%). Este aumento se ha concentrado en la población asalariada (2,1%), ya que entre los trabajadores por cuenta propia descendió (-5,6% y 5.300 personas menos). Dentro de los sectores económicos, el empleo únicamente se incrementó este año en servicios, según la EPA, mientras que se ha reducido el número de personas empleadas en construcción, en industria y, en menor medida, en agricultura. El trabajo asalariado ha crecido más entre los hombres y en el sector privado, mientras que únicamente entre las mujeres ha aumentado el trabajo por cuenta propia. Una fuente distinta como es el registro de las afiliaciones a la Seguridad Social muestra un comportamiento diferente de la ocupación en la industria y la construcción, en este

caso al alza⁵ (1,9% y 2,4%, respectivamente). Si bien, otro indicador como es la contratación presenta variaciones interanuales negativas (-17,4% y -3,2% en cada uno de esos sectores), lo que se explica, en parte, por esa estabilización del empleo que representa la nueva normativa laboral.

Este año se siguió perdiendo población de 16 y más años (-3.600), aunque de manera menos intensa que en el año precedente. Esto se explica porque el saldo vegetativo se ha mantenido en cifras negativas, aunque se dio un cambio de comportamiento del saldo migratorio que, tras el primer impacto de la pandemia, pasó a ser positivo a partir del segundo semestre de 2021. Por su parte, el número de personas activas ha seguido muy estable, debido a que la creación de empleo se ha situado en niveles próximos a la reducción del desempleo.

La disminución de la población inactiva en 2022 se explica por la disminución de efectivos en las siguientes situaciones: labores del hogar, incapacidad permanente y estudiantes. En términos globales la población inactiva ha descendido más entre los hombres que entre las mujeres, ya que estas últimas tuvieron un repunte más acentuado dentro de la jubilación y en la categoría de otras pensiones. Las mujeres aragonesas inactivas en las labores domésticas son trece veces más que los hombres (siete en el caso de España). Por lo que respecta a la UE-27, el porcentaje de población inactiva relacionada con el cuidado de familiares y personas dependientes está por debajo de las cifras nacionales.

En cuanto a la situación laboral de los más jóvenes, se puede destacar que este año la tasa de actividad entre los menores de 25 años se ha ampliado, aumentando de manera similar en hombres y mujeres. Por otra parte, el porcentaje de personas activas en este segmento de edad es ligeramente superior a la media nacional, pero inferior al promedio europeo. La tasa de desempleo de la población joven de la comunidad ha bajado del 24,9% al 24,0%, presentando un mejor dato que el promedio nacional (29,8%), el cual se aproxima al 29,0% entre la población masculina (19,5% entre los aragoneses). La cifra dentro de las mujeres es más pareja (30,3% en Aragón y 30,8% a nivel estatal). Todavía persiste una importante distancia respecto a la media comunitaria (14,5%), siendo entre las mujeres de la UE-27 del 14,5% y entre ellos 14,6%.

El comportamiento al alza de la tasa de empleo joven femenina ha sido muy semejante al que ha presentado la población masculina. Esta magnitud es 11,5 puntos porcentuales superior en ellos (33,5%) que en ellas (22,0%). Los niveles de ocupación

⁵ Promedio anual de afiliaciones a la Seguridad Social a último día de mes. Una información más detallada sobre las mismas se ofrece en el panorama económico de este informe.

de la juventud aragonesa (27,9%) sobrepasan en más de dos puntos a los del conjunto del país (25,7%), pero guardan una distancia considerable respecto a la UE-27. A esto hay que sumar que la estabilidad laboral es menor en este grupo de edad, si se toman como referencia indicadores como la temporalidad y la parcialidad.

En 2022 el número de parados de larga duración (las personas paradas que llevan más de un año buscando trabajo) bajó hasta las 21.900 personas, 3.100 menos que el año anterior. Este colectivo ha perdido peso con la caída del desempleo, ya que representa el 36,1% de toda la población parada. En el perfil de este colectivo prevalecen las mujeres, las personas de 45 a 64 años y quienes han alcanzado estudios de primera etapa de secundaria.

La dinámica positiva del empleo se ha reflejado en indicadores referidos a su estabilidad. Como se señaló con anterioridad, la temporalidad se ha reducido considerablemente con la entrada en vigor de la reforma laboral. Esto ha conllevado la desaparición de los contratos temporales por obra o servicio determinado, o unas condiciones más restrictivas para aquellos por circunstancias de la producción. Por su parte, la proporción de personas ocupadas con jornada parcial también ha retrocedido ligeramente, gracias a la caída de 1,5 puntos porcentuales entre la población femenina ocupada. La tasa de parcialidad es del 14,2% en la comunidad (13,5% en el conjunto del país). Además, en ellas se observa una tasa que casi quintuplica la de los hombres. La proporción de trabajo a tiempo parcial de las primeras (24,5%) es mayor a la media nacional (21,6%), pero no iguala los niveles de la UE-27 que son claramente superiores y tienen otras componentes: con un porcentaje de parcialidad no deseada más bajo y con más peso de la conciliación laboral y familiar.

La parcialidad no voluntaria⁶, no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (38,4% del total), es muy inferior a la española (49,6%). Paralelamente, el territorio aragonés muestra una proporción mayor en la reducción de la jornada de trabajo por razones de conciliación laboral, personal y familiar (25,0% frente al 18,8% en el ámbito estatal).

Por lo que respecta a la tasa de temporalidad, el porcentaje de población asalariada aragonesa con contratos temporales (19,8%) disminuyó 4,8 puntos porcentuales durante 2022, manteniéndose por debajo del promedio estatal (21,1%), que también descendió 4 puntos. Esta tasa es más alta entre las mujeres (23,6% en ellas versus 16,3% en ellos), cayendo de modo más acusado entre los últimos. Dentro de la UE-27

⁶ Los datos de parcialidad según motivos, sean por no encontrar trabajo a tiempo completo (involuntaria), como por razones de conciliación laboral, personal o familiar (cuidado de niños, adultos enfermos o discapacitados, o por otras obligaciones personales o familiares), son datos del cuarto trimestre de 2022 extraídos de los microdatos de la EPA.

la proporción de temporalidad es menor (14,1%) y las diferencias de género se acortan (14,9% en unas y 13,3% en otros).

La EPA incluye el subempleo⁷ por insuficiencia de horas, es decir, las personas que no trabajan las horas que desearían. Esta magnitud ha tenido un comportamiento a la baja en el último año, pasando de 45.600 personas a 38.800, siguiendo la misma tendencia en ellas y en ellos. Asimismo, la mayoría de la población subempleada es femenina, casi el doble (26.400 versus 12.400).

Si se presta atención a los grandes grupos ocupacionales, los varones tienen una mayor presencia en los puestos de dirección y gerencia que las mujeres, invirtiéndose la situación en técnicos y profesionales científicos donde son mayoría ellas. Por otro lado, las ocupaciones elementales tienen una concentración más alta de población femenina. En la UE-27 las profesiones directivas dentro de las mujeres incrementan su frecuencia relativa, aminorándose en las ocupaciones elementales. Al igual que en el conjunto nacional, los directores y gerentes, así como los técnicos y profesionales de apoyo han tenido un destacado repunte en 2022. A estos se unen los técnicos y profesionales científicos e intelectuales que crecieron en Aragón de manera importante. Entre las mujeres se ha dado un aumento notable en los grupos de directores y gerentes, en los trabajadores cualificados de la industria y los de agricultura, donde son claramente minoritarias. Por su parte, la población ocupada masculina ha ganado más empleo en términos relativos dentro de técnicos y profesionales de apoyo, en los empleados contables y administrativos y en los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, teniendo una menor presencia en estos dos últimos grupos ocupacionales.

El nivel formativo sigue siendo un factor esencial para explicar las trayectorias y las posiciones de los individuos en el mercado de trabajo. La tasa de empleo de las personas con una titulación universitaria es seis veces superior a la de aquellas con estudios primarios o inferiores. Dentro de la población femenina es donde existen mayores diferencias, multiplicándose por trece la tasa de empleo de las tituladas universitarias frente a aquellas que tan solo han logrado un nivel educativo de primaria o inferior.

En los últimos años las cifras nacionales se han ido aproximando a las de la UE-27, donde se dan mayores distancias entre población cualificada y no cualificada en relación a la tasa de empleo (esta es el doble en la población con formación superior que en la de un nivel de ESO o inferior).

⁷ Explotación de microdatos EPA del cuarto trimestre del año.

Dentro del comportamiento mercado laboral aragonés en 2022, cabe destacar que la cifra de personas activas extranjeras se ha reducido, principalmente entre las mujeres de otros países. Además, el empleo también se redujo (9.500 personas menos), mientras que entre la población española aumentó (14.500 personas más). Por otro lado, la cifra total de personas desempleadas de nacionalidad extranjera ha bajado mucho menos que entre las nacionales (-2,2% y -9,5%, respectivamente), representando las primeras 3 de cada 10 personas paradas en Aragón. Asimismo, ha subido su tasa de paro hasta el 19,7% (1,5 puntos porcentuales más que en 2021), siendo del 7,7% entre los españoles (-1,0 puntos). La población femenina de otras nacionalidades ha registrado el mayor incremento (2,7 puntos más), situándose en el 25,8%. Esto ha reforzado la brecha por género y nacionalidad, ya que la población masculina extranjera arroja una tasa de desempleo menor (14,6%) y ha tenido una subida interanual menos acusada (1,0 puntos más).

Los principales indicadores de la negociación colectiva, mediación y conflictividad laboral ofrecen resultados acordes con este segundo año consecutivo de crecimiento de la ocupación, tras el frenazo en 2020 por la pandemia. Además de ello, se pueden observar los primeros efectos de una coyuntura inflacionista, con una subida de precios generalizada, sobre los salarios y el empleo.

La buena dinámica del mercado laboral ha sostenido la tendencia a la baja del número de personas inmersas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), así como de las empresas afectadas. La población trabajadora en ERTE alcanzaba las 1.538 personas a 31 de diciembre de 2021 y a 493 empresas⁸. El descenso ha sido prácticamente continuado en 2022, acabando el año con 489 personas trabajadoras y 91 empresas.

En el campo de la negociación colectiva, según la información publicada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, se ha contado con menos convenios colectivos y revisiones salariales hasta diciembre de 2022, afectando a un número inferior de empresas y a menos trabajadores. El incremento salarial medio pactado se ha situado en el 2,0%, superior al del año pasado y por debajo del promedio de España

⁸ Corresponde al código de cuenta de cotización. Cifras a último día de mes. Con la entrada en vigor de la reforma laboral, el 31 de marzo de 2022, se modifica la regulación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor con vigencia desde el 31-12-2021. Con relación a los ERTE por fuerza mayor se prevé su tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2023/030122-Afiliados.xlsx>

(2,8%). Pese a ello, la variación anual media del IPC ha ascendido de un modo extraordinario (9,0%), después de que en 2021 ya repuntara hasta el 3,4%.

Respecto a las huelgas realizadas, este año disminuyó su cifra, así como el número de participantes en las mismas y el de jornadas no trabajadas. Entre las huelgas registradas en Aragón se pueden señalar, por su duración o por su repercusión para la ciudadanía, la del transporte del bus urbano en la ciudad de Zaragoza, o la del transporte sanitario aragonés. Asimismo, cabe destacar las movilizaciones en torno al 8 de marzo.

Por último, la cifra de accidentes de trabajo con baja laboral en Aragón ha mostrado un incremento interanual (4,3%) más acentuado que el presentado por la población ocupada (0,9% más). Aragón se ha situado como la séptima autonomía con el índice más bajo de siniestralidad laboral (el año anterior ocupaba el puesto décimo), 0,9 puntos por encima de la media española (28,5). Esta tasa de siniestralidad laboral ha crecido en todos los grandes sectores de la economía aragonesa en 2022, subiendo a nivel global de 28,6 a 29,4 accidentes⁹ por cada mil trabajadores.

⁹ Fecha de baja de los accidentes.

1.2. ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO

En 2022 Aragón ha registrado un total de 1.097.600 personas de 16 y más años¹. Dentro de estas, el 58,8% es población activa (645,3 miles de personas) y el 41,2% incluye a la inactiva (452,3 miles de personas). La población en edad de trabajar registró una caída interanual de 3.600 efectivos, con una reducción de 3.700 personas en situación de inactividad (estudiantes, personas que se ocupan del hogar, jubilados, incapacitados u otras circunstancias) y un ligero ascenso de 100 personas entre las activas.

La población parada representa el 9,4% de las personas económicamente activas (60,6 miles de personas) y el peso de la población ocupada es del 90,6% (584,7 miles de personas). La senda de la recuperación del mercado laboral en 2021, con un mayor control de la pandemia de COVID-19, se ha visto afectada por una coyuntura marcada por la subida de los precios y una situación de incertidumbre motivada por la guerra en Ucrania. Pese a ello, la ocupación se ha incrementado en el último año (5.000 personas más), reduciéndose la población parada aragonesa (4.900 efectivos menos).

■ Cuadro 1
Población de 16 y más años en relación con la actividad
Miles de personas. Medias anuales. Aragón. 2021-2022

	2022	%	2021	%
	Miles		Miles	
P. Activa	645,3	58,8	645,2	58,6
P. Inactiva	452,3	41,2	456,0	41,4
Total población de 16 y más años	1.097,6	100,0	1.101,2	100,0
P. Ocupada	584,7	90,6	579,7	89,8
P. Parada	60,6	9,4	65,5	10,2
Total población activa	645,3	100,0	645,2	100,0
P. Asalariada	494,9	84,6	484,6	83,6
P. No asalariada	89,8	15,4	95,1	16,4
Total población ocupada	584,7	100,0	579,7	100,0
P. Asalariada con contrato indefinido	397,0	80,2	365,6	75,4
P. Asalariada con contrato temporal	97,9	19,8	119,0	24,6
Total población asalariada	494,9	100,0	484,6	100,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

¹ Medias anuales de la Encuesta de Población Activa. INE.

La población asalariada alberga el 84,6% de todo el empleo (494,9 miles de personas) y la no asalariada es el 15,4% restante (89.800 personas entre empleadores, empresarios sin asalariados, trabajadores independientes, cooperativistas...). La proporción de personas asalariadas con contratos indefinidos ha subido hasta el 80,2% (397.000 personas), retrocediendo el peso de la contratación temporal hasta el 19,8% (97.900). En cifras absolutas las primeras han aumentado en 8.600 personas, mientras que las segundas descendieron en 17.700 personas. Esto último refleja los primeros efectos de la reforma laboral aprobada a finales de 2021², entre cuyos objetivos prioritarios está la consolidación del empleo estable y la reducción de la temporalidad, que entró en vigor el 31 de marzo de 2022.

■ Cuadro 2

Evolución de la población de 16 y más años en relación con la actividad

Miles de personas y %. Aragón. 2017-2022 y 2021-2022

	Evolución 2021-2022				Evolución 2017-2022			
	Aragón		España		Aragón		España	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Población activa	0,1	0,0	212,0	0,9	4,9	0,8	673,5	3,0
Población ocupada	5,0	0,9	617,0	3,1	18,9	3,3	1.565,8	8,3
Población parada	-4,9	-7,5	-405,0	-11,8	-14,0	-18,8	-892,3	-22,8
Población inactiva	-3,7	-0,8	58,9	0,4	-0,7	-0,2	597,5	3,8
Población de 16 y más años	-3,6	-0,3	270,9	0,7	4,2	0,4	1.271,0	3,3
Población ocupada:								
Asalariada	10,3	2,1	626,2	3,8	24,5	5,2	1.536,7	9,8
No asalariada	-5,3	-5,6	-9,2	-0,3	-5,6	-5,9	29,1	0,9
Población asalariada:								
Indefinidos	31,4	8,6	1.150,2	9,2	45,3	12,9	2.081,8	18,1
Temporales	-21,1	-17,7	-524,0	-12,6	-20,8	-17,5	-545,1	-13,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Este año la población activa ha permanecido prácticamente estable en Aragón, siguiendo en el ámbito nacional una tendencia ligeramente al alza (0,9% más). El volumen de empleo generado se situó próximo al de las personas que salieron de las listas del paro, lo que ha conllevado un incremento mínimo en la cifra de personas que buscan o han encontrado trabajo en el caso aragonés. El comportamiento inflacionista

² Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

y la situación internacional, no han impedido la dinámica positiva de la ocupación, aunque sí ha ralentizado la creación de puestos de trabajo, si se compara con 2021.

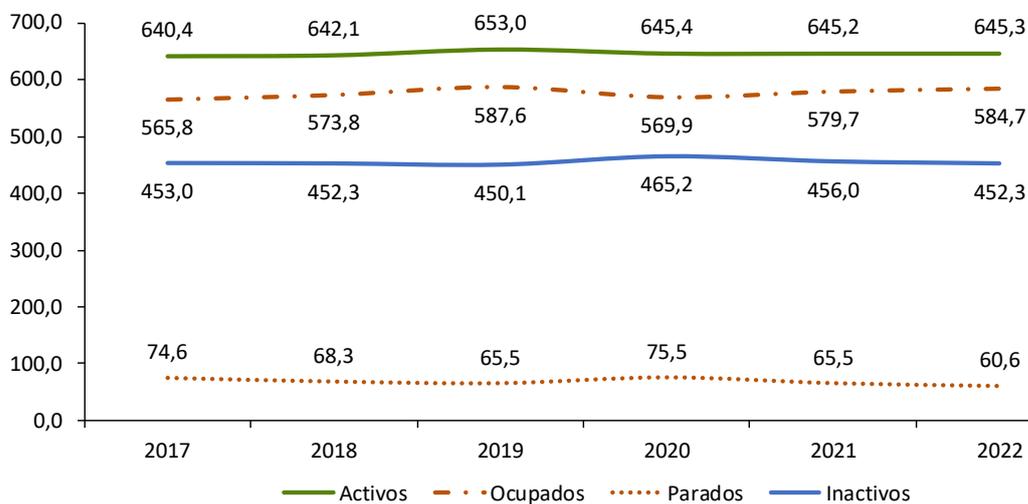
La cifra de ocupados subió entre la población asalariada (2,1% más), pero no en la población no asalariada (-5,6%). En España la evolución fue muy similar, creciendo la primera (3,8% más) y retrocediendo ligeramente en la segunda (-0,3%). Las personas con contratos indefinidos han subido en relación al año anterior (31.400 y 8,6%), disminuyendo aquellas con contratos temporales (-21.100 y -17,7%).

Desde 2017 Aragón ganó 18.900 ocupados, con un descenso del desempleo de 14.000 personas. Esto provocó un aumento de la población activa aragonesa (4.900 personas). Así, la población en edad de trabajar se elevó en 4.200 personas, con una pequeña reducción de la situación de inactividad (700 efectivos menos). En datos relativos, la población ocupada creció en 2022, tanto en la comunidad (0,9%), como en el ámbito nacional (3,1%). Por otro lado, el descenso de las personas desempleadas fue destacado, con una caída en la comunidad que ha sido inferior a la que se observa en el conjunto del país (-7,5% y -11,8%, respectivamente).

■ Gráfico 1

Evolución de la población de 16 y más años en relación con la actividad económica

Miles de personas. Aragón. 2017-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

En Aragón la tasa de actividad ha subido hasta el 58,8%, por lo que 6 de cada 10 personas en edad de trabajar están ocupadas o buscando trabajo. La media del conjunto nacional está muy próxima (58,7%), presentando, igualmente, una evolución al alza en el último año. Por lo que respecta a la tasa de actividad de la población entre 16 y 64 años, su peso es más alto en la comunidad (77,7%) que en el agregado español

(75,3%) y el europeo (74,6%)³, con una evolución interanual positiva en las tres zonas. Si se deja fuera del cálculo la población mayor de 64 años, Aragón logra unos valores más elevados, debido a que su estructura demográfica es más envejecida y hay una pérdida de población económicamente activa.

La tasa de empleo, el cociente de la población ocupada respecto al total de la población de 16 y más años, ha crecido hasta el 53,3%, situándose 2,2 puntos por encima de la española (51,1%). Por último, la tasa de paro, el peso de la población parada sobre el conjunto de la población activa, ha bajado hasta el 9,4%, colocándose 3,5 puntos por debajo del promedio del país (12,9%).

■ Cuadro 3

Tasas de actividad, empleo y paro

% Medias anuales. Aragón y España. 2017, 2021 y 2022

	Aragón			España		
	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	Diferencia 2022-2017(%)	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	Diferencia 2022-2017 (%)
Tasa de actividad	58,8	0,2	0,2	58,7	0,1	-0,2
Tasa de paro	9,4	-0,8	-2,3	12,9	-1,9	-4,3
Tasa de empleo	53,3	0,6	1,5	51,1	1,2	2,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Cuadro 4

Tasas de actividad, empleo y paro

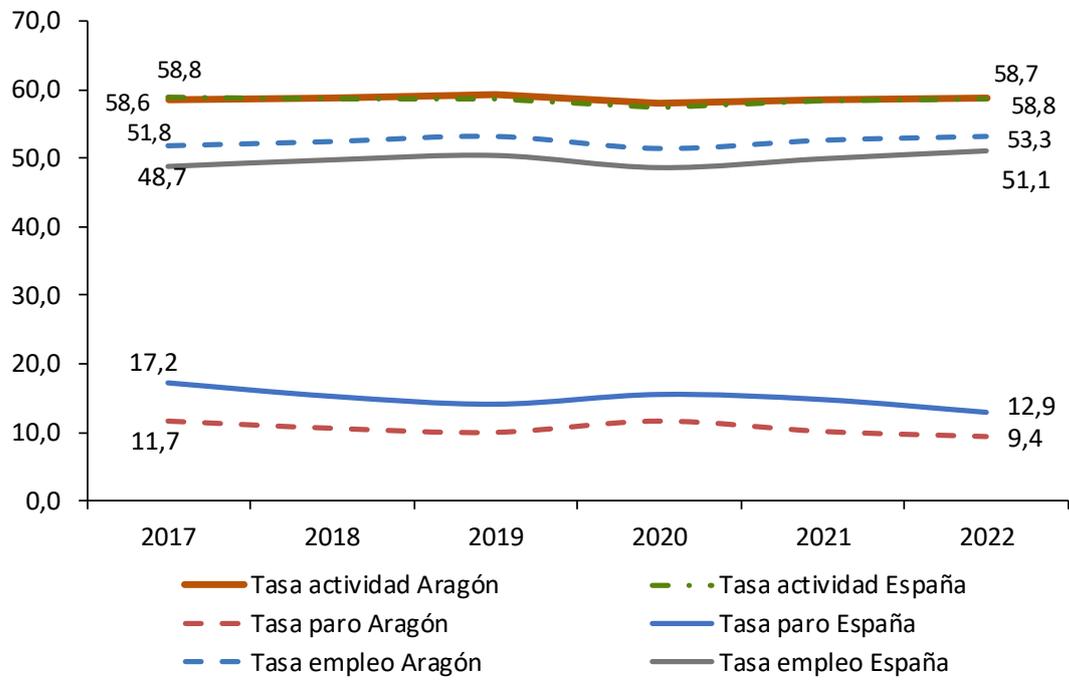
% Medias anuales. Aragón y provincias. 2021-2022

	Aragón		Huesca		Teruel		Zaragoza	
	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	2022	Diferencia 2022-2021 (%)
Tasa de actividad	58,8	0,2	57,8	-1,3	57,0	0,4	59,3	0,5
Tasa de paro	9,4	-0,8	9,2	1,7	8,9	0,5	9,5	-1,5
Tasa de empleo	53,3	0,6	52,5	-2,2	51,9	0,0	53,7	1,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

³ Las tasas de Aragón y España corresponden a los datos publicados en el INE y la de la UE-27 proviene de Eurostat.

■ Gráfico 2
Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro
 %. Aragón y España. 2017-2022

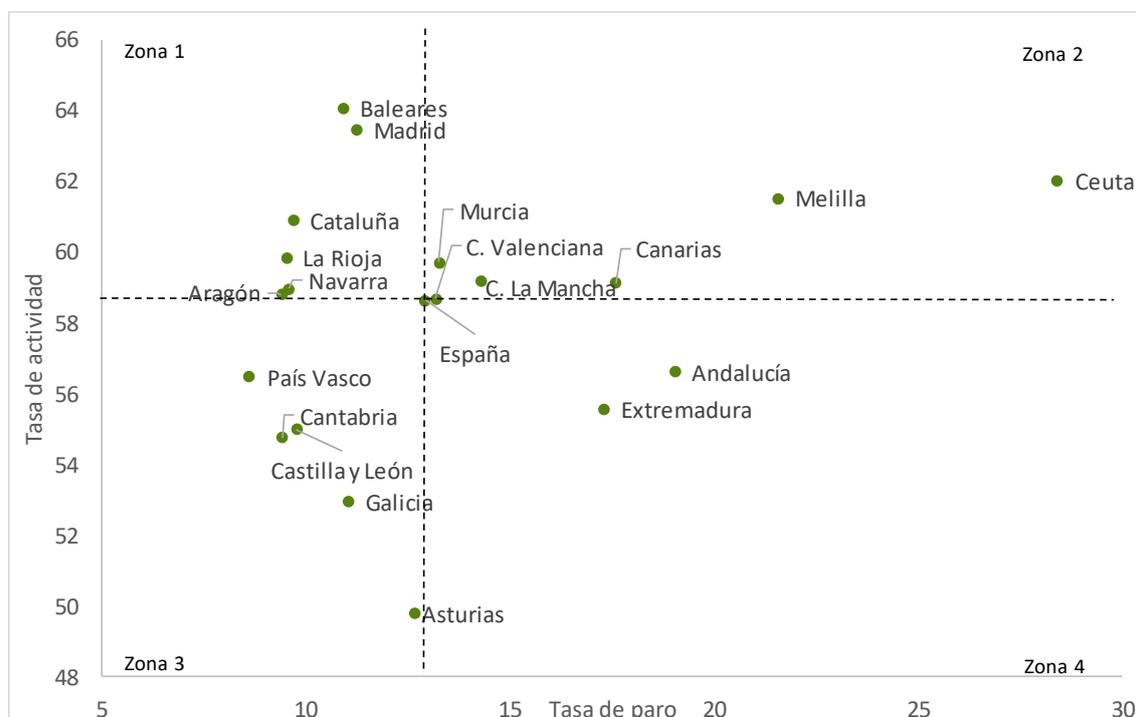


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 3

Tasa de actividad (eje de ordenadas) y desempleo (eje de abscisas)

%. Comunidades autónomas. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Las tasas de actividad y paro facilitan el establecimiento de cuatro grandes zonas en el conjunto de autonomías españolas: 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. Aragón se coloca en el primer cuadrante, con una tasa de actividad ligeramente superior a la española y una tasa de desempleo muy inferior. En el mismo se encuentran Madrid, Cataluña, La Rioja, Baleares y Navarra. En el área con bajas tasas de paro y un menor porcentaje de población económicamente activa se hallan País Vasco, Cantabria, Castilla y León, Galicia y Asturias. Otras regiones como Murcia, C. Valenciana, Castilla La Mancha, Canarias, Melilla y Ceuta presentan una situación inversa, con tasas elevadas en ambos indicadores, aunque la primera y la segunda arrojan valores muy próximos al promedio nacional. Por último, se sitúan Andalucía y Extremadura, con un elevado peso de la población parada y una baja proporción de personas activas.

1.2.1. La población activa aragonesa

Este año apenas ha variado la población activa⁴ aragonesa, registrando 645.300 personas, el 58,8% de la población de 16 y más años. El 52,9% está formada por hombres (341.400), mientras que las mujeres son el 47,1% (303.900). La población activa masculina ha caído (-0,2%), no así la femenina (0,3%) que se ha elevado en relación al año anterior. En comparación con 2017 creció un 0,8%, ya que su ampliación en estas últimas (3,5%), superó el retroceso observado entre los primeros (-1,6%).

Por otra parte, en 2022 la población inactiva se ha reducido hasta las 452.300 personas, con una mayor presencia de mujeres (56,8%). En los últimos cinco años la inactividad ha descendido en solo 700 personas (-0,2%). Este año la trayectoria ha sido claramente a la baja, con un mayor descenso entre ellos (-1,2%) que entre ellas (-0,6%).

■ Cuadro 5

Población de 16 y más años en relación con la actividad y sexo

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

	2022		Evolución 2021-2022		Evolución 2017-2022	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Población activa	645,3	100,0	0,1	0,0	4,9	0,8
Hombres	341,4	52,9	-0,8	-0,2	-5,5	-1,6
Mujeres	303,9	47,1	0,9	0,3	10,4	3,5
Población inactiva	452,3	100,0	-3,7	-0,8	-0,7	-0,2
Hombres	195,4	43,2	-2,3	-1,2	5,1	2,7
Mujeres	256,8	56,8	-1,5	-0,6	-5,8	-2,2
Total población 16 y más años	1.097,6	100,0	-3,6	-0,3	4,2	0,4
Hombres	536,8	48,9	-3,1	-0,6	-0,5	-0,1
Mujeres	560,8	51,1	-0,5	-0,1	4,7	0,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

⁴ La población económicamente activa abarca a las personas que proporcionan mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. Por su parte, la población inactiva concentra, entre otros colectivos, a personas discapacitadas, estudiantes, jubilados o personas dedicadas a las tareas del hogar.

■ Cuadro 6

Tasas de actividad por sexo y edad

%. Medias anuales. Aragón. 2022

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia mujer-hombre
Total	58,8	63,6	54,2	-9,4
Menores de 25 años	36,7	41,6	31,5	-10,1
De 25 y más años	61,5	66,4	56,8	-9,6
De 16 a 19 años	17,4	21,3	13,2	-8,1
De 20 a 24 años	53,0	58,8	46,9	-11,9
De 25 a 54 años	90,3	94,4	86,1	-8,2
De 55 y más años	29,6	33,0	26,5	-6,5

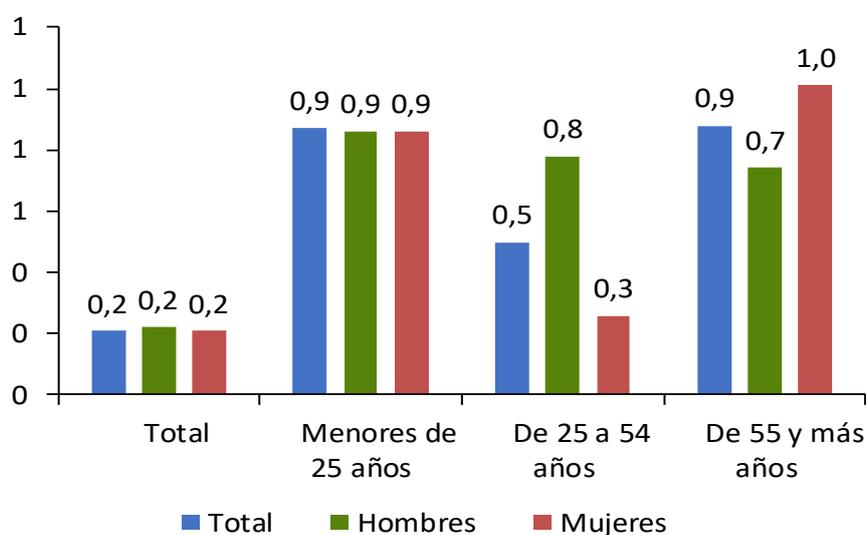
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La tasa de actividad registra grandes diferencias por grupos de edad. Por ejemplo, las personas de 55 y más años (29,6%) obtienen una tasa de actividad muy por debajo de la que muestra la población de 25 a 54 años (90,3%). En los más jóvenes, menores de 25 años, esta tasa también es inferior (36,7%). Las mayores distancias por género se dan precisamente en ese tramo de edad, con un mayor peso en la población masculina que en la femenina, sobre todo de los 20 a los 24 años (-11,9 puntos porcentuales).

■ Gráfico 4

Diferencial entre las tasas de actividad por sexo y grupos de edad

%. Medias anuales. Aragón. 2021-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La tasa de actividad de la población aragonesa (58,8%) se sitúa por encima de la media nacional (58,7%). Esta tasa ha crecido en el último año en Aragón (0,2 puntos porcentuales), al igual que en España (0,1 puntos más). Por otra parte, si se toma como referencia 2017, solo en el caso de Aragón ha aumentado (0,2 puntos más).

■ Cuadro 7

Tasas de actividad

% Medias anuales. Aragón y España. 2017, 2021 y 2022

	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	Diferencia 2022-2017 (%)
España	58,7	0,1	-0,2
Aragón	58,8	0,2	0,2

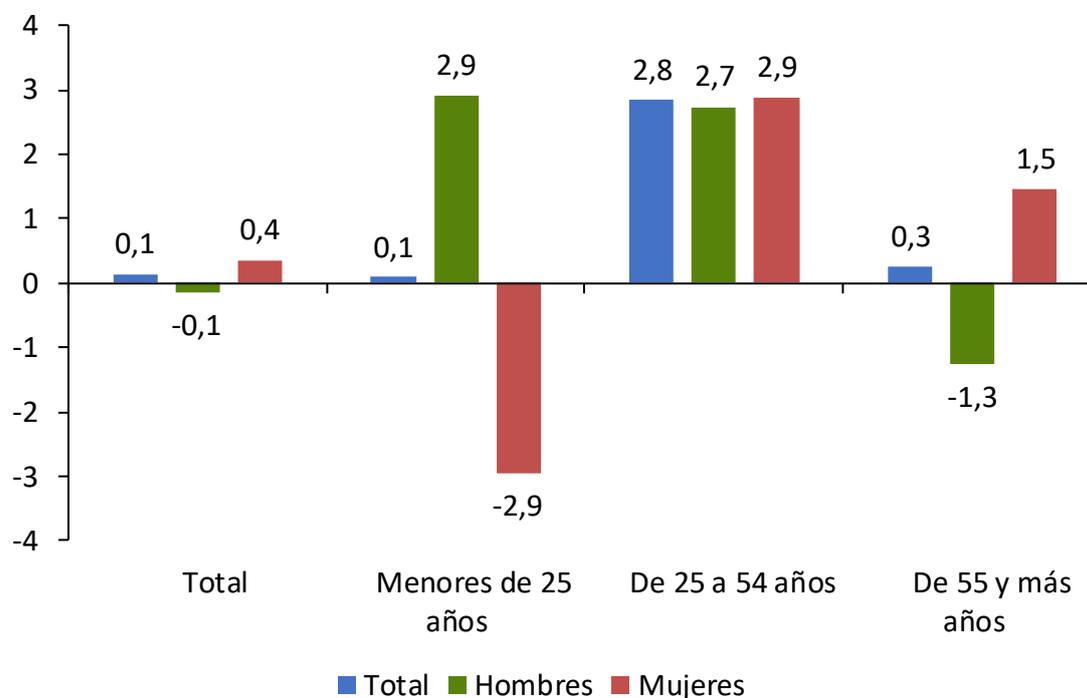
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La tasa de actividad aragonesa supera a la española en todos los grandes grupos de edad, siendo más próximas entre las personas menores de 25 años y las de 55 y más años. Dentro de la población masculina de esta última cohorte (33,0%) la tasa de Aragón es inferior a la nacional (34,3%). De igual manera, la población femenina de menos de 25 años (31,5%) es 2,9 puntos porcentuales más baja que la estatal (34,4%), la situación inversa se da entre los varones aragoneses y del conjunto nacional (41,6% y 38,6%, respectivamente). Por otra parte, entre la población de 25 a 54 años la proporción de población activa de la comunidad es 2,8 puntos más alta que la media española (2,7 en ellos y 2,9 puntos más en ellas).

■ Gráfico 5

Diferencial entre las tasas de actividad aragonesa y española por edad y sexo

%. Medias anuales. Aragón y España. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

En 2022 la población activa extranjera se redujo, situándose en 90.800 personas, lo que supone el 14,1% del total. Por el contrario, la cifra de personas activas de origen español, 554.500 personas, ha aumentado respecto al año anterior (10.000 más), con una importante subida en las mujeres (3,1% más) y algo menor entre los varones (0,8%). Por su parte, la población activa extranjera mostró un comportamiento negativo en el último año (-9,8%), con una bajada más acusada en ellas (-14,4% y -7.000 personas) que en ellos (-5,6% y -2.900 personas).

La tasa de actividad de la población extranjera (73,6%) es muy superior a la de nacionalidad española (56,9%). Los hombres provenientes de otros países presentan la cifra más alta (86,5%), mientras que en las mujeres se sitúa 23,9 puntos por debajo (62,6%). Las tasas de la población masculina (60,9%) y femenina (53,1%) de origen español se encuentran en niveles muy inferiores respecto al colectivo extranjero.

■ Cuadro 8

Población activa por nacionalidad y sexo

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

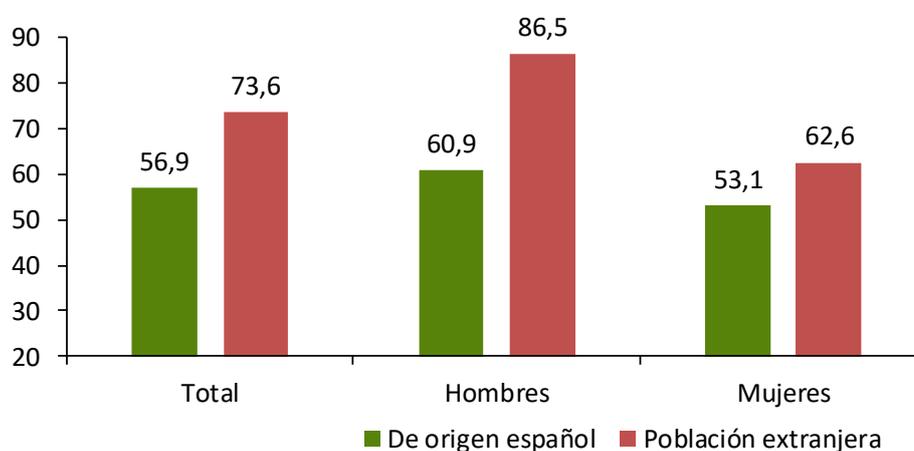
	Población activa total			Población activa española			Población activa extranjera		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	645,3	341,4	303,9	554,5	292,2	262,3	90,8	49,2	41,6
2021	645,2	342,2	303,0	544,5	290,0	254,4	100,7	52,1	48,6
2017	640,4	346,9	293,5	552,2	300,8	251,4	88,2	46,1	42,1
2021-2022 Miles	0,1	-0,8	0,9	10,0	2,2	7,9	-9,9	-2,9	-7,0
2021-2022 %	0,0	-0,2	0,3	1,8	0,8	3,1	-9,8	-5,6	-14,4
2017-2022 Miles	4,9	-5,5	10,4	2,3	-8,6	10,9	2,6	3,1	-0,5
2017-2022%	0,8	-1,6	3,5	0,4	-2,9	4,3	2,9	6,7	-1,2

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 6

Tasas de actividad por nacionalidad y sexo

%. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

1.2.2. La población ocupada

La población ocupada aragonesa ha aumentado hasta las 584.700 personas en 2022, segundo año consecutivo de crecimiento tras la pandemia, aunque a un ritmo menor que en el periodo 2020-2021. Por género, la población masculina ha subido hasta los 315.400 efectivos (53,9% del total) y en las mujeres hasta las 269.300 (46,1%). El

incremento interanual ha sido de 5.000 personas (0,9% más), ampliándose la cifra de empleadas en 2.700 (1,0% más) y en los varones en 2.300 (0,7%). Además, el volumen de ocupación supera en 18.900 personas al registrado en 2017 (200 menos en ellos y 19.100 más en ellas).

La tasa de ocupación aragonesa ha mejorado en el último año (53,3%), situándose por encima de la española en 2,2 puntos porcentuales (51,1%). Aragón se sitúa en la sexta posición dentro de las autonomías con una tasa de empleo más elevada. En las primeras posiciones se encuentran, Baleares (57,1%), Madrid (56,3%), Cataluña (55,0%), La Rioja (54,2%) y Navarra (53,3%).

■ Cuadro 9

Población ocupada y parada

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

	2022		Evolución 2021-2022		Evolución 2017-2022	
	Miles	%	Miles	%	Miles	%
Población activa	645,3	100,0	0,1	0,0	4,9	0,8
Hombres	341,4	52,9	-0,8	-0,2	-5,5	-1,6
Mujeres	303,9	47,1	0,9	0,3	10,4	3,5
Población ocupada	584,7	100,0	5,0	0,9	18,9	3,3
Hombres	315,4	53,9	2,3	0,7	-0,2	-0,1
Mujeres	269,3	46,1	2,7	1,0	19,1	7,6
Población parada	60,6	100,0	-4,9	-7,5	-14,0	-18,8
Hombres	26,0	42,9	-3,1	-10,7	-5,3	-16,9
Mujeres	34,6	57,1	-1,9	-5,2	-8,7	-20,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Cuadro 10

Tasas de empleo

%. Medias anuales. Aragón y España. 2017, 2021 y 2022

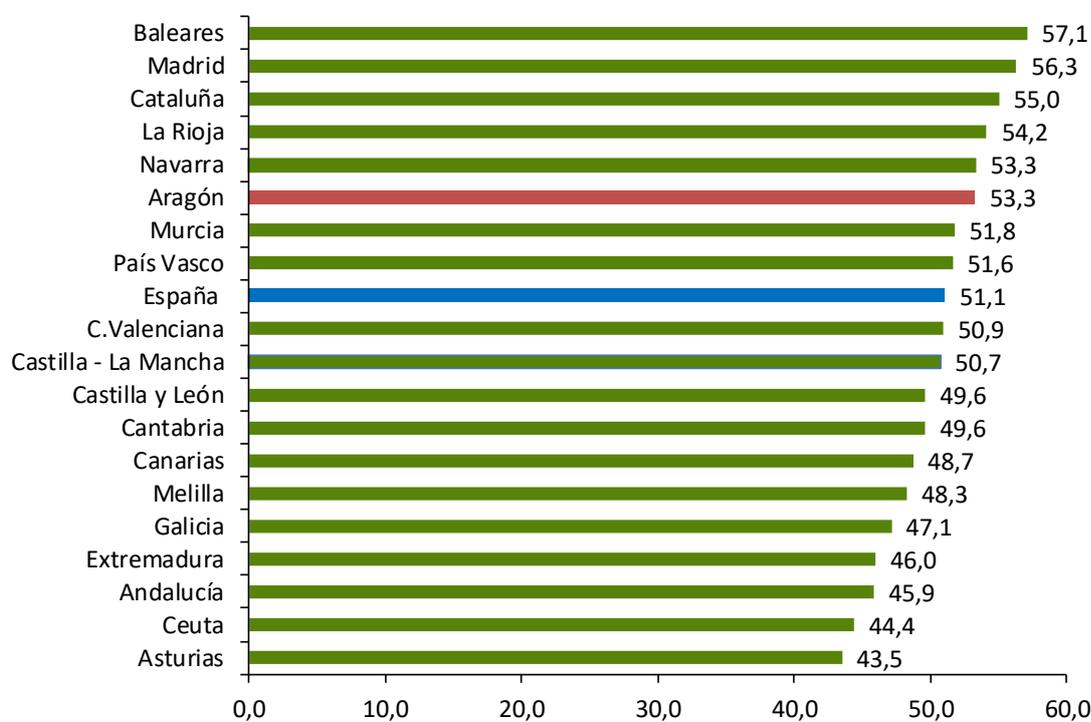
	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	Diferencia 2022-2017 (%)
Aragón	53,3	0,6	1,5
España	51,1	1,2	2,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 7

Tasas de empleo

%. Medias anuales. Comunidades autónomas. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Población ocupada por sexo y grupos de edad

Los hombres han presentado una tasa del 58,8%, 10,7 puntos porcentuales superior a la de las mujeres (48,0%). Las personas mayores de 55 años arrojan una tasa con menores diferencias en cuestión de género (30,7% en ellos y 24,4% en ellas), con una tendencia decreciente de la misma a partir de esas edades. En el tramo intermedio, de 25 a 54 años, se ensancha ligeramente esta brecha, con una tasa de empleo del 88,2% para los varones (11,4 puntos por encima de la femenina). Las tasas de la población más joven (menores de 25 años), son casi un tercio de las anteriores, con una distancia de 11,5 puntos porcentuales entre unos (33,5%) y otras (22,0%), la más amplia de los tres grandes grupos de edad.

Pese a que el empleo ha crecido a un menor ritmo que en 2021, se ha mantenido el comportamiento positivo de la tasa de ocupación en estas tres cohortes. Por otro lado, los problemas de empleabilidad y la persistencia del desempleo de larga duración, o los tipos de transiciones a la jubilación que inciden en los mayores de 55 años, así como el peso de la inactividad por estudios, los desajustes entre formación y empleo,

o las condiciones laborales en la que inician los jóvenes su trayectoria laboral están detrás de esas cifras más bajas de ocupación y actividad en ambos grupos de edad.

■ Cuadro 11

Tasas de empleo por grupo de edad y sexo

% Medias anuales. Aragón. 2022

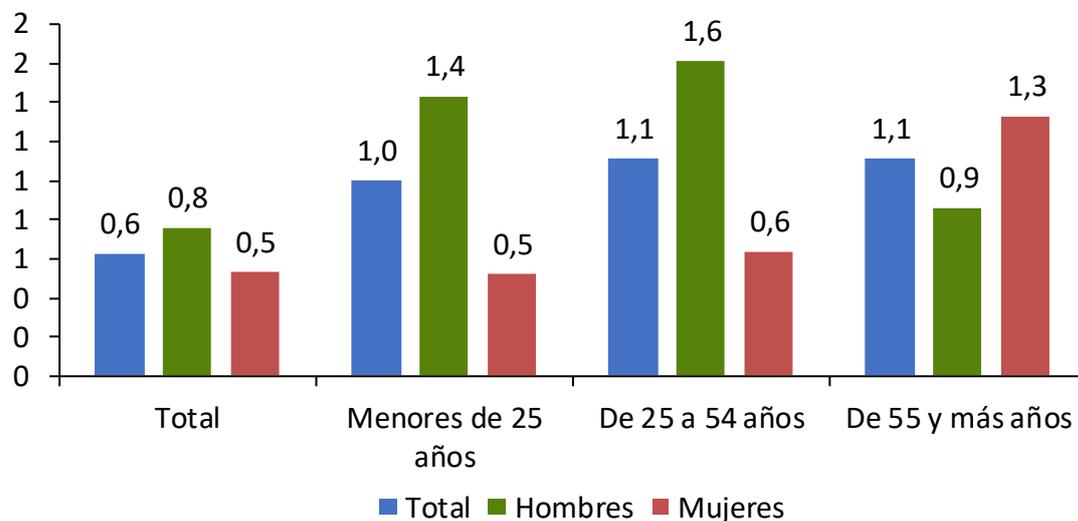
	Total población ocupada	Hombres	Mujeres	Diferencia Mujeres-Hombres (puntos porcentuales)
Total	53,3	58,8	48,0	-10,7
Menores de 25 años	27,9	33,5	22,0	-11,5
De 25 a 54 años	82,5	88,2	76,8	-11,4
De 55 y más años	27,3	30,7	24,4	-6,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 8

Diferencial entre las tasas de empleo por sexo y grupos de edad

% Medias anuales. Aragón. 2021-2022



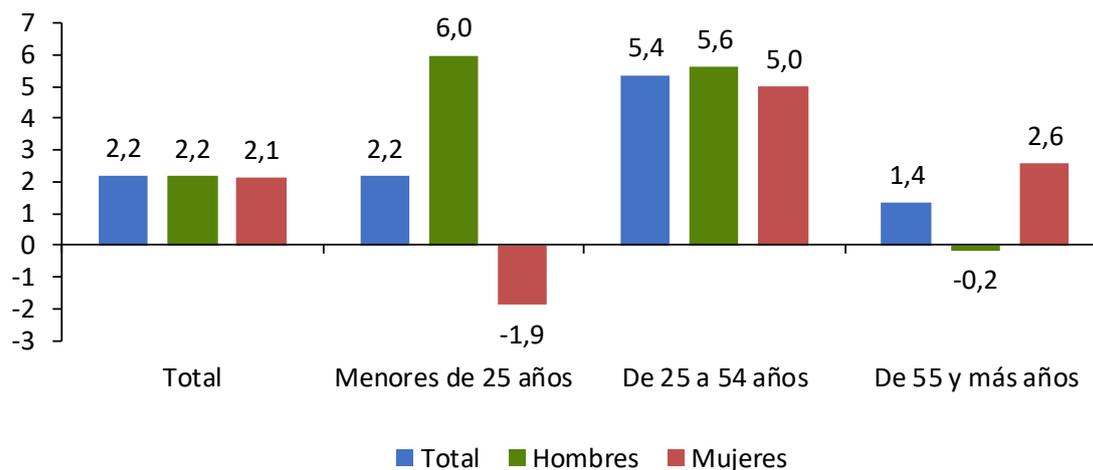
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La tasa de empleo aragonesa sobrepasa a la española en todos los grandes grupos de edad, la excepción se da entre las mujeres más jóvenes y los hombres de 55 y más años que registran tasas por debajo de la media nacional. Las mayores diferencias a favor de la comunidad se hallan en las personas de 25 a 54 años (5,4 puntos más, 82,5% y 77,2% respectivamente). En la población más joven, menor de 25 años,

(27,9%) también se observa una tasa que sobresale en 2,2 puntos respecto a la estatal (25,7%), debido a los 6 puntos más que se dan en los hombres aragoneses (33,5% versus el 27,5%).

■ Gráfico 9

Diferencial entre las tasas de empleo aragonesas y españolas por sexo y grupos de edad %. Medias anuales. Aragón y España. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Población ocupada por nacionalidad

Este año se han reducido las cifras de ocupación de la población extranjera, bajando hasta las 72.900 personas, lo que representa el 12,5% de las personas empleadas en Aragón. La población ocupada de origen español registró 511.800 personas, con un crecimiento interanual del 2,9% (14.500 personas más). Esta evolución al alza se ha debido al aumento entre las mujeres (4,0%) y, en menor medida, entre los hombres (2,0%). Dentro de los trabajadores de otras nacionalidades, el empleo cayó un 11,5% (9.500 personas menos), con una reducción menos acusada en ellos (-6,7%) que en ellas (-17,4%).

La tasa de empleo de las personas extranjeras (59,1%) destaca respecto a las de origen español (52,5%), aunque se han acortado diferencias en 2022. La población española ha ampliado su tasa en 1,5 puntos porcentuales, mientras que la población procedente de otras nacionalidades ha quedado 5,6 puntos por debajo de la de 2021.

■ Cuadro 12

Ocupados por nacionalidad y sexo

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

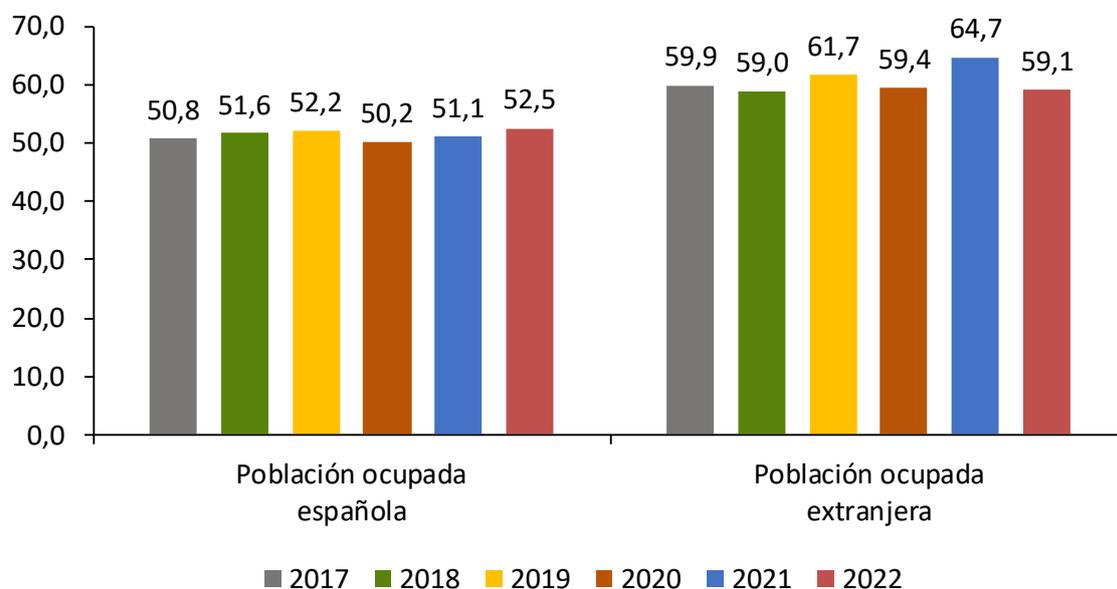
	Población ocupada total			Pob. ocupada de origen español			Población ocupada extranjera		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	584,7	315,4	269,3	511,8	273,4	238,4	72,9	42,0	30,9
	100,0	53,9	46,1	100,0	53,4	46,6	100,0	57,6	42,4
Evolución 2021-2022 (Miles)	5,0	2,3	2,7	14,5	5,3	9,2	-9,5	-3,0	-6,5
Evolución 2021-2022 (%)	0,9	0,7	1,0	2,9	2,0	4,0	-11,5	-6,7	-17,4
Evolución 2017-2021(Miles)	18,9	-0,2	19,1	15,0	-4,5	19,5	3,9	4,3	-0,4
Evolución 2017-2021 (%)	3,3	-0,1	7,6	3,0	-1,6	8,9	5,7	11,4	-1,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 10

Evolución de las tasas de empleo por nacionalidad

%. Aragón. 2017-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

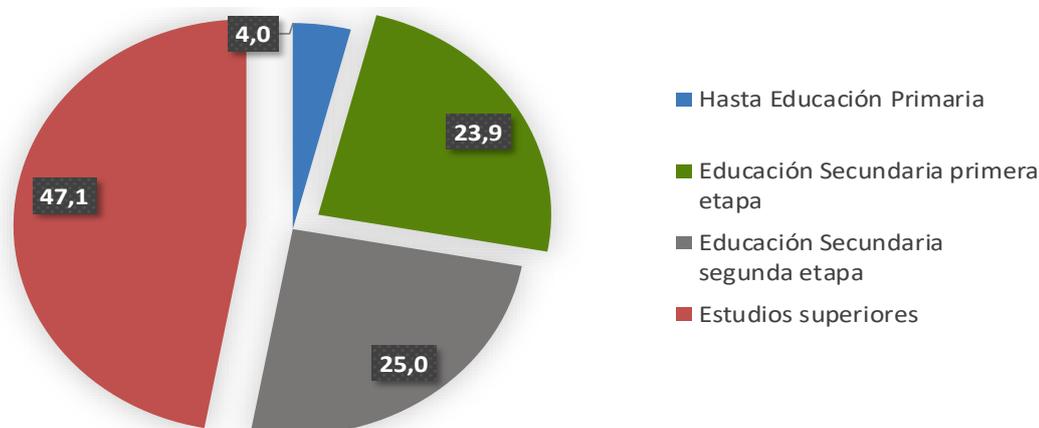
Población ocupada por nivel de estudios

La mayor proporción de población ocupada se encuentra en las personas que han terminado estudios superiores (el 47,1%). Por detrás están quienes finalizaron la segunda etapa de educación secundaria (25,0%) y aquellos individuos que acabaron estudios secundarios de primera etapa (23,9%). La baja cualificación académica, enseñanza primaria o inferior, cada vez registra un lugar más secundario entre la población empleada (4,0%).

■ Gráfico 11

Distribución de la población ocupada por nivel de estudios terminados

% Media anual. Aragón. 2022

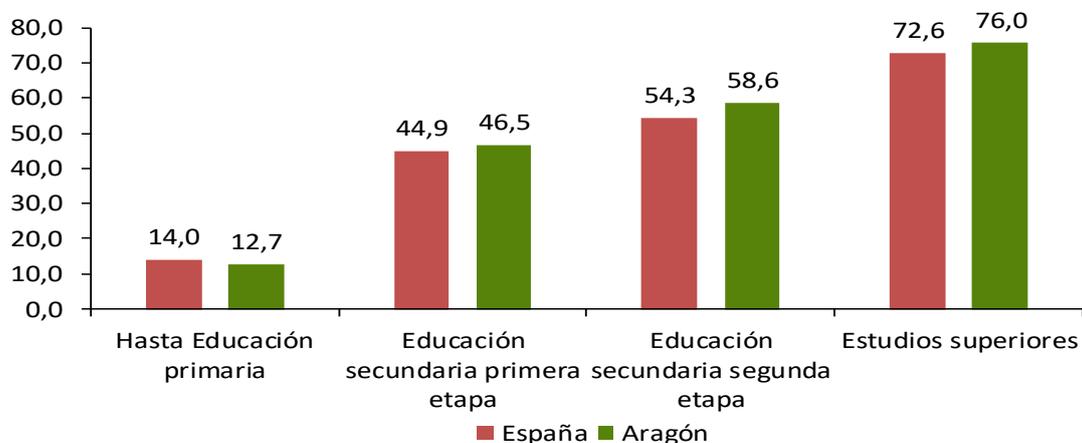


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 12

Tasas de empleo por nivel de estudios terminados

% Medias anuales. Aragón y España. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La población que cuenta estudios universitarios registra una tasa de empleo del 76,0%, 3,4 puntos porcentuales por encima del promedio estatal. Las personas con la educación secundaria de segunda etapa (58,6%) y de primera etapa (46,5%) también presentan tasas más altas que las nacionales, con diferencias de 4,3 y 1,6 puntos, respectivamente. Las personas con estudios primarios o inferiores muestran una tasa de empleo que está muy lejos del indicador global de ocupación, tanto en la comunidad (12,7%), como en España (14,0%). En este caso Aragón se sitúa 1,3 puntos por debajo de la media del país.

