

II. PANORAMA LABORAL Y EMPLEO





II.1 SÍNTESIS

MERCADO DE TRABAJO

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el año 2002 muestran para Aragón, en media anual, un descenso en la población de 16 o más años de 900 personas, un incremento de la población activa de 6.800 efectivos y un aumento de la ocupación en 2.800 empleos. La incorporación de activos al mercado laboral no ha podido ser absorbida en su totalidad por la creación de empleo y se han generado 4.000 nuevos parados. El panorama laboral muestra en términos medios anuales un total de 502.300 activos, de los cuales, 474.500 personas han estado ocupadas y 27.800 desempleadas.

La relación entre las variables básicas del mercado laboral, medida por las tasas de actividad, empleo y paro, tienen un comportamiento desigual si se comparan con el conjunto nacional. En Aragón, la tasa media de actividad (50,4%) se sitúa 3,5 puntos por debajo de la media española. La tasa de empleo regional alcanza un 47,7% valor próximo a la tasa española (47,9%). Y por último, la tasa de paro, refleja un balance positivo para Aragón con un 5,53% frente al 11,36% de España.

A pesar de que Aragón ha tenido un aumento del desempleo en términos relativos por encima de la media nacional, la tasa de paro, es decir, el porcentaje de parados respecto a la población activa, se sitúa entre las más bajas de España, sólo por encima de la tasa de paro registrada en Ceuta y Melilla (5,3%).

El análisis de la actividad por género refleja que se ha producido un incremento de la actividad masculina (1,1%) y femenina (1,9%). Destaca el dato positivo de la incorporación a la actividad por parte de las mujeres manteniendo la tendencia de años anteriores. No obstante, la composición del mercado laboral sigue mostrando un mayor porcentaje de actividad masculina, ya que 6 de cada 10 trabajadores son hombres. Por grupos de edad, la actividad de los jóvenes menores de 25 años ha descendido un 7,9%, lo que supone 4.500 jóvenes menos respecto al año anterior. Circunstancia que se debe, en parte, por la situación demográfica de nuestra región y por el largo periodo de formación que caracteriza a los jóvenes aragoneses.

En un análisis más pormenorizado, teniendo en cuenta las variables género y edad, se observa un descenso de la actividad femenina entre los 30 y 40 años. Una explicación a este bache en la actividad femenina puede venir dada por la dificultad que encuentran las mujeres a la hora de compatibilizar maternidad y trabajo, abandonando en muchos casos el mercado laboral para atender a los hijos de corta edad.

En cuanto a la ocupación, los datos reflejan la dificultad de las mujeres para acceder al empleo. En el año 2002, la ocupación masculina se ha incrementado un 0,8% mientras que el empleo femenino lo ha hecho en un 0,3%.

El empleo por sectores registró incrementos anuales positivos en el sector de la construcción (4,7%) y servicios (1,7%) y negativos en la industria (-2,1%) y agricultura (-3,6%). En el conjunto de la economía aragonesa creció un 0,6%. Estos valores indican que a pesar de destruirse empleo en el sector industrial, fuertemente masculinizado, los niveles de empleo masculino se mantienen gracias al crecimiento del sector de la construcción.

En cuanto al desempleo, el paro medio registrado se sitúa en 35.147 personas, lo que representa un aumento del 4,11%. Este incremento, pese a no ser un dato favorable en relación con el año anterior, si se tiene en cuenta que se ha producido un crecimiento generalizado del desempleo resulta positivo al compararlo con el conjunto nacional, que aumenta un 5,99%.

En cuanto al paro estimado por la EPA, al igual que en el paro registrado, los datos muestran un crecimiento del desempleo debido a la incidencia de la desaceleración de la economía en el mercado de trabajo (la entrada en vigor de la nueva metodología ha incorporado modificaciones respecto a la definición de parado). En función del género, los datos de la EPA indican que durante el pasado año la tasa de paro femenina (9,14) triplica la masculina (3,32). La incorporación continua de población femenina a la actividad, unido a la mayor dificultad de empleo en el caso de las mujeres, no ha podido ser absorbida en los últimos años por el mercado de trabajo y dos de cada tres desempleados son mujeres.

Del total de parados estimados, 1.500 eran menores de 19 años y 5.700 estaban comprendidos entre los 20 y 25 años. Analizando ahora este grupo desde una doble perspectiva de sexo y edad, es en el desempleo femenino que oscila entre los 20 y 25 años dónde encontramos mayor incidencia del paro ya que aproximadamente la mitad de los jóvenes que buscan empleo pertenecen a este segmento de población (3.400).

El Consejo Económico y Social de Aragón ha querido este año prestar una particular atención a la composición del empleo autónomo en Aragón, colectivo que representa el segundo régimen de afiliación en nuestra Comunidad Autónoma. Bajo este Régimen existe una realidad muy compleja puesto que en él se incluyen tanto a trabajadores que ejercen una profesión o un oficio por cuenta propia, como empresarios y cooperativistas que cotizan en este régimen. Su heterogeneidad dificulta soluciones globales, aunque en general, las demandas de este sector están encaminadas a su homogeneización con el actual Régimen General.

A finales de año, de los 480.937 trabajadores afiliados, 93.171 pertenecían al Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, lo que supone el 19,37%, superando en tres puntos el valor porcentual de este colectivo en el conjunto nacional.

ENTRADA Y SALIDA DEL MERCADO LABORAL

Durante el año 2002, en Aragón se han formalizado 371.002 nuevos contratos, por tanto, se produce un descenso del 0,7% respecto al año anterior, en el que ya se inició una reducción de la contratación del 5%. Del total, correspon-

dieron a contratos indefinidos, 36.679, lo que supone el 10% de la contratación inicial. En cuanto a la modalidad de contratación la mayoría de los contratos formalizados corresponden a dos modalidades de contratación: obra y servicio (36%) y eventual por circunstancias de la producción (43%).

La contratación formalizada por las Empresas de Trabajo Temporal ha descendido en Aragón un 17,7%. El volumen de contratos realizados por las ETTs ha sido de 46.715, lo que representa un 12,6% del total de la contratación en Aragón.

Los expedientes autorizados de regulación de empleo en el año 2002, tramitados por la administración laboral de la Comunidad Autónoma han ascendido a 97 expedientes, 19 menos que el año anterior. En el 82% de los casos se llegó a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, mientras que no fue posible el acuerdo en 17 de ellos. El número de trabajadores afectados por expedientes autorizados ascendió a 2.864 trabajadores, en su mayoría afectados por una medida de suspensión temporal de empleo (70%).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los datos disponibles sobre la negociación colectiva continúan siendo insuficientes para tener una información de calidad que permita conocer los aspectos de contenido de la misma. Se hace cada vez más apremiante la necesidad de superar los obstáculos que impiden obtener un análisis detallado de los convenios registrados. El retraso con otras Comunidades Autónomas es muy significativo. No es posible continuar con este vacío de información. Corresponde a todos los implicados en el proceso aportar un plus de cooperación que permita avanzar en esta materia.

En el año 2002, se registraron 101 nuevos convenios y 49 revisiones que regularon las condiciones laborales de 178.733 trabajadores. Un total de 92.548 tuvieron nuevo convenio y 86.185 vieron revisado el que tenían. La negociación afectó a 22.724 empresas, de ellas, el 47% suscribieron nuevo convenio y el 53% revisaron el suscrito con anterioridad.

CONFLICTIVIDAD LABORAL

El número de huelgas efectuadas en Aragón ha aumentado respecto al año anterior, de 19 a 33. Estas huelgas han afectado a 34 empresas, por lo que se ha reducido su número de manera considerable en comparación con el año 2001. El número de trabajadores afectados ha aumentado respecto al año anterior en 4.214, lo que supone un incremento del 62% y el número de jornadas perdidas también ha sido mayor, pasando de 7.795 a 13.316. En estos datos hay que tener en cuenta que no ha sido considerada la Huelga General del 20 de junio.

Por lo que se refiere a las conciliaciones individuales, la actividad llevada a cabo por la UMAC refleja en el año 2002 un total de 7.316 conciliaciones individuales, un 6% menos que el año pasado. La cantidad total acordada ha alcanzado los 17,3 millones de euros. La mayor parte de esta cantidad, el 93% co-

rrresponde a conciliaciones por despido. Han terminado en avenencia el 15% de los conflictos. Por lo que se refiere a los conflictos colectivos se han resuelto un total de 31 expedientes frente a los 21 del año pasado, consiguiéndose la avenencia en dos ocasiones. En total se han visto afectadas 150 empresas y 28.205 trabajadores.

En cuanto a la actividad desarrollada por el SAMA, el número de conciliaciones individuales y colectivas finalizadas ascendió a 5.712, lo que supone en conjunto un aumento del 9% respecto al año pasado. De ellas, 5.638 fueron demandas individuales y 74 colectivas. Estas últimas, se han incrementado respecto al año pasado un 42%. Según el resultado de la mediación fue positivo en tres de cada cuatro ocasiones en las que intervino el SAMA en conflictos individuales y se alcanzó el acuerdo en 31 demandas de mediación colectiva lo que equivale a un 42%.

SALUD LABORAL

El número de accidentes de trabajo en Aragón vuelve a reducirse por segundo año consecutivo, descendiendo un 2,71%. Si se tiene en cuenta la población afiliada a la Seguridad Social, la incidencia por trabajador durante el año 2002 disminuye en un 5,28%. Así, la evolución de dicho índice en los últimos años muestra una clara tendencia descendente al pasar de 63,2 accidentes con baja en jornada de trabajo por 1.000 trabajadores en 1998, a 55,8 en el año 2002.

Si se relaciona el total de accidentes de trabajo (leves, graves y mortales) con el nivel de ocupación, los datos reflejan una mejor evolución para Aragón que para el conjunto nacional, disminuyendo la accidentalidad en nuestra región un 5,3% mientras que la media española descendió un 4,1%. Gracias al esfuerzo que se viene haciendo por las partes implicadas (Administración, trabajadores y empresarios), para prevenir la siniestralidad laboral en Aragón, ésta se ha reducido en los últimos años y presenta un mejor comportamiento que la media nacional.

En total, durante el año 2002, ha habido 21.499 accidentes con baja en Aragón, de ellos un 98,7% (21.225) han sido leves, un 1,1% (233) graves y un 0,2% (41) mortales. La evolución de la accidentalidad refleja en el 2002 un significativo descenso de los accidentes graves, un 21,02%. El sector agrario y la industria son los sectores que registran en este tipo de accidentes el descenso más importante, un 32,2% y un 30,8% respectivamente. Los accidentes leves decrecen un 2,47% y se produce un ligero incremento de los accidentes mortales, uno más que el año pasado.

Por último, el CESA este año ha querido aproximarse a la modalidad de riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo a través del mobbing o acoso psicológico que ha suscitado un creciente interés social de forma reciente. El acoso psicológico se define como una conducta violenta u hostigamiento inducido dentro del entorno de trabajo, que se produce de forma repetida y prolongada en el tiempo y que se caracteriza, además, porque para su existencia no es necesaria una relación jerárquica, es decir, puede producirse en cualquier nivel y dirección.

En Aragón, al ser reciente su estudio no se disponen de datos. No obstante las fuentes consultadas indican que todavía son pocos los casos que se identifican con situaciones de acoso moral.

FOMENTO DE EMPLEO

A la gestión que ya venía realizando el Instituto Aragonés de Empleo, se suman a mediados de año los programas gestionados por el INEM. El traspaso de competencias supone para el INAEM un ámbito mayor de actuación, y por tanto, un gran avance ya que facilita la gestión integral de los distintos servicios que ofrece, aumentando su actividad como Servicio Público de Empleo. Los programas transferidos a partir del 1 de julio de 2002 son: Colaboración con entidades locales para la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social, Colaboración con organismos públicos, universidades y entidades no lucrativas para la contratación de desempleados para la realizar obras y servicios de interés general y social, Agentes de desarrollo local, Estudios y campañas para la promoción y desarrollo local, Contratación indefinida de minusválidos, Bonificaciones de cuotas a beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.

Durante el 2002, se han destinado por parte del INAEM, 22 millones de euros en los distintos programas de fomento de empleo, aproximadamente el doble del ejercicio anterior, ya que corresponde al INAEM la gestión económica de las transferencias recibidas.

En el ámbito privado, se destinan diversas líneas de financiación dirigidas tanto a empresas como a personas particulares (38%). En el ámbito público (35%) las líneas de financiación están dirigidas a organismos públicos, universidades y entidades locales. Y finalmente, las entidades no lucrativas también son destinatarias de ayudas específicas (27%).

Por programas, la cuantía de las subvenciones se ha distribuido de mayor a menor: Programa de colaboración con entidades locales para la contratación de desempleados (29%), programa de Centros Especiales de Empleo para la integración de trabajadores discapacitados (23%), promoción del empleo autónomo (15%), ayudas a Cooperativas y Sociedades Laborales (12%), Fomento de la contratación estable (8%), programa de colaboración con organismos públicos, universidades y entidades no lucrativas (4%), Agentes de Desarrollo Local (4%) y resto de programas (4%). En este último grupo se incluyen, el programa de contratación indefinida de minusválidos, el de Bonificaciones de cuotas a beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, programa ARINSER y programa NOVEM.


FORMACIÓN OCUPACIONAL

El Plan de Formación 2002 ha contado en el pasado ejercicio con un presupuesto de algo más de 30 millones de euros. Cantidad destinada a 2.040 cursos, de los que se han beneficiado 34.256 alumnos. Si comparamos estos datos con

los del año anterior, se comprueba que el presupuesto se ha incrementado un 12,5% respecto al 2001 y se mantiene un ligero aumento en el número de cursos, 39 más que el año pasado. Sin embargo, ha descendido el número de horas y alumnos.

En un análisis comparado con el año anterior, teniendo en cuenta el número de cursos y los alumnos aprobados inicialmente, se observa un descenso próximo al 15%, tanto de cursos como de alumnos, en el Plan FIP (heredado del INEM), mientras que el total de Programas de la DGA se ha incrementado significativamente, un 32% en cursos y un 53% en el número de alumnos.

Si se observa detalladamente los programas específicos que lo componen, el mayor incremento se ha producido en el programa destinado a colectivos en riesgo de exclusión que incluye a discapacitados, inmigrantes y otros colectivos en riesgo de exclusión. Una explicación a este incremento sin duda es la necesidad de crear nuevos cursos que cubran la demanda de formación en el colectivo de inmigrantes para su integración en la sociedad aragonesa. Entre los programas que han aumentado su actividad respecto al año anterior se encuentran también el destinado a la igualdad de oportunidades para la mujer (duplicando el número de cursos y alumnas) y el de zonas rurales. En este último se han programado 72 cursos más que el año pasado. Se favorece así la realización de acciones formativas en estas zonas que compensen la desconcentración demográfica y falta de infraestructuras para su organización.



II.2 MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES

II.2.1 ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD, LA OCUPACIÓN Y EL PARO

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en el año 2002 muestran para Aragón, en media anual, un descenso en la población de 16 o más años de 900 personas, un incremento de la población activa de 6.800 efectivos y un aumento de la ocupación en 2.800 empleos. La incorporación de activos al mercado laboral no ha podido ser absorbida en su totalidad por la creación de empleo y se han generado 4.000 nuevos parados. El balance del mercado de trabajo se completa con un descenso en la población inactiva de 7.000 personas. El panorama laboral muestra en términos medios anuales un total de 502.275 activos, de los cuales, 474.500 personas han estado ocupadas y 27.775 desempleadas.

Cuadro 1

Población de 16 y más años en relación con la actividad. Aragón. Año 2002
(en miles de personas)

PERÍODO	16 y más años	Activos	Ocupados	Parados	Inactivos
2001TI	996,7	491,4	468,3	23,1	504,2
2001TII	996,6	494,3	470,4	23,9	501,7
2001TIII	996,5	501,8	477,1	24,7	494,3
2001TIV	996,3	494,5	471,0	23,4	501,6
2002TI	996,1	492,9	467,9	25,0	503,2
2002TII	995,8	499,1	471,3	27,8	496,8
2002TIII	995,5	504,8	478,8	26,0	490,7
2002TIV	995,2	512,3	480,0	32,3	483,0
Variación absoluta					
media anual	-0,9	6,8	2,8	4,0	-7,0
% de variación					
media	-0,1%	1,4%	0,6%	16,8%	-1,4%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La EPA introduce este año variaciones en la metodología respecto a la utilizada en años anteriores que hay que tener en cuenta. Estos cambios afectan principalmente a la utilización de nuevas proyecciones de población, superiores a las empleadas hasta ahora, que recogen el crecimiento de la población inmigrante de estos últimos años. Introduce también una mejora técnica que afecta a la representación de la muestra. Y se incorpora una nueva definición de parado. Se sigue usando la definición internacional de parado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero la entrada en vigor del Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea aporta modificaciones sobre cómo interpretar la búsqueda activa de empleo. Con este cambio metodológico el INE se adapta a la definición de parado que utiliza el Eurostat (Oficina de Estadística Europea), permitiendo así una mejor comparación.

Esta modificación tiene efecto sobre la contabilidad del mercado de trabajo, ya que una parte de los considerados desempleados, con la antigua metodología pasan a considerarse, con la nueva definición, como población inactiva. Las variaciones introducidas han requerido un cambio en el cuestionario que únicamente permite la comparación de las cifras de paro, actividad e inactividad desde el primer trimestre de 2001, ya que no ofrece series homogéneas anteriores a esta fecha.

El análisis general de los datos de la EPA refleja, para Aragón y España, que se ha producido un aumento de la población activa y el empleo. Sin embargo, la desaceleración de la economía ha incidido en el mercado de trabajo y el ritmo de creación de empleo ha sido inferior al del año 2001. Los datos indican que el incremento de la población activa ha sido mayor que la ocupación, y como consecuencia, se ha producido un aumento en el número de parados al no tener cabida esta nueva mano de obra en el mercado laboral.

Al comparar los dos ámbitos, regional y nacional, se observa que en España en términos relativos se produce un aumento de la población activa de un 3%. Este incremento es superior al que ha tenido la Comunidad Autónoma, que se cifra en un 1,4%. En cuanto al crecimiento de la ocupación en términos anuales, Aragón se sitúa también un punto y medio por debajo de la media nacional. Sin embargo, en el cuarto trimestre nuestra región mantuvo un comportamiento más favorable que el conjunto nacional, creció un 1,9%, mientras que España lo hizo en un 1,6%.

Este año, el peor dato del mercado de trabajo lo ofrece el desempleo, ya que se ha producido un cambio en la tendencia descendente de los últimos años. El paro ha aumentado tanto en el ámbito regional (16,8%) como en el ámbito nacional (11,4%). No obstante, hay que señalar que pese al crecimiento del desempleo en nuestra región, Aragón continúa registrando una de las menores tasas de paro, casi seis puntos por debajo de la media española.

Cuadro 2

Variables básicas del mercado de trabajo. España y Aragón. Años 2001-2002
(Medias anuales en miles de personas)

	ESPAÑA			ARAGÓN		
	2001	2002	% Incremento	2001	2002	% Incremento
Población 16 o más años	33.688,6	33.964,9	0,8%	996,5	995,7	-0,1%
Activos	17.814,6	18.340,5	3,0%	495,5	502,3	1,4%
Ocupados	15.945,6	16.257,6	2,0%	471,7	474,5	0,6%
Parados	1.869,1	2.082,9	11,4%	23,8	27,8	16,8%
Inactivos	15.834,4	15.624,5	-1,3%	500,5	493,4	-1,4%

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

Si comparamos las tasas de actividad, empleo y paro de ambos territorios se comprueba que la situación demográfica de Aragón incide de manera positiva

sobre las tasas aragonesas puesto que el menor crecimiento de la población ha permitido una menor presión de la demanda de empleo. Sin embargo, esta situación puede tener consecuencias negativas si no se compensa el estancamiento de la población con la entrada al mercado laboral de personas que se encuentran en situación de inactividad.

La disminución de población en edad de trabajar incide sobre la tasa de actividad ya que este grupo opera en su denominador. Así, la tasa media de actividad en Aragón se sitúa en un 50,4%, por debajo de la media española en 3,5 puntos porcentuales. La tasa de empleo regional se sitúa en un 47,7%, valor próximo a la tasa española que lo hace en un 47,9%. La tasa de paro sigue arrojando un balance positivo para nuestra región con un 5,53% frente al 11,36% del conjunto del país. A pesar de que Aragón ha tenido un aumento del desempleo en términos relativos por encima de la media nacional, la tasa de paro, es decir, el porcentaje de parados respecto a la población activa, se sitúa entre las más bajas de España, sólo por encima de la tasa de paro registrada en Ceuta y Melilla (5,3%).

Cuadro 3

Tasas medias de actividad, ocupación y paro para España y Aragón. 2002 Media anual

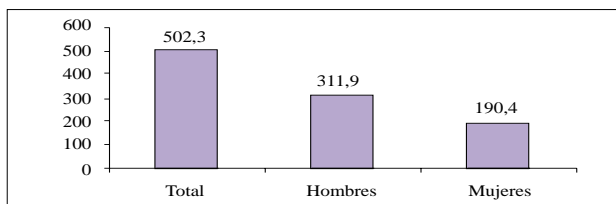
	Total		Hombres		Mujeres	
	España	Aragón	España	Aragón	España	Aragón
Tasa de Actividad	54,0	50,45	66,90	63,94	41,82	37,49
Tasa de Empleo	47,87	47,66	61,51	61,81	34,98	34,06
Tasa de Paro	11,36	5,53	8,5	3,32	16,36	9,14

Fuente: elaboración propia con datos de la EPA

En función del género, los datos de distribución de la actividad muestran la dificultad de la población femenina para acceder al mercado laboral. De cada 10 trabajadores activos 6 son hombres. No obstante, en los últimos años la actividad femenina ha crecido de forma importante y estas diferencias se han reducido. En la década de los noventa la actividad femenina se incrementó en un 20%, frente a un 3% en el caso de los hombres.

Gráfico 1

Población activa por sexo. Aragón 2002



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

Gráfico 2

Población ocupada por sexo. Aragón 2002

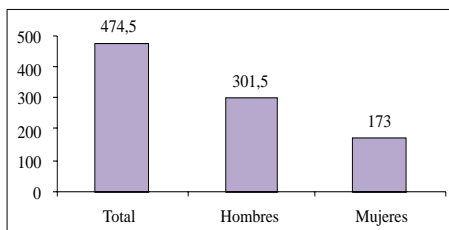
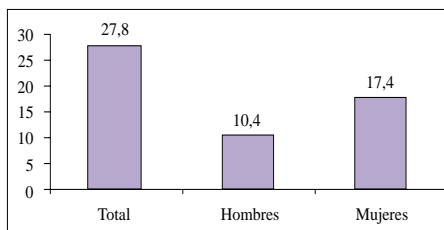


Gráfico 3

Población parada por sexo. Aragón 2002



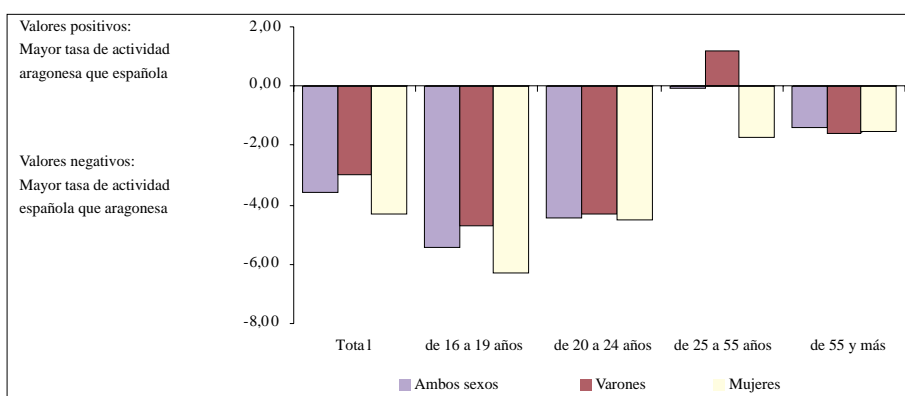
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia.

En cuanto al empleo, los datos muestran que se ha producido una mayor incorporación de hombres (2.300) que de mujeres (500). A pesar de la mayor incorporación a la actividad por parte de las mujeres el empleo femenino sigue reflejando valores por debajo de la ocupación masculina. En consecuencia, se hace necesario continuar con las políticas de empleo que incentiven la ocupación de este colectivo, tradicionalmente desfavorecido.

Si se compara la tasa de actividad española y aragonesa, por sexo y edad, ésta muestra para Aragón una mayor actividad masculina en el grupo central. En cambio, en el caso de las mujeres, la tasa de actividad se sitúa por debajo de la española en todos los grupos de edad.

Gráfico 4

Diferencial entre las tasas de actividad aragonesas y las españolas (tasas aragonesas-tasas españolas). Por género y grupos de edad. Año 2002. Medias anuales.

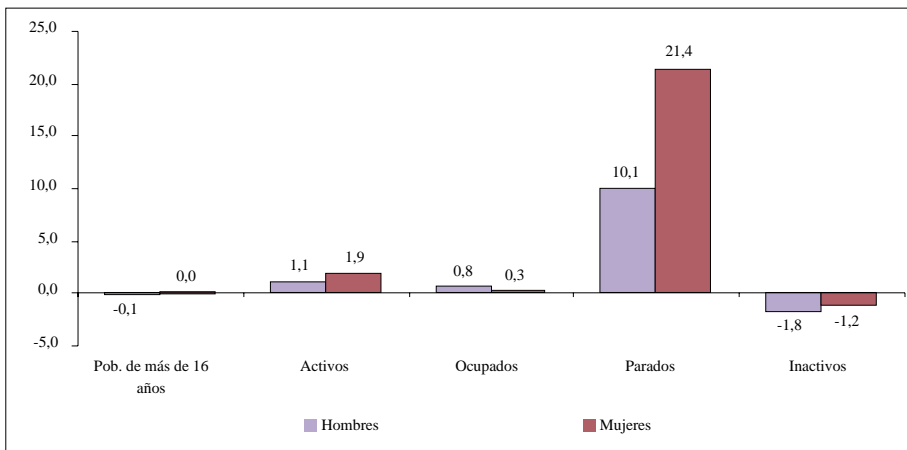


Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia.

La tasa de paro tiene tradicionalmente un comportamiento menos positivo en el caso de las mujeres que en los varones. La relación que se establece es de 1 hombre por cada 3 mujeres desempleadas.

Gráfico 5

Tasa de variación anual acumulada de la población de 16 o más años según su relación con la actividad en Aragón. Año 2002



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

Los datos de inactividad reflejan la incorporación de mujeres al mercado de trabajo en valores superiores al de los hombres, 3.800 y 3.200 personas respectivamente. La actividad femenina, en parte alimentada por población femenina que se encontraba en situación de inactividad muestra un incremento, en términos porcentuales, superior a la actividad masculina. La primera crece un 1,9%, mientras que la segunda, refleja un incremento del 1,1%. La tasa de actividad se sitúa en un 63,9% para los hombres, frente a un 36,8% de las mujeres.

