

---

# ESTUDIO SECTORIAL SOBRE LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN EL MUNICIPIO DE VALLADOLID



.....

**Estudio elaborado por:**



# ÍNDICE

1. CONSIDERACIONES INICIALES .....	6
2. OBJETIVOS .....	8
3. METODOLOGÍA .....	9
3.1. ESQUEMA METODOLÓGICO.....	9
3.2. DATOS ESTADÍSTICOS.....	10
3.3. ENCUESTA A EMPRESAS .....	16
3.4. ENTREVISTA A EXPERTOS.....	27
4. SITUACIÓN ACTUAL DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE VALLADOLID.....	31
4.1. INTRODUCCIÓN .....	31
4.2. SEGÚN EL SEXO .....	32
4.3. SEGÚN LA EDAD .....	35
4.4. SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES.....	40
4.5. SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO.....	47
4.6. SEGÚN EL SECTOR DE ACTIVIDAD .....	51
5. EVOLUCIÓN Y PREDICCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL MUNICIPIO DE VALLADOLID.....	54
5.1. INTRODUCCIÓN .....	54
5.2. METODOLOGÍA .....	55
5.3. TOTAL DE LOS SECTORES.....	56
5.4. SECTOR A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA .....	60
5.5. SECTOR C. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS .....	65
5.6. SECTOR D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS .....	70
5.7. SECTOR E. PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA .....	74
5.8. SECTOR F. CONSTRUCCIÓN .....	78
5.9. SECTOR G. COMERCIO .....	82
5.10. SECTOR H. HOSTELERÍA .....	86
5.11. SECTOR I. TRANSPORTE .....	90
5.12. SECTOR J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA .....	94
5.13. SECTOR K. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, SERVICIOS EMPRESARIALES .....	98
5.14. SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA ....	103
5.15. SECTOR M. EDUCACIÓN .....	107
5.16. SECTOR N. ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS Y SERVICIOS SOCIALES .....	111
5.17. SECTOR O. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD .....	115
5.18. SECTOR P. HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO .....	119
6. EVOLUCIÓN DE LAS OFERTAS DE TRABAJO DEL SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA .....	123



7. PERFIL SECTORIAL DE LAS EMPRESAS DEL MUNICIPIO DE VALLADOLID .....	124
7.1. INTRODUCCIÓN .....	124
7.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS .....	125
7.2.1. TIPOLOGÍA DE LA EMPRESA .....	125
7.2.1.1. MUNICIPIO DE ENCUESTACIÓN.....	125
7.2.1.2. SECTORES DE ACTIVIDAD ENCUESTADOS.....	126
7.2.1.3. PERSONAS ENCUESTADAS .....	129
7.2.1.4. AÑO DE CONSTITUCIÓN.....	131
7.2.1.5. NÚMERO DE EMPLEADOS.....	133
7.2.1.6. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXOS.....	136
7.2.2. SELECCIÓN DE PERSONAL .....	139
7.2.2.1. INCORPORACIONES REALIZADAS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS .....	139
7.2.2.2. FINALIZACIONES DE CONTRATOS EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS .....	143
7.2.2.3. INCORPORACIONES DE PERSONAL EN EL PRÓXIMO AÑO.....	146
7.2.2.4. RESCISIONES DE CONTRATOS EN EL PRÓXIMO AÑO.....	149
7.2.2.5. PRINCIPALES MOTIVOS DE INCORPORACIÓN .....	152
7.2.2.6. PERFIL DE LAS INCORPORACIONES .....	155
7.2.2.7. INCORPORACIONES SEGÚN SEXO.....	157
7.2.2.8. IMPORTANCIA DEL NIVEL DE ESTUDIOS .....	159
7.2.2.9. IMPORTANCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL.....	160
7.2.2.10. IMPORTANCIA DE LA EDAD.....	161
7.2.2.11. VÍAS UTILIZADAS PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES.....	163
7.2.2.12. TIEMPO EMPLEADO EN RECLUTAR LAS PERSONAS REQUERIDAS .....	166
7.2.2.13. PRINCIPALES TIPOS DE CONTRATOS RELIZADOS.....	168
7.2.2.14. GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS PERSONAS INCORPORADAS .....	170
7.2.2.15. OBSTÁCULOS EN LAS NUEVAS INCORPORACIONES .....	175
7.2.2.16. PROBLEMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN.....	178
7.2.2.17. PROBLEMAS EN EL PROCESO DE PRUEBAS .....	180
7.3. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS POR SECTOR .....	181
7.3.1. SECTOR A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA .....	181
7.3.2. SECTOR C. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.....	184
7.3.3. SECTOR D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.....	186
7.3.4. SECTOR E. PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA .....	189
7.3.5. SECTOR F. CONSTRUCCIÓN.....	191
7.3.6. SECTOR G. COMERCIO.....	194
7.3.7. SECTOR H. HOSTELERÍA.....	197
7.3.8. SECTOR I. TRANSPORTE.....	199
7.3.9. SECTOR J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA .....	201
7.3.10. SECTOR K. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER: SERVICIOS EMPRESARIALES.....	203
7.3.11. SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA .....	205
7.3.12. SECTOR M. EDUCACIÓN.....	206