Población ocupada por sectores económicos

El sector servicios concentra el mayor porcentaje de personas ocupadas (69,1%), aunque inferior al del promedio estatal (76,1%). Es distinto el caso de la construcción, donde los pesos están parejos (6,5% en ambos casos). Por otro lado, la proporción de empleos en la actividad industrial es más alta en Aragón (18,8%) que en el conjunto del país (13,6%). También la agricultura, pese a ser minoritaria en cuanto a puestos de trabajo, tiene una presencia más importante en la comunidad (5,7% frente a un 3,8%).

Según la EPA, la ocupación ha mostrado un descenso interanual en el sector de la industria (-3,4% y 3.900 personas menos). La misma tendencia se ha dado en construcción (-7,8% y 3.200 personas menos) y en agricultura (-2,1% y 700 personas menos). En el lado opuesto, el sector servicios ha liderado el crecimiento del empleo (3,3% y 12.900 personas más). En el ámbito nacional el crecimiento se ha extendido a todos los sectores, a excepción de agricultura (-3,5%). Las personas ocupadas han subido en más de 544.000 y de 71.000 personas en servicios e industria.

■ Cuadro 13

Población ocupada por sectores económicos

Medias anuales. Miles de personas y %. Aragón y España. 2021-2022

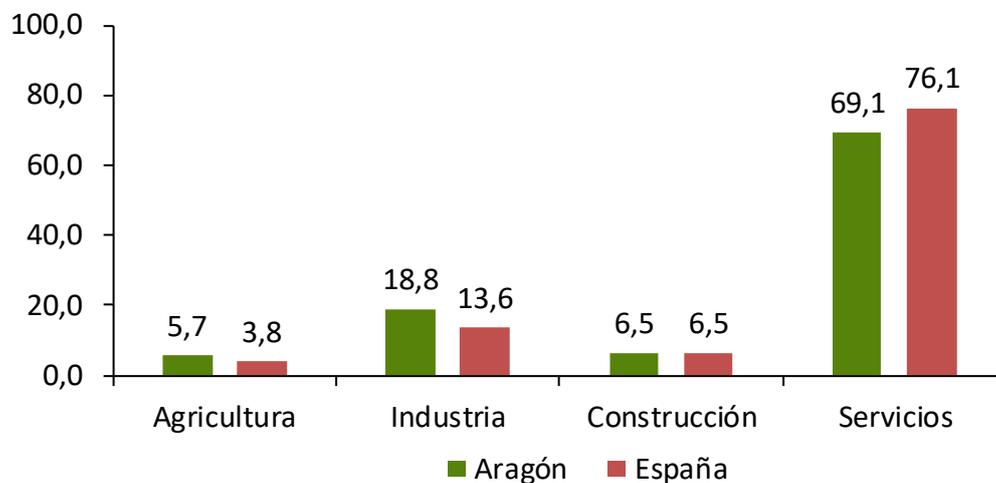
	Aragón			España		
	Miles	%	Evolución 2021-2022 (%)	Miles	%	Evolución 2021-2022 (%)
Agricultura	33,1	5,7	-2,1	774,8	3,8	-3,5
Industria	109,9	18,8	-3,4	2.771,3	13,6	2,6
Construcción	37,9	6,5	-7,8	1.321,0	6,5	2,3
Servicios	403,8	69,1	3,3	15.523,4	76,1	3,6
Total	584,7	100,0	0,9	20.390,6	100,0	3,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 13

Población ocupada por sectores económicos

%. Aragón y España. 2022

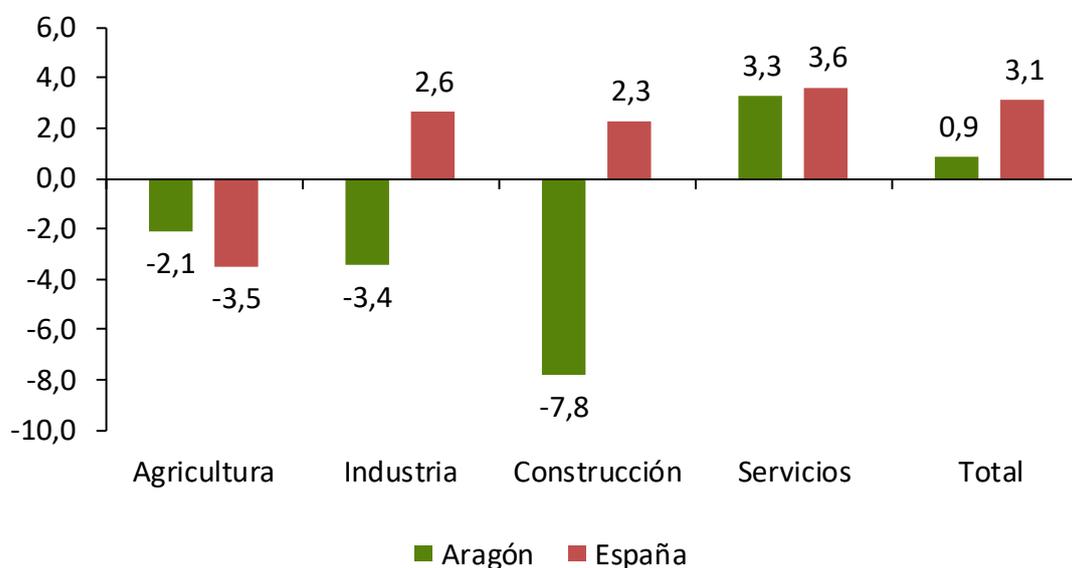


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 14

Evolución de la población ocupada por sectores económicos

%. Aragón y España. 2021-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Una fuente distinta como es el registro de las afiliaciones a la Seguridad Social muestra un comportamiento diferente de la ocupación en la industria y la construcción, en este caso al

alza⁵ (1,9% y 2,4%, respectivamente). Si bien, un indicador como es la contratación presenta variaciones interanuales negativas (-17,4% y -3,2% en cada uno de esos sectores), lo que, en parte, se explica por el significativo descenso de la temporalidad.

Población ocupada por grupos ocupacionales

Los técnicos y profesionales científicos e intelectuales⁶ son el colectivo de ocupados con mayor peso (18,4%), seguidos de los trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores (18,3%), de los artesanos y trabajadores cualificados de la industria y construcción (11,6%), de las ocupaciones elementales (11,4%), de los técnicos y profesionales de apoyo (11,3%), de los operadores de instalaciones y maquinaria (10,6%) y de los empleados contables y administrativos (10,2%). Tan solo el 3,7% está en trabajos cualificados del sector agrario y el 3,6% en puestos de dirección y gerencia.

Entre las mujeres predomina el grupo de los trabajadores de servicios de restauración (26,9%), seguido de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (24,1%), las ocupaciones elementales (14,7%) y los empleados contables y administrativos (14,3%). Dentro de los hombres sobresalen los trabajadores cualificados en industria y construcción (19,2%) y los operadores de maquinaria y montadores (16,7%). Las tareas de gerencia y dirección representan el 4,4% en ellos y el 2,6% en ellas.

■ Cuadro 14

Población ocupada por grupo ocupacional y sexo

Miles de personas. Aragón. 2022

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
1 Directores y gerentes	21,0	13,9	7,0
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	107,7	42,9	64,8
3 Técnicos; profesionales de apoyo	66,2	40,8	25,4
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	59,4	20,8	38,6
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	107,2	34,7	72,5
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21,4	18,0	3,5
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	67,7	60,5	7,2

⁵ Promedio anual de afiliaciones a la Seguridad Social a último día de mes. Una información más detallada sobre las mismas se ofrece en el panorama económico de este informe.

⁶ Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-11), a un dígito.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	62,1	52,6	9,5
9 Ocupaciones elementales	66,5	27,0	39,5
0 Ocupaciones militares	5,4	4,1	1,3
Total	584,7	315,4	269,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 15
Población ocupada por grupo ocupacional y sexo
 % sobre total de cada sexo. Media anual. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Población ocupada asalariada y temporalidad

En 2022 la población asalariada se ha ampliado hasta las 494.900 personas, representando el 84,6% de población ocupada en Aragón. El 80,2% de las personas asalariadas mantiene una relación laboral indefinida. El peso de la contratación temporal respecto al conjunto de asalariados (19,8%) se ha reducido en 4,8 puntos

porcentuales el último año, quedando por debajo del agregado nacional (21,1%). La temporalidad presenta un valor más elevado en la población femenina (23,6%), con una diferencia de 7,3 puntos respecto a la masculina (16,3%). En España la proporción de población asalariada con trabajos temporales también ha descendido (4 puntos porcentual menos), presentando las cifras de unos (18,8%) y otras (23,6%) una menor diferencia. Este comportamiento a la baja de la temporalidad se explica por la puesta en marcha de la reforma laboral del Gobierno de España a finales de 2021 y su entrada en vigor a finales de marzo de 2022. Concretamente, la extinción de los contratos temporales de obra o servicio determinado, así como unas condiciones más restrictivas para aquellos por circunstancias de la producción, a partir de esa fecha, es determinante para explicar su evolución.

■ Cuadro 15

Tasa de temporalidad de la población asalariada

% Aragón y España. 2017, 2021 y 2022

	Aragón			España		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de temporalidad 2022	19,8	16,3	23,6	21,1	18,8	23,6
Diferencia 2022-2021	-4,8	-5,1	-4,3	-4,0	-4,0	-3,9
Diferencia 2022-2017	-5,4	-7,4	-3,4	-5,6	-7,1	-3,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Población asalariada en el sector público y privado

Según la EPA, la población asalariada del sector público aragonés se ha reducido hasta las 109.300 personas, el 22,1% del total. En España esta proporción llega al 20,1% (2,0 puntos menos). Por su parte, el empleo privado representa el 77,9% y un total de 385.600 personas en Aragón (el 79,8% en el conjunto nacional).

La cifra de personas asalariadas disminuyó en el sector público durante 2022 (-1,8% y 2.000 menos), mientras que aumentó en la actividad privada (3,3% y 12.300 más). En el conjunto del país, sin embargo, creció tanto el empleo público (1,1% más), como el privado (4,5% más).

■ Cuadro 16

Población asalariada en el sector público y privado

Miles de personas y %. 2017, 2021 y 2022

	Aragón			España		
	Empleo público	Empleo privado	Total	Empleo público	Empleo privado	Total
Población asalariada (miles)	109,3	385,6	494,9	3.488,6	13.763,2	17.251,8
Población asalariada (% horiz.)	22,1	77,9	100,0	20,2	79,8	100,0
Evolución 2021-2022(%)	-1,8	3,3	2,1	1,1	4,5	3,8
Evolución 2017-2022 (%)	5,0	5,3	5,2	15,2	8,5	9,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Población no asalariada

La población que trabaja por cuenta propia es de 89.400 personas en Aragón, 5.100 menos que en 2021. Esta se distribuye en distintas categorías: en primer lugar, se encuentra el empresario sin asalariados o trabajador independiente que concentra el 64,9% de la población no asalariada (58.000 personas), le sigue la figura del empleador, con un 32,7% (29.200 personas), quienes ayudan en la empresa o negocio familiar (2,1%) y miembros de cooperativas (0,2%).

Este año la cifra de empresarios sin empleados o trabajadores independientes ha caído (-6,8% y 4.200 personas menos), disminuyendo también los que ayudan en la empresa o negocio familiar (-42,4% y 1.400 personas menos). Por el contrario, los empleadores han tenido un comportamiento mínimamente al alza (1,0% y 300 más), así como los miembros de cooperativas (100 personas más). Tan solo 4 de cada 10 personas no asalariadas son mujeres. Además, estas últimas únicamente tienen una presencia similar a la de los varones en el ámbito de la ayuda dentro de la empresa familiar.

1.2.3. La afiliación a la Seguridad Social

La media anual de afiliados⁷ en alta a la Seguridad Social ha sido de 590.083, cifra superior a la de la población ocupada estimada en la Encuesta de Población Activa para Aragón (584.700 personas). El volumen de afiliaciones en la Seguridad Social se elevó un 2,3% en 2022, con un crecimiento interanual por encima del de las personas con empleo, según la EPA (0,9%).

⁷ Estadísticas de la Seguridad Social. Media mensual de afiliaciones.

El grueso de las afiliaciones en alta se encuentra en el régimen general⁸ de la Seguridad Social, alcanzando las 467.185 personas (79,2%). A continuación, está el régimen de autónomos en el que se contabilizan 100.131 afiliados (17,0%). El régimen agrario por cuenta ajena arroja 12.088 afiliaciones (2,0%) y el régimen de empleados del hogar 10.680 (1,8%).

Este año el régimen general ha sido el único que creció (3,4% y 15.482 personas más), la evolución de las afiliaciones ha sido a la baja en el resto de regímenes: en el agrario por cuenta ajena (-13,6% y 1.905 menos), en autónomos (-0,3% y 286 personas afiliadas menos) y en empleados del hogar (-1,4% y 150 personas menos). En España, a excepción del ligero incremento de autónomos, el comportamiento ha sido muy similar, con una ganancia total de afiliados del 3,9%.

■ Cuadro 17

Afiliados a la Seguridad Social por regímenes

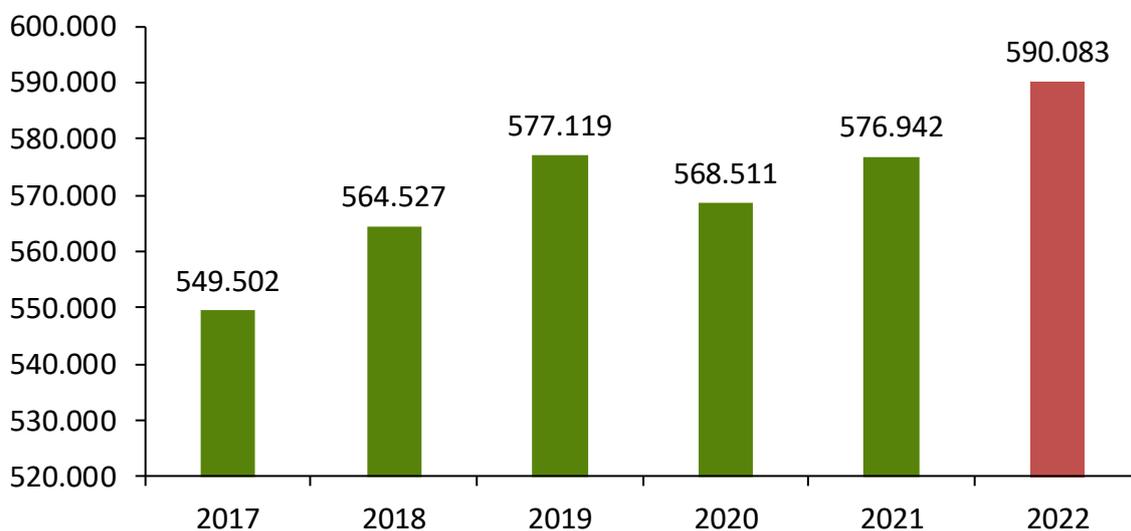
Personas y %. Medias anuales. Aragón y España. 2022

	2022(n)	Evolución 2021-2022 (%)		Evolución 2017-2022 (%)	
	Aragón	Aragón	España	Aragón	España
Régimen general y minería del carbón	467.185	3,4	5,2	11,8	13,7
Autónomos	100.131	-0,3	0,8	-4,8	3,7
Hogar	10.680	-1,4	-1,8	-12,4	-11,4
Régimen agrario cuenta ajena	12.088	-13,6	-4,7	-15,6	-9,2
Total	590.083	2,3	3,9	7,4	10,4

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Elaboración propia

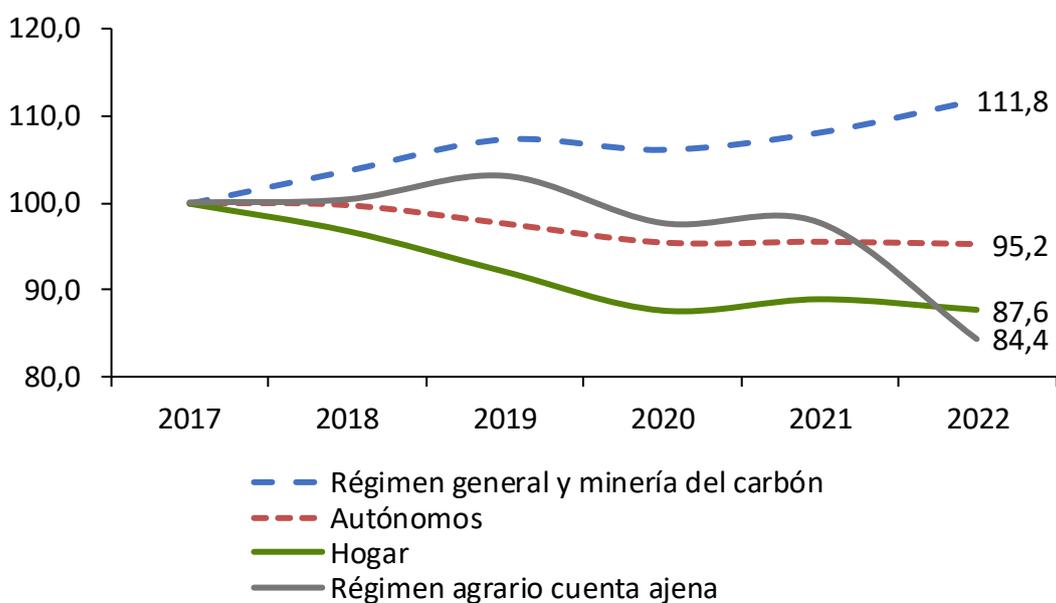
⁸ El régimen de la minería del carbón se suma al régimen general porque es muy residual, 38 afiliaciones en 2021 y 20 en 2022.

■ Gráfico 16
Afiliados a la Seguridad Social
 Personas. Medias anuales. Aragón. 2017-2022



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Elaboración propia

■ Gráfico 17
Evolución de los afiliados a la Seguridad Social, por régimen de cotización
 %. Base 100 = 2017. Aragón. 2017-2022



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social. Elaboración propia

1.2.4. La población parada

El desempleo ha descendido en 4.900 personas (-7,5%) en 2022, situándose en 60.600 personas en Aragón, según las medias anuales de la EPA. Dentro de la población masculina el paro ha bajado en términos interanuales en torno a 3.000 personas (-10,7%), mientras que dentro de la femenina lo ha hecho en 1.900 (-5,1%).

La tasa de paro aragonesa ha caído hasta el 9,4%, continuando por detrás de la media española (12,9%). Esta reducción interanual ha sido algo menos intensa en la comunidad (-0,8 puntos porcentuales) que en el conjunto nacional (-1,9 puntos).

■ Cuadro 18

Población parada

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

	2022	Evolución 2021-2022		Evolución 2017-2022	
	Miles	Miles	%	Miles	%
Población parada	60,6	-4,9	-7,5	-14,0	-18,8
Hombres	26,0	-3,1	-10,7	-5,3	-16,9
Mujeres	34,6	-1,9	-5,1	-8,7	-20,0
Población ocupada	584,7	5,0	0,9	18,9	3,3
Población activa	645,3	0,1	0,0	4,9	0,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Cuadro 19

Tasas de paro

%. Medias anuales. Aragón y España. 2017, 2021 y 2022

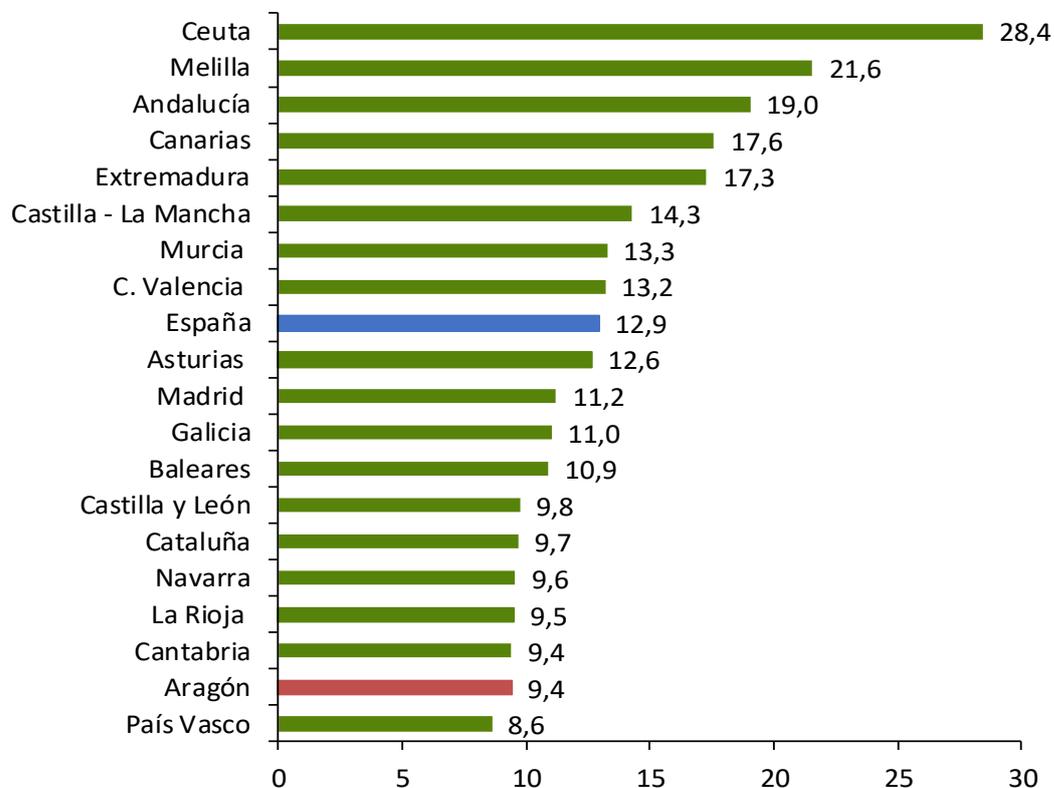
	2022	Diferencia 2022-2021 (%)	Evolución 2022-2017 (%)
Aragón	9,4	-0,8	-2,3
España	12,9	-1,9	-4,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 18

Tasas de paro

%. Medias anuales. Comunidades autónomas. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La comunidad aragonesa es la segunda autonomía con menor tasa de paro. País Vasco (8,6%), Aragón (9,4%), Cantabria (9,4%), La Rioja (9,5%) y Navarra (9,6%) presentan una menor incidencia del desempleo. Las zonas más alejadas del promedio nacional (12,9%) son Ceuta (28,4%), Melilla (21,6%), Andalucía (19,0%), Canarias (17,6%) y Extremadura (17,3%), sobrepasando todas ellas el 17% de población parada.

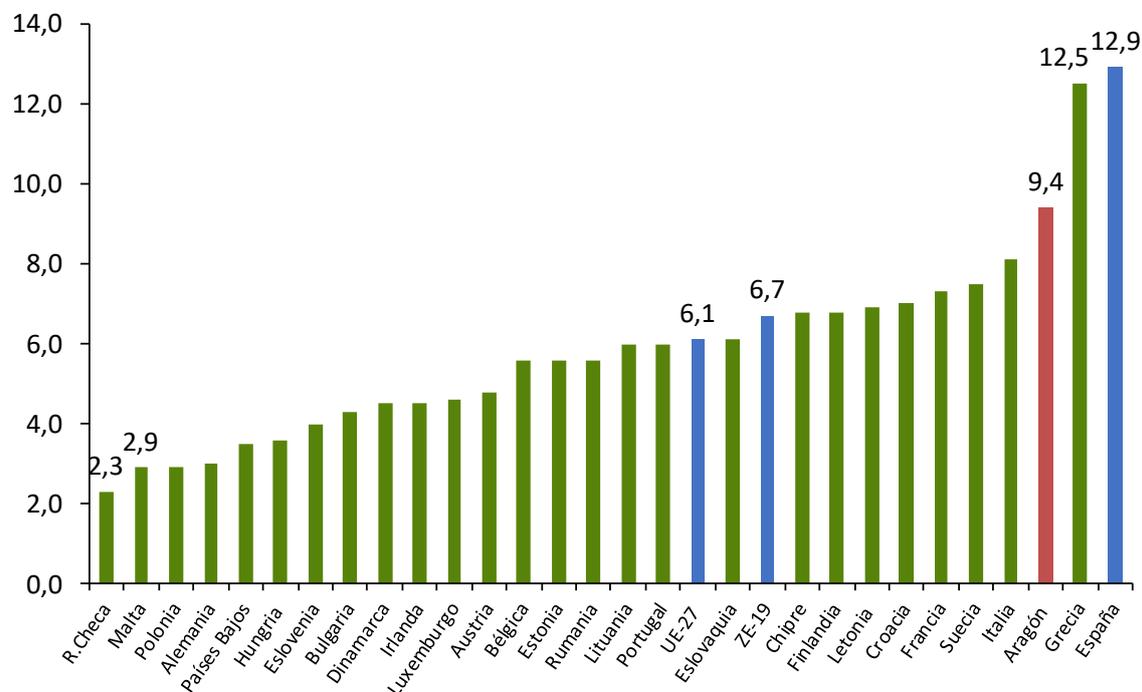
Dentro de la Unión Europea de los 27, España (12,9%) y Grecia (12,5%) registran la tasa de paro⁹ más alta. Por su parte, Aragón (9,4%) se coloca por encima de Italia (8,1%). Por detrás, quedan países como Suecia (7,5%) y Francia (7,3%) que superan el promedio de la Zona Euro (6,7%). En el otro extremo, las tasas de desempleo más bajas se dan en República Checa (2,3%), Malta (2,9%), Polonia (2,9%), Alemania (3,0%), Países Bajos (3,5%) y Hungría (3,6%). El promedio de la UE-27 ha caído 0,9 puntos porcentuales en 2022 (6,1%).

⁹ Cociente de la población parada respecto a la población activa.

■ Gráfico 19

Tasas de paro

%. Unión Europea-27 y Aragón. 2022



Fuente: EUROSTAT (datos de países) y Encuesta de Población Activa, INE (Aragón). Elaboración propia

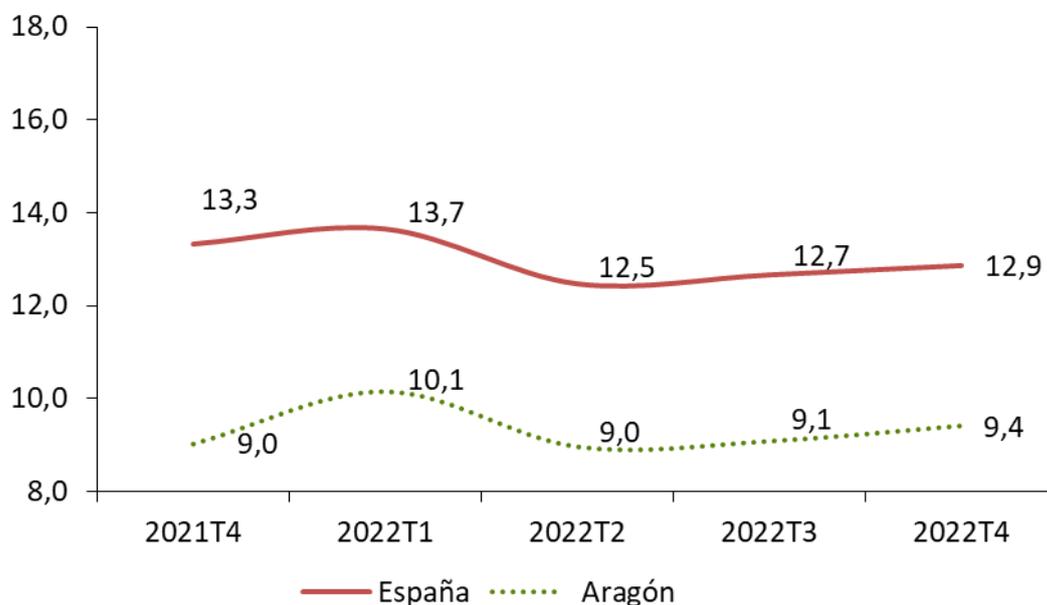
La tasa de paro se elevó mínimamente entre el cuarto trimestre de 2021 (9,0%) y el cuarto trimestre de 2022 (9,4%), con un repunte hasta marzo de 2022 (10,1%) y un descenso a partir de ahí, dinámica que se interrumpió entre el tercer y el cuarto trimestre del ejercicio (del 9,1% al 9,4%). En el caso de España se dio un descenso entre el primer y segundo trimestre del año (del 13,7% al 12,5%) y subió ligeramente desde la época estival y hasta finales de diciembre (del 12,7% al 12,9%).

La distancia entre la tasa española y aragonesa de paro ha pasado de los 4,3 puntos porcentuales en el cuarto trimestre de 2021 (13,3% y 9,0%), a los 3,5 puntos de los últimos tres meses de 2022 (12,9% frente al 9,4% de la media de Aragón).

■ Gráfico 20

Evolución de las tasas de paro por trimestres

%. Aragón y España. 2021-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

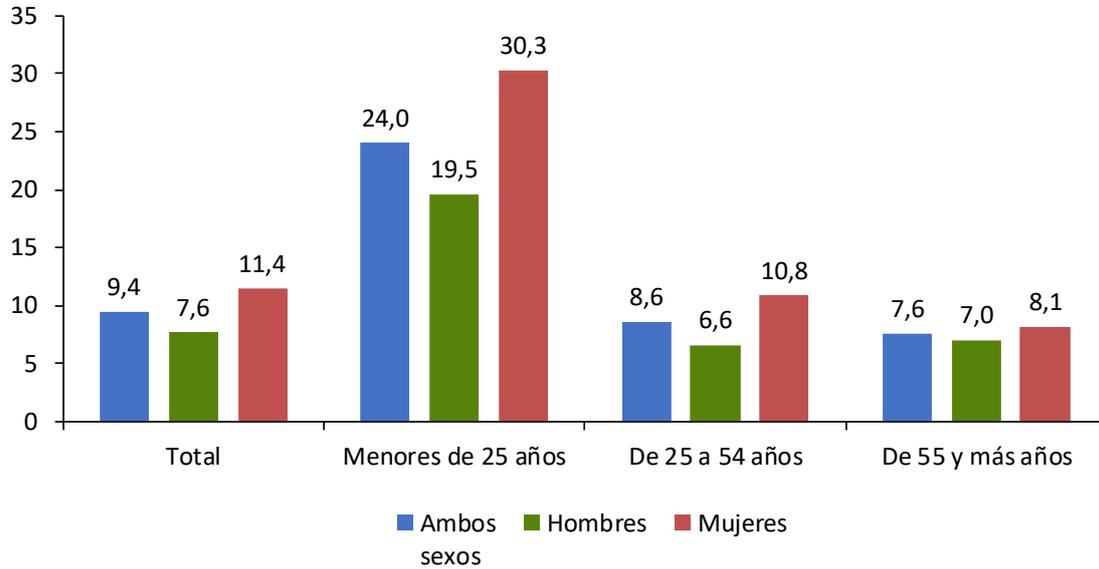
Población parada por sexo y grupos de edad

La tasa de paro masculina ha descendido hasta el 7,6% y es inferior a la tasa femenina en 3,8 puntos porcentuales, situándose esta última en el 11,4%. Dentro de la población más joven, los menores de 25 años, registran las tasas de paro más altas (24,0%), siendo mayor entre las mujeres (30,3%) que entre los varones (19,5%). En la población de 25 a 54 años el porcentaje de parados también se ha reducido, quedando en el 8,6% de la población activa, con una cifra más elevada en ellas (10,8%) que en ellos (6,6%). Entre las personas de 55 y más años, la tasa de desempleo ha bajado hasta el 7,6%, con las cifras más baja en unos (7,0%) y en otras (8,1%).

■ Gráfico 21

Tasas de paro por sexo y grupos de edad

%. Medias anuales. Aragón. 2022

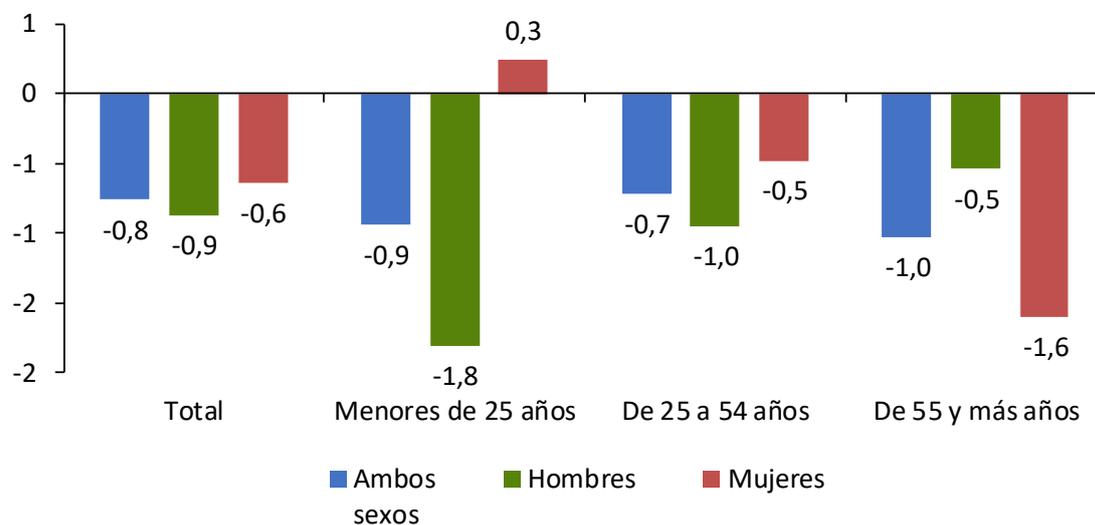


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La tasa de paro se redujo de 0,8 puntos porcentuales durante 2022, cayendo en los hombres 0,9 puntos y en las mujeres 0,6 puntos. Entre la población de menos de 25 años también retrocedió (-0,9 puntos). La excepción se dio entre las más jóvenes (0,3 puntos más), aunque se contrarrestó con su descenso entre los varones (-1,8 puntos). Por otra parte, las personas de 25 a 54 años disminuyeron su tasa de desempleo (-0,7 puntos), con un menor descenso en la población femenina (-0,5) que en la masculina (-1,0). Por último, dentro de la población de 55 y más años, en el último tramo de la vida laboral, la tasa de ellas ha caído más que la de ellos (-1,6 y -0,5 puntos, en cada caso).

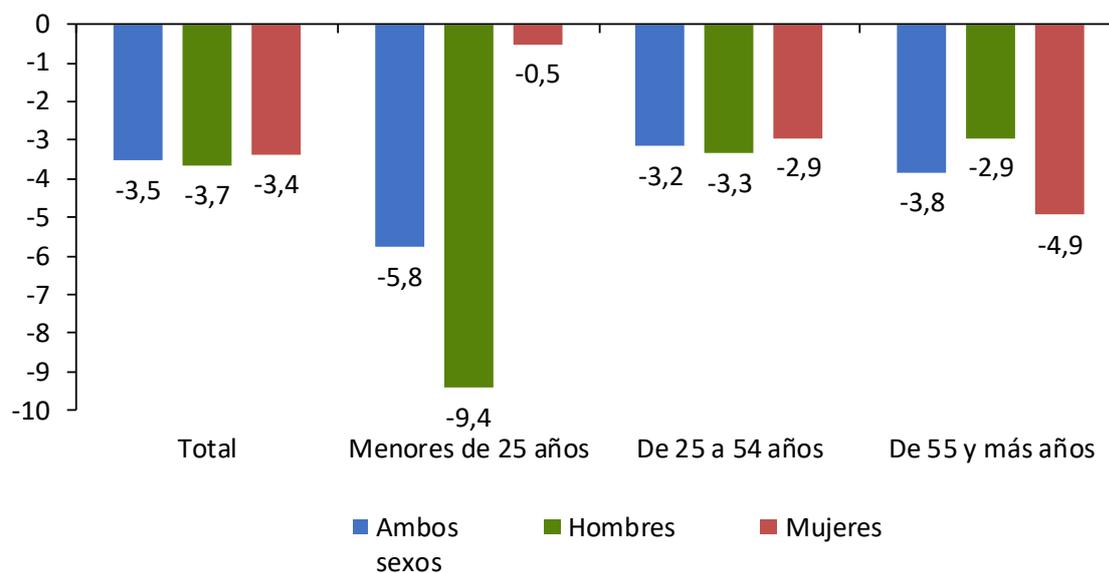
La tasa de paro aragonesa es inferior a la española en todos los grandes grupos de edad y en ambos géneros. Las mayores diferencias se hallan en los varones menores de 25 años (-9,4 puntos, 19,5% y 28,9%, respectivamente). También es significativa la distancia entre los hombres de 25 a 54 años (6,6% y 9,9%) o la que se da de los 55 años en adelante dentro de las mujeres (8,1% versus 13,1%).

■ Gráfico 22
Diferencia de las tasas de paro por edad y sexo
 % Aragón. 2021-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 23
Diferencia de las tasas de paro aragonesas y españolas por edad y sexo
 % Aragón y España. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Población parada por nacionalidad

La población parada extranjera descendió hasta las 17.900 personas en el último año, representando el 29,5% de la población aragonesa en paro y el 2,8% de la activa. Sus cifras de paro disminuyeron en un 2,2%, mientras que la de origen español lo hizo en un 9,5%. Esto supone 400 personas paradas menos en el primer caso y 4.500 en el segundo. La caída más importante se ha dado dentro de los hombres españoles (-14,2%), siendo notable también entre las mujeres, tanto nacionales (-5,2%), como de otros países (-4,5%). El único incremento se dio entre los varones de otras nacionalidades (1,4%).

La tasa de paro de la población extranjera (19,7%) es más del doble que la de nacionalidad española (7,7%), con un descenso interanual en la primera (-1,1 puntos porcentuales) y un aumento en la segunda (1,5 puntos más). Esta tasa es más alta en la población femenina que en la masculina, al margen de que la población tenga nacionalidad española (6,4% para ellos frente al 9,1% para ellas), o sea de otras nacionalidades (14,6% frente al 25,8%), aunque la brecha es mayor entre las personas de otros países. La tasa de desempleo se redujo en 2022 únicamente entre la población de nacionalidad española.

■ Cuadro 20

Parados por nacionalidad y sexo

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

	Total			Española			Extranjera: Total		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2022	60,6	26,0	34,6	42,7	18,8	23,9	17,9	7,2	10,7
Evolución 2021-2022(n)	-4,9	-3,1	-1,9	-4,5	-3,1	-1,3	-0,4	0,1	-0,5
Evolución 2021-2022(%)	-7,5	-10,7	-5,2	-9,5	-14,2	-5,2	-2,2	1,4	-4,5
Evolución 2017-2022 (n)	-14,0	-5,3	-8,7	-12,7	-4,1	-8,6	-1,3	-1,2	-0,1
Evolución 2017-2022 (%)	-18,8	-16,9	-20,1	-22,9	-17,9	-26,5	-6,8	-14,3	-0,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Cuadro 21

Tasas de paro por nacionalidad y sexo

%. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

	Total			Española			Extranjera: Total		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Tasa de paro 2022	9,4	7,6	11,4	7,7	6,4	9,1	19,7	14,6	25,8
Diferencia 2022-2021	-0,8	-0,9	-0,6	-1,0	-1,1	-0,8	1,5	1,0	2,7
Diferencia 2022-2017	-2,3	-1,4	-3,4	-2,3	-1,2	-3,8	-2,0	-3,6	0,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

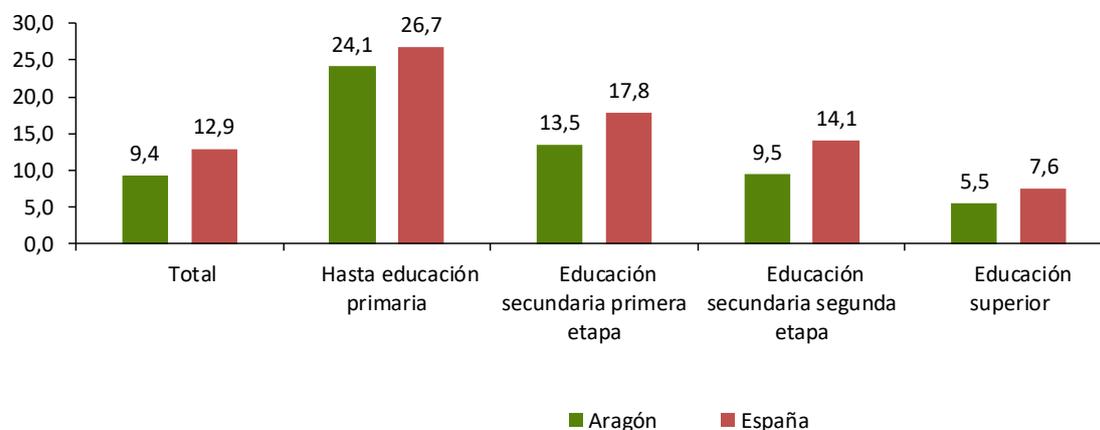
Población parada por nivel de estudios

La posición en el mercado de trabajo de los individuos se encuentra estrechamente vinculada a su nivel formativo. Las tasas de paro más altas se dan dentro de la población con estudios de primaria o inferiores (24,1%), aminorándose de forma gradual con el aumento de la cualificación. Las personas que finalizaron la primera etapa de la educación secundaria (13,5%) y aquellas que cuentan con estudios secundarios de segunda etapa (9,5%). Las mejores cifras se hallan en quienes poseen una titulación superior (5,5%). Aragón presenta valores más bajos de desempleo que la media española en todos los niveles.

■ Gráfico 24

Tasas de paro por nivel de estudios terminados

%. Medias anuales. Aragón y España. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Los hogares y el paro

Este año la ralentización del crecimiento de la ocupación, en comparación con 2021, se ha visto reflejada en la situación de los hogares aragoneses. El total de hogares activos con todos sus miembros desempleados ha subido de 18.600 a 20.700 entre 2021 y 2022, lo que supone 2.100 más. No obstante, al aumentar la cifra de hogares activos (6.100 más), los núcleos familiares donde al menos la mitad de los activos están parados han pasado del 12,3% al 11,8%. Asimismo, los hogares con todos sus componentes ocupados se han ampliado del 84,7% al 86,0%. Por otro lado, se registra una distancia considerable con las cifras de hace cinco años, claramente más negativas.

■ Cuadro 22

Incidencia del paro en los hogares con al menos un activo

% Aragón. 2017, 2021 y 2022

	2017	2021	2022
Todos los activos son parados	5,6	4,9	5,4
La mitad de los activos son parados	14,4	12,3	11,8
Todos los activos son ocupados	83,0	84,7	86,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. IAEST. Microdatos. Elaboración propia

El paro registrado en el Instituto Aragonés de Empleo

El paro registrado por las oficinas del INAEM, a 31 de diciembre de 2022, ha bajado en -2.757 personas respecto al año anterior (-4,5%), con un total de 58.308 personas en situación de desempleo. El 60,7% del paro registrado son mujeres (35.387), frente al 39,3% de los hombres (22.921). La población masculina parada ha marcado un descenso interanual (-7,6%) más importante que el de la femenina (-2,4%). Las personas desempleadas de otras nacionalidades han sido 11.664 personas, el 19,1% del total. La reducción del paro ha sido más pronunciada entre los extranjeros procedentes de la Unión Europea (-14,7%) que entre los extranjeros no comunitarios (-1,3%) y que entre la población española (-3,8%).

La trayectoria del paro registrado en 2022 presenta un repunte de enero a marzo y una importante bajada hasta junio. En julio volvió a repuntar y desde finales del verano hasta diciembre las fluctuaciones han sido de menor calado, trazando una línea de estabilidad en su comportamiento.

■ Cuadro 23

Parados registrados a 31 de diciembre

Personas (n) y %. Aragón. 2021-2022

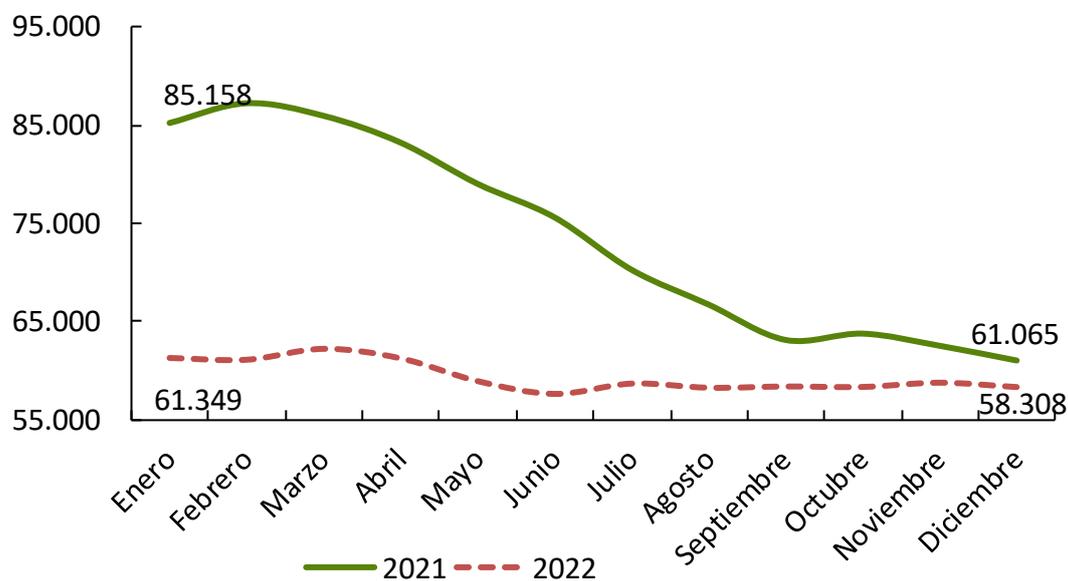
	2022	2021	Evolución 2021-2022 (n)	Evolución 2021-2022 (%)
Total parados registrados	58.308	61.065	-2.757	-4,5
Hombres	22.921	24.803	-1.882	-7,6
Mujeres	35.387	36.262	-875	-2,4
Españoles	46.644	48.511	-1.867	-3,8
Extranjeros comunitarios (UE-28)	4.642	5.443	-801	-14,7
Extranjeros no comunitarios	7.022	7.111	-89	-1,3

Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Elaboración propia

■ Gráfico 25

Evolución anual del paro registrado por meses

Personas. Aragón. 2021-2022



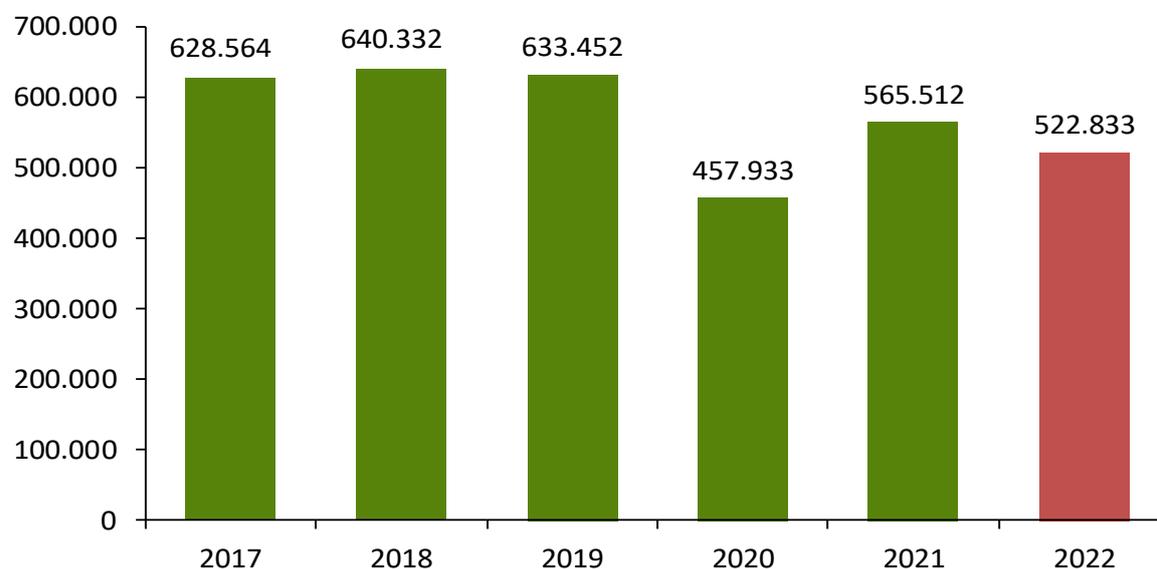
Fuente: Instituto Aragonés de Empleo. Elaboración propia

1.3. LA CONTRATACIÓN

1.3.1. La contratación en Aragón

La información referente a este apartado se obtiene del Instituto Aragonés de Estadística y tiene como fuentes principales el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). La contratación en Aragón ha experimentado una bajada de un 7,5% (42.679 contratos menos que en 2021), cifrándose un total de 522.833 contratos registrados. La aplicación de la reforma laboral¹ está detrás del significativo descenso de aquellos de duración determinada. En concreto, la desaparición de los contratos temporales por obra o servicio determinado, a finales de marzo de 2022, marca una clara ruptura en este registro. También han disminuido considerablemente los contratos eventuales por circunstancias de la producción, ya que se han establecido condiciones más restrictivas para los mismos.

■ Gráfico 26
Contratos registrados
Número. Aragón. 2017-2022



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

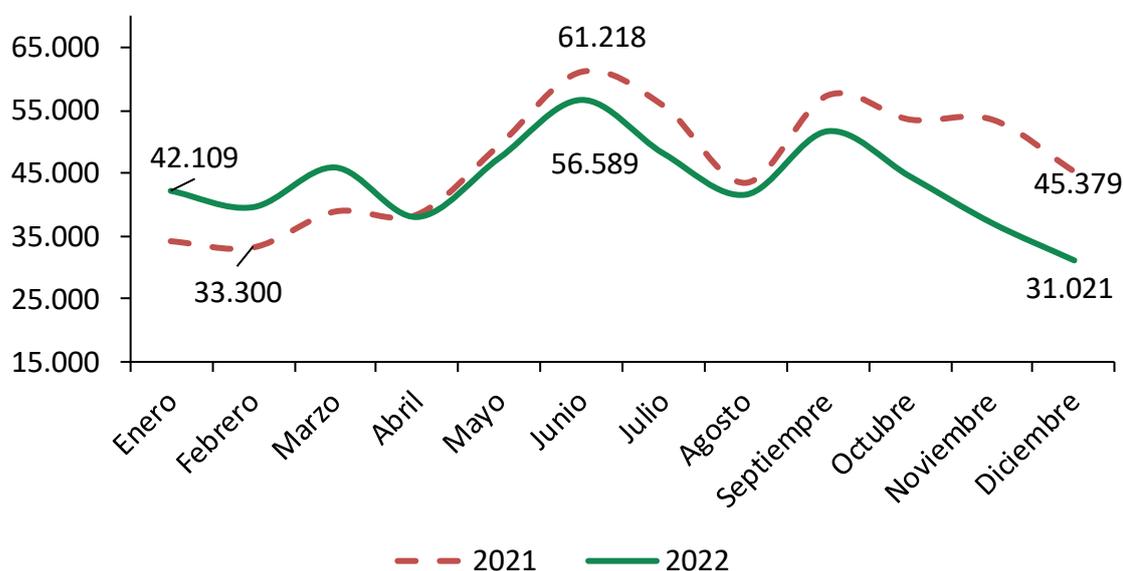
¹ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

En su evolución mensual, la subida más importante de la contratación se dio entre abril y junio (de 37.936 a 56.589 contratos). Durante los meses estivales disminuyeron, dándose otro repunte en el mes de septiembre (51.605 contratos). Sin embargo, los últimos meses del año se observa una caída gradual de los contratos registrados, cerrando diciembre con el valor más bajo del ejercicio (31.021 contratos). Respecto al año pasado, se observa un comportamiento muy similar, aunque se constata a partir de abril el retroceso de sus cifras en comparación con 2021.

■ Gráfico 27

Evolución mensual de los contratos

Número. Aragón. 2021-2022



Fuente: Instituto aragonés de Estadística. Elaboración propia

Los contratos según modalidad

Según su modalidad, el 64,7% de los contratos han sido temporales (338.209) y solo el 35,3% indefinidos (184.624). Dentro de temporales, los contratos eventuales por circunstancias de la producción (49,3%) y los contratos por interinidad son los más frecuentes (8,4%).

Este año, con la entrada en vigor de la nueva normativa, ha cambiado considerablemente la composición contractual, pasando los contratos indefinidos del 9,9% al 35,3% del total. Estos últimos se han incrementado un 228,5% en relación a 2021, mientras que los contratos temporales se han reducido un 33,6%. Dentro de estos, es muy significativa la bajada de los contratos por obra o servicio determinado (-86,9%) y aquellos por

circunstancias de la producción (-11,5%). También se ha dado una reducción de los contratos ligados a la formación² (-38,4%), así como un considerable aumento de la modalidad de “Otros” (1.295,0%). Esto está estrechamente vinculado a los cambios establecidos por la entrada en vigor de la reforma laboral³.

En los últimos cinco años la cantidad de contratos temporales se han reducido un 41,0%, mientras que los indefinidos se han incrementado un 232,3%. Los contratos de obra o servicio (-89,4%) y los ligados a la formación (-40,9%) son los que han experimentado caídas más acusadas en el último quinquenio.

■ Cuadro 24

Contratos según modalidad

Número y %. Aragón. 2022. Evolución 2021-2022, 2017-2022

Modalidad	2022(n)	2022(%)	Evolución 2021-2022 (%)	Evolución 2017-2022(%)
Indefinidos	184.624	35,3	228,5	232,3
Indefinido	184.055	35,2	229,5	233,8
Personas con discapacidad	569	0,1	66,4	37,1
Temporal	338.209	64,7	-33,6	-41,0
Obra o servicio	22.702	4,3	-86,9	-89,4
Eventual por circunstancias de la producción	257.886	49,3	-11,5	-14,5
Interinidad	44.128	8,4	16,6	-10,7
Personas con discapacidad	964	0,2	41,6	15,0
Ligados a la jubilación	2.031	0,4	-1,9	-13,4
Ligados a la formación	2.100	0,4	-38,4	-40,9
Otros	8.398	1,6	1.295,0	1.082,8
Total	522.833	100,0	-7,5	-16,8

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

² Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Artículo primero. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el artículo 11, que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 11. Contrato formativo.

1. El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios, en los términos establecidos en el apartado 3.

³ La clasificación estadística se está adaptando a las nuevas modalidades de contratación derivadas de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021. De ahí que la categoría “Otros” haya crecido tanto.

Zaragoza sigue siendo la provincia que registra el mayor número de contratos (75,6%), seguida de Huesca con el 16,4% y de Teruel con el 8,1%. El peso de la población ocupada oscense (17,5%) y turolense (9,9%), según las estadísticas de la Encuesta de Población Activa, es superior al porcentaje de sus contrataciones, no siendo así en la zaragozana (73,3%).

■ Cuadro 25

Contratos por provincia y duración de los mismos

Número y %. Aragón y provincias. 2022

	Indefinidos	Temporales	Total	Distribución provincial (%)	Temporales (%)	Peso población ocupada (%)
Huesca	37.845	47.642	85.487	16,4	55,7	16,8
Teruel	14.641	27.653	42.294	8,1	65,4	9,9
Zaragoza	132.138	262.914	395.052	75,6	66,6	73,3
Aragón	184.624	338.209	522.833	100,0	64,7	100,0

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

■ Cuadro 26

Contratos por provincias, capitales y duración de los mismos

Número y %. Aragón, provincias y capitales. 2022

	Indefinido	Temporal	Total	% sobre total	Temporales (%)
Huesca capital	7.431	12.320	19.751	3,8	62,4
Teruel capital	5.066	11.045	16.111	3,1	68,6
Zaragoza capital	87.400	179.312	266.712	51,0	67,2
Huesca sin capital	30.414	35.322	65.736	12,6	53,7
Teruel sin capital	9.575	16.608	26.183	5,0	63,4
Zaragoza sin capital	44.738	83.602	128.340	24,5	65,1
Aragón	184.624	338.209	522.833	100,0	64,7

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Dentro de la temporalidad de los contratos, un aspecto importante es el tiempo de vigencia de los mismos⁴. En 2012 los contratos temporales tenían una duración media de 58,5 días. En 2022, sin embargo, el tiempo de contratación ha disminuido considerablemente, con una duración media de 44,8 días, cifra que se ha reducido en aproximadamente 3 días respecto a la de 2021 (47,6 días).

⁴ Duración media de los contratos en los que consta el tiempo de vigencia.

La duración media de los contratos en hombres ha sido de 46,7 días (49 en 2021) y de 42,7 días en las mujeres (46 el año anterior), con un descenso en ambos casos. La brecha de género en este punto ha aumentado en casi un día respecto a 2021 y ha mejorado sustancialmente durante la última década (11,1 días de diferencia entre ambos en 2012 frente a 4 días en 2022).

Por actividad, industria y energía (de 37,8 a 46,1 días) es el único sector donde ha aumentado su duración en el último año. Por el contrario, el sector de la construcción es el que ha experimentado una mayor reducción (de 116,1 a 89,9 días), seguido de agricultura (58,8 a 43,6 días) y servicios (51 a 44 días).