El continuo crecimiento de la actividad femenina en los últimos años, junto a las dificultades de empleo de este colectivo, produce un elevado paro ya que no puede ser absorbido por el mercado laboral. Esta situación hace necesaria, por tanto, la continuidad de políticas de creación de empleo que favorezcan la ocupación femenina.

Con la nueva EPA se observa una mayor variación del mercado laboral, puesto que se genera un grupo de población (los buscadores pasivos de empleo) que entra y sale del grupo de parados con facilidad. En opinión de los expertos, esta forma de medir el paro es más sensible al ciclo económico, al funcionamiento de las oficinas de empleo y al cambio en las respuestas de los informantes producidos por factores ajenos a la encuesta.

Cuadro 4

Porcentaje de variación interanual (Media anual y 4º Trimestre EPA). Aragón y España. Año 2001-2002

	Promedio Anual		IV Trimestre EPA	
	% Aragón	% España	% Aragón	% España
Activos	1,4	3,0	3,6	2,7
Ocupados	0,6	2,0	1,9	1,6
Parados	16,8	11,4	37,8	12,0

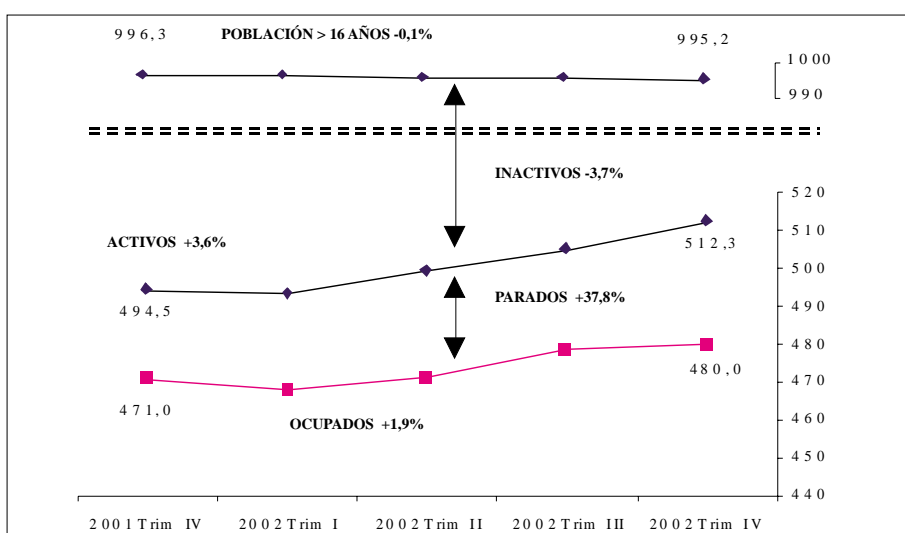
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia.

La evolución trimestral de las variables básicas del mercado de trabajo refleja en nuestra región la mayor fluctuación interanual en el periodo comprendido entre octubre y diciembre, situándose significativamente por encima de la variación media anual. Como puede verse en el cuadro 4, en este último trimestre, el incremento registrado en España muestra valores más próximos a su media que en el caso de Aragón.

Los datos del cuarto trimestre de la EPA muestran en nuestra Comunidad Autónoma un total de 512.300 activos en edad y disposición de trabajar, de ellos, 480.000 estaban ocupados y 32.300 desempleados. Durante el año 2002, la población activa aragonesa creció en 17.800 personas (el 3,6%) y se crearon 8.900 empleos nuevos, aumentando la población ocupada en un 1,9%. Por tanto, accedieron al mercado laboral la mitad de los nuevos activos.

Gráfico 6

Evolución de la población mayor de 16 años en relación con la actividad en Aragón. Año 2001-2002 (Miles de personas y tasas de variación interanual)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE. Elaboración propia

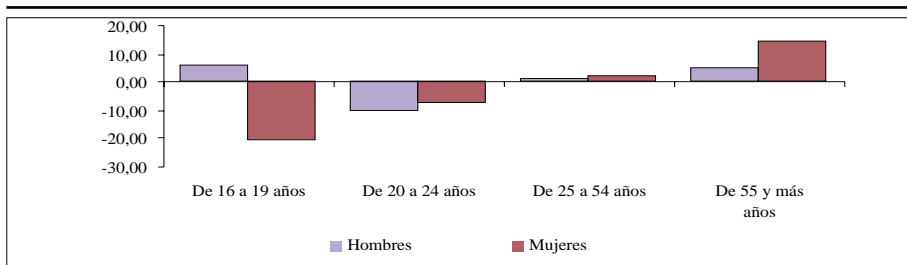
LA POBLACIÓN ACTIVA ARAGONESA

Durante el año 2002, como se ha indicado anteriormente, la población activa aragonesa ha alcanzado un promedio anual de 502.275 trabajadores, lo que ha supuesto un aumento de 6.800 personas respecto al año anterior, equivalente en términos relativos a un incremento del 1,4%.

En función del género se observa que han accedido al mercado laboral 3.500 mujeres y 3.300 hombres. La incorporación de activos ha sido similar en valores absolutos, sin embargo, la población femenina tiene un peso relativo menor en la distribución del mercado de trabajo, por tanto, el incremento porcentual ha sido más alto. En el año 2002, la población activa femenina creció un 1,9% mientras que la masculina lo hizo un 1,1%. A lo largo de estos años la integración laboral femenina ha registrado importantes avances y ha permitido reducir ligeramente el desequilibrio del mercado laboral.

Gráfico 7

Variación media anual de población activa. Distribución por géneros y grupos de edad. Aragón. Año 2001 y 2002



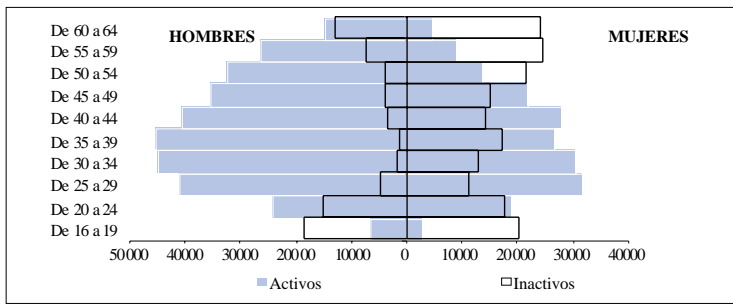
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

La evolución demográfica de Aragón muestra un descenso de la población en edad de trabajar, situación que tiene efectos sobre la población activa ya que el grupo que potencialmente puede acceder a la actividad es menor, lo que incide en el relevo generacional del mercado de trabajo.

Por grupos de edad, los datos muestran un descenso en la actividad de los jóvenes menores de 25 años, que ha disminuido en 4.500 personas respecto al año anterior. Esto, en parte, se explica por la situación demográfica de nuestra región y por el largo periodo de formación que caracteriza a los jóvenes aragoneses.

Gráfico 8

Población activa e inactiva por edad y sexo. Aragón. Año 2002



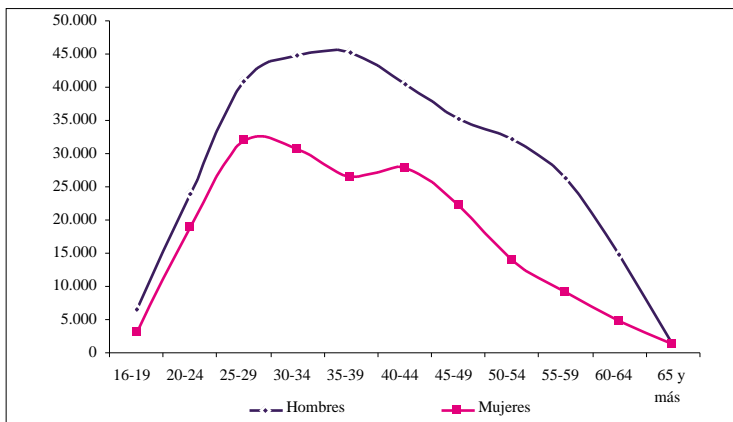
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia

La cohorte de edad entre los 25 y 54 años ve aumentar el número de activos hasta un 2%. Por tanto, el incremento de población activa que se produce en Aragón es atribuible principalmente a la incorporación de población inactiva al mercado de trabajo.

Un análisis más pormenorizado, teniendo en cuenta las variables género y edad, refleja un descenso de la actividad femenina entre los 30 y 40 años. Una explicación a este hecho puede venir dada por la dificultad que encuentran las mujeres a la hora de compatibilizar maternidad y trabajo, abandonando en muchos casos el mercado laboral para atender a los hijos de corta edad.

Gráfico 9

Distribución de la población activa por género y grupos de edad en Aragón. Año 2002. (Media anual)



Fuente: Encuesta de Población Activa. Microdatos explotados por el IAEST

EL EMPLEO EN ARAGÓN

Como es habitual en este informe los datos de empleo se obtienen mediante dos fuentes: Afiliación a la Seguridad Social y EPA. A pesar de ofrecer datos de registro administrativo la primera, y de encuesta, la segunda, las diferencias no son muy notables.

El empleo en Aragón ha aumentado en 2.800 nuevos ocupados, hasta los 474.500, un 0,6% más de media que el año anterior. La afiliación a la Seguridad Social en el año 2002 ha registrado 478.542 (media anual) trabajadores en alta laboral, lo que supone un incremento del 2,4% equivalente a 11.163 nuevos afiliados.

Cuadro 5

Evolución interanual del empleo en Aragón. Años 2001-2002
(medias anuales en miles de personas)

	Afiliados en alta a la Seg. Social	Ocupados EPA
Media anual 2001	467,4	495,5
Media anual 2002	478,5	502,3
Evolución interanual	2,39%	1,4%

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social y Encuesta de Población Activa.

La afiliación a la Seguridad Social en el último mes del año se cerró con 480.937 trabajadores en alta laboral, lo que supone un incremento del 2,5%, equivalente a 11.713 trabajadores más en valores absolutos. Los datos de la EPA indican que este aumento en el empleo ha venido impulsado por el empleo masculino, que ha aumentado en 2.300 nuevos ocupados frente al empleo femenino, que tan sólo lo ha hecho en 500.

El empleo por sectores registró en el 2002 incrementos anuales positivos en el sector de la construcción (4,7%) y servicios (1,7%) y negativos en la industria (-2,1%) y agricultura (-3,6%). El conjunto de la economía aragonesa creció un 0,6%. Estos valores indican que a pesar de destruirse empleo en el sector industrial, fuertemente masculinizado, los niveles de empleo masculino se mantienen gracias al crecimiento del sector de la construcción.

Cuadro 6

Variación de los ocupados por sectores de actividad, género en Aragón.
Año 2002 (Media anual)

Sectores y género	% sobre el total de la ocupación	Variación	
		Absoluta en miles	%
Total	100%	2,8	0,6
Agricultura	7%	-1,3	-3,6
Industria	26%	-2,6	-2,1
Construcción	10%	2,1	4,7
Servicios	58%	4,6	1,7
Varones	62%	2,3	0,8
Agricultura	6%	-2,0	-6,3
Industria	20%	-0,1	-0,1
Construcción	9%	1,8	4,2
Servicios	28%	2,6	2,0
Mujeres	38%	0,5	0,3
Agricultura	1%	0,7	17,5
Industria	6%	-2,5	-8,6
Construcción	1%	0,3	13,8
Servicios	29%	2,1	1,5

Fuente: elaboración propia con datos de la EPA (INE)

La explicación al elevado porcentaje de incremento de la ocupación femenina en sectores como la agricultura y la construcción se debe a que estos incrementos se producen sobre valores absolutos que no superan el 1% de la ocupación en Aragón, es decir, valores absolutos poco numerosos sobre los que tiene mayor incidencia el porcentaje de variación.

La comparación del ritmo de crecimiento del empleo nacional y aragonés, refleja que durante estos años se está creando menos empleo en Aragón que en España. La tasa de empleo que relaciona la población de ocupados y la población de 16 o más años muestra valores similares para ambos territorios puesto que el menor crecimiento de empleo se compensa en nuestra región con la menor incorporación al mercado laboral de población mayor de 16 años. En el año 2002, el empleo creció en Aragón un 0,6%, algo más de un punto por debajo de la de España (2%).

El análisis de la afiliación a la Seguridad Social también muestra los efectos de la desaceleración económica, así, el incremento medio registrado en el 2002 ha sido menor que en años anteriores. Este año se ha producido un aumento del 2,39%, mientras que en el 2001 fue del 2,89%. No obstante, hay que señalar que el comportamiento de la afiliación en el segundo semestre ha sido más positivo que a comienzos de año y ha reducido el diferencial negativo de crecimiento en relación al conjunto nacional.

Por regímenes, ésta nos muestra panoramas muy distintos. El 2002 se cerró en Aragón con 480.937 altas en la Seguridad Social. De ellos, 3 de cada 4 eran trabajadores del Régimen General, que se ha visto incrementado en un 2,8%. El siguiente régimen en importancia es el de autónomos, en el que se inscriben uno

de cada 5 afiliados, este régimen ha visto reducido su incremento respecto del año anterior (3,6%). Cabe destacar que durante el 2001 se produjo un trasvase de afiliados entre el Régimen Especial Agrario y el de autónomos en beneficio de éste último, de casi tres mil personas. En nuestra Comunidad Autónoma, el peso del Régimen Especial de Autónomos se sitúa por encima de la media nacional.

Le siguen en importancia, el Régimen Especial Agrario con un 4,2%, Hogar con un 0,7% y Minería con un 0,15%.

Cuadro 7
Afiliación en alta a la Seguridad Social por regímenes en Aragón.
2002 (medias anuales)

ARAGÓN	2001	2002	Var. Absoluta	% Variación
Reg. General	351.463	361.840	-10.377	2,95
Hogar	1.885	2.293	-408	21,65
Minería	857	732	125	-14,64
Autónomos	91.368	92.517	-1.149	1,26
Reg. Agrario cuenta ajena	6.581	6.696	-115	1,75
Reg. Agrario cuenta propia	15.224	14.464	760	-4,99
TOTAL	467.379	478.542	-11.163	2,39

Fuente: datos de la Tesorería General de la Seguridad Social proporcionados por el IAEST. Elaboración propia.

Los grupos de cotización muestran la categoría profesional bajo la que trabajan los aragoneses afiliados en el Régimen General. Así, a finales de año, el grupo más importante es el de oficiales de 1ª y 2ª, en el que trabajan 1 de cada 5 afiliados. A estos le siguen el grupo de 3ª y especialistas con aproximadamente un 18% y los peones con un 14,5%. Tras ellos se sitúan los auxiliares (12,5%) y los oficiales administrativos (11,5%). Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados suponen un 6,5% de los afiliados ligeramente por encima de Ingenieros y licenciados que representan el 6,1%.

Un análisis por género, muestra la menor proporción de oficiales de 1ª, 2ª y 3ª entre la población femenina (49% de los hombres por un 22% entre las mujeres) empleos que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. Por el contrario, en las tareas administrativas, se comprueba una mayor presencia de población femenina, un 38% frente a un 15% de varones. Cabe destacar que el número de ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados se sitúa por encima entre las mujeres que entre los hombres. (5% de hombres por un 9% de mujeres).

Cuadro 8

Afiliados al Régimen General por grupo de cotización en Aragón. Diciembre de 2002

Grupo de cotización	No consta	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
INGENIEROS Y LICENCIADOS	1	13.503	6,2%	8.855	6,0%	22.359	6,1%
ING. TÉC., PERITOS Y AYDTES. TIT.	1	9.741	4,5%	14.103	9,6%	23.845	6,5%
JEFES ADMINISTRATIVOS Y DE TALLER	0	10.141	4,7%	3.279	2,2%	13.420	3,7%
AYUDANTES NO TITULADOS	0	8.571	4,0%	3.084	2,1%	11.655	3,2%
OFICIALES ADMINISTRATIVOS	2	19.381	8,9%	22.374	15,2%	41.757	11,5%
SUBALTERNOS	0	6.846	3,2%	5.569	3,8%	12.415	3,4%
AUXILIARES ADMINISTRATIVOS	0	12.112	5,6%	33.316	22,6%	45.428	12,5%
OFICIALES DE 1ª Y 2ª	2	63.660	29,4%	10.317	7,0%	73.979	20,3%
OFICIALES DE 3ª Y ESPECIALISTAS	0	43.354	20,0%	21.734	14,7%	65.088	17,9%
PEONES	0	28.400	13,1%	24.525	16,6%	52.925	14,5%
TRABAJADORES MENORES DE 18 AÑOS	0	1.103	0,5%	394	0,3%	1.497	0,4%
Sin clasificar	0	3	0,0%	4	0,0%	7	0,0%
Total grupos de cotización	6	216.815	100%	147.554	100%	364.375	100%

Fuente: datos de la Tesorería General de la Seguridad Social proporcionados por el IAEST. Elaboración propia.

LOS PARADOS EN ARAGÓN

En Aragón los datos sobre desempleo reflejan según las fuentes estudiadas (Instituto Aragonés de Empleo y Encuesta de Población Activa-INE) un aumento respecto del 2001.

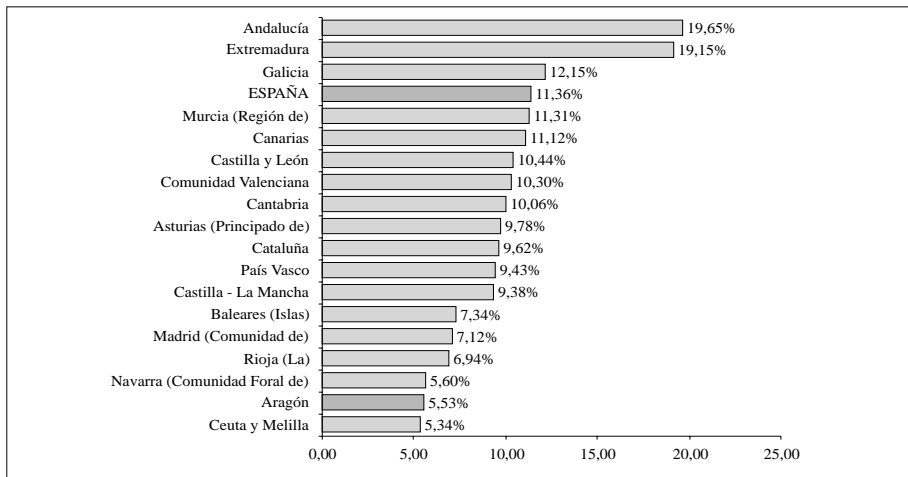
El paro registrado en el mes de diciembre ha alcanzado las 35.986 personas, lo que supone 1.732 desempleados más durante el 2002, equivalente a un 5,06%. Este incremento pese a no ser un dato favorable en relación con el año anterior, si se tiene en cuenta que se ha producido un crecimiento generalizado del desempleo, resulta positivo al compararlo con el conjunto nacional, que aumenta un 7,19%. El paro registrado en Aragón ha crecido por debajo de la media de España.

En cuanto a la Encuesta de Población Activa, la entrada en vigor de la nueva metodología ha incorporado modificaciones, como se ha mencionado anteriormente, respecto a la definición de parado. Éste se redefine como aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo según especifica el Reglamento 1897/2000 de la Comisión Europea, no siendo suficiente el registro en el INEM para contabilizar a una persona como desempleada.

Según la EPA el paro estimado en Aragón es de 27.775 personas de media anual, 4.000 desempleados más que en el año anterior. Al igual que en el paro registrado, los datos muestran un crecimiento del paro debido a la incidencia de la desaceleración de la economía en el mercado de trabajo. El desempleo ha aumentado un 11,4% de media en España y un 16,8% en Aragón. No obstante, a pesar de que el paro estimado en nuestra Comunidad Autónoma ha crecido cinco puntos por encima del conjunto nacional, la tasa de paro en Aragón, que

relaciona el total de parados con la población activa existente, se sitúa en el 5,5%, casi 6 puntos por debajo de la tasa española. La segunda más favorable, sólo superada por Ceuta y Melilla.

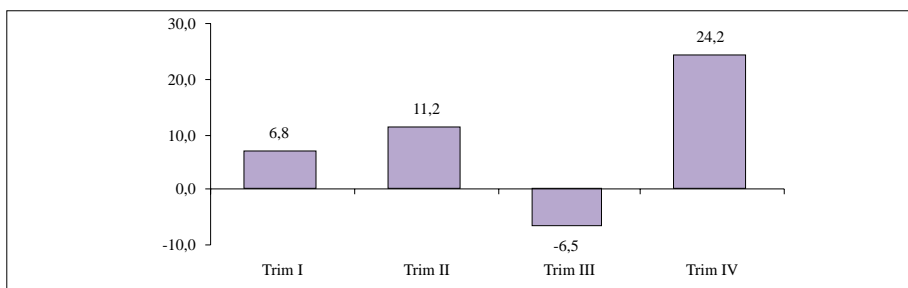
Gráfico 10
Tasa de Paro por CCAA. Año 2002. Medias anuales



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

La evolución del desempleo durante el 2002 mostró en el cuarto trimestre un significativo ascenso respecto al mismo periodo del año anterior (37,8%), creciendo de octubre a diciembre en 6.300 personas. Ello supone un incremento de aproximadamente una cuarta parte del desempleo estimado para el trimestre anterior, como muestra el gráfico 11. Por tiempo de búsqueda de empleo, el paro creció este trimestre principalmente entre los desempleados que llevan menos de 6 meses buscando empleo (5.200 personas).

Gráfico 11
Incremento sobre el trimestre anterior del paro estimado en Aragón. Año 2002



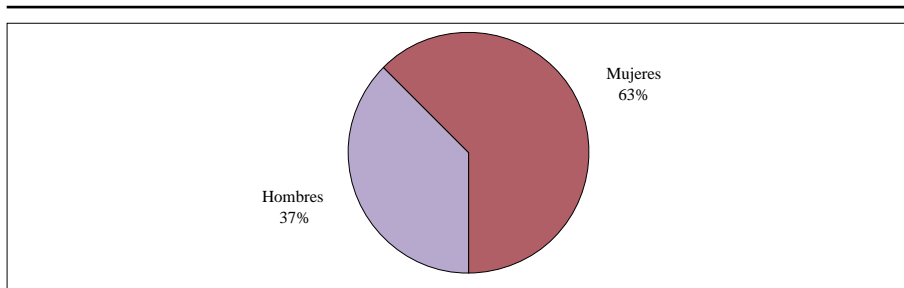
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En función del género, los datos de la EPA indican que durante el pasado año el desempleo femenino se ha incrementado (21,4%) el doble que el masculino (10,1%). La elevada incorporación de población femenina a la actividad, sin olvidar la mayor dificultad de empleo en el caso de las mujeres, no ha sido absorbida en los últimos años por el mercado de trabajo y produce una composición del desempleo en nuestra región eminentemente femenina. Dos de cada tres desempleados son mujeres.

Las tasas de paro en función del género corroboran esta posición desfavorable de las mujeres ya que la tasa media de paro femenino triplica (9,1%) la masculina (3,3%).

Gráfico 12

Distribución porcentual de la población parada, según género. Aragón. 2002
(Media anual)



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

Por grupos de edad, los datos de la Encuesta de Población Activa muestran que en Aragón, de los aproximadamente 27.800 desempleados de media estimados en nuestra Comunidad durante 2002, 7.200 eran jóvenes que buscaban colocación. De ellos, 1.500 eran menores de 19 años y 5.700 estaban comprendidos entre los 20 y 25 años. Analizando ahora este grupo desde una doble perspectiva de sexo y edad, es en el desempleo femenino que oscila entre los 20 y 25 años dónde encontramos mayor incidencia del paro, ya que aproximadamente la mitad de los jóvenes que buscan empleo pertenecen a este segmento de población (3.400).

Cuadro 9

Distribución de la población parada por grupo de edad y sexo. Aragón. 2002
(Medias anuales en miles de personas)

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	De 55 y más	TOTAL
HOMBRES	0,7	2,3	6,4	1,0	10,4
MUJERES	0,8	3,4	13,0	0,3	17,4
TOTAL	1,5	5,7	19,3	1,3	27,8

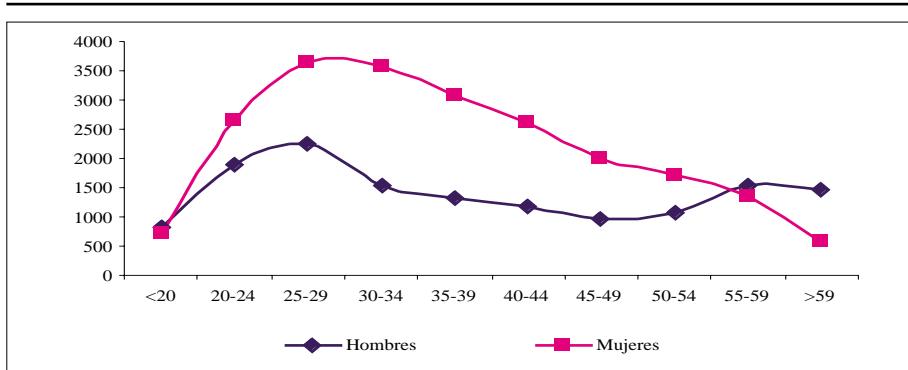
Fuente: Encuesta de Población Activa (INE). Elaboración propia.

Según los datos de paro registrado, que ofrecen una mayor desagregación por edades, el grupo con mayor número de parados tanto en mujeres como en hombres es el comprendido entre los 25 y 29 años. Este máximo, en parte, puede responder a la incorporación de la mayoría de los jóvenes al mercado laboral tras concluir el periodo formativo. A la hora de analizar estos datos hay que recordar que el registro en las oficinas de empleo es voluntario.

El comportamiento del paro registrado difiere en función del género, ya que mientras entre los menores de 25 años y mayores de 55, los hombres tienen una mayor proporción de desempleo, en el resto de grupos hay más mujeres que hombres. Tras el mencionado pico entre los 25 y 29 años, el hombre va accediendo a la ocupación, mientras que la mujer permanece más tiempo desempleada.