Por otra parte, se contabilizaron 141.683 contratos a jornada parcial, disminuyendo su peso del total de contratos registrados (pasando del 29,2% al 24,1%). Este tipo de contratos sigue siendo muy común entre la población femenina: aproximadamente 6 de cada diez trabajadores a jornada parcial los firman mujeres.

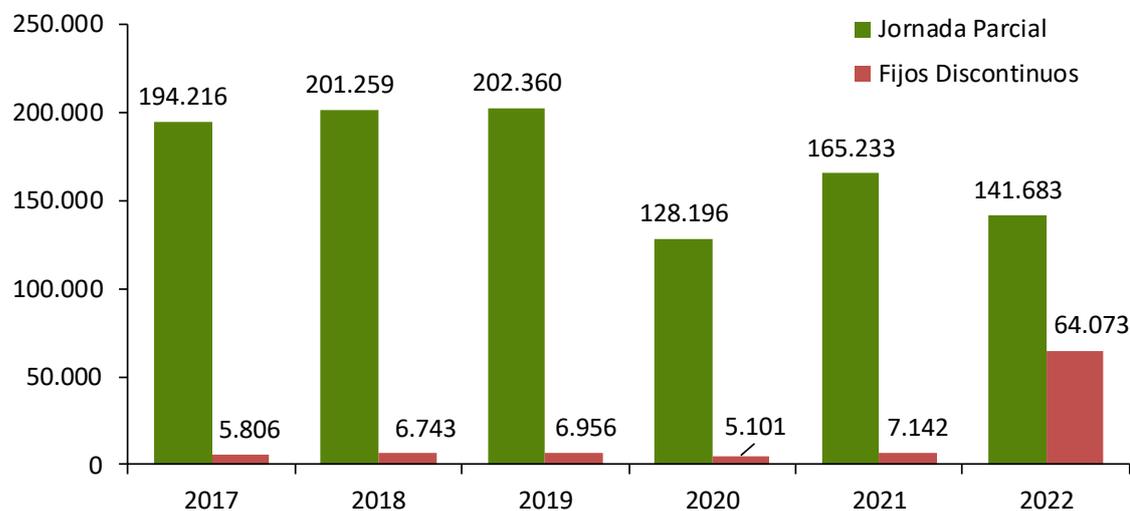
También ha sido destacable el avance de los contratos fijos discontinuos⁵ que tenían un papel muy secundario con el marco legislativo previo, pasando de 7.142 a 64.073 contratos registrados de este tipo entre 2021 y 2022 (del 1,3% al 10,9% de la contratación total).

⁵ El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, señala lo siguiente en el punto IV de su Preámbulo, desarrollándolo después en su Artículo I: "...Una modificación del artículo 16 sobre el contrato fijo discontinuo. Desaparece por fin la artificial distinción de régimen jurídico entre contratos fijos periódicos y fijos discontinuos, respondiendo de hecho a lo que ya existe a efectos de protección social, al existir una identidad en el ámbito objetivo de cobertura y evitando con ello diferencias de trato injustificadas."

■ Gráfico 28

Evolución de los contratos a jornada parcial y fijos discontinuos.

Número. Aragón. 2017-2022



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Los contratos por sexo y grupos de edad

El 53,9% de los contratos registrados han sido firmados por hombres y el 46,1% por mujeres. El descenso interanual de la contratación se observa en ambos géneros, al igual que en el último quinquenio, siendo más acentuado ese comportamiento a la baja en el caso de los varones.

■ Cuadro 27

Evolución de contratos por sexo

Número y %. Aragón. 2017-2022 y 2021-2022

	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
2022	522.833	282.049	240.784	46,1
2021	565.512	314.778	250.734	44,3
2017	628.564	348.778	279.786	44,5
Evolución 2021-2022 (%)	-7,5	-10,4	-4,0	3,9
Evolución 2017-2022 (%)	-16,8	-19,1	-13,9	3,5

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Los contratos indefinidos tienen un mayor peso en los hombres (56,8%) que en las mujeres (43,2%), lo que conlleva unas condiciones laborales más inestables para la población femenina. Esta modalidad de contratación ha ganado gran peso para ambos

géneros, alcanzando un 37,2% para los hombres y un 33,1% en el caso de las mujeres (en 2021 eran del 10,3% y el 9,5%, respectivamente).

■ Cuadro 28

Contratos según duración de los mismos por sexo

% Aragón. 2021-2022

	Porcentajes verticales		Porcentajes horizontales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2021				
Contratos indefinidos	10,3	9,5	57,7	42,3
Contratos temporales	89,7	90,5	55,4	44,6
2022				
Contratos indefinidos	37,2	33,1	56,8	43,2
Contratos temporales	62,8	66,9	52,4	47,6

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Los volúmenes de contratación establecen unos patrones muy diferenciados según los tramos de edad. Entre los 16 y los 19 años el índice de contratación es bajo. De los 20 a los 49 años se da la cifra más elevada de contratos, alcanzando sus niveles más altos entre los 20 y los 24 años y entre los 25 y 29 donde se concentra el 17,7% y el 14,8% de las contrataciones, respectivamente. A partir de los 45 años los niveles de contratación se reducen paulatinamente. Respecto al año anterior, se ha registrado una disminución en la contratación en la mayoría de los tramos de edad. Si bien, las cohortes de edad menos favorecidas en términos relativos han sido las de 40 a 44 años (-12,9%) y los de 30 a 34 años (-11,6%). Por el contrario, en aquellas de 16 a 19 años (8,1% más), de 60 a 64 años (3,0% más) y de más de 64 años (14,4% más), las cifras de contratos han aumentado.

■ Cuadro 29

Contratos por edad y sexo

Número y %. Aragón. 2021-2022

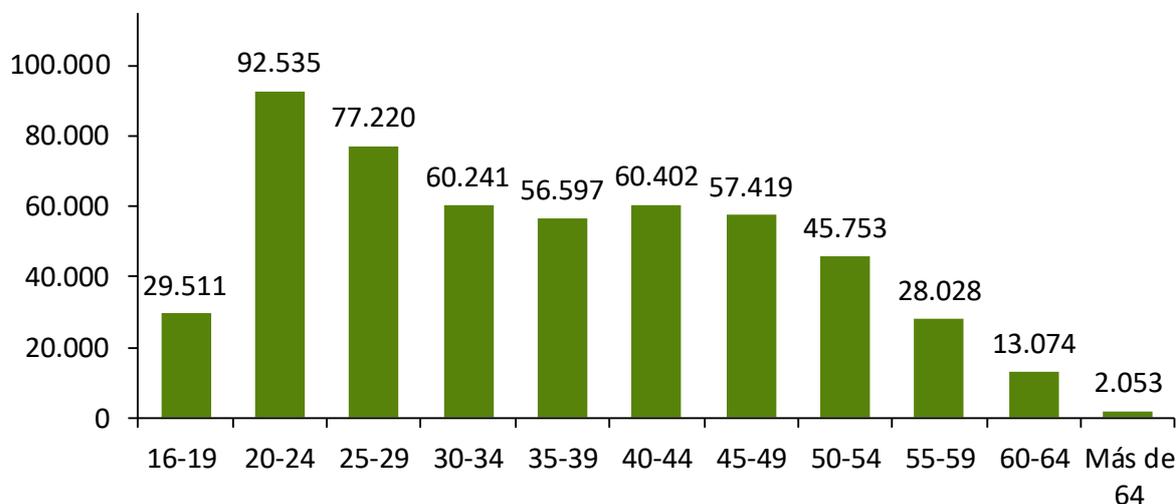
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres (%)	Mujeres (%)	Evolución 2021-2022
16-19	29.511	17.885	11.626	60,6	39,4	8,1
20-24	92.535	51.558	40.977	55,7	44,3	-5,3
25-29	77.220	41.917	35.303	54,3	45,7	-9,3
30-34	60.241	32.236	28.005	53,5	46,5	-11,6
35-39	56.597	29.827	26.770	52,7	47,3	-11,5
40-44	60.402	31.812	28.590	52,7	47,3	-12,9
45-49	57.419	29.404	28.015	51,2	48,8	-9,3
50-54	45.753	23.412	22.341	51,2	48,8	-4,4
55-59	28.028	15.055	12.973	53,7	46,3	-0,8
60-64	13.074	7.690	5.384	58,8	41,2	3,0
Más de 64	2.053	1.253	800	61,0	39,0	14,4
Total	522.833	282.049	240.784	53,9	46,1	-7,5

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

■ Gráfico 29

Contratos por grupos de edad

Número. Aragón. 2022



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Los contratos por nivel de estudios

El mayor número de contratos registrados corresponde a personas que finalizaron la primera etapa de educación primaria (38,1%), junto a quienes terminaron estudios secundarios (26,8%). El porcentaje de contratación se reduce para los niveles de estudios más elevados: 16,4% para los que obtuvieron bachillerato, 9,3% para los titulados universitarios, 5,6% para la formación profesional media y 3,8% para formación profesional superior.

Dentro de los niveles formativos inferiores, la población femenina (43,1%) presenta unas cifras de contratación mucho más bajas que los hombres (56,9%). Sin embargo, esta situación se invierte en el caso de la enseñanza superior donde se contrata a un mayor número de mujeres (56,9%).

■ Cuadro 30

Contratos de trabajo registrados por nivel formativo

Número (n) y %. Aragón. 2022

	Total	
	n	%
Educación Primaria o inferior	199.451	38,1
Primera etapa de educación secundaria	139.915	26,8
Bachillerato	85.982	16,4
Enseñanza media de formación profesional	29.088	5,6
Enseñanza superior de formación profesional	19.768	3,8
Enseñanza superior universitaria	48.629	9,3
Total	522.833	100,0

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Los contratos por sectores y por actividad económica

La contratación se acumula principalmente en el sector servicios (64,7%), con un porcentaje inferior al que muestra la población ocupada (69,1%). También en la construcción (4,4% de los contratos y 6,5% del empleo) se da esta situación. Por el contrario, en el sector industrial (21,0% de la contratación y 18,8% de ocupación) y en el sector agrario (9,9% de los contratos y 5,7% de la ocupación) sucede a la inversa. El descenso de los contratos respecto a 2021 ha sido generalizado, siendo el sector agrícola y la industria los que han presentado un mayor descenso, con un -23,6% y -17,4% respectivamente.

■ Cuadro 31

Contratos de trabajo registrados por sectores

Número (n). Aragón. 2017, 2021 y 2022

	Contratos 2021		Evolución 2021-2022 (%)	Evolución 2017-2022 (%)	Población ocupada 2022 (%)
	n	%			
Agricultura, ganadería y pesca	51.715	9,9	-23,6	-29,5	5,7
Industria y energía	109.638	21,0	-17,4	-11,4	18,8
Construcción	22.990	4,4	-3,2	-4,2	6,5
Servicios	338.490	64,7	-0,8	-16,9	69,1
Total	522.833	100,0	-7,5	-16,8	100,0

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Dentro de la clasificación CNAE-09 (letras de sección de la actividad), el volumen más elevado de contratación se da en industria manufacturera (20,4%), seguida por hostelería (14,9%) y comercio al por mayor y al por menor (10,1%). En comparación con el año pasado, la disminución de casi 16.000 contratos en agricultura, ganadería y silvicultura (9,9% de la contratación total). Mientras sectores como actividades administrativas y servicios auxiliares (9,2%), transporte y almacenamiento (7,2%) y actividades sanitarias y de servicios sociales (5,5%) siguen con pesos muy similares al año precedente. En conjunto, todas estas actividades representan en torno al 77,0% del total, sobrepasando cada una de ellas el 5,0% y los 25.000 contratos.

La población masculina es mayoritaria en la construcción, la industria extractiva, los suministros de agua, la agricultura y la ganadería, suministro de energía eléctrica, el transporte y el almacenamiento, actividades artísticas y recreativas, industria manufacturera e información y comunicaciones. Por otro lado, las mujeres predominan en las actividades del hogar, las sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, educación, organismos extraterritoriales, Administración Pública, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, hostelería, actividades administrativas, actividades profesionales, científicas y técnicas y comercio.

■ Cuadro 32

Contratos por actividad económica y sexo

Número y %. Aragón. 2022

CNAE	Actividad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
			%	%
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	51.715	77,0%	23,0%
B	Industrias extractivas	288	89,9%	10,1%
C	Industria manufacturera	106.455	63,4%	36,6%
D	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	307	75,2%	24,8%
E	Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2.588	81,9%	18,1%
F	Construcción	22.990	93,5%	6,5%
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	52.782	44,4%	55,6%
H	Transporte y almacenamiento	37.741	70,8%	29,2%
I	Hostelería	77.811	41,2%	58,8%
J	Información y comunicaciones	7.961	60,7%	39,3%
K	Actividades financieras y de seguros	1.633	38,9%	61,1%
L	Actividades inmobiliarias	947	39,1%	60,9%
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas	11.587	44,2%	55,8%
N	Actividades administrativas y servicios auxiliares	48.038	41,4%	58,6%
O	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	8.441	37,5%	62,5%

CNAE	Actividad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
			%	%
P	Educación	16.295	35,9%	64,1%
Q	Actividades sanitarias y de servicios sociales	28.983	16,8%	83,2%
R	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	30.618	66,8%	33,2%
S	Otros servicios	7.990	30,8%	69,2%
T	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	7.630	9,9%	90,1%
U	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	33	36,4%	63,6%
	Total	522.833	53,9%	46,1%

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Ocupaciones más contratadas

Según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) a cuatro dígitos, las ocupaciones con un mayor índice de contratación este año han sido las de peones de industrias manufactureras, camareros asalariados, peones agrícolas, personal de limpieza, vendedores, peones del transporte, ayudantes de cocina y monitores de actividades recreativas y de entretenimiento, , todas ellas con más 9.000 contratos.

■ Cuadro 33

Ocupaciones más contratadas por sexo

Número y porcentajes horizontales. Aragón. 2022

Ocupación		Ambos sexos	%	
			Hombres	Mujeres
9700	Peones de las industrias manufactureras	73.640	60,9	39,1
5120	Camareros asalariados	46.842	47,1	52,9
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	31.532	75,9	24,1
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	30.080	16,2	83,8
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	26.427	31,9	68,1
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	14.953	68,4	31,6
9310	Ayudantes de cocina	9.861	36,2	63,8
3724	Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	9.292	39,2	60,8
8432	Conductores asalariados de camiones	7.454	96,7	3,3
9100	Empleados domésticos	7.044	5,0	95,0
5110	Cocineros asalariados	6.838	43,4	56,6
8121	Operadores en instalaciones para la obtención y transformación de metales	6.835	62,8	37,2

Ocupación		Ambos sexos	% Hombres	% Mujeres
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	6.573	75,2	24,8
4500	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	6.508	23,2	76,8

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Dentro los hombres las ocupaciones con más contratos son las de peones de industrias manufactureras, peones agrícolas, camareros asalariados, peones del transporte, vendedores y conductores asalariados de camiones, con un volumen de contratación por encima de los 7.000 contratos en cada ocupación. Entre las mujeres predominan los contratos de peonas industriales, personal de limpieza, camareras, vendedoras, peonas agrícolas y empleadas domésticas, superando todas estas los 6.500 contratos en cada ocupación.

Las actividades que más han reducido su contratación, tanto para hombre como mujeres, son las de peones de la industria manufacturera y peones agrícolas. Por otro lado, se observa un mayor aumento en la contratación de camareros asalariados, ganando mayor presencia en ambos géneros, y en el caso de las mujeres pasando por encima del 10,0% de la contratación total femenina.

■ Cuadro 34

Ocupaciones más contratadas. Hombres

Número y %. Aragón. 2022

Ocupación		Contratos a hombres	% s/ total de contratos masculinos
9700	Peones de las industrias manufactureras	44.820	15,9%
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	23.946	8,5%
5120	Camareros asalariados	22.041	7,8%
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	10.235	3,6%
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	84.17	3,0%
8432	Conductores asalariados de camiones	7.206	2,6%
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	4.942	1,8%
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	4.874	1,7%
7899	Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	4.372	1,6%

Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Cuadro 35

Ocupaciones más contratadas. Mujeres

Número y %. Aragón. 2022

Ocupación	Contratos a mujeres	% s/ total de contratos femeninos
9700 Peones de las industrias manufactureras	28.820	12,0%
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	25.206	10,5%
5120 Camareros asalariados	24.801	10,3%
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	18.010	7,5%
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	7.586	3,2%
9100 Empleados domésticos	6.689	2,8%
9310 Ayudantes de cocina	6.292	2,6%
3724 Monitores de actividades recreativas y de entretenimiento	5.654	2,3%
4500 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	4.998	2,1%
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	4.743	2,0%

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Los contratos por grupo ocupacional

La CNO-2011 consta de diez grandes grupos que incluyen a un conjunto de empleos con una gran semejanza en relación al nivel de cualificación y a la actividad. La mayoría de los contratos registrados en 2022 quedan dentro de las ocupaciones elementales (39,6%). Otros grupos destacados por su volumen de contratación son los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (23,5%), los operadores de instalaciones y maquinaria (8,5%), los técnicos profesionales de apoyo (7,6%), los artesanos y trabajadores de la industria (7,3%), los técnicos y profesionales científicos e intelectuales y los empleados contables y administrativos (6,6% y 5,5%, respectivamente). Los perfiles minoritarios corresponden a los trabajadores cualificados del sector agrícola (1,2%) o a directores y gerentes (0,2%).

■ Gráfico 30

Contratos de trabajo registrados por grupo ocupacional

Número. Aragón. 2022



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

1.3.2. La contratación de población extranjera

El 31,0% de los contratos en Aragón fueron firmados por población extranjera, mantenido prácticamente su proporción en el total de contratos en comparación al año pasado. El volumen de contratación de personas de otras nacionalidades ha sido de 162.115, reduciéndose en torno a 14.500 contratos respecto al 2021 (-8,2%). De cada 100 contratos firmados por personas extranjeras, 75 se han ubicado en Zaragoza, 19 en Huesca y 6 en Teruel. La proporción más alta de contratos de población extranjera en relación al volumen total de contratación se encuentra en la provincia de Huesca (35,5%), seguida de Zaragoza (30,8%) y de Teruel (24,0%). Precisamente, la provincia turolense fue la única donde creció la contratación extranjera respecto al año anterior (10,2%). Por el contrario, en la oscense (-8,8%) y en la zaragozana (-9,3%) descendió su volumen.

■ Cuadro 36

Contratos de trabajo en la población extranjera

Número (n) y %. Aragón. 2021-2022

	2022 (n)	2022 (%)	2021 (n)	Evolución 2022-2021 (%)	% Contratos a extranjeros s/ total contratos
Huesca	30.332	18,7	33.272	-8,8	35,5
Teruel	10.133	6,3	9.197	10,2	24,0
Zaragoza	121.650	75,0	134.142	-9,3	30,8
Total	162.115	100,0	176.611	-8,2	31,0

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

■ Cuadro 37

Contratos de trabajo por nacionalidad

Número y %. Aragón. 2022

	Huesca		Teruel		Zaragoza		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
España	55.155	64,5	32.161	76,0	273.402	69,2	360.718	69,0
Unión Europea (27)	10.288	12,0	3.658	8,6	39.846	10,1	53.792	10,3
Resto del Mundo	20.044	23,4	6.475	15,3	81.804	20,7	108.323	20,7
Total	85.487	100,0	42.294	100,0	395.052	100,0	522.833	100

Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

El 10,3% de los contratos ha sido firmado por personas procedentes de la Unión Europea, mientras el 20,7% pertenece a estados fuera de la UE. Los países con mayor peso en la contratación extranjera han sido Rumanía (25,8%), Marruecos (11,4%), Senegal (6,1%), Nicaragua, Colombia (5,9% en ambos casos), Argelia (4,1%), Bulgaria y Venezuela (3,4% en cada uno).

Dentro de los contratos de este colectivo predominan los varones (58,5%) frente a las mujeres (41,5%). El reparto por género es más equilibrado en los provenientes de países de la Unión Europea (50,4% para ellos y 49,6 para ellas) que entre aquellos originarios de otras zonas del mundo (el 62,5% son hombres y 37,5% son mujeres). Este año se ha reducido la brecha de contratación entre hombres y mujeres de todas las nacionalidades. Por otro lado, la contratación de población masculina tiene mayor peso en aquellas personas que proceden de países musulmanes (Pakistán, Argelia, Senegal, Marruecos), mientras que la presencia femenina es más importante entre quienes llegan de Latinoamérica.

■ Cuadro 38

Contratos de trabajo por nacionalidad

%. Aragón y provincias. 2022

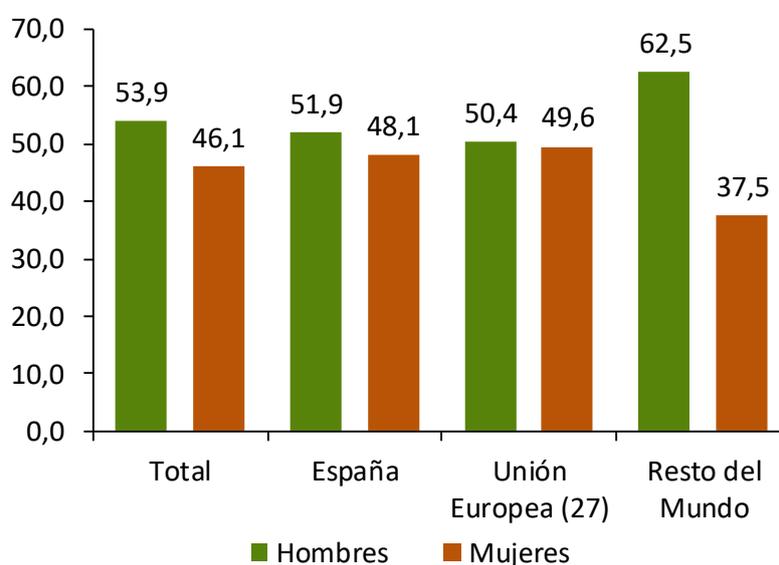
	Aragón	Huesca	Teruel	Zaragoza
Rumania	25,8	22,7	29,5	26,3
Marruecos	11,4	11,1	28,8	10,0
Senegal	6,1	5,0	7,0	6,3
Nicaragua	5,9	2,3	1,0	7,2
Colombia	5,9	7,1	1,5	5,9
Argelia	4,1	2,5	1,1	4,8
Bulgaria	3,4	6,2	2,3	2,8
Venezuela	3,4	2,5	2,6	3,7
Ecuador	3,0	1,2	0,6	3,6
Mali	2,5	8,6	2,1	1,1
Pakistán	2,3	4,6	0,6	1,9
Gambia	2,1	2,7	1,3	2,1
Ghana	2,0	1,5	0,5	2,2
República Dominicana	1,5	2,1	3,0	1,3
Total (n)	162.115	30.332	10.133	121.650

Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Gráfico 31

Contratos de trabajo por sexo y nacionalidad

% horizontales. Aragón. 2022



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística. Elaboración propia

Las actividades económicas más contratadas dentro de la población extranjera son las de agricultura y ganadería (25,5%), servicios de comidas y bebidas (10,2%), industria de la alimentación (7,8%) y servicios a edificios y actividades de jardinería (5,2%).

■ Cuadro 39

Contratos realizados a población extranjera según actividad económica

Número. Aragón. 2022

	CNAE Actividad económica	Contratos	%
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	41.384	25,5%
56	Servicios de comidas y bebidas	16.586	10,2%
10	Industria de la alimentación	12.703	7,8%
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería	8.476	5,2%
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	6.435	4,0%
46	Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	6.345	3,9%
52	Almacenamiento y actividades anexas al transporte	6.209	3,8%
47	Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	5.387	3,3%
43	Actividades de construcción especializada	5.186	3,2%
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	5.072	3,1%
49	Transporte terrestre y por tubería	4.948	3,1%
41	Construcción de edificios	3.759	2,3%
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	3.557	2,2%
	Resto	36.068	22,2%
	Total	162.115	100,0%

Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Cuadro 40

Contratos realizados a población extranjera según las principales ocupaciones por sexo

Número y porcentajes horizontales. Aragón. 2022

	Ocupación	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
9511	Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	27.478	75,1	24,9
9700	Peones de las industrias manufactureras	25.496	58,5	41,5
9210	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	11.699	18,6	81,4
5120	Camareros asalariados	10.527	39,8	60,2
5220	Vendedores en tiendas y almacenes	5.804	40,6	59,4
9811	Peones del transporte de mercancías y descargadores	5.422	71,1	28,9
9512	Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	5.013	74,4	25,6
9100	Empleados domésticos	4.991	5,8	94,2
9310	Ayudantes de cocina	3.518	30,5	69,5
9530	Peones agropecuarios	3.443	81,7	18,3

Fuente: INAEM. Elaboración propia

Entre los hombres de otras nacionalidades son mayoritarias las ocupaciones de peones agrícolas (21,8%), peones de industrias manufactureras (15,7%), camareros asalariados (4,4%) peones de transporte (4,4%) y peones agrícolas en huertas y jardines (3,9%). Por su

parte, dentro de las mujeres se registra una cifra más elevada de contratos en las peonas de la industria manufacturera (15,7%), personal de limpieza (14,2%), peonas agrícolas (10,2%), camareras asalariadas (9,4%) y empleadas del hogar (7,0%).

■ Cuadro 41

Ocupaciones de población extranjera más contratadas. Hombres

Número y %. Aragón. 2022

Ocupación	Contratos a hombres	% s/ total de contratos masculinos
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	20.645	21,8
9700 Peones de las industrias manufactureras	14.921	15,7
5120 Camareros asalariados	4.193	4,4
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	3.853	4,1
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	3.731	3,9
9530 Peones agropecuarios	2.814	3,0
8432 Conductores asalariados de camiones	2.781	2,9
9602 Peones de la construcción de edificios	2.645	2,8
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	2.358	2,5
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	2.178	2,3

Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Cuadro 42

Ocupaciones de población extranjera más contratadas. Mujeres

Número y %. Aragón. 2022

Ocupación	Contratos a mujeres	% s/ total de contratos femeninos
9700 Peones de las industrias manufactureras	10.575	15,7
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	9.521	14,2
9511 Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	6.833	10,2
5120 Camareros asalariados	6.334	9,4
9100 Empleados domésticos	4.701	7,0
5220 Vendedores en tiendas y almacenes	3.446	5,1
9310 Ayudantes de cocina	2.444	3,6
9811 Peones del transporte de mercancías y descargadores	1.569	2,3
9512 Peones agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.282	1,9
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	1.262	1,9

Fuente: INAEM. Elaboración propia

1.4. ANÁLISIS POR GÉNERO DEL EMPLEO EN ARAGÓN

En 2022 la población activa femenina ha mostrado una evolución positiva, lo que se explica por la subida que se ha producido entre las mujeres de nacionalidad española, ya que entre las extranjeras se ha reducido notablemente. Asimismo, el empleo se ha incrementado en el último año, con un especial protagonismo de la población ocupada femenina de nacionalidad española y, en menor medida, de la masculina, mientras que la cifra de personas ocupadas extranjeras se contrajo, sobre todo entre las mujeres. El desempleo también ha bajado entre ellas, aunque a menor ritmo que entre los hombres de nacionalidad española. Sin embargo, entre aquellos de otras nacionalidades se amplió ligeramente su cifra. Esto ha provocado que la brecha respecto a la tasa de paro de unos y otras haya aumentado mínimamente respecto al año precedente.

Por otra parte, dentro de las más jóvenes la tasa de empleo ha subido menos que entre los varones. Además, continúa muy lejos de la de estos, la cual ha crecido casi un punto más. Otro dato significativo es que, pese al descenso de la tasa global de desempleo juvenil, se haya elevado unas décimas entre las mujeres más jóvenes.

El trabajo asalariado ha crecido más entre los hombres y en el sector privado, mientras que únicamente en las mujeres ha aumentado el trabajo por cuenta propia. Concretamente, la población femenina ocupada se ha ampliado en los grupos de directores y gerentes, en los trabajadores cualificados de la industria y en los de agricultura, donde son claramente minoritarias.

Desde 2017 la población activa repuntó entre las mujeres (3,5%), mientras que en los hombres se comportó a la baja (-1,6%). La evolución de la ocupación en este periodo fue positiva, debido a la subida que se registró la población femenina (7,6%), siendo prácticamente la misma dentro de la masculina (-0,1%). La trayectoria del desempleo en los últimos cinco años refleja la coyuntura expansiva de la economía, pese al freno que supuso el COVID-19 en 2020, con una reducción del número de paradas (-20,1%) superior al mostrado por ellos (-16,9%).

También creció más en ellas su población asalariada (7,5%), incrementándose la no asalariada (8,4%), mientras que en los varones disminuyó (-12,6%). En este lustro la población empleada femenina con contratos indefinidos subió (12,5%) y aquella con contratos temporales se redujo (-6,1%). Paralelamente, entre los hombres aumentó el empleo indefinido (13,3%), con una fuerte caída de la temporalidad (-29,1%).

Las diferencias salariales, una presencia mayoritaria en la inactividad vinculada a los cuidados familiares y las tareas domésticas y su papel más secundario en los puestos directivos continúan siendo los principales retos a los que se enfrenta la sociedad, donde es central la corresponsabilidad en los hogares.

■ Cuadro 43

Población de 16 y más años en relación con la actividad por sexo

Miles de personas (n) y %. Medias anuales. Aragón. 2017, 2021 y 2022

	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	n	%	n	%	Evolución 2021-2022 (%)	Evolución 2017-2022 (%)	Evolución 2021-2022 (%)	Evolución 2017-2022 (%)
Activos	341,4	63,6	303,9	54,2	-0,2	-1,6	0,3	3,5
Inactivos	195,4	36,4	256,8	45,8	-1,2	2,7	-0,6	-2,2
Total población 16 +	536,8	100	560,7	100	-0,6	-0,1	-0,1	0,8
Ocupados	315,4	92,4	269,3	88,6	0,7	-0,1	1,0	7,6
Parados	26,0	7,6	34,6	11,4	-10,7	-16,9	-5,2	-20,1
Total población activa	341,4	100,0	303,9	100,0	-0,2	-1,6	0,3	3,5
Asalariado	257,9	81,8	237,1	88,0	3,9	3,2	0,3	7,5
No asalariado	57,5	18,2	32,2	12,0	-11,4	-12,6	6,6	8,4
Total población ocupada	315,4	100,0	269,3	100	0,7	-0,1	1,0	7,6
Pob. asalariada con contrato indefinido	215,9	83,7	181,2	76,4	10,6	13,3	6,3	12,5
Pob. asalariada con contrato temporal	42,0	16,3	55,9	23,6	-20,8	-29,1	-15,3	-6,1
Total población asalariada	257,9	100,0	237,1	100,0	3,9	3,2	0,3	7,5

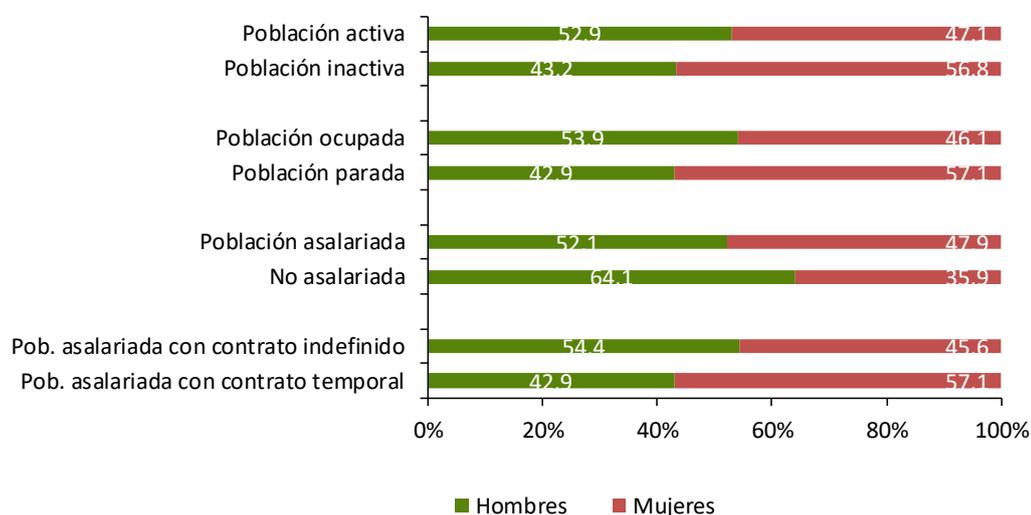
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

El 47,1% de la población activa está compuesta por mujeres, las cuales representan el 46,1% de la población ocupada, el 47,9% del trabajo asalariado y el 35,9% del no asalariado. Este año el colectivo femenino supone el 56,8% de la población inactiva y el 57,1% de la población asalariada con contratos temporales, con unas proporciones más elevadas de parcialidad, el 24,5% en 2022, y una segregación ocupacional por género importante, lo que se traduce en la concentración de estas en determinados empleos caracterizados por mayor inestabilidad y salarios más bajos.

■ Gráfico 32

Distribución porcentual de la población de 16 y más años en relación con la actividad por sexo

% horizontales. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

1.4.1. Población activa e inactiva

La tasa de actividad femenina ha sido del 54,2% en 2022, 0,2 puntos porcentuales por encima de la del año pasado. Esta es muy inferior a la de los varones (63,6%), entre los cuales también subió con la misma intensidad. La brecha de género en la actividad es muy elevada entre la población menor de 25 años, explicada, en parte, por la trayectoria formativa de unos y otras. Entre los 25 y los 54 años, las diferencias se estrechan, pero todavía sobresalen. Estas se explican por el fenómeno de la maternidad y por su mayor implicación en las tareas del hogar y en el cuidado de la familia, lo que es más evidente a partir de los 55 años, donde las distancias se amplían.

■ Cuadro 44

Tasas de actividad por sexo y grandes grupos de edad

% Medias anuales. Aragón. 2022

	Hombres	Mujeres	Relación porcentual de la tasa femenina sobre la masculina
Menores de 25 años	41,6	31,5	-24,2
De 25 a 54 años	94,4	86,1	-8,7
De 55 y más años	33,0	26,5	-19,8
Total	63,6	54,2	-14,8

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Cuadro 45

Tasas de actividad masculina y femenina, porcentajes de mujeres inactivas por grupos quinquenales de edad y evolución de las tasas

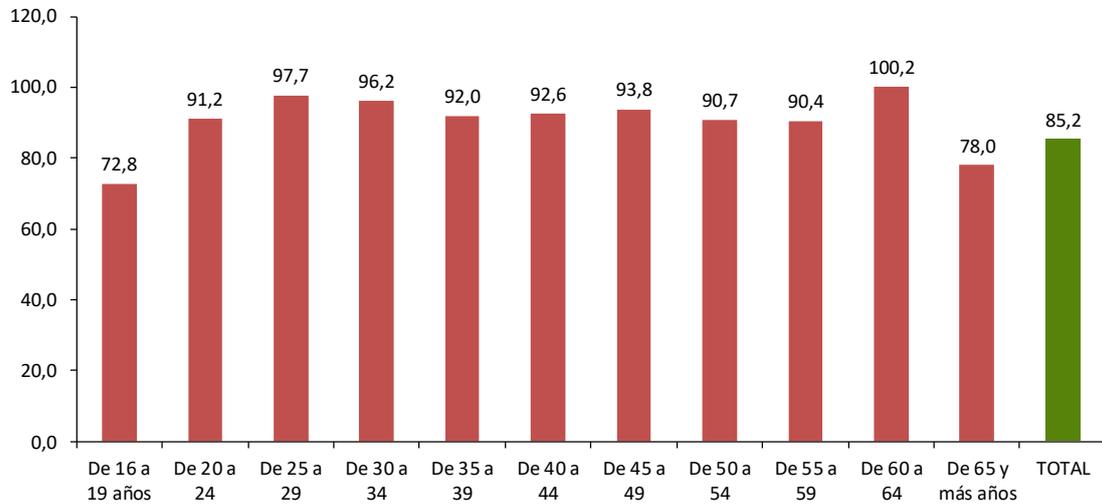
%. Aragón. 2017, 2021 y 2022

	A. % hombres en la población activa	B. % mujeres en la población activa	Relación porcentual de la tasa femenina respecto a la masculina	% Mujeres en la población inactiva	Diferencia tasa de actividad femenina 2022- 2021	Diferencia tasa de actividad femenina 2022-2017
	T. Actividad	T. Actividad	B/A (%)	%	%	%
De 16 a 19 años	19,2	14,0	72,8	86,1	5,7	-0,8
De 20 a 24	54,4	49,6	91,2	50,4	0,7	-3,5
De 25 a 29	86,1	84,2	97,7	15,8	1,4	0,6
De 30 a 34	91,4	87,9	96,2	12,1	1,8	4,2
De 35 a 39	95,9	88,2	92,0	11,8	-0,6	3,0
De 40 a 44	93,9	86,9	92,6	13,1	-1,2	-1,7
De 45 a 49	92,7	87,0	93,8	13,1	-0,1	5,6
De 50 a 54	92,0	83,5	90,7	16,5	1,6	7,0
De 55 a 59	85,1	76,9	90,4	23,1	1,2	6,6
De 60 a 64	54,0	54,1	100,2	45,9	4,4	13,7
De 65 y más años	3,2	2,5	78,0	97,5	-0,2	0,9
TOTAL	63,6	54,2	85,2	45,8	0,2	1,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 33

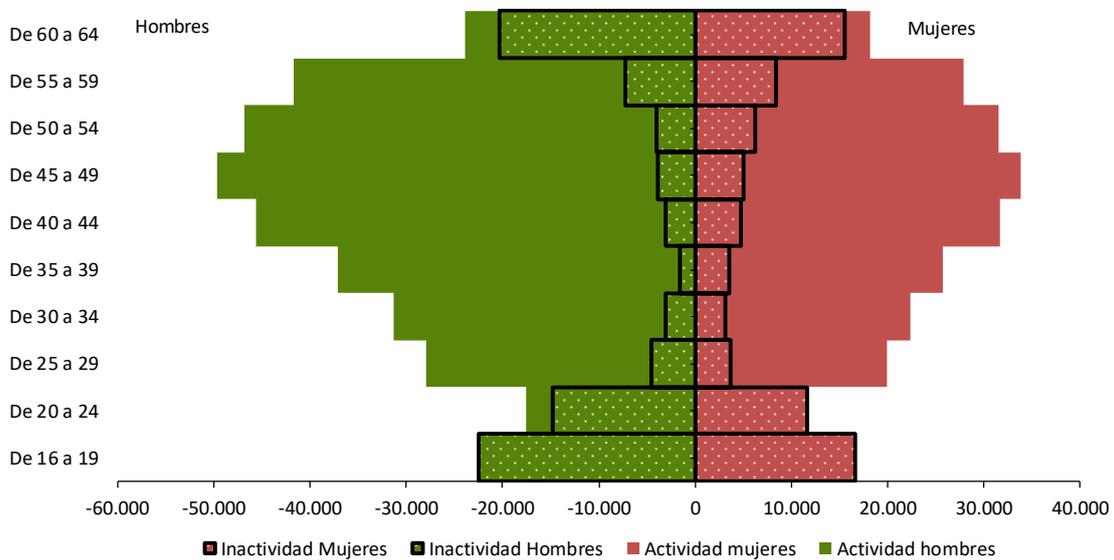
Relación porcentual de la tasa de actividad femenina con respecto a la masculina
 % Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 34

Población activa e inactiva por edad y sexo
 Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos. Elaboración propia

Las cuatro causas más importantes por las que la población aragonesa declara estar en situación de inactividad son la jubilación (45,4%), dedicarse a las tareas del hogar (18,7%), estar estudiando (18,5%) o recibir una pensión distinta a la primera (11,0%).

La disminución de la población inactiva en 2022 se explica por la reducción de efectivos en las siguientes situaciones: labores del hogar, incapacidad permanente y estudiantes. En términos globales la población inactiva se ha reducido más entre los hombres que entre las mujeres, ya que estas últimas tuvieron un aumento más pronunciado dentro de la jubilación y en la categoría de otras pensiones.

■ Cuadro 46

Distribución de la población inactiva por tipo de inactividad y sexo

% Aragón. 2022

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Mujeres %
Estudiante	37,5	45,9	83,5	55,0
Jubilación	131,3	73,8	205,1	36,0
Labores del hogar	6,3	78,2	84,5	92,6
Incapacidad permanente	10,5	9,7	20,2	47,9
Otras pensiones	4,3	45,5	49,7	91,4
Otras situaciones	5,5	3,7	9,2	40,2
TOTAL	195,4	256,8	452,3	56,8

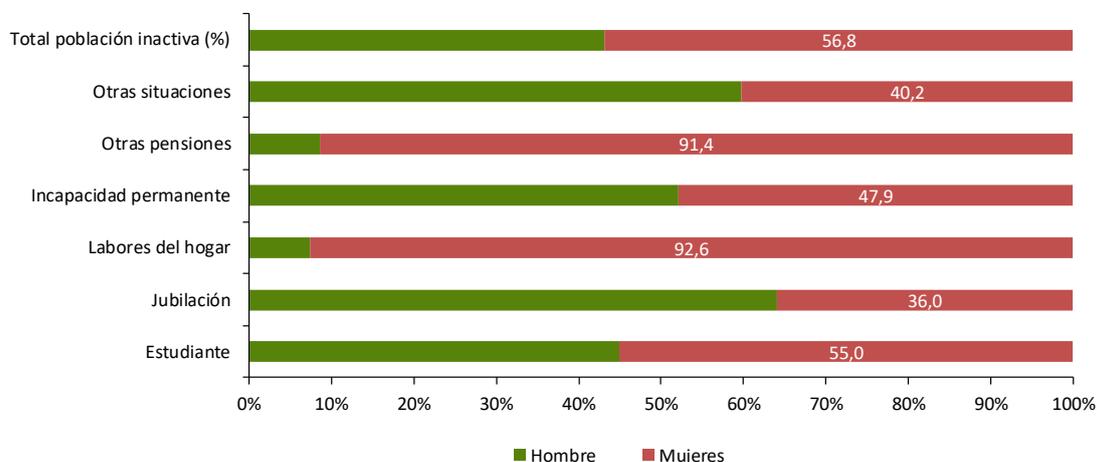
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Las diferencias de género se evidencian en las distintas situaciones de inactividad. Dentro de la población masculina se da un porcentaje más alto de jubilados (67,2%) y de estudiantes (19,2%), mientras que entre las mujeres las labores del hogar (30,5%), la jubilación (28,8%) y estudiantes (17,7%) son los tipos de inactividad principales. El 92,6% de las personas dedicadas a las tareas domésticas son mujeres, así como el 91,4% de las personas que perciben pensiones distintas a las de jubilación. El desigual reparto de las tareas del hogar ha cambiado ligeramente en 2022, con la salida de 2.100 hombres y de 5.400 mujeres de esta situación. La población inactiva femenina es diez veces superior a la masculina (78.200 versus 6.300) en este ámbito.

■ Gráfico 35

Distribución porcentual por sexo de la población inactiva por tipo de inactividad

%. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

El grado de formación de las personas permite unas tasas de actividad más amplias, acortando, paulatinamente, las diferencias entre hombres y mujeres con una cualificación media y alta. En todos los niveles de educación la población femenina queda por debajo de la masculina respecto a la tasa de actividad, excepto en enseñanzas superiores. Hasta primaria las diferencias son de casi 17 puntos a favor de ellos (26,5% y 9,6%) y en la 1ª etapa de secundaria las distancias se mantienen altas (60,1% y 46,6%). A partir de la enseñanza postobligatoria no universitaria los márgenes se estrechan (68,4% y 60,8%). Por lo que respecta a aquellas personas que han obtenido una titulación superior, los varones muestran una tasa (80,1%) inferior en 0,7 puntos porcentuales a la de las mujeres (80,8%).

■ Cuadro 47

Tasas de actividad por nivel de estudios y sexo

%. Aragón. 2022

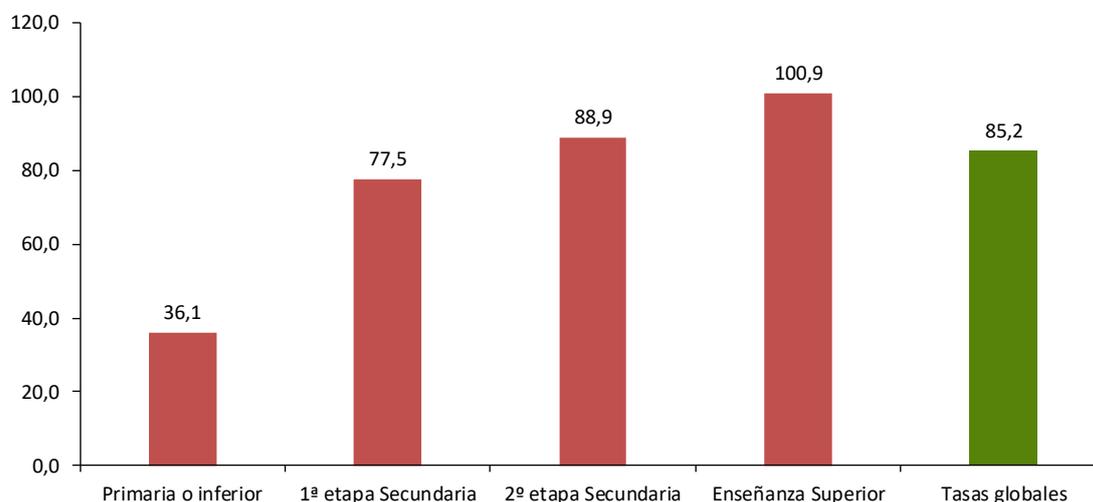
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Relación porcentual de la tasa fem. s/ tasa masc.
Primaria o inferior	26,5	9,6	16,6	36,1
1ª etapa Secundaria	60,1	46,6	53,8	77,5
2ª etapa Secundaria	68,4	60,8	64,7	88,9
Enseñanza Superior	80,1	80,8	80,4	100,9
Tasas globales	63,6	54,2	58,8	85,2

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos. Elaboración propia

■ Gráfico 36

Relación porcentual de las tasas de actividad femenina respecto a las masculinas por nivel de estudios

%. Aragón. 2022

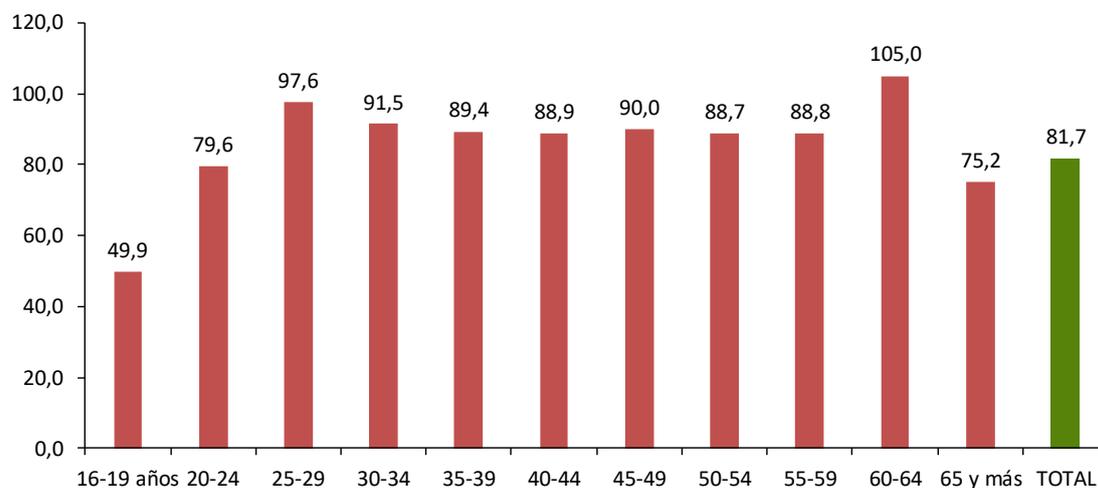


Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos. Elaboración propia

1.4.2. Población ocupada

La participación en el empleo de la población femenina es del 46,1% en Aragón. La tasa de empleo femenina se elevó hasta el 48,0%, 0,5 puntos porcentuales más que el año anterior. Pese a ello, aún se halla 10,8 puntos por debajo de la masculina (58,8%). En la población más joven, menor de 25 años, las tasas de unos (33,5%) y de otras (22,0%) amplían su distancia en 2022. Esto se explica por su mayor subida entre los varones. Las diferencias también son muy amplias entre las personas de 25 a 54 años (88,2% y 76,8%), aunque disminuyen entre las de 55 y más años (30,7% y 24,4%). Precisamente, en este tramo final se han reducido los márgenes al aumentar en ellas 1,3 puntos porcentuales, mientras que en ellos lo hizo en 0,9 puntos. En términos globales el ascenso interanual de la tasa de empleo femenina fue ligeramente inferior al de la masculina.

■ Gráfico 37

Relación porcentual de la tasa de empleo femenina respecto a la masculina
Aragón. 2022

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos. Elaboración propia

■ Cuadro 48

Tasas de empleo por grupos de edad y sexo
%. Medias anuales. Aragón. 2022

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Grandes grupos			
Menores de 25 años	27,9	33,5	22,0
De 25 a 54 años	82,5	88,2	76,8
De 55 y más años	27,3	30,7	24,4
Grupos quinquenales			
De 16 a 19	12,5	14,4	7,2
De 20 a 24	42,8	44,4	35,3
De 25 a 29	77,2	76,5	74,7
De 30 a 34	83,4	84,3	77,1
De 35 a 39	83,7	84,8	75,8
De 40 a 44	85,1	88,1	78,4
De 45 a 49	85,6	87,4	78,6
De 50 a 54	83,4	86,4	76,6
De 55 a 59	77,0	79,1	70,2
De 60 a 64	50,7	48,3	50,7
De 65 y más	2,8	3,2	2,4
Total	53,3	58,8	48,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE (grandes grupos de edad) e Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos (grupos quinquenales). Elaboración propia

El empleo en servicios es mayoritariamente femenino (56,9%), aunque ha perdido peso relativo en 2022. En el resto de sectores como la industria (25,4%), la agricultura (19,6%) o la construcción (13,0%) su porcentaje es más bajo, y solo en los dos últimos sectores ha ganado terreno respecto a los hombres. Por género, las mujeres ocupadas se aglutinan en el sector terciario (85,4%), colocándose muy por detrás la industria (10,4%) o la agricultura (2,4%). Por lo que respecta a los varones, el sector servicios arroja su proporción más alta (55,1%), pero las demás actividades registran unos valores de ocupación significativos: industria (27,9%), construcción (10,4%) y agricultura (8,4%).

■ Cuadro 49

Estructura de la población ocupada por sector económico y sexo

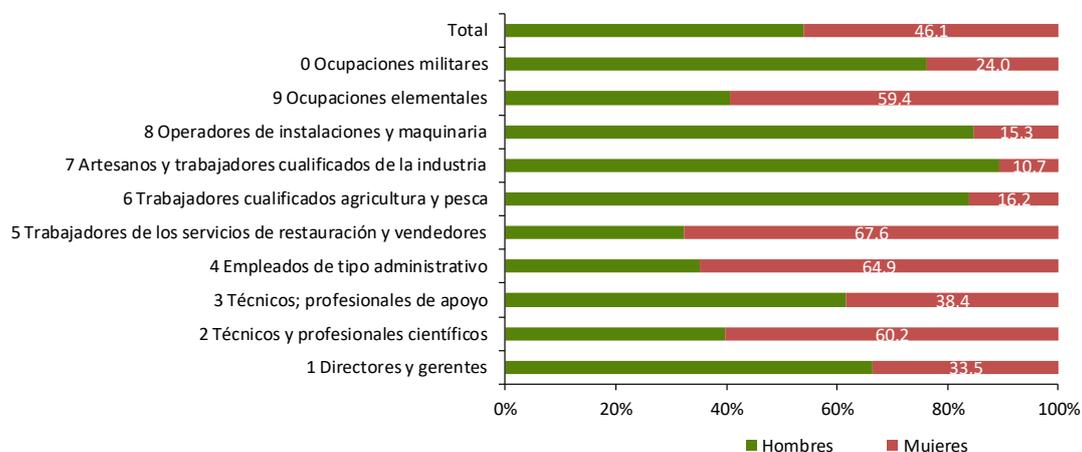
Miles de personas y %. Aragón. 2022

	Hombres n	Mujeres n	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Agricultura	26,6	6,5	8,4	2,4	80,4	19,6
Industria	82,0	27,9	26,0	10,4	74,6	25,4
Construcción	33,0	4,9	10,4	1,8	87,0	13,0
Servicios	173,9	229,9	55,1	85,4	43,1	56,9
Total población ocupada	315,4	269,3	100	100	53,9	46,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Las categorías ocupacionales que concentran a más mujeres se relacionan con los trabajos de servicios de restauración y venta (67,6%), con el empleo de tipo administrativo (64,9%), los técnicos y profesionales científicos (60,2%) y con las ocupaciones elementales (59,4%). En el grupo de los trabajadores cualificados de la industria (10,7%), en los operadores de maquinaria (15,3%), en los trabajadores de agricultura y pesca (16,2%), y en las ocupaciones militares (24,0%) su peso es mucho menor. Por último, en los puestos de dirección y gerencia la población femenina supone el 33,5% del total de la ocupación.

■ Gráfico 38
Ocupación por género según grupos de ocupación
 % horizontales. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

El 61,8% de la población asalariada del sector público aragonés está compuesta por mujeres, con un valor superior al de la media española (58,1%). En el sector privado estas representan el 44,0% del empleo, cifra por debajo del agregado nacional (45,8%). La población asalariada femenina del sector público aragonés ha disminuido en 2022 (-2,0%). Por su parte, en el sector privado ha crecido en un 1,2%, con una evolución menos positiva que en el promedio estatal (4,4% más). Dentro de los varones asalariados el empleo privado representa el 83,8%, mientras que en ellas supone el 71,5%.

■ Cuadro 50
Población asalariada masculina y femenina en el sector público y privado
 Miles de personas y %. Aragón y España. 2017, 2021 y 2022

	Aragón				España			
	Empleo público		Empleo privado		Empleo público		Empleo privado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población asalariada (miles)	41,7	67,6	216,2	169,5	1.475,7	2.012,9	7.462,3	6.300,9
Población asalariada (% horiz.)	38,2	61,8	56,0	44,0	41,9	58,1	54,2	45,8
Evolución 2021-2022(%)	-1,5	-2,0	5,0	1,2	2,1	0,4	4,5	4,4
Evolución 2017-2022(%)	-11,1	18,3	6,5	3,7	9,5	19,7	8,9	8,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Cuadro 51

Distribución de la población asalariada masculina y femenina en el sector público y privado

%. Aragón y España. 2022

	Aragón		España	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Empleo público	16,2	28,5	16,5	24,2
Empleo privado	83,8	71,5	83,5	75,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

1.4.3. Población parada

La EPA ha contabilizado 34.600 mujeres en situación de desempleo, el 57,1% de la población parada (60.600 personas). La población femenina en paro ha bajado en 1.900 personas durante 2022 (-5,2%), mientras que la masculina lo ha hecho en 3.100 (-10,7%).

La población parada se concentra principalmente entre los 35 y los 44 años (25,2%). Dentro de las mujeres la proporción más elevada se encuentra entre los 35 y los 39 años (15,9%). Además, estas alcanzan un peso importante entre los 45 y los 49 años (11,8%), los 40 y 44 años (11,6%) y entre los 20 y los 24 años (11,3%). Por su parte, la población masculina obtiene las cotas más altas en dicho intervalo de edad (13,5%) y de los 25 a los 29 años (13,1%). En ese segmento la población femenina desempleada tiene un peso inferior (9,0%). Este año destaca el incremento de la proporción de población parada entre los 50 y los 54 años, tanto en ellos (9,6%), como en ellas (10,1%).

■ Cuadro 52

Estructura de la población parada por grupos de edad quinquenales y sexo

%. Medias anuales. Aragón. 2021-2022

	2022		Diferencia 2022-2021 (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	5,4	4,6	0,6	1,9
De 20 a 24	13,5	11,3	0,4	0,0
De 25 a 29	13,1	9,0	-0,7	0,5
De 30 a 34	7,7	10,4	-3,0	-2,5
De 35 a 39	11,5	15,9	-0,1	3,0
De 40 a 44	10,8	11,6	-0,2	-2,1
De 45 a 49	9,2	11,8	-2,1	-1,0

	2022		Diferencia 2022-2021 (%)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De 50 a 54	9,6	10,1	3,1	1,9
De 55 a 59	10,4	9,5	-1,3	-1,7
De 60 a 64 años	8,8	5,5	3,0	0,8
De 65 y más	0,0	0,3	-0,3	-0,5
Total población parada (%)	100,0	100,0		
Total población parada (miles)	26,0	34,6		

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos. Elaboración propia

La tasa de paro femenina se ha reducido hasta el 11,4%, 0,6 puntos porcentuales por debajo de la de 2021. Esta magnitud es 3,8 puntos superior a la de los varones (7,6%). En las personas menores de 25 años la distancia entre sus tasas de paro se ha ampliado en 2022 (19,5% en ellos frente al 30,3% en ellas). Entre los 25 y los 54 años esas diferencias se reducen (6,6% versus 10,8%). Solo a partir de los 55 años son más próximas, siendo inferior en los hombres (7,0%) que en las mujeres (8,1%).

■ Cuadro 53

Tasas de paro por grupos quinquenales de edad y sexo

% Medias anuales. Aragón. 2022

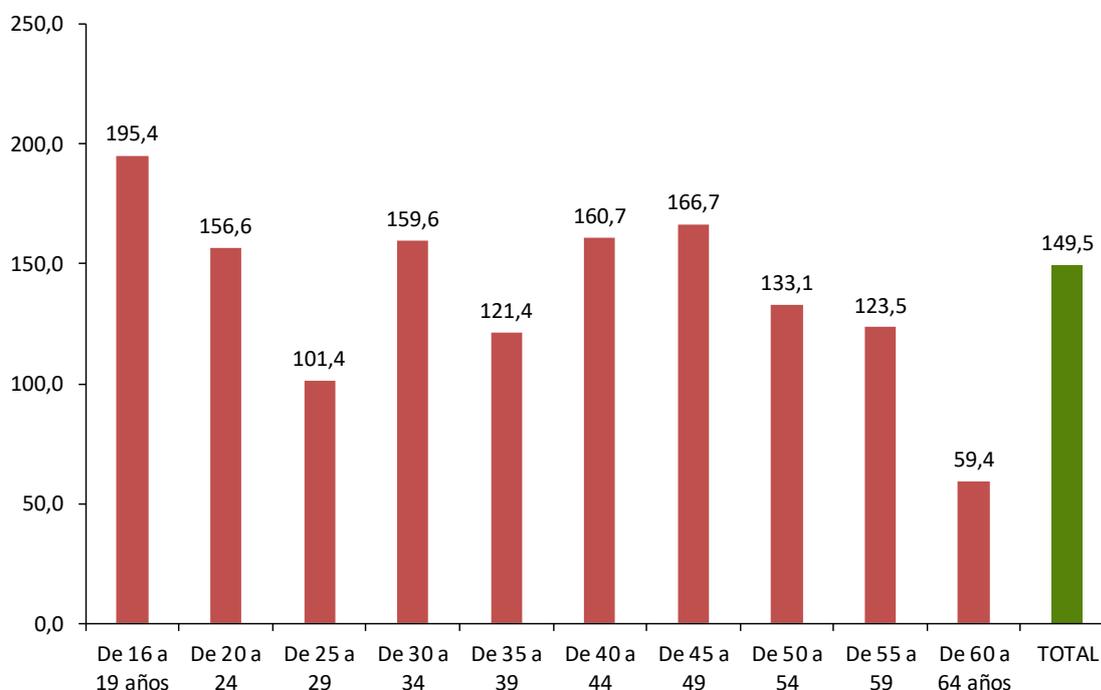
	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Menores de 25 años	19,5	30,3	24,0
De 25 a 54 años	6,6	10,8	8,6
De 55 y más años	7,0	8,1	7,6
Total	7,6	11,4	9,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos. Elaboración propia

■ Gráfico 39

Relación porcentual de las tasas femeninas respecto a las masculinas por grupos quinquenales de edad

Aragón. 2022



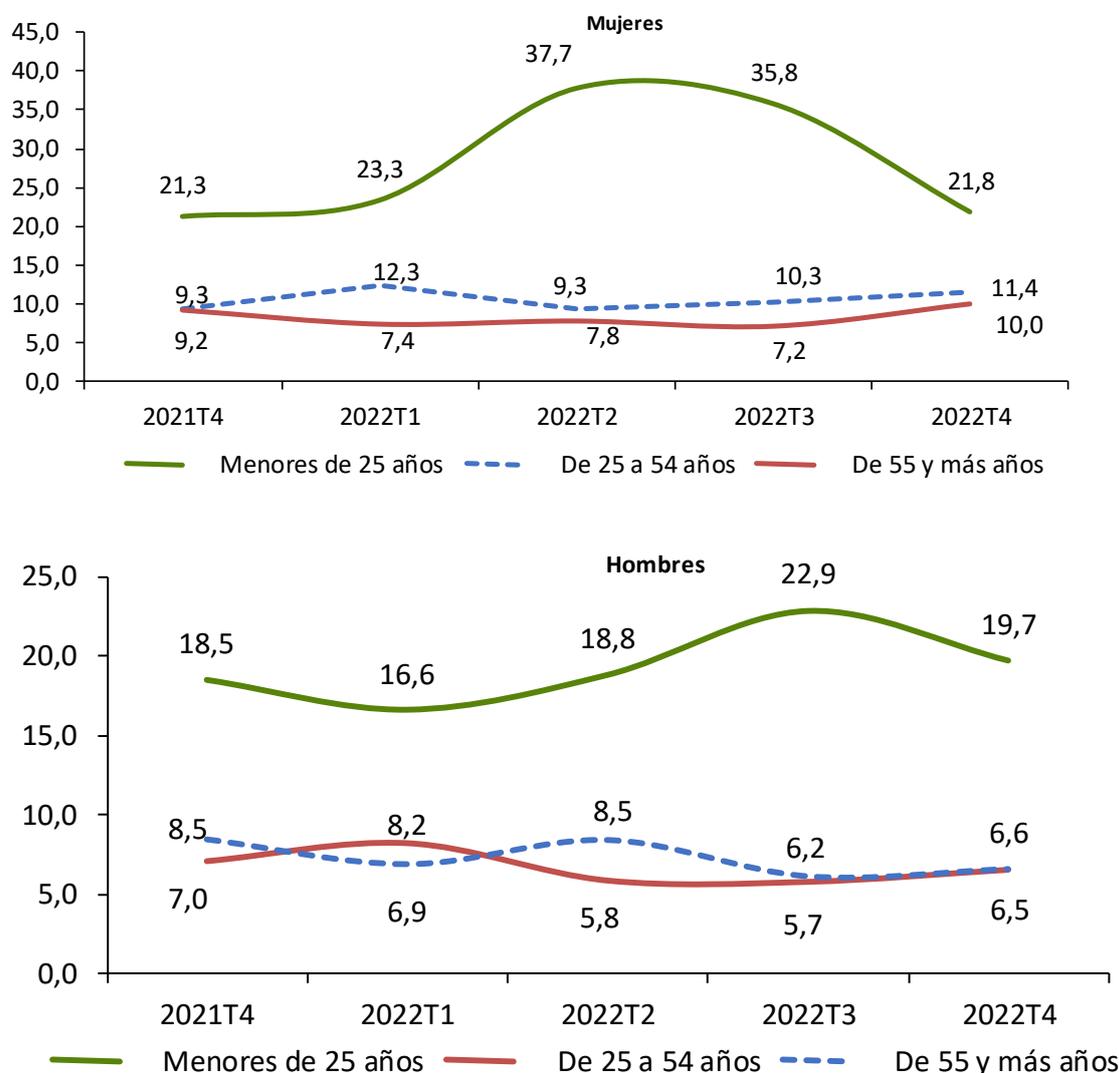
Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Aragonés de Estadística. Microdatos. Elaboración propia

En la evolución trimestral de la tasa de paro se observa que entre las mujeres menores de 25 años hubo un ligero incremento respecto al cuarto trimestre de 2021 (del 21,3% al 21,8%), sucediendo lo mismo entre los hombres (del 18,5% al 19,7%). En las primeras hubo un repunte hasta el segundo trimestre y luego un descenso hasta finales de año. De los 25 a los 54 años se constata un aumento en ellas (del 9,3% al 11,4%), mientras que en ellos desciende 0,5 puntos porcentuales (del 7,0% al 6,5%). Por último, en los varones de 55 y más años se ha dado un comportamiento a la baja (del 8,5% al 6,6%), pero no ocurre lo mismo con ellas, cuya tasa ha crecido (del 9,2% al 10,0%).

■ Gráfico 40

Tasas de paro masculinas y femeninas por grupos de edad

Evolución trimestral. %. Aragón. 2021-2022

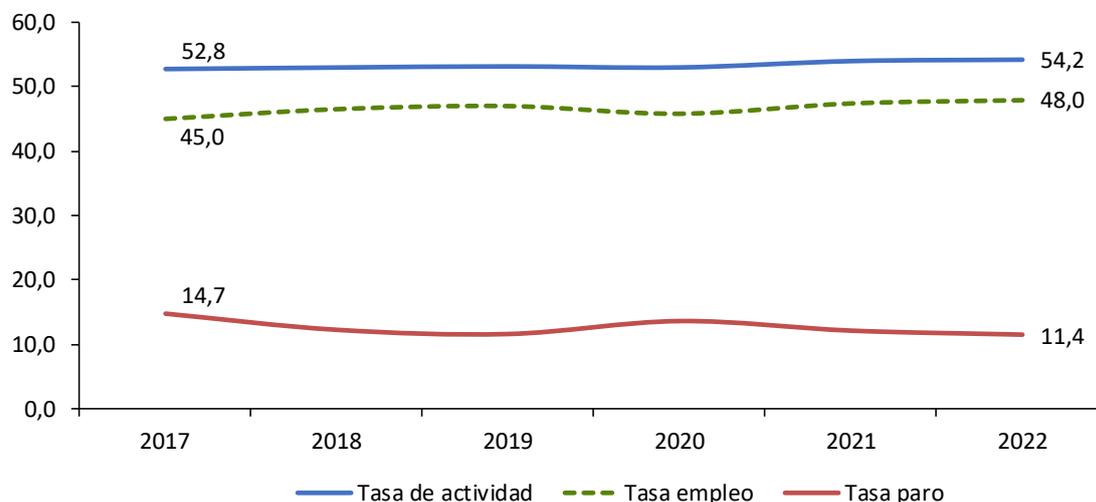


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

1.4.4. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro femeninas

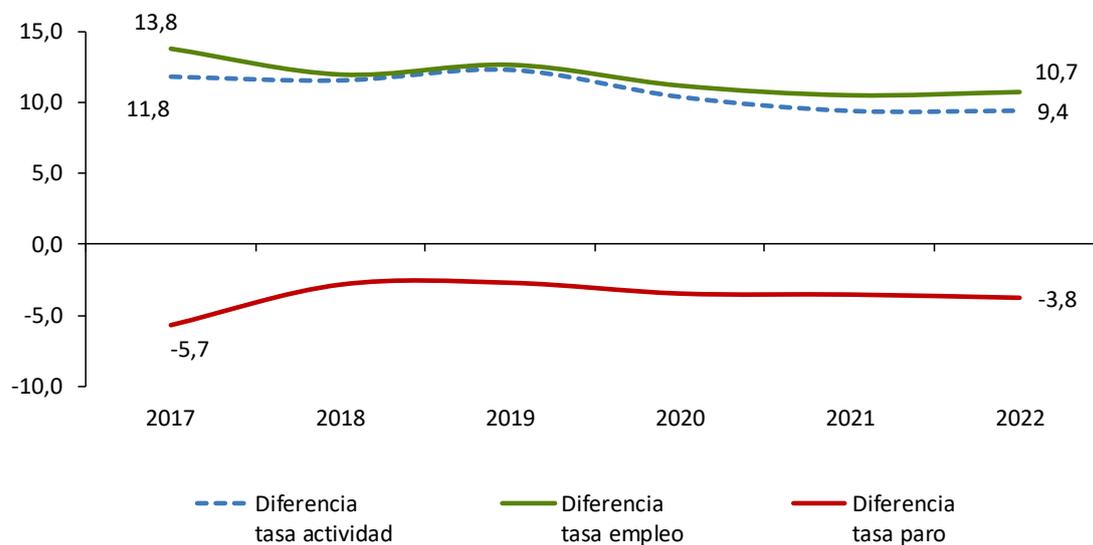
Desde 2017 la tasa de actividad de la población femenina aragonesa ha marcado una trayectoria ascendente, pasando del 52,8% al 54,2%, aunque la distancia con los varones se mantiene respecto a 2021. Por su parte, la tasa de ocupación de las mujeres aumentó del 45,0% al 48,0%, aunque se halla muy alejada de la masculina. Por último, la tasa de paro de ellas presenta un comportamiento a la baja (del 14,7% al 11,4%), pero no es equiparable a la de los hombres, claramente inferior.

■ Gráfico 41
Tasas femeninas de actividad, empleo y paro
 %. Aragón. Evolución 2017-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 42
Evolución de las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de actividad, empleo y paro
 %. Aragón. 2017-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

1.4.5. La contratación laboral femenina

Este año las mujeres firmaron el 46,1% de los contratos en Aragón, cayendo la contratación femenina un 4,0% respecto al año pasado (9.950 contratos menos). Entre los hombres la tendencia ha sido similar (-10,4% y 32.729 contratos menos). El volumen de contratos de las primeras sigue siendo muy inferior al registrado por los varones (41.265 menos en ellas). Además, desde 2017 la cifra de contratos descendió entre las mujeres (-13,9%), aunque en menor medida que entre ellos (-19,1%).

■ Cuadro 54

Distribución porcentual de los contratos por sexo

% horizontales y número. Aragón. 2017-2022

	% horizontales		Total contratos
	Hombres	Mujeres	
2017	55,5	44,5	628.564
2018	54,5	45,5	640.332
2019	54,5	45,5	633.452
2020	56,0	44,0	457.933
2021	55,7	44,3	565.512
2022	53,9	46,1	522.833
Diferencia 2022-2021	-1,7	1,7	-42.679
Diferencia 2022-2017	-1,6	1,6	-105.731

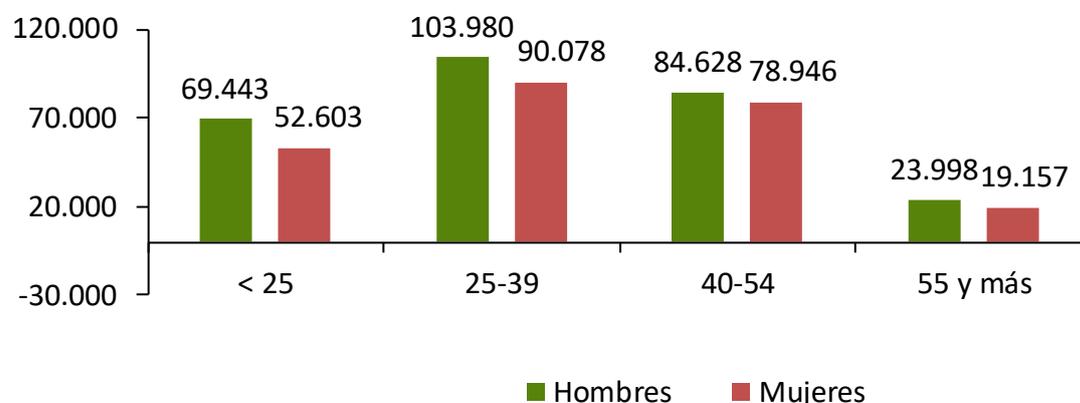
Fuente: INAEM. Elaboración propia

Las cifras de contratación en la población masculina superan a las de la femenina en todos los intervalos de edad analizados. Las mayores diferencias se encuentran en las personas menores de 25 años (16.840 más) y entre los 25 y los 39 años (13.902 más). En las personas de 55 y más años (4.841 más) las distancias se estrechan, aunque la cantidad de contratos sigue siendo más alta entre los varones. Estos márgenes se han reducido respecto a 2021, al descender el número de contratos mucho más en estos últimos.

■ Gráfico 43

Contratos por edad y sexo

Número. Aragón. 2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Los contratos de duración indefinida han mostrado un incremento interanual considerable (228,5% y 128.428 contratos más), debido a la reforma laboral que se aprobó a finales de 2021 y que prioriza la estabilidad del empleo. Esta trayectoria al alza ha sido más acentuada entre las mujeres (235,3%) que entre los hombres (223,6%). No obstante, en términos absolutos, el avance de esta modalidad de contratación fue superior en ellos que en ellas (72.452 y 55.977 contratos más, respectivamente). Por otra parte, en el último lustro el comportamiento fue también muy positivo tanto entre la población masculina (241,8% más), como entre la femenina (220,6%).

■ Cuadro 55

Contratos indefinidos por sexo

Número y %. Aragón. 2017-2022

	Hombres	Mujeres	Total
2017	30.676	24.883	55.559
2018	36.497	29.036	65.533
2019	32.891	24.961	57.852
2020	25.375	18.831	44.206
2021	32.402	23.794	56.196
2022	104.853	79.771	184.624
Evolución 2021-2022	223,6	235,3	228,5
Evolución 2017-2022	241,8	220,6	232,3

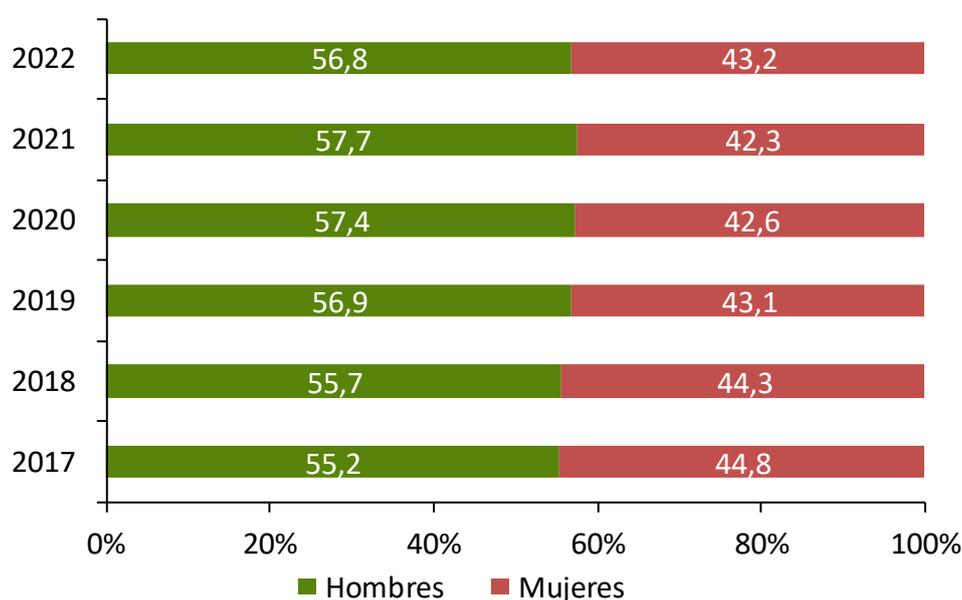
Fuente: INAEM. Elaboración propia

Los contratos indefinidos se firmaron en su mayoría por hombres (56,8%), con un aumento de la presencia de la mujer en esta modalidad de contratación en el último año, lo que rompe con la dinámica negativa del último lustro. En 2017 la población femenina agrupaba el 44,8% de los mismos, porcentaje inferior al de los hombres. Esta proporción sigue por debajo en 1,6 puntos porcentuales, presentando en la actualidad un 43,2%, 13,6 puntos menos que la registrada por los varones.

■ Gráfico 44

Distribución porcentual por sexos de la contratación indefinida

% horizontales. Aragón. 2017-2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Los contratos a tiempo parcial constituyen el 27,1% de toda la contratación de la comunidad, llegando hasta los 141.683. La parcialidad ha registrado un importante retroceso en 2022 (-14,3%), con más intensidad entre la población masculina (-20,2% más) que en la femenina (-10,5%). Asimismo, desde 2017 se muestra una tendencia a la baja en ambos casos (-31,1% en ellos y -24,6% en ellas), con una tasa media del -27,0% entre ambos periodos. Las diferencias entre contratos parciales de unos y otras se han vuelto a ampliar en 2022 (de 38.473 a 40.559 a favor de estas últimas). El 64,3% de estos contratos corresponden a mujeres y solo el 35,7% restante a hombres.

La contratación parcial únicamente se da en el 17,9% de la población masculina, mientras que dentro de la femenina alcanza el 37,8%. Una parte importante de esa parcialidad no es voluntaria y, además, se asocia con el reparto no equitativo de las

tareas domésticas entre géneros y las dificultades de conciliación entre vida laboral, familiar y personal que persisten en nuestra sociedad.

Entre los efectos de la nueva normativa laboral se incluye un aumento importante de los contratos fijos discontinuos en 2022, una modalidad que era muy minoritaria hasta ahora. Se ha pasado de 7.132 contratos de este tipo en 2021 a 64.073, un 797,1% más. El 59,8% de los mismos ha sido firmado por hombres (38.287), mientras que en las mujeres han supuesto el 40,2% (25.786).

■ Cuadro 56

Contratos a jornada parcial por sexo

Número y %. Aragón. 2017-2022

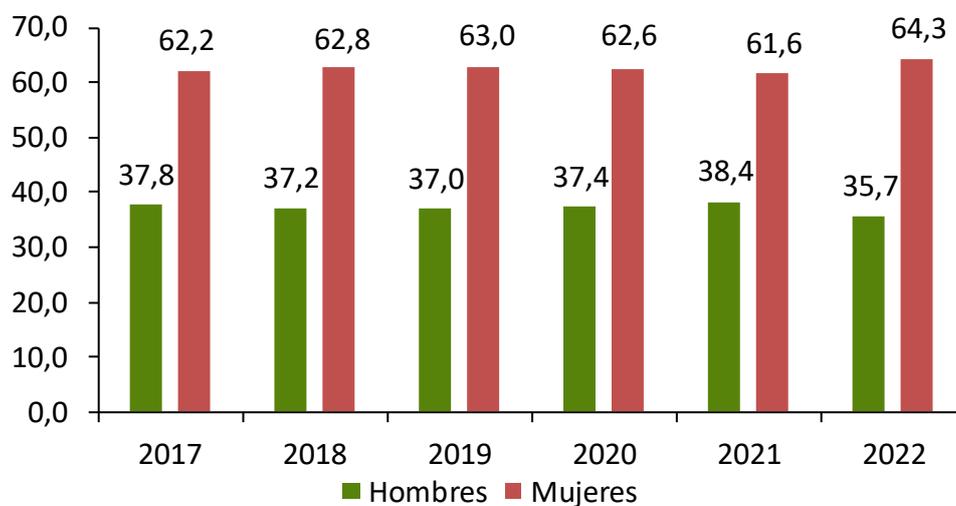
	Hombres	Mujeres	Total
2017	73.409	120.807	194.216
2018	74.952	126.307	201.259
2019	74.907	127.453	202.360
2020	47.996	80.200	128.196
2021	63.380	101.853	165.233
2022	50.562	91.121	141.683
Evolución 2022-2021	-20,2	-10,5	-14,3
Evolución 2017-2022	-31,1	-24,6	-27,0

Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Gráfico 45

Distribución porcentual por sexo de los contratos a jornada parcial

%. Aragón. 2017-2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

La distribución de los contratos por nivel formativo se aproxima más entre unos y otras en formación profesional, bachillerato y titulaciones universitarias. Las mujeres son mayoritarias en la contratación de personas con titulación universitaria (56,9%). En el resto de niveles formativos tienen mayor presencia los hombres, con una representación de la población femenina que pierde peso. En los contratos de la población con estudios primarios o inferiores (56,9%), primera etapa de educación secundaria (54,5%), bachillerato (53,3%), formación profesional media (51,5%) o superior (53,3%) predominan los varones.

■ Cuadro 57

Contratación por nivel académico y por sexo

Número y %. Aragón. 2022

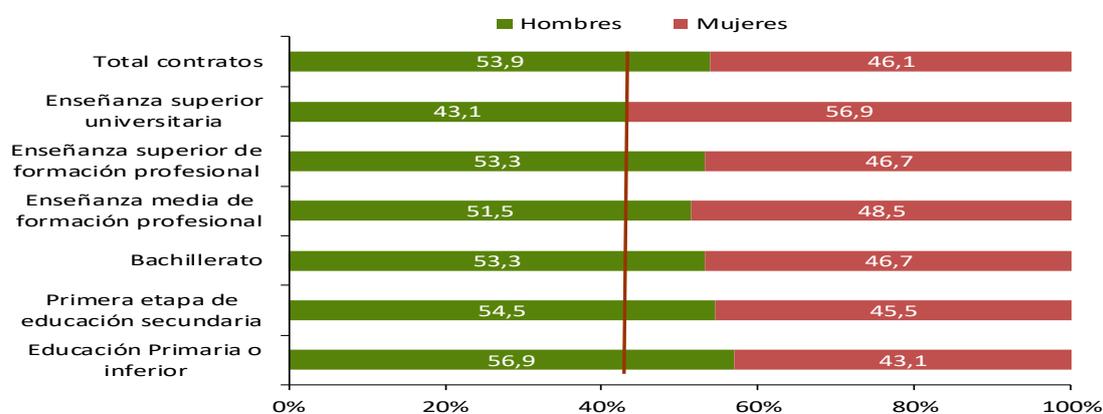
	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza superior universitaria	7,4	11,5	48.629
Enseñanza superior de formación profesional	3,7	3,8	19.768
Enseñanza media de formación profesional	5,3	5,9	29.088
Bachillerato	16,2	16,7	85.982
Primera etapa de educación secundaria	27,0	26,4	139.915
Educación Primaria o inferior	40,2	35,7	199.451
Total (%)	100,0	100,0	
Total (n)	282.049	240.784	522.833

Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Gráfico 46

Contratación por nivel académico y por sexo

Número y %. Aragón. 2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Las ocupaciones con una proporción más elevada de contratos dentro de la población femenina han sido las de peonas industriales (12,0%), personal de limpieza (10,5%), camareras (10,3%), vendedoras (7,5%), peonas agrícolas (3,2%), empleadas domésticas (2,8%), ayudantes de cocina (2,6%), monitoras de actividades recreativas (2,3%), empleadas administrativas (2,1%), auxiliares de enfermería hospitalaria y peones del transporte (2,0% en ambos casos). En todas estas profesiones se ha registrado una cifra por encima de los 4.500 contratos. Camareras y vendedoras en tienda han aumentado su volumen de contratación, mientras que peonas industriales, personal de limpieza y peonas agrícolas, han reducido su cifra de contratos respecto a 2021.

Dentro de las ocupaciones con más de 100 contratos, las mujeres son mayoritarias dentro los técnicos de educación infantil (97,7%), los maestros de educación infantil (97,5%), de los trabajadores al cuidado de personas (96,0%) y los empleados domésticos (95,0%). Todas ellas por encima del 95,0%.

Por otro lado, si tan solo se consideran las ocupaciones más contratadas (más de 10.000 contratos), las mujeres obtienen una proporción más elevada entre el personal de limpieza (83,8%), en vendedores (68,1%) y en camareros asalariados (52,9%).

■ Gráfico 47

Ocupaciones femeninas más contratadas

% sobre total contratos a mujeres. Aragón. 2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Gráfico 48

Peso de los contratos femeninos en las ocupaciones

% de mujeres en cada una de las ocupaciones (más de 100 contratos). Aragón. 2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

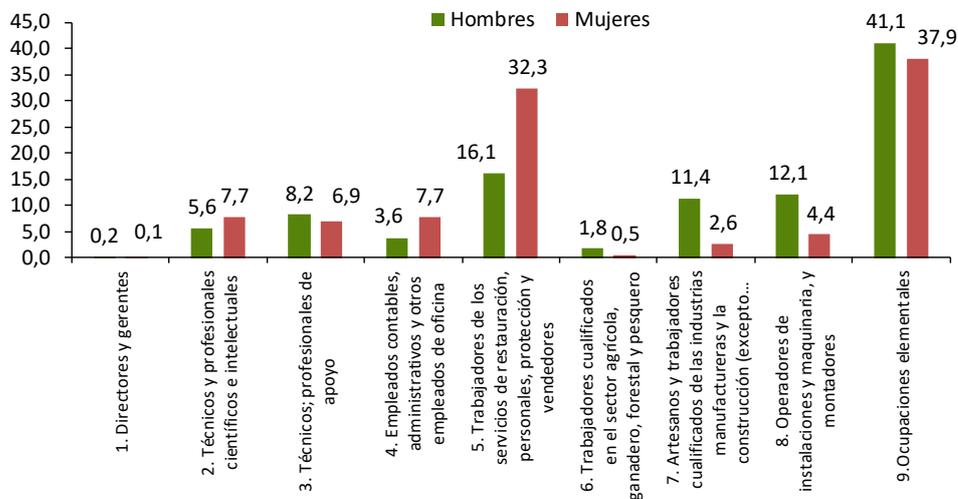
Solo tres, de los diez grandes grupos ocupacionales han visto crecer la cifra de contratos en 2022 (trabajadores y servicios de la restauración, personales, protección y vendedores, técnicos y profesionales de apoyo y técnicos y profesionales científicos e intelectuales). Entre las mujeres también crecieron mínimamente las ocupaciones militares, mientras que entre ellos subieron los empleos de administrativos y contables.

Las ocupaciones elementales (37,9%) y las trabajadoras de los servicios de la restauración, personales, protección y vendedoras (32,3%), obtienen la mayor proporción de contratos femeninos. Por detrás se hallan las empleadas contables y administrativas (7,7%), las técnicas y profesionales científicas e intelectuales (7,7%) y las técnicas y profesionales de apoyo (6,9%). Las categorías de operadoras de maquinaria (4,4%), artesanas y trabajadoras cualificadas de la industria (2,6%) y de la agricultura (0,5%), junto a directoras y gerentes (0,1%), registran cifras de contratación mucho más bajas.

El 64,6% de los contratos para empleados administrativos corresponde a mujeres, siendo predominantes también en los trabajadores de servicios (63,1%) y en técnicos y

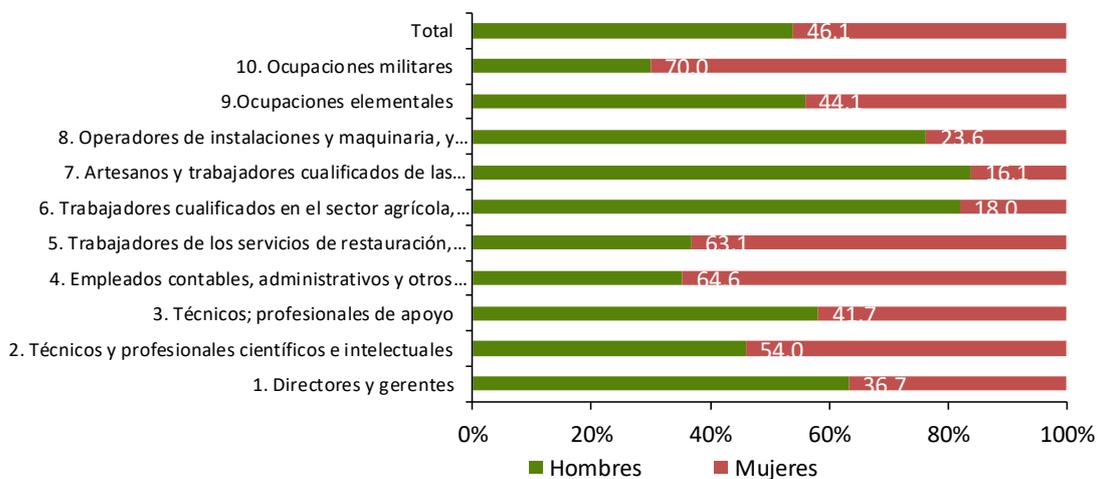
profesionales científicos e intelectuales (54,0%). Por el contrario, la población femenina cuenta con una menor representación en el grupo de trabajadores cualificados de la industria (16,1%), trabajadores agrícolas cualificados (18,0%), operadores de instalaciones y maquinaria (23,6%) y el de directores y gerentes (34,4%), donde se contrata principalmente a varones.

■ Gráfico 49
Ocupaciones por gran grupo ocupacional y sexo
 % sobre total contratos de cada sexo. Aragón. 2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

■ Gráfico 50
Ocupaciones por gran grupo ocupacional y sexo
 % de mujeres y de hombres sobre total de contratos de cada grupo ocupacional. Aragón. 2022



Fuente: INAEM. Elaboración propia

1.5. LA POBLACIÓN PARADA DE LARGA DURACIÓN

Aragón ha contabilizado un total de 21.900¹ personas que llevaban como mínimo 12 meses buscando empleo y no habían trabajado en ese período. Pese a que todavía es una cifra importante, esta se ha reducido en 3.100 personas respecto a 2021. Estas personas representan el 36,1% de la población desempleada y el 38,8% de los parados en búsqueda efectiva de empleo. Por otro lado, el conjunto de desempleados descendió hasta las 60.600 personas, de las que 4.200, un 6,9% del total, estaba pendiente de incorporarse a un empleo². Sin contar a estas últimas, el total de parados en búsqueda efectiva de empleo ha bajado hasta las 56.400 personas.

■ Cuadro 58

Población parada en función del tiempo de búsqueda de empleo

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2022

Tiempo de búsqueda	Población parada en búsqueda de empleo		Población parada en búsqueda de empleo ³	
	Miles	%	Miles	%
Menos de 6 meses	26,1	43,1	26,1	46,3
De 6 meses a menos de 1 año	8,4	13,9	8,4	14,9
De 1 año a menos de 2 años	8,3	13,7	8,3	14,7
2 años o más	13,6	22,4	13,6	24,1
Ya han encontrado empleo	4,2	6,9		-
Total	60,6	100	56,4	100,0

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Las mujeres (más de 13.000) son mayoría frente a los hombres (próximos a los 9.000) dentro de la población parada de larga duración. Esta situación repercute más en las personas de 45 a 64 años y en quienes poseen estudios de educación secundaria de

¹ La utilización de microdatos de la EPA para desagregar los datos de población parada por tiempo de búsqueda de empleo, por sexo, edad y nivel de estudios, puede propiciar mínimas diferencias en los resultados, tanto en los datos absolutos, como en las variaciones interanuales o en los pesos calculados, dependiendo del número de decimales empleados en las estimaciones. Medias anuales para el año 2022.

² La clasificación de población parada en función del tiempo de búsqueda de empleo que realiza el Instituto Nacional de Estadística, considera parados no solo a los que buscan empleo, durante meses o años, sino también a aquellos que lo han encontrado, pero que a la hora de responder a la Encuesta de Población Activa todavía no se han incorporado al mismo.

³ En esta segunda columna no se suman las 4.200 personas que están desempleadas en el momento de la entrevista, pues ya han encontrado empleo y se incorporarán en las próximas semanas. Por ello, los porcentajes no se calculan sobre la cifra total de parados en Aragón (60.600), sino que se descuenta del denominador la cantidad primera, quedando un total de 56.400 desempleados.

primera etapa. La población parada que lleva buscando empleo un año o más ha mostrado un descenso interanual del 12,4% en Aragón (-20,0% entre los hombres y -5,8% entre las mujeres).

■ Cuadro 59

Población parada en búsqueda de empleo en función del tiempo de búsqueda y sexo

Miles de personas y %. Medias anuales. Aragón. 2017-2022

	Menos de 6 meses	De 6 meses a menos de 1 año	De 1 año a menos de 2 años	2 años o más
Hombres (miles)	12,6	3,2	3,4	5,4
Mujeres (miles)	13,5	5,3	4,9	8,2
Ambos sexos (miles)	26,1	8,4	8,3	13,6
Ambos sexos (% horiz.)	43,1	13,9	13,7	22,4
Evolución 2021-2022 (%):				
Hombres	5,9	-28,9	-26,1	-15,6
Mujeres	-3,6	-8,6	-22,2	7,9
Ambos sexos	0,8	-18,4	-24,5	-2,9
Evolución 2017-2022 (%):				
Hombres	20,0	0,0	-5,6	-51,4
Mujeres	0,0	20,5	-31,0	-42,7
Ambos sexos	8,8	10,5	-22,4	-46,5

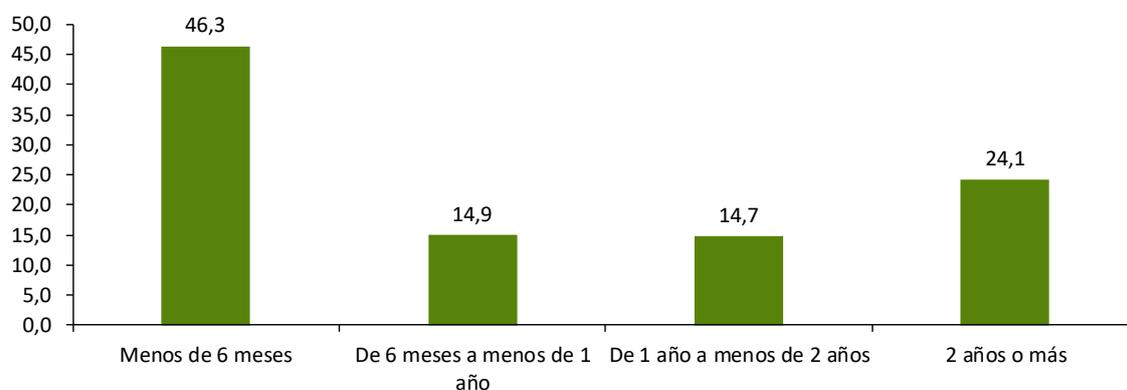
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Dentro de la población parada de larga duración, 8.300 personas llevan buscando empleo entre 1 y 2 años, alcanzando el 13,7% de la población desempleada. La población parada de muy larga duración que llevan dos o más años en busca de empleo son un total de 13.600 personas. Este último grupo supone el 22,4% de los parados, el 24,1% si no se incluye a las personas que se incorporarán al trabajo en las próximas semanas.

■ Gráfico 51

Distribución porcentual de la población parada en búsqueda de empleo en función del tiempo de búsqueda

%. Medias anuales. Aragón. 2022

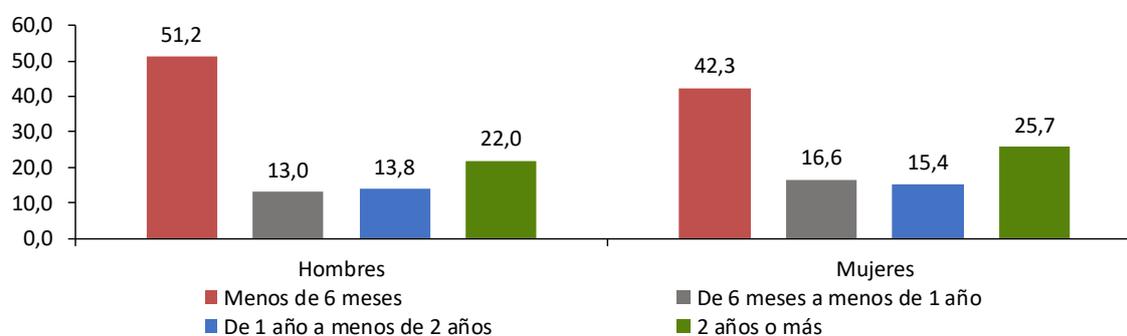


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 52

Distribución porcentual por sexo de la población parada en búsqueda de empleo en función del tiempo de búsqueda

%. Medias anuales. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

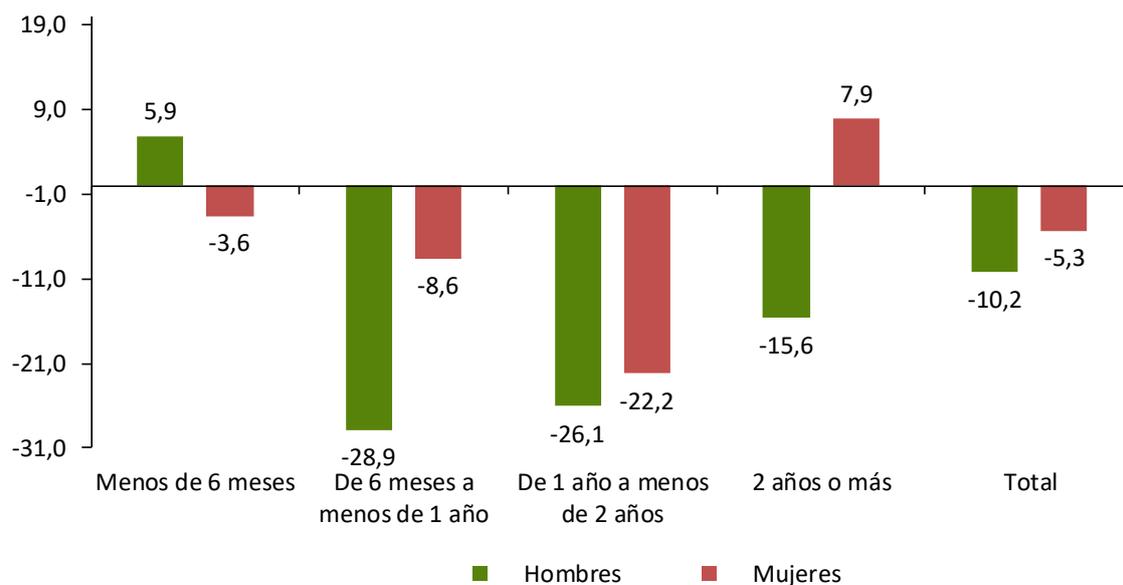
Las personas paradas que llevan buscando empleo entre 1 y dos 2 años han registrado una considerable reducción respecto a 2021 (-24,5%). Esta tendencia a la baja se ha dado también entre los efectivos desempleados en el grupo de 6 meses a menos de un año (-18,4%) y en los parados de muy larga duración, dos años y más (-2,9%). Por el contrario, la trayectoria ha sido ligeramente ascendente en la población que lleva buscando empleo menos de 6 meses (0,8%). En este segmento la cifra de mujeres se ha reducido (-3,6%), mientras que la de varones se ha ampliado (5,9% más). En el resto de intervalos se ha producido una disminución interanual tanto en la población

masculina como en la femenina, a excepción de las mujeres que se encuentran dos años o más buscando trabajo. En este caso se ha ampliado su cifra (7,9% más).

■ Gráfico 53

Evolución porcentual por sexo de la población parada en búsqueda de empleo en función del tiempo de búsqueda

% Medias anuales. Aragón. 2021-2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La población parada de larga duración se agrupa a partir de los 45 años (10.000 personas y el 45,8%). Entre los 30 y los 44 años dicha cifra se sitúa en 8.500 personas (el 38,9% de los parados que llevan buscando empleo más de un año). En aquellas donde el periodo de búsqueda ha sido más corto (menos de seis meses), las personas entre 16 y 29 años son las predominantes (10.700 y el 41,1% de los que se incluyen en esta categoría), por delante de los de 30 a 44 años (8.000 y el 30,6%).

■ Cuadro 60

Población parada en búsqueda de empleo por tiempo de búsqueda y grupos de edad

Miles de personas. Medias anuales. Aragón. 2022

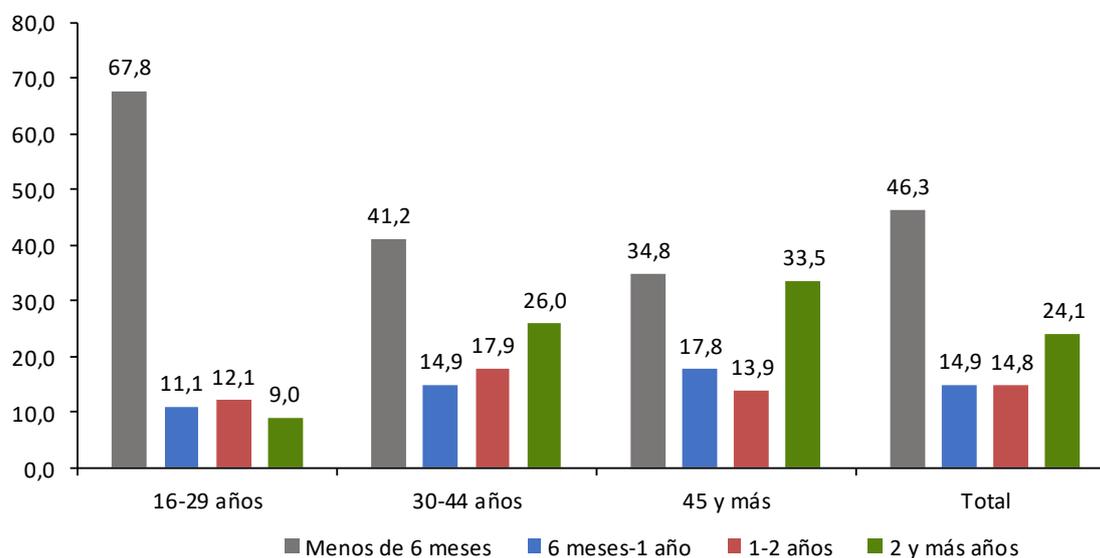
	Menos de 6 meses	6 meses-1 año	1-2 años	2 y más años	Total
16-29 años	10,7	1,8	1,9	1,4	15,8
30-44 años	8,0	2,9	3,5	5,1	19,4
45 y más años	7,4	3,8	2,9	7,1	21,2
Total	26,1	8,4	8,3	13,6	56,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 54

Distribución porcentual por grupos de edad de la población parada en búsqueda de empleo en función del tiempo de búsqueda

%. Medias anuales. Aragón. 2022

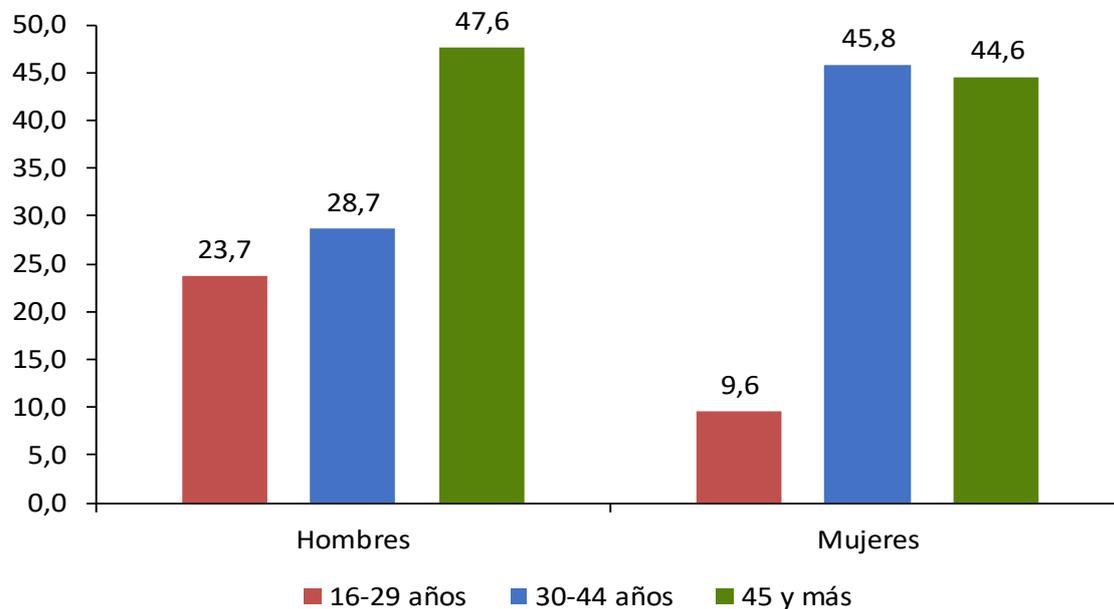


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Las mujeres paradas de larga duración alcanzan el 59,8%, mientras que el 40,2% restante son varones. La población masculina solo es mayoritaria en la población más joven (el segmento de los 16 a los 29 años, con un peso del 62,4% en ellos y del 37,6% en ellas). En los demás intervalos de edad el peso de las desempleadas de larga duración es superior, hallándose una distancia más amplia de los 30 a los 44 años (70,4% en las primeras y 29,6% en los últimos). Dentro de las paradas de larga duración, las mayores de 44 años representan el 44,6%, las de 30 a 44 años el 45,8% y las menores de 30 el 9,6%. Por su parte, dentro de los varones, los mayores de 44 años representan el 47,6%, los de 30 a 44 años el 28,7% y los menores de 30 el 23,7%.

■ Gráfico 55

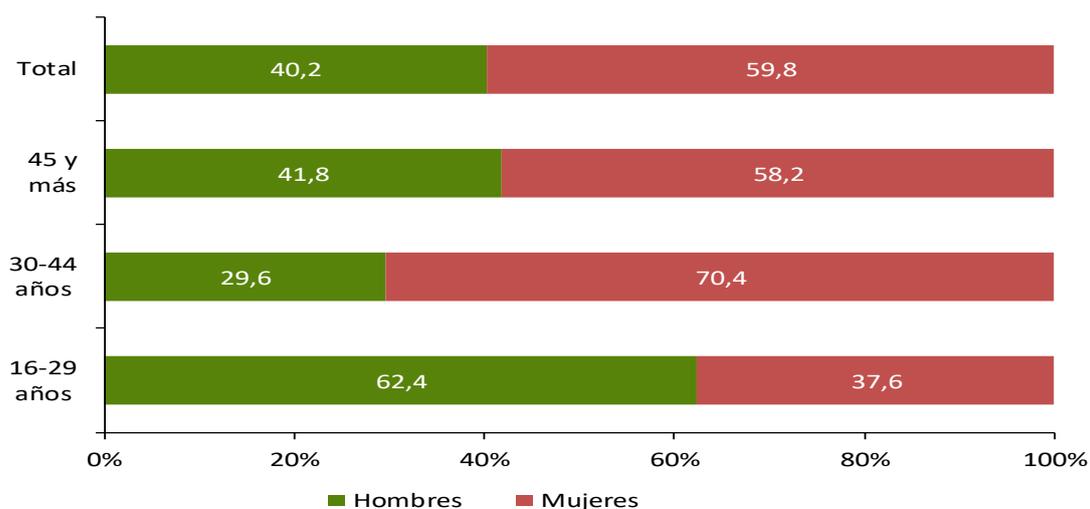
Distribución porcentual de los parados de larga duración por sexo y grupos de edad
 % Medias anuales. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

■ Gráfico 56

Distribución porcentual por sexo de los grupos de edad de la población parada de larga duración
 % horizontales. Medias anuales. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

Entre la población parada de larga duración, las personas que poseen estudios de secundaria de primera etapa (9.000) y de segunda etapa (5.500) tienen un mayor peso. El nivel formativo de secundaria agrupa a 14.500 personas desempleadas que llevan 1 año o más buscando trabajo, el 25,6% del total de parados que buscan empleo de manera efectiva (56.400 personas). Dentro del colectivo de desempleados de larga duración, quienes solo alcanzan la educación primaria o inferior (2.700) son el 12,2%, los que han obtenido una titulación universitaria (4.800) constituyen el 21,9%, mientras que los de primera etapa de secundaria suponen el 41,0% y los de segunda etapa el 24,9%.

■ Cuadro 61

Población parada en búsqueda de empleo por tiempo de búsqueda y nivel de estudios

Miles de personas. Medias anuales. Aragón. 2022

	Menos de 6 meses	6 meses-1 año	1-2 años	2 y más años	Total
Educación Primaria o inferior	3,2	1,2	0,8	1,9	7,1
Ed. Secundaria de 1ª etapa	8,3	3,1	3,5	5,5	20,4
Educación Secundaria de 2ª etapa	6,7	1,8	2,2	3,3	14,0
Estudios universitarios	7,9	2,3	1,9	2,9	15,0
Total	26,1	8,4	8,3	13,6	56,4

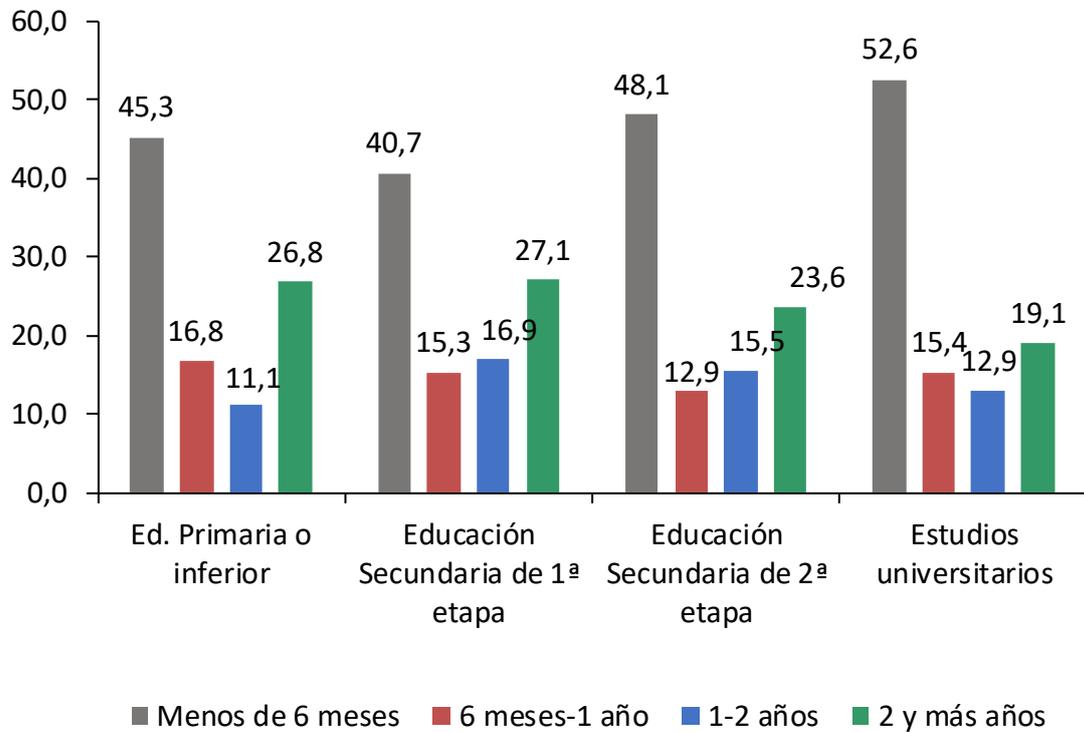
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

La población parada de muy larga duración incluye una proporción más elevada de personas con una cualificación media-baja, con un porcentaje algo menor de titulados de segunda etapa de secundaria y de universitarios. Este último grupo tiene un gran peso dentro de las personas paradas que llevan menos de seis meses buscando empleo, aunque ligeramente por debajo de las personas con educación secundaria de primera etapa. Por otra parte, en cada uno de los niveles formativos predominan los que llevan menos de seis meses en busca de trabajo como se observa en el siguiente gráfico. Asimismo, el peso de los parados de muy larga duración dentro de la educación primaria o inferior se sitúa en el 26,8% (en secundaria de primera etapa es del 27,1%), mientras que dentro de los que poseen estudios de segunda etapa de secundaria es del 23,6% y entre aquellos que cuentan con una titulación universitaria alcanza el 19,1%.

■ Gráfico 57

Distribución porcentual por nivel de estudios de la población parada en búsqueda de empleo en función del tiempo de búsqueda

% Medias anuales. Aragón. 2022



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

1.6. LAS RELACIONES LABORALES

Este apartado trata sobre los expedientes de regulación de empleo, es decir, el cese total, suspensión temporal o reducción parcial, siempre por causa justificada, de la actividad laboral. Además, examina la negociación colectiva, la conflictividad laboral y los registros sobre conciliación y mediación laboral en Aragón. Para ello, utilizan tres fuentes de información: las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, las de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón, así como la memoria publicada por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Las relaciones entre personas trabajadoras y empleadoras – las relaciones laborales – están reguladas, en sus distintos niveles, por diferentes instrumentos jurídicos. Por una parte, por el Estatuto de los Trabajadores, como norma legal básica, y su normativa de desarrollo. Por otra, por el convenio colectivo, que afecta al conjunto de las personas trabajadoras de una empresa o de un sector o territorio, y a la correspondiente empresa o conjunto de estas, y por el contrato de trabajo, que es el que establece la relación individual entre cada trabajador y su empresa. Por último, es necesario destacar la normativa europea e internacional y los usos y costumbres laborales.

Las relaciones entre empresas y sus plantillas no son siempre fáciles y más cuando existen algunos intereses contrapuestos. En este caso el papel de las organizaciones empresariales y sindicales es de especial relevancia en las reglas y procedimientos que se establezcan para la resolución de conflictos.

Los indicadores analizados sobre regulación de empleo, negociación colectiva, mediación y conflictividad laboral en 2022 constatan una vuelta a la normalidad en la actividad negociadora y en los plazos de mediación y arbitraje. Asimismo, se manifiesta un significativo descenso de las personas por expedientes de regulación de empleo o por huelgas, siendo el segundo año consecutivo de creación de empleo tras el impacto inicial de la pandemia en 2020.

1.6.1. Expedientes de regulación de empleo

La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón y el Ministerio de Trabajo y Economía Social¹ son las fuentes principales para la obtención de la información

¹ A partir de la crisis del COVID-19, las estadísticas habituales del Ministerio de Trabajo y Economía Social están incompletas, si bien a través del gabinete de prensa del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se ha venido publicando desde abril de 2020 la cifra de personas

estadística sobre los procedimientos de despidos colectivos, suspensión de contrato y reducción de jornada de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o fuerza mayor, que se resuelven o se comunican a la autoridad laboral.

A finales de 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021², de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. En el mismo se modifica la regulación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor con vigencia desde el 31-12-2021. Con relación a los ERTE por fuerza mayor se prevé su tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública. Asimismo, se regulan las acciones formativas a desarrollar durante los ERTE y la cotización durante los mismos. Por otro lado, con vigencia desde el 31-12-2021, se crea el Mecanismo RED de flexibilidad o estabilización en el empleo. Este permite que las empresas soliciten, de manera voluntaria, a la autoridad laboral la reducción de la jornada de trabajo o, si esta no resulta viable, la suspensión de los contratos de trabajo. Se regulan dos tipos de mecanismo, el sectorial y el cíclico y requiere la activación del Consejo de Ministros. Asimismo, se establece una nueva prestación para las personas trabajadoras afectadas.

En 2022 se han registrado en Aragón 855 expedientes de regulación de empleo, de los cuales fueron autorizados 797, afectando a un total de 26.933 personas. Las cifras son considerablemente inferiores a las de 2020, donde se contabilizaban 18.590 expedientes y 143.557 personas asalariadas.

El sector servicios, que engloba a empresas con plantillas más reducidas, ha presentado la proporción más alta en expedientes de regulación de empleo (53,6%), alcanzándose en la industria el mayor número de personas afectadas (85,8%). La recuperación de la actividad, tras los efectos iniciales de la crisis de COVID-19, ha provocado un descenso de los expedientes y personas afectadas en todos los sectores, pero de manera sustancial en el sector terciario, donde actividades como la hostelería y la restauración, así como otras actividades no esenciales, se vieron gravemente perjudicadas por las medidas restrictivas para la contención de la pandemia.

afectadas por los expedientes de regulación temporal del empleo (ERTE), vinculados, principalmente, a los efectos de la pandemia sobre la actividad productiva.