Gráfico 13

Distribución del paro registrado según género y edad. Aragón. 2002
(31 de diciembre)



Fuente: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)

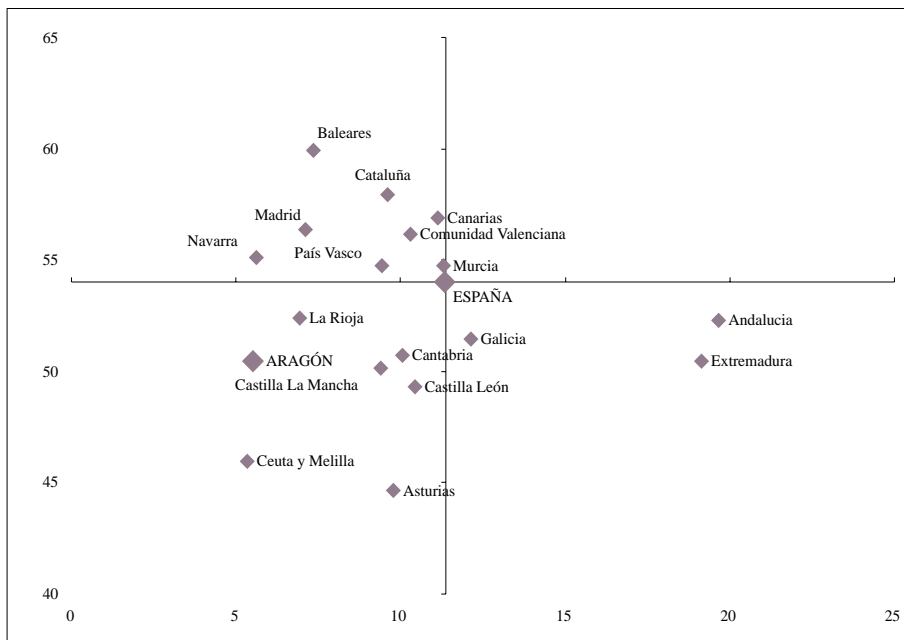
Por último, como ya se hizo en el Informe del año anterior, si se analiza de forma conjunta la tasa de actividad y paro por Comunidades Autónomas se puede observar como estas se relacionan por áreas. Si tomamos como centro del eje de coordenadas la media de España, el cuadrante más favorable es el superior izquierdo, en él estarían representadas aquellas Comunidades con alta tasa de actividad y bajo desempleo. En el polo opuesto, se situaría el cuadrante inferior derecho, con baja actividad y elevado desempleo.

La situación de Aragón se encuentra en posiciones intermedias, próxima a otras regiones limítrofes a nuestra Comunidad como son La Rioja y Navarra. Nuestra región presenta una tasa de desempleo menor que la media nacional y menor actividad.

El comportamiento más favorable corresponde al arco mediterráneo junto con las regiones insulares, País Vasco y Madrid. Las comunidades del sur se sitúan en posiciones contrarias, caracterizadas por altas tasas de desempleo y baja ocupación.

GRÁFICO 14

Tasa de actividad (eje de ordenadas) y desempleo (eje de abscisas) por Comunidades Autónomas. Medias anuales. Año 2002.



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

II.2.2 EL EMPLEO AUTÓNOMO EN ARAGÓN

Problemática actual

El Consejo Económico y Social de Aragón, continuando con su objetivo de ofrecer un mayor conocimiento de la realidad aragonesa, ha querido prestar este año una particular atención al empleo autónomo en Aragón, colectivo que representa el segundo régimen de afiliación en nuestra comunidad autónoma con un 19,37% del total de trabajadores adscritos a la Seguridad Social.

De los 480.937 trabajadores afiliados en Aragón a finales de año, 93.171 lo hacen en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos (RETA) a efectos de cotización y prestaciones de la Seguridad Social, que define al trabajador autónomo como: *“aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas”*.

Bajo este epígrafe existe una realidad muy compleja puesto que en él se incluyen tanto a trabajadores que ejercen una profesión o un oficio por cuenta propia, como empresarios y cooperativistas que cotizan en este régimen según la normativa vigente.

En los últimos años, además, junto al perfil tradicional de autónomo surgen otros colectivos derivados de los nuevos yacimientos de empleo que debido a su heterogeneidad y diversidad obstaculizan el tratamiento global de este colectivo. El trabajo realizado de manera autónoma no permite, por tanto, un concepto unívoco que lo identifique y los distintos intereses que coexisten bajo su denominación formal dificultan soluciones generales. No obstante y a modo de resumen, las demandas que desde este sector se llevan cabo van encaminadas a su homogeneización con el actual Régimen General, con el fin de aproximar la distinta regulación que en materia de protección, prestaciones y financiación tienen en el Sistema de la Seguridad Social.

Entre las recomendaciones del Pacto de Toledo, firmado en 1995, figuraba equiparar progresivamente todos los regímenes haciendo más proporcional y equitativo el esfuerzo en las cotizaciones con las prestaciones recibidas, reduciendo de forma gradual el número de regímenes existentes de manera que todos los trabajadores se puedan encuadrar o bien en el régimen por cuenta propia o bien en el régimen por cuenta ajena.

En este marco, la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, instaba en su disposición adicional primera a estudiar el incremento de las prestaciones del Régimen Especial de Autónomos y la aproximación de éstas a las del Régimen General.

En el año 2001, el acuerdo suscrito por el Gobierno, CCOO, CEOE y CEPYME para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social introducía, en su apartado VII, una serie de medidas siguiendo estas mismas recomendaciones.

Y recientemente, en junio de 2002, se presentaba en el Congreso de los Diputados el Informe de la Subcomisión de Economía y Hacienda creada para impulsar el estatuto de la microempresa, del trabajador autónomo y del emprendedor, que recoge la realidad de este sector y sus principales demandas.

En este Informe se señala que la nueva estructura del mercado de trabajo ha ido introduciendo modificaciones sobre el empleo autónomo que lo alejan de la idea tradicional de este sector. El sistema productivo, en el contexto actual, favorece la externalización de actividades productivas y organizativas que generan empleo subordinado de trabajadores autónomos de forma estable o bien, el uso de servicios de profesionales y trabajadores por cuenta propia, de manera esporádica pero también sistemática, produciéndose dos situaciones que, según el Informe de la Subcomisión, deben ser definidas y delimitadas para su posterior regulación normativa:

- Por un lado, trabajadores incluidos en el RETA que realizan en la práctica un trabajo subordinado para un único empleador, con obligaciones específicas en materia de jornada, horario, vacaciones y dependencia jerárquica, compartiendo en definitiva características propias del trabajo subordinado o asalariado.
- Y por otro, trabajadores que manteniendo las características identificativas del trabajo autónomo e independiente, sin embargo mantienen una relación de trabajo mercantilizada de forma habitual con una o muy pocas empresas.

Resulta difícil establecer el volumen de trabajadores que en el actual marco de las relaciones laborales están sujetos a esta situación entre el trabajo por cuenta propia y el asalariado, ya que al no estar delimitado normativamente no se identifica tampoco a efectos estadísticos.

La realidad del empleo autónomo se ha ido transformando desde que en los años setenta se materializó este Régimen Especial mediante el Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, siendo objeto de continuas modificaciones y actualizaciones desde entonces.

A lo largo de los años se han ido adoptando una serie de medidas reduciendo las diferencias existentes entre el RETA y el Régimen General, para ello se ha unificado el sistema de cálculo de las pensiones de jubilación e invalidez, se han reconocido las dos pagas extraordinarias a favor de los pensionistas autónomos, la extensión del derecho a las prestaciones familiares por hijo a cargo en las mismas condiciones que en el Régimen General, se ha ampliado la acción protectora de la prestación por maternidad con igual extensión e idénticos términos que en el Régimen General, se ha reconocido el derecho por parte de las trabajadoras autónomas a disfrutar de la prestación de riesgo durante el embarazo, se han reconocido las prestaciones de muerte y supervivencia (viudedad, orfandad, etc.) con las mismas condiciones, requisitos y cálculo de su cuantía que en el Régimen General y se ha ampliado la acción protectora eliminando el requisito de que el beneficiario de la pensión por Incapacidad Permanente total tenga 45 años de edad. Estas medidas adoptadas, en definitiva, tienden a homogeneizar ambos regímenes.

A esto hay que añadir, en materia de protección, la recomendación del Informe de la Subcomisión en cuanto al desarrollo de las propuestas ya adoptadas en el apartado VII del “Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social” de 9 de abril de 2001, referentes a:

—La extensión al Régimen de Autónomos de la prestación de incapacidad permanente total «cualificada», cuando el trabajador autónomo tenga 55 o más años y no ejerza una actividad, ni sea titular de un establecimiento mercantil o industrial.

—Y la inclusión en la acción protectora de este Régimen de la cobertura de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, estableciéndose para ello las correspondientes cotizaciones.

Además, en el año 2002, atendiendo a las demandas de este colectivo, se han adoptado otras medidas, algunas de las cuales han sido materializadas en los primeros meses del año 2003.

—La exención del pago del Impuesto de Actividades Económicas (IAE) vigente desde el 1 de enero de 2003 para autónomos y microempresas que en el ejercicio anterior hubiesen facturado menos de un millón de euros.

—El cobro de la prestación por Incapacidad Temporal transitoria desde el 4º día hasta el 15 para aquellos trabajadores que hubieran optado por la cobertura de esta prestación mediante una cotización adicional, ya que aunque se equipa-

ra esta prestación en plazo al trabajo asalariado, al confundirse en este régimen la figura del trabajador autónomo con la de empresario, estos días subsidiados que en los asalariados son asumidos por el empresario, en este colectivo, recae sobre la misma figura.

—Fomento del empleo autónomo entre las mujeres que tengan 45 o más años y jóvenes menores de treinta años que se incorporan por primera vez al régimen de Autónomos reduciendo durante tres años la base mínima de cotización hasta el 75%.

—Posibilidad de acumular bases de cotización en casos de pluriactividad.

—Impulso y extensión de acciones formativas, preventivas y educativas en materia de prevención de riesgos laborales para este colectivo, así como de todas aquellas acciones formativas contenidas en los Planes de Formación Profesional, incentivando, también, la presencia de este sector en la sociedad de la información.

—Eliminación de obstáculos y por tanto agilización de los tramites para la creación de microempresas, así como la mejora de los planes de fomento de auto-empleo, posibilitando la capitalización por desempleo. En este sentido durante el primer trimestre de 2003 se ha presentado en el Congreso de los Diputados el estatuto de la Nueva Empresa, en el que se sustituyen todos los documentos necesarios hasta ahora por uno sólo, reduciendo de este modo la factura inicial que sin empezar la actividad suponía la creación de una empresa.

A pesar de los pasos que se han ido dando hacia la equiparación del RETA al actual Régimen General, quedan pendientes todavía otras demandas de este sector referidas a:

—La posibilidad de contratar como trabajador por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social a un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que conviva con el dueño del negocio. Actualmente esto sólo es posible si la persona contratada vive de forma independiente.

—Establecer las condiciones necesarias que permitan al trabajador autónomo el acceso a la jubilación anticipada. En la actualidad, salvo excepciones, la edad de jubilación se fija en 65 años.

—Valorar las situaciones de doble cotización, en el Régimen General y Especial de Autónomos, en casos de pluriactividad, de forma que ésta tenga un menor coste reduciendo su contribución al sistema de protección social.

—Otra de las demandas que se vienen haciendo desde el sector se refiere al trabajo a tiempo parcial, ya que actualmente no se contempla por la dificultad de establecer un horario regular que posibilite este tipo de jornada. El trabajador autónomo independientemente de cual sea la jornada laboral cotiza la base mínima, cotizando jornada completa y mes completo.

En el capítulo de protección, prestaciones y financiación de la Seguridad Social los regímenes especiales tienen una regulación específica y distinta del régimen general en cuanto a las cotizaciones y prestaciones establecidas.

El sistema de pensiones en España se basa en un sistema de reparto o traslado de cargas en el que las cotizaciones actuales financian también las pensiones actuales, por tanto, la acción protectora está en función de las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social. En esta relación entre ocupación y prestaciones, por cada pensionista en el total de la Seguridad Social existen 2,1 ocupados, elevándose la ratio a 2,9 en el colectivo de los autónomos.

En cuanto a la financiación en el RETA, los límites de cotización están comprendidos entre la base mínima que se sitúa en 726,30 euros mensuales y la base máxima de 2.574,90 euros, incrementándose en los últimos años las bases de cotización al mismo tiempo que se reduce el número de cotizantes que lo hacen por la base mínima, optando por esta cotización 8 de cada 10 autónomos.

En diciembre de 2002, en España, el número de pensiones que soporta el Sistema supera los siete millones setecientos noventa mil, con una pensión media de 518,89 euros al mes, de ellas, aproximadamente novecientos dieciséis mil corresponden a los trabajadores autónomos, con una pensión media de 381,05 euros. Si se analizan las prestaciones por clases, la pensión de jubilación es la más numerosa, representa más de la mitad del volumen de prestaciones del régimen de autónomos, con una cuantía media de 427,29 euros. Para el Régimen General y el total del Sistema, se sitúan la percepción media en 742,38 y 591,82 euros respectivamente. Las pensiones de viudedad son el segundo grupo con mayor número de perceptores con casi doscientas cincuenta mil prestaciones. El importe medio mensual en este caso es de 293,95 euros, mientras que en el régimen general es de 413.42 euros. Ambos tipos, jubilación y viudedad, representan cerca del 90% del número de prestaciones recibidas por los trabajadores autónomos.

Algunas características de los autónomos

Cuantitativamente, el análisis de este sector se ha llevado a cabo a través de dos fuentes: el registro de Afiliación a la Seguridad Social y la Encuesta de Población Activa.

La primera, es un registro administrativo obligatorio en cualquiera de los regímenes, por tanto, ofrece la composición del sistema productivo existente pudiendo desagregar los datos a nivel comarcal. La debilidad de esta fuente se encuentra en que no ofrece datos desagregados de las características internas del trabajo autónomo en lo que a tipología de afiliado se refiere, incluyendo dentro del mismo Régimen un amplio abanico de situaciones (empresarios sin asalariados o autónomos, empleadores, miembros de cooperativas...).

La EPA, por su parte, ofrece datos estimativos de la situación de empleo y por tanto de la población ocupada en función de su dependencia o no de un salario. Este concepto es más amplio que el de trabajador autónomo¹. Además, por tra-

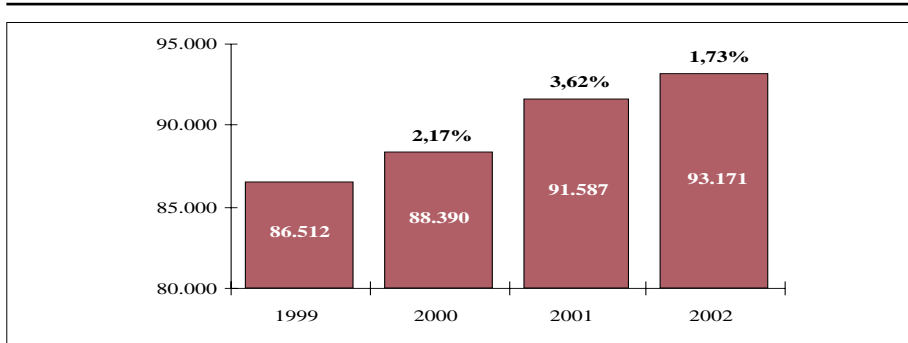
¹ La Población No Asalariada también incluiría a los trabajadores por cuenta propia incluidos en otros Regímenes.

tarse de una encuesta pensada para su explotación nacional, tiene la debilidad de que la muestra utilizada en Aragón puede resultar insuficiente para extrapolar algunos cruces de variables para un nivel inferior al ámbito nacional. Ambas fuentes se complementan en este estudio para ofrecer una radiografía aproximada de la realidad del trabajo autónomo en nuestro territorio.

Si se analiza la evolución del número de afiliados al RETA en Aragón se observa que el crecimiento interanual, en el año 2002, se sitúa por debajo del conjunto nacional. En España la afiliación a este régimen creció en el último año un 2% mientras que Aragón lo hizo en un 1,73%. El mayor incremento en nuestra Comunidad Autónoma se produce en el año 2001 con un crecimiento relativo del 3,62%.

Gráfico 15

Afiliación al Régimen Especial Autónomos y variación interanual. Aragón. 1999-2002 (a 31 de diciembre)



Fuente: elaboración propia con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social proporcionados por el IAEST

En España de los aproximadamente 16 millones de altas registradas en la Seguridad Social, 2,7 millones son trabajadores autónomos. Tanto en España como en Aragón, las tres cuartas partes de los afiliados pertenecen al Régimen General. Este régimen se constituye como el primer régimen de cotización, lo que en nuestra región representa un valor absoluto de 364.375 trabajadores. Le sigue en importancia el Régimen Especial de Autónomos que registra en nuestra región aproximadamente el 20% de altas, con un volumen de 93.171 trabajadores, superando en tres puntos el valor porcentual de este colectivo en el conjunto nacional. En consecuencia, en Aragón, los autónomos tienen más peso que en España. El 95% de los trabajadores de Aragón se incluyen en alguno de estos dos segmentos de afiliación.

En el análisis comparado por regímenes señalar también el peso relativo del Régimen Especial Agrario por Cuenta Propia que en nuestro territorio es superior al nacional en un punto y que la EPA contabiliza como población no asalariada.

Cuadro 10

Afilianción a la Seguridad Social por Regímenes. España y Aragón. Diciembre 2002

REGÍMENES	ESPAÑA		ARAGÓN		
	Valor Absoluto	% del TOTAL	Valor Absoluto	% del TOTAL	
General	12.087.600	74,67%	364.375	75,76%	
Especial Minería del Carbón	14.100	0,09%	702	0,15%	
Especial Empleados Hogar Fijos	188.200	1,16%	2.399	0,50%	
Especial Trabajadores Autónomos	2.674.900	16,52%	93.171	19,37%	
Régimen Especial Agrario	Cuenta Ajena	852.300	5,26%	6.078	1,26%
	Cuenta Propia	297.100	1,84%	14.212	2,96%
Reg. Especial Trabajadores del Mar	74.100	0,46%	—	—	
TOTAL REGÍMENES	16.188.300	100,00%	480.937	100,00%	

Fuente: elaboración propia con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

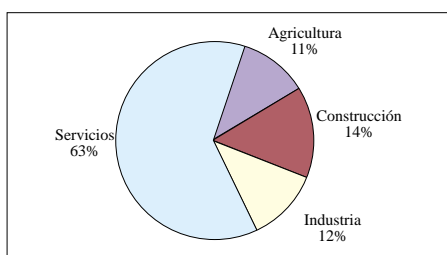
Si tenemos en cuenta los datos estimados por la Encuesta de Población Activa (EPA), la población ocupada en Aragón es de 474.480 trabajadores, de ellos, 108.315 son trabajadores no asalariados. Se incluyen como población no asalariada a empleadores; empresas sin asalariados y autónomos; ayudas familiares; así como miembros de cooperativas y sociedades laborales.

Recordemos que según nuestra otra fuente, el registro de afiliación a la Seguridad Social, la población dada de alta en Aragón era a finales de año de 480.937 trabajadores, de los cuales, 93.171 pertenecen al RETA.

Analizando la distribución por sectores económicos de este colectivo, se observa en los siguientes gráficos un claro predominio del sector servicios, que forma el tejido base del trabajo autónomo en Aragón, dedicándose a esta actividad más de la mitad de sus integrantes.

Gráfico 16

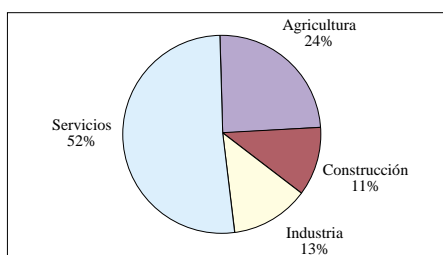
Distribución de los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos por actividad económica. Aragón. Año 2002



Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social

Gráfico 17

Distribución de la población ocupada no asalariada por sectores económicos, según la EPA. Aragón. Año 2002



Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

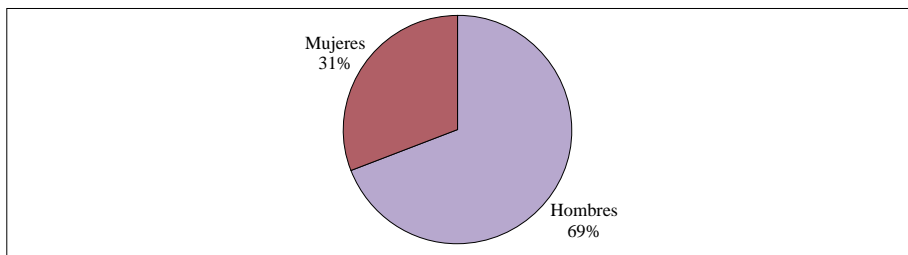
Si se comparan ambos gráficos se aprecian diferencias importantes en los sectores de agricultura y servicios que se explican, como ya se ha mencionado

anteriormente, por la diferente metodología aplicada en ambas fuentes. La EPA, al contabilizar un concepto mayor, incluye como población no asalariada los afiliados al Régimen Especial Agrario por cuenta propia. Este segmento de población aumenta el peso relativo del sector agrario en detrimento del sector servicios.

En función del género, el trabajo autónomo refleja en su composición interna una menor proporción de mujeres que de hombres, ya que 2/3 de los trabajadores registrados en este régimen son varones. A pesar de la incorporación en los últimos años de la mujer al mundo laboral persiste el desequilibrio en la composición del mercado de trabajo

Gráfico 18

Afiliación al Régimen Especial Autónomos por sexo. Aragón. Año 2002



Fuente: elaboración propia con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

La Tasa de paro femenino en nuestra Comunidad Autónoma triplica la masculina y obliga a paliar esta situación con políticas de empleo entre las que se encuentra la promoción del empleo autónomo.

En este sentido las acciones emprendidas, en el año 2002, por el Gobierno de Aragón se han canalizado a través de cuatro tipos de ayuda: Subvención financiera, renta de subsistencia, subvención a trabajadores autónomos minusválidos y apoyo a iniciativas de autoempleo.

Siguiendo el Acuerdo Económico y Social, suscrito para el periodo 2001-2003, entre el Gobierno de Aragón y los Agentes Sociales, en el que se proponía flexibilizar los requisitos para los colectivos más desfavorecidos, por segundo año consecutivo no es necesario acreditar un período mínimo en situación de desempleo en el caso de mujeres y jóvenes, con carácter previo al inicio de la actividad para acceder a las subvenciones.

Se ha incrementado el número de ayudas en algo más de un 20% respecto al año pasado. Y el presupuesto alcanzado ha sido de 3.244.260 euros, una cuarta parte más que en el 2001. Se han concedido 1.018 ayudas destinando un tercio del presupuesto a iniciativas de autoempleo y un 25% a la ayuda a través de subvención financiera.

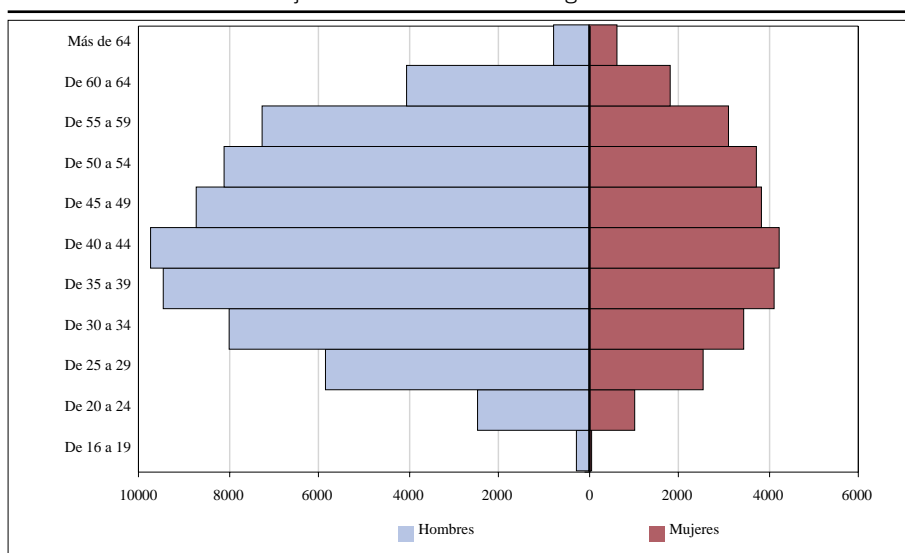
Además, se incluye en el programa de promoción al empleo estable y de calidad una subvención por la contratación indefinida del primer trabajador, siem-

pre que haya transcurrido un año desde el alta en el impuesto de actividades económicas. Puede verse un análisis más detallado de las ayudas en el apartado de este Informe "Fomento de Empleo".

Desde el Instituto Aragonés de la Mujer se continúa con la política de apoyo al empleo femenino y se ofrece asesoramiento gratuito en el proceso de creación y puesta en marcha de una empresa dentro del III Plan de Acción Positiva elaborado por este Instituto.

Gráfico 19

Distribución por edad y sexo de la población afiliada al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en Aragón. Año 2002



Fuente: elaboración propia con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social

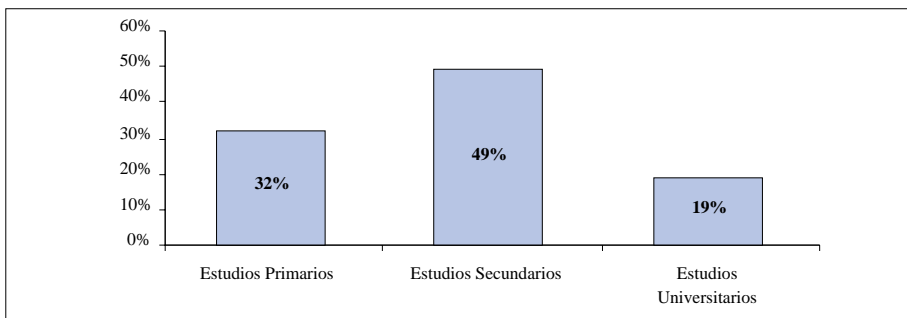
Por grupos de edad, los datos de afiliación a la Seguridad Social para el Régimen Especial de Autónomos, indican una concentración entre los 30 y 59 años, lo que en términos relativos supone un 79% del total de autónomos registrados en este régimen a finales de año.

La incorporación de jóvenes menores de 30 años a este Régimen Especial ha crecido en los últimos años, sin embargo, es menor que la registrada en otros grupos de afiliación. De ahí la importancia de dar continuidad a las políticas activas que abaraten el coste y faciliten la incorporación de este segmento de población al sistema productivo potenciando la iniciativa empresarial de los jóvenes.

En cuanto al nivel de estudios predominan en este grupo los trabajadores que han cursado estudios de Formación Profesional declarando la mitad de la población no asalariada haber cursado estudios secundarios, por tan sólo 1/5 que declara haber cursado estudios universitarios.

Gráfico 20

Población no asalariada según el nivel de estudios. Aragón. 4º Trim EPA 2002



Fuente: elaboración propia con datos de la Encuesta de Población Activa

Aproximación a la distribución territorial

Para el análisis de la distribución territorial del trabajo autónomo se han utilizado los datos de afiliación a la Seguridad Social limitados por la carencia de otras fuentes estadísticas representativas para este ámbito de análisis.