² <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

■ Cuadro 62

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación de empleo comunicados según sector

%. Aragón. 2021-2022

	Autorizados		Total		Evolución 2021-2022	
	Expedientes	P. Trabajadora	Expedientes	P. Trabajadora	Expedientes (%)	P. Trabajadora (%)
Agricultura	7	23	9	31	-10,0	63,2
Construcción	17	422	17	422	-26,1	39,7
Industria	178	14.575	190	14.908	-47,5	-42,2
Servicios	107	1.370	129	3.026	-72,0	-20,2
Total	309	16.390	345	18.387	-59,6	-38,5

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

■ Cuadro 63

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación de empleo autorizados por provincia

Número y %. Aragón. 2021-2022

	Expedientes	P. Trabajadora	Evolución 2021-2022 s/ personas afectadas (%)
Zaragoza	260	14.218	-42,4
Teruel	27	1.954	101,4
Huesca	22	218	-79,0
Autonómico	-	-	-
Total	309	16.390	-39,1

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

El 69,0% de los expedientes autorizados y el 91,7% de personas afectadas se han concentrado en Zaragoza. Si bien la disminución en términos porcentuales ha sido más importante en Huesca y Teruel, en la provincia zaragozana se ha reducido en 82.419 la cifra de personas asalariadas involucradas, en la oscense en 15.822 y en la turolense en 9.965.

Según sus efectos, la suspensión del empleo (87,9%) y la reducción de la jornada de trabajo (9,3%) han afectado a la mayoría de las personas de los expedientes presentados, una distribución que ha venido siendo habitual desde la aplicación de los ERTE a partir de la crisis pandémica iniciada en 2020. Por otro lado, la extinción de contrato tan solo afectó al 2,8% de las plantillas.

■ Cuadro 64

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación de empleo según sus efectos
Número y %. Aragón. 2021-2022

	n	%	Evolución 2021-2022 (%)
Extinción	284	1,5	-66,3
Reducción	254	1,4	-90,9
Suspensión	17.849	97,1	-32,1
Total	18.387	100	-38,5

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

Según la causa alegada en los expedientes de regulación de empleo presentados, la mayoría han sido por razones de producción (47,2%) y causas económicas (27,8%). Los primeros han registrado una cifra más elevada de personas afectadas (82,6%), mientras que los segundos han involucrado al 7,6% de las plantillas. Aquellos por mecanismos RED, que aparecen con la entrada en vigor de la reforma laboral, apenas han tenido incidencia (3,5% de los expedientes y el 0,3% de la población trabajadora afectada).

Los datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

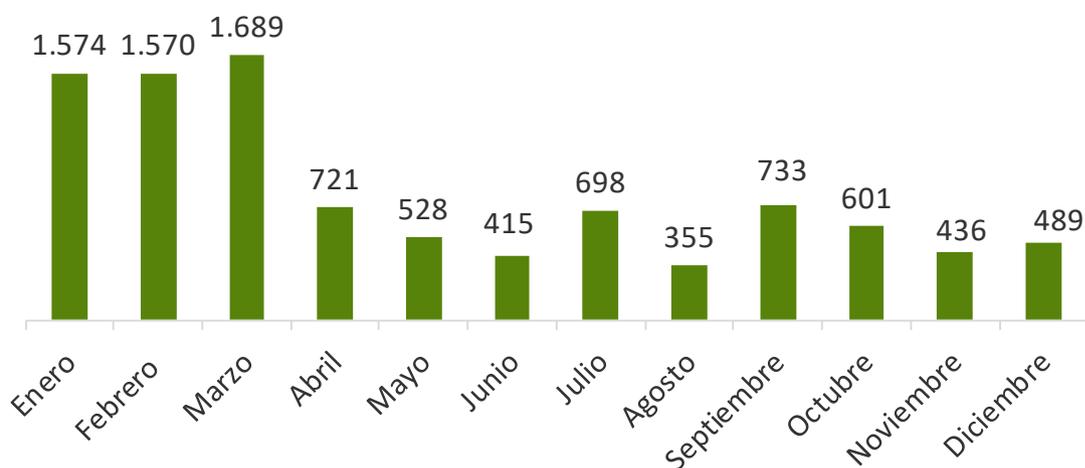
La buena dinámica del mercado laboral ha sostenido la tendencia a la baja del número de personas inmersas en expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), así como de las empresas afectadas. La población trabajadora en ERTE alcanzaba las 1.538 personas a 31 de diciembre de 2021 y a 493 empresas³. El descenso ha sido prácticamente continuado en 2022, acabando el año con 489 personas trabajadoras y 91 empresas. En el ámbito nacional se ha pasado de 122.672 en diciembre de 2021 a 20.574 personas a finales de este año, bajando de 28.010 a 2.937 empresas.

³ Corresponde al código de cuenta de cotización. Cifras a último día de mes. Con la entrada en vigor de la reforma laboral, el 31 de marzo de 2022, se modifica la regulación de los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y por fuerza mayor con vigencia desde el 31-12-2021. Con relación a los ERTE por fuerza mayor se prevé su tramitación por impedimento o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa a consecuencia de las decisiones adoptadas por la autoridad pública.
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/inclusion/Documents/2023/030122-Afiliados.xlsx>

■ Gráfico 58

Población trabajadora afectada por expedientes de regulación temporal de empleo

Miles de personas. Aragón. Enero – Diciembre. 2022



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia

1.6.2. Negociación colectiva

El convenio colectivo es el acuerdo negociado y suscrito por los representantes de los empresarios y de las personas trabajadoras con observancia de los requisitos y formalidades legales, mediante el cual se regulan las condiciones de trabajo y productividad. A finales de 2021 se aprobó el Real Decreto-ley 32/2021⁴, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Como se señala en su preámbulo, la modernización de la negociación colectiva es una pieza clave, abordando aspectos tales como la ultraactividad⁵ indefinida de los convenios y la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales. Además, deberá incorporar cambios en la propia estructura de negociación, reforzando la representatividad de las partes negociadoras, enriqueciendo sus contenidos y reforzando la seguridad jurídica en su aplicación y en sus efectos.

Según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en 2022 se registraron en Aragón 93 convenios colectivos⁶ (72 de empresa y 21 de un ámbito superior). El volumen de

⁴ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

⁵ La figura de la ultraactividad hace referencia a la prórroga automática de los convenios colectivos, en el caso de haber finalizado el plazo máximo de negociación de uno nuevo sin alcanzar acuerdo.

⁶ La fuente de datos es el Ministerio de Trabajo y Economía Social. La información se obtiene agrupando los convenios según el año en el que cursan efectos económicos, siendo un avance de enero a diciembre de 2022, ya que los datos no se consolidan hasta 18 meses después de haber

personas trabajadoras afectadas fue de 179.354 (un 88,8% inmerso en convenios de ámbito superior a la empresa). La cifra de convenios se ha reducido un 8,8% respecto a 2021, bajando también el número de personas dentro de los mismos (-4,7%).

El aumento salarial pactado para el total de los convenios fue del 2,0%, subiendo en relación al año pasado (0,5 puntos porcentuales más), mientras que en el ámbito nacional⁷ llegó al 2,8%. El incremento salarial en la comunidad aragonesa ha sido mayor en los convenios de empresa que en los convenios de ámbito superior a la empresa (3,4% frente al 1,8%). Además, esa variación salarial ha ampliado sus distancias con la experimentada por el IPC en 2022, ya que la evolución de este último indicador ha continuado al alza (9,0%).

■ Cuadro 65

Convenios registrados, personas trabajadoras afectadas y aumento salarial pactado Número y %. Aragón y España. 2021-2022

	Ámbito empresa	Ámbito superior a la empresa	Total convenios	Evolución 2021/2022 (%)
Aragón				
Convenios	72	21	93	-8,8
P. Trabajadora	20.167	159.187	179.354	-4,7
Aumento salarial pactado (%)	3,4	1,8	2,0	37,4
Jornada media (h/año)	1.718,9	1.759,2	1.754,6	-0,4
España				
Convenios	2.320	764	3.084	6,9
P. Trabajadora	577.300	8.466.699	9.043.999	17,8
Aumento salarial pactado (%)	3,2	2,8	2,8	89,1
Jornada media (h/año)	1.703,3	1.737,9	1.735,7	0,3

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

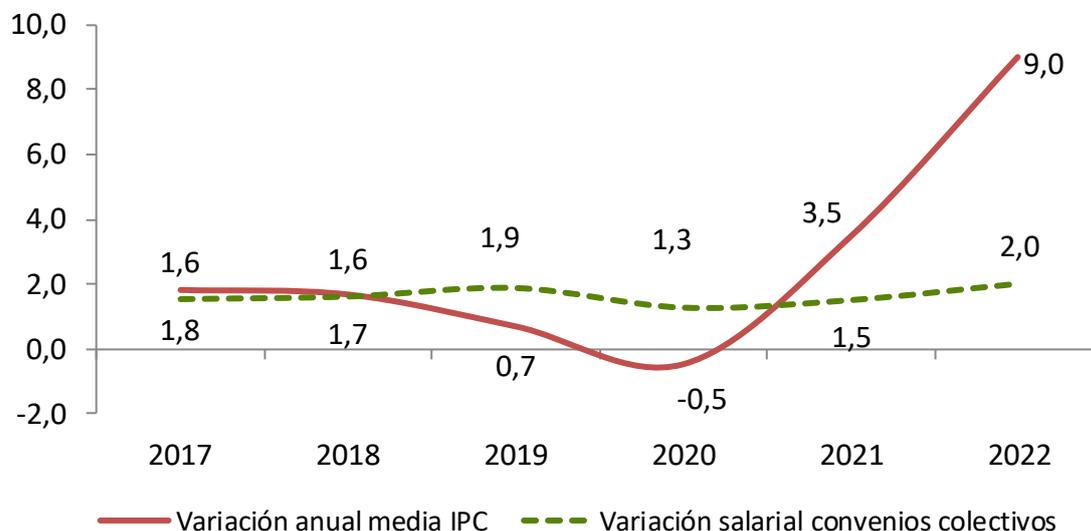
finalizado el año de referencia. A efectos estadísticos se recogen tanto los convenios firmados como las revisiones de carácter anual que se realizan para aquellos convenios que tienen vigencia plurianual (tanto a nivel de empresa como de sector). Las principales diferencias que se dan con las estadísticas que ofrece la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón provienen de la fecha de registro de los convenios, aunque tengan efectos en el mismo año. Además, no se recogen datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial.

⁷ Los aumentos salariales pactados únicamente se ofrecen a nivel nacional para el total de convenios con efectos económicos en 2022. La industria ha presentado el valor más alto (3,3%), por delante de la construcción (3,0%), los servicios (2,6%) y el sector agrario (2,5%). El aumento interanual ha sido más acusado en la industria y en los servicios, ganando 2,1 y 1,1 puntos porcentuales, respectivamente.

■ Gráfico 59

Variación salarial de los convenios y variación anual del IPC

%. Aragón. 2017-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

■ Cuadro 66

Convenios registrados, personas trabajadoras afectadas y aumento salarial pactado por sector

Números y %. España. 2022

	Convenios	P. Trabajadora (N)	P. Trabajadora (%)	Aumento salarial pactado (%)
Agrario	57	229.508	2,5	2,5
Industria	1219	2.388.735	26,4	3,3
Construcción	79	642.014	7,1	3,0
Servicios	1.729	5.783.742	64,0	2,6
Total	3.084	9.043.999	100,0	2,8

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

La Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón también proporciona información en este asunto a partir de su memoria anual. Existe una discrepancia entre el número de convenios y el de personas trabajadoras afectadas entre los datos del Ministerio y los de la primera, que se explica por la fecha de registro de los convenios y porque a nivel estatal no se incluyen otros acuerdos no cuantificables en forma de variación salarial.

La Dirección General de Trabajo ha registrado un total de 51 convenios (42 de empresa) que han afectado a 71.346 personas y 6.894 empresas. Además, se contemplan 60 acuerdos de convenio registrados⁸ (32 de sector), para un total de 90.773 personas y 27.001 empresas. Estas cifras, en su conjunto (convenios más otros acuerdos registrados), marcan una evolución positiva en el último año, tanto en el número de convenios, como en el de las empresas y personas trabajadoras afectadas.

■ Cuadro 67

Convenios y otros acuerdos de empresa, sector y totales

Número. Aragón y provincias. 2022

	Convenios			Otros acuerdos registrados		
	Convenios	Empresas	P. Trabajadora	Convenios	Empresas	P. Trabajadora
Convenios y revisiones salariales de empresa						
Huesca	1	1	158	10	10	531
Teruel	6	6	647	3	3	522
Zaragoza	32	32	5.372	14	14	3.365
Interprovinciales	3	3	652	1	3	123
Total	42	42	6.829	28	30	4.541
Convenios y revisiones salariales de sector						
Huesca	1	128	892	13	6.008	27.162
Teruel	1	213	1.848	5	1.472	9.144
Zaragoza	5	6.356	56.677	12	19.485	47.626
Interprovinciales	2	155	5.100	2	6	2.300
Total	9	6.852	64.517	32	26.971	86.232
Convenios y revisiones salariales totales						
Huesca	2	129	1.050	23	6.018	27.693
Teruel	7	219	2.495	8	1.475	9.666
Zaragoza	37	6.388	62.049	26	19.499	50.991
Interprovinciales	5	158	5.752	3	9	2.423
Total	51	6.894	71.346	60	27.001	90.773

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

1.6.3. Conflictividad laboral

Reconocido el derecho de huelga por la Constitución española en su artículo 28.2 como un derecho fundamental, la huelga supone el cese temporal, colectivo y concertado del trabajo por iniciativa de los trabajadores de una o de varias empresas. El objeto de las movilizaciones suele ser, fundamentalmente, por la defensa del puesto

⁸ En años anteriores esta estadística tenía la denominación de revisiones salariales.

de trabajo, por un mantenimiento o mejora de los salarios y de las condiciones de trabajo de los empleados.

Las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Economía Social son un avance de los datos de enero a diciembre, todavía no definitivos. En 2022 se han llevado a cabo 27 huelgas en Aragón (20 menos que el año anterior). La cifra de huelgas efectuadas bajó un 42,6%, haciéndolo también el número de participantes (-49,2%) y las jornadas no trabajadas (-19,9%). Entre las huelgas registradas en Aragón se pueden señalar, por su duración o por su repercusión para la ciudadanía, la del transporte del bus urbano en la ciudad de Zaragoza, o la del transporte sanitario aragonés. Asimismo, cabe destacar las movilizaciones en torno al 8 de marzo.

Las huelgas desarrolladas en la comunidad aragonesa suponen el 4,0% de las efectuadas en el agregado nacional, aunque únicamente el 2,3% de las personas participantes y el 1,3% de las jornadas no trabajadas. Las autonomías con mayor grado de conflictividad laboral han sido País Vasco (con el 55,6% de participantes y el 54,3% de las jornadas no trabajadas) y Cataluña (22,4% y 19,9%, respectivamente).

■ Cuadro 68

Huelgas desarrolladas, participantes y jornadas no trabajadas

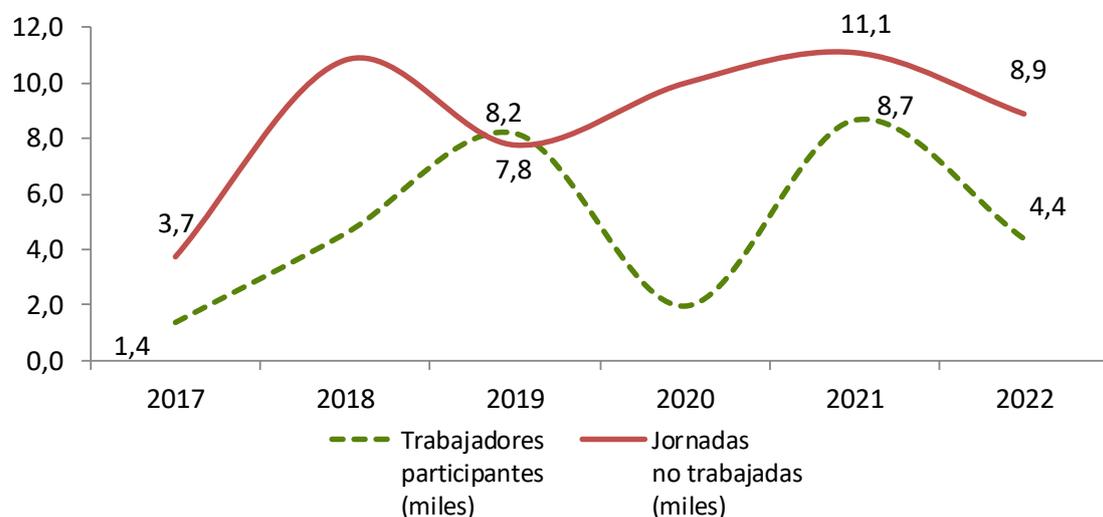
Número y %. Aragón y provincia. 2021-2022

	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Evolución 2021-2022 ⁹ (%)		
				Evolución huelgas	Evolución Participantes	Evolución Jornadas no trabajadas
Huesca	6	25	29	-14,3	-97,6	-85,8
Teruel	4	31	51	33,3	416,7	750,0
Zaragoza	26	4.355	8.806	-43,5	-42,8	-19,1
Aragón	27	4.411	8.886	-42,6	-49,2	-19,9
España	679	192.751	709.099	12,0	-3,2	67,7

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

⁹ En 2021 la provincia de Huesca contabilizó 7 huelgas, 1.063 participantes y 204 jornadas no trabajadas. Por su parte, Teruel registró también 3 huelgas, con 6 participantes y 6 jornadas no trabajadas. Por último, Zaragoza contó con 46 huelgas, 7.607 participantes y 10.882 jornadas no trabajadas.

■ Gráfico 60
Participantes en huelgas y jornadas no trabajadas
 Miles. Aragón. 2017-2022



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

■ Cuadro 69
Huelgas desarrolladas, participantes y jornadas no trabajadas
 Número y %. Comunidades Autónomas y España. 2022

	Número			%		
	Huelgas	Participantes	Jornadas no trabajadas	Huelgas	Participantes	Jornadas
Andalucía	25	4.589	5.820	3,7	2,4	0,8
Aragón	27	4.411	8.886	4,0	2,3	1,3
Asturias	39	2.419	24.932	5,7	1,3	3,5
Baleares	6	134	223	0,9	0,1	0,0
Canarias	6	511	828	0,9	0,3	0,1
Cantabria	7	95	184	1,0	0,0	0,0
Castilla-La Mancha	13	1.655	1.636	1,9	0,9	0,2
Castilla y León	19	1.734	3.282	2,8	0,9	0,5
Cataluña	93	43.214	141.014	13,7	22,4	19,9
C. Valenciana	30	2.811	16.294	4,4	1,5	2,3
Extremadura	10	881	18.779	1,5	0,5	2,6
Galicia	41	10.481	41.542	6,0	5,4	5,9
Madrid	76	9.209	47.708	11,2	4,8	6,7
Murcia	9	380	428	1,3	0,2	0,1
Navarra	58	2.911	11.964	8,5	1,5	1,7
País Vasco	320	107.125	385.128	47,1	55,6	54,3
La Rioja	7	123	318	1,0	0,1	0,0
Ceuta y Melilla	4	68	133	0,6	0,0	0,0
España	679	192.751	709.099	100	100	100
Promedio	44	10.708	39.394			

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Elaboración propia

1.6.4. Conciliaciones individuales y colectivas

Las estadísticas de mediación, arbitraje y conciliación del Ministerio de Trabajo y Economía Social se elaboran en base a los datos procedentes de los formularios estadísticos cumplimentados mensualmente por las Unidades de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de la autoridad laboral de cada comunidad autónoma¹⁰.

La sección de conciliación y representación de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Aragón (a través de las subdirecciones provinciales), tiene como competencia mediar en situaciones de conflicto individual y colectivo en el ámbito del trabajo. 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 son reclamaciones de cantidad, despidos y sanciones.

Este año se han presentado, según el Ministerio de Trabajo y Economía Social, un total de 12.974 conciliaciones individuales, con una subida del 1,0% respecto a 2021. El 61,2% de las mismas ha sido despidos y el 26,9% se ha relacionado con reclamaciones de cantidad. La cuantía media por despido fue de 696,7 euros (un 0,9% más que en 2021), mientras que el importe medio por conciliación fue de 745,1 euros (-1,1%).

■ Cuadro 70

Conciliaciones individuales celebradas por materias

Número, % y miles €. Aragón. 2021-2022

	Conciliaciones			Cuantías medias	
	Conciliaciones	% sobre el total	Evolución 2021-2022 (%)	Euros	Evolución 2021-2022 (%)
Despidos	7.942	61,2	9,3	696,7	0,9
Cantidad	3.489	26,9	-14,7	2.220,2	-15,5
Sanciones y varios	1.543	11,9	4,3	125,0	-17,1
Total	12.974	100,0	1,0	745,1	-1,1

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración propia

¹⁰ Los últimos publicados son un avance de enero a diciembre de 2022.

■ Cuadro 71

Conciliaciones individuales celebradas por tipo de resolución

Número y %. Aragón. 2021-2022

	Despidos	Cantidad	Sanciones y varios	Total (n)	Total (%)	Evolución 2021-2022 (%)
Con avenencia	5.320	318	341	5.979	46,1	12,8
Sin avenencia	1.791	1.587	817	4.195	32,3	-9,4
Sin efecto y otras	831	1.584	385	2.800	21,6	-3,7
Total	7.942	3.489	1.543	12.974	100	1,0

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

El 46,1% de las conciliaciones se han resuelto con avenencia, el 32,3% sin avenencia y el 21,6% han sido intentadas sin efecto y/o de otro tipo¹¹. Las conciliaciones con acuerdo han aumentado un 12,8%, mientras que bajaron las no acordadas (-9,4%). Dentro de las 7.942 conciliaciones por despido, el 67,0% fueron con acuerdo, mientras que el 22,6% no lo alcanzaron.

La conciliación colectiva es el intento de resolución de conflictos colectivos, previo a la vía jurisdiccional, que afecta a los intereses generales de la población trabajadora y susceptible de una solución global que afecte a todo el colectivo implicado en el procedimiento. En 2022 hubo en Aragón 150 conciliaciones colectivas (62 con avenencia), la mayoría de ellas en la provincia de Zaragoza (128). El total de personas trabajadoras afectadas por las mismas ascendió a 106.249.

El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

El artículo 152 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 autónomo de gestión de las disputas laborales, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA). En la actualidad, el

¹¹ En esta categoría se incluyen las intentadas sin efecto, no presentadas, desistidas y otros tipos.

SAMA queda estructurado por el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, publicado en el BOA en junio de 2013.

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:

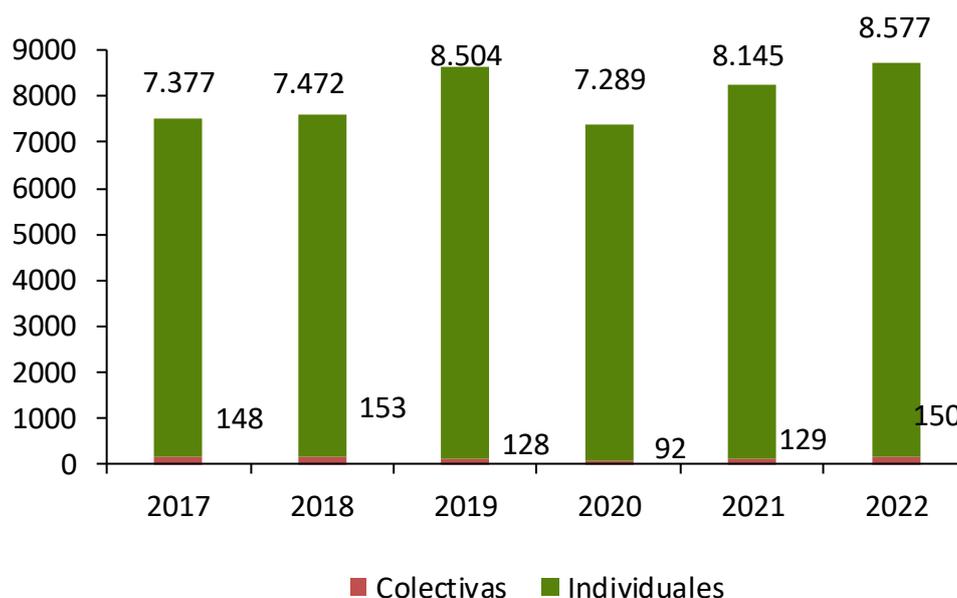
- La mediación/conciliación, que facilita a las partes del conflicto uno o varios intermediarios que favorezcan la resolución del mismo.
- El arbitraje, que implica el sometimiento del litigio a la decisión de uno o varios árbitros previa firma de convenio arbitral suscrito por las partes interesadas.

El SAMA 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 (bloques 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.

■ Gráfico 61

Evolución anual de las mediaciones individuales y colectivas

Número. Aragón. 2017-2022



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Desde que comenzó a desarrollar sus funciones el SAMA ha tramitado un total de 149.399 expedientes: 149.381 procedimientos de mediación (146.453 individuales y 2.928 colectivos), así como 18 arbitrajes colectivos, modalidad minoritaria en Aragón. Este año se han registrado un total de 8.727 expedientes (8.577 mediaciones individuales y 150 colectivas). Las mediaciones individuales se incrementaron en el último año (5,3%), al igual que las colectivas (16,3%). Por provincias, el 83,0% de los expedientes se ha concentrado en Zaragoza, el 13,2% en Huesca y el 3,7% en Teruel.

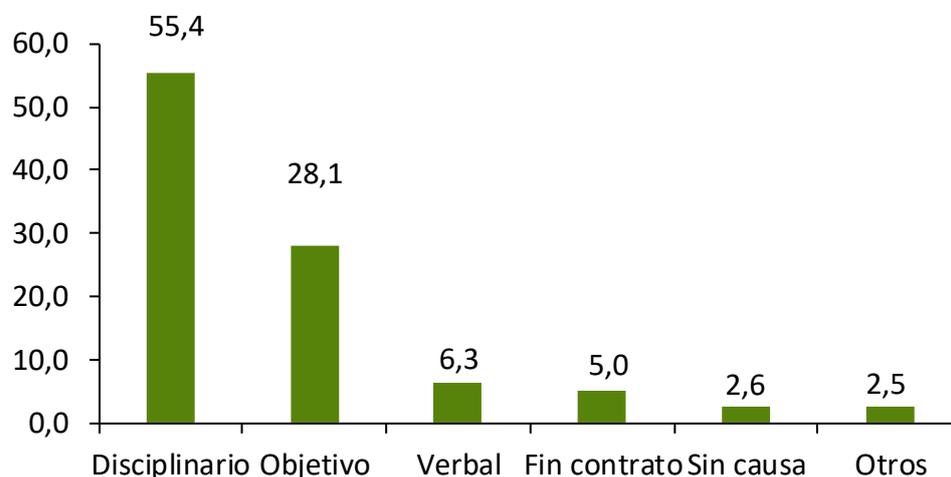
El 84,2% de las mediaciones individuales se relaciona con la tramitación de despidos, con una subida del 5,8% respecto a 2021. A mayor distancia se sitúan otros procedimientos como los vinculados a sanciones (5,0%), las solicitudes de extinción de la relación laboral (4,2%), los de modificación y movilidad (3,0%) y los declarativos de derecho (2,9%).

Entre los motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales, el predominante es el de tipo disciplinario (55,4%), seguido del objetivo (28,1%), el tácito/ verbal (6,3%), el fin de contrato (5,0%), aquellos sin causa (2,6%) y otros (2,5%).

■ Gráfico 62

Motivos de los despidos tramitados en las mediaciones individuales

% Aragón. 2022



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

El conflicto colectivo es el cauce mayoritario en las mediaciones colectivas con un 42,0%, encontrándose a continuación la huelga con un 27,3%. El 15,3% corresponde al bloqueo de negociación colectiva y el 6,0% a los procedimientos de modificación sustancial.

Dentro de las causas de las mediaciones colectivas, tienen un especial peso el bloqueo de la negociación colectiva (28,7%), las pretensiones económicas (21,3%), las agrupados en otros motivos¹² (17,3%), así como la aplicación o incumplimiento de convenio (9,3%). Por último, se incluyen los problemas de calendario y vacaciones, jornada, condición más beneficiosa, expedientes de regulación de empleo y licencias y permisos.

■ Gráfico 63

Motivos de las mediaciones colectivas

% Aragón. 2022



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

En 2022 la cifra de personas trabajadoras en el total de mediaciones presentadas en el SAMA, tanto a nivel individual, como colectivo, ha sido de 114.956 personas, aumentando más del doble en relación a 2021. La mayoría de personas afectadas se ha dado en el sector del transporte (47,2%), seguido de servicios¹³ (17,9%), metal (9,7%) y limpieza (9,0%). Por su parte, los sectores con una proporción más elevada de expedientes de mediación son servicios (30,9%), metal (17,6%), comercio (9,5%) y hostelería (9,4%). El total de solicitudes por sectores de actividad ha sido de 8.727, un 5,5% más que el año pasado.

¹² Además de los clasificados como otras causas, se consideran también los vinculados a la estabilidad en el empleo y a la fijación de servicios mínimos.

¹³ En servicios se agrupan actividades de índole diversa como pueden ser las mediaciones relacionadas con oficinas y despachos, banca, monitores de comedores escolares, residencias de la tercera edad o gimnasios.

■ Cuadro 72

Solicitudes de mediación y personas trabajadoras afectadas por sectores

Número y %. Aragón. 2022

Sector	Solicitudes		P. Trabajadora	
	Número	%	Número	%
Servicios	2.694	30,9	20.523	17,9
Metal	1.535	17,6	11.155	9,7
Comercio	826	9,5	5.077	4,4
Transporte	582	6,7	54.262	47,2
Hostelería	816	9,4	1.200	1,0
Agricultura	597	6,8	6.195	5,4
Construcción	508	5,8	677	0,6
Limpieza	366	4,2	10.314	9,0
Alimentación	357	4,1	2.777	2,4
Químicas	203	2,3	1.148	1,0
Textil	78	0,9	129	0,1
Papel	87	1,0	1.421	1,2
Madera	54	0,6	54	0,0
Piel	10	0,1	10	0,0
Vidrio	12	0,1	12	0,0
Minería	2	0,0	2	0,0
Total	8.727	100,0	114.956	100,0

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

Dentro del balance de las mediaciones registradas en el SAMA, cabe señalar que el 88,8% de las solicitudes de mediación individuales y el 91,3% de las colectivas presentadas han sido efectivas, logrando un mayor grado de acuerdo en las individuales (70,3%) que en las colectivas (48,9%). La cantidad de mediaciones individuales con avenencia han subido en 498 en el último año, mientras que aquellas sin acuerdo fueron 85 menos. En cuanto a las colectivas, aumentaron en 16 las pactadas y en 7 aquellas sin avenencia. Esto explica el incremento del total de mediaciones efectivas (de 7.319 a 7.755) y de las presentadas (de 8.274 a 8.727) durante 2022.

■ Cuadro 73

Resultados de las mediaciones individuales y colectivas

Número y %. Aragón. 2022

	Individuales		Colectivas	
	n	%	n	%
Archivadas o pendientes	240	2,8	11	7,3
Sin efecto	719	8,4	2	1,3
Efectivas	7.618	88,8	137	91,3
Total mediaciones presentadas	8.577	100,0	150	100,0
Con acuerdo	5.352	70,3	67	48,9
Sin acuerdo	2.266	29,7	70	51,1
Total mediaciones efectivas	7.618	100,0	137	100,0

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Elaboración propia

1.7. SALUD LABORAL

1.7.1. Los accidentes de trabajo

El presente capítulo reúne las principales estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en 2022, publicadas por el ISSLA, así como una síntesis de los programas y las actuaciones más destacadas sobre prevención laboral llevadas a cabo por la Administración Autonómica. En este sentido, cabe mencionar la aprobación, el 12 de septiembre, de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud Laboral 2022-2027¹. Por otra parte, también se incluyen datos a nivel nacional de estos indicadores y de las patologías no traumáticas que recogen ministerios como el de Trabajo y Economía Social o el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales creó el marco normativo para la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores, dando cumplimiento al mandato constitucional recogido en el artículo 40.2 de la Constitución y materializando, de esta manera, el compromiso de la Administración, de los agentes sociales y del conjunto de la sociedad por la reducción de la siniestralidad laboral.

Para que un accidente tenga la consideración de accidente de trabajo es necesario que exista una lesión corporal, que puede ser física o psíquica; que el trabajador sea por cuenta ajena, o bien que esté dado de alta en la contingencia de accidente de trabajo como autónomo por cuenta propia o socio de sociedades mercantiles y, finalmente, que se produzca con ocasión o por consecuencia del trabajo.

Con carácter general se presume, salvo prueba en contrario, que es accidente de trabajo toda lesión sufrida por el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo. También se presume como derivada de accidente laboral la muerte del trabajador que ha venido precedida por una situación de invalidez derivada de contingencias profesionales.

En España, según el artículo 156.1 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Además, en el artículo 156.2 se señala que tendrán consideración de accidentes de trabajo:

a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.

¹https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/plan_accion_estrategia_aragonesa_sst_2022_2027.pdf

- b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.
- d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo 157, 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.
- f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Según el artículo 156.4, pese a lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

- a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

- b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Los accidentes de trabajo durante la jornada laboral

En el segundo año consecutivo de crecimiento del empleo tras la crisis pandémica, con un aumento de la población afiliada a la Seguridad Social (2,3% más), la siniestralidad laboral se ha incrementado. En 2022 se han registrado en Aragón 17.158 accidentes con baja durante la jornada laboral, según las estadísticas publicadas en la página web del ISSLA. La cifra se ha elevado en 707 accidentes, un 4,3% más que en 2021. Por otro

lado, desde 2017 los accidentes que causan baja han repuntado considerablemente, con una tasa de variación del 17,8% (2.594 más).

■ Cuadro 74

Accidentes con baja en jornada de trabajo

Número y %. Aragón. 2017, 2021-2022

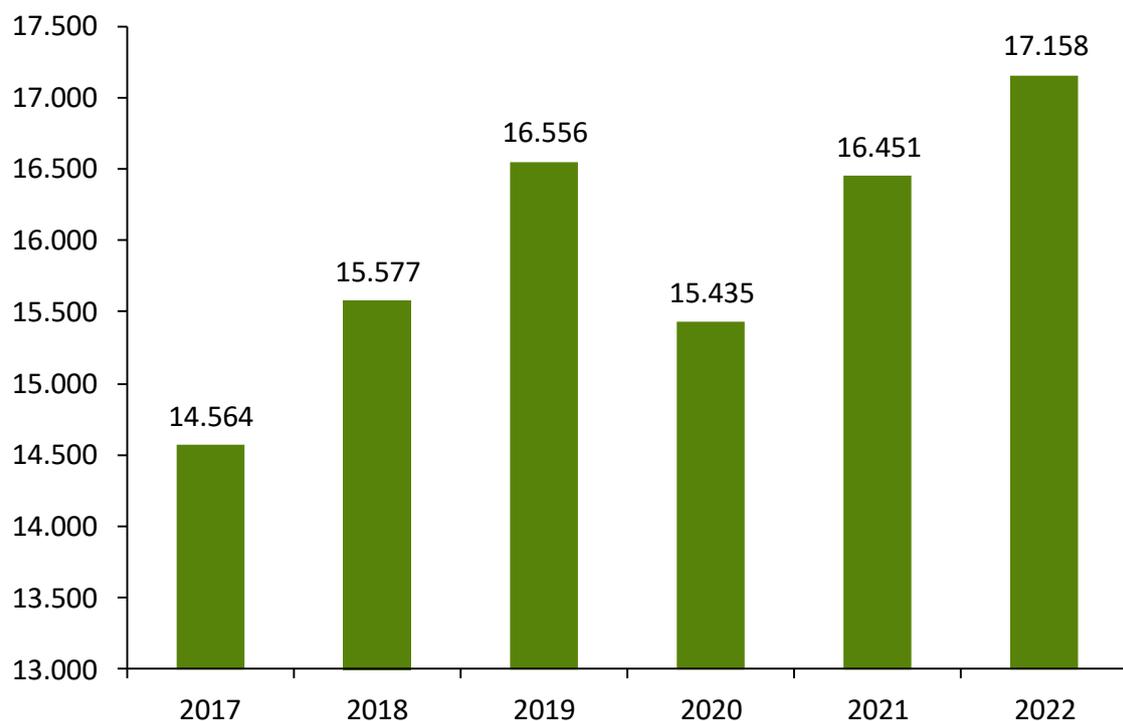
	2022	2021	Evolución % 2021-2022	Evolución % 2017-2022
Leves	17.027	16.298	4,5	17,9
Graves	112	131	-14,5	9,8
Mortales	19	22	-13,6	-26,9
Totales	17.158	16.451	4,3	17,8

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

■ Gráfico 64

Accidentes totales con baja en jornada de trabajo

Número. Aragón. 2017-2022



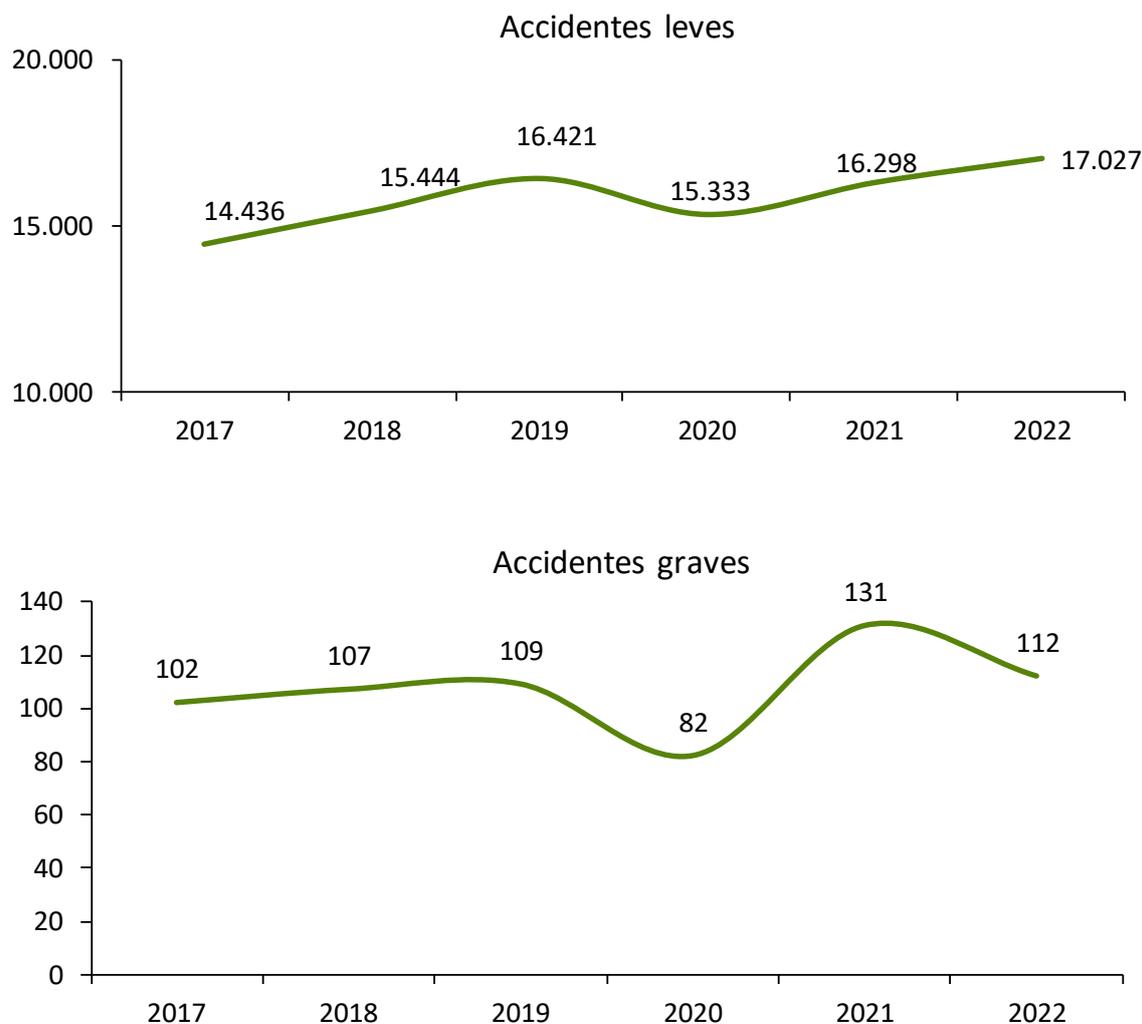
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

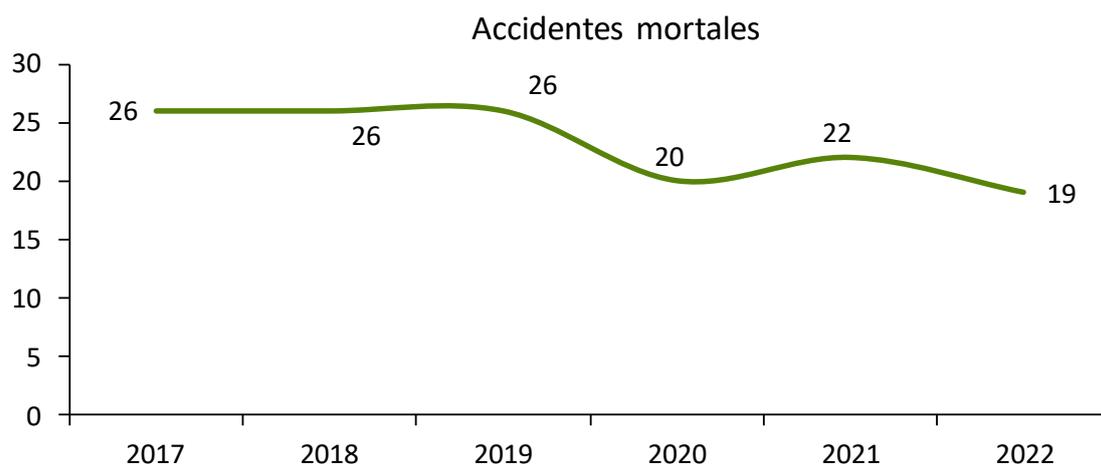
Por su grado de lesión, los accidentes laborales leves (17.027) han sido los mayoritarios (99,2%), en porcentajes muy inferiores se encuentran los accidentes graves (0,7%) y los

mortales (0,1%), situándose en 112 los primeros y en 19 los últimos. En 2022 los accidentes leves han subido en 729 (4,5%), por otro lado, en los de tipo grave se han contabilizado 19 menos (-14,5%), mientras que los mortales fueron 3 menos (-13,6%). En esta evolución al alza de los accidentes, destacan en términos relativos el comportamiento del sector servicios (6,3%), la construcción (4,1%) y la industria (2,5%), mientras el sector agrario ha descendido el número de accidentes respecto al año anterior (-0,5%). En cifras absolutas el sector servicios ha tenido el mayor ascenso en los accidentes leves (512 más), seguido de la industria (121 más) y la construcción (81 más).

■ Gráfico 65

Evolución de los accidentes laborales con baja en jornada de trabajo por tipo de gravedad
Número. Aragón. 2017-2022





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

■ Cuadro 75

Accidentes con baja en jornada de trabajo por provincia

Número y %. Aragón. 2021-2022

	Leves		Graves		Mortales		Totales	
	Número	% Variación 2021-2022	Número	% Variación 2021-2022	Número	% Variación 2021-2022	Número	% Variación 2021-2022
Huesca	3.537	4,1	33	-2,9	4	-20,0	3.574	4,0
Teruel	1.923	6,7	16	-5,9	6	100,0	1.945	6,8
Zaragoza	11.567	4,2	63	-21,3	9	-35,7	11.639	4,0
Aragón	17.027	4,5	112	-14,5	19	-13,6	17.158	4,3

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

En Zaragoza provincia se han producido el 67,8% de los accidentes de trabajo con baja, un porcentaje inferior al de su población ocupada (73,3%). En Huesca se ha llegado al 20,8% (cifra por encima del 16,8% de personas con empleo) y en Teruel al 11,3% (peso superior al de la ocupación que es del 9,9%). Precisamente en la provincia de Teruel es donde se ha producido el mayor incremento interanual (6,8% más), mientras que tanto la provincia de Zaragoza como la de Huesca han crecido de forma similar con una tasa del 4,0%. En cifras absolutas la provincia de Zaragoza sumó 448, seguida de Huesca (136 más) y de Teruel (123 más).

El índice de incidencia de accidentes laborales se define como el número de accidentes con baja ocurridos en jornada de trabajo por cada mil ocupados. Este índice relaciona el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con las

contingencias cubiertas. Este indicador es más ajustado que las cifras absolutas a la hora de comparar la siniestralidad laboral y conocer su evolución.

En Aragón el índice de incidencia² ha sido de 29,9 accidentes por 1.000 trabajadores. En la provincia de Zaragoza (27,6) es 2,3 puntos inferior, no ocurre lo mismo con Huesca (36,5) y Teruel (36,3) que se colocan por encima de la media aragonesa. La provincia oscense registra los índices de incidencia más altos tanto en los accidentes de tipo leve (36,1 accidentes por cada 1.000 trabajadores), como en los de tipo grave (3,4 por cada 10.000 trabajadores), siendo la turolense quien presenta el valor más alto en los mortales (11,2 por cada 100.000 trabajadores).

■ Cuadro 76

Índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja laboral Número. Aragón y provincias. 2022

	Leves	Graves	Mortales	Total
Huesca	36,1	3,4	4,1	36,5
Teruel	35,9	3,0	11,2	36,3
Zaragoza	27,4	1,5	2,1	27,6
Aragón	29,7	2,0	3,3	29,9

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

El índice de incidencia de accidentes³ de trabajo con baja laboral en Aragón (29,4) ha sido superior en casi un punto al del conjunto nacional (28,5), según datos del ISSLA que tienen como fuente el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

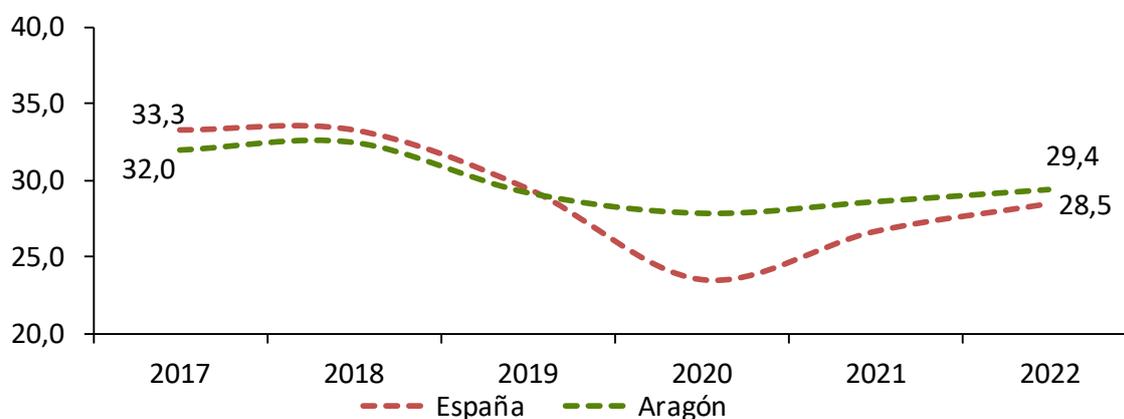
Baleares (47,2), La Rioja (42,3), Cantabria (42,1), Castilla-La Mancha (39,8) y Navarra (37,2), muestran los índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja más elevados, sobrepasando los 30 accidentes por cada 1.000 trabajadores. Por el contrario, Madrid (22,4), Galicia (25,3), Comunidad de Valencia (26,8) y Canarias (26,9) son las autonomías con menor siniestralidad laboral en términos relativos. En cualquier caso, el aumento de la incidencia ha sido la tendencia general, con las excepciones de Galicia y Murcia.

² Índice de incidencia a fecha de recepción de los partes de baja. El índice de incidencia global es por cada 1.000 trabajadores, al igual que el correspondiente a leves. En los graves es por cada 10.000 trabajadores y en los mortales por cada 100.000.

³ El índice de incidencia que se utiliza para comparar España y Aragón, así como el resto de autonomías, está calculado a fecha de baja de los accidentes y no a fecha de recepción de los partes de baja, de ahí las ligeras variaciones cuando se utiliza uno u otro.

■ Gráfico 66

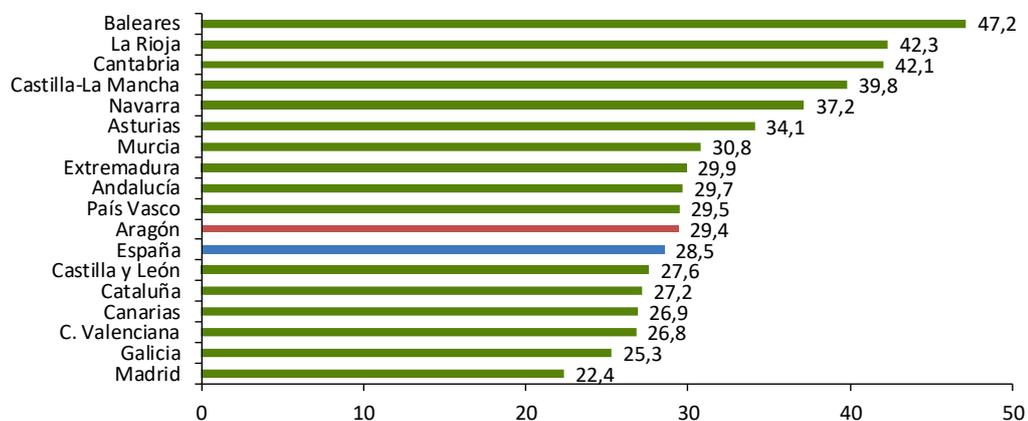
Índices de incidencia de accidente de trabajo con baja en jornada laboral
Accidentes totales por mil trabajadores. Aragón y España. 2017-2022



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

■ Gráfico 67

Índice de incidencia de accidentes en jornada con baja laboral por Comunidad Autónoma
Accidentes por mil. 2022



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

Los accidentes laborales en servicios presentan una proporción inferior al que muestra la población ocupada en este sector, aunque tiene la cifra más alta de siniestros con baja laboral (50,7% de accidentes y 69,1% de la ocupación). En el resto de sectores se está por encima de sus niveles de empleo, principalmente en industria (29,5% de accidentes y 18,8% de las personas ocupadas) y en construcción (11,9% de accidentes

y 6,5% de la ocupación). La siniestralidad laboral es menor en agricultura (7,8%), representando únicamente el 5,7% del conjunto de ocupados.

■ Cuadro 77

Accidentes de trabajo con baja laboral por sector económico

Número y %. Aragón. 2022

	Leves		Graves		Mortales		Total		Población ocupada
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	%
Agrario	1.326	7,8	15	13,4	2	10,5	1.343	7,8	5,7
Industria	5.031	29,5	29	25,9	6	31,6	5.066	29,5	18,8
Construcción	2.026	11,9	16	14,3	4	21,1	2.046	11,9	6,5
Servicios	8.644	50,8	52	46,4	7	36,8	8.703	50,7	69,1
Totales	17.027	100,0	112	100,0	19	100,0	17.158	100,0	100,0

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

■ Cuadro 78

Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja laboral por sector económico

Número. Aragón. 2021-2022

	Leves		Graves		Mortales		Total	
	Índice de incidencia	Evolución 2021-2022						
Agrario	43,2	4,0	4,9	30,8	6,5	109,3	43,7	4,3
Industria	48,6	0,8	2,8	-32,2	5,8	17,7	48,9	0,5
Construcción	54,2	2,4	4,3	-44,2	10,7	-21,9	54,7	1,7
Servicios	21,5	3,2	1,3	3,2	1,7	-38,3	21,7	3,1
Totales	29,7	2,0	2,0	-16,7	3,3	-15,8	29,9	1,9

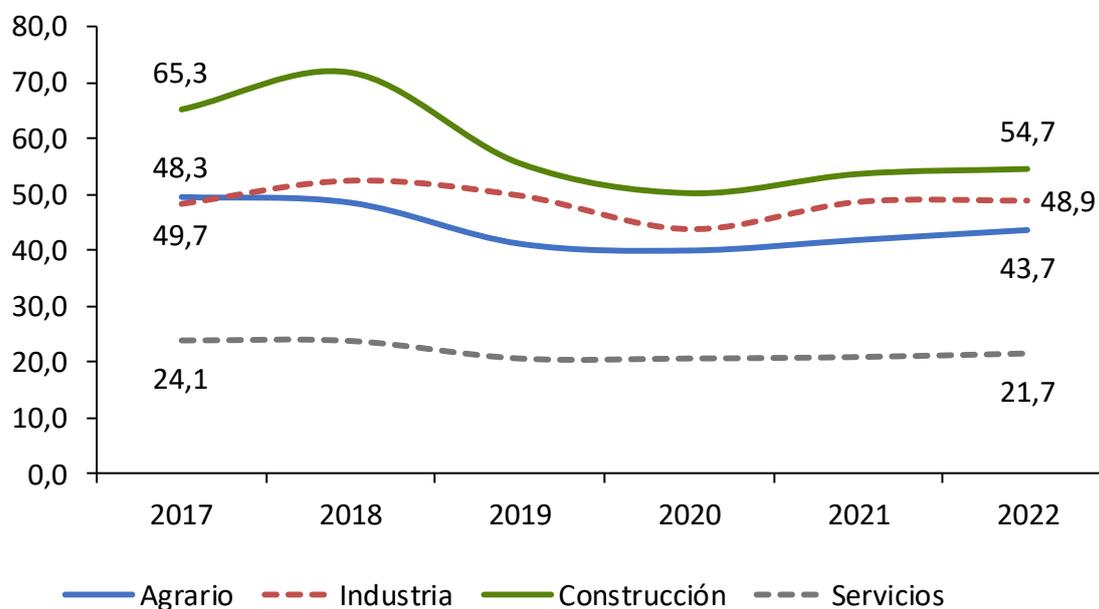
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

El sector de la construcción tiene el índice de incidencia de accidentes en jornada de trabajo con baja laboral más importante (54,7‰), quedando por detrás la industria (48,9‰), el sector agrario (43,7‰) y los servicios (21,7‰). En 2022 ha subido la incidencia en todos ellos, con mayores incrementos en el sector agrario (4,3%) y en servicios (3,1%).

■ Gráfico 68

Evolución de los índices de incidencia de accidentes de trabajo con baja laboral por sectores económicos

Accidentes por 1.000 trabajadores. Aragón. 2017-2022



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

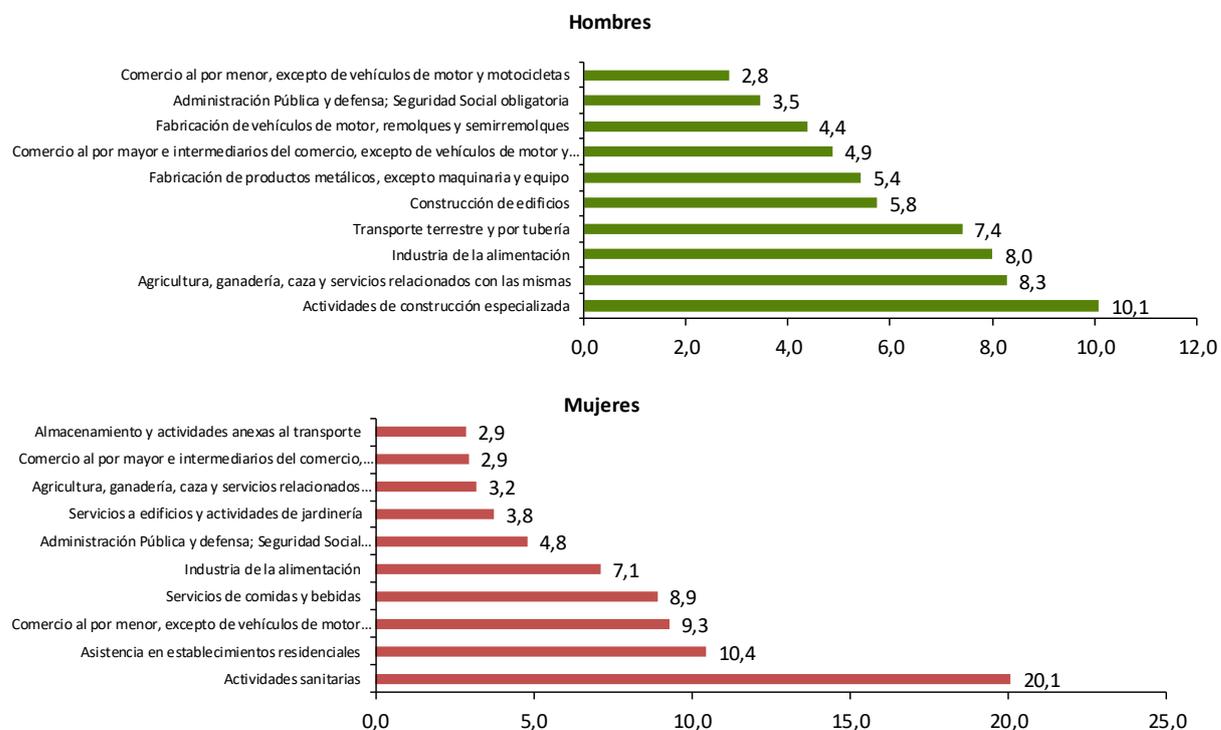
Según la división de la actividad económica, CNAE-09 a dos dígitos, la industria de la alimentación (7,8%), las actividades sanitarias (7,5%), actividades de construcción especializada (7,2%), seguida por la agricultura, ganadería y caza (6,8%) y transporte por tierra y tubería (5,7%) concentran las cifras más altas, sobrepasando el 5,0% del total de accidentes con baja en jornada de trabajo.