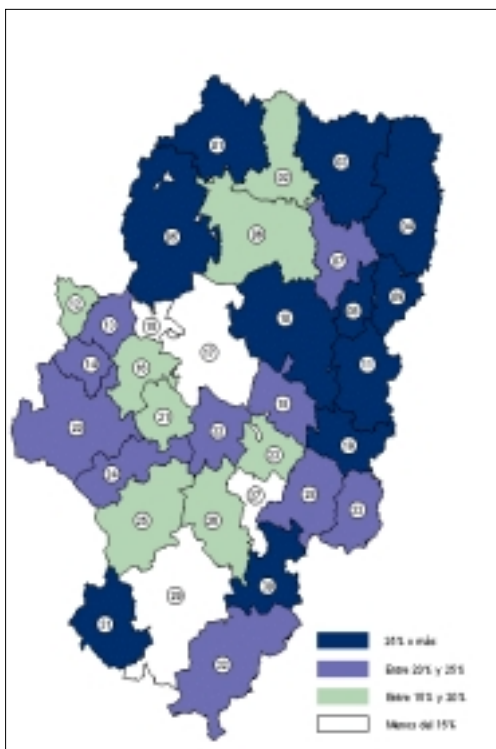
Hay que señalar no obstante, que de los 93.171 trabajadores registrados en el Régimen Especial de Autónomos 16.779 aparecen sin clasificar comarcamente, lo que equivale a un 18% del total. El registro de altas a la Seguridad Social tiene ámbito provincial lo que en algunos casos lleva a que no se cumplieren los datos necesarios para su localización comarcal. A pesar de esto, parece interesante abordar el análisis comarcal, si bien, los resultados que aparecen deben ser tomados con precaución.

El mapa 1 muestra los datos de los trabajadores autónomos distribuidos porcentualmente respecto al total de afiliados en cada comarca. De estos datos se deduce la baja proporción de trabajadores pertenecientes al RETA en las tres comarcas capitales de provincia debido al elevado volumen de los trabajadores adscritos al Régimen General, entre los que se encuentran los trabajadores de la Administración que se localizan en ellas.

Mapa 1

Distribución de afiliados al RETA del total afiliados a la Seguridad Social por comarcas.
Año 2002

10. Comarca de los Monegros	46,41%
03. D.C. Sobrarbe	41,52%
04. Comarca de la Ribagorza	34,21%
09. Comarca de La Litera/La Llitera	32,22%
11. Comarca del Bajo Cinca/Baix Cinca	29,96%
19. D.C. Caspe	29,71%
01. Comarca de La Jacetania	27,98%
05. Comarca de Cinco Villas	27,79%
30. Comarca de Maestrazgo	27,02%
08. Comarca del Cinca Medio	26,84%
31. D.C. Albarracín	25,27%
22. Comarca de Campo de Belchite	24,27%
07. Comarca de Somontano de Barbastro	23,38%
33. Comarca de Matarraña/Matarranya	23,19%
14. Comarca del Aranda	22,98%
18. Comarca de la Ribera Baja del Ebro	22,63%
20. Comarca de la Comunidad de Calatayud	20,79%
24. D.C. Campo de Daroca	20,59%
28. Comarca del Bajo Aragón	20,26%
32. Comarca de Gúdar-Javalambre	20,09%
13. Comarca de Campo de Borja	20,07%
TOTAL ARAGÓN	19,37%
02. Comarca del Alto Gállego	19,33%
26. Comarca de Cuencas Mineras	19,06%
21. Comarca de Campo de Cariñena	18,47%
23. D.C. Bajo Martín	18,42%
25. D.C. Calamocha	17,50%
12. Comarca de Tarazona y el Moncayo	17,19%
06. Comarca de Hoya de Huesca	16,29%
16. Comarca de Valdejalón	15,39%
17. D.C. Zaragoza	14,78%
27. Comarca de Andorra - Sierra de Arcos	14,57%
29. D.C. Teruel	11,84%
15. Comarca de la Ribera Alta del Ebro	7,50%



Fuente: elaboración propia con datos del IAEST

A pesar de ello, estas comarcas registran un elevado porcentaje del trabajo autónomo en Aragón. La afiliación en Zaragoza representa el 42% del total de autónomos, concentrándose en la capital el 39%. Seguida por Huesca que registra un 4% de los autónomos en Aragón.

Como se puede observar, la distribución relativa más baja lo ofrece la Ribera Alta, con tan sólo 1.232 afiliados, la ubicación de la factoría de la General Motors

en esta comarca explica que exista una alta distribución de empleo industrial caracterizado por trabajadores pertenecientes al Régimen General, segmento de afiliación que representa 9 de cada 10 trabajadores en esta comarca.

En el extremo opuesto la comarca que cuenta con un mayor nivel de afiliación, un 46,41%, es la de Monegros. Más de la mitad de sus autónomos declaran la actividad agraria como actividad principal. En esta comarca el RETA supera en afiliación al Régimen General lo que nos da una idea de la dificultad de esta zona para su desarrollo económico con un sistema productivo poco diversificado centrado en el sector primario y caracterizado por bajos índices de empleo en el sector industrial y de servicios.

En el mapa 1 se puede observar por zonas, como el empleo autónomo se eleva en las comarcas pirenaicas caracterizadas por la actividad turística y ganadera y en aquellas que tienen un asentamiento agroindustrial muy fuerte como es el caso de las Cinco Villas.

En un nivel medio se sitúan comarcas como el Somontano de Barbastro, Calatayud o Bajo Aragón que ven favorecida la actividad autónoma por constituirse como centros subprovinciales y aquellas comarcas con un núcleo importante de población, como es el caso de Gudar, Daroca o Belchite.

Las comarcas con bajo nivel de afiliación al Régimen Autónomo se corresponden con las capitales de provincia y sus zonas de influencia, así como la franja norte de la provincia de Teruel. Son zonas en las que existe un alto empleo industrial, la Ribera Alta con la General Motors, Andorra en la que se ubica Endesa y Cuencas Mineras y Sabiñanigo en las que se sitúa industria química. El bajo empleo autónomo en el mundo rural puede explicarse por la ubicación de grandes empresas que generan empleo asalariado.

Si tenemos en cuenta la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) las tres actividades más representativas en nuestra Comunidad Autónoma son la agricultura, comercio al por menor y construcción. La suma de estas actividades representa valores próximos o muy superiores a la mitad de la actividad en cada comarca. La hostelería es la cuarta actividad de mayor peso, y se constituye como principal actividad en comarcas como Alto Gállego y Gudar-Javalambre.

Mientras que en algunas comarcas como las pirenaicas o la turolense, Gudar-Javalambre, valores altos de afiliación al RETA se pueden relacionar con la actividad turística y las actividades propias del sector terciario, en otras zonas como el Maestrazgo, Daroca, Calamocha o Matarraña esta evolución hacia el sector terciario no se ha consolidado. El empleo autónomo se distribuye en estas zonas entre agricultura, la construcción, el comercio al por menor y la hostelería como actividades principales, al tiempo que existe un elevado porcentaje de empleo adscrito al Régimen Especial Agrario. En la comarca del Maestrazgo un 34,17% de afiliados pertenecen al Régimen Agrario por cuenta propia lo que representa el primer Régimen de afiliación en esta comarca por delante del Régimen General y el trabajo autónomo.

Destacar también en la comarca del Aranda la excepción que supone respecto al resto del territorio la actividad relacionada con la industria del calzado, motor económico de esa comarca.

En esta ocasión, el análisis estadístico nos ha permitido conocer la dimensión de este colectivo, su estructura por edad, sexo y su distribución comarcal. Confiamos que en próximas oportunidades podamos realizar un análisis más completo del sector si se consigue la deseable mejora de las fuentes utilizadas, ya que en esta ocasión, han limitado nuestro estudio.

II.2.3 ENTRADAS Y SALIDAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Durante el año 2002, en Aragón se han formalizado 371.002 nuevos contratos, por tanto, se produce un descenso del 0,7% respecto al año anterior, en el que ya se inició una reducción de la contratación del 5%. En esta reducción podría incidir el aumento del tiempo de los contratos temporales ya que al prolongar su duración desciende el número de contratos. Del total, correspondieron a contratos indefinidos, 36.679, lo que supone el 10% de la contratación.

En cuanto a las distintas modalidades de contratos, los datos que se presentan en este Informe se adaptan a la nueva normativa utilizada por el INEM. Con este cambio desaparece la modalidad de contratos a tiempo parcial como contratos iniciales. Hasta diciembre de 2001 este tipo de contrato englobaba todos los efectuados a tiempo parcial dentro de cualquier modalidad de contratación, sin embargo, a partir de enero de 2002, se contabiliza según la modalidad independientemente de la jornada pactada. Desaparecen los contratos de Minusválidos en Centros especiales de Empleo como contratos iniciales y se diferencian como tipo de contrato los de Relevó (incluidos anteriormente en Tiempo Parcial) y los de Jubilación Parcial.

En Aragón, la mayoría de los contratos formalizados corresponden a dos modalidades de contratación: obra y servicio (36%) y eventual por circunstancias de la producción (43%).

Cuadro 11
Contratación en Aragón. Año 2002

MODALIDAD	Nº de contratos	%
Indefinido ordinario	10.801	2,91
Indefinido fomento de empleo	7.660	2,06
Minusválidos	281	0,08
Conversión indefinidos	17.937	4,83
Obra y servicio	135.212	36,45
Eventual circunstancias de la producción	160.848	43,36
Interinidad	27.283	7,35
Temporal minusválidos	516	0,14
Temporal inserción	1.289	0,35
Total relevo	534	0,14
Jubilación parcial	514	0,14
Sus. Jubilación 64 años	119	0,03
Prácticas	2.200	0,59
Formación	2.171	0,59
Otros	3.637	0,98
Total	371.002	100

Fuente: INAEM

La evolución de la contratación por provincias muestra, un descenso del 1,1% en Zaragoza, provincia en la que se reduce más la contratación y que por su peso influye de forma significativa en el descenso del conjunto de Aragón. En Huesca la contratación disminuye medio punto y Teruel, al igual que el año pasado presenta una evolución positiva, aumentando un 2,8%.

Cuadro 12
Total contratos por provincias. Año 2002

	Año 2001	Año 2002	% Incremento año anterior
Aragón	373.779	371.002	-0,7
Huesca	53.845	53.558	-0,5
Teruel	24.603	25.299	2,8
Zaragoza	295.331	292.145	-1,1

Fuente: INAEM

En referencia a la cualificación, la contratación inicial que se lleva a cabo en Aragón se caracteriza por un elevado porcentaje de ocupación no cualificada (43%), es decir, peones de una u otra especialidad. A continuación, el mayor número de contratos registrados es el que corresponde a trabajadores de servicios, con un 20,11%.

Cuadro 13

Contratos iniciales según grupo ocupacional. Aragón. Año 2002

GRUPO OCUPACIONAL	%
Dirección de la AA.PP y de Empresas de 10 o más asalariados	0,18%
Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados	0,07%
Gerencia de empresas sin asalariados	3,15%
Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3er ciclo universitario y afines	2,17%
Profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo universitario y afines	4,16%
Técnicos y profesionales de apoyo	9,54%
Empleados de tipo administrativo	11,67%
Trabajadores de servicios de restauración y servicios personales	0,49%
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	7,95%
Dependientes de comercio y asimilados	0,82%
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	5,83%
Trabajadores cualificados en las industrias extractivas, de la metalurgia, construcción de maquinaria y asimilados	2,47%
“Trabajadores cualificados de las artes gráficas, textil y confección, elaboración de alimentos, ebanistas, artesanos y otros asimilados”	1,15%
“Operadores de instalaciones industriales de maquinaria fija, montadores y ensambladores”	3,75%
Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,59%
Trabajadores no cualificados en servicios, excpto transportes	10,09%
“Peones de agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes”	32,95%
Fuerzas armadas	0%

Fuente: Instituto Aragonés de Empleo (INAEM)

II.2.3.1 CONTRATACIÓN DE LAS ETTs

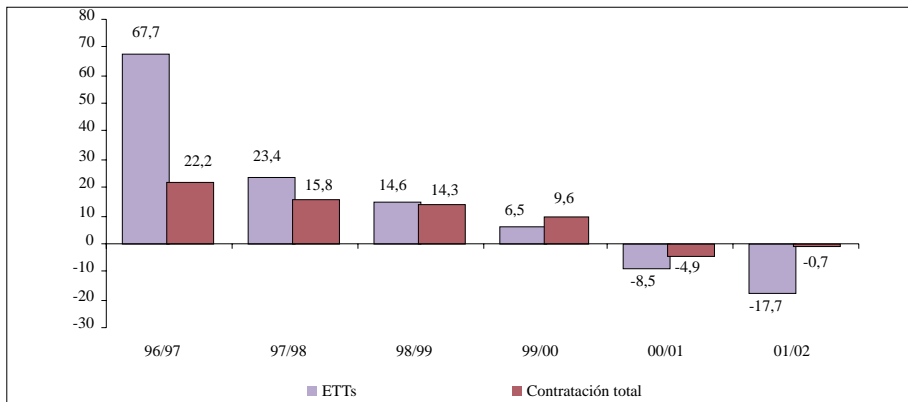
La contratación formalizada por las Empresas de Trabajo Temporal ha descendido en Aragón un 17,7%. Los datos del año 2002 parecen confirmar el descenso que se inició en la actividad de este servicio de intermediación privada el año anterior, en el que se produjo un descenso del 8,5%.

Este tipo de contratación, que supone un instrumento flexible para cubrir las necesidades puntuales de las empresas, tras años de ascenso, parece haber llegado a su límite registrando en estos dos últimos años un cambio de tendencia. El descenso actual de este tipo de contratación podría relacionarse con la aplicación de las condiciones propias (entre ellas el salario) del convenio del sector.

El volumen de contratos realizados por las ETTs ha sido de 46.715 lo que representa un 12,6% del total de la contratación en Aragón.

Gráfico 21

Tasa de variación porcentual de la contratación en Aragón. Años 1996 a 2002



Fuente: elaboración propia con datos del INAEM

Por provincias, se ha registrado un descenso respecto al año anterior similar en Zaragoza (19,02%) y Huesca (19,10%). En cambio, han aumentado los contratos formalizados por las ETTs en la provincia de Teruel, registrándose 390 contratos más.

Cuadro 14

Contratación de las ETTs en Aragón. Año 2002

Contratos	Huesca	Teruel	Zaragoza	Aragón
Formalizados por las ETTs	4.172	1.215	41.328	46.715
Total contratos	53.558	25.299	292.145	371.002
ETTs sobre el total	7,8%	4,8%	14,1%	12,6%

Fuente: elaboración propia con datos de Dirección General de Trabajo y del INAEM

II.2.3.2 CESE DE LAS RELACIONES LABORALES

En el año 2002, la administración laboral de la Comunidad Autónoma tramitó 97 expedientes autorizados de regulación de empleo, 19 menos que el año anterior. Cabe destacar que este año se ha producido un descenso en todos los sectores, a excepción de la agricultura, que en el 2001 no registró ningún expediente. En el 82% de los casos, es decir 80 expedientes, se llegó a un acuerdo entre la empresa y los trabajadores, mientras que no fue posible el acuerdo, en 17 de ellos.

Cuadro 15

Expedientes de regulación de empleo autorizados y trabajadores afectados según tipos y actividad económica. Aragón. Año 2001-2002

ACTIVIDAD ECONÓMICA	PACTADOS				NO PACTADOS				TOTAL			
	Nº EXPEDIENTES		T. AFECTADOS		Nº EXPEDIENTES		T. AFECTADOS		Nº EXPEDIENTES		T. AFECTADOS	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
AGRICULTURA		3		13		1		1		4		14
CONSTRUCCIÓN	7	5	195	54	1		7	7	6	195	61	
INDUSTRIA	55	56	3.157	1.555	15	11	18.092	1.133	70	67	21.249	2.688
SERVICIOS	32	16	284	74	7	4	184	27	39	20	468	101
TOTAL	94	80	3.636	1.696	22	17	18.276	1.168	116	97	21.912	2.864

Fuente: Dirección General de Trabajo de la DGA

En cuanto al número de trabajadores afectados por expedientes autorizados, en el año 2002, ascendieron a 2.864 trabajadores, cifra muy inferior a los 21.966 del año pasado y que tuvo que ver con el expediente de regulación de empleo presentado por la General Motors y sus empresas auxiliares.

Por sectores de actividad, el más afectado fue la industria, con 2.688 trabajadores, lo que supone un 93% de los expedientes autorizados en Aragón. Este año, en el sector servicios y la construcción, se produce un descenso en el número de trabajadores afectados, 78% y 69% respectivamente. Además, el número de expedientes autorizados en el sector servicios se reduce a la mitad.

Cuadro 16

Trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo autorizados según sus efectos. Aragón. Año 2002

AÑO	SUSPENSIÓN		REDUCCIÓN		EXTINCIÓN	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
TRABAJADORES AFECTADOS	21.096	1.994	1	31	815	839

Fuente: Dirección General de Trabajo de la DGA

De los 2.864 trabajadores afectados, la mayoría lo fueron por una medida de suspensión temporal de empleo (70%). Mientras que, el 29% de los expedientes de regulación tuvieron como medida la extinción de empleo. La medida de reducción fue, como viene siendo habitual, la menos solicitada afectando a tan sólo 31 trabajadores.

II.2.4 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El número de convenios registrados en Aragón fue de 101, superior a los 96 registrados en el 2001. Atendiendo al ámbito funcional, los convenios de empresa fueron 66 y los del sector 35. Por tanto, 2 de cada 3 correspondieron a empresa. En cuanto a las revisiones de convenios colectivos registrados en años anteriores se realizaron 49, frente a los 61 del año pasado. Éstas, de acuerdo a su clasificación funcional fueron 25 de empresa y 24 de sector.

Cuadro 17

Convenios registrados y revisiones anuales de convenios en Aragón. Año 2002

	Convenios registrados			Revisiones anuales			Total		
	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores	Convenios	Empresas	Trabajadores
Huesca	15	2.213	12.145	8	1.161	5.062	23	3.374	17.207
Teruel	12	2.026	12.883	10	2.415	13.793	22	4.441	26.676
Zaragoza	66	6.215	63.958	31	8.386	67.330	97	14.601	131.288
Interprovinciales	8	308	3.562	0	0	0	8	308	3.562
Total Aragón	101	10.762	92.548	49	11.962	86.185	150	22.724	178.733

Fuente: Dirección General de Trabajo

Los convenios y revisiones registradas en el año 2002 regularon las condiciones laborales de 178.733 trabajadores, 6.218 trabajadores menos que el año anterior. Un total de 92.548 tuvieron nuevo convenio y 86.185 vieron revisado el que tenían.

La negociación afectó a 22.724 empresas, de ellas, 10.762 suscribieron nuevo convenio y 11.962 revisaron el suscrito con anterioridad.

Cuadro 18

Convenios registrados y revisiones anuales por modalidades en Aragón. Año 2002

	Convenios registrados		Revisiones anuales	
	Sector	Empresas	Sector	Empresas
Huesca	7	8	3	5
Teruel	7	5	3	7
Zaragoza	18	48	19	12
Interprovinciales	3	5	-	0
Total Aragón	35	66	25	24

Fuente: Dirección General de Trabajo

Los datos disponibles sobre la negociación colectiva continúan siendo insuficientes para tener una información de calidad que permita conocer los aspectos de contenido de la misma. Se hace cada vez más apremiante la necesidad de superar los obstáculos que impiden obtener un análisis detallado de los convenios registrados. El retraso con otras Comunidades Autónomas es muy significativo. No es posible continuar con este vacío de información. Corresponde a todos los implicados en el proceso aportar un plus de cooperación que permita avanzar en esta materia.

II.2.5 CONFLICTIVIDAD LABORAL

II.2.5.1 HUELGAS

Durante el año 2002, el número de huelgas efectuadas en Aragón ha aumentado respecto al año anterior, de 19 a 33. Por ámbitos, 24 corresponden al

nacional y 9 al ámbito de la Comunidad Autónoma. Cabe destacar que en las provincias, de Huesca y Teruel, no se llevo a efecto ninguna huelga puesto que se desconvocaron las anunciadas.

Cuadro 19
Huelgas en Aragón. Año 2002

HUELGAS	Nacionales	Total CCAA	Regionales	Huesca	Teruel	Zaragoza
Anunciadas	36	41	4	3	2	32
Desconvocadas	12	32	2	3	2	25
Efectuadas	24	9	2	-	-	7
Empresas afectadas	25	9	2	-	-	7
Trabajadores	4.361	6.603	5.413	-	-	1.190
Días duración	176	33	2	-	-	31
Jornadas perdidas	4.996	8.320	5.353	-	-	2.967

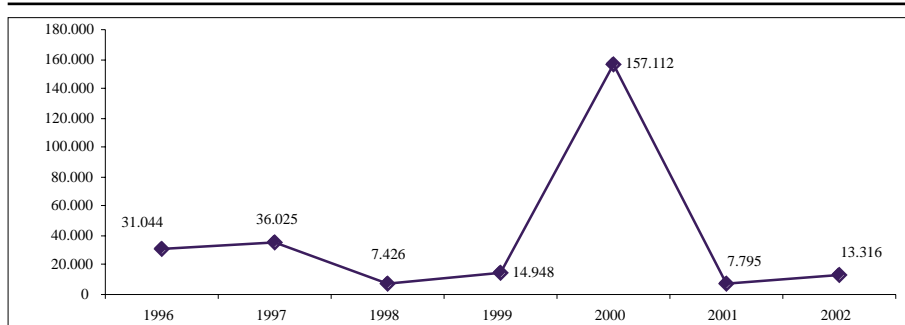
Fuente: Dirección General de Trabajo

Estas huelgas han afectado a 34 empresas, por lo que se ha reducido su número de manera considerable en comparación con el año 2001, en el que se vieron afectadas 39.216 empresas, en su mayoría de ámbito nacional. Sin embargo, el número de trabajadores afectados ha aumentado respecto al año anterior en 4.214, lo que supone un incremento del 62%.

El número de jornadas perdidas también ha sido mayor, pasando de 7.795 a 13.316, por lo que se puede decir que a pesar de afectar a un menor número de empresas la incidencia de la conflictividad ha aumentado.

Hay que señalar que los datos ofrecidos por la Dirección General de Trabajo no incluyen los datos relativos a la Huelga General del 20 de junio.

Gráfico 22
Jornadas perdidas por huelga en Aragón. Años 1996-2002



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Trabajo

II.2.5.2 CONCILIACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

El análisis de la actividad llevada a cabo por la Unidad de Mediación Arbitraje y Conciliación (UMAC) de la Dirección General de Trabajo refleja, en el

año 2002, un total de 7.316 conciliaciones individuales, un 6% menos que el año pasado.

Durante este año, tres de cada cuatro demandas celebradas han sido por cantidad (estas reclamaciones están excluidas de las competencias del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje) seguidas por las de despido, que representaron el 14% de la actividad. Si se comparan los datos registrados en el año 2002 con los del año anterior, el mayor descenso se produce en las conciliaciones por despido (25%) y por sanción (21%). Sin embargo, han aumentado las conciliaciones por asuntos varios (33%). La cantidad total acordada ha alcanzado este año 17,3 millones de euros. La mayor parte de esta cantidad, el 93%, corresponde a conciliaciones por despido.

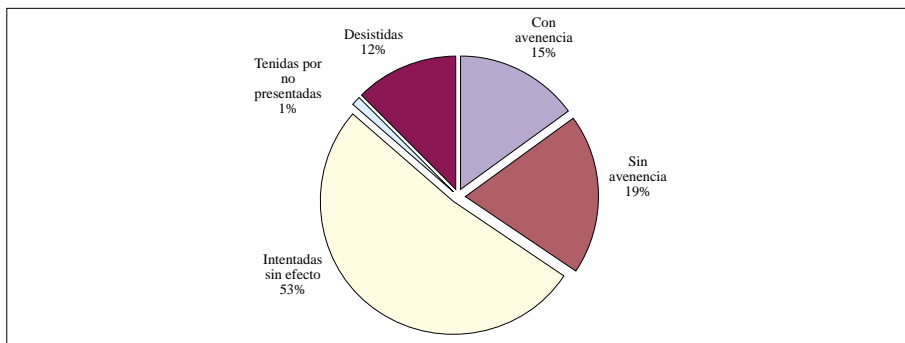
Cuadro 20
 Conciliaciones individuales celebradas por materias. Aragón. Año 2002

Conciliaciones individuales	Número	% sobre el total	Var 2001/2002	Cantidades acordadas (euros)	Cant. media por conciliación (euros)
Despido	1.043	14%	-25%	16.015.228,46	15.354,96
Sanción	77	1%	-21%	-	-
Cantidad	5.786	79%	-5%	1.033.972,17	178,70
Varios	410	6%	33%	220.948,39	538,90
Total	7.316	100%	-6%	17.270.149,02	2.360,60

Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Trabajo

Si se tiene en cuenta la forma de resolución de los conflictos, el 15% de las conciliaciones individuales han terminado en avenencia. Este nivel bajo de avenencia se explica en parte por la consolidación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) que ha absorbido la mayor parte de los conflictos en los que existe una voluntad de avenencia, actuando la UMAC muchas veces como registro previo a la vía judicial, ya que para acceder a esta vía es requisito necesario el intento de conciliación.

Gráfico 23
 Conciliaciones individuales celebradas por resultado. Aragón 2002



Fuente: elaboración propia con datos de la Dirección General de Trabajo

En lo que se refiere a conflictos colectivos la Dirección General de Trabajo ha resuelto un total de 31 expedientes frente a los 21 del año pasado, consiguiéndose la avenencia en dos ocasiones. En total se han visto afectadas 150 empresas y 28.205 trabajadores.

Durante el 2002 aumenta ligeramente el número de empresas afectadas, 13 más que el año anterior, sin embargo el número de trabajadores es significativamente mayor que el año pasado ya que han sido afectados algo más del doble de trabajadores.

Por ámbito territorial, se han presentado 3 conflictos colectivos que han afectado a todo el ámbito de la Comunidad Autónoma, llegando en uno de ellos a la avenencia. En la provincia de Zaragoza se registraron 18, en Huesca 1 y en Teruel 9. Esta última provincia es la que presenta una mayor diferencia respecto al año pasado ya que durante el 2001 sólo se registró un conflicto colectivo.

Cuadro 21
Conflictos colectivos en Aragón. Año 2002

	EXPEDIENTES RESUELTOS					Empresas afectadas	Trabajadores afectados
	Con avenencia	Sin avenencia	Incomparecencia	Desistidos	Total		
Ámbito Comunidad Autónoma	1	2	-	-	3	122	3.895
Huesca	-	1	-	-	1	1	12
Teruel	-	3	3	3	9	9	664
Zaragoza	1	12	4	1	18	18	23.634
Total	2	18	7	4	31	150	28.205

Fuente: Dirección General de Trabajo

II.2.5.3 EL SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA)

La actividad del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), integrado por organizaciones empresariales y sindicatos, ha ido en aumento desde el inicio de su actividad en 1999. En este periodo se han presentado 15.566 demandas, 5 de arbitraje y 15.561 de mediación, 230 de ellas colectivas. En este tiempo se han resuelto con éxito el 76,49% de las demandas de mediación.

En el año 2002 el número de conciliaciones individuales y colectivas finalizadas ascendió a 5.712, lo que supone en conjunto un aumento del 9% respecto al año pasado. De ellas, 5.638 fueron demandas individuales y 74 colectivas. Estas últimas, se han incrementado respecto al año pasado un 42%

Según el resultado de la mediación fue positivo en tres de cada cuatro ocasiones en las que el SAMA intervino en conflictos individuales. El acuerdo en la mediación colectiva se alcanzó en 31 demandas, lo que equivale a un 42%.

Cuadro 22
Mediaciones terminadas por el SAMA. Años 2001 y 2002.

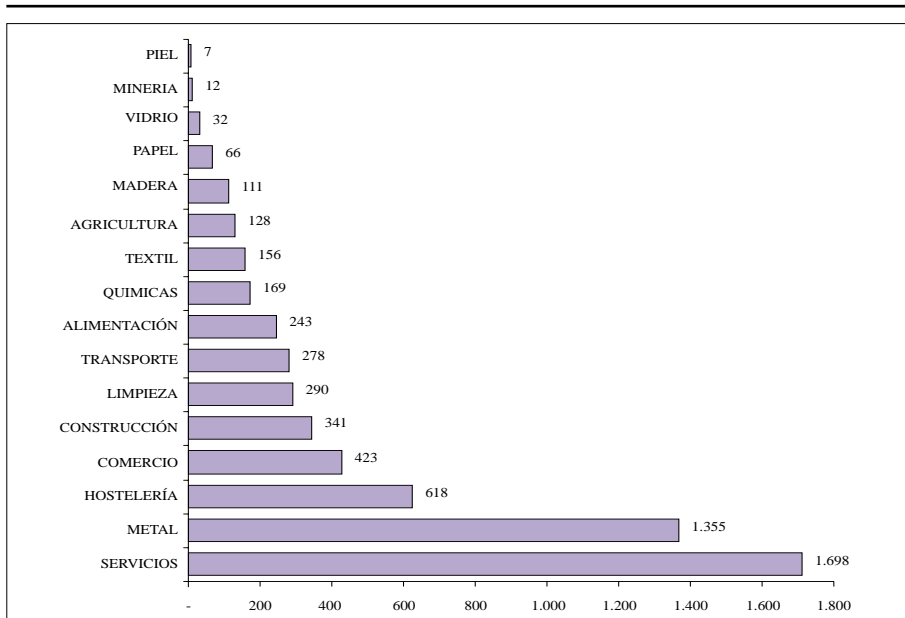
Mediaciones	Individuales				Colectivas			
	2001		2002		2001		2002	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Con avenencia	4.303	83%	4285	76%	25	48%	31	42%
Intentadas sin efecto	322	6%	507	9%	2	4%	4	5%
Sin avenencia	553	11%	846	15%	25	48%	39	53%
TOTAL	5.178	100%	5638	100%	52	100%	74	100%

Fuente: elaboración propia con datos del SAMA

Por sectores, el mayor número de reclamaciones se produce en el sector servicios, con 1.698 expedientes, seguido del metal, con 1.355 demandas. En un análisis global de la conducta sectorial de Aragón hay que tener en cuenta el peso industrial y demográfico que tiene la provincia de Zaragoza. Los datos por provincias reflejan, para Teruel, diferencias respecto al panorama regional. En este caso, los sectores más conflictivos han sido la construcción y servicios.

La mayor conflictividad de un sector no implica el mayor número de trabajadores afectados, puesto que la mediación en los conflictos colectivos afecta a más trabajadores. En Aragón, si tenemos en cuenta esta variable, los sectores más afectados serían el metal con 6.867 trabajadores, limpieza (6.342), transporte (5.660) y servicios con 4.984 trabajadores afectados.

Gráfico 24
Expedientes presentados por sector. Aragón. Año 2002



Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

Por temas, el despido fue la materia que más demanda de mediación requirió, el 78% de los expedientes se presentaron por este motivo. Le siguen en importancia el despido por causas objetivas (474 demandas) y por sanción (236). Estos tres temas suponen el 90% de la actividad del SAMA.

Cuadro 23
Expedientes presentados en el SAMA por materias. Año 2002

Materias	Asuntos	
	Nº	%
Despido	4.631	78,13%
Despido por causas objetivas	474	8,00%
Sanción	236	3,98%
Modificación sustancial	208	3,51%
Extinción de la relación laboral	184	3,10%
Declarativo de derecho	82	1,38%
Conflicto colectivo	47	0,79%
Huelga	26	0,44%
Movilidad geográfica	20	0,34%
Clasificación profesional	12	0,20%
Vacaciones	4	0,07%
Movilidad funcional	2	0,03%
Traslado	1	0,02%

Fuente: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

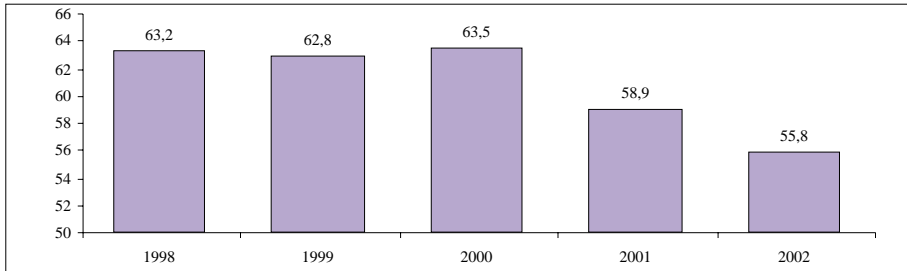
II.2.6 SALUD LABORAL

II.2.6.1 ACCIDENTES LABORALES

El número de accidentes de trabajo en Aragón vuelve a reducirse por segundo año consecutivo, descendiendo un 2,71%, porcentaje algo inferior al 3,3% registrado el año anterior. Si se tiene en cuenta la población afiliada a la Seguridad Social, la incidencia por trabajador durante el año 2002 disminuye en un 5,28%. Así, la evolución de dicho índice en los últimos años muestra una clara tendencia descendente al pasar de 63,2 accidentes con baja en jornada de trabajo por 1.000 trabajadores en 1998, a 55,8 en el año 2002.

Gráfico 25

Evolución del índice de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo. Aragón. Años 1998-2002



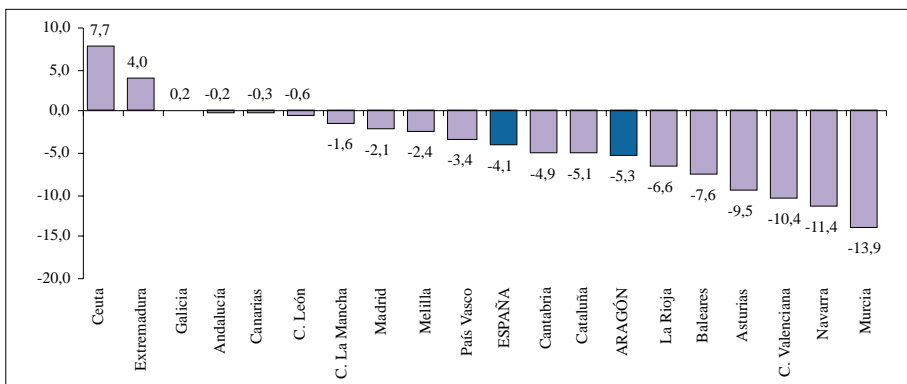
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

La accidentalidad en nuestra región, sin embargo, tiene su nota negativa en el registro de un accidente mortal más que el año pasado, llegando hasta los 41. Por provincias, el dato positivo lo refleja la provincia de Huesca que reduce en 5 los fallecidos por accidente laboral, mientras que el dato más desfavorable corresponde a Zaragoza, que ha visto aumentar en 7 los accidentes mortales.

Si se relaciona el total de accidentes de trabajo (leves, graves y mortales) con el nivel de ocupación, los datos reflejan una mejor evolución para Aragón que para el conjunto nacional, disminuyendo la accidentalidad en nuestra región un 5,3% mientras que la media española descendió un 4,1%. Gracias al esfuerzo que se viene haciendo por las partes implicadas (Administración, trabajadores y empresarios), para prevenir la siniestralidad laboral en Aragón, ésta, se ha reducido en los últimos años y presenta un mejor comportamiento que la media nacional.

Gráfico 26

Tasa de variación porcentual de los índices de incidencia sobre accidentes totales con baja en jornada de trabajo por Comunidades Autónomas. Años 2001-2002



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

En total, durante el año 2002, ha habido 21.499 accidentes con baja en Aragón, de ellos un 98,7% (21.225) han sido leves, un 1,1% (233) graves y un 0,2% (41) mortales. La evolución de la accidentalidad refleja un significativo descenso de los accidentes graves, un 21,02%. El sector agrario y la industria son los sectores que registran en este tipo de accidentes el descenso más importante, un 32,2% y un 30,8% respectivamente. Los accidentes leves decrecen un 2,47% y se produce un ligero incremento de los accidentes mortales. El mayor aumento de la incidencia de este tipo de accidentes ha tenido lugar en el sector agrario y en la construcción, incrementándose un 4,5% respecto al año pasado en ambos casos.

Cuadro 24

Tipos de accidentes con baja en jornada de trabajo por sectores de actividad.
Aragón. Año 2002

	Leves	% Inc	Graves	% Inc	Mortales	% Inc	Totales	% Inc	Incidencia x 1000 trab.
Agrario	786	-2,7	21	-32,3	6	20,0	813	-3,7	33,4
Industria	7.870	-5,6	63	-30,8	12	9,1	7.945	-5,9	80,8
Construcción	4.924	4,3	61	-7,6	9	28,6	4.994	4,2	140,0
Servicios	7.645	-3,1	88	-17,8	14	-17,6	7.747	-3,4	34,2
Totales	21.225	-2,47	233	-21,02	41	2,50	21.499	-2,71	55,8

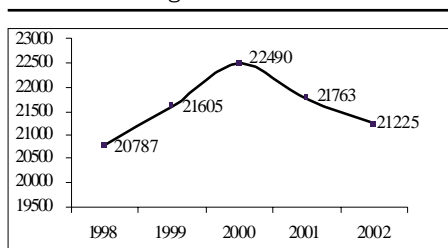
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

Por sectores económicos, la construcción es el único sector que ve aumentar el número de accidentes en términos absolutos. No obstante si se relaciona el número de accidentes con la ocupación, los datos indican una disminución de la incidencia en todos los sectores. Los accidentes laborales tienen su mayor incidencia por sectores en la construcción (140 accidentes por cada 1.000 trabajadores) y en la industria (80,8), ambas muy por encima de la media del total de actividades, que se sitúa en 55,8 accidentes.

La evolución de la accidentalidad refleja por tipo de accidente, para el 2002, descensos en los accidentes leves (-2,47%) y en los graves (-21,02%), si bien se produce un aumento en los accidentes mortales hasta los 41, como se ha indicado anteriormente, uno más que el año anterior.

Gráfico 27

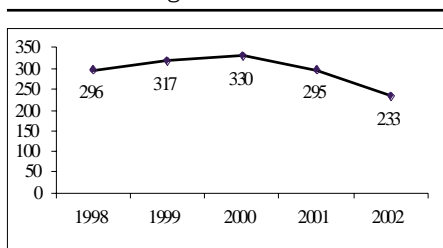
Evolución de accidentes leves.
Aragón 1998-2002



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

Gráfico 28

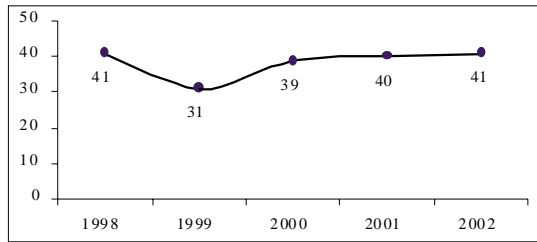
Evolución de accidentes graves.
Aragón 1998-2002



Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

Gráfico 29

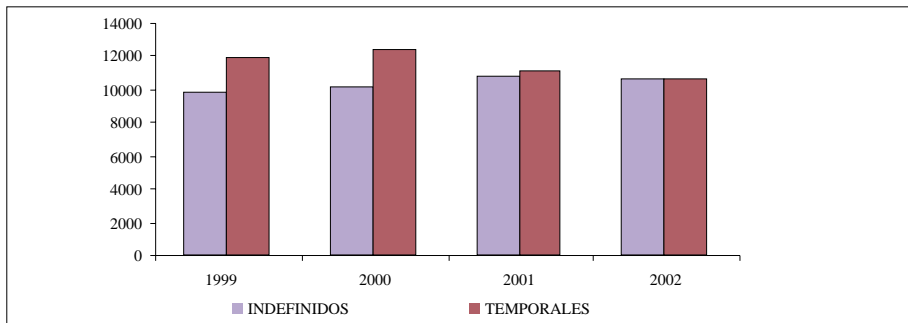
Evolución de accidentes mortales. Aragón 1998-2002



En 1999 la distribución de accidentes de trabajo por tipo de contrato, indefinido o temporal, mostraba una diferencia porcentual de 10 puntos. Ese año los trabajadores con contrato temporal registraron el 54,3% de los accidentes laborales. En la actualidad esa diferencia se ha reducido hasta equilibrarse y en el año 2002 la accidentalidad se distribuye según el tipo de contrato en un 49,6% para contratos temporales y 49,2% para contratos indefinidos.

Gráfico 30

Evolución de la distribución de accidentes laborales según el tipo de contrato. Aragón. Años 1999-2002

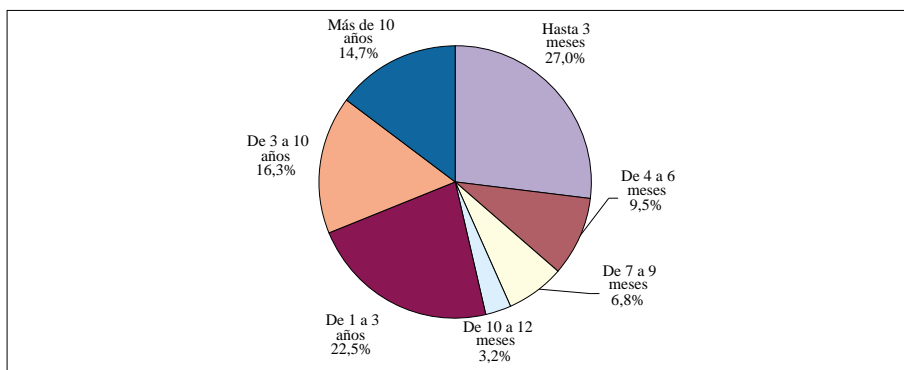


Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral. Elaboración propia

En cuanto a la relación de los accidentes con la antigüedad en el puesto de trabajo tanto la falta de experiencia como el exceso de confianza parecen ser factores de riesgo. Algo más de una cuarta parte de los accidentes laborales en Aragón los han sufrido trabajadores con menos de tres meses de antigüedad y casi un 15% corresponden a trabajadores con más de 10 años de experiencia.

Gráfico 31

Distribución de los accidentes con baja por antigüedad en el puesto de trabajo.
Aragón. 2002



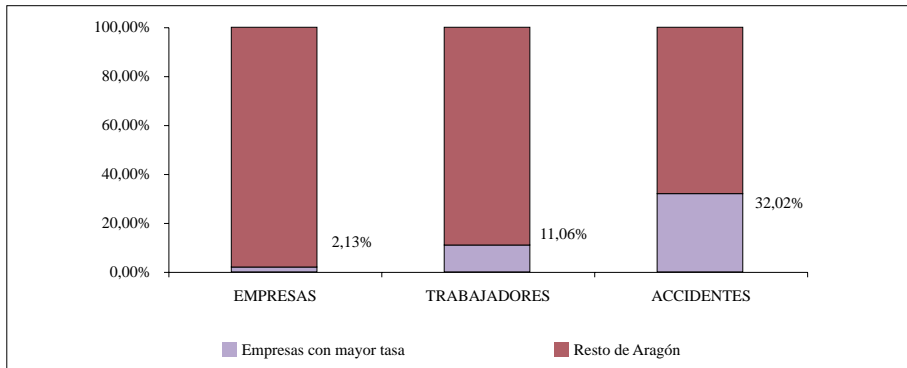
Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral

Durante el 2002, los programas de prevención desarrollados por el Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral junto con las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social han continuado la labor emprendida en años anteriores ante los buenos resultados obtenidos. Una de estas acciones, el Programa 2002, supone la actuación sobre empresas con alta tasa de accidentalidad comparada. A lo largo del pasado año este programa se centró en 985 empresas, que representaban el 2,32% de las empresas aragonesas, y ocupaban a 44.887 trabajadores, en las que se produjeron 7.207 accidentes con baja laboral. Las empresas sobre las que se actuó redujeron su accidentalidad en el año 2002 respecto al año anterior en un 31,34%, esta reducción es algo superior a la conseguida en años anteriores. Por lo tanto, los resultados obtenidos aconsejan continuar con un programa de similares características durante el presente año 2003.

Este Programa actúa sobre las empresas que tienen una accidentalidad superior en un 25% a la tasa media de su sector de actividad económica. Así el número de empresas, en el 2002, ha disminuido hasta las 956, con 42.910 trabajadores y 6.883 accidentes. Desde la puesta en marcha de este programa, la repercusión de la accidentalidad de este tipo de empresas ha disminuido desde un 41,2% en 1999 hasta el 32,02% en el 2002.

GRÁFICO 32

Repercusión de las empresas aragonesas de mayor tasa en la accidentalidad laboral.
Año 2002



* Empresas de mayor tasa son consideradas aquellas que tienen una accidentalidad superior en un 25% al promedio de su actividad económica.

Fuente: Instituto Aragonés de Seguridad y Salud Laboral.

Por otro lado, el Programa “Objetivo Cero Accidentes de Trabajo” con más de dos años de desarrollo y de adhesión voluntaria cuenta con 650 empresas, 146 más que en el 2001, que lograron rebajar globalmente su accidentalidad un 15%.

Con este programa se busca detectar y corregir situaciones de riesgo a través de reuniones, chequeos de las condiciones de trabajo y registro de incidencias de modo que se mejore y eleve el nivel de seguridad y salud de los trabajadores, evitando así posibles accidentes.

En materia de salud laboral, a pesar de los buenos resultados obtenidos por los programas desarrollados por el Gobierno de Aragón, el Consejo Económico y Social de Aragón quiere insistir en la necesidad de seguir avanzando para mejorar la cultura de la prevención en el mundo del trabajo. El papel de los empresarios y de los trabajadores en esta materia es muy importante y de la cooperación entre ambos se debería conseguir unas prácticas preventivas más expandidas en los centros de trabajo de Aragón.

II.2.6.2 RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO: UNA APROXIMACIÓN AL ACOSO PSICOLÓGICO

Las mejoras en las condiciones de trabajo que evitasen en lo posible los accidentes con riesgo físico para el trabajador y las consecuencias que se pudiesen derivar de ellos, han sido prioritarias y han focalizado el esfuerzo que se ha llevado a cabo en la prevención de riesgos laborales. De los cuatro pilares sobre los que se asienta la prevención en el trabajo: salud laboral, higiene, medicina del trabajo, ergonomía y factores psicosociales, este último apartado ha sido hasta el momento el de menor desarrollo. Una vez que se ha dotado de legislación los tres

primeros puntos, es en el campo de los riesgos psicosociales dónde se centra la atención ya que las actuales características de la organización del trabajo están produciendo no sólo agresiones de tipo físico sino también psicológico.

No podemos hablar de situaciones nuevas, pero sí son problemas que se están detectando recientemente. Este año en el Informe anual nos hemos querido hacer eco del mobbing o acoso moral en el trabajo, identificando este fenómeno y diferenciándolo de otras posibles situaciones vinculadas al ámbito laboral como el estrés o el síndrome de “burnout” que, junto con el mobbing, son algunos de los riesgos psicosociales que parecen ir en aumento en el siglo XXI.

El acoso psicológico comenzó a estudiarse en los años ochenta por el profesor Leyman², que definió el fenómeno como *“la situación en la que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de la comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*.

Esta definición distingue el acoso moral de otros comportamientos considerados normales en las relaciones de trabajo consecuencia de la competitividad individual y de los diferentes intereses que se establecen en cualquier relación laboral. El desarrollo de este fenómeno se ve favorecido en un contexto con alto grado de industrialización y desarrollo del sector terciario, adoptándose en cada país términos diferentes que identifican un mismo concepto. El término mobbing acuñado en Gran Bretaña se traduce en España como acoso moral, psicoterror laboral, hostigamiento o acoso psicológico.

El mobbing tiene como particularidad su prolongación en el tiempo y la reiteración en las conductas, fijando según la definición de Leyman esta repetición de los ataques por lo menos una vez por semana durante seis meses.

Esta tipificación de Leyman es recogida en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 476-1998 sobre hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), que define también este fenómeno por su acción repetida y prolongada en el tiempo.

Debido a las características propias de una agresión psicológica resulta difícil poder demostrar e incluso detectar estos casos ya que no hay una agresión expresa y en ocasiones la víctima puede padecer esta situación sin ser consciente de ello.

Aunque existen elementos suficientes en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para actuar en situaciones de acoso moral no existe una regulación específica, lo que complica la identificación y cuantificación del fenómeno en lo

² Leyman, H (1996). Mobbing: La persécution au travail. Paris: Seuil

que a trabajadores se refiere. A modo orientativo indicar, que según la “Tercera Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo en la Unión Europea” publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000, este tipo de acoso psicológico afectaba a 12 millones de trabajadores europeos, un 8% de la población activa. Situándose el porcentaje para España entorno al 5%.

Por lo que se refiere a Aragón, serían necesarios algunos años más para tener información fehaciente sobre la materia dado lo reciente del tema. No obstante, las fuentes consultadas indican que todavía son pocos los casos que se identifican con situaciones de acoso moral.

Recordemos que este fenómeno se distingue de otras enfermedades psicosociales por la repetición y prolongación en el tiempo de conductas cuya estrategia es anular a la víctima. Según la NTP 476-1998, éste puede considerarse como una forma característica de estrés laboral presentando la particularidad respecto a otros tipos de estrés de que no ocurre exclusivamente por causas directamente relacionadas con el desempeño del trabajo o con su organización, sino que tiene su origen en las relaciones interpersonales que se establecen en cualquier empresa entre individuos distintos. El acoso al que se ve sometida la víctima de mobbing tiene como finalidad causar daño y el hostigamiento malintencionado que sufre por tanto, va más allá de una situación normal de estrés afectando a su dignidad personal.

En cuanto al síndrome “burnout”, que se puede traducir coloquialmente como “estar quemado” en el trabajo, se diferencia del mobbing por el entorno desde el que se percibe el hostigamiento ya que mientras éste, en el acoso moral, viene inducido dentro del entorno de la organización laboral, en el síndrome de “burnout” que se caracteriza por una pérdida de interés y motivación en el trabajo puede percibirse del exterior bien por proveedores, clientes o por usuarios, afectando sobre todo a profesionales que tienen permanentemente trato con otras personas como es el caso de sanitarios, profesores o empleados de comercio.

Se diferencia también de otros tipos de acoso en que para su existencia no es necesaria una relación jerárquica de poder pudiendo producirse en cualquier nivel y dirección. Según la relación que se establece entre acosador y acosado se diferencian tres tipos: ascendente, horizontal y descendente. Manifestándose con más frecuencia en las relaciones descendentes, donde el acosador tiene un rango superior a la víctima, u horizontal, el hostigamiento es producido entre compañeros. En este último caso aunque formalmente exista una relación de igualdad suele haber una posición implícita predominante del acosador sobre la víctima.

Síntomas, fases y efectos

Los síntomas de hostigamiento psicológico pueden adoptar diferentes formas llegando a tipificar algunos autores como Leyman hasta cuarenta y cinco comportamientos hostiles propios de mobbing.

La conducta que mantiene el acosador con estos comportamientos contribuye a llevar a cabo una estrategia en contra de la víctima, que va desde los ataques al ejercicio del trabajo que tiene que desempeñar, hasta la manipulación de información, así como ataques a la reputación del trabajador hostigado.

En el primer caso, se puede presentar introduciendo cambios en la organización que afecten directamente a la persona acosada, exigiéndole objetivos o proyectos no acordes con su cualificación que son inalcanzables o imposibles de cumplir, encomendándole trabajos monótonos y rutinarios, cuestionando sus decisiones o privándole de los medios necesarios para la realización de su trabajo.

En cuanto a la manipulación de información se manifiesta restringiendo los canales de información de la víctima manteniendo al afectado en una situación de ambigüedad de rol, no proporcionándole información crucial para su trabajo o manipulándola para inducirle a error, acusándole después de negligencia o errores en el trabajo. No hay comunicación directa con el acosado, se le ignora y limita también su comunicación con el resto de compañeros lo que produce una situación de aislamiento profesional y social.

Por último, en las acciones contra la reputación, el hostigamiento va más allá de lo laboral llegando a la vida personal y privada, lanzando rumores y comentarios mal intencionados e infundados.

La violencia psicológica es gradual y suele empezar con un cambio repentino en una relación hasta el momento neutra o positiva. Según la NTP 476-1998 su desarrollo produce en la persona acosada un proceso degenerativo establecido en fases:

PRIMERA FASE: se caracteriza por problemas puntuales que no constituyen acoso psicológico propiamente dicho ya que se considera normal la existencia de conflictos consecuencia de los diferentes intereses que intervienen en el ámbito de la organización del trabajo. Estos normalmente se resuelven de forma positiva, sin embargo cuando esto no sucede, puede ser el inicio de un problema más prolongado que tiene posibilidades de estigmatizarse.

SEGUNDA FASE: el comportamiento hostil se produce de forma repetida y prolongada con conductas malintencionadas cuyo fin es perjudicar a la víctima.

TERCERA FASE: se refiere a la intervención o adopción de medidas por parte de los responsables de la empresa cuyo desenlace puede ser una solución positiva, articulando los mecanismos para que no se vuelva a producir o una solución negativa del conflicto, viendo a la víctima como un problema a combatir ya que tras la estigmatización de la víctima puede considerarse a ésta responsable de la conducta y no al acosador, sumándose de este modo al entorno agresor.

CUARTA FASE: el acoso suele desembocar en absentismo, bajas prolongadas o incluso en el abandono de su puesto de trabajo por parte de la víctima.

En cuanto a las consecuencias para la persona acosada pueden ser de distinta índole, equiparando sus efectos con los del síndrome de estrés posttraumático, con la particularidad que el acoso moral no es un hecho puntual sino una situación continuada que multiplica sus efectos. Éstos van más allá del ámbito del tra-

bajador afectado y de la organización del trabajo, llegando incluso a afectar al núcleo familiar y social del trabajador y a la comunidad, en este último caso, por el perjuicio que supone la pérdida del trabajador como fuerza productiva.

Los daños psicológicos, se manifiestan en estados de ansiedad, presencia de un miedo acentuado y continuo, de un sentimiento de amenaza que desarrolla conductas de evitación, no asumiendo situaciones que antes eran normales como reuniones o encuentros de trabajo ya que se perciben por parte de la víctima como generadoras de estrés. El daño psicológico también se manifiesta en sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, baja autoestima o apatía pudiendo dar lugar a cuadros depresivos graves, incluso llegando, en casos extremos, al suicidio.