Por género⁴, se observan diferencias respecto a las actividades económicas más afectadas por la siniestralidad laboral. Dentro de los hombres, se encuentra en primer lugar la construcción especializada (10,1%), seguida de agricultura, ganadería y caza (8,3%), de la industria de la alimentación (8,0%), el transporte terrestre y por tubería (7,4%) y la construcción de edificios (5,8%). Entre las mujeres las actividades sanitarias (20,1%) sobresalen de manera significativa, quedando muy por detrás la asistencia a establecimientos residenciales (10,4%), el comercio al por menor (9,3%), los servicios de comidas y bebidas (8,9%) y la industria de la alimentación (7,1%).

⁴ Datos extraídos del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST), procedentes del ISSLA.

■ Gráfico 69

Accidentes con baja en jornada de trabajo por género y división de la actividad económica* % sobre total de accidentes. Aragón. 2022

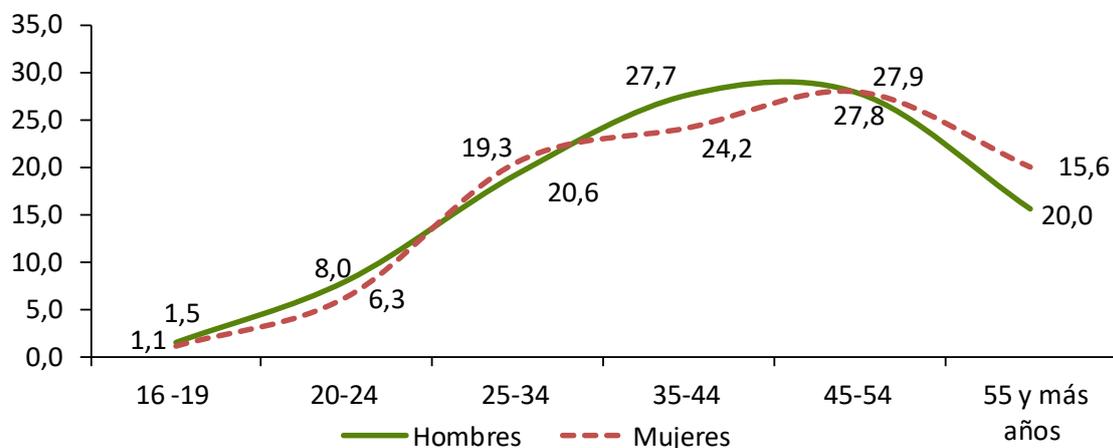


*CNAE-09 a 2 dígitos

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

El 70,3% de los accidentes en jornada de trabajo con baja se registra entre los hombres, debido a su mayor presencia en sectores como la industria y la construcción donde hay unos índices de incidencia superiores. Además, estos se concentran en edades comprendidas entre los 35 y los 54 años (55,5%), franja que corresponde a mayores niveles de ocupación y actividad. Por su parte, el 29,7% de estas contingencias se dan en las mujeres, concentrándose en los mismos intervalos de edad (52,1%). Precisamente, estas últimas han ganado peso en el último año, agrupándose, especialmente, en el ámbito sanitario.

■ Gráfico 70

Distribución de accidentes con baja en jornada de trabajo por sexo y edad
% sobre total accidentes en hombres y en mujeres. Aragón. 2022

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

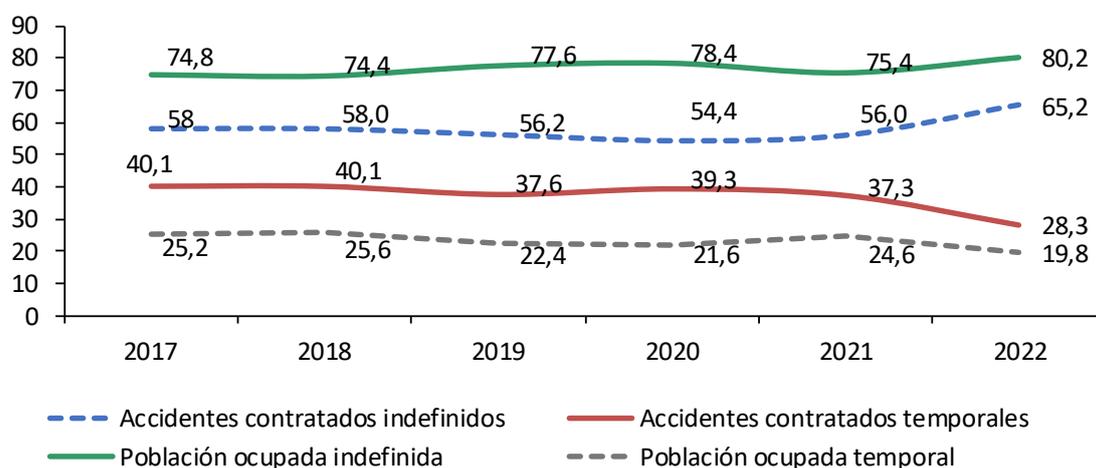
Durante el último año, se ha producido cambios importantes en cuanto a la distribución de los accidentes con baja laboral en función de la duración de los contratos. Los accidentes de trabajadores con contrato indefinido aumentaron en 9,2 puntos porcentuales, mientras que los trabajadores que tenían un contrato temporal disminuyeron en 9 puntos porcentuales, llegando a representar un 65,2% y 28,3% del total de accidentes con baja laboral, respectivamente. Este cambio se explica, en gran medida, por la entrada en vigor, el 31 de marzo de 2022, del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo⁵, que ha supuesto entre otras medidas la eliminación de los contratos temporales de obra y servicio, o condiciones más restrictivas a los contratos eventuales por circunstancias de la producción, con el objetivo de reforzar la estabilidad del empleo. Desde 2017 la proporción de accidentes laborales se ha reducido en 11,8 puntos porcentuales en los asalariados temporales, mientras que se ha elevado en 7,2 puntos en los trabajadores con contrato indefinido.

⁵ <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

■ Gráfico 71

Evolución de los accidentes de trabajo y de la población asalariada según la duración del contrato

%. Aragón. 2017-2022



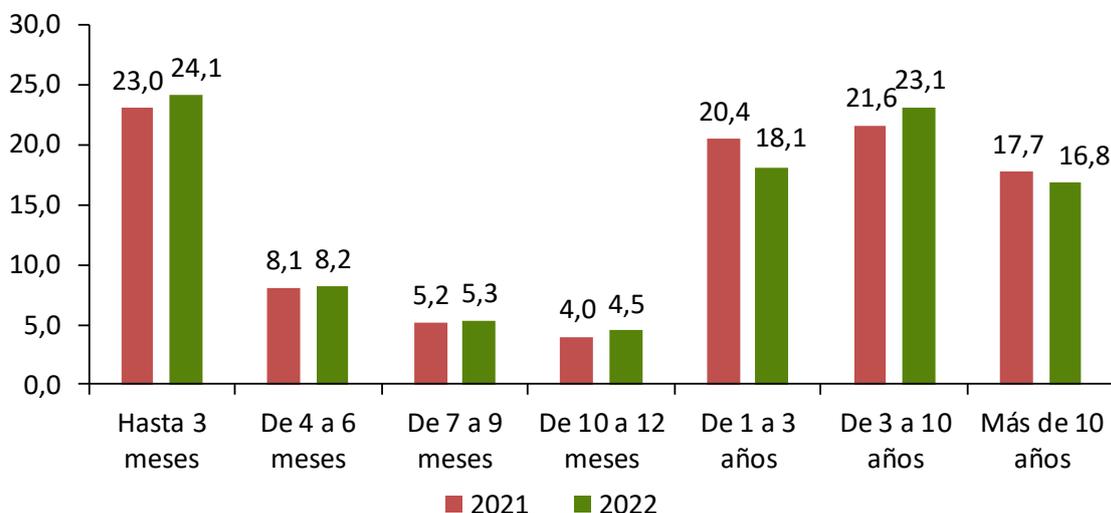
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

Según la antigüedad, las personas con menos de tres meses en su puesto de trabajo tienen un porcentaje más alto de accidentes laborales (24,1%). A estos le siguen aquellas personas que llevan entre 3 y 10 años (23,1%), los que se sitúan entre 1 y 3 años (18,1%) y quienes tienen más de 10 años de experiencia (16,8%). En términos absolutos, los trabajadores con una antigüedad menor a 3 meses y entre 3 a 10 años son los que han mostrado un mayor aumento de siniestralidad laboral con 347 y 409 más, respectivamente. Por otro lado, aquellos trabajadores con una experiencia en su puesto de 1 a 3 años son los que más han rebajado sus accidentes laborales (258 menos).

■ Gráfico 72

Distribución porcentual de los accidentes por antigüedad en el puesto de trabajo

%. Aragón. 2021-2022



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

Los accidentes de trabajo in itinere

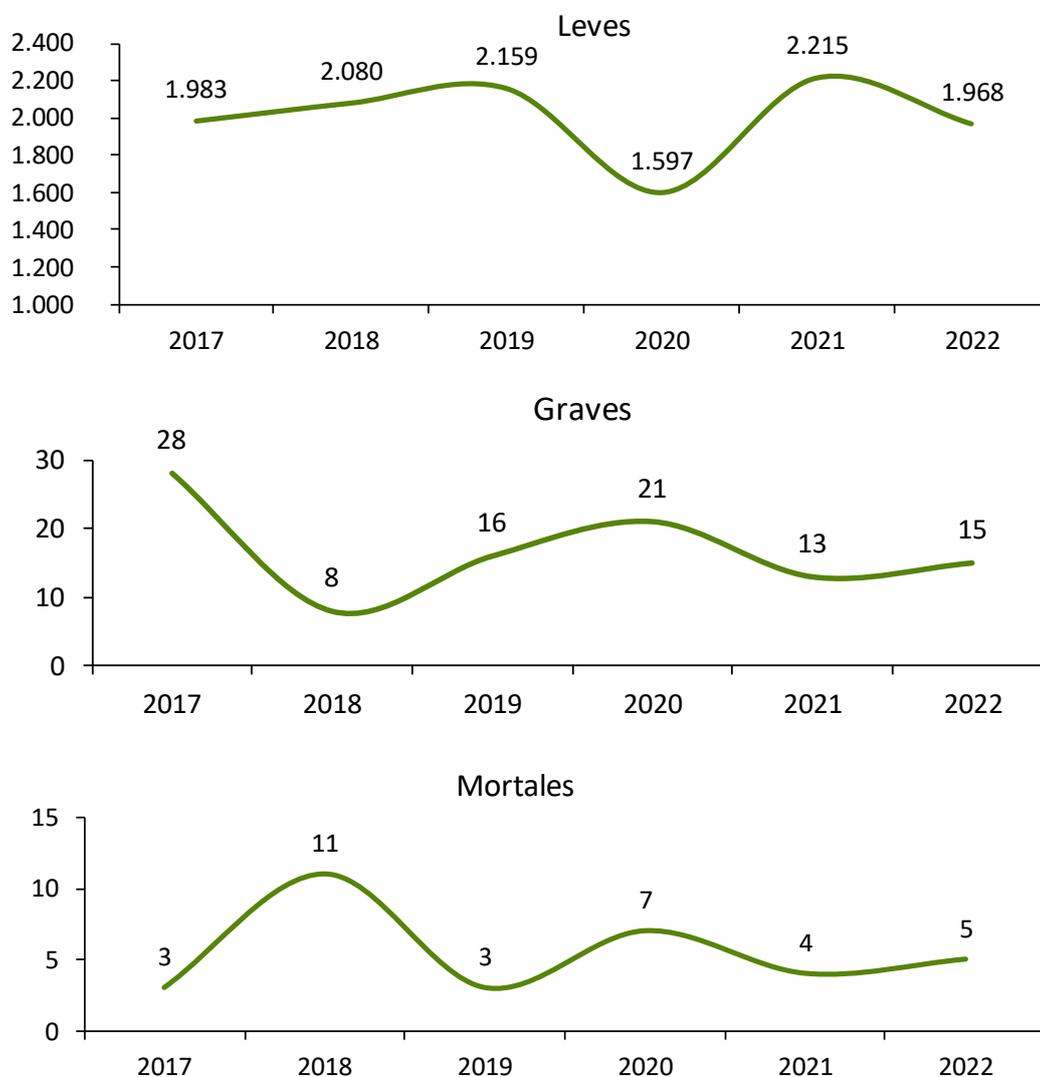
Los accidentes in itinere son toda lesión corporal que sufre el trabajador al desplazarse desde su domicilio hasta el lugar del trabajo y viceversa, a condición de que el trabajador no haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo.

Este año Aragón contabilizó 1.988 accidentes in itinere con baja laboral, con una disminución del 10,9% respecto al año pasado (244 menos). Respecto a 2017 los accidentes in itinere también han registrado una trayectoria a la baja (-1,3% y 26 menos). En 2022 los accidentes leves han reducido de 2.215 a 1968 (-11,2%), mientras que los graves pasaron de 13 a 15 y los mortales de 4 a 5. La mayoría se han producido en la provincia de Zaragoza (83,1%), seguida por Huesca (12,1%) y Teruel (4,8%). El 61,6% de los mismos han sido accidentes de tráfico. Por actividad, el 70,7% se ha concentrado en el sector servicios, afectando el 57,7% del total de siniestros a mujeres.

■ Gráfico 73

Accidentes in itinere con baja por tipo de gravedad

Número. Aragón. 2017-2022



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

Las 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, teniendo la consideración de accidentes laborales. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en su artículo 156 hace 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. Asimismo, tienen esta consideración las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por la persona trabajadora que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

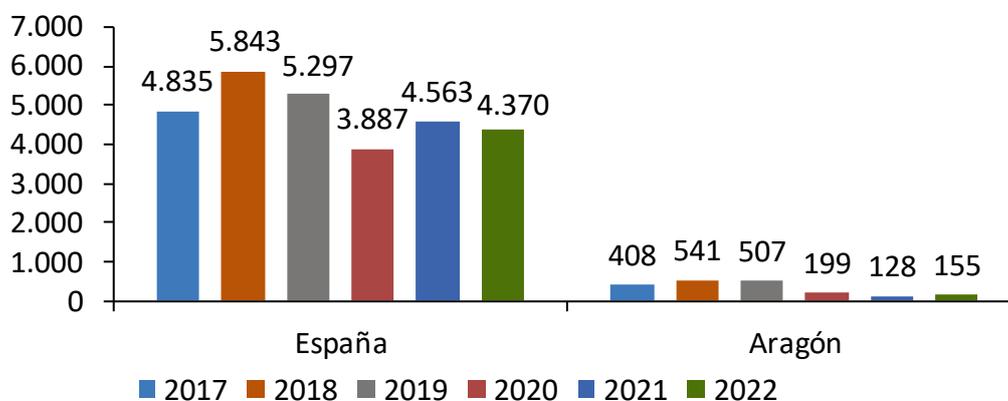
En España se han comunicado 4.370 partes de enfermedades no traumáticas, representando en Aragón el 3,5% del total (155). La mayoría de los partes comunicados se da entre los hombres (74,2%), frente al 25,8% de las mujeres. Además, los partes comunicados con baja agrupan el 76,8% de todos ellos (119). En la comunidad aragonesa ha aumentado la cifra de partes de patologías no traumáticas un 21,1% en el último año. Por el contrario, en el ámbito estatal se han reducido, con un 4,2% menos. Las patologías no traumáticas con baja a nivel nacional son el 76,6% del total (3.348).

■ Cuadro 79
Patologías no traumáticas
 Número y %. Aragón y España. 2021-2022

	Con baja	Sin baja	Total	Hombres	Mujeres
Aragón	119	36	155	115	40
España	3.348	1.022	4.370	2.216	2.154
Evolución Aragón 2021-2022 (%)	14,4	50,0	21,1	42,0	-14,9
Evolución España 2021-2022 (%)	-5,3	-0,7	-4,2	2,1	-10,0

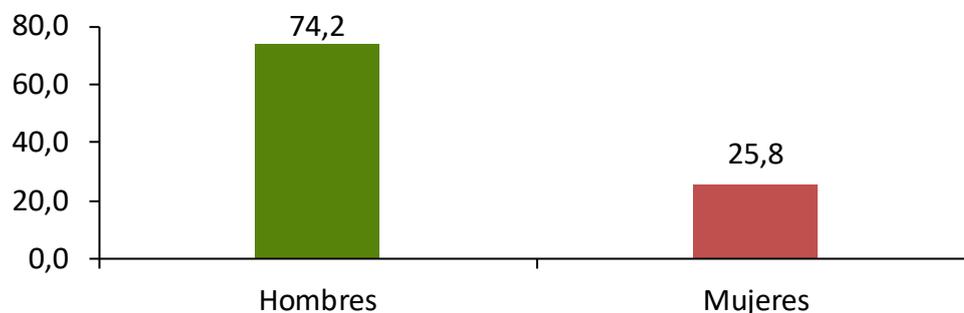
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia

■ Gráfico 74
Patologías no traumáticas
 Aragón y España. 2017-2022



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia

■ Gráfico 75
Patologías no traumáticas por sexo
%. Aragón. 2022



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

1.7.2. Las enfermedades profesionales

Se conoce como enfermedad profesional a efectos legales 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.

El cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y los criterios específicos para su notificación y registro se establecen en el Real Decreto 1299/2006. En 2015, mediante el Real Decreto 1150/2015 de 18 de diciembre, se modificaron los anexos de la anterior norma, actualizando el cuadro de enfermedades profesionales. Igualmente, el primero fue actualizado con el Real Decreto 257/2018, de 4 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Este último cambio amplía el cuadro de enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos.

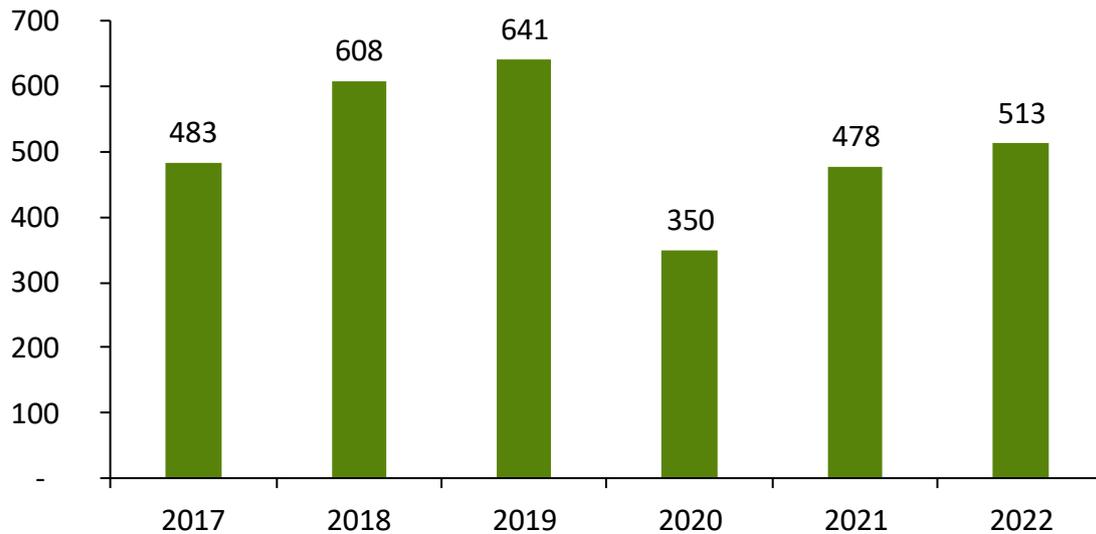
En 2022 se han registrado en Aragón 1.144 enfermedades profesionales (20,8% y 197 más que el año precedente), un total de 513 partes con baja y 631 sin baja. Las enfermedades profesionales han repuntado respecto a 2021, destacando la subida en aquellas sin baja laboral del 34,5% (162 más), ya que aquellas con baja se elevaron un

7,3% (35 más). En España han crecido los partes con baja un 4,0% (374 más), llegando hasta las 9.716. En el cómputo global (con baja y sin baja) se han alcanzado los 22.589 (un 10,8% más que en 2021).

■ Gráfico 76

Número de enfermedades profesionales con baja

Número. Aragón. 2017-2022



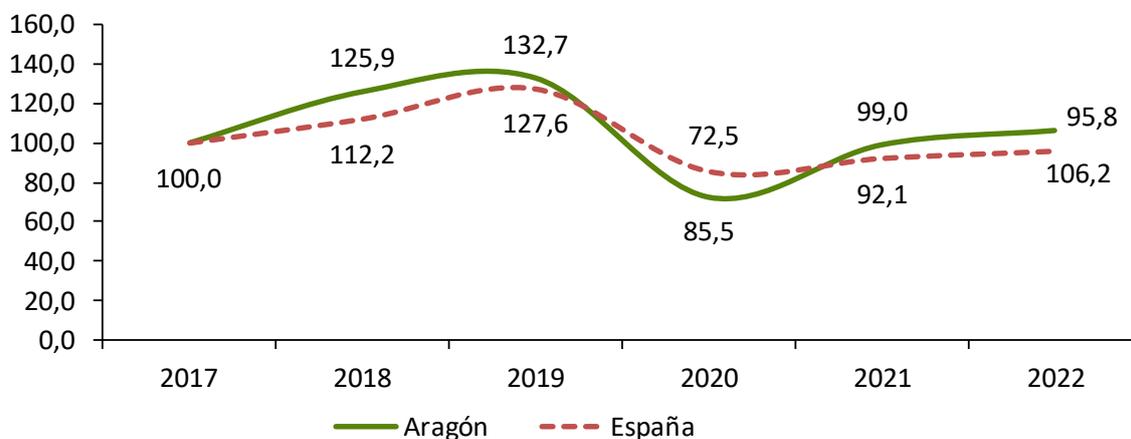
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

Los partes comunicados de enfermedades profesionales con baja han subido desde 2017, pasando de 483 a 513 (6,2%). Por otra parte, a nivel nacional se han aminorado, bajando de 10.140 a 9.716 en el último quinquenio, un 4,2% menos.

■ Gráfico 77

Evolución del número de las enfermedades profesionales con baja

Índice 100=2017.Aragón y España. 2017-2022



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Elaboración propia

Por provincias, Zaragoza concentra la proporción más elevada de enfermedades profesionales con parte de baja (69,4%), siendo inferior a su peso en el empleo (73,3%). En Teruel el porcentaje de las primeras es superior (11,9% de enfermedades y 9,9% de ocupados), al igual que en Huesca que la proporción de enfermedades profesionales (18,7%) es superior a la de la población ocupada (16,8%). La provincia turolense (90,6%, de 32 a 61), con diferencia, es la que más ha aumentado en enfermedades profesionales con baja, seguida de la zaragozana (2,9%), mientras que en la oscense han disminuido (-4,0%).

■ Cuadro 80

Enfermedades profesionales con baja por provincia

Número y %. Aragón y provincias. 2021-2022

	2022	2021	Evol. 2021-2022	Enfermedades 2022 (%)	Población ocupada (%)
Huesca	96	100	-4,0	18,7	16,8
Teruel	61	32	90,6	11,9	9,9
Zaragoza	356	346	2,9	69,4	73,3
Aragón	513	478	7,3	100,0	100,0

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

En las enfermedades profesionales, sean con baja o no, predominan los varones (56,4%) frente a las mujeres (43,6%). Las diferencias se incrementan si se consideran únicamente los partes de baja (58,5% y 41,5%, respectivamente), a favor de los primeros. Por tramos de edad, es entre los 40 y los 54 años donde se concentran estas patologías (58,2%). De los 45 a los 49 (21,4%) y de los 50 a los 54 años (19,7%) se acumulan las proporciones más altas.

■ Cuadro 81

Enfermedades profesionales con baja por sexo

% Aragón. 2022

	%
Hombres	58,5
Mujeres	41,5
Total	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

■ Cuadro 82

Enfermedades profesionales con baja por grupos de edad

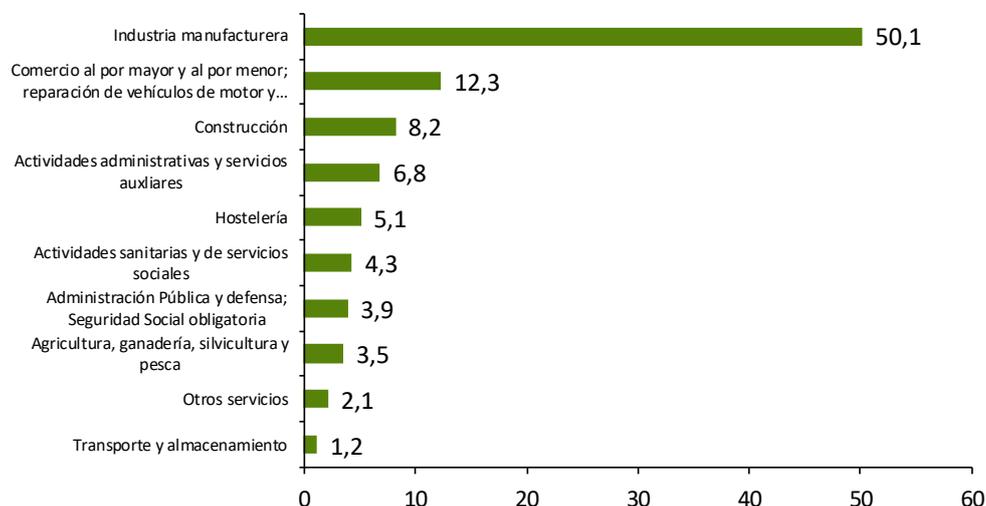
% Aragón. 2022

	%
<20 años	-
20-24 años	1,2
25-29	2,8
30-34	3,6
35-39	4,5
40-44	7,5
45-49	10,0
50-54	8,0
55-59	4,7
60 y más años	2,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

Por sectores, la industria agrupa el 50,9% de las enfermedades profesionales con baja, servicios el 37,4%, la construcción el 8,2% y la agricultura el 3,5%. Dentro de la clasificación CNAE-09 (letras de sección de la actividad), la industria manufacturera alberga la mayoría de los partes con baja (50,1%), seguida por el comercio (12,3%), la construcción (8,2%), las actividades administrativas y servicios auxiliares (6,8%) y la hostelería (5,1%), todas ellas por encima del 5,0%.

■ Gráfico 78

Enfermedades profesionales con baja por secciones de actividad
% sobre total de enfermedades. Aragón. 2022

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

1.7.3. Las estrategias y programas contra la siniestralidad

La Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud Laboral 2022-2027, enmarcada dentro del proceso de diálogo social en Aragón y con el consenso establecido en el seno del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (CASSL) por los representantes del Gobierno de Aragón y los agentes económicos y sociales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT), fue aprobada por el Pleno del Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral el 12 de septiembre de 2022.

En dicha Estrategia se plantean los siguientes objetivos y las correspondientes líneas de actuación:

1. Analizar y evaluar la siniestralidad laboral y la gestión preventiva.
2. Mejorar la eficiencia y el fortalecimiento de las instituciones.
3. Reforzar la participación de los interlocutores sociales.
4. Promover, apoyar y fomentar la prevención de riesgos laborales (PRL).
5. Impulsar la formación y educación en seguridad y salud.
6. Potenciar la innovación en prevención.
7. Intensificar la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en PRL.

Asimismo, se detallan una serie de acciones concretas y unos criterios para conocer el grado de consecución de estos, estableciéndose un reparto de responsabilidades en la realización del plan donde destacan el Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (CASSL), el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral (ISSLA) y los agentes económicos y sociales más representativos de la comunidad, la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social o la de Salud Pública del Gobierno de Aragón, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), la Dirección General de Tráfico (DGT), así como otras administraciones públicas.

El ISSLA, como órgano gestor de la política de prevención de riesgos laborales y órgano científico-técnico especializado, con competencia en prevención de riesgos laborales, ha desarrollado en 2022 una serie de programas con resultados de efectividad probada, todos ellos encuadrados en los objetivos establecidos en la nueva Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027.

Entre los distintos programas desarrollados habitualmente por el ISSLA, Programa Aragón (Alta Tasa), Programa Construcción o el Programa Sobreesfuerzos, este año cabe resaltar la continuación y desarrollo del programa de Enfermedades Profesionales, así como el mayor impulso y proyección de la Red Aragonesa de Empresa Saludables.

Por otro lado, son importantes los informes elaborados sobre los planes de trabajo para la retirada del amianto en la construcción, de ámbito autonómico, así como la posterior visita para la comprobación de las medidas aplicadas.

Entre otras actuaciones llevadas a cabo por el ISSLA, está el seguimiento de los convenios de colaboración con los agentes sociales, Fundación Laboral de la Construcción, la Cátedra de MAZ y Cátedra FCC de Prevención de Riesgos Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Zaragoza, en materia de prevención de riesgos laborales; así como el desarrollo del programa de control del cumplimiento de los servicios de prevención ajenos.

Por último, se ha realizado en febrero y marzo de 2022 la IV edición del Curso de nivel básico de prevención en riesgos laborales, para personal civil y militar del Ministerio de Defensa, en colaboración con personal del Ministerio de Defensa y de la Jefatura Provincial de Tráfico de Zaragoza.

Programa Aragón de actuación sobre empresas con alta tasa de accidentalidad

El ISSLA ha puesto en marcha en 2022 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 quince años. Se dirige a aquellas empresas que durante el año anterior (2021) alcanzaron un mínimo de 3 accidentes con baja en jornada de trabajo, además de mostrar un índice de incidencia o tasa de accidentalidad superior en un 25,0% a la media de la actividad económica en la que se encuadran.

El programa se ha ejecutado conjuntamente y en coordinación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), 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 903 empresas de Aragón que ocupaban a 74.389 trabajadores y que soportaron 6.525 accidentes en 2021, siendo la tasa media de accidentalidad de este colectivo de 88 accidentes por cada 1.000 trabajadores.

■ Cuadro 83

Programa de alta tasa de accidentalidad comparada (TAC)

Empresas, trabajadores y accidentes y tasas medias. Aragón. 2020/2021-2022/2023

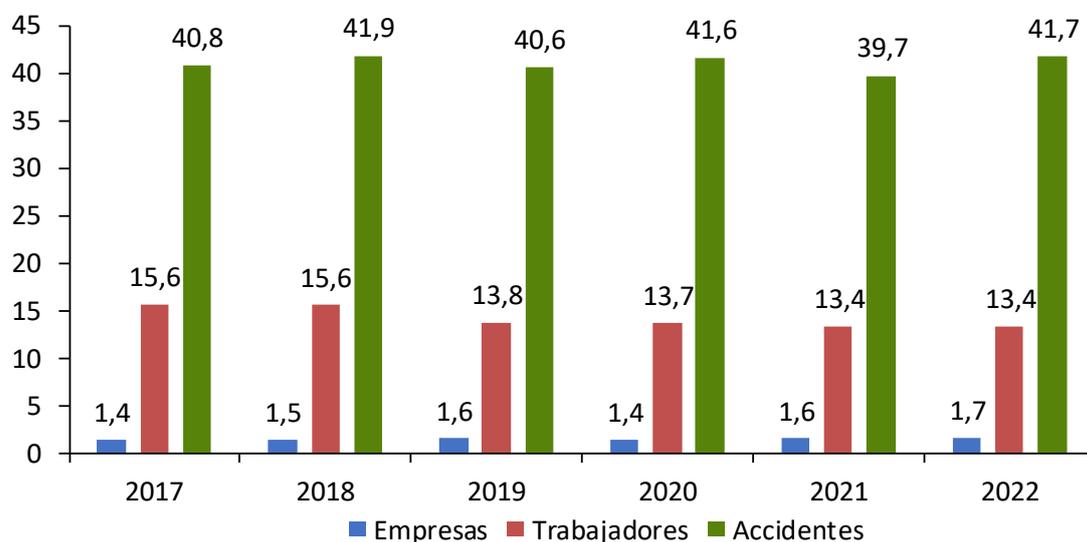
	2020-2021		2021-2022		2022-2023	
	Número	% s/ total	Número	% s/ total	Número	% s/ total
Empresas	821	1,4	903	1,6	977	1,65
Trabajadores	76.994	13,7	74.389	13,4	78.272	13,36
Accidentes	6.440	41,6	6.525	39,7	7.151	41,68
Tasa media de accidentalidad	84	-	88	-	91	

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

■ Gráfico 79

Repercusión de las empresas de alta tasa de accidentalidad comparada (TAC) en la accidentalidad laboral

%. Aragón. 2017-2022



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

El programa de 2023 afectará a 977 empresas, que ocupan a 78.272 y que registraron 7.151 accidentes, el 41,7% de todos los ocurridos con baja en jornada de trabajo. La tasa media de accidentalidad de este colectivo de empresas en 2022 fue de 91 accidentes por cada 1.000 trabajadores.

Programa Construcción

Es un programa de actuación en obras de construcción en las que el ISSLA interviene realizando funciones de asesoramiento y comprobación de las condiciones de trabajo presentes durante la ejecución de las obras.

Durante la visita se informa a las empresas de las deficiencias que se puedan observar tanto en condiciones materiales como documentales, así como la forma de subsanarlas, en un intento de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de los documentos.

En el año 2022 se han realizado 110 visitas a estas obras realizando labores de asesoramiento, principalmente en la provincia de Teruel).

Por otra parte, el ISSLA interviene también en obras con presencia de amianto (generalmente retirada de placas o tuberías de fibrocemento), con objeto de

comprobar el cumplimiento de las medidas incluidas en los planes de trabajo de amianto presentados (453 en 2022) para su aprobación por la Autoridad Laboral.

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.

En 2022 el ISSLA realizó el control y asesoramiento de las condiciones ergonómicas y de vigilancia de la salud entre las 79 empresas que en el año anterior habían registrado una alta tasa de accidentes producidos por sobreesfuerzos sobre el sistema músculo-esquelético.

Además, se ha desarrollado un nuevo programa en el área de Sobreesfuerzos, en el que se ha incidido en la investigación de los puestos de trabajo donde se hayan comunicado dos accidentes por sobreesfuerzos notificados en aquellas empresas de menos de 25 trabajadores. Se visitaron 23 empresas en Aragón.

Programa cancerígenos y mutágenos – sector estaciones de servicio

El Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral ha apoyado la decisión de iniciar un programa sobre agentes cancerígenos y mutágenos en empresas incluidas en el código de actividad empresarial 4730 correspondiente a comercio al por menor de combustibles para la automoción en establecimientos especializados, en el ámbito de desarrollo de la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2027. En 2022 se remitieron 138 cartas a las empresas de tres o más trabajadores, potencialmente incluidas en el programa. Este tiene como objetivo principal adquirir un conocimiento global y actualizado de la situación actual de las empresas aragonesas en materia de gestión del riesgo de exposición a agentes cancerígenos o mutágenos, a la vez que informar y promocionar sobre las buenas prácticas en la gestión del riesgo de exposición a estos agentes, así como la vigilancia de la salud como herramienta imprescindible para la posible detección precoz de alteraciones relacionadas con la exposición a estos agentes.

Programa investigación de daños por Enfermedades Profesionales.

Este programa se inició en 2021 con una serie de actuaciones de seguimiento, vigilancia y control del cumplimiento de la gestión preventiva, y actuaciones de comprobación de las condiciones de trabajo.

Se han estudiado 11 casos dentro del grupo de estudio de Enfermedades Profesionales Grupo 2 (RD 1299/2006, de 10 de noviembre), todas relativas a los Trastornos Musculo-Esqueléticos (TME), las cuales suponen la mayor incidencia en las estadísticas de las enfermedades profesionales.

Divulgación de la cultura preventiva

Dentro de las acciones de divulgación de la prevención de riesgos laborales durante el año 2022, se pueden señalar las siguientes:

- Mantenimiento del canal de *Twitter* desde el perfil corporativo @ISSLA_aragon para: Divulgación de contenidos propios y de otros organismos o empresas de referencia en prevención de riesgos laborales y apoyo promocional para las distintas jornadas técnicas o eventos donde participa el ISSLA o interviene en su organización, así como en otros eventos y proyectos como la Red Aragonesa de Empresas Saludables.
- Actualización de los contenidos referentes al ISSLA en la web corporativa del Gobierno de Aragón.
- Mantenimiento del canal de YouTube del Instituto con vídeos de las jornadas realizadas en el ISSLA y otras donde participa. Se publicaron durante 2022 un total de 4 vídeos y 3 emisiones en directo de jornadas técnicas
- Se coordina desde el ISSLA el Plan de Comunicación de la Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, hashtag #RESST en apoyo a la campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo “Trabajos saludables: relajemos las cargas”.

Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES)

La Red Aragonesa de Empresas Saludables⁶, es una iniciativa de las Direcciones Generales de Trabajo, Autónomos y Economía Social, a través del ISSLA y de Salud Pública, que aúna a empresas aragonesas que además de cumplir con la normativa en prevención de riesgos laborales, van más allá, implementando acciones que faciliten el desarrollo individual y la mejora de las condiciones de trabajo a través de la promoción de la salud.

El 7 de abril de 2022 se publica en el BOA la Resolución de 29 de marzo de 2022, de los directores generales de Salud Pública y de Trabajo, Economía Social y Autónomos, por

⁶ El Departamento de Economía, Planificación y Empleo aprobó la Orden EPE/219/2021, de 15 de marzo, por la que se regula el funcionamiento de la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES).

la que se realiza la convocatoria de 2022 para la integración de empresas en la Red Aragonesa de Empresas Saludables (RAES)⁷.

Un total de 7 entidades han resultado acreditadas en 2022 como Empresas Saludables y han pasado a integrarse en la RAES. Este año el Equipo de Coordinación RAES publicó 17 Notas Saludables RAES como boletín quincenal de noticias de interés para los miembros de la Red.

Tras haber pasado más de dos años desde las primeras adhesiones a la Red, se inician las visitas para la renovación de las empresas en la RAES.

Asimismo, se programaron cursos para las empresas miembros de la Red, con el objetivo de ayudar a las empresas a organizar ideas y contenidos, adquirir conocimientos y aplicar la metodología adecuada para la elaboración o mejora de proyectos de buenas prácticas saludables.

⁷ <https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1215232984545&type=pdf>

2. POLÍTICAS DE EMPLEO

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó el 26 de abril el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para 2022¹, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

El PAPE, según lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de Empleo, establece los objetivos a alcanzar en el año en el conjunto de España y en cada una de las autonomías, así como los indicadores que se van a utilizar para valorar su grado de consecución. De esta manera, el Plan Anual de Política de Empleo se configura como un instrumento de evaluación de los servicios y programas de políticas activas de empleo desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal y las comunidades autónomas.

El Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece como instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo:

- La Estrategia Española de Activación para el Empleo, regulada en el artículo 10.
- Los Planes Anuales de Política de Empleo, regulados en el artículo 11.
- El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, regulado en el artículo 12, que se configura como un sistema de información común que se organizará con una estructura informática integrada y compatible, y será el instrumento técnico que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo, y de la protección por desempleo, que realicen los servicios públicos de empleo en todo el territorio del Estado. También permitirá la evaluación, el seguimiento y control de la utilización de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado o de la Unión Europea para su justificación.

El Real Decreto 1069/2021², de 4 de diciembre, aprobó la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo (EEAAE) 2021-2024. En el marco de la EEAAE 2021-2024, los servicios y programas del PAPE 2021, desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo, plantean cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y potenciar la activación y mejora de la empleabilidad de personas jóvenes menores de 30 años, con especial atención a quienes presentan mayores necesidades de formación y riesgo de precariedad laboral, según su nivel formativo.

¹ [https://www.boe.es/eli/es/res/2022/04/26/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2022/04/26/(2))

² <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/12/04/1069/con>

2. Promover la participación de las mujeres para impulsar su empleabilidad y activación en el empleo.
3. Contribuir a la reducción de la duración del desempleo para poder hacer frente al desempleo de larga duración y estructural, así como a la exclusión social.
4. Potenciar el empleo como principal instrumento de inclusión social, mejorando de manera prioritaria la activación e inserción de personas pertenecientes a colectivos especialmente afectados por el desempleo: personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años.

El Servicio Público de Empleo Aragonés es el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), organismo autónomo adscrito al Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón. El INAEM tiene distribuidas las distintas políticas activas de empleo en tres grandes áreas: intermediación, promoción de empleo y formación. El presupuesto del INAEM ha sido de 188,2 millones de euros, con una ejecución del 78,3%.

El Plan Estratégico del INAEM 2021-2023 tiene dos objetivos estratégicos:

1. Ser un referente en el sector del empleo en Aragón, actualizando sus productos, servicios y canales para dar respuesta a las nuevas necesidades del mercado actual.
2. Mejorar el funcionamiento interno, la comunicación y colaboración con la sociedad y la imagen externa e interna del INAEM.

En 2022 el INAEM ha gestionado y ejecutado las primeras convocatorias en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiadas por los fondos *Next Generation-EU*, que incorporan una importante agenda de inversiones y reformas estructurales. Desde el área de intermediación se ha priorizado la atención de colectivos como el de mujeres, sobre todo en el ámbito rural, personas con discapacidad, jóvenes con baja cualificación, y víctimas de violencia de género. Por su parte, en el área de promoción del empleo se han promovido programas como el de "Primera experiencia profesional en administración públicas", "Investigo" para la contratación de personas jóvenes investigadoras y tecnólogas, así como los proyectos "SURGE" y "MEMTA" que han permitido abordar el reto demográfico y el apoyo a la creación y mantenimiento del empleo en actividades que contribuyesen a la transición verde o a la transformación digital. Por último, dentro del área de formación se han desarrollado acciones formativas dirigidas a la mejora de las capacidades digitales para mujeres prioritariamente desempleadas, destinadas a impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género. Dentro las novedades de este año está

la aprobación, por parte del Gobierno de España, de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional³.

2.1. INTERMEDIACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

La intermediación laboral entre las empresas y los trabajadores es una de las funciones principales del INAEM, así lo establece el artículo 2 de la Ley de creación de este organismo. En concreto enumera las siguientes competencias:

- Las funciones de ejecución, en materia de intermediación laboral, garantizando la transparencia y accesibilidad a la información por parte del sistema público de empleo estatal.
- Las funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de registrar o, en su caso, comunicar los contratos laborales en los términos legalmente establecidos, así como la comunicación a la oficina de empleo de la terminación de éstos.
- La autorización, renovación, modificación y extinción de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el del territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Las funciones relativas a las actividades de la Red Europea de Servicios de Empleo (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, y coordinación de las unidades territoriales de empleo.

En 2022 los servicios de intermediación han ejecutado 17,5 millones de euros de su presupuesto (un 97,1%), con un aumento del 44,1% respecto a 2021.

³ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

■ Cuadro 1
Programas de intermediación
 Presupuesto ejecutado. Aragón. 2022

	Presupuesto 2022 (euros)	Ejecución 2022 (euros)	% Ejecución
Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción 2020-2022	634.567	553.474	87,2
Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción en el marco del Programa operativo del Fondo Social Europeo, a través de la asignación adicional de fondos REACT ⁴ -UE 2021-2022	415.527	318.432	76,6
Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción 2022-2024 (1)	6.965.330	6.964.229	100,0
Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción para personas con discapacidad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea- <i>Next Generation EU</i> 2021-2023 (2)	653.116	648.507	99,3
Programas innovadores para el empleo destinados a personas jóvenes desempleadas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea- <i>Next Generation EU</i> 2021-2023 (3)	4.481.260	4.428.599	98,8
Programa de apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano para entidades locales y entidades sin ánimo de lucro en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea- <i>Next Generation EU</i> 2022-2023 (4)	2.244.810	2.244.231	100,0
Premio Isabel Oseira Aragón Orientación Profesional	6.000	2.000	33,3
Programas "Acceder" y "Promociona" en el marco del Programa Operativo "Inclusión social y economía social" del Fondo Social Europeo de la Fundación Secretariado Gitano	45.000	42.599	94,7
Convenio con Agrupación de Personas Sordas de Zaragoza y Aragón	84.000	84.000	100,0
Convenio Más Preparadas para el Empleo 2020-2022	266.666	259.997	97,5
Convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo del Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Aragón para la realización de un programa de apoyo a la reinserción laboral 2022-2024 (5)	1.456.452	1.456.452	100,0
Programa de formación e inserción con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea- <i>Next Generation EU</i> 2022-2023 (6)	367.162	102.562	27,9
Servicio de orientación profesional on-line: INAEM ORIENTA	390.000	390.000	100,0

⁴ El Fondo REACT-EU forma parte de un paquete de ayudas europeo más amplio aprobado por la Comisión Europea en julio de 2020, denominado Next Generation-UE, que alcanza una cifra total de 750.000 millones de euros para el conjunto de Estados Miembros, que contribuirá a reparar los daños económicos y sociales inmediatos causados por la pandemia de coronavirus.
<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Fondo-REACT-EU.aspx>

-
- (1) De la cuantía total del programa (7.739.256 €), en la ejecución del presupuesto 2022 se recoge la cuantía del anticipo del 90% para las entidades beneficiarias de la subvención (6.964.229 €) quedando pendiente el 10% restante al cumplimiento de objetivos a la finalización del programa en 2024.
- (2) De la cuantía total del programa (1.053.413 €), en la ejecución del presupuesto 2022 se recoge la cuantía del anticipo del 62% para las entidades beneficiarias de la subvención (653.116 €), quedando pendiente el 38% restante al cumplimiento de objetivos a la finalización del programa en 2023.
- (3) De la cuantía total del convenio (4.979.177 €), en la ejecución del presupuesto 2022 se recoge la cuantía del anticipo del 90% para las entidades beneficiarias de la subvención (4.481.260 €), quedando pendiente el 10% restante al cumplimiento de objetivos a la finalización del programa en 2023.
- (4) De la cuantía total del programa (2.494.234 €), en la ejecución del presupuesto 2022 se recoge la cuantía del anticipo del 90% para las entidades beneficiarias de la subvención (2.244.810 €), quedando pendiente el 10% restante al cumplimiento de objetivos a la finalización del programa en 2023.
- (5) De la cuantía total del programa (1.618.280 €), en la ejecución del presupuesto 2022 se recoge la cuantía del anticipo del 90% para las entidades beneficiarias de la subvención (1.456.452 €) quedando pendiente el 10% restante al cumplimiento de objetivos a la finalización del programa en 2024.
- (6) De la cuantía total del programa (463.219 €), en la ejecución del presupuesto 2022 se recoge la cuantía prevista en el contrato de servicios para la entidad beneficiaria (367.162 €) quedando pendiente el resto al cumplimiento de objetivos a la finalización del programa en 2023.
- Fuente: INAEM
-

Gestión de los servicios prestados

La gestión de los servicios ofrecidos a la ciudadanía se realiza en función de la situación y necesidad de cada usuario. Es requisito imprescindible para ello estar inscrito en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo del Sistema Nacional de Empleo. Los dos grandes grupos de servicios prestados se clasifican en ofertas y demandas de empleo. Los primeros responden a las ofertas que reciben los servicios públicos de las empresas para ocupar puestos de trabajos vacantes (una oferta puede solicitar varios puestos). Los segundos están relacionados con las demandas concretas de los trabajadores. De este segundo grupo, el servicio más gestionado es la demanda de empleo de los usuarios, independientemente de su situación laboral, es decir, desempleados o no. Los datos de los demandantes no ocupados se recogen en las estadísticas tradicionales del SEPE (antiguo INEM) y en la Encuesta de Población Activa.

Las oficinas de empleo de Aragón han registrado un total de 93.050 personas inscritas en 2022. Los demandantes de empleo fueron 92.765, de los cuales el 62,9% se encontraba en situación de desempleo (58.308). Casi un tercio de los demandantes (31,6%) superaban el año de inscripción, con una proporción de mujeres más alta (58,7%).

■ Cuadro 2

Usuarios de los servicios del INAEM y entidades colaboradoras

Número. Aragón y provincias. 31 de diciembre de 2022

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Demandantes inscritos	14.488	8.909	69.653	93.050
Demandantes de empleo	13.829	9.107	69.829	92.765
Demandantes parados	7.887	5.128	45.293	58.308

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Este año el INAEM ha realizado 472.628 servicios de orientación para la mejora de la empleabilidad e inserción. La mayoría de los mismos se han localizado en la provincia de Zaragoza (77,8%), quedando por detrás la de Huesca (14,4%) y de Teruel (7,9%). La actualización curricular y reclasificación profesional, así como la información y seguimiento para el empleo son los de mayor peso. Les siguen el asesoramiento técnico y la atención especializada y los itinerarios personalizados, aunque con cifras mucho más bajas. Los servicios de atención telefónica han pasado de 41.553 en 2021 a 39.741 en 2022, con una mayoría de mujeres usuarias (69,1%). Por otro lado, la gestión de la demanda por internet ha tenido 8.528 nuevos usuarios, con un total de 1.349.896 gestiones *online*. Por último, dentro de INAEM Orienta, plataforma de orientación profesional *online*⁵, se han contabilizado 23.981 personas registradas y 16.174 personas con tutor.

■ Cuadro 3

Servicios de orientación prestados directamente por el INAEM

Número. Aragón. 2022

Servicios de orientación prestados por el INAEM	Aragón
Itinerarios individuales y personalizados de empleo	9.393
Asesoramiento técnico en búsqueda activa de empleo, talleres de entrevista, desarrollo de aspectos personales para la ocupación, atención personalizada y EURES	35.389
Información y seguimiento para el empleo	167.283
Actualización curricular y reclasificación para el empleo	223.177
Atención a mujeres víctimas de violencia de género	1.635
Autoempleo: información-motivación al autoempleo y asesoramiento a proyectos empresariales	1.762

Fuente. INAEM. Elaboración propia

⁵ <https://www.inaemorienta.es/>

Gestión de la contratación y la oferta de empleo

En 2022 se han llevado a cabo 263.377 colocaciones de demandantes de empleo. De las cuales, el 2,6% (6.876) han sido colocaciones gestionadas directamente por el INAEM. Además, en 161.403 (el 61,3% del total) se ofreció algún servicio previo de intermediación, desde el INAEM, para el demandante que posteriormente fue contratado. Por otra parte, se registraron 10.116 ofertas de empleo, con un total de 16.752 puestos ofertados. Entre las ofertas se hallan las difundidas por internet, un total de 7.969. La tendencia ha sido a la baja tanto en los puestos ofertados, como en las colocaciones.

■ Cuadro 4

Gestión de la oferta de empleo

Número. Aragón y provincias. 2021-2022

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
2021				
Ofertas registradas	2.340	2.151	4.946	9.437
Puestos ofertados	3.888	4.122	10.167	18.177
2022				
Ofertas registradas	2.405	2.445	5.266	10.116
Puestos ofertados	3.527	4.341	8.884	16.752

Fuente. INAEM. Elaboración propia

■ Cuadro 5

Gestión de la contratación. Colocaciones gestionadas

Número. Aragón y provincias. 2021-2022

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón	Aragón (%)
2021					
Colocaciones directas	1.974	1.907	4.323	8.204	2,7
Colocaciones con servicios previos	24.614	16.006	127.393	168.013	54,5
Total colocaciones⁶	46.406	26.454	235.420	308.280	
2022					
Colocaciones directas	1.517	1.488	3.871	6.876	2,6
Colocaciones con servicios previos	23.112	14.205	124.086	161.403	61,3
Total colocaciones	38.788	22.539	202.050	263.377	

Fuente. INAEM. Elaboración propia

⁶ Aquí se incluyen también las colocaciones sin gestión directa por parte del INAEM.

Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción (PIMEI)

Estos programas tienen como objetivo el desarrollo de actuaciones de orientación profesional, mejora de competencias personales y profesionales que favorezcan las condiciones de empleabilidad y/o cualificación profesional de los usuarios, así como facilitar un resultado cuantificado de inserción laboral.

Los mismos van dirigidos a las entidades privadas, sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia, que tengan experiencia en la realización de acciones de orientación dirigidas a la mejora de la empleabilidad, dispongan de sedes o centros de trabajo en el territorio aragonés y cuenten con recursos humanos, materiales y técnicos necesarios para su realización.

Los usuarios de estos programas son personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo en las oficinas de empleo del INAEM de la Comunidad Autónoma de Aragón y que tengan especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo.

En 2020 se convocaron las subvenciones de los PIMEI para personas ocupadas inscritas como demandantes de empleo⁷ (de diciembre de 2020 hasta enero de 2022). La cuantía total presupuestada ha sido de 6,3 millones de euros y una ejecución del 98,7%, con un balance de 4.526 personas atendidas, 25 entidades beneficiarias y 2.493 personas insertadas.

Un año después se publicó la convocatoria de las subvenciones de los PIMEI en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo, a través de la asignación adicional de fondos REACT-UE⁸ (desde el 6 de septiembre de 2021 hasta el 5 de septiembre de 2022). La cuantía total fue de 4,2 millones con una ejecución de 3,9 millones, 2.836 personas atendidas, 33 entidades beneficiarias y 1.282 personas insertadas.

A finales de 2021 se convocaron las subvenciones PIMEI para personas con discapacidad⁹, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia,

⁷ Orden EPE/1063/2020, de 30 de octubre, por la que se convocan para el año 2020 las subvenciones para personas desempleadas pertenecientes a colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo y para personas desempleadas con discapacidad.

⁸ Orden EPE/639/2021, de 1 de junio, por la que se convocan para el año 2021 las subvenciones para los Programas para el desarrollo de acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo y los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, en el marco del Programa Operativo del Fondo Social Europeo, a través de la asignación adicional de fondos REACT-UE.

⁹ Orden EPE/1804/2021, de 23 de diciembre, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones para personas con discapacidad, previstas en la Orden EIE/1149/2016, de 8 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en los Programas para el desarrollo de Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y el Autoempleo y los Programas

financiado por la Unión Europea-*Next Generation EU* (desde el 12 de mayo de 2022 hasta el 12 de mayo de 2023). Su cuantía total es de 1,1 millón de euros, con 8 entidades beneficiarias y 234 personas que se espera atender.

Por último, este año se han convocado los PIMEI 2022-2024¹⁰ (desde el 21 de diciembre de 2022 hasta el 21 de junio de 2024). El presupuesto total es de 7,7 millones de euros, con 38 entidades beneficiarias y un total de 2.699 personas que se espera atender.

Otros programas

En diciembre de 2021 se convocaron las subvenciones para financiar programas innovadores destinados a personas jóvenes desempleadas¹¹ en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea- *Next Generation EU* (desde el 23 de mayo de 2022 hasta el 23 de septiembre de 2023). El presupuesto del programa es de 5,0 millones de euros, con 27 entidades beneficiadas y 1.220 personas que se espera atender.

Además, este año se han convocado las subvenciones para los programas de apoyo a mujeres en el ámbito rural y urbano. Por un lado, está el programa destinado a entidades locales¹² en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea- *Next Generation EU* (12 de mayo de 2022 hasta el 12 de mayo de 2023). Este tiene una cuantía de 310.100 euros y se espera atender a 140 personas y que beneficie a 6 entidades. Por otro lado, está el programa destinado a entidades sin ánimo de lucro¹³ en el marco del Plan de Recuperación,

Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea-*Next Generation EU*”.

¹⁰ Orden EPE/1585/2022, de 3 de noviembre, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones para financiar los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción, reguladas en la Orden EIE/1149/2016, de 8 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de los Programas Integrales para la Mejora de la Empleabilidad y la Inserción.

¹¹ Orden EPE/1803/2021, de 23 de diciembre, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones para financiar programas innovadores para el empleo destinados a personas jóvenes desempleadas reguladas en la Orden EIE/1243/2018, de 11 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para financiar programas experimentales destinados a personas jóvenes desempleadas, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - Financiado por la Unión Europea- *Next Generation EU*.

¹² Orden EPE/97/2022, de 10 de febrero, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones previstas en la Orden TES/1121/2021, de 11 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del “Programa de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea - *Next Generation EU*.

¹³ Orden EPE/945/2022, de 22 de junio, por la que se convocan para el año 2022, para las

Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea- *Next Generation EU* (de agosto/septiembre de 2022 hasta agosto/septiembre de 2023). Este tiene una cuantía de 2,2 millones de euros y se espera atender a 986 personas y que beneficie a 22 entidades.

Por último, se puede mencionar el programa de formación e inserción con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual. Con una ejecución prevista de 367.162 euros, 29 mujeres a atender y una previsión de 765 horas de acciones formativas cuando finalice el mismo en 2023.

Agencias de colocación

El Real Decreto 1796/2010 regula las agencias de colocación, desarrollando reglamentariamente la Ley 35/2010, sobre el régimen de autorización y la actividad de estas agencias que realizan actividades de intermediación laboral. Esta normativa se ha adaptado a las modificaciones introducidas en 2012 por la Reforma 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.

Las agencias de colocación son entidades que intermedian para proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características facilitando a los empleadores los trabajadores más apropiados 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.