A nivel físico se manifiesta agravando problemas previos como enfermedades y en patologías psicosomáticas que van desde dolores y trastornos funcionales hasta trastornos orgánicos, siendo los más frecuentes los trastornos en la alimentación y el sueño.

En el ámbito social podemos encontrar individuos muy susceptibles e hipersensibles a la crítica, con conductas de aislamiento o de agresividad y con otras manifestaciones de inadaptación o fobia social. Este problema puede interferir deteriorando la vida familiar y social del individuo manifestándose en tensiones y aumento de la conflictividad trasladando el problema fuera del entorno de trabajo. A nivel laboral son individuos faltos de motivación en el trabajo e insatisfechos debido al ambiente hostil en el que desarrollan su trabajo.

Perspectivas de análisis

El mobbing puede ser analizado desde tres enfoques: desde la organización del trabajo, desde su medicalización y desde un punto de vista legal.

Desde la organización del trabajo se contempla el problema del mobbing como algo estructural provocado por las deficiencias que tiene el actual sistema. Este se basa en un modelo de estructura piramidal que favorece situaciones de acoso porque existen relaciones de poder en el marco de las relaciones de trabajo. El acoso moral está causado por situaciones en las que no hay una claridad de rol debido a la indefinición respecto a objetivos, autonomía y responsabilidades en el trabajo. Por el bajo control respecto al contenido de tareas a desempeñar o la falta de adecuación de la información que se recibe para llevar a cabo el trabajo encomendado. Desarrollado, además, en un marco en el que se favorece el individualismo y la competitividad frente al apoyo y la cohesión social.

Desde el enfoque médico el acoso moral se contempla en el marco de las relaciones que se establecen entre acosador y víctima, estudiando las personalidades de ambos como base del problema. No obstante es erróneo pensar que este problema lo padecen exclusivamente los trabajadores mediocres, incumplidores o más débiles, al contrario suelen ser personas inteligentes y brillantes que suscitan la envidia del acosador por sus capacidades.

En este sentido Iñaki Piñuel³ habla de un perfil típico de acosador y acosado. El primero se caracteriza generalmente por intentar esconder tras el hostigamiento un complejo de inferioridad, rebajando con comportamientos propios de acoso moral la autoestima de sus víctimas de modo que quede por encima de ellos. Son personas egocéntricas, necesitadas de admiración y triunfo. Generalmente su blanco de acción no se limita a una única persona a lo largo de su trayectoria profesional sino que si se analizase su conducta a lo largo de los años se encontrarían más víctimas de acoso moral. En cuanto a la personalidad del acosado, este autor habla de personas que presentan una elevada inseguridad personal atribuyendo la propia víctima a su conducta el origen del problema. Son personas vulnerables que en un principio no entienden porqué son objeto de ese acoso, no entienden lo que está pasando y por tanto no articulan mecanismos de defensa hacia las injurias y vejaciones de las que son objeto.

Desde el marco jurídico se estudia la vulneración de derechos dentro del contexto de la relación de trabajo y la reparación de las consecuencias del daño en la salud que el acoso moral pudiese provocar en el trabajador afectado. Exceptuando la legislación sueca que recoge expresamente el mobbing en su Ley Básica de Prevención de Riesgos en el resto de países de la Unión Europea este tipo de riesgo no se recoge en sus textos legales. En España, en este sentido, se han presentado algunas iniciativas para su regulación pero no han prosperado a la espera de conocer la recomendación europea sobre cómo legislar esta materia, antes de aprobar la normativa nacional.

Aunque el acoso laboral o mobbing no está específicamente contemplado en nuestra normativa laboral no significa ausencia legal que impida el amparo del trabajador. Las conductas que caracterizan lo que se viene entendiendo generalmente por mobbing pueden afectar directamente a los derechos de los trabajadores establecidos en el art. 4.2 del Estatuto de los Trabajadores: promoción y formación profesional en el trabajo, no discriminación en el empleo, derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, respeto de su intimidad y, a la consideración debida a su dignidad —de especial relieve ésta última— cuya transgresión está tipificada en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social como infracciones del Estatuto de los Trabajadores.

La inclusión y regulación explícita en un futuro del acoso moral en el Estatuto de los Trabajadores o en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales afecta al ámbito de actuación. El Estatuto del Trabajador contempla como marco las relaciones laborales y por tanto, los derechos del trabajador, mientras que la LPRL tiene un ámbito mayor afectando su actuación a la seguridad y bienestar de los trabajadores mediante la aplicación de medidas necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

³ Piñuel, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Santander: Sal Terrae

Actualmente el acoso moral no está tipificado jurídicamente, sin embargo algunos casos de mobbing comienzan a calificarse como accidente de trabajo.

Confiamos poder, en próximos años, analizar desde estos tres enfoques la incidencia del acoso psicosocial en el ámbito laboral aragonés ya que como ha quedado señalado con anterioridad, lo incipiente del fenómeno hace que no sea posible contar con información y datos que nos permitan conocer la situación en nuestra Comunidad Autónoma.



II.3 POLÍTICAS DE EMPLEO

II.3.1. FOMENTO DE EMPLEO

II.3.1.1 INTRODUCCIÓN

Durante el año 2002 el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM) ha asumido las competencias de las llamadas Políticas Activas de Empleo, lo que representa un gran avance para nuestra Comunidad Autónoma. A la gestión que ya venía realizando el Instituto Aragonés de Empleo, a mediados de año, se suman los programas que en esta materia eran gestionados por la Administración Central.

Las competencias recibidas se concretan en los siguientes programas: Escuelas-Taller, Casas de oficios, Talleres de empleo, programa de colaboración con corporaciones locales, fomento del desarrollo local, programa I+E, orientación laboral, servicio de intermediación, programa Red Eures y servicios integrados para el empleo.

El traspaso de competencias supone para el INAEM un ámbito mayor de actuación, y por tanto facilita la gestión integral de los distintos servicios que ofrece, aumentando su actividad como Servicio Público de Empleo.

Cuadro 25
Programas de promoción de empleo. INAEM

TRANSFERIDOS EL 1/7/2002	GESTIONADOS CON ANTERIORIDAD
Colaboración con entidades locales para la contratación de desempleados para la realización de obras y servicios de interés general y social	Promoción de la contratación estable y de calidad
Colaboración con organismos públicos, universidades y entidades no lucrativas para la contratación de desempleados para realizar obras y servicios de interés general y social	Promoción del empleo autónomo
	Promoción del empleo en cooperativas y sociedades laborales
Agentes de Empleo y Desarrollo Local	Integración laboral de minusválidos en Centros Especiales de Empleo
Estudios y campañas para la promoción y desarrollo local	Programa ARINSER: para inserción de personas en riesgo de exclusión social en Empresas de Inserción Laboral
Contratación indefinida de minusválidos	
Bonificaciones de cuotas a beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único	Programa NOVEN: ayudas al empleo en actividades incluidas en los Nuevos Yacimientos de Empleo

Fuente: INAEM

El Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón (AESPA), firmado por el Gobierno de Aragón y los principales agentes económicos y sociales de nuestra región, recoge entre sus líneas de actuación el compromiso de llevar a ca-

bo una serie de acciones para la promoción de empleo. Entre estas acciones se encuentran la promoción de empleo autónomo, contratación estable y de calidad, promoción de empleo para Cooperativas y Sociedades laborales, la integración laboral de minusválidos en Centros Especiales de Empleo o los Programas ARIN-SER y NOVEM, que viene gestionando el INAEM desde comienzos de año.

Los programas aprobados por el Gobierno de Aragón tienen convocatoria anual y son consensuados con las principales organizaciones empresariales y sindicales de nuestra región. Estos programas están destinados a un amplio espectro de colectivos y entidades, por lo que el perfil del beneficiario de la ayuda es muy diverso. La finalidad de las subvenciones es mejorar tanto la capacidad empresarial de nuestra región, como incentivar la creación de empleo estable.

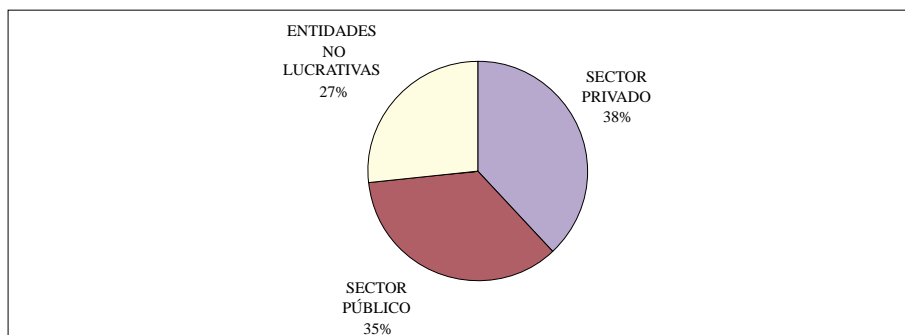
El contenido de estas medidas se sitúa dentro del marco del Acuerdo Económico y Social para el Progreso de Aragón, suscrito para el periodo 2001-2003 y el programa "Objetivo 3" de la Unión Europea, que tiene como finalidad la inserción laboral de la mujer y de los colectivos más desfavorecidos. Este programa se estructura en una serie de ejes: inserción de los desempleados, mejora de la capacidad empresarial, igualdad de oportunidades (dirigido a la mujer), personas con riesgo de exclusión, desarrollo del ámbito local y nuevas tecnologías.

Corresponde al INAEM la gestión económica de las trasferencias recibidas, de este modo, la cuantía económica que se destina a la promoción de empleo ha experimentado un importante incremento respecto del año anterior. Durante el 2002 se han destinado aproximadamente 22 millones de euros al fomento de empleo, el doble del ejercicio anterior.

El siguiente gráfico clarifica el destino de los fondos públicos gestionados por el INAEM. En el ámbito privado, se destinan diversas líneas de financiación dirigidas tanto a empresas como a personas particulares (38%). En el ámbito público (35%) las líneas de financiación están dirigidas a organismos públicos, universidades y entidades locales. Finalmente, las entidades no lucrativas también son destinatarias de ayudas específicas (27%).

Gráfico 33

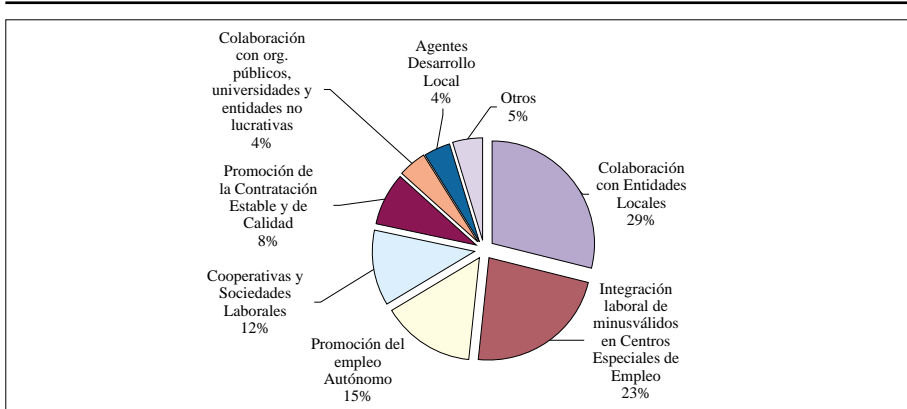
% de distribución de subvenciones por tipos de beneficiarios



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Por programas, la cuantía de las subvenciones se ha distribuido de mayor a menor: Programa de colaboración con entidades locales para la contratación de desempleados (29%), Programa de Centros Especiales de Empleo para la integración de trabajadores discapacitados (23%), Promoción del Empleo Autónomo (15%), Ayudas a Cooperativas y Sociedades Laborales (12%), Fomento de la Contratación Estable y de Calidad (8%), Programa de colaboración con Organismos Públicos, Universidades y Entidades No Lucrativas (4%), Agentes de Desarrollo Local (4%) y resto de programas (4%). En este último grupo se incluyen, el programa de contratación indefinida de minusválidos, el de bonificaciones de cuotas a beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, programa ARINSER y programa NOVEM.

Gráfico 34
% de distribución de subvenciones por tipos de programas



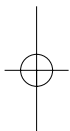
Fuente: INAEM. Elaboración propia

Cuadro 26

Programas de promoción de empleo por tipos de beneficiarios

AYUDAS AL SECTOR PRIVADO		AYUDAS AL SECTOR PÚBLICO		AYUDAS A ENTIDADES NO LUCRATIVAS
EMPRESAS	PARTICULARES	ENTIDADES LOCALES	ORGANISMOS PÚBLICOS	
<ul style="list-style-type: none"> • Subvenciones por contratación estable y de calidad • Subvención por contratación indefinida de minusválidos • Subvenciones a proyectos y empresas calificadas como I+E • Ayudas a cooperativas y sociedades laborales • Programa NOVEM 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonificaciones de cuotas para beneficiarios del pago único de la prestación por desempleo • Ayudas para desempleados que se establezcan como trabajadores autónomos 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de colaboración con entidades locales para la contratación de desempleados para realizar obras y servicios de interés general y social. • Programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDL) • Ayudas para estudios y campañas de promoción y desarrollo local • Programa NOVEM 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de colaboración con organismos públicos y universidades para la contratación de desempleados para realizar obras y servicios de interés general y social • Centros Especiales de Empleo para la integración de trabajadores discapacitados • Empresas de Inserción Laboral para la integración sociolaboral de personas en situación de exclusión social 	

Fuente: INAEM



II.3.1.2 PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE EMPLEO AUTÓNOMO

El programa sobre fomento del empleo autónomo está regulado, en el año 2002, por el Decreto 30/2002. Éste mantiene el mismo esquema de subvenciones introducido en el Decreto 33/2001. Únicamente se actualizan, respecto al año anterior, los importes de las ayudas previstas adecuándolas a la Moneda Única Europea y se unifican los plazos de solicitud para todas las subvenciones con el fin de homogeneizar, al máximo, el procedimiento aplicable a las mismas.

Se mantiene la flexibilidad introducida en el decreto anterior sobre los requisitos exigidos para mujeres y jóvenes, colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, para los que se elimina la necesidad de acreditar un periodo mínimo en situación de desempleo con carácter previo al inicio de la actividad autónoma o por cuenta propia.

Igualmente, se mantiene el incremento de un 10% sobre los importes básicos previstos para el apoyo a iniciativas de autoempleo cuando dicha actividad se desarrolle en el medio rural o pertenezca al ámbito de los denominados Nuevos Yacimientos de Empleo.

El fomento del empleo autónomo se articula a través de cuatro ejes: subvención financiera, renta de subsistencia, subvención para trabajadores minusválidos y apoyo a iniciativas de autoempleo. A éste último concepto se ha dedicado el 67,3% del presupuesto ejecutado. Representa también el de mayor actividad, ya que corresponden a este apartado 577 de las 1.018 ayudas concedidas.

Cuadro 27

Distribución por modalidades, género y edad de las ayudas al Empleo Autónomo en Aragón. Año 2002

	Beneficiarios	Menor de 25	Entre 25 y 34	Entre 35 y 44	Entre 45 y 54	55 o más	Hombres	Mujeres	Cuantía (en euros)	Cuantía/Beneficiarios
Subvención financiera	361	86	155	79	35	6	167	194	812.660,55	2.251,14
Renta de subsistencia	64	41	14	4	4	1	19	45	186.898,35	2.920,29
Apoyo a iniciativa autoempleo	577	102	262	131	68	14	248	329	2.182.153,42	3.781,90
Autónomos minusválidos	16	1	9	4	1	1	11	5	62.546,71	3.909,17
Total	1.018	255	499	297	207	77	445	573	3.244.259,03	3.186,89

Fuente: elaboración propia con datos del INAEM

En el ejercicio del año 2002 se han concedido un total de 1.018 ayudas lo que supone un incremento del 22,6% respecto al año 2001, en el que se concedieron 831 ayudas.

Las mujeres, por segundo año consecutivo, son las principales beneficiarias de este programa. A ellas ha correspondido el 56% de las ayudas.

Por grupos de edad, el número de emprendedores subvencionados menores de 25 años supone el 23% del total de subvenciones concedidas. Este resultado es un dato positivo, puesto que refleja la acogida por parte de los jóvenes de las políticas emprendidas por el Gobierno de Aragón para la inserción laboral de este colectivo.

II.3.1.3 PROGRAMA DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN ESTABLE

Al igual que el anterior programa, durante el 2002, el Programa para fomento de la Contratación Estable y de Calidad, continúa las líneas emprendidas en años anteriores: por un lado, se subvenciona la contratación indefinida de los colectivos de desempleados con especiales dificultades de inserción como son los jóvenes menores de 30 años, los mayores de 40 años, las mujeres, los discapacitados y los parados de larga duración y por otro, se favorece la contratación estable de trabajadores ocupados con contratos temporales, subvencionando la conversión de estos contratos en indefinidos.

Como en otros programas de fomento de empleo, se flexibilizan los requisitos en el caso de contratación de mujeres. Esta medida intenta paliar su posición desfavorable en el mercado de trabajo, ya que la tasa de paro femenino triplica la masculina.

Como novedad respecto al año 2001, en esta convocatoria se introduce la creación de una nueva subvención destinada a incentivar la contratación de mujeres en puestos de responsabilidad y a favorecer la promoción profesional de las trabajadoras dentro del organigrama de la empresa.

Otra novedad destacable es la flexibilización de requisitos en la contratación de trabajadores discapacitados. Para ello, se suprime la necesidad de haber permanecido seis meses inscritos como demandantes de empleo. Y se fija una subvención para aquellas empresas que contraten trabajadores procedentes de Centros de Empleo protegido.

Se modifica, igualmente, la estructura del Programa puesto que no se incluye en este apartado las subvenciones a Empresas de Inserción como venía sucediendo en años anteriores al crearse un Programa independiente para estas empresas.

El desarrollo del Programa para la contratación estable ha supuesto la contratación de 690 trabajadores. Si tenemos en cuenta la duración de la jornada, el 84% lo han hecho a tiempo completo. En función del género, el 83% de los contratados han sido mujeres, proporción que ha crecido ligeramente respecto al año 2001, ya que en este año las mujeres representaron el 81% de la contratación. En el año 2002, se concedieron en total 1.834.665,13 euros, de los cuales, el 85% fueron subvenciones destinadas al empleo femenino.

Cuadro 28

Distribución por modalidades de las ayudas concedidas a la Contratación Estable y de Calidad. Aragón. Año 2002. (Importes en Euros)

Modalidad contractual	COLECTIVOS		Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Ayudas concedidas hombres	Ayudas concedidas mujeres	Ayudas concedidas
Contratación indefinida	Mayores de 40 años		32	2	34	122.038,72	0	122.038,72
	Mujeres		229	65	294	0	982.105,31	982.105,31
	Minusválidos		2	0	2	3.750	3.750	7.500
	Zona rural +	Hombres	2	0	2	10.000	0	
		Mujeres	52	8	60	0	280.441,70	290.441,70
	Parados larga duración		6	0	6	20.949,82	0	20.949,82
	Jóvenes <30 años sin cualificar		8	1	9	32.105,68	0	32.105,68
	Primer trabajador contratado por autónomo		1	0	1	2.500	0	2.500
	Centros de nueva creación en Zona Rural	Hombres	42	0	42	52.356,06	0	
		Mujeres	30	3	33	0	43.611,76	95.967,82
	Mujeres en puesto de responsabilidad		1	0	1	0	4.500	4.500
	Subtotal		405	79	484	243.700,28	1.314.408,77	1.558.109,05
Contratación temporal	Colectivos de difícil inserción	Perceptores I.A.I.	Hombres	0	0	0	0	0
			Mujeres	0	0	0	0	0
	Minusválidos	Hombres	3	0	3	12.707,08	0	
		Mujeres	6	1	7	0	27.625	40.332,08
	Minusválidos procedentes de CEE	Hombres	0	0	0	0	0	0
		Mujeres	0	0	0	0	0	0
	Relevo generacional	Hombres	0	0	0	0	0	0
		Mujeres	0	0	0	0	0	0
	Jóvenes titulados universitarios	Hombres	8	1	9	8.530,63	0	
		Mujeres	8	4	12	0	16.974,44	25.505,07
	Subtotal		25	6	31	21.237,71	44.599,44	65.837,15
Conversión en indefinidos	Mayores 40 años	Hombres	2	0	2	3.600	0	
		Mujeres	17	6	23	0	35.397,46	38.997,46
	Mujeres de 30 40 años		31	10	41	0	43.210,61	43.210,61
	Menores 30 años	Hombres	5	1	6	6.600	0	
		Mujeres	90	10	100	0	114.410,86	121.010,86
	Mujeres en puesto de responsabilidad		3	0	3	0	7.500	7.500
	Subtotal		148	27	175	10.200	200.518,93	210.718,93
	TOTAL		578	112	690	275.137,99	1.559.527,14	1.834.665,13

Fuente: INAEM

II.3.1.4 PROGRAMA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES

El Decreto 31/2002, que regula este programa, sigue las líneas de subvención previstas en la anterior normativa. Se mantiene la flexibilización de determinados preceptos en relación con colectivos con especiales dificultades de inserción, así como, cuando las empresas a subvencionar realicen inversiones en activos fijos para la incorporación de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

Durante el pasado ejercicio se han presentado 648 expedientes de ayuda, de los cuales, se han concedido 485. El número de ayudas concedidas se ha incrementado respecto al año anterior en un 8%, por debajo del número de solici-

tudes, que lo ha hecho en un 20%. Esta diferencia se debe en parte al gran incremento de expedientes denegados en los casos de ayuda por incorporación, al no ajustarse a los límites de la normativa. No obstante, y a pesar del incremento en los expedientes denegados, la ayuda por incorporación destaca, en comparación con las demás subvenciones, en número de expedientes y cuantía económica concedida.

En cuanto a la subvención para inversión en nuevas tecnologías, que se introducía como novedad en el año 2001, el balance de este año refleja datos positivos de la acogida de esta subvención por parte de las cooperativas aragonesas. Se ha duplicado el número de solicitudes respecto al año pasado, concediéndose el 90% de ellas.

Cuadro 29

Expedientes y cuantías concedidas por el programa de cooperativas y sociedades laborales en Aragón. Año 2002

Tipo de ayuda	Cuantía económica(euros)	Expdtes. concedidos	% concedidos/ presentados
Ayuda Incorporación	1.164.442,80	209	84%
Inv. Dcho. Ayuda Incorp.	590.493,30	110	57%
Inv. Mayoría Mujeres	198.369,42	26	79%
Inv. Nuevas Tecnologías	231.475,06	38	90%
Subvención intereses	383.112,80	96	79%
Subv. Asistencia Técnica	15.797,61	3	43%
Subv. Asociaciones	69.177,06	3	100%
Total	2.652.868,05	485	75%

Fuente: INAEM

El análisis por tipo de beneficiario refleja según la variable género, a diferencia de otros programas de fomento de empleo, mayor número de hombres que de mujeres. Sin embargo, respecto al año pasado ha aumentado la proporción de ayudas concedidas a mujeres de un 25% a un tercio del total en el presente año. Si se tiene en cuenta la cantidad económica concedida por sector de actividad, el sector servicios (1.287.541,89 euros) destaca por encima de los demás, con un 60%. Y en cuanto al tipo de entidad, las sociedades laborales son las principales beneficiarias de estas ayudas, recibiendo el 70% de la cuantía total concedida.

Cuadro 30

Beneficiarios de las ayudas por sexo. Aragón. Año 2002

	% hombres	% mujeres	Ayudas
Ayuda Incorporación	70%	30%	404
Subv. Princip. Mujeres	0%	100%	69
Subv. Inv. Ayuda Incorp.	77%	23%	260
Subv. Inv. Nuevas Tecnologías	68%	32%	98
Total	68%	32%	583

Fuente: INAEM. Nota: El número de ayudas es superior al de expedientes aprobados, ya que éstos pueden contener diversas ayudas

II.3.1.5 PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE DISCAPACITADOS EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

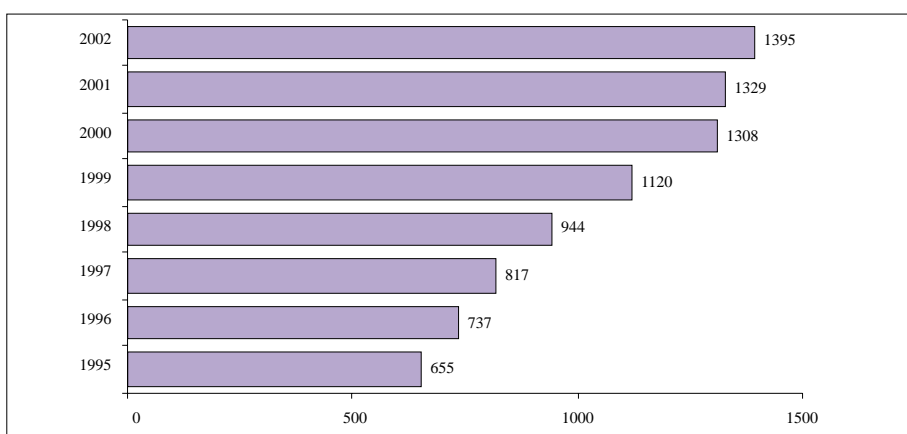
La contratación de personas minusválidas en Centros Especiales de Empleo tiene como finalidad asegurar un empleo remunerado y por tanto la integración laboral de personas con alguna minusvalía ya sea física, sensorial, psíquica o mental, reconocida oficialmente en un grado igual o superior al 33%. El objetivo de estos Centros es servir de tránsito a las personas discapacitadas para incorporarse al mercado de trabajo normalizado. Por tanto, debido a su objetivo social, este Programa no está sujeto a convocatoria anual como el resto de programas y su única limitación es la disponibilidad presupuestaria.

Las ayudas previstas van dirigidas tanto al apoyo económico y técnico de proyectos que fomenten el empleo a través de la creación y puesta en marcha de nuevos centros, como al mantenimiento de puestos de trabajo.

En cuanto al número de Centros y evolución de plantillas, desde 1995, momento en que se produjo la transferencia de este Programa desde la Administración Central, ha experimentado un avance significativo.

Gráfico 35

Evolución de plantillas en Centros Especiales de Empleo. Aragón. Años 1995-2002



Fuente: INAEM

El presupuesto ejecutado en este Programa ha alcanzado en el año 2002 los 5.013.427,87 euros destinándose al mantenimiento de puestos de trabajo el 71% de esta cantidad. Si tenemos en cuenta el género, de los 1.395 trabajadores que se benefician de esta subvención, el 63% son hombres. Un análisis en función del tipo de minusvalía muestra que los discapacitados físicos (58%) y los psíquicos (38%) conforman la mayoría de las plantillas de los CEE.

II.3.1.6 PROGRAMA DE COLABORACIÓN CON CORPORACIONES LOCALES PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN LA REALIZACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL

El Instituto Aragonés de Empleo asume en julio las competencias de este programa gestionado hasta ese momento por el INEM. Con las nuevas competencias se incorporan al presupuesto del INAEM 8.317.007 euros para el desarrollo de este programa y que en el momento de la transferencia no habían sido ejecutados por el INEM.

Se elabora una normativa autonómica que adapte las bases reguladoras del programa transferido, la Orden de 30 de septiembre de 2002, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, que adapta las bases reguladoras y el procedimiento para la concesión de subvenciones por el Instituto Aragonés de Empleo en el ámbito de colaboración con las corporaciones locales para la contratación de trabajadores desempleados en la realización de obras y servicios de interés general y social.

En octubre se convocaron, para lo que restaba de ejercicio, las subvenciones a conceder por el INAEM. A pesar de lo avanzado de la convocatoria tuvo un resultado positivo ya que 150 entidades obtuvieron subvención.

Cuadro 31

Distribución ayudas programa de colaboración con corporaciones locales por provincias. (INEM-INAEM). Año 2002

Provincia	INEM (1)		INAEM (2)	
	nº Exp	Subvención (euros)	nº Exp	Subvención (euros)
Huesca	47	481.147,56	81	812.121,22
Teruel	42	510.721,91	43	575.948,65
Zaragoza	183	2.273.247,90	119	1.737.807,92
TOTAL	272	3.265.117,37	243	3.125.877,79

Fuente: INAEM

(1) Anterior a la transferencia y con final de gestión por el Instituto Aragonés de Empleo

(2) Octubre de 2002

II.3.1.7 PROGRAMA DE COLABORACIÓN CON ORGANISMOS PÚBLICOS, UNIVERSIDADES Y ENTIDADES SIN ÁNIMO DE LUCRO PARA LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS EN LA REALIZACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS DE INTERÉS GENERAL Y SOCIAL

Al igual que en el Programa anterior, se adapta la normativa estatal al procedimiento y organización de la Comunidad Autónoma, mediante la aprobación de la Orden 30 de septiembre de 2002.

Del mismo modo, en octubre de 2002, se convoca para lo que resta de ejercicio las subvenciones a conceder por el INAEM en el ámbito de colaboración con Organismos públicos y entidades no lucrativas.

Las subvenciones de este programa están dirigidas, como en el programa de colaboración con corporaciones locales, a la financiación de costes salariales de

los trabajadores contratados. El importe de la subvención percibida es equivalente a la base mínima del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional desempeñada por el trabajador y, a efectos de Seguridad Social, las cuotas empresariales derivadas de dichos salarios.

Cuadro 32

Distribución ayudas programa de colaboración con organismos públicos, universidades y entidades no lucrativas por provincias.(INEM-INAEM). Año 2002

Provincia	INEM (1)		INAEM (2)	
	nº Exp	Subvención (euros)	nº Exp	Subvención (euros)
Huesca	6	100.102,72	10	55.788,72
Teruel	3	62.484,99	5	34.080,33
Zaragoza	29	423.546,05	28	311.622,16
TOTAL	38	586.133,76	43	401.491,21

Fuente: INAEM

(1) Anterior a la transferencia y con final de gestión por el Instituto Aragonés de Empleo

(2) Octubre de 2002

II.3.1.8 PROGRAMA ARINSER, EMPRESAS DE INSERCIÓN LABORAL

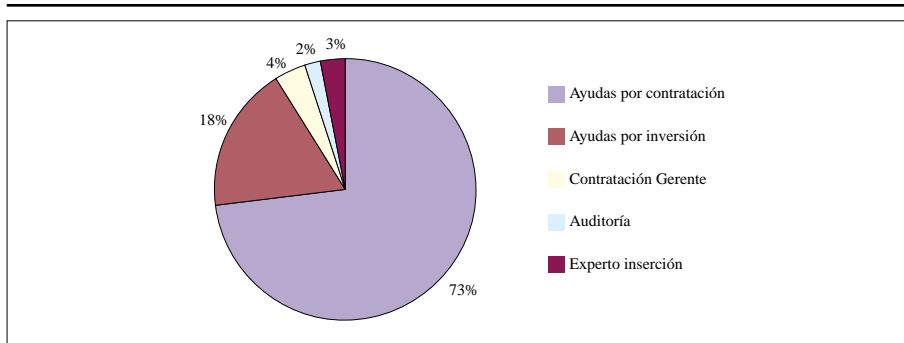
Desde 1999 el Gobierno de Aragón viene concediendo, incluidas en el Programa de Fomento a la Contratación Estable, subvenciones a empresas de inserción laboral. Este año, el Decreto 33/2002, presenta como novedad la regulación del concepto de Empresa de Inserción Laboral (EIL) e introduce un programa específico denominado ARINSER (Aragón Inserta) de ayudas económicas para la integración socio-laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.

Las empresas de inserción laboral son empresas que participan de la actividad económica y siguen las reglas del mercado a través de la producción de bienes o la prestación de servicios intentando, como cualquier otra empresa, ser productivas, competitivas y rentables, pero además buscan una rentabilidad social, integrando socioprofesionalmente a personas que se encuentran en situación o amenaza de exclusión social, proporcionándoles un trabajo remunerado, la formación y el acompañamiento necesarios. El objetivo de este Programa es mejorar la ocupabilidad de estas personas y facilitar así su incorporación al mercado laboral ordinario.

El programa ARINSER (Aragón Inserta) ha sido aprobado por primera vez en el año 2002 y está financiado en un 45% por el Fondo Social Europeo dentro del Programa Operativo para Aragón (2000-2006), incluido en el Marco Comunitario de Apoyo de Objetivo 3.

Gráfico 36

Distribución de Ayudas a Empresas de Inserción Laboral. Programa ARINSER.2002



Fuente: INAEM

El balance de este primer año de vigencia ha sido positivo ya que han obtenido la calificación de Empresas de Inserción las 5 existentes en febrero de 2002, a las que se suman 2 nuevas. Por lo que se refiere a las subvenciones concedidas han alcanzado los 325.000 euros, repartidos en 88 ayudas.

II.3.1.9 PROGRAMA NOVEN: AYUDAS AL EMPLEO EN NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

Este Programa se regula por primera vez en abril de 2002, mediante el Decreto 121/2002, y su finalidad es impulsar la creación de empleo en el ámbito de los Nuevos Yacimientos de Empleo.

Las ayudas están destinadas tanto al sector privado como a entidades locales que de forma directa, pongan en marcha actividades y servicios generadores de empleo en municipios aragoneses de menos de 5.000 habitantes.

Se consideran Nuevos Yacimientos de Empleo los servicios personales de proximidad vinculados a la vida diaria como son los servicios a domicilio, la atención y cuidado de niños o las actividades dirigidas a jóvenes en dificultad que favorezcan su inserción. Se consideran también nuevos yacimientos de empleo los servicios destinados a la protección del medio ambiente y los servicios culturales y de ocio que aprovechen recursos locales respetando el medio ambiente.

Durante el primer año de vigencia los resultados han sido todavía moderados, creándose 20 puestos de trabajo, de éstos, 10 corresponden a trabajadores autónomos y 10 por cuenta ajena.

Cuadro 33

PROGRAMA NOVEN. Puestos de trabajo creados y presupuesto ejecutado/2002

Hombres	Mujeres	Total	Presupuesto
5	15	20	58.700 euros

Fuente: INAEM

En cuanto a las actividades que han producido estos puestos de trabajo destacan la atención y cuidado de niños, trabajos tradicionales o artesanales, turismo alternativo y turismo rural o potenciación de patrimonio cultural.

II.3.1.10 PROGRAMA DE AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

Este programa se transfiere como parte de las competencias que asume el Instituto Aragonés de Empleo y que hasta ese momento gestionaba la Administración Central. El Gobierno de Aragón a través de la Orden de 30 de septiembre de 2002, adapta las bases de concesión de subvenciones por el Instituto Aragonés de Empleo para la contratación de Agentes de Empleo y Desarrollo Local.

Mapa 2

Distribución de Agentes de Empleo y Desarrollo Local. Aragón. Año 2002



Fuente: INAEM

Los agentes de desarrollo local son trabajadores de las corporaciones locales o entidades vinculadas a una Administración Local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial.

El Instituto Aragonés de Empleo subvenciona a través de este Programa hasta el 80% de los costes laborales totales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social. La subvención se concede por periodo de un año prorrogable hasta un máximo de 4 años.

El balance de este programa desde que el Instituto Aragonés de Empleo ha asumido las competencias es muy positivo, ya que a los 62 agentes distribuidos por distintos puntos de Aragón, en los últimos seis meses, se ha subvencionado a 26 entidades locales para la contratación inicial o prórroga de 40 Agentes de Empleo y Desarrollo Local. Esto ha supuesto la ejecución de algo más de 950.000 euros de la partida dedicada a este fin.

II.3.1.11 PROGRAMA DE SUBVENCIONES PARA ESTUDIOS DE MERCADO Y CAMPAÑAS PARA LA PROMOCIÓN LOCAL

Con las transferencias de la Administración Central a la Comunidad Autónoma, el Gobierno de Aragón adapta, mediante la Orden de 30 de septiembre de 2002, las bases de concesión de subvenciones por el Instituto Aragonés de Empleo para la realización de estudios y campañas para la promoción local.

Este programa subvenciona la realización de informes, estudios de sectores económicos y de desarrollo socioeconómico de la zona de influencia y campañas de promoción de empleo local, realizados con medios ajenos, que tengan por objeto conocer las posibilidades de desarrollo e implantación de empresas en su zona. La cuantía de la subvención puede alcanzar el 70% del coste total de los estudios y campañas sumadas ambas, con un tope máximo de 12.020,24 euros.

II.3.1.12 PROGRAMA DE SUBVENCIONES PARA PROYECTOS Y EMPRESAS CALIFICADOS COMO I+E

Regulado por la Orden de 30 de septiembre de 2002, el programa Iniciativa + Empleo tiene como finalidad la creación de empleo en el ámbito rural, fomentando la innovación en beneficio del empleo.

Pueden considerarse proyectos I+E aquellos proyectos empresariales o empresas constituidas recientemente que no hayan iniciado su actividad, que sean innovadoras, generadoras de empleo y que utilicen recursos locales ociosos o infrutilizados.

Las subvenciones incluidas en este programa están destinadas a diversos aspectos, desde la financiación de inversiones y apoyo técnico para poner en marcha el proyecto, hasta ayudas directas a la contratación. En esta última, se subvenciona la contratación de trabajadores desempleados por tiempo indefinido y

la incorporación de socios trabajadores desempleados a cooperativas y sociedades laborales calificadas de I+E, con 4.808,10 euros.

Cuadro 34

Distribución de ayudas a empresas I+E por provincias. Año 2002

Provincia	Ayudas a empresas I+E		Presupuesto ejecutado (euros)
	Por incorporación de socios a Cooperativas	Por Contratación	
HUESCA	3	0	15.866,73
TERUEL	0	8	38.464,24
ZARAGOZA	0	0	0
TOTAL	3	8	54.330,97

Fuente: INAEM. Nota: La gestión de este programa está desconcentrada en las tres provincias aragonesas y su ejecución corresponde a las Direcciones Provinciales del INAEM.

II.3.1.13 PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE PERSONAS DISCAPACITADAS

Las ayudas de este programa están dirigidas a empresas que contraten por tiempo indefinido, a tiempo completo o parcial, a trabajadores minusválidos inscritos en la Oficina de Empleo, con una discapacidad reconocida del 33%

La ayuda es de 3.906,58 euros al comienzo del contrato. La subvención será proporcional a la jornada pactada cuando el contrato sea a tiempo parcial. Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social del 70% cuando el trabajador minusválido contratado sea menor de 45 años y del 90% cuando sea mayor de esa edad.

Cuadro 35

Beneficiarios de ayudas a la contratación indefinida de personas discapacitadas por sexo y provincia. Año 2002

Provincia	Trabajadores contratados		Total	Presupuesto ejecutado (euros)
	Hombres	Mujeres		
HUESCA	13	8	21	73.446,34
TERUEL	0	0	0	0
ZARAGOZA	59	17	76	281.340,78
TOTAL	72	25	97	354.787,12

Fuente: INAEM. Nota: La gestión de este programa está desconcentrada en las tres provincias aragonesas y su ejecución corresponde a las Direcciones Provinciales del INAEM.

II.3.1.14 PROGRAMA DE BONIFICACIÓN DE CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL A BENEFICIARIOS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN SU MODALIDAD DE PAGO ÚNICO

En los casos en los que se produzca la capitalización de la totalidad de la prestación por desempleo en un sólo pago, los beneficiarios tienen derecho a la bonificación de cuotas a la Seguridad Social durante el tiempo que les hubiese

correspondido la prestación por desempleo si ésta se hubiese recibido mensualmente.

Corresponderá el 100% de la cuota cuando el trabajador figure de alta en el Régimen General de la Seguridad Social y el 50% de la cuota de autónomos a la Seguridad Social cuando se produzca el alta en este Régimen de la Seguridad Social.

Cuadro 36

Beneficiarios de Bonificación de Cuotas a la Seguridad Social por sexo y provincia.
Año 2002

Provincia	Beneficiarios de Bonificación de Cuotas a la Seguridad Social		Total	Presupuesto ejecutado (euros)
	Hombres	Mujeres		
HUESCA	118	8	126	41.986,70
TERUEL	15	3	18	8.393
ZARAGOZA	463	99	562	185.416,77
TOTAL	596	110	706	235.796,71

Fuente: INAEM

II.3.1.15 PROGRAMA EQUAL

La Iniciativa Comunitaria EQUAL promovida por el Fondo Social Europeo se basa en la cooperación transnacional para la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado laboral. Su periodo de aplicación abarcará del 2001 al 2006.

Todos los proyectos desarrollados a través de EQUAL se caracterizan por los siguientes principios: cooperación transnacional, complementariedad, enfoque integrado, principio de capacitación, innovación, capacidad de transferencia a las políticas generales e igualdad de oportunidades.

El modelo de Agrupación de desarrollo adoptado en Aragón es el geográfico, que reúne a los agentes de una zona geográfica concreta (autoridades públicas, servicios públicos de empleo, empresas privadas, asociaciones patronales y sindicales, ONG's, etc) los cuales trabajan conjuntamente para aplicar una estrategia de respuesta a un problema de su territorio.

Aragón participa en la primera convocatoria (2001-2003) a través de cuatro acciones que se desarrollarán totalmente en nuestra Comunidad Autónoma y un proyecto de carácter plurirregional.

Proyectos aprobados:

CAMAL: Supondrá una inversión aproximada de 2,6 millones de euros y se desarrollará en la provincia de Zaragoza (Agrupación de desarrollo Zaragoza Rural)

INSERTA: Supondrá una inversión aproximada de 2,5 millones de euros y se desarrollará en la provincia de Huesca (Agrupación de Desarrollo Osca)

AUNAZA: Supondrá una inversión aproximada de 2,9 millones de euros y se desarrollará en Zaragoza Capital (Agrupación de Desarrollo Cesaraugusta)

ADETEM: Supondrá una inversión aproximada de 2,4 millones de euros y se ejecutará en la provincia de Teruel.

Estrategia de Lucha contra el Racismo y la Xenofobia: XENOS: en este programa participan siete Comunidades Autónomas además, del Instituto de la Mujer y la Universidad Española.

II.3.1.16 PROGRAMA ISEAL

El Programa ISEAL (Iniciativas Sociales de Empleo en el Ámbito Local), es una acción enmarcada en el Eje 8 del Objetivo 3 para Aragón, promovida por el Fondo Social Europeo y el Departamento de Salud, Consumo y Servicios Sociales del Gobierno de Aragón.

El objetivo general es mejorar la calidad de vida y la equidad social a escala local, a través de la explotación de los <<Nuevos Yacimientos de Empleo>> de carácter social y socio-sanitario que permitan la cobertura de necesidades no satisfechas y que se constituyan como instrumento de innovación de las políticas sociales.

Los objetivos específicos de este Programa son:

—Promover la inserción socio-laboral, principalmente de los colectivos de mujeres y jóvenes en su ámbito local.

—Aumentar la cobertura de atención a las personas dependientes.

—Dinamizar el tejido socioeconómico de la zona implicando a los agentes sociales en el Desarrollo del Programa.

—Favorecer el asentamiento de la población en el territorio.

A través de este Programa se pretende financiar iniciativas empresariales concretas que atiendan a la prestación de servicios en dos vertientes:

A/ Servicios de mejora de la calidad de vida para los beneficiarios de la atención domiciliaria. En ella se incluyen los cuidados personales, servicios domésticos relacionados con la alimentación, limpieza, la ayuda en relación con el entorno (ayuda de tramitación de documentos, desplazamientos) y servicios socio-sanitarios como cuidados de salud básicos y medicalizados.

B/ Servicios de mejora del marco de vida, que desarrollen aspectos como el transporte, la adaptación de vivienda o el comercio de proximidad.

II.3.2 FORMACIÓN E INSERCIÓN LABORAL

II.3.2.1 LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN

El Instituto Aragonés de Empleo se encarga de la ejecución de las políticas, planes y programas del Gobierno de Aragón en materia de formación ocupacional y continua, por medio del Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón.

A este cometido se añade, en julio de 2002, la gestión realizada por el INEM en el ámbito el trabajo, empleo y la formación. El Instituto Aragonés de Empleo asume y regula mediante el Decreto 646/2002 de 5 de julio, la gestión y el control de los programas nacionales de Escuelas Taller, Casas de Oficios, Talleres de Empleo y Unidades de Promoción y Desarrollo. Durante este año, la Comunidad Autónoma asume también la titularidad del Centro Nacional de Formación de Huesca dedicado a Servicios a la Comunidad y Personales, al igual que el nuevo Centro de Tecnologías Avanzadas ubicado en Zaragoza.

El Plan de Formación 2002 ha contado en el pasado ejercicio con un presupuesto de algo más de 30 millones de euros. Cantidad destinada a 2.040 cursos, de los que se han beneficiado 34.256 alumnos. Si comparamos estos datos con los del año anterior, se comprueba que el presupuesto se ha incrementado un 12,5% respecto al 2001 y se mantiene un ligero aumento en el número de cursos, 39 más que el año pasado. Sin embargo, ha descendido el número de horas y alumnos. El coste medio total programado fue de 14.799 € por curso, 84€ por hora y 881€ por alumno.

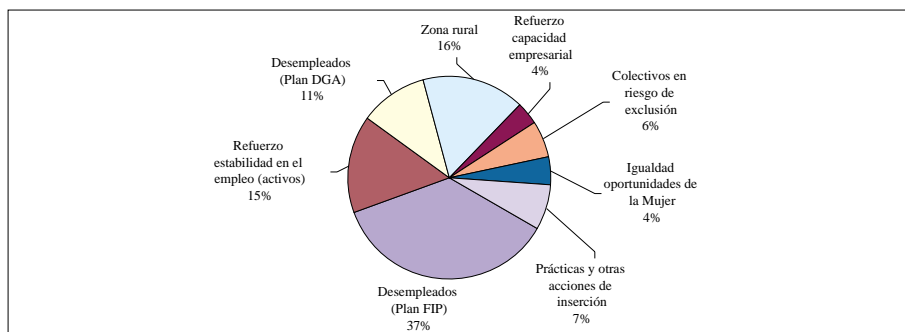
Cuadro 37
Plan Formativo Ocupacional de Aragón. Años 2000-2002

	Año 2000(1)	Año 2001(1)	Año 2002	Var. 01/02
Nº de cursos	1.955	2.001	2.040	1,9%
Nº de horas	334.633	364.172	357.491	-1,8%
Nº de alumnos	29.138	37.116	34.256	-7,7%
Total en euros	27.459.809	26.832.436	30.191.619	12,5%
Euros/hora	82	74	84	14,6%
Euros/alumno	942	723	881	21,9%

Fuente: INAEM. (1) Nota: Datos convertidos a euros

La programación de las acciones formativas que gestiona el INAEM responde a las necesidades y demanda del mercado de trabajo en Aragón, por tanto, cubre un amplio espectro que se concreta en las siguientes líneas.

Gráfico 37
Distribución de los alumnos por programas formativos



Fuente: INAEM. Elaboración propia

—Programa dirigido a la cualificación de personas desempleadas que planifica, por un lado, acciones formativas que se consideran Especialidades Homologadas por guardar uniformidad e impartirse en otras Comunidades Autónomas y que capacitan al alumno para desarrollar su actividad en diferentes empresas. Proyectos Formativos, cuyo objetivo es la incorporación inmediata del alumno a un puesto de trabajo concreto y Proyectos Experimentales destinados a nuevos mercados laborales o cambios ocupacionales.

—Programa dirigido a trabajadores en activo cuya finalidad es la mejora de su estabilidad en el empleo.

—Programa destinado a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores y desempleados de zonas rurales.

—Programa de refuerzo a la capacidad empresarial que fomenta con acciones formativas el autoempleo y la capacidad emprendedora de la sociedad aragonesa.

—Programa de discriminación positiva que se dedica a personas con especiales dificultades de integración laboral. Este programa, por las especiales características del alumnado, se planifica desde una perspectiva integral dónde se combinan acciones tales como la orientación laboral, rehabilitación, inmersión lingüística, etc. con la tarea propiamente formativa.

—El apoyo a la igualdad de oportunidades de la mujer tiene su reflejo en un programa específico con el objetivo de alcanzar una salida laboral o mejorar la contratación existente entre la población femenina.

—El programa de prácticas laborales y otras acciones de inserción sociolaboral son acciones complementarias a la formación que se refieren a experiencias de trabajo en alternancia, orientación, técnicas de búsqueda de empleo, y otras que mejoran la inserción profesional de los alumnos.

El siguiente cuadro muestra las acciones aprobadas en el año 2002, distribuidas según esta clasificación:

Cuadro 38
Plan Formativo Ocupacional de Aragón por programas. Año 2002

PROGRAMAS	Cursos	Alumnos	Horas	Subvención (euros)	Euros/Hora	Euros/Alumno
1. Desempleados (Plan FIP)	824	12.356	227.718	14.768.434	65	1.195
2.1 Refuerzo estabilidad empleo (activos)	216	5.304	13.497	1.742.572	129	329
2.2 Desempleados (Plan DGA)	254	3.771	33.672	2.840.645	84	753
2.3 Zona rural	390	5.613	31.248	3.184.464	102	567
2.4 Refuerzo capacidad empresarial	78	1.244	11.398	1.331.378	117	1.070
2.5 Colectivos en riesgo de exclusión	162	1.994	47.087	1.820.062	39	913
2.6 Igualdad oportunidades de la Mujer	100	1.515	14.771	1.053.359	71	695
2.7 Prácticas y otras acciones de inserción	16	2.459	0	3.441.705		1.400
2. Total programa DGA	1.216	21.900	129.773	15.423.185	119	704
Total	2.040	34.256	357.491	30.191.619	84	881

Fuente: INAEM

En un análisis comparado con el año anterior, teniendo en cuenta el número de cursos y los alumnos aprobados inicialmente, se observa un descenso próximo al 15%, tanto de cursos como de alumnos, en el Plan FIP (heredado del INEM), mientras que el total de Programas de la DGA se ha incrementado significativamente, un 32% en cursos y un 53% en el número de alumnos.

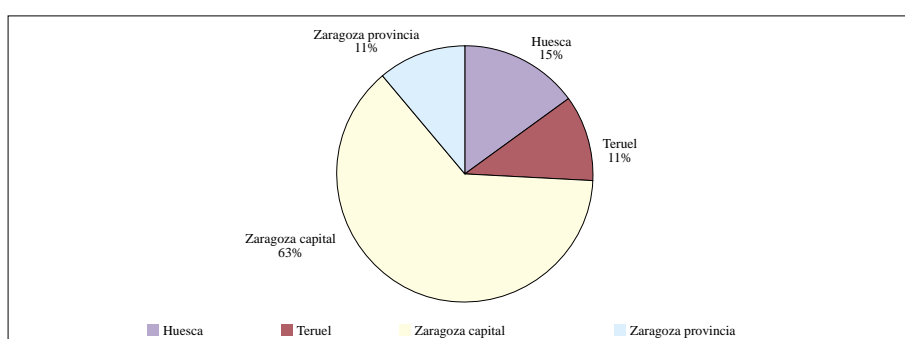
Si se observa detalladamente los programas específicos que lo componen, el mayor incremento se ha producido en el programa destinado a colectivos en riesgo de exclusión que incluye a discapacitados, inmigrantes y otros colectivos en riesgo de exclusión. Una explicación a este incremento sin duda es la necesidad de crear nuevos cursos que cubran la demanda de formación en el colectivo de inmigrantes para su integración en la sociedad aragonesa. Entre los programas que han aumentado su actividad respecto al año anterior se encuentran también el destinado a la igualdad de oportunidades para la mujer (duplicando el número de cursos y alumnas) y el de zonas rurales. En este último se han programado 72 cursos más que el año pasado. Se favorece así la realización de acciones formativas en estas zonas que compensen la desconcentración demográfica y falta de infraestructuras para su organización. Este programa responde al objetivo de descentralización de la formación como línea de actuación del Instituto Aragonés de Empleo.

A la vista de los datos se observa, por tanto, el interés por focalizar los recursos disponibles en aquellos colectivos con mayores dificultades de inserción, pero manteniendo al mismo tiempo un esquema formativo dirigido al conjunto de la población.

Según los datos, en cuanto a su distribución territorial, dos de cada tres cursos se realizan en Zaragoza Capital, distribuyéndose el resto entre las tres provincias. Si bien, como se ha comentado anteriormente, desde el Gobierno de Aragón existe una clara voluntad de descentralización de la formación de forma que llegue a todos los puntos de la geografía aragonesa. De este modo, el porcentaje de alumnos es cada vez mayor en las provincias de Huesca y Teruel registrando, en ambas, un aumento de tres puntos respecto al año anterior.

Gráfico 38

Distribución territorial de los alumnos del Plan Formativo. Aragón. Año 2002

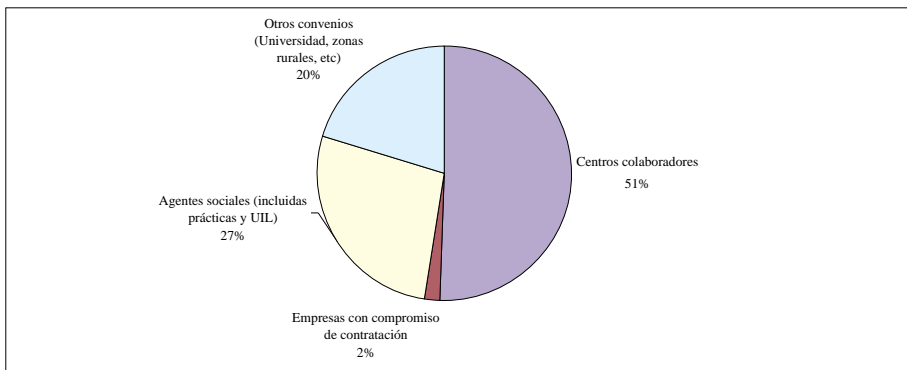


Fuente: INAEM. Elaboración propia

Toda la formación se ejecuta mayoritariamente por entidades externas al INAEM, con las que colabora para conseguir un óptimo desarrollo del Plan Formativo e Inserción Profesional de Aragón. Estas entidades son centros de formación homologados, empresas con compromiso de contratación, otras entidades bajo fines sociales y los principales agentes empresariales y sindicales de nuestro territorio. El siguiente gráfico muestra la distribución de los alumnos beneficiarios de formación según entidad organizadora.