Es necesario, como se ha visto en las competencias reguladas por la normativa específica, que las agencias de colocación obtengan autorización de los servicios públicos de empleo para realizar su actividad y se establecen, además, las obligaciones que deben cumplir con carácter general, destacando entre ellas la gratuidad a las personas trabajadoras por la prestación de servicios, los principios de igualdad, los de 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

entidades sin ánimo de lucro, las subvenciones previstas en la Orden TES/1121/2021, de 11 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del “Programa de Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano”, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea - *Next Generation EU*.

de elaborar y ejecutar planes concretos para la colocación de personas trabajadoras desempleadas integrantes de colectivos prioritarios.

En 2022 no se han firmado por parte del INAEM convenios de colaboración con las agencias de colocación que actúan en la comunidad, si bien las agencias de colocación privadas han mantenido su actividad normal. Según la última información publicada por el SEPE, Aragón cuenta con 79 entidades de este tipo, cuatro más que el año anterior.

■ Cuadro 6

Agencias de colocación con ámbito de actuación en Aragón. 2022

Agencias de colocación

ACADEMIA TÉCNICA OSCENSE SL
 ACCEM
 ACCIÓN LABORAL
 ADECCO TT SOCIEDAD ANÓNIMA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL
 ALMAIMAS, S.C.
 AMASOL FAMILIAS MONOMARENTALES, MONOPARENTALES Y RECONS
 ARQUISOCIAL, S.L.
 ASAPME BAJO ARAGON
 ASOCIACIÓN INSERTA EMPLEO
 ASOCIACIÓN OCÉANO ATLÁNTICO
 ASOCIACIÓN OSZAGALES
 ASOCIACIÓN TUROLENSE LEN DE EMPLEO
 ATADES
 ATADI
 AUTOESCUELA CATALUÑA
 AUTOESCUELA PEGASUS
 AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN
 AYUNTAMIENTO DE UTEBO
 CÁMARA DE COMERCIO DE HUESCA
 CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE ZARAGOZA
 CARITAS DIOCESANA DE BARBASTRO-MONZON
 CARITAS DIOCESANA DE HUESCA
 CENTRO DE ENSEÑANZA TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS(CETA)
 CENTRO DE ESTUDIOS ISED, SL
 CENTRO DE ESTUDIOS PROFESIONALES DE ARAGÓN
 CENTRO FORMACIÓN CONDUCTORES OLIVAN SL
 CEPYME ARAGÓN
 COCEMFE
 COMPUTER TARAZONA
 CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN (CREA)
 CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ZARAGOZA-CEOE ZARAGOZA
 CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE HUESCA
 CONFEDERACION EMPRESARIAL TUROLENSE
 CRUZ ROJA ESPAÑOLA
 EMPLEARAGÓN
 EUROFIRMS ETT S.L.U.
 FASE S.L.
 FEPAS

Agencias de colocación

FETRAZ (FEDERACIÓN EMP TTE MERC ZARAGOZA)
 FLEXIPLAN .S.A.EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL
 FORMACIÓN CASTILLA Y LEÓN S.L.
 FUNDACIÓN ADECCO
 FUNDACIÓN ADUNARE
 FUNDACIÓN APIP ACAM
 FUNDACIÓN CEPAIM ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES
 FUNDACION CRUZ BLANCA
 FUNDACIÓN DISMINUIDOS FÍSICOS DE ARAGÓN
 FUNDACION EDUCATRAFIK
 FUNDACIÓN EL TRANVÍA
 FUNDACIÓN FEDERICO OZANAM
 FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN
 FUNDACIÓN PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE CÁRITASZARAGOZA
 FUNDACIÓN PIQUER
 FUNDACIÓN RAMÓN REY ARDID
 FUNDACIÓN SAN EZEQUIEL MORENO
 FUNDACIÓN SAN VALERO
 FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO
 GESTION AVANZADA HUESCA SLU
 GRI-GABINETE DE RECOLOCACION INDUSTRIAL
 IMAN TEMPORING ETT S.L.
 INFORCASPE,S.L.
 INGEUS, S.L.
 INICIATIVAS ORGANIZATIVAS DE EMPRESA S.L.
 KAIROS COOPERATIVA INICIATIVA SOCIAL
 KINGS CORNER FORMACION SL
 LEE HECHT HARRISON, S.L.
 MANPOWER TEAM ETT SAU
 NORTEMPO ETT S.L.
 ORDESACTIVA, S.L.
 RANDSTAD EMPLEO , ETT, S.A.
 REDLABORAL S.L.
 SERVICIOS INFORMATICOS ALCORISA, S.L.
 SERVICIOS INTEGRADOS PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL
 STYLEJOBS S.L.
 T & Z FORMACIÓN S.L.
 TARLA SERVICIOS DE SELECCIÓN 2006 SL
 WORKING FORMACIÓN INTEGRAL, S.L.
 YMCA
 YOLANDA ARNAL CONSEJO

Fuente. Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Elaboración propia

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 creada en 1993 por 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).

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, se 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 en cualquier Estado miembro, mejorando sus productos y ampliando sus actividades.

En la Red de Servicios Europeos para el Empleo han participado 118 personas dentro de la atención personalizada y los talleres informativos. El 52,5% de las personas usuarias han sido mujeres, con un total de 575 contactos con empleadores.

Servicio a empresas: «Espacio empresas» y SACE

El Espacio Empresas se creó en marzo de 2012 y está a disposición de las empresas para facilitarles el conocimiento, el acceso y la utilización de los servicios del INAEM. Un año después, se elaboró el Plan Anual de Prospección de Empresas, que coordina la actividad de todas las oficinas de Empleo. En 2022 se han ofertado en Aragón un total de 6.810 puestos y 3.743 ofertas registradas en dicho marco. El Espacio Empresas aporta a las empresas colaboración en todas las fases del proceso de selección para la captación de los recursos humanos más adecuados a las necesidades reales. En total se han llevado a cabo 630 ofertas con selección técnica, 1.387 puestos ofertados y 967 candidatos contratados (69,7%).

■ Cuadro 7

Actuaciones del Espacio Empresa Ofertas y puestos. Aragón. 2021-2022

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
2021				
Servicios de información y atención a empresas	280	160	846	1.286
Ofertas registradas	2.340	2.151	1.519	6.010
Puestos ofertados	3.888	4.122	2.951	10.961
2022				
Servicios de información y atención a empresas	194	111	917	1.222
Ofertas registradas	776	1.164	1.803	3.743
Puestos ofertados	1.105	2.303	3.402	6.810

Fuente. INAEM. Elaboración propia

El Servicio de Apoyo a la Creación de Empresas (SACE) es un servicio que proporciona información sobre autoempleo y acompañamiento del proyecto empresarial por personal especializado. Este año se han atendido a 717 personas, con la creación de 278 empresas, el 79,9% vinculadas con el sector servicios.

■ Cuadro 8

Actuaciones del Servicio de Asesoramiento para la creación de empresas (SACE)

Personas atendidas y empresas creadas. Aragón. 2022

	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Personas atendidas	206	71	440	717
Empresas creadas	89	27	162	278
Servicios	63	18	141	222
Industria	11	0	13	24
Construcción	10	6	7	23
Agricultura	5	3	1	9

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Convenios

Los convenios celebrados entre el INAEM y otras entidades para el desarrollo de las actuaciones de intermediación han sido los siguientes:

■ Cuadro 9

Convenios suscritos por el INAEM

Aragón. 2022

Convenios

Convenios con agentes sociales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT): 1. Programa “Más Preparadas para el empleo”. 2. Programa de apoyo a la reinserción laboral (2022-2024).

Convenio con ASZA (Agrupación personas sordas)

Convenio con el Ministerio de Defensa

Programa de Educación “Aprendiendo a Emprender” con IBERCAJA

Fuente. INAEM. Elaboración propia

En octubre de 2020 se firmó el convenio de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Aragón, para la realización del programa “Más preparadas para el empleo 2020-2022”. Su principal objetivo ha sido la atención personalizada, con itinerarios individualizados que han abarcado acciones de orientación laboral, formación, adquisición de

competencias transversales y habilidades, facilitación de la inserción laboral, acompañamiento en el empleo y medidas de apoyo para la incorporación de la mujer en el mercado laboral, así como la conciliación laboral y familiar, potenciando además en el mercado laboral aragonés la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo. El presupuesto ejecutado ha sido de 2,7 millones de euros para el total del periodo. Los datos globales de este programa presentan el siguiente balance: 1.437 mujeres participantes (554 en el ámbito rural), 11.545 acciones de orientación y 7.134 acciones de seguimiento, realizándose 111.400 horas de formación. La inserción laboral ha sido del 56,6%, cuando el objetivo inicial era del 25,0%.

Otro convenio de colaboración entre el Gobierno de Aragón y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas ha sido el programa de apoyo a la reinserción laboral de personas que hayan perdido su trabajo en el sector de la automoción (2022-2024). El presupuesto asignado para dicho periodo es de 1,6 millones de euros. Entre sus objetivos se pretende atender a 320 personas y alcanzar las 15.800 horas de formación.

El convenio con la Agrupación de personas sordas de Zaragoza y Aragón (ASZA) desarrolla un servicio de intermediación laboral para las personas sordas. En el marco del mismo se han llevado a cabo 689 acciones en empresas ordinarias y centros especiales de empleo, con un presupuesto ejecutado de 84.000 euros, 114 personas atendidas y 71 contrataciones obtenidas.

El convenio de colaboración entre el Ministerio de Defensa y el Gobierno de Aragón desarrolla un programa de acciones formativas, de incorporación laboral y de difusión de las convocatorias de acceso a las Fuerzas Armadas a través del Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). El resultado ha sido de 351 personas atendidas (219 hombres y 132 mujeres), con una financiación de 95.900 euros.

Asimismo, dentro del Programa de Educación «Aprendiendo a emprender», fruto del convenio del INAEM con IBERCAJA, participaron 48 colegios, 2.274 alumnos y se crearon 101 cooperativas. El objetivo de este programa es trabajar la competencia "sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor" en los escolares.

Por último, están en pleno funcionamiento los puntos de autoinformación en Aragón, tutorizados por agentes de empleo y desarrollo local, o técnicos de las entidades locales correspondientes.

■ Cuadro 10
Puntos de autoinformación tutorizada existentes
 Aragón. 2022

Puntos de autoinformación	
HUESCA	AYUNTAMIENTO DE BOLTAÑA
	AYUNTAMIENTO DE SARIÑENA
	AYUNTAMIENTO DE GRAUS
TERUEL	AYUNTAMIENTO DE MONREAL DEL CAMPO
	COMARCA MATARRAÑA-VALDERROBLES
	COMARCA DEL MAESTRAZGO-CANTAVIEJA
	COMARCA GÚDAR JAVALAMBRE- MORA DE RUBIELOS
	COMARCA BAJO MARTÍN-LA PUEBLA DE HÍJAR
	COMARCA SIERRA DE ALBARRACÍN-ALBARRACÍN
	AYUNTAMIENTO DE CASTELLOTE
ZARAGOZA	AYUNTAMIENTO DE SARRIÓN
	AYUNTAMIENTO DE ALAGÓN
	AYUNTAMIENTO DE ATECA
	COMARCA DEL CAMPO DE DAROCA
	AYUNTAMIENTO CARIÑENA
	COMARCA DEL ARANDA-BREA DE ARAGÓN
	COMARCA RIBERA BAJA DEL EBRO-QUINTO DE EBRO
	AYUNTAMIENTO DE BORJA
	AYUNTAMIENTO DE UTEBO

Fuente. INAEM. Elaboración propia

2.2. FOMENTO DEL EMPLEO

Los programas de promoción de empleo

El INAEM agrupa programas de promoción de empleo 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: a) Favorecer la creación o aumento de la actividad económica; b) Promocionar la igualdad de oportunidades luchando contra la discriminación laboral de colectivos que presentan características sociales o personales diferenciadoras, y c) Favorecer la obtención de experiencia laboral.

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 contempla 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: 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, la mejora de la empleabilidad de los jóvenes o de 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.

El presupuesto ejecutado en el conjunto de los programas de promoción de empleo en Aragón se ha incrementado en 2022 hasta los 42,8 millones de euros, un 49,6% más en relación al año pasado (28,6 millones). El coste de ejecución más elevado corresponde al programa de integración laboral de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo¹⁴ (20,8 millones de euros). A continuación, se sitúa el programa Investigo (5,4 millones de euros), seguido por el de Primera experiencia profesional en administraciones públicas (4,5 millones de euros) y el proyecto MEMTA (Mantenimiento del empleo en microempresas y autónomos, 2,7 millones de euros). Estos tres últimos creados en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y financiados por Unión Europea-*Next Generation EU*.

¹⁴ Aquí se suman el mantenimiento de empleo en Centros Especiales de Empleo -CEE- (16,6 millones de euros), las unidades de apoyo en CEE (1,2 millones de euros), los proyectos de inversión en CEE (0,5 millones de euros) y la subvención complementaria para CEE (1,9 millones de euros).

■ Cuadro 11
Programas de promoción de empleo
 Presupuesto ejecutado. Aragón. 2022

Programa	Presupuesto	Ejecución 2022(euros)	Presupuesto ejecutado 2022 (%)
Empleo autónomo	1.600.000	1.520.785	95,0
Agentes de empleo y desarrollo local	375.000	330.195	88,1
Empleo en cooperativas y sdes. laborales	300.000	219.080	73,0
PAMEJ. Contratación jóvenes <36 años	2.020.000	1.766.286	87,4
Contratación personas con discapacidad	500.000	276.442	55,3
Empleo con apoyo	75.000	75.000	100,0
Empleo jóvenes de Garantía Juvenil	2.499.727	1.442.507	57,7
Empleo parados de larga duración	1.710.000	1.203.125	70,4
Primera experiencia profesional en administraciones públicas	4.650.394	4.460.461	95,9
Investigo	5.439.475	5.432.850	99,9
MEMTA. Mantenimiento del empleo en microempresas y autónomos	2.800.000	2.660.000	95,0
SURGE. Generación de empleo	4.575.780	435.000	9,5
Mantenimiento de empleo en CEE (coste salarial)	16.650.000	16.566.147	99,5
Unidades de apoyo en CEE	1.236.620	1.236.620	100,0
Proyectos de inversión en CEE	500.000	482.116	96,4
Subvención complementaria para CEE	2.500.000	2.500.000	100,0
Empresas de inserción. ARINSER	1.880.000	1.875.901	99,8
PRO-Digital	1.000.000	-	-
Fomento y difusión de la economía social	175.000	127.500	72,9
Convenio Cámaras de Comercio	200.000	200.000	100,0

Fuente. INAEM. Elaboración propia

■ Cuadro 12

Evolución de los principales datos en el área de promoción de empleo

Número, % y miles de euros. Aragón. 2021-2022

	2021	2022	Evolución 2021- 2022 (%)
Empresas subvencionadas	110	624	467,3
Cooperativas y sociedades laborales subvencionadas	41	28	-31,7
Centros Especiales de Empleo subvencionados	71	71	0,0
Empresas de Inserción subvencionadas	17	17	0,0
Emprendedores subvencionados: Trabajadores autónomos	452	786	73,9
Socios trabajadores incorporados a cooperativas y sociedades laborales	36	24	-33,3
Otros emprendedores subvención cuota Seguridad Social	-	-	-
Trabajadores/as por cuenta ajena subvencionados	4.629	4.829	4,3
Mujeres subvencionadas	2.102	2.528	20,3
Hombres subvencionados	3.015	3.486	15,6
Trabajadores con discapacidad subvencionados	3.180	3.454	8,6
Entidades locales subvencionadas	185	229	23,8
Gasto en el área de promoción de empleo (miles de euros)	28.611	42.810	49,6
Porcentaje de ejecución	94,8	84,5	-10,9
Gasto en la provincia de Huesca (miles de euros)	6.003	7.580	26,3
Gasto en la provincia de Teruel (miles de euros)	2.514	5.082	102,2
Gasto en la provincia de Zaragoza (miles de euros)	20.095	30.149	50,0

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programa de integración 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 70,0% 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 33,0%.

La ejecución presupuestaria de este programa ha sido de 20,8 millones de euros, registrándose un total de 71 CEE que desarrollan su actividad en Aragón (igual que en 2021). Estos han contado con 3.305 trabajadores en sus plantillas (211 más que el año anterior). La provincia de Zaragoza es la que concentra la mayoría de los centros (54), seguida de Huesca (11) y Teruel (6). Asimismo, la primera alberga el 78,8% de los trabajadores, mientras que en la oscense suponen el 16,2% y en la turolense el 5,1%.

■ Cuadro 13

Centros especiales de empleo

Número y %. Aragón. 2022

Provincia	CEE		Trabajadores	
	Número	%	Número	%
Huesca	11	15,5	535	16,2
Teruel	6	8,5	167	5,1
Zaragoza	54	76,1	2.603	78,8
Total	71	100,0	3.305	100,0

Fuente. INAEM. Elaboración propia

■ Cuadro 14

Subvenciones a Centros especiales de empleo

Euros. Aragón y provincias. 2022

Subvenciones 2022	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Mantenimiento puestos de trabajo	2.367.467	803.932	13.394.748	16.566.147
Subvención complementaria	505.949	173.692	1.820.359	2.500.000
Proyecto de empleo	94.988	37.214	349.914	482.116
Unidades apoyo actividad profesional	243.180	89.505	903.935	1.236.620
Totales	3.211.584	1.104.343	16.468.956	20.784.883

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programa de fomento de la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo

En 2022 se ha subvencionado la contratación de 60 personas en 52 empresas del territorio aragonés, con un presupuesto ejecutado de 276.442 euros. El 81,7% de la contratación subvencionada ha sido indefinida y el 18,3% temporal.

■ Cuadro 15

Programa de fomento de la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario

Número y miles de euros. Aragón y provincias. 2022

	Trabajadores contratados	Importe (miles de euros)
Huesca	7	40,2
Teruel	4	23,9
Zaragoza	49	212,4
Total	60	276,4

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Estrechamente vinculado al anterior, también se ha desarrollado el programa “Empleo con apoyo para personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo”. El mismo ha contado con una subvención de 75.000 euros, registrándose 20 convenios, 29 personas trabajadoras con discapacidad participantes y 11 preparadoras y preparadores laborales.

Programa emprendedores autónomos

Este programa tiene como objetivo favorecer la iniciativa emprendedora mediante incentivos a las personas desempleadas que se establezcan como trabajadores autónomos. Para ello se otorgan subvenciones para el establecimiento como trabajadores autónomos, consolidación de proyectos de autoempleo, reducción de intereses de préstamo, asistencia técnica y formación. Los beneficiarios son personas desempleadas inscritas en las oficinas de empleo, preferentemente jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con discapacidad.

Este programa ha contado con un presupuesto de ejecución de 1,5 millones de euros (7,4% más que en 2021), beneficiando a 511 personas desempleadas que se han establecido como trabajadores autónomos.

De las distintas modalidades de ayudas que incluye, la mayor parte de las solicitudes (el 85,7%) y del importe de las subvenciones (el 84,6%) son para el establecimiento como autónomo y la consolidación de proyectos. El 22,2% de las cuantías concedidas ha sido para proyectos relacionados con el comercio, el 18,8% con la hostelería, el 9,0% con la construcción, el 8,6% con el transporte, el 7,6% con la industria y el 32,2% con otros servicios (exceptuando los anteriores).

■ Cuadro 16

Promoción del empleo autónomo

Número y euros. Aragón y provincias. 2022

	Huesca		Teruel		Zaragoza		Aragón	
	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe	Nº	Importe
SA (1)	65	260.000	65	271.300	141	559.100	271	1.090.400
CP (2)	48	56.100	40	47.300	79	92.700	167	196.100
SP (3)	2	2.860	2	5.316	4	11.484	8	19.660
NF (4)	6	13.700	16	42.400	12	27.700	34	83.800
PT (5)	7	35.950	9	34.400	10	41.475	26	111.825
RG (6)	0	0	1	4.400	4	14.600	5	19.000
Total	128	368.610	133	405.116	250	747.059	511	1.520.785

1. Subvención Establecimiento. 2. Consolidación de proyectos. 3. Subvención financiera. 4. Negocio familiar. 5. Primer trabajador. 6. Relevo generacional.

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Proyecto MEMTA. Mantenimiento del empleo en microempresas y trabajadores autónomos

Dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea- *Next Generation EU*, una de las novedades de este año ha sido el proyecto MEMTA¹⁵. Su finalidad es favorecer el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras contratadas por microempresas y trabajadores/as autónomos, así como el de los socios/as trabajadores/as y de trabajo de sociedades laborales y cooperativas, para facilitar la transición productiva hacia la economía verde y la economía digital. Dicha actividad empresarial debe desarrollarse en municipios y núcleos de población de menos de 5.000 habitantes, donde las empresas beneficiarias han de tener, al menos, un centro de trabajo. Este programa ha beneficiado a 368 microempresas y 275 personas autónomas, con un importe total ejecutado de 2,7 millones de euros. El 57,2% de esa ejecución presupuestaria se ha concentrado en la provincia de Teruel, el 22,9% en Zaragoza y el 19,8% en Huesca. De los 643 contratos realizados, 323 se han vinculado con la transición verde y 329 con la transformación digital.

¹⁵ Orden EPE/106/2022, de 14 de febrero, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones del Proyecto MEMTA, previstas en la Orden EPE/1742/2021, de 15 de diciembre, por la que se aprueban los Proyectos SURGE y MEMTA.

■ Cuadro 17

Proyecto MEMTA. Mantenimiento del empleo en microempresas y trabajadores autónomos
Número y euros. Aragón y provincias. 2022

	Entidades beneficiarias	Subvenciones
Huesca	124	527.500
Teruel	376	1.522.500
Zaragoza	143	610.000
Total	643	2.660.000

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Proyecto SURGE. Generación de empleo por cuenta ajena

Otro programa dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión Europea- *Next Generation EU*, es el proyecto SURGE¹⁶, cuyo objetivo es incentivar la generación de empleo mediante la contratación de personas trabajadoras por cuenta ajena, tanto en el ámbito de la economía verde como en el de la economía digital, así como al desarrollo local a través de microempresas y emprendedores/as autónomos ubicadas en municipios y núcleos de población aragoneses de menos de 30.000 habitantes. Este programa ha beneficiado a 48 microempresas y 39 personas autónomas, con un importe total ejecutado de 435.000 euros. El 41,4% de esa ejecución presupuestaria se ha concentrado en la provincia de Huesca, el 34,5% en Teruel y el 24,1% en Zaragoza. De los 87 contratos realizados, 53 se han vinculado con la transición verde y 34 con la transformación digital.

■ Cuadro 18

Proyecto SURGE. Creación de empleo por cuenta ajena
Número y euros. Aragón y provincias. 2022

	Participantes	Subvenciones
Huesca	36	180.000
Teruel	30	150.000
Zaragoza	21	105.000
Total	87	435.000

Fuente. INAEM. Elaboración propia

¹⁶ Orden EPE/106/2022, de 14 de febrero, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones del Proyecto SURGE, previstas en la Orden EPE/1742/2021, de 15 de diciembre, por la que se aprueban los Proyectos SURGE y MEMTA.

Programa primera experiencia profesional en administraciones públicas

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de los fondos *Next Generation EU*, se aprobó la Orden EPE/1890/2021, de 30 de diciembre, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones previstas en la Orden TES/1152/2021, de 24 de octubre, por la que se regula el "Programa de primera experiencia profesional en las administraciones públicas". Este programa tiene como finalidad facilitar, a través de contratos formativos para la obtención de la práctica profesional, la adquisición de experiencia profesional a las personas jóvenes mayores de 16 y menores de 30 años que hayan completado su etapa formativa y que sean contratadas por las administraciones públicas en el ámbito de los servicios prestados por dichas administraciones. A través de dichas contrataciones se facilitará además de primeras experiencias en el empleo, la adquisición de competencias y habilidades sociales y profesionales. El presupuesto ejecutado ha alcanzado los 4,5 millones de euros, con 159 personas contratadas y 60 entidades beneficiarias. El 41,5% de los participantes han sido mujeres, concentrándose la mayoría de subvenciones en la provincia de Zaragoza (60,2%).

■ Cuadro 19

Programa primera experiencia profesional en administraciones públicas

Número y euros. Aragón y provincias. 2022

	Entidades beneficiarias	Participantes	Subvenciones
Huesca	17	45	1.209.435
Teruel	11	20	567.257
Zaragoza	32	94	2.683.768
Total	60	159	4.460.460

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programa Investigo

En el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y de los fondos *Next Generation EU*, también se publicó la Orden EPE/1891/2021, de 30 de diciembre, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones previstas en la Orden TES/1267/2021, de 17 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas, destinadas a la financiación del "Programa Investigo". Su objetivo es fomentar la contratación de personas jóvenes demandantes de empleo, de 16 o más años y que no hayan cumplido treinta años en el momento de

comenzar la relación contractual, por los organismos de investigación y difusión de conocimientos, universidades públicas, centros tecnológicos, parques científicos y tecnológicos, entidades públicas sujetas a derecho privado y entidades privadas sin ánimo de lucro, junto con empresas que estén invirtiendo en investigación e innovación pertenecientes al sector público o privado, en la realización de iniciativas de investigación e innovación. El presupuesto ejecutado ha alcanzado los 5,4 millones de euros, con 89 personas contratadas y 55 entidades beneficiarias. El 53,9% de las personas participantes han sido mujeres, concentrándose la mayoría de subvenciones en la provincia de Zaragoza (81,6%).

■ Cuadro 20

Programa Investigo

Número y euros. Aragón y provincias. 2022

	Participantes	Subvenciones
Huesca	12	773.206
Teruel	4	226.910
Zaragoza	73	4.432.733
Total	89	5.432.850

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programa de apoyo creación de empleo en cooperativas y sociedades laborales

Este programa incluye una serie de medidas dirigidas a fomentar la creación y mantenimiento de puestos de trabajo en cooperativas y sociedades laborales, y a mejorar su competitividad, incentivando la incorporación de socios trabajadores, apoyando las inversiones y concediendo subvenciones financieras para la creación y mantenimiento de este tipo de empresas de economía social. El importe de ejecución de este programa ha sido de 219.080 euros, lo que representa tan solo el 0,2% del total del presupuesto para la promoción de empleo. El 77,6% del gasto se ha dado en la provincia de Zaragoza (38 beneficiarios), el 14,3% en Huesca (9 beneficiarios) y el 8,1% en Teruel (3 beneficiarios). El 51,0% de las cuantías corresponde a subvenciones directas para la inversión, el 48,4% a la incorporación de socios trabajadores y el 0,6% a asistencia técnica.

■ Cuadro 21

Programa de promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales

Euros. Aragón y provincias. 2022

Tipo de ayuda	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón	Evolución 2021-2022 (%)	%
INCOR (1)	19.450	10.400	76.250	106.100	-30,2	48,4
SFIN (2)	-	-	-	-	-	-
SINVER (3)	10.633	7.313	93.784	111.730	-9,2	51,0
AT (4)	1.250	0	0	1.250	-83,2	0,6
Total	31.333	17.713	170.034	219.080	-23,5	100,0

1. Subvención por incorporación de socios. 2. Subvención financiera. 3. Subvención directa para inversiones. 4. Asistencia técnica

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Al margen del anterior, también se encuentra el programa de subvenciones para actividades de promoción, fomento y difusión de la economía social. Este año se aprobó la Orden EPE/875/2022, de 9 de junio, por la que se convocan para el año 2022 las subvenciones reguladas en la Orden EIE/475/2019, de 30 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el desarrollo de actividades de promoción, fomento y difusión de la economía social en la Comunidad Autónoma de Aragón y para sufragar los gastos de funcionamiento de las entidades asociativas de cooperativas de trabajo asociado, de sociedades laborales, de empresas de inserción, de centros especiales de empleo y de otros entes representativos de la economía social de ámbito autonómico. El presupuesto ejecutado ha sido de 127.500 euros, un 62,4% para gastos generales y un 37,6% para promoción, fomento y difusión, con 3 entidades beneficiarias.

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.

Este programa ha contado con un importe de ejecución de 330.195 euros. Esto ha supuesto que un total de 42 agentes desarrollen su trabajo en el territorio aragonés (3 menos que el año pasado): 15 en Huesca, 10 en Teruel y 17 en Zaragoza.

■ Cuadro 22
Programa de Agentes de empleo y desarrollo local
 Número y euros. Aragón y provincias. 2022

	Agentes subvencionados	Importe de la subvención (euros)
Huesca	15	118.027
Teruel	10	74.361
Zaragoza	17	137.807
Aragón	42	330.195

Fuente. INAEM. Elaboración propia

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 sociales. La Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción¹⁷, en su artículo 4, considera empresa de inserción aquella sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

A estos efectos deberán proporcionar a los trabajadores procedentes de situaciones contempladas en el artículo 2 de dicha ley, como parte de sus itinerarios de inserción, procesos personalizados y asistidos de trabajo remunerado, formación en el puesto de trabajo, habituación laboral y social. Asimismo, estas empresas deberán tener servicios de intervención o acompañamiento para la inserción sociolaboral que faciliten su posterior incorporación al mercado de trabajo ordinario.

Este año la cuantía de ejecución ha sido de 1.875.901 euros, con un aumento interanual del 33,4% (1.406.411 euros en 2021). Por su parte, la cifra de personas beneficiarias ha pasado de 298 a 337. La mayoría de los trabajadores en proceso de inserción proceden de servicios sociales (222) y de beneficiarios del Ingreso Aragonés de Inserción (77). El 68,5% de las personas beneficiarias son mujeres, frente al 31,5% de hombres. En la actualidad existen en Aragón 17 empresas de inserción calificadas e inscritas en el INAEM.

¹⁷ <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/12/13/44/con>

■ Cuadro 23

Programa de ARINSER. Beneficiarios por género en empresas de inserción laboral

Aragón. 2022

Colectivos	Hombres	Mujeres	Total	Evolución 2021/2022 (%)
Perceptores Ingreso Aragonés de Inserción (IAI) y miembros que convivan	18	59	77	-25,2
Jóvenes de 16 a 30 años medidas de protección	13	1	14	133,3
Drogodependencia	-	-	-	-
Internos en centros penitenciarios	3	0	3	-25,0
Menores internos en centros penitenciarios, libertad vigilada y ex internos	2	-	2	-
Procedentes de servicios de alojamiento	10	9	19	111,1
Procedentes de servicios de apoyo (Servicios Sociales)	60	162	222	26,9
Total	106	231	337	13,1

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programa contratación personas jóvenes desempleados en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil

La Orden de 6 de septiembre de 2016, del Departamento de Economía y Empleo, aprueba las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por el INAEM en el ámbito de la colaboración con entidades locales, empresas y entes públicos, universidades y entidades sin ánimo de lucro, con el fin de contratar personas jóvenes desempleadas, jóvenes menores de 30 años, inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. La cuantía de las subvenciones ha sido de 1,4 millones de euros, con un total de 103 proyectos, 192 jóvenes contratados, 105 hombres y 87 mujeres y 90 entidades beneficiarias. El 59,5% de la ejecución presupuestaria se ha dado en Zaragoza, el 23,7% en Teruel y el 16,8% en Huesca.

■ Cuadro 24

Programa contratación jóvenes desempleados

Número y euros. Aragón. 2022

	Entidades	Importe
Entidades locales	87	1.180.720
Entidades de derecho público y empresas públicas del Gobierno de Aragón	4	38.699
Asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	12	223.088
Total	103	1.442.507

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes -PAMEJ-

En 2018 se aprobó la Orden EIE/1186/2018, de 3 de julio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de fomento de la contratación estable y de calidad de jóvenes cualificados en el marco del Programa Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ). La finalidad de este programa es fomentar la contratación estable y de calidad de personas jóvenes cualificadas y favorecer la mejora de su empleabilidad por medio de subvenciones que incentiven su contratación en empleos relacionados con su titulación universitaria, de formación profesional o de formación para el empleo. En el marco del II Plan Aragonés para la Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes (PAMEJ) 2021-2023¹⁸, el presupuesto ejecutado en 2022 ha sido de 1,8 millones de euros, con 119 empresas beneficiarias y 143 contratados a jornada completa (119 contratos indefinidos y 24 de tipo formativo). Del total de puestos de trabajo, el 56,6% han sido para hombres (81) y el 43,4% para mujeres (62).

■ Cuadro 25

Subvenciones y número de beneficiarios. PAMEJ

Número y euros. Aragón. 2022

	Empresas	Trabajadores	Subvenciones
Huesca	7	8	113.723
Teruel	17	18	225.540
Zaragoza	95	117	1.427.023
Aragón	119	143	1.766.286

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programa de inserción laboral para personas paradas de larga duración

La Orden de 12 de septiembre de 2016, del Departamento de Economía y Empleo, aprueba las bases reguladoras de las subvenciones a otorgar por el INAEM en el ámbito de la colaboración con entidades locales, empresas y entes públicos, universidades y entidades sin ánimo de lucro, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las personas en situación de paro de larga duración y romper su situación de desempleo prolongado que amenaza sus posibilidades de reinserción laboral. El presupuesto ejecutado de este programa ha sido de 1,2 millones de euros en 2022, con 64 entidades beneficiarias, 67 proyectos aprobados y 139 personas contratadas (95 hombres y 44 mujeres). El 71,6% de la ejecución presupuestaria se ha registrado en Zaragoza, el 13,1% en Teruel y el 15,4% en Huesca.

¹⁸ https://transparencia.aragon.es/sites/default/files/documents/pamej_ii_2021_2023.pdf

■ Cuadro 26

Programa personas paradas de larga duración

Número y euros. Aragón. 2022

	Entidades	Importe
Entidades locales	59	1.120.595
Asociaciones, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro	5	82.530
Total	64	1.203.125

Fuente. INAEM. Elaboración propia

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: a) Mejorar la cualificación de los trabajadores; b) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores desempleados especialmente de los que tienen dificultades para lograr una adecuada inserción laboral, y c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.

La información incluida en este capítulo está referida exclusivamente a la formación para el empleo¹⁹, reconocida expresamente como tal y que se halla cofinanciada por el Estado (Conferencia Sectorial), el Gobierno de Aragón y el Fondo Social Europeo (FSE), a través de la asignación adicional de fondos REACT-UE.

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.

Acciones formativas

Este año han participado 45.949 personas en las acciones formativas del INAEM, de las cuales el 61,7% estaban en situación de desempleo y el 38,3% ocupadas. Se concluyeron un total de 3.261 cursos, representando unas 511.695 horas. En los cursos llevados a cabo el 85,0% del alumnado ha obtenido una evaluación positiva.

La tasa de inserción laboral de los trabajadores que realizan cursos es uno de los principales indicadores de impacto de la formación para el empleo. Esta se refiere a la

¹⁹ Hay instituciones, como por ejemplo las universidades, que organizan formación especializada (máster de tipo profesional y cursos de postgrado) que legalmente no puede considerarse formación para el empleo.

contratación del alumno en el plazo de 6 o de 12 meses desde la finalización de una acción formativa. En el primer caso la proporción ha sido del 37,2% y en el segundo del 39,2% de contratados.

Los Talleres de Empleo y las Escuelas Taller son los principales programas de formación en alternancia con el empleo. Este año se han desarrollado 107 proyectos y se han formado 1.290 trabajadores.

■ Cuadro 27
Formación profesional para el empleo
 Número y %. Aragón. 2021-2022

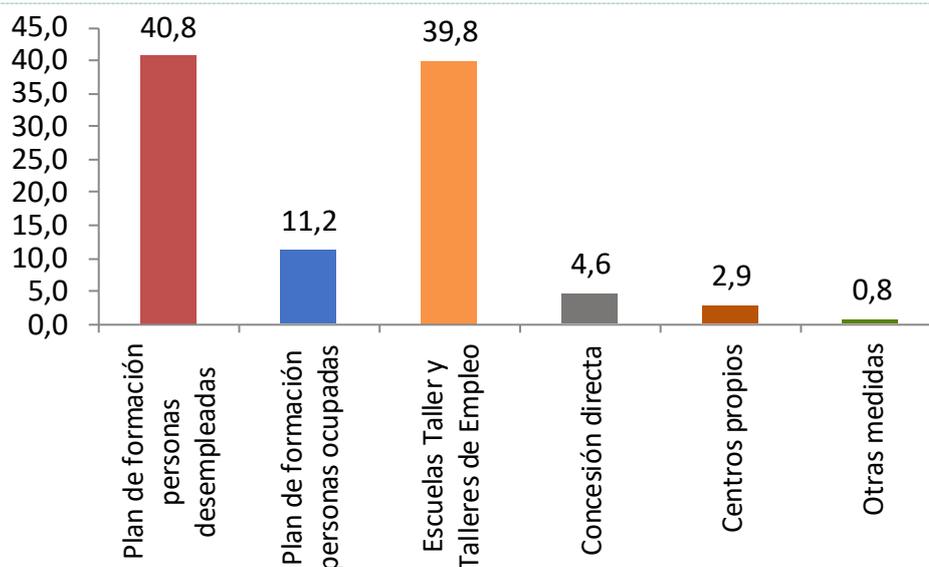
	2021	2022	Var. 21/22 (%)
Total alumnos formados	30.602	45.949	50,2
Total mujeres formadas	16.123	28.702	78,0
Total hombres formados	14.479	17.247	19,1
Nº de alumnos desempleados formados	16.617	28.370	70,7
Mujeres desempleadas formadas	8.641	18.385	112,8
Hombres desempleados formados	7.976	9.985	25,2
Nº de alumnos ocupados formados	13.985	17.579	25,7
Mujeres ocupadas formadas	7.482	10.317	37,9
Hombres ocupados formados	6.503	7.262	11,7
Nº cursos finalizados	1.895	3.261	72,1
Nº de horas de formación	362.483	511.695	41,2
Nº de proyectos de Escuelas taller	16	22	37,5
Nº de proyectos de Talleres de empleo	83	85	2,4
Nº de alumnos de Escuelas taller	96	318	231,3
Nº de alumnos de Talleres de empleo	466	972	108,6
Nº de acuerdos con compromiso de contratación (ACC)	16	11	-31,3
Nº de alumnos formados en ACC	263	88	-66,5
% de alumnos contratados tras su participación en ACC	77,0%	75,0%	-2,6
Nº de alumnos en prácticas no laborales	2.286	2.990	30,8
Nº de empresas que acogen prácticas no laborales	1.434	2.121	47,9
Nº de certificados de profesionalidad expedidos	3.418	3.090	-9,6
Tasa de inserción de alumnos en 6 meses	34,9%	37,2%	6,6
Tasa de inserción de alumnos en 12 meses	39,7%	39,2%	-1,3
Jóvenes participantes en Plan FIJA	406	364	-10,3
Nº de centros colaboradores	403	433	7,4
Tasa de evaluación positiva	82,0%	85,0%	3,7

Fuente. INAEM. Elaboración propia

La ejecución presupuestaria de los programas de formación para el empleo ha sido de 60,1 millones de euros²⁰. Los planes de formación para el empleo de Aragón destinados a trabajadores prioritariamente desempleados²¹ (24,5 millones de euros) y ocupados (6,7 millones de euros), junto a las escuelas taller y los talleres de empleo (23,9 millones de euros) concentran el 91,7% del gasto.

■ Gráfico 1

Principales programas de formación para el empleo % sobre ejecución presupuestaria total. Aragón. 2022



Fuente. INAEM. Elaboración propia

²⁰ Se incluye tanto la formación para el empleo financiada por el Gobierno de Aragón y el Fondo Social Europeo (FSE), como los planes estatales financiados por la Conferencia Sectorial y el FSE, a través de la asignación adicional de fondos REACT-UE.

²¹ Se incluyen aquí las siguientes convocatorias: la destinada a trabajadores prioritariamente desempleados, el programa Pro-Digital Formación, la dirigida a jóvenes (Fondos Garantía Juvenil), a trabajadoras desempleadas en áreas afectadas en situación COVID 19 (Fondos REACT-UE), a mujeres en el ámbito rural (Fondos Mecanismo de Recuperación y Resiliencia), a trabajadoras desempleadas (Encomienda de gestión a Centros Públicos FP, Integrados y Educación personas adultas) para la impartición de Certificados de Profesionalidad, así como las becas y ayudas de formación destinadas a personas trabajadoras desempleadas. Para una información más detallada consultar la Memoria del INAEM 2022.

■ Cuadro 28
Programas de formación para el empleo
Presupuesto ejecutado. Aragón. 2022

Programas	Presupuesto	Ejecución 2022 (euros)	Presupuesto ejecutado 2022 (%)
Convocatoria destinada a trabajadores prioritariamente desempleados	24.872.671	18.067.883	72,6
Convocatoria de subvenciones del Programa Pro-Digital Formación	1.000.000	88.596	8,9
Convocatoria destinada a jóvenes (Fondos Garantía Juvenil)	735.303	712.558	96,9
Convocatoria destinada a trabajadoras desempleadas en áreas afectadas en situación COVID 19 (Fondos REACT-UE)	1.600.000	911.754	57,0
Convocatoria destinada a mujeres en el ámbito rural (Fondos Mecanismo de Recuperación y Resiliencia)	2.594.211	1.894.776	73,0
Convocatoria destinada a trabajadoras desempleadas (Encomienda de gestión a Centros Públicos FP, Integrados y Educación personas adultas) para la impartición de Certificados de Profesionalidad	1.552.630	1.434.151	92,4
Becas y Ayudas de formación destinadas a personas trabajadoras desempleadas	2.176.662	1.376.874	63,3
Convocatoria destinada a trabajadores prioritariamente ocupados	9.019.850	6.701.784	74,3
Convocatoria destinada a empresas con compromiso de contratación de personas trabajadoras desempleadas	952.937	125.460	13,2
Programas de formación para el empleo impartidos por los centros propios de INAEM	1.812.623	1.736.342	95,8
Convocatoria destinada a la formación en alternancia con el empleo (Escuelas Taller-Talleres de empleo)	25.298.387	23.897.177	94,5
Convocatoria destinada a la formación de personas trabajadoras ocupadas en procesos de negociación colectiva y diálogo social	308.314	217.761	70,6
Resoluciones directas			
Programa de Prácticas no laborales (Agentes Sociales)	1.300.000	1.300.000	100,0
Plan FIJA -Plan de Formación e Inserción Jóvenes en Aragón (Agentes Sociales)	300.000	280.775	93,6
Programa "Santa María de Albarracín" (Fundación Santa María de Albarracín)	62.000	57.326	92,5
Programa para la prospección de necesidades formativas en el mercado de empleo de Aragón (Agentes Sociales)	180.000	180.000	100,0
Programa UNIVERSA (Universidad de Zaragoza)	1.000.000	950.726	95,1
Contratos			
Seguimiento y evaluación de la Formación	92.501	92.501	100,0
Elaboración y actualización de especialidades formativas de la familia profesional de imagen y sonido	28.827	27.380	95,0
Total	74.886.916	60.053.824	80,2

Fuente. INAEM. Elaboración propia

El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) ordena las cualificaciones profesionales susceptibles de reconocimiento y acreditación, identificadas en el

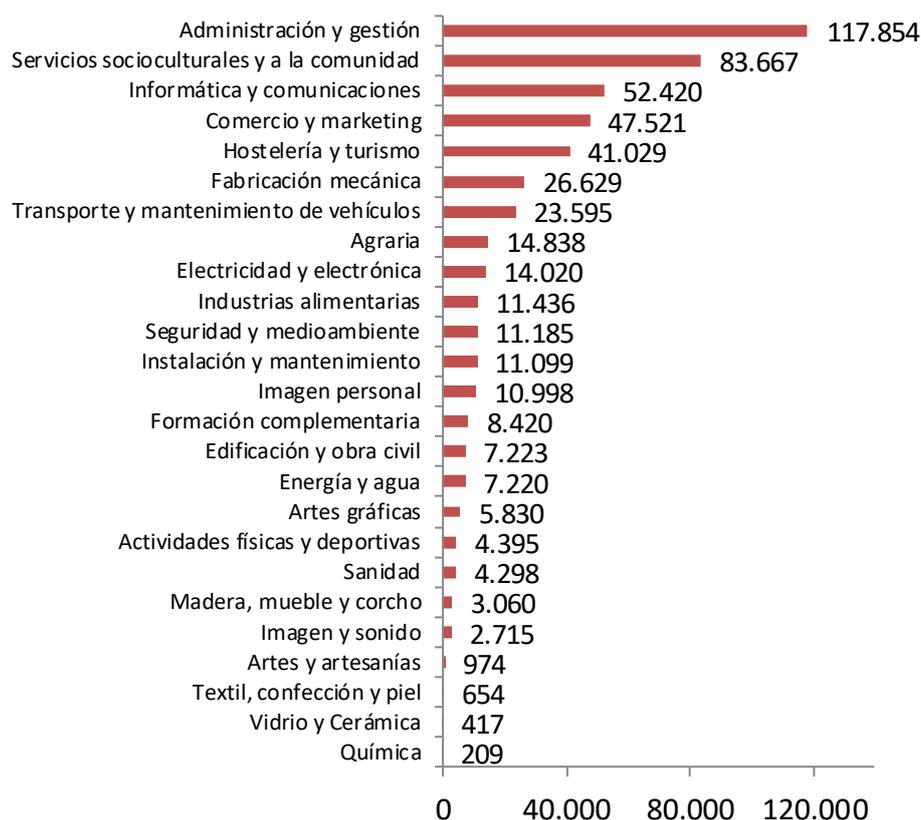
sistema productivo en función de las competencias apropiadas para el ejercicio profesional. Este catálogo está organizado en familias profesionales, y constituye la base para elaborar la oferta formativa de los títulos y los certificados de profesionalidad.

En 2022 las familias profesionales en las que se impartieron más horas de formación fueron administración y gestión, servicios socioculturales y a la comunidad, informática y comunicaciones, comercio y marketing, hostelería y turismo, fabricación mecánica y transporte y mantenimiento de vehículos. Por el contrario, artes y artesanías, textil, confección y piel, vidrio y cerámica y química registraron una cifra menor de horas formativas.

■ Gráfico 2

Horas de formación para el empleo por familia profesional

Número. Aragón. 2022



Fuente. INAEM. Elaboración propia

Dentro de la formación prioritariamente destinada a personas ocupadas y desocupadas, las mujeres representan el 62,5% de todas las personas formadas, alcanzando el 58,7% en la formación de personas ocupadas y el 64,8% en la de

desempleadas. En las Escuelas Taller y Talleres de Empleo llegan al 57,9% y en los centros propios del INAEM bajan hasta el 41,0%.

Planes estatales

Plan de formación destinado prioritariamente a trabajadores desempleados

Este plan está orientado, preferentemente, a trabajadores desempleados, pero admite en sus cursos la participación de hasta un 40% de trabajadores ocupados según la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Dicha ley se ha desarrollado con el Real Decreto 694/2017²², de 3 de julio, que plantea la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores. Además, se incorpora el desarrollo del nuevo sistema integrado de información que permitirá disponer de una información completa, actualizada permanentemente y verificable de las actividades formativas desarrolladas en todo el territorio nacional, que permitan su trazabilidad, y que desemboca en la "cuenta de formación" regulada en la Ley de Empleo.

Dentro las novedades de este año está la aprobación, por el Gobierno de España, de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional²³. Entre los principales cambios que introduce destacan: el establecimiento del carácter dual de toda la formación profesional, en tanto que se realiza entre un centro de formación y una empresa; la integración, junto a las ofertas de formación profesional, de la acreditación de las competencias adquiridas por experiencia laboral y por otras vías no formales o informales; y la incorporación de un régimen de orientación y acompañamiento profesionales que permite el diseño de itinerarios formativos individuales y colectivos. Esta Ley supone por tanto un importante salto en relación a la regulación anterior y, como se señala en su preámbulo, busca una transformación global del Sistema de Formación Profesional.

En este ejercicio se han ejecutado seis convocatorias de cara a la oferta formativa destinada a trabajadores prioritariamente desempleados (cinco de ellas gestionadas en régimen de concurrencia competitiva, adjudicadas en 2021 y 2022). La más

²² Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

²³ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

significativa desde el punto de vista presupuestario es la convocatoria general promovida anualmente por el Servicio de Formación²⁴ y de la que se ofrecen aquí sus principales magnitudes.

En otoño se aprobó la Orden EPE/1357/2022, de 27 de septiembre, por la que se aprueba para el año 2022²⁵ la convocatoria del Plan Cualificate, destinado a la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras de Aragón, a través de la ejecución de acciones de Formación Profesional para el Empleo, dirigidas prioritariamente a quienes se encuentran en situación de desempleo.

Dentro de las acciones formativas finalizadas en 2022, independientemente del año en que se iniciaron, han participado un total de 11.058 trabajadores, con 848 cursos de formación. El 100,0% de ellos estaba en situación de desempleo al iniciar y finalizar el curso. El importe de ejecución de estas acciones formativas ha alcanzado los 18,0 millones de euros²⁶.

■ Cuadro 29

Plan de formación destinado prioritariamente a trabajadores desempleados Número y %. Aragón. 2022

	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
Grupos de edad				
Hasta 25	1.180	1.093	2.273	48,1
Entre 25 y 44	1.690	3.113	4.803	64,8
Más de 44	1.263	2.719	3.982	68,3
Total	4.133	6.925	11.058	62,6
Situación laboral				
Porcentaje de desempleados	100,0	100,0	100,0	62,6
Porcentaje de ocupados	0,0	0,0	0,0	
Provincia				
Huesca	499	753	1.252	60,1
Teruel	345	671	1.016	66,0
Zaragoza	3.289	5.501	8.790	62,6
Total	4.133	6.925	11.058	62,6

Fuente. INAEM. Elaboración propia

²⁴ <https://inaem.aragon.es/publicaciones-0?categoryOne=83745&categoryTwo=233929>

²⁵ El año anterior se convocó la Orden EPE/1382/2021, de 20 de octubre, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de acciones formativas dirigidas a personas trabajadoras prioritariamente desempleadas en el ámbito de la formación profesional para el empleo vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, del Plan de Formación para el Empleo de Aragón 2021.

²⁶ Pagos correspondientes a anticipos de cursos iniciados en 2022 y liquidaciones de cursos finalizados en 2022.

Plan de formación destinado prioritariamente a trabajadores ocupados

Este Plan ha sido ejecutado desde 2007 a través de convocatorias para la adjudicación de subvenciones a entidades de formación que imparten formación de carácter transversal (intersectorial) y sectorial. Todas las convocatorias fueron reguladas por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, del subsistema de formación profesional para el empleo. En 2015 se produjo un cambio normativo mediante la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, que la desarrolla. Además, este año se aprobó la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional²⁷, mencionada con anterioridad.

Este año se publicó la Orden EPE/1584/2022, de 28 de octubre, por la que se aprueba para el año 2022 la convocatoria de subvenciones²⁸ para el desarrollo de un Plan destinado a la actualización de las competencias laborales y mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras prioritariamente ocupadas de Aragón, a través de acciones de Formación Profesional para el Empleo.

Asimismo, se aprobó la Orden EPE/1685/2022, de 15 de noviembre, por la que se aprueba para el año 2022 la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de un Plan destinado a la actualización de las competencias laborales y mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras prioritariamente ocupadas de Aragón, a través de acciones de Formación Profesional para el Empleo dirigidas a la obtención de Certificados de profesionalidad.

En 2022 se han impartido un total de 769 cursos de formación, para 15.913 alumnos²⁹. El 25,5% de estos se hallaba en situación de desempleo al iniciar y finalizar el curso³⁰. El presupuesto ejecutado de estas acciones formativas ha sido de 6,7 millones de euros³¹.

²⁷ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

²⁸ La convocatoria de 2021 se estableció en la Orden EPE/1245/2021, de 29 de septiembre, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de programas de formación dirigidos a personas trabajadoras prioritariamente ocupadas del Plan de Formación para el Empleo de Aragón.

²⁹ Los resultados corresponden a acciones formativas finalizadas en 2022, con independencia del año de inicio.

³⁰ Este programa admite en sus cursos la participación de hasta un 30% de trabajadores desempleados.

³¹ Pagos correspondientes a anticipos de cursos iniciados en 2022 y liquidaciones de cursos finalizados en 2022.

■ Cuadro 30

Plan de formación destinado prioritariamente a trabajadores ocupados

Número y %. Aragón. 2022

	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
Grupos de edad				
Hasta 25	485	544	1.029	52,9
Entre 25 y 44	2.623	5.496	8.119	67,7
Más de 44	2.393	4.372	6.765	64,6
Total	5.501	10.412	15.913	65,4
Situación laboral				
Porcentaje de desempleados	22,8	26,9	25,5	69,0
Porcentaje de ocupados	77,2	73,1	74,5	64,2
Provincia				
Huesca	721	1.669	2.390	69,8
Teruel	1.034	1.773	2.807	63,2
Zaragoza	3.746	6.970	10.716	65,0
Total	5.501	10.412	15.913	65,4

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Programas de alternancia con el empleo*Escuelas Taller y Talleres de Empleo*

Las Escuelas Taller y Talleres de Empleo³² constituyen un programa de formación en alternancia con el empleo destinado a jóvenes desempleados menores de 25 años (Escuelas taller) y desempleados mayores de 25 años (Talleres de empleo). Los trabajadores alumnos se forman en una profesión adquiriendo experiencia profesional a la vez que realizan un trabajo o servicio de utilidad pública. El programa se complementa con apoyo escolar, para permitir así la recuperación de los niveles educativos abandonados y alcanzar los objetivos de la educación secundaria obligatoria previstos en la Ley de Educación. Además, podrán impartirse módulos sobre competencia digital, prevención de riesgos laborales, igualdad de género, emprendimiento, sensibilidad medio ambiental, orientación laboral, así como programas específicos de formación básica y profesional, todo ello dirigido a la adquisición de hábitos, destrezas y actitudes para facilitar la inserción laboral.

Este año se publicó la Orden EPE/1116/2022, de 18 de julio, por la que se desarrollan en la Comunidad Autónoma de Aragón, los programas experienciales de empleo y

³² <http://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=971682823939>

formación y se establecen las bases reguladoras de la convocatoria de las subvenciones de dichos programas.

Asimismo, se aprobó la Orden EPE/1358/2022, de 27 de septiembre, por la que se convocan para el año 2022, las subvenciones destinadas a los programas experienciales de empleo y formación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En 2022 Aragón ha contado con un total 22 escuelas taller y 85 talleres de empleo, participando 1.290 trabajadores alumnos. El programa se ha ejecutado por un importe de 23,9 millones de euros³³, 4,9 millones destinados a escuelas taller y 19,0 a talleres de empleo. En los 107 proyectos gestionados se da un porcentaje elevado del alumnado en áreas como servicios a la comunidad, albañilería, agricultura, restauración patrimonial, informática, comercio y turismo.

■ Cuadro 31

Escuelas Taller y Talleres de empleo

Proyectos, alumnos y subvenciones. Aragón. 2022

	Escuelas taller			Talleres de empleo		
	Número	Alumnos	Subvención (en euros)	Número	Alumnos	Subvención (en euros)
Huesca	5	78	1.112.455	23	265	5.094.915
Teruel	3	49	669.754	30	328	6.692.637
Zaragoza	14	191	3.116.712	32	379	7.210.704
Aragón	22	318	4.898.921	85	972	18.998.256

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Convenios celebrados con entidades especializadas

Los convenios de colaboración para llevar a cabo los programas de formación se realizan con entidades especializadas que pueden aportar conocimientos específicos en sus respectivas áreas: exclusión, mujer, etc. En el cuadro que se ofrece a continuación se resumen las alianzas con entidades colaboradoras y los convenios celebrados en 2022:

³³ Pagos correspondientes a proyectos iniciados y a proyectos finalizados en 2022. Incluye becas.

■ Cuadro 32
Convenios con entidades especializadas
 Aragón. 2022

Entidad	Descripción	Ejecución 2022 (euros)
Agentes sociales (CEOE, CEPYME, CCOO, UGT)	Prácticas No laborales (PNL)	1.300.000
Agentes sociales (CEOE, CEPYME, CCOO, UGT)	Talleres sobre el sistema de prospección y necesidades formativas del mercado laboral en Aragón.	180.000
CEOE	Desarrollo y ejecución Plan FIJA ³⁴	280.775
Universa (Universidad de Zaragoza)	Programa de formación, orientación y prácticas no laborales dirigido a jóvenes universitarios	950.726
Ayuntamiento de Zaragoza	Formación dirigida a trabajadores desempleados impartida en centros acreditados del Instituto Municipal de Empleo.	Sin aportación económica
Fundación Santa María de Albarracín	Acciones formativas para la conservación y rehabilitación de los bienes del Patrimonio cultural, histórico y artístico.	57.326
Subvención Fundación Secretariado Gitano	Mejorar la capacidad de integración e incorporación de la comunidad gitana en el mercado de trabajo.	42.559
Escuela Municipal de Jardinería "El Pinar"	Acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados pertenecientes al colectivo de personas de discapacidad psíquica.	Sin aportación económica
Servicio de Empleo Público Estatal y Ministerio de Educación	Acciones formativas de producción fotográfica y audiovisual en centro de referencia nacional.	89.460

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Prácticas no laborales en empresas

El programa de Prácticas No Laborales en empresas pretende ser una medida de acompañamiento ligada a la realización de un curso de formación. Se considera parte integral del proceso formativo del alumno, por lo que deben estar en consonancia con el contenido teórico-práctico del curso y el desarrollo profesional del usuario. Las PNL constituyen un elemento fundamental en el aprendizaje de una profesión ya que colocan al alumno en situación real para desarrollar los conocimientos aprendidos. Además, facilitan la inserción laboral y el proceso de incorporación a la actividad laboral.