Gráfico 39

Distribución territorial de los alumnos del Plan Formativo. Año 2002



Fuente: INAEM. Elaboración propia

Por lo que se refiere a la Formación Continua, el actual Sistema tiene su origen a finales de 1992, cuando las organizaciones empresariales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, CC.OO, UGT y CIG) suscribieron en materia de formación un Acuerdo Bipartito, denominado “Acuerdo Nacional de Formación Continua (ANFC)”. Este Acuerdo fue completado a su vez por otro, de carácter tripartito, firmado, pocos días después, por estos mismos agentes sociales y el Gobierno. Bajo este marco se creó FORCEM (Fundación para la Formación Continua) como entidad gestora, de ámbito nacional, para el desarrollo de las acciones formativas de los trabajadores ocupados.

Desde su inicio y con vigencia cuatrienal se han ido sucediendo estos Acuerdos con la finalidad de mejorar la calidad en el empleo y la competitividad de nuestra economía. En la actualidad se encuentra vigente el III Acuerdo Nacional de Formación Continua (2001-2004), que mantiene los principios básicos del Sistema e incorpora novedades tanto en el contenido como en la gestión respecto al II ANFC (1996-2000)

Como novedad se incluye una nueva modalidad de iniciativas formativas dirigida a las empresas de la Economía Social y se mejora el sistema de gestión, al crearse una nueva Fundación de carácter tripartito, integrada por las organizaciones empresariales y sindicales y por la Administración. En el último Acuerdo, ésta, tiene una mayor presencia que en los anteriores.

La nueva Fundación tripartita se crea para simplificar y agilizar la organización, gestión, distribución de fondos, la supervisión y justificación de las acciones formativas que se contemplan en los Acuerdos de Formación Continua.

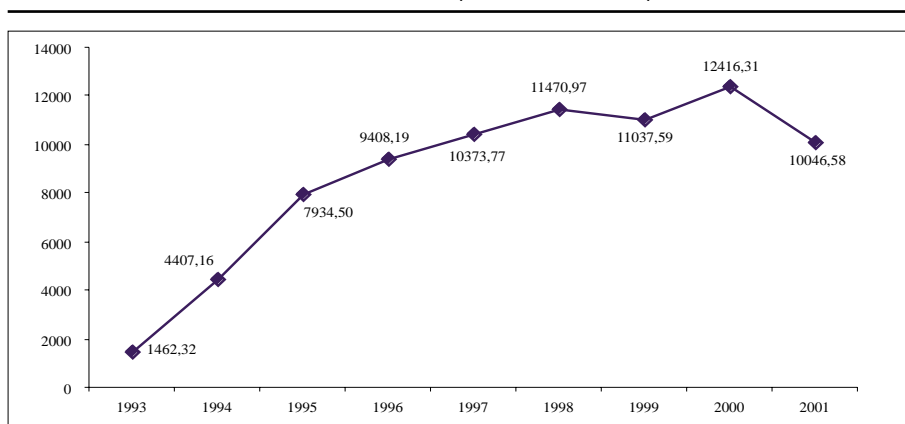
Las fuentes de financiación del sistema de Formación Continua proceden de la cuota de Formación Profesional (0,7% de la base de accidentes de enfermedades profesionales) que recauda la Tesorería General para la Seguridad Social; los recursos del Fondo Social Europeo a través de sus programas operativos; y una aportación adicional procedente de los presupuestos del Instituto Nacional de Empleo (INEM). El Acuerdo Tripartito establece que anualmente se determinarán las cantidades procedentes de la cuota destinadas a la formación de los trabajadores ocupados en función de la evolución del desempleo, siendo el mínimo un 0,35%.

En el presente Informe, el Consejo Económico y Social de Aragón, da continuidad a los datos de actividad analizados en el año 2000, ya que en el momento de redacción del pasado informe no estaban disponibles los referidos al ejercicio 2001. Se incluyen, por tanto, en este apartado los datos de dicho año y los disponibles hasta el momento del 2002.

El siguiente gráfico refleja la evolución de la financiación de los planes de Formación Continua en Aragón. Tras un periodo inicial de expansión, que corresponde con el primer Acuerdo, se observa un crecimiento económico más moderado en el segundo y un periodo de decrecimiento que coincide con la vigencia del último Acuerdo. La financiación aprobada para el año 2001 experimenta un retroceso significativo puesto que se sitúa en valores próximos a la de 1997.

Gráfico 40

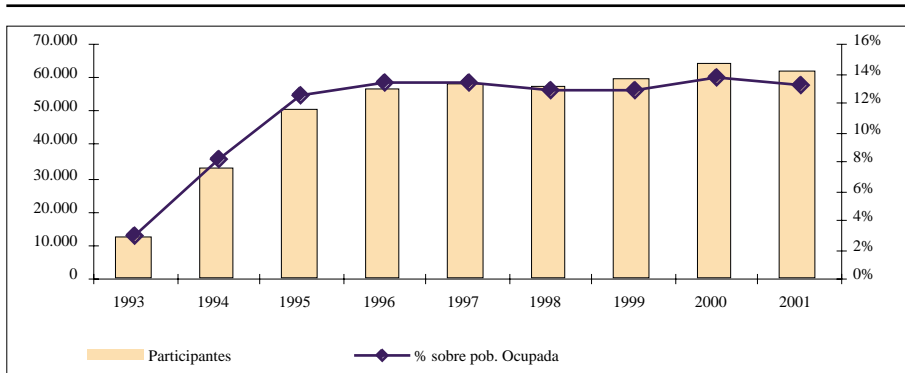
Evolución de la financiación aprobada en planes de formación continua en Aragón. Años 1997-2001. (en miles de euros)



Fuente: FORCEM. Nota: Para obtener una serie homogénea, los datos previos a 2001, se han obtenido por conversión de pesetas a euros.

Por lo que se refiere al número de participantes, su evolución tiene un comportamiento similar a la financiación. Los datos disponibles del 2001 reflejan, tras el ligero repunte en el año anterior, una participación de 61.658 personas, lo que supone un grado de cobertura sobre la población ocupada aragonesa de un 13,3%.

Gráfico 41
Evolución de participantes en los Planes de Formación Continua. Aragón.
Años 1993-2001



Fuente: FORCEM y EPA. Elaboración propia

Nota: I Acuerdo Nacional de Formación Continua (1993-1996); II ANFC (1997-2000); III ANFC (2001-2004)

Las iniciativas de Formación Continua financiadas por el III Acuerdo son acciones formativas que se realizan a través de los llamados Planes de Formación de Empresas, para empresas de 100 o más trabajadores; Planes Agrupados de ámbito sectorial, para las empresas con menos de 100 trabajadores que pertenezcan al mismo sector, o mediante Planes Intersectoriales, que tienen como objetivo la formación de trabajadores en competencias transversales y horizontales a varios sectores. Existen también medidas complementarias como la financiación de Permisos Individuales de Formación para trabajadores asalariados que deseen ampliar su cualificación a través de enseñanza reglada. Dentro de esa última modalidad, la evolución que ha tenido lugar en Aragón hasta el curso 00/01 es el siguiente:

Cuadro 39

Evolución de los Permisos Individuales de Formación Continua. Aragón.
Años 1994-2001

	Solicitados			Aprobados		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
Curso 1994-1995	10	4	14	7	3	10
Curso 1995-1996	26	10	36	21	7	28
Curso 1996-1997	31	27	58	26	23	49
Curso 1997-1998	58	19	77	46	16	62
Curso 1998-1999	81	31	112	65	29	94
Curso 1999-2000	105	57	162	86	46	132
Curso 2000-2001	25	17	42	19	13	32
Curso 2001-2002	37	23	60	33	16	49
TOTAL	373	188	561	303	153	456

Fuente: FORCEM (Datos cursos 94/95 a 00/01) y Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (Datos curso 2001/2002. Avance de resultados)

En cuanto a los planes sectoriales, intersectoriales o de empresa presentados y aprobados, la evolución a lo largo del periodo de funcionamiento es la siguiente:

Cuadro 40

Evolución de los planes presentados y aprobados. Aragón. Años 1993-2001.

	I ANFC					II ANFC					III ANFC
	1993	1994	1995	1996	TOTAL	1997	1998	1999	2000	TOTAL	2001
Planes presentados	39	55	120	135	349	165	169	196	187	717	246
Planes aprobados	33	49	90	71	243	133	136	163	167	599	184
% aprobados	85%	89%	75%	53%	70%	81%	80%	83%	89%	84%	75%

Fuente: FORCEM y Fundación Tripartita

Con el inicio del III Acuerdo Nacional de Formación Continua se observa, respecto al Acuerdo anterior, una disminución en la proporción de planes aprobados sobre el total. Esta disminución tiene su explicación en el significativo incremento que se ha producido en los planes presentados, un 30% más que el año anterior. El número de planes aprobados refleja también un crecimiento respecto al año anterior del 10%.

Cuadro 41
Evolución del perfil de los participantes. Aragón. Años 1999-2001

Edad del participante	1999	%	2000	%	2.001	%
Menos de 25	6.867	11,59	12.014	18,88	8.986	14,57
De 25 a 35	25.426	42,91	24.345	38,26	23.830	38,65
De 36 a 45	16.001	27,00	15.886	24,96	16.073	26,07
De 45 a 55	10.957	18,49	11.379	17,88	9.624	15,61
Más de 55	5	0,01	12	0,02	3.145	5,10
Género del participante						
Hombre	36.789	62,08	39.901	62,70	37.986	61,61
Mujer	22.467	37,92	23.735	37,30	23.672	38,39
Categoría Profesional						
Directivos	3.643	6,15	3.556	5,59	2.895	4,70
Mandos Intermedios	5.462	9,22	4.519	7,10	4.054	6,57
Técnicos	11.433	19,29	11.089	17,43	10.581	17,16
Trabajadores cualificados	22.525	38,01	24.407	38,35	21.042	34,13
Trabajadores no cualificados	16.193	27,33	20.065	31,53	23.086	37,44
Área Funcional						
Administración	10.079	17,01	9.734	15,30	9.549	15,49
Comercial	10.998	18,56	10.851	17,05	10.074	16,34
Dirección	3.306	5,58	3.155	4,96	3.027	4,91
Mantenimiento	4.862	8,21	5.321	8,36	3.794	6,15
Producción	30.011	50,65	34.575	54,33	35.214	57,11
Total	59.256	100%	63.636	100%	61.658	100%

Fuente: FORCEM y Fundación tripartita. Datos convocatoria 2001 actualizados a 09/05/03.

Los datos de la convocatoria 2001 muestran que el 84% de los participantes lo hacen bajo la modalidad presencial, el 11% eligen la forma mixta y tan sólo un 5% la formación a distancia.

El perfil tipo del trabajador que se beneficia de esta formación es un hombre con edad comprendida entre los 25 y 35 años que trabaja en el área de producción. Por lo que se refiere a la categoría profesional la mayor parte de los planes se destinan a los trabajadores, ya sea cualificados o no. En este sentido se produce una variación respecto a la convocatoria anterior, ya que en el año 2000 entre los dos grupos se registra una mayor participación de trabajadores cualificados, mientras que en el año 2001, son los trabajadores no cualificados los que presentan un mayor número de participantes.

De los 61.658 trabajadores que han participado en la convocatoria 2001, el 83% pertenecían al Régimen General, seguido con un 10% por los trabajadores autónomos.

II.3.2.2 INSERCIÓN LABORAL

II.3.2.2.1 PLAN FIJA

El Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón (Plan FIJA) nace del Acuerdo para el Fomento de Empleo en la Comunidad Autónoma de Aragón pa-

ra 1999 (AFECA), que el Gobierno de Aragón y los Agentes Sociales CREA, CEPYME, CC.OO y UGT firmaron el 12 de noviembre de 1998.

El apartado séptimo del AFECA hacía referencia a la formación e inserción de jóvenes con baja cualificación, reconociendo la necesidad de desarrollar el Plan de Formación e Inserción Juvenil para la inserción laboral de jóvenes con baja cualificación y estableciendo que la tutela de la ejecución de dicho Plan debía recaer en la Administración de la Comunidad Autónoma.

Posteriormente, el 6 de mayo de 1999 se firmó un convenio de colaboración entre el departamento de Economía, Hacienda y Fomento⁴ del Gobierno de Aragón, CREA, CEPYME, UGT y CC.OO, que supuso el inicio de la puesta en marcha del Plan de Formación e Inserción Juvenil de Aragón.

El Plan FIJA persigue dos objetivos generales:

—La inserción laboral de jóvenes con baja cualificación y, por tanto, con riesgo de exclusión del mercado laboral, facilitando a las empresas recursos humanos con la formación adecuada al puesto de trabajo.

—Contribuir al aumento del empleo en dicho colectivo, traduciendo de esta forma la marginación sociolaboral de los jóvenes, mediante su cualificación profesional de acuerdo a las necesidades del mercado de trabajo en Aragón.

En octubre de 1999 se pone en marcha el Plan FIJA con las primeras inserciones laborales de jóvenes. Desde entonces, esta iniciativa se ha ido implantando en diferentes sectores (automoción, artes gráficas, carpintería, dependiente de comercio, etc) y ha extendido su ámbito de actuación a las tres provincias aragonesas.

El Plan FIJA se basa en el aprendizaje de una profesión a través de un sistema dual que combina, por un lado, el trabajo remunerado supervisado por un tutor de la empresa, y por otro, formación orientada a cualificar al joven para acceder al correspondiente Certificado de Profesionalidad.

Para ello, el Plan Fija se apoya en el contrato para la formación, modalidad contractual a la que pueden acogerse jóvenes entre 16 y 21 años con baja cualificación. Este tipo de contrato establece que se destine como mínimo un 15% de la jornada laboral a formación, porcentaje que el Plan Fija incrementa hasta un 20%.

El perfil medio del joven que se interesa por este Plan es el de alguien que, tras finalizar el periodo de escolaridad obligatoria (habiéndolo superado o no), decide no continuar su formación reglada y opta por acercarse al mundo del trabajo.

Son jóvenes que carecen de cualificación profesional específica y que encuentran en el Plan FIJA un sistema que les permite compatibilizar el trabajo remunerado con su formación en un oficio desde la categoría laboral de “aprendiz”.

⁴ Actualmente, Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

Los jóvenes inscritos, en su mayoría, presentan una notable desorientación a la hora de aproximarse al mundo del trabajo por lo que pasan por un proceso de orientación, al objeto de poder, partiendo de la realidad de cada joven, de sus intereses y aptitudes, guiar su inserción laboral hacia aquellas ocupaciones que mejor se adaptan a su perfil.

Los resultados obtenidos indican que el Plan FIJA ha suscitado un considerable interés social, puesto que un total de 3.248 jóvenes han acudido a informarse hasta el 31 de diciembre de 2002. Dicho número de informaciones se ha traducido en 2.293 inscripciones de jóvenes que cumpliendo los requisitos exigidos por el contrato para la formación, están interesados en el sistema dual de empleo-formación que facilita el Plan FIJA.

La distribución de las inscripciones en función del sexo y formación refleja el siguiente análisis: según el sexo, el 63% de los inscritos son varones mientras que un 37% corresponde a mujeres. En cuanto al nivel de estudios, 1.051 jóvenes han superado el nivel educativo de la enseñanza obligatoria (Graduado Escolar o en Enseñanza Secundaria Obligatoria), mientras que los 1.242 restantes no lo han hecho.

Por lo que respecta a las empresas, se han informado y han mostrado interés por los servicios del Plan FIJA un total de 980 empresas aragonesas. El balance del año 2002 muestra a fecha 31 de diciembre, que el número de empresas que han contratado aprendices a través del Plan FIJA asciende hasta 346.

El Plan FIJA, en su tiempo de vigencia, ha propiciado la inserción laboral de 768 jóvenes mediante contratación para la formación, en un total de 22 ocupaciones diferentes.

Cuadro 42

Distribución de las contrataciones en el Plan FIJA por ocupación.
Octubre 1999-Enero 2003

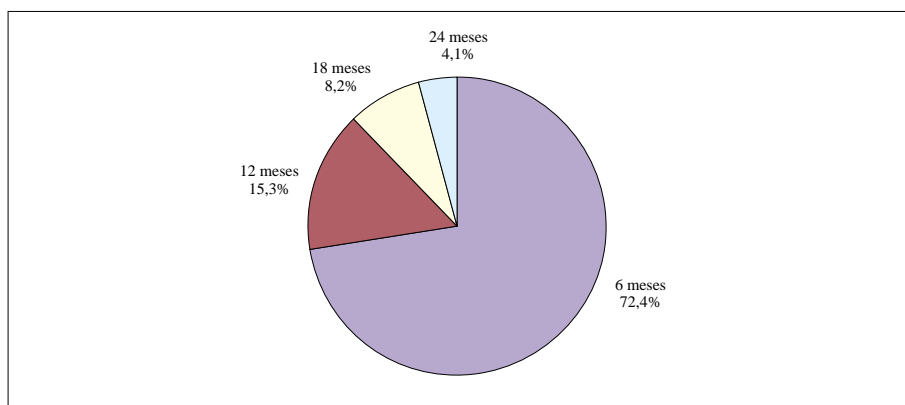
OCUPACIONES	Nº JÓVENES CONTRATADOS	Nº EMPRESAS CONTRATANTES
Soldador	126	42
Dependiente de comercio	104	55
Dependiente de productos alimenticios	87	2
Carpintero/ebanista	57	38
Calderero	52	23
Impresor offset/serigrafiador/grafista-maquetista	49	26
Instalador electricista	49	30
Camarero/cocinero	45	27
Fontanero	39	28
Chapista-pintor de vehículos de taller	37	29
Panadero/pastelero	33	20
Operador de máquina de confección de colchones	24	1
Carpintero metálico	21	14
Maquinista de confección textil	14	1
Montador en líneas de ensamblaje en automoción	13	1
Matarife en general	10	1
Albañil	8	8
TOTAL	768	346

Un total de 363 jóvenes, de entre los 768 contratados, han finalizado a fecha 31 de diciembre de 2002 su contrato para la formación con la respectiva empresa, lo cual permite efectuar un análisis de la efectividad del Plan FIJA como instrumento de inserción laboral tras el periodo de contratación para la formación.

Un aspecto importante a analizar es la duración que han tenido los contratos que han finalizado, pues estos son prorrogables desde un mínimo legal de seis meses hasta un máximo de dos años.

Gráfico 42

Distribución de los contratos según su duración final a 31 de diciembre de 2002



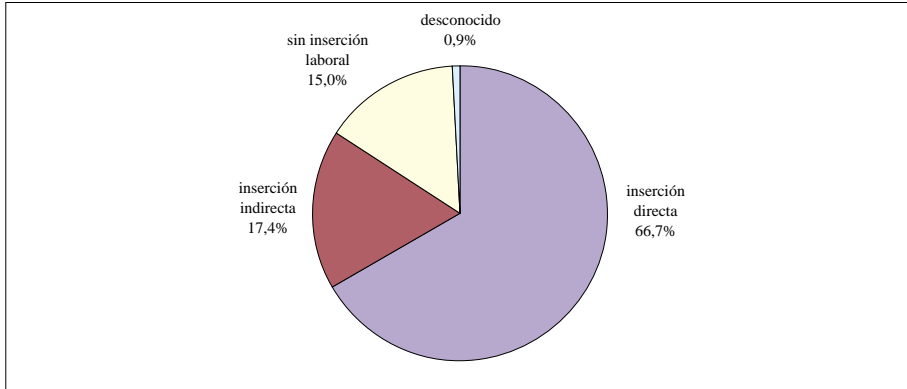
Fuente: Unidad de Gestión del Plan FIJA

El seguimiento laboral de los jóvenes que han completado su paso por el Plan FIJA refleja los siguientes resultados:

El 66,7% de los jóvenes que han finalizado su contrato para la formación han obtenido posteriormente otra modalidad de contrato en la misma ocupación para la que se han formado. El 17,4% ha accedido, en un plazo inferior a dos meses tras la finalización de su contrato para la formación, a un empleo en distinta ocupación a la que se han formado. El 15% no ha accedido todavía, tras el periodo de contrato para la formación, al mundo del trabajo, bien sea por su deseo de retomar la formación reglada, por otro tipo de circunstancias personales y familiares, o porque se encuentran a día de hoy en proceso de búsqueda de empleo.

Gráfico 43

Distribución de los jóvenes que han completado su formación según su inserción en el mercado laboral a 31 de diciembre de 2002



Fuente: Unidad de Gestión del Plan FIJA

Por tanto el análisis muestra un 84,1% de inserción laboral para aquellos jóvenes que hasta ahora han completado y finalizado su contrato de formación a través del Plan FIJA.

II.3.2.2 UNIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

La actividad de las Unidades de Inserción Laboral (UIL) comenzó en el año 1996 tras el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Aragón firmado entre la Diputación General de Aragón, las organizaciones empresariales CREA y CEPYME y las centrales sindicales UGT y CC.OO. Su gestión está vinculada al Plan de Formación e Inserción Profesional de Aragón puesto que su objetivo es la inserción laboral de los alumnos que han obtenido formación a través de este Plan.

Las UIL son gestionadas por los principales agentes sociales de nuestra región de forma coordinada y en estos años de actividad se han consolidado como servicio de orientación e intermediación. Su actividad se muestra como un complemento a la formación ya que favorece tras este periodo la integración de los alumnos en el mundo laboral.

Cuadro 43

Evolución de los resultados de las UIL en Aragón. Años 1999-2002

	1999	2000	2001	2002	Var 01/02
Nº Inserciones laborales	427	622	332	442	33%
Nº Ofertas recibidas	641	687	568	678	19%
Nº Empresas solicitantes	418	497	463	478	3%
Nº Puestos de trabajo ofertados	1.004	1.326	891	1.008	13%

Fuente: elaboración propia a partir de las memorias de actuación de 1999-2001 de las UIL de CEPYME, CREA, CC.OO y UGT

En el año 2002, la desaceleración económica ha tenido como consecuencia una mayor inestabilidad en el empleo y un aumento del paro, situación que se refleja en los resultados de las UIL de CEPYME-Aragón, CREA, CCOO y UGT produciéndose un aumento de su actividad respecto al año anterior.

Según datos ofrecidos por nuestros agentes sociales se han alcanzado un total de 442 inserciones laborales, lo que supone 110 personas más que el año anterior. En el transcurso del año se han ofertado 1.008 puestos de trabajo, alcanzando la ocupación en el 44% de los casos. El número de empresas demandantes parece estabilizarse tras el repunte inicial, y este año ha sido ligeramente superior al año 2001, demandando este servicio 478 empresas. Sin embargo se ha producido un incremento en las ofertas recibidas (19%), ya que una misma empresa puede formalizar varias ofertas a lo largo del año. Este dato resulta significativo de la confianza de las empresas en la labor de intermediación que las UIL desempeñan.

El contacto directo que éstas mantienen entre las empresas demandantes y los usuarios de este servicio, permite además, detectar los desajustes existentes entre las solicitudes por parte de las empresas y el perfil de los candidatos. Información que permite planificar futuras acciones formativas.

II.3.2.2.3 PROGRAMA DE PRÁCTICAS NO LABORALES

El programa de prácticas no laborales en empresas se desarrolla al amparo del Decreto 51/2000 de 14 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Plan de Formación e Inserción Profesional de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Este Programa, desarrollado por las principales organizaciones empresariales y sindicales de nuestra región, está dirigido a los alumnos que participan en dicho Plan y ofrece la posibilidad de acceder a unas prácticas no remuneradas, posteriores a la recepción de formación.

De esta manera, los alumnos pueden poner en práctica los conocimientos teóricos adquiridos durante su proceso formativo, al tiempo que adquieren experiencia profesional que pueda favorecer su integración laboral o reincorporación en el caso de personas con riesgo de exclusión.

Los objetivos principales son:

—Conseguir un acercamiento a la realidad tecnológica y social del mundo productivo y de servicios, así como favorecer el conocimiento de las aplicaciones tecnológicas y organizativas en distintos puestos de trabajo.

—Establecer una mayor relación y colaboración entre la formación ocupacional y el mundo de la empresa, apoyando la formación teórica con la experiencia laboral de manera que se pongan en práctica los conocimientos teóricos

—Favorecer la inserción laboral de los alumnos, aportándoles una experiencia profesional.

—Mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, con el fin de alcanzar una salida profesional, así como de potenciar la reincorporación de las mismas al mundo laboral.

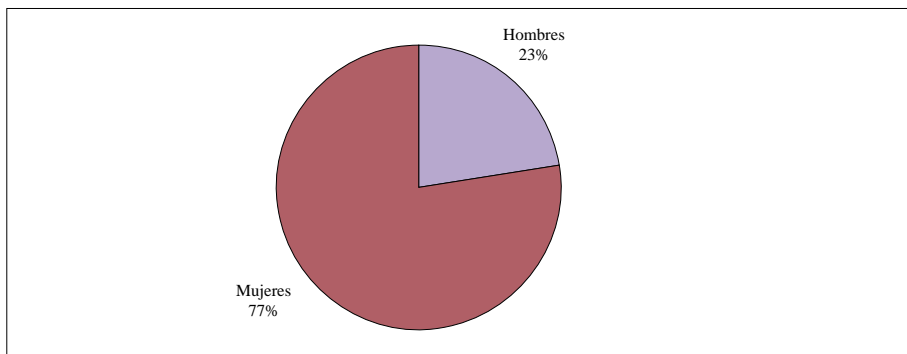
—Apoyar la integración laboral de las personas con riesgo de exclusión (discapacitados, inmigrantes, mayores de 45 años...), comprendiendo la mejora de las competencias básicas y rehabilitación profesional.

Desde este Programa se contempla, además, la orientación y seguimiento en la inserción profesional del alumnado, por lo que se colabora con las Unidades de Inserción Laboral, cuya actividad también corresponde a los agentes sociales.

En cuanto a los resultados del ejercicio 2002, de los cursos impartidos en el Plan de Formación e Inserción Profesional en Aragón se han gestionado en el programa de prácticas 1.079 cursos. De los alumnos participantes, 8.517, solicitaron ser incluidos en dicho programa y finalmente accedieron al programa de prácticas en empresas 2.476 alumnos. De estos, 353 fueron contratados en la misma empresa tras finalizar las prácticas, lo que supuso una inserción laboral del 14%. Durante el 2002, se han producido 1.593 colaboraciones con empresas, que equivalen a un total de 267.857 horas de prácticas, 108 horas de media por alumno.

Gráfico 44

Alumnos que han realizado prácticas según género. Aragón. 2002



Fuente: elaboración propia a partir de las memorias de actuación del Programa de Prácticas no laborales de CEPYME, CREA, CC.OO y UGT

Los cursos en los que ha habido mayor demanda de alumnos en prácticas son los relacionados con la administración y oficinas.