Actualmente, las entidades gestoras de las prácticas no laborales en Aragón son: los agentes sociales (CEPYME, CEOE, CCOO y UGT), la Universidad de Zaragoza a través de UNIVERSA, los Centros Integrados, y los Centros Públicos de Educación de Personas

³⁴ El Plan FIJA se incluye en el "Plan para la mejora del empleo en Aragón, 2016-2019", suscrito entre el Gobierno de Aragón, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Adultas (CPEPA). En 2022 se registraron 2.990 usuarios (el 55,2% mujeres) y 2.586 empresas participantes. El 75,1% de los alumnos se ha concentrado en la provincia de Zaragoza y el resto se ha repartido entre Huesca (11,9%) y Teruel (9,9%). En el exterior (otras provincias y el extranjero) se registró el 3,2% de los participantes en prácticas no laborales. Además, EL 98,0% de las prácticas estuvieron vinculadas a certificados de profesionalidad.

■ Cuadro 33

Prácticas no laborales en empresas

Aragón. 2022

	2022	Huesca	Teruel	Zaragoza	Exterior	Total
Total usuarios		355	295	2.244	96	2.990
Número de empresas		278	265	1.965	78	2.586
Total usuarios (%)		11,9%	9,9%	75,1%	3,2%	100,0%

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Los usuarios y empresas participantes en el programa por los diferentes agentes se resumen en el cuadro siguiente.

■ Cuadro 34

Prácticas no laborales en empresas gestionadas por distintas entidades

Número. Aragón. 2022

	Usuarios	Empresas
Agentes sociales	2.533	2.184
Universa	266	211
Centros Integrados y CPEPA*	191	191
Total	2.990	2.586

*Centros Integrados y Centros de Personas Adultas

Fuente. INAEM. Elaboración propia

■ Cuadro 35
Prácticas no laborales en empresas según edad
 Número. Aragón. 2022

Edad	Huesca	Teruel	Zaragoza	Exterior	Total
Menos 25	136	128	1753	78	2.095
Entre 25 y 44	118	101	352	18	589
Más de 44	101	66	139	0	306
Total	355	295	2.244	96	2.990

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Además de estos convenios, y estrechamente relacionadas, están las prácticas no laborales para jóvenes entre 18 y 25 años que posean una titulación oficial universitaria, de formación profesional, grado medio y superior (incluyendo enseñanzas artísticas o deportivas), o certificado de profesionalidad. Este año se han registrado 35 acuerdos de prácticas en empresas, para un total de 41 jóvenes (el 73,2% mujeres) y un 57,0% de inserción laboral, principalmente en comercio y asesorías.

El Plan FIJA

El Plan FIJA es un programa de empleo juvenil que tiene como objetivo la inserción laboral de jóvenes desempleados menores de 30 años a través de todas las modalidades contractuales orientadas a la promoción del empleo juvenil, especialmente aquellas que permitan implantar modelos de formación profesional dual y las recogidas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Para el logro de sus objetivos, el Plan Fija realiza acciones dirigidas a los dos actores principales del programa: jóvenes desempleados y empresas de Aragón.

Con los jóvenes se realizan actuaciones encaminadas a mejorar su empleabilidad e insertarlos en el mercado laboral: orientación laboral, talleres de entrevistas, participación en procesos de selección, contratación laboral, seguimiento laboral y apoyo tutorial a lo largo del contrato.

Desde sus comienzos, hace más de veinte años, el Plan FIJA ha informado y orientado a 25.823 jóvenes, participando en el mismo 20.946. Más de 2.000 empresas han contratado mediante el mismo, con 6.461 contratos en Aragón (4.527 iniciales y 1.934 prorrogados).

En 2022 el Plan FIJA ha tenido una buena acogida entre los jóvenes demandantes de empleo y las empresas con necesidades de incorporar personal. Se han inscrito en el programa 1.223 nuevos jóvenes, lo que representa un incremento del 28,0% respecto al año anterior. El dinamismo de las redes sociales, la simplificación de las inscripciones

web y la publicación digital de las ofertas, así como la buena aceptación de las charlas de difusión del programa en institutos, centros de formación y jornadas, explican, en gran medida, este aumento.

Este año se gestionaron 333 ofertas de empleo y se firmaron 259 contratos en el marco del Plan Fija, 207 de estos se iniciaron este año y 52 que se prorrogaron. La mayoría de usuarios contratados son hombres (64,7%), tienen entre los 25 y 29 años (52,2%), con estudios profesionales de grado superior, preferentemente. Dentro de las ocupaciones sobresale la contratación vinculada a empleos administrativos, peluquería y estética, mantenimiento industrial y electricistas.

Las acciones de seguimiento laboral y apoyo tutorial se han realizado con 364 participantes, que son los jóvenes que han estado contratados durante el periodo (incluyendo a los 207 jóvenes con contrato inicial formalizado y los 157 jóvenes cuyos contratos fueron formalizados en años anteriores y siguen en vigor). Por último, el porcentaje de inserción de las finalizaciones ha alcanzado el 73,7%, cumpliendo el objetivo de igualar o superar el 50,0%.

■ Cuadro 36

Plan FIJA. Jóvenes contratados

Aragón. 2022

Contratos iniciados por sexo	
Hombres	64,7%
Mujeres	35,3%
Contratos iniciados por edad	
Entre 16 y 19 años	9,2%
Entre 20 y 24 años	38,7%
Entre 25 y 29 años	52,2%
Contratos iniciados por nivel de estudios	
Sin ESO	7,7%
ESO	1,9%
C. Profesionalidad	9,6%
Grado medio	17,3%
Grado superior	28,9%
Bachiller	9,6%
Licenciado/ Grado	25,0%
Total contratos prorrogados	52
Total contratos iniciados	207
Total contratos formalizados años anteriores y en vigor	157
Total de jóvenes contratados y tutorizados	364

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Centros de formación propios y centros colaboradores

Centros colaboradores

El Plan de Formación para el Empleo de Aragón se desarrolla fundamentalmente a través de la red de Centros colaboradores del INAEM. 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 el Decreto 227/1998, de 23 de diciembre, por la que se regula el procedimiento para la inscripción en el Registro de Centros Colaboradores y la Acreditación 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.) tienen una regulación normativa específica por familia profesional.

Hay cuatro tipos de centros:

- Centros colaboradores inscritos y/o acreditados que concurren a través de las correspondientes convocatorias para la impartición de determinadas especialidades formativas.
- Empresas con las que se han firmado Acuerdos con Compromiso de Contratación para la formación de sus futuros trabajadores con la condición de que al menos el 60% de los mismos sean contratados.
- Centros asociados a los agentes sociales para impartir las acciones formativas definidas en convenio.
- Centros asociados a entidades especializadas que realizan formación a colectivos con un alto grado de especificidad. Para su participación igualmente se les requiere que su fin social en escrituras de constitución corresponda al colectivo con el que actúa y que por su trabajo en este campo aporten un claro valor añadido al proyecto.

Aragón ha podido contar con 433 centros colaboradores³⁵, 266 en la provincia de Zaragoza (196 en la capital), 107 en Huesca y 60 en Teruel. Respecto a las especialidades que imparten los centros colaboradores, el mayor peso lo tienen las

³⁵ El número total de centros colaboradores incluye 55 Centros Públicos de Formación Profesional (Dpto. de Educación, Cultura y Deporte).

familias de administración y gestión, comercio y marketing, servicios socioculturales a la comunidad, informática y comunicaciones y hostelería y turismo.

■ Cuadro 37

Centros colaboradores

Número y %. Aragón y provincias. 2022

	Capital	Resto provincia	Total	% de centros en la capital
Huesca	51	56	107	47,7
Teruel	23	37	60	38,3
Zaragoza	196	70	266	73,7
Aragón	270	163	433	62,4

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Centros propios

Las acciones formativas que desarrolla directamente el INAEM se han desarrollado en los tres centros propios de formación localizados en Teruel, Huesca y Zaragoza, además de otros cinco centros integrados existentes en la comunidad.

En estos centros ha habido 5.279 alumnos (el 41,0% han sido mujeres), 599 acciones formativas y 35.940 horas.

■ Cuadro 38

Formación realizada en los centros propios

Número, % y euros. Aragón. 2022

	Hombre	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres	Subvención (en euros)
Centro de Formación Huesca	334	449	783	57,3	381.889
Centro de Formación Teruel	362	478	840	56,9	164.478
Centro de Tecnologías Avanzadas, Zaragoza	2.417	1.239	3.656	33,9	1.189.975
Total	3.113	2.166	5.279	41,0	1.736.342

Fuente. INAEM. Elaboración propia

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. En el CTA han participado un total de 3.656 personas, con 415 cursos y 24.900 horas de formación.

El CTA ejecutó 4 contratos de servicios dirigidos a crear 61 nuevas especialidades formativas en la familia profesional Imagen y Sonido (concretamente en áreas de fotografía, edición, producción, y sonido). El coste total fue de 27.380 euros, financiados con el fondo Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR).

Certificados de profesionalidad

Los programas de formación ocupacional y continua deben llevarse a cabo de acuerdo a lo legislado sobre cualificaciones y formación profesional³⁶, que establece que los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Un certificado de profesionalidad es un documento que acredita a un trabajador en una cualificación del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Se trata de proporcionar a los trabajadores la formación requerida por el sistema productivo para mejorar su empleabilidad y el reconocimiento de sus competencias. Los certificados se obtienen de dos formas: tras superar todos los módulos formativos que integran el certificado de profesionalidad o mediante los procedimientos para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

En 2022 se han expedido 3.090 certificados de profesionalidad en Aragón, el 78,8% por vía formativa (2.436), especialmente por la formación profesional para el empleo³⁷ (2.332), y el 21,2% (654) por la vía de los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias (PEAC). Los certificados de profesionalidad han disminuido un 9,6% (328 menos que el año anterior).

³⁶ La Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, establece que los títulos, certificados y acreditaciones derivados de las ofertas de formación profesional tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, siempre que incluyan, al menos, un resultado de aprendizaje del Catálogo Modular de Formación Profesional vinculado a un elemento de competencia incluido en un estándar de competencia profesional, y que sean impartidos por centros de formación profesional.

³⁷ Estos se distribuyen entre los Planes de formación y acciones formativas (2.032) y las Escuelas Taller y Talleres de Empleo, así como la formación dual (300).

■ Cuadro 39
Certificados de profesionalidad según vía de obtención
 Aragón. 2021-2022

	2021	2022
Vía formativa	2.719	2.436
1. Formación profesional para el empleo	2.563	2.332
A. Planes de formación y acciones formativas	2.013	2.032
B. Alternancia con el empleo (ETTES y Formación Dual)	550	300
2. Formación profesional del sistema educativo	156	104
Vía procedimientos de evaluación y acreditación de competencias (PEAC)	699	654
Total certificados expedidos	3.418	3.090

Fuente. INAEM. Elaboración propia

Por otro lado, la formación privada en centros de formación acreditados para la obtención de certificados de profesionalidad ha impartido 200 cursos y ha contado con 990 alumnos, el 67,6% mujeres y el 32,4% hombres. Las familias profesionales con más participación han sido servicios socioculturales, seguridad y medio ambiente y hostelería y turismo.

Acuerdos con compromiso de contratación

Los acuerdos con compromiso de contratación son un instrumento para las empresas que deseen formar a trabajadores de acuerdo a sus necesidades de producción para incorporarlos posteriormente a su plantilla.

En 2022 la formación más demandada por las empresas estuvo relacionada con tres familias profesionales: Agraria-ganadería, Fabricación Mecánica, Informática y Comunicaciones. En todo Aragón se impartieron 11 cursos, con 1.830 horas de formación. El coste de los cursos finalizados este año ha sido de 125.460 euros, con 88 trabajadores formados y un 75,0% de inserciones laborales, siendo obligatoria la contratación de, al menos, el 60,0% de los participantes.

Otras actuaciones en materia de formación

Este año se aprobó la Orden EPE/1108/2022, de 14 de julio, por la que se establece la convocatoria para el ejercicio de 2022 de la concesión de subvenciones públicas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón para la financiación de los planes de formación relacionados con el diálogo social y la negociación colectiva. Su importe de ejecución es de 271.761 euros, con 809 personas participantes, 528 horas de formación y 56 cursos.

SIGLAS

\$	Dólares	B.	Bienes
€	Euros	BBVA	Banco Bilbao Vizcaya Argentaria
€/m ²	Euros por metro cuadrado	BCE	Banco Central Europeo
AAI	Autorizaciones ambientales integradas	BDE	Bando de España
AAPP	Administraciones públicas	BOA	Boletín Oficial de Aragón
ACC	Acuerdos con compromiso de contratación	BOE	Boletín Oficial del Estado
ACPUA	Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria	C/p	Corto plazo
ADIF	Administrador de Infraestructuras Ferroviarias	CAI	Caja de Ahorros de la Inmaculada
ADR	Average Daily Rate o Tarifa Media Diaria	Cap.	Capítulo
ADSL	Líneas de suscripción asincrónicas	CASSL	Consejo Aragonés de Seguridad y Salud Laboral
AEBOE	Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado	CCAA	Comunidades autónomas
AECC	Asociación Española de Centros y Parques Comerciales	CCLL	Corporaciones locales
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	CCOO	Comisiones Obreras
AENA	Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea	CCU	Centro Coordinador de Urgencias
AEPSAD	Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte	CDM	Categoría diagnóstica mayor
AEV	Asociación Española de Análisis de Valor	CDTI	Centro de Desarrollo Tecnológico Industrial
AEVAL	Agencia Estatal de Evaluación de Políticas Públicas y Calidad de los Servicios	CEAC	Confederación de Empresarios de la Construcción de Aragón
AGE	Administración General del Estado	CECA	Confederación Española de Cajas de Ahorros
AIREF	Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal	CEE	Centros especiales de empleo
ANCERT	Agencia Notarial de Certificación	CEI	Comunidad de Estados Independientes
ANETA	Asociación Nacional Empresas de Turismo Activo	CEMEA	Países de Europa Central, Oriente Medio y África
APL	Aragón Plataforma Logística	CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
APP	programa de compra de activos	CEPAL	Comisión Económica para América Latina
APVP	Años potenciales de vida perdidos	CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
AREI	Asociación de Empresas de Inserción Social	CESA	Consejo Económico y Social de Aragón
ARINSER	Aragón Inserta	CESUGA	Centro de Estudios Superiores de Galicia
Asal.	Asalariados	CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
ASAPME	Asociación Aragonesa Prosalud Mental	CITA	Centro de Investigación y Tecnología Agroalimentaria de Aragón
ASCI	Alquiler sin conductor de vehículo industrial	CLU	Coste laboral por unidad producida
ASCT	Alquiler sin conductor de vehículo turismo	Cm.	Comarca
AST	Aragonesa de Servicios Telemáticos	CNAE	Clasificación Nacional de Actividades Económicas
ASZA	Agrupación personas sordas	CNCP	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
ATASA	Asociación Profesional de Sociedades de Valoración	CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia
ATS	Ayudante Técnico Sanitario	CNMV	Comisión Nacional del Mercado de Valores
AVE	Alta Velocidad Española		

CNSST	Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	EDO	Enfermedad de declaración obligatoria
CNTR	Contabilidad Nacional Trimestral de España	EECTI	Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de la Innovación
CO ₂	Dióxido de carbono	EEES	Espacio Europeo de Educación Superior
CODEM	Coyuntura Demográfica de Empresas	EETT	Entes territoriales
COICOP	Classification of Individual Consumption by Purpose	EEUU	Estados Unidos
CONAID	Consejo Asesor de Investigación y Desarrollo	EFTA	Asociación Europea de Libre Comercio
Com.	Comunidad	EGATUR	Encuesta de Gasto Turístico
Corr.	Corrientes	EIA	Evaluación del impacto ambiental
COU	Curso de orientación universitaria	EIE	Economía, Industria y Empleo
CPD	Centro de Protección de Datos	EIN	Empresas tecnológicamente innovadoras o con innovaciones Tecnológicas en curso o no exitosas
CPEPA	Centros públicos de educación de personas adultas	EINA	Escuela de Ingeniería y Arquitectura
CPNA	Consejo de Protección de la Naturaleza de Aragón	EIT	Instituto Europeo de Innovación y Tecnología
CRA	Centros Rurales Agrupados	EJC	Equivalentes a jornada completa
CRE	Contabilidad Regional de España	EMAS	Eco-Management and Audit Scheme, o Reglamento Comunitario de Ecogestión y Ecoauditoría)
CRFSA	Centro de Recuperación de Fauna Silvestre de la Alfranca	ENESA	Entidad Estatal de Seguros Agrarios
CRPS	Centros de rehabilitación psicosocial	EOAC	Encuesta de Ocupación en Acampamentos Turísticos
CSIC	Consejo Superior de Investigaciones Científicas	EOAL	Encuesta de Ocupación en Albergues
CTA	Centro de Tecnologías Avanzadas de Zaragoza	EOAP	Encuesta de Ocupación en Apartamentos Turísticos
CTRUZ	Complejo para el Tratamiento de Residuos Urbanos de Zaragoza	EOH	Encuesta de Ocupación Hotelera
CUID	Centro Universitario de Idiomas a Distancia	EOTR	Encuesta de Ocupación en Alojamientos de Turismo Rural
D.	Diputación	EPA	Encuesta de Población Activa
Def.	Definitiva	EPAA	Estrategia Política de la Agroindustria en Aragón
DGA	Diputación General de Aragón o Gobierno de Aragón	EPF	Encuesta de Presupuestos Familiares
DIRCE	Directorio Central de Empresas	E-PRTR	European Pollutant Release and Transfer Register
DNI	Documento nacional de identidad	EPSCYT	Percepción Social de la Ciencia y la Tecnología
DO	Denominación de origen	ERC	Consejo Europeo de Investigación
DORA	Documentación de Regulación Aeroportuaria	ERE	Expediente de regulación de empleo
DUE	Diplomado Universitario en Enfermería	ERTE	Expediente de Regulación Temporal de Empleo
E	Establecimientos	ERTMS	Sistema Europeo de Gestión del Tráfico Ferroviario
EAI Di	Estrategia Aragonesa de Investigación, Desarrollo e Innovación	ESAD	Equipos de Soporte de Atención Domiciliaria
EAE	Estudio Ambiental Estratégico	ESCS	Student Economic, Cultural and Social Status
E.T.	Escuelas taller	ESO	Educación secundaria obligatoria
EAPP	Evaluación ambiental de planes y programas	ETCL	Encuesta Trimestral de Coste Laboral
ECI	Encuesta de Coyuntura Industrial	ETR	Encuesta de Turismo Residentes
ECOICOP	European classification of individual consumption according to purpose. clasificación europea de consumo	ETT	Empresa de trabajo temporal
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida	ETVEs	Entidades de tenencia de valores extranjeros
Ed.	Educación	EUES	Experto Universitario en Economía Social
EDAR	Estaciones depuradoras de aguas residuales	EURES	European Employment Services
		EURI	Instrumento de Recuperación de la Unión Europea

EURIBOR	Euro Interbank Offered Rate	IET	Instituto de Estudios Turísticos
EUROSTAT	Oficina Estadística de la Unión Europea	IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
FAMILITUR	Encuesta de Movimiento Turísticos de los españoles	IMEFEZ	Instituto Municipal de Empleo y Fomento Empresarial de Zaragoza
FBCF	Formación bruta de capital fijo	INAEM	Instituto Aragonés de Empleo
FEADER	Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural	INAGA	Instituto Aragonés de Gestión Ambiental
FEAG	Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización	INE	Instituto Nacional de Estadística
FECYT	Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología	IPC	Índice de Precios al Consumo
FED	Reserva Federal de Estados Unidos	IPCA	Índice de Precios al Consumo Armonizado
FEVE	Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha	IPH	Índice de Precios Hoteleros
FIJA	Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón	IPI	Índice de Producción Industrial
FITUR	Feria Internacional de Turismo	IPRI	Índice de Precios Industriales
FMI	Fondo Monetario Internacional	IPSEBENE	Índice de Precios de los servicios y bienes elaborados no energéticos o inflación subyacente
FP	Formación profesional	IPSFL	Instituciones privadas sin fines de lucro
FRONTUR	Encuesta de Movimientos Turísticos en Frontera	IPV	Índice de Precios de la Vivienda
FSE	Fondo Social Europeo	IQVCESA	Indicador de Calidad de Vida del Consejo Económico y Social de Aragón
GEI	Gases de efecto invernadero	IRPF	Impuesto sobre la renta de las personas físicas
GIRA	Gestión Integrada de Residuos de Aragón	ISA	Informe de Sostenibilidad Ambiental
GME	Gasoducto Magreb-Europa	ISEC	Índice Social, Económico y Cultural
GNL	Gas Natural Licuado	ISFLSH	Instituciones sin fines de lucro al servicio de los hogares
GRD	Grupos relacionados con el diagnóstico	ISSLA	Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral
GWh	Gigavatios/ hora	ITA	Instituto Tecnológico de Aragón
H	Hombres	IVA	Impuesto sobre el valor añadido
H	Habitaciones	IVE	Interrupción voluntaria del embarazo
ha.	Hectárea	Ivie	Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas
HOMER	Harmonising Open Mediterranean Reuse	KETs	Tecnologías Facilitadoras Esenciales
I	Independiente	kg.	Kilogramo
I.A.	Instituto Aragonés	km.	Kilómetro
I+D	Investigación y desarrollo	km ²	Kilómetro cuadrado
I+D+i	Investigación, desarrollo e innovación tecnológica	kw	Kilovatios
I3A	Instituto de Investigación en Ingeniería de Aragón	L/p	Largo plazo
IAA	Instituto Aragonés del Agua	LEADER	Relaciones entre Actividades de Desarrollo de la Economía Rural (Liaisons entre Activités de Développement de L'Economie Rurale)
IACS	Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	LEP	Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera
IAEST	Instituto Aragonés de Estadística	LER	Lista Europea de Residuos
IAI	Ingreso Aragonés de Inserción	LIC	Lugares de Importancia Comunitaria
IAJ	Instituto Aragonés de la Juventud	LIFE	Programa de Medio Ambiente y Acción por el Clima
IAM	Instituto Aragonés de la Mujer	LISMI	Ley de Integración Social de los Minusválidos
IASS	Instituto Aragonés de Servicios Sociales	LOE	Ley Orgánica de Educación
ICEX	Instituto Español de Comercio Exterior		
ICI	Índice de Clima Industrial		
ICO	Instituto de Crédito Oficial		
ICTE	Instituto para la Calidad Turística Española		
IED	Inversión Extranjera Directa		

LOGSE	Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo	OOAA	Organismos autónomos
LOMCE	Ley Orgánica de Mejora de la Educación	OSR	Otros sectores residentes
LOU	Ley Orgánica de Universidades	OTRI	Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación
m ²	Metro cuadrado	P	Plazas
m ³	Metro cúbico	P.	Presupuesto
MAPAMA	Ministerio de Agricultura y Pesca, Alimentación y Medio Ambiente	PAC	Política Agraria Común
Mb.	Megabit	PAE	Programa de Activación para e Empleo
Mb/seg	Megabits por segundo	PAPE	Plan Anual de Política de Empleo
MBA	Máster Universitario en Dirección de Empresas	Parc.	Parcelas
MDL	Mercancías discrecional ligero	PAS	Personal de administración y servicios
MDP	Mercancías discrecional pesado	Pb.	Precios básicos
MDSL	Mercancías discrecional superligeros	PCPI	Programas de Cualificación Inicial
MEC	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	PCT	Patent Cooperation Treaty
MECD	Ministerio Educación, Cultura y Deporte	PDE	Protocolo de Déficit Excesivo
MER	Mapa Estratégico del Ruido	PDR	Programa de Desarrollo Rural
MIBOR	Madrid Interbank Offered Rate, tipo de interés medio del dinero en el mercado interbancario madrileño	PEAC	Procedimiento de Evaluación de la Acreditación de la Cualificación profesional
MILE	Microempresa con calificación de Iniciativa Local Emprendedora	PEBEA	Plan Estratégico del Bajo Ebro Aragónés
MINETUR	Ministerio de Industria, Energía y Turismo	PEC	Pacto de Estabilidad y Crecimiento
MIR	Médico interno residente	PEICTI	Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación
MITMA	Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana	PERTE	Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica
Mm.	Milímetro	PF	Producción final
Mº	Ministerio	PG	Programa de gasto
MOVEA	Plan de Impulso a la movilidad con vehículos de energías alternativas	PGC	Productos de gran consumo
MMR	Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	PGE	Presupuestos Generales del Estado
MW	Megavatios	PIB	Producto interior bruto
MWh	Megavatios/hora	PIMA	Planes de Impulso al Medio Ambiente
n.d.	No disponible	PISA	Programme for International Student Assessment
NFU	Neumáticos fuera de uso	PIVE	Programa de Incentivos al Vehículo Eficiente
NGEU	Next Generation European Union	PLATA	Plataforma aeroportuaria de Teruel
Nº	Número	PLAZA	Plataforma Logística de Zaragoza
NMBP	Nanotecnologías, materiales avanzados, fabricación avanzada y biotecnología	PM	Programa Marco
OBJOVEM	Observatorio Joven de Empleo en España	Pm.	Precios de mercado
OBJOVI	Observatorio Joven de Vivienda en España	PMRS	Servicio de autobús para personas con discapacidad
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico	PNDR	Programa Nacional de Desarrollo Rural
OEPM	Oficina Española de Patentes y Marcas	PNL	Prácticas No laborales
OFICEMEN	Agrupación de fabricantes de cemento de España	PNR	Programa Nacional de Reformas de España
OMC	Organización Mundial del Comercio	PPC	Paridad de poder de compra
		PPS	Purchasing Power Standard o medida del poder de compra (equivalente a PPC)

PREPARA	Programa de Recualificación Profesional de las personas que agoten su protección por desempleo	SIDA	Síndrome de inmunodeficiencia adquirido
PRTR	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia	SIG	Sistema integrado de gestión
PTG	Personal técnico y de gestión	SIGRE	Sistema Integrado de Gestión y Recogida de Enseres
PYME	Pequeña y mediana empresa	SILPES	Servicio de Intermediación Laboral para Personas Sordas
QE	Quality expansion	SINIVIH	Sistema de información sobre nuevos diagnósticos de VIH
RAA	Red autonómica aragonesa	SL	Sociedad limitada
RAEE	Residuos de aparatos eléctricos y electrodomésticos	SRAP	Sistemas de responsabilidad ampliada del productor
RAI	Renta Activa de Inserción	SUAP	Servicio de Urgencias de Atención Primaria
RCE	Red de Carreteras del Estado	T.	Tonelada
Rdo.	Resultado	T.E.	Talleres de empleo
REE	Red Eléctrica de España	TAC	Tasa de accidentalidad comparada
RENFE	Red Nacional de Ferrocarriles Españoles	TAE	Tasa anual equivalente
RESECOM	Red de seguimiento para especies de flora y hábitats de interés comunitarios en Aragón	TARIC	Arancel Integrado de la Comunidad Europea
RevPAR	Revenue Per Available Room o Ingresos por Habitación Disponible	TIC	Tecnologías de la información y las comunicaciones
RFIG	Red Ferroviaria de Interés General	TICH	Tecnologías de la información y comunicación en hogares
RIA	Red de Investigación de Aragón	TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
RIS3	Estrategia de Investigación e Innovación para una Especialización Inteligente Aragón	TMZ	Terminal Marítima de Zaragoza
ROA	Return on assets. Rentabilidad de activos	TSJ	Tribunales Superiores de Justicia
RRICAA	Red Regional de Inmisión de Contaminantes Atmosféricos de Aragón	TwH	Teravatio/hora
S.A.U.	Sociedad anónima unipersonal	U.V.S.S.	Unidades de valoración sociosanitarias
SA	Sociedad anónima	UCI	Unidad de cuidados intensivos
SAU	Superficie Agrícola Utilizada	UE	Unión Europea
SAAD	Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia	UEM	Unión Económica y Monetaria
SACE	Servicio de Asesoramiento para la Creación de Empresas	UGT	Unión General de Trabajadores
SALUD	Servicio Aragonés de Salud	ULE	Unidades específicas de rehabilitación psicosocial
SAMA	Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje	UMAC	Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación
SATI	Servicio de Asesoramiento en Tecnologías de la Información	UME	Unidad Móvil de Emergencia
SBA	Superficie bruta alquilable	UNED	Universidad Nacional a Distancia
SDA	Servicios Digitales de Aragón	USVB	Unidades de soporte vital básico
SEIASA	Sociedad Estatal de Infraestructuras Agrarias, S.A.	UVSS	Unidades de Valoración Sociosanitarias
SEITT	Sociedad Estatal de Infraestructuras de Transporte Terrestre	VAB	Valor añadido bruto
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal	Var.	Variación
SGA	Sistemas de gestión ambiental	VFU	Vehículos fuera de uso
SGECR	Sociedades gestoras de entidades de capital riesgo	VIH	Virus de la inmunodeficiencia humana
SICUE	Sistema de Intercambio entre Centros Universitarios Españoles	VPO	Viviendas de protección oficial
SICUZ	Servicio de Informática y Comunicaciones de la Universidad de Zaragoza	ZEPA	Zonas de Especial Protección para las Aves

GLOSARIO

Actividad comercial de carácter mayorista	Según el artículo 4 de la ley 4/2015, de 25 de marzo, del comercio de Aragón, se define como el ejercicio habitual de adquisición de productos en nombre y por cuenta propios y su reventa a otros comerciantes o empresarios .
Actividad comercial de carácter minorista	Según el artículo 5 de la ley 4/2015, de 25 de marzo, del comercio de Aragón, se define como el ejercicio habitual de adquisición de productos en nombre y por cuenta propios para su reventa al consumidor final. También tendrá la misma consideración la venta realizada por los artesanos en su propio taller.
Actividad de franquicia	Según el artículo 1 de la ley 7/1996, de 15 de enero de Ordenación del Comercio Minorista, la actividad comercial en régimen de franquicia es la que se lleva a efecto en virtud de un acuerdo o contrato por el que una empresa, denominada franquiciadora, cede a otra, denominada franquiciada, el derecho a la explotación de un sistema propio de comercialización de productos o servicios.
ADSL	Asymmetric Digital Suscribe Line: Línea de Cliente Digital Asimétrica. Tecnología de transmisión que permite a los hilos de cobre convencionales, usados inicialmente para telefonía, transportar hasta 8 megabits por segundo (Mbit/s) sobre un par de abonado de longitud media. La línea ADSL ofrece mayor velocidad de transmisión.
Años Potenciales de Vida Perdidos	Indicador de mortalidad que calcula los años que se han dejado de vivir desde el momento de la defunción hasta unos hipotéticos 70 años.
Atención Especializada	<p>Actividades asistenciales, diagnósticas, terapéuticas y de rehabilitación y cuidados, así como aquéllas de promoción de la salud, educación sanitaria y prevención de la enfermedad cuya naturaleza aconseja que se realicen en este nivel. La atención especializada garantizará la continuidad de la atención integral al paciente, una vez superadas las posibilidades de la atención primaria y hasta que aquel pueda reintegrarse en dicho nivel y se prestará, siempre que las condiciones del paciente lo permitan, en consultas externas y en hospital de día.</p> <p>La atención sanitaria especializada comprenderá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La asistencia especializada en consultas; ▪ La asistencia especializada en hospital de día, médico y quirúrgico; ▪ La hospitalización en régimen de internamiento; ▪ El apoyo a la atención primaria en el alta hospitalaria precoz y, en su caso, la hospitalización a domicilio; ▪ La indicación o prescripción, y la realización, en su caso, de procedimientos diagnósticos y terapéuticos; ▪ La atención paliativa a enfermos terminales; ▪ La atención a la salud mental; ▪ La rehabilitación en pacientes con déficit funcional recuperable.
Atención Primaria	<p>Nivel básico e inicial de atención, que garantiza su globalidad y continuidad a lo largo de toda la vida del paciente. Entre sus actividades comprenderá:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La asistencia sanitaria demandada, programada y urgente, tanto en la consulta como en el domicilio del enfermo; ▪ La indicación o prescripción y la realización, en su caso, de procedimientos diagnósticos y terapéuticos; ▪ Las actividades en materia de prevención, promoción de la salud, atención familiar y atención comunitaria; ▪ Las actividades de información y vigilancia en la protección de la salud; ▪ La rehabilitación básica; ▪ Las atenciones y servicios específicos relativos a la mujer, la infancia, la adolescencia, los adultos, la tercera edad, los grupos de riesgo y los enfermos crónicos; ▪ La atención paliativa a enfermos terminales; ▪ La atención a la salud mental, en coordinación con los servicios de atención especializada; ▪ La atención a la salud bucodental.
Average Daily Rate (ADR)	Indicador de rentabilidad del sector hotelero. También definido como Tarifa Media Diaria, son los ingresos medios diarios obtenidos por habitación ocupada.
Bit/s	Unidad mínima de información que puede ser transmitida o tratada. Procede del inglés, Binary Digit o Dígito Binario, y puede tener un valor de 0 (cero) o 1 (uno).
Calidad Certificada	Término en el que se encuadran los productos que poseen esquemas de diferenciación y una calidad superior, consecuencia de características propias y diferenciales, y debidas al medio geográfico en el que se producen las materias primas o se elaboran los productos y/o a la influencia del factor humano que participa en la elaboración. Dicha calidad está controlada y monitorizada por las Administraciones Públicas, tanto autonómica, como nacional o de la UE. En este grupo se encuadran los productos con Denominación de Origen (D.O), con Indicación Geográfica Protegida (IGP) o con marcas de Calidad. Los productos con D.O. están regulados por sus respectivos reglamentos, que indican las zonas y los métodos de producción para salvaguardar sus cualidades diferenciadoras y protegerlos de actuaciones externas que pudieran desvirtuarlos. En España, el control de las denominaciones de origen le corresponde a los Consejos Reguladores, que son órganos profesionales formados

por representantes del sector productor, elaborador y/o transformador del producto con denominación.

Calificación (de viviendas)	Procedimiento administrativo a través del cual se comprueba la legalidad y el cumplimiento de las características exigidas para las viviendas de protección oficial (VPO) y se procede, en su caso, a su declaración como tal. Esto último implica la sucesión de una serie de efectos inherentes en función de la normativa aplicable.
Calificación definitiva (de viviendas)	Resolución por la que, una vez finalizadas las obras de edificación y urbanización, se declara que el inmueble cumple con las características exigidas a las viviendas de protección oficial.
Calificación provisional (de viviendas)	Trámite inicial por el cual, tras la presentación de la solicitud de calificación como vivienda de protección oficial (VPO) por parte de los interesados, se comprueba el cumplimiento de las características exigidas por la normativa vigente para esta modalidad de vivienda.
Capital Físico	Capital no incorporado en los seres humanos sino en bienes materiales. Su importancia reside en que la intensificación de su uso, al igual que ocurre con el capital humano, mejora la eficiencia productiva de la economía. A medida que esta eficiencia es mayor, los costes unitarios de producción se reducen y, en consecuencia, se eleva la productividad y la competitividad nacional.
Cogeneración	Se define como la mejora del rendimiento de las instalaciones mediante la producción y el aprovechamiento conjunto de energía eléctrica y energía calorífica. A diferencia del proceso energético convencional, que considera válida la electricidad producida, la cogeneración utiliza también el vapor de agua resultante.
Comercio electrónico/ e-commerce	Según el INE, cualquier transacción o intercambio de información comercial basada en la transmisión de datos sobre redes de comunicación del tipo internet. Se puede clasificar en distintos tipos entre los que destacan: B2C (comercio electrónico entre empresas y consumidores), B2B (entre empresas), B2G (entre empresas y la administración) y G2C (entre el Gobierno y los ciudadanos).
Conciliación (mercado de trabajo)	Intento obligatorio de avenencia entre trabajadores y empresarios que se efectúa ante los servicios administrativos competentes en los casos de conflictos de intereses derivados del contrato de trabajo y de la interpretación de las normas que regulan las relaciones laborales. Está encaminada a obtener un acuerdo libre y pactado de los interesados y a evitar, por tanto, las demandas ante los Juzgados de lo Social.
Conciliación colectiva	Intento de resolución de conflictos colectivos que afectan a los intereses generales de los trabajadores y que es susceptible de una solución global para todo el colectivo implicado en el procedimiento.
Conciliación individual	Intento de acuerdo al que puede accederse de una manera particular por medio de una reclamación, aunque el intento de avenencia se efectúe para un colectivo de trabajadores afectados.
Convenio colectivo	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 condiciones de trabajo, productividad y, en ocasiones, la paz laboral.
Coste Laboral	Coste total (Coste Salarial más Otros costes) en el que incurre el empleador por la utilización del factor trabajo.
Coste Salarial	Comprende todas las remuneraciones, tanto en metálico como en especie, percibidas por los trabajadores como compensación por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo. Incluye, por tanto, tanto el salario base, como complementos salariales, pagos por horas extraordinarias, pagos extraordinarios y pagos atrasados.
Crecimiento vegetativo	Diferencia entre el número de nacimientos y el de defunciones en un año determinado, por cada mil habitantes.
Deflactor del PIB	A diferencia del IPC, que solo abarca la inflación del consumo privado, el deflactor del PIB recoge, desde la vertiente de la demanda, la evolución de los precios de consumo de los hogares y del sector público, de la inversión en equipo y en construcción y del saldo neto de las exportaciones. Desde la perspectiva de la oferta, muestra el comportamiento de los precios en cada uno de los sectores productivos; y desde la óptica de la renta, refleja su distribución entre los diferentes factores de producción y de los impuestos netos de subvenciones.
Densidad de población	Población total dividida por la superficie terrestre total.
Edad media a la maternidad	Media de las edades a las que las mujeres tienen los hijos, ponderadas con las tasas de fecundidad por edad.
Edad media al primer matrimonio	Media de las edades a las que los varones solteros y las mujeres solteras contraen matrimonio, ponderadas por las correspondientes tasas de nupcialidad por edad.

Edad media de la población	Media aritmética de la edad de los individuos que componen una población.
EFTA	European Free Trade Association, o Asociación Europea de Libre Comercio, integrada por los siguientes países: Noruega, Suiza, Islandia y Liechtenstein.
Empleo autónomo	Particulares que emprenden una actividad económica por cuenta propia.
Energía primaria	Se consideran fuentes de energía primaria aquellas que se obtienen directamente de la naturaleza, destacando, entre otras: Petróleo crudo, Gas natural, Carbón mineral, Hidroenergía, Geonergia, Nucleoenergía, Leña, Productos de caña, Combustibles de origen animal y Combustibles de origen vegetal.
Energía renovable	Aquella que se produce de forma continua y que puede considerarse inagotable a escala humana. Supone un menor impacto medioambiental que la generación de energía eléctrica a partir de fuentes fósiles.
Escuelas Taller	Centros de formación y empleo donde los jóvenes menores de 25 años se forman en una profesión durante dos años, adquiriendo experiencia profesional a la vez que realizan un trabajo de utilidad social.
Esperanza de vida	Promedio de años de vida que pueden esperar vivir las personas de una población.
Estructura demográfica	Composición de la población de acuerdo a determinadas características: edad, sexo, estado civil, etc. en un año determinado.
Excedente bruto de explotación	Importe obtenido como resultado de deducir los gastos de personal del VAB a coste de los factores.
Expediente de regulación de empleo (ERE)	Trámite administrativo por iniciativa de las empresas o de los representantes legales de los trabajadores y resuelto por la autoridad laboral competente, para solicitar la suspensión o extinción de las relaciones laborales o la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción, por fuerza mayor o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.
Extranet	Parte de la intranet de una organización que se extiende a usuarios fuera de ella a través del uso de internet. Suele tener un acceso semiprivado, por lo que requiere de un grado de seguridad determinado para que cualquier persona no pueda entrar en ella, de tal modo que, para acceder a la extranet de una empresa no necesariamente el usuario ha de ser trabajador de la misma, pero sí tener un vínculo con ella. Su otra gran característica es que puede utilizarse como una intranet de colaboración con otras compañías, redes comerciales, clientes, etc.,...desarrollada de forma que permita usarse a través de internet desde varias sedes.
Factor o recurso productivo	Toda dotación de una economía que, mediante la prestación de sus servicios, es capaz de añadir valor en algún momento al proceso de producción. Junto con el trabajo y los recursos naturales existe otro factor productivo, el capital, que se puede clasificar en dos grandes categorías, capital humano y capital físico, según esté incorporado en los seres humanos o en bienes materiales.
Formación Bruta de Capital Fijo	Término que contempla las nuevas construcciones, así como la mejora o reconstrucción de las mismas que aumente la vida útil, la capacidad total o el rendimiento de construcciones contiguas. No recoge el valor de los terrenos pero sí incluye los gastos para acondicionar las tierras con el objeto de poder edificar sobre ellas. La Obra Civil incorpora los elementos del equipo funcionalmente inseparables, como los sistemas de navegación aérea en los aeropuertos o los equipamientos portuarios. También comprende los servicios inherentes a la compra que corresponden principalmente a edificios residenciales y, en menor proporción, a los no residenciales.
Gastos de explotación	Importe total obtenido como resultado de agregar los diferentes gastos ligados a la explotación realizados por la empresa durante el año de referencia.
Gastos internos en I+D	Comprende los gastos corrientes y de capital en actividades de I+D realizadas dentro de la empresa, cualquiera que sea el origen de los fondos. También se incluyen los gastos llevados a cabo fuera de la empresa, pero en apoyo de las tareas internas.
Grado de ocupación por apartamentos	Según el INE, relación, en porcentaje, entre el total de los apartamentos ocupados en el mes y los apartamentos disponibles en el mismo periodo, multiplicados por los días del mes de referencia.
Grado de ocupación por parcela	Según el INE, relación, en porcentaje, entre el total de parcelas ocupadas en el mes y las disponibles en el camping en el mismo periodo, multiplicadas por los días del mes de referencia.
Grado de ocupación por parcela en fin de semana	Según el INE, relación, en porcentaje, entre el total de las parcelas ocupadas del viernes y el sábado que se sitúan dentro de la semana de referencia y el producto de las parcelas, por los días a que se refieren las parcelas ocupadas, en este caso, dos.
Grado de ocupación por plazas	Según el INE, relación, en porcentaje, entre el total de las pernoctaciones y el producto de las plazas disponibles por los días a los que se refieren las pernoctaciones más las camas supletorias utilizadas.

Grado de ocupación por plazas en fin de semana	Según el INE, relación, en porcentaje, entre las pernoctaciones del viernes y el sábado que caen dentro de la semana de referencia y el producto de las plazas, incluyendo las camas supletorias de esos dos días, por los días a que se refieren las pernoctaciones, en este caso, dos.
Grandes Superficies	Según el artículo 17 de la ley 4/2015, de 25 de marzo, del comercio de Aragón, se define como grandes superficies a los establecimientos comerciales que tengan una superficie de más de 2.500 metros cuadrados.
Hardware	Literalmente traducido del inglés, <i>partes duras</i> . En informática, conjunto de los componentes que integran la parte material de una computadora. Su complemento es el software (o <i>parte blanda</i>) que, contrariamente a él, es un soporte lógico e intangible.
Importe neto de la cifra de negocios	Resultado que se obtiene de deducir del importe de las ventas de productos, mercaderías y similares, y de las prestaciones de servicios correspondientes a las actividades ordinarias de la empresa, el importe de los descuentos y demás bonificaciones sobre las ventas, así como el IVA y otros impuestos directamente relacionados.
Indicadores de Alta Tecnología	Estadística de síntesis, elaborada por el INE, que ofrece información sobre sectores y productos (sectores industriales y de servicios) que pueden definirse, según la OCDE, como de alto contenido tecnológico. Genéricamente, son aquellos sectores y productos que, dado su grado de complejidad, requieren un continuo esfuerzo en investigación y una sólida base tecnológica.
Índice de Comercio al por menor (ICM)	Según el INE, el objetivo principal de los índices de comercio al por menor es conocer las características fundamentales de las empresas dedicadas al ejercicio del comercio minorista en España, que permitan medir a corto plazo la evolución de la actividad en el sector. Como base del índice se toma la media mensual del volumen de ventas del año base y la media trimestral de los asalariados en el mismo año.
Índice de envejecimiento	Cociente entre la población mayor de 65 años con respecto a la población global.
Índice de Grandes Superficies	Los índices de Grandes Superficies se calculan con un grupo restringido de empresas, aquellas que tienen ventas en locales con más de 2.500 metros cuadrados de superficie de ventas, utilizando en su cálculo solo la facturación o el empleo que corresponde a dichos locales, en lugar de la facturación o el empleo total de la empresa. Únicamente ofrecen datos a nivel nacional.
Índice de incidencia (salud laboral)	Relación por cociente entre los accidentes de trabajo en jornada laboral por cada mil trabajadores.
Índice de ocupación	Cociente entre el número de estancias (multiplicadas por 100) y el número de camas en funcionamiento (multiplicadas por 365).
Índice de Precios al Consumo (IPC)	Elaborado por el INE, medida estadística de la evolución temporal del conjunto de precios de los bienes y servicios que consume la población residente en viviendas familiares en España. Este indicador solo contempla los gastos reales dedicados al consumo, excluyendo, por tanto, las inversiones que realicen estos hogares, así como cualquier operación de gasto referente a consumos subvencionados como los sanitarios o educativos y el autoconsumo, entre otros.
Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA)	Indicador estadístico cuyo objetivo es proporcionar una medida común de la inflación que permita realizar comparaciones internacionales y examinar así el cumplimiento que en esta materia exige el Tratado de Maastricht para la entrada en la Unión Económica y Monetaria (UEM).
Índice de Precios Hoteleros (IPH)	Medida estadística de la evolución del conjunto de precios aplicados por los empresarios a los distintos clientes que se alojan en los hoteles de España. Mide, por tanto, la evolución de los precios del sector desde la óptica de la oferta.
Índice de Precios Industriales (IPRI)	Indicador coyuntural, elaborado por el INE, que mide la evolución mensual de los precios de los productos industriales fabricados y vendidos en el mercado interior en el primer paso de su comercialización, es decir, de los precios de venta a su salida de fábrica obtenidos por los establecimientos industriales en las transacciones que estos efectúan, excluyendo los gastos de transporte y comercialización y el IVA facturado.
Índice de Producción Industrial (IPI)	Es un indicador coyuntural que mide la evolución mensual de la actividad productiva de las ramas industriales, excluida la construcción, contenidas en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009). Investiga, por tanto, las actividades incluidas en las secciones B, C, D y, por primera vez para la base 2010, también la división 36: Captación, depuración y distribución de agua, de la sección E de la CNAE-2009. Mide, por tanto, la evolución conjunta de la cantidad y la calidad producidas, eliminando la influencia de los precios.
Índice de sobre-envejecimiento	Representa la proporción de los más ancianos, es decir, personas de 85 años y más, sobre la población de 65 años y más. Es un indicador específico del envejecimiento demográfico y permite medir la composición del grupo de los más mayores.
Ingresos de explotación	Importe total obtenido como resultado de agregar los diferentes ingresos ligados a la explotación conseguidos por la empresa durante el año de referencia.

Intranet	Red de tipo internet de uso privado. Masa de información acumulada en diversos ordenadores y servidores conectados a la red cuyos contenidos escapan a los métodos tradicionales de búsqueda en cuanto a tamaño, organización y estructura.
Mediana empresa	Empresa que ocupa a menos de 250 personas y cuyo volumen de negocios anual no excede los 50 millones de euros o cuyo balance general anual no supera los 43 millones de euros.
Microempresa	Empresa que ocupa a menos de 10 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general no supera los 2 millones de euros.
Movimiento natural de la población	Estadísticas que se refieren básicamente a los nacimientos, matrimonios y defunciones ocurridos en un territorio.
Número medio de hijos por mujer/Tasa de fecundidad	Suma de las tasas de fecundidad por edad de la madre, extendida a todas las edades fértiles. La tasa global de fecundidad es el cociente entre el total de nacimientos en un año determinado por cada mil mujeres en edad fértil (de 15 a 49 años de edad).
Obra Civil	Actividad de la construcción que engloba las obras de infraestructuras ferroviarias, carreteras y vías urbanas, aeropuertos, obras de regadío, puertos y canales de navegación, encauzamiento y defensas.
Otros costes	Aquellos que incluyen las percepciones no salariales y las cotizaciones obligatorias a la seguridad social.
Otros Sectores Residentes (OSR)	Denominación que el Banco de España utiliza para el conjunto de Otros intermediarios financieros, incluidos empresas de seguros y fondos de pensiones, Auxiliares financieros, Sociedades no financieras públicas y privadas, Personas físicas (hogares o familias) e Instituciones privadas sin fines de lucro.
Padrón municipal	Registro administrativo donde constan los vecinos del municipio. Sus datos constituyen prueba de residencia en el municipio y del domicilio habitual en el mismo. Su formación, mantenimiento, revisión y custodia corresponde al Ayuntamiento, de acuerdo con las normas aprobadas conjuntamente por el Ministerio de Economía y Competitividad y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a propuesta del Consejo de Empadronamiento, obteniéndose la Revisión del Padrón Municipal con referencia al 1 de enero de cada año. Toda persona que resida en España está obligada a inscribirse en el Padrón del municipio en el que resida habitualmente. Quien viva en varios municipios deberá inscribirse únicamente en aquel en el que habite durante más tiempo a lo largo del año.
Paro registrado	Constituido por el total de demandas de empleo en alta, registradas por el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), existentes el último día de cada mes.
Pequeña empresa	Empresa que ocupa a menos de 50 personas y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los 10 millones de euros.
Pirámide de población	Representación gráfica de la estructura de una población respecto a la edad y el sexo.
Población activa	Conjunto de personas de 16 y más años 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.
Población en edad de trabajar	Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el límite de edad mínima usado para definir la población en edad de trabajar debe ser fijado por cada país, en función de sus circunstancias nacionales. La diferenciación de estas circunstancias es tal de un país a otro que resulta imposible establecer un único límite de edad mínima de aplicación universal a nivel internacional. En España este límite se encuentra en los 16 años.
Población inactiva	Todas aquellas personas de 16 y más años no clasificadas como ocupadas ni paradas.
Población ocupada	Todas aquellas personas de 16 y más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o ejercen una actividad por cuenta propia.
Población parada o desempleada	Todas aquellas personas de 16 y más años que están sin trabajo, en busca de trabajo o disponibles para trabajar.
Precios básicos	Precios directamente observables por el productor, son los que mejor eliminan las distorsiones que los impuestos introducen en los precios.
Productividad del trabajo	Imputación que puede hacerse de las distintas producciones a un factor concreto. Normalmente, se determina por el cociente que resulta de dividir el volumen total de producción por la magnitud representativa del factor, en este caso del factor trabajo. En línea con ello, la productividad del trabajo se mide por la producción anual (o diaria, u horaria) por hombre ocupado.
Producto Interior Bruto	Valor total de todos los bienes y servicios finales generados en un país en un periodo de tiempo que suele coincidir con el año.

En concreto, es igual a la suma de los valores monetarios del consumo, la inversión bruta, las compras de bienes y servicios por parte del Estado y las exportaciones netas de un país durante el periodo considerado.

Red de área local	Red de datos para dar servicio a un área geográfica máxima de unos cientos de metros cuadrados, pudiendo alcanzar velocidades de transmisión de hasta 100 Mbit/s.
Red Digital de Servicios Integrados (RDSI)	Red que combina servicios de voz y servicios digitales en un solo medio. Permite ofrecer a los clientes servicios digitales de datos y conexiones de voz a través de un solo cable mediante la utilización de dos canales de 64 Kbit/s.
Régimen Especial (energía)	<p>Las instalaciones de producción en régimen especial deberán tener igual o inferior potencia instalada de 50 megavatios (MW) y estar en alguno de estos grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instalaciones de autoprodutores que utilicen cogeneración u otras formas de producción de energía eléctrica asociadas a la electricidad, con un rendimiento energético mínimo fijado; ▪ Instalaciones que utilicen energías renovables no consumibles, biomasa o biocarburantes; ▪ Instalaciones que utilicen residuos urbanos, otros residuos o combustibles convencionales en una proporción fijada; ▪ Instalaciones de tratamiento y reducción de residuos agrícolas y/o ganaderos, y servicios de igual o menor potencia instalada de 25 kilovatios (KW).
Revenue per Available Room (RevPAR)	Indicador de la rentabilidad del sector hotelero. Son los ingresos medios por habitación disponible.
Satélite (conexión)	Tecnología basada en el GPS (Global Positioning System) que permite la comunicación desde un área geográfica inaccesible mediante un teléfono satelital.
Sobremortalidad masculina	Número de fallecimientos masculinos por cada fallecimiento femenino.
Tasa ajustada de mortalidad	Tasa ajustada a una población estándar europea con valores iguales para hombres y mujeres. El ajuste de las tasas de mortalidad consiste en calcular las muertes aplicando las tasas reales de mortalidad de cada grupo de edad a una población modelo que tiene que ser la misma para todos los grupos comparados (hombres-mujeres, distintos territorios, etc.), con lo que las tasas pueden ser comparadas directamente entre sí.
Tasa bruta de mortalidad	Total de defunciones en un año determinado por cada mil habitantes.
Tasa bruta de mortalidad infantil	Total de defunciones de menores de un año por cada mil nacidos vivos.
Tasa bruta de natalidad	Total de nacimientos en un año determinado por cada mil habitantes.
Tasa bruta de nupcialidad	Total de matrimonios en un año determinado por cada mil habitantes.
Tasa de abortividad	Número de interrupciones voluntarias del embarazo por cada mil mujeres de entre 15 y 44 años.
Tasa de actividad	Cociente entre el total de activos y la población de 16 y más años.
Tasa de dependencia global	Tasa con significado económico. Relaciona la población inactiva o económicamente dependiente (menor de 16 años y mayor de 65) frente a la población potencialmente activa (entre 16 y 64 años).
Tasa de emancipación	Porcentaje de personas que viven fuera de su hogar de origen respecto del total de personas de su misma edad.
Tasa de empleo	Cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años.
Tasa de feminidad	Cociente del número de mujeres respecto del de hombres, expresado en porcentaje.
Tasa de incidencia de SIDA	Número de casos de SIDA diagnosticados en un año por cada cien mil habitantes.
Tasa de paro	Cociente entre el total de parados y la población activa.
Tonelada equivalente de petróleo (tep)	Cantidad de energía liberada al quemar una tonelada de petróleo. 1Tep= 42GJ=11.630 KWh
Turismo emisor	Aquel que realizan fuera del país dado los residentes en el mismo.
Turismo interior	Aquel que realizan en el país dado los residentes en el propio país.

Turismo receptor	Aquel que realizan en un país dado los no residentes en él.
Unión Europea (UE-28)	Francia, Países Bajos, Alemania, Italia, Austria, Irlanda, Grecia, Portugal, Bélgica, España, Luxemburgo, Finlandia, Suecia, Reino Unido, Dinamarca, Malta, Estonia, Letonia, Lituania, Polonia, República Checa, Eslovaquia, Hungría, Eslovenia, Chipre, Rumania, Bulgaria y Croacia.
VAB a coste de los factores	Valora la aportación de los factores primarios (capital y trabajo) al proceso productivo. Se corresponde con el VAB a salida de fábrica una vez deducidos los impuestos ligados a la actividad e incorporadas las subvenciones de explotación.
Valor Añadido Bruto	Diferencia entre el valor de la producción valorada a precios básicos y los consumos intermedios valorados a precios de adquisición.
Vía Europea	Presentación de la solicitud de patente europea con designación de aquellos Estados europeos en que se quiera obtener protección y sean parte del Convenio Europeo de Patentes. Esta solicitud es tramitada por la Oficina Europea de Patentes y su concesión produce el efecto, en cada uno de los Estados para los que se otorga, de una patente nacional. Una patente vía Europea directa es aquella que se presenta directamente en la Oficina Europea de Patentes y que designa a España.
Vía Nacional	Presentación de una solicitud de patente individualizada en cada uno de los Estados en que se desea protección. En España su solicitud y tramitación se efectúa en la Oficina Española de Patentes y Marcas (OEPM) o en las Instituciones Autonómicas designadas para ello.
Vía PCT	Presentación de una solicitud de protección para una invención en cada uno de los Estados parte del Tratado Internacional, mediante una única solicitud denominada solicitud internacional. Se trata de solicitudes que en su día designaron a España directamente en la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) o a todos los países europeos (euro-PCT), y han iniciado el procedimiento ante la OEPM.
Viajeros entrados	Según el INE, todas aquellas personas que realizan una o más pernoctaciones seguidas en el mismo alojamiento. Los viajeros se clasifican por su país de residencia y, para los residentes en España, por la Comunidad Autónoma donde residen habitualmente.
Vivienda de protección oficial (VPO)	Aquella que cumple las condiciones de uso, destino, calidad, precio y en su caso, superficie y diseño, establecidas reglamentariamente y calificadas por la Administración Pública competente.
Vivienda iniciada	Aquella que cumple con todos los permisos de obras y licencias municipales para empezar a ser construida.
Vivienda libre	Aquella que puede ser transmitida entre las partes sin que éstas deban cumplir ningún requisito específico y sin limitaciones respecto al precio de venta.
Vivienda terminada	Aquella que cumple con todos los requisitos para obtener la cédula de habitabilidad y está lista para ser ocupada, pasando de este modo a formar parte del parque de viviendas.
Vivienda visada	Proyecto de vivienda declarado apto por el Colegio Oficial de Arquitectos.
Zona Euro (19)	Francia, Países Bajos, Alemania, Italia, Austria, Irlanda, Grecia, Portugal, Bélgica, España, Luxemburgo, Finlandia, Eslovenia, Eslovaquia, Estonia, Chipre, Malta, Letonia, Lituania.