7.3.13. SECTOR N. ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS Y SERVICIOS SOCIALES .....	208
7.3.14. SECTOR O. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD .....	210
7.3.15. SECTOR P. HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO .....	212
8. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A EXPERTOS .....	213
9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN.....	221
10. CONCLUSIONES FINALES .....	222
10.2. TOTAL DE LOS SECTORES.....	222
10.2. SECTOR A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA.....	225
10.3. SECTOR C. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS.....	226
10.4. SECTOR D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS.....	227
10.5. SECTOR E. PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA .....	228
10.6. SECTOR F. CONSTRUCCIÓN.....	229
10.7. SECTOR G. COMERCIO.....	230
10.8. SECTOR H. HOSTELERÍA.....	231
10.9. SECTOR I. TRANSPORTE.....	232
10.10. SECTOR J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA .....	233
10.11. SECTOR K. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER: SERVICIOS EMPRESARIALES.....	234
10.12. SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA .....	235
10.13. SECTOR M. EDUCACIÓN.....	236
10.14. SECTOR N. ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS Y SERVICIOS SOCIALES .....	237
10.15. SECTOR O. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD .....	238
10.16. SECTOR P. HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO .....	239
11. ANEXO.....	240



## 1. CONSIDERACIONES INICIALES

---

No es extraño que en el mercado de trabajo existan simultáneamente puestos sin cubrir y trabajadores desocupados en búsqueda de empleo. Esta situación se debe fundamentalmente a tres motivos:

1. En primer lugar, el proceso de búsqueda de empleo y de emparejamiento entre puestos de trabajo vacantes consume recursos y lleva algún tiempo, por lo que en todo momento existe lo que se denomina desempleo friccional.
2. En segundo lugar, puede ocurrir que los trabajadores desempleados tengan un salario de reserva más elevado que el ofrecido por los puestos de trabajo vacantes, bien porque perciban rentas no laborales cuantiosas o porque aspiren a recibir ofertas de empleo con unas condiciones de empleo mejores a las de las ofertas disponibles.
3. En tercer lugar, también es posible que los puestos de trabajo vacantes exijan una cualificación profesional o estén localizados en zonas geográficas distintas a la cualificación profesional y al lugar de residencia de los trabajadores desocupados en búsqueda de empleo.

Tanto en el caso de la existencia de salarios de reserva elevados, como en el caso de desajuste ocupacional y geográfico entre los puestos de trabajo vacantes y los trabajadores desempleados, existe un problema de desempleo estructural. Para hacerle frente, hay que abordar reformas institucionales que incentiven la búsqueda de empleo de los trabajadores desempleados y que mejoren la eficacia de las políticas de empleo.

El mercado de trabajo español ha mostrado numerosos síntomas de la existencia de un problema de desempleo estructural. Por ejemplo, desde mediados de los años 1970 las diferencias de tasas de desempleo entre comunidades autónomas se han mantenido en niveles muy elevados. En la actualidad, mientras las tasas de desempleo en algunas regiones superan el 12%, en otras comunidades autónomas la tasa de desempleo está por debajo del 8%. Y paradójicamente, durante los últimos años de expansión y de crecimiento del empleo, las dificultades de las empresas para encontrar trabajadores en determinados segmentos del mercado de trabajo y en algunas zonas geográficas parecen haber aumentado.



El mercado de trabajo en la actualidad se encuentra en una fase en la que es difícil cubrir las necesidades reales que tienen las empresas por la dificultad de encontrar personal experimentado y capacitado; y por otro lado los demandantes de empleo, encuentran que, a pesar de su formación, sus conocimientos o experiencia, sus cualidades no se adecuan a las necesidades reales que demandan las empresas. Además, la formación tanto para trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena tiene una gran importancia, ya que la evolución de los mercados y la nueva economía obliga a reciclarse y a formarse o ampliar la formación en los sectores o actividades más demandadas, y evitar de este modo el desequilibrio existente entre el perfil formativo de las ofertas de empleo y el perfil demandado por las empresas y autónomos.

Por ello, se hace necesario establecer un sistema que permita a las empresas obtener en el mercado de trabajo personal que se acerque al máximo a las necesidades formativas que se requieren; y a los demandantes de empleo, formación y capacitación adecuada, para acceder al trabajo.

Con este proyecto se pretende determinar qué áreas de actividad tienen un alto potencial en la generación de nuevos puestos de trabajo en el municipio de Valladolid, y detectar las necesidades formativas, reales, requeridas por las empresas para facilitar la programación de políticas activas de empleo y adecuar la formación a las nuevas necesidades del mercado de trabajo para ajustar en la mayor medida de lo posible las ofertas y las demandas requeridas por el mercado laboral y en consecuencia aprovechar al máximo las nuevas oportunidades de trabajo.

Con este proyecto se pretende detectar las necesidades formativas, reales, requeridas por las empresas, para facilitar la programación de políticas activas de empleo, desde el Ayuntamiento de Valladolid a través del Instituto Municipal de Empleo.



## 2. OBJETIVOS

---

El objetivo principal del estudio consiste en determinar qué áreas de actividad tienen un alto potencial en la generación de nuevos puestos de trabajo en el municipio de Valladolid, para facilitar la programación de políticas activas de empleo y adecuar la formación a las nuevas necesidades del mercado de trabajo para ajustar en la mayor medida de lo posible las ofertas y las demandas requeridas por el mercado laboral y en consecuencia aprovechar al máximo las nuevas oportunidades de trabajo.

Los objetivos específicos son:

1. Realizar un análisis sectorial del mercado de trabajo en el municipio de Valladolid, para detectar las áreas de actividad que tienen una mayor capacidad de generación de empleo.
2. Analizar la trayectoria histórica y prever la evolución futura de estas áreas de actividad.
3. Determinar los mecanismos de seguimiento y actualización del estudio por periodos bianuales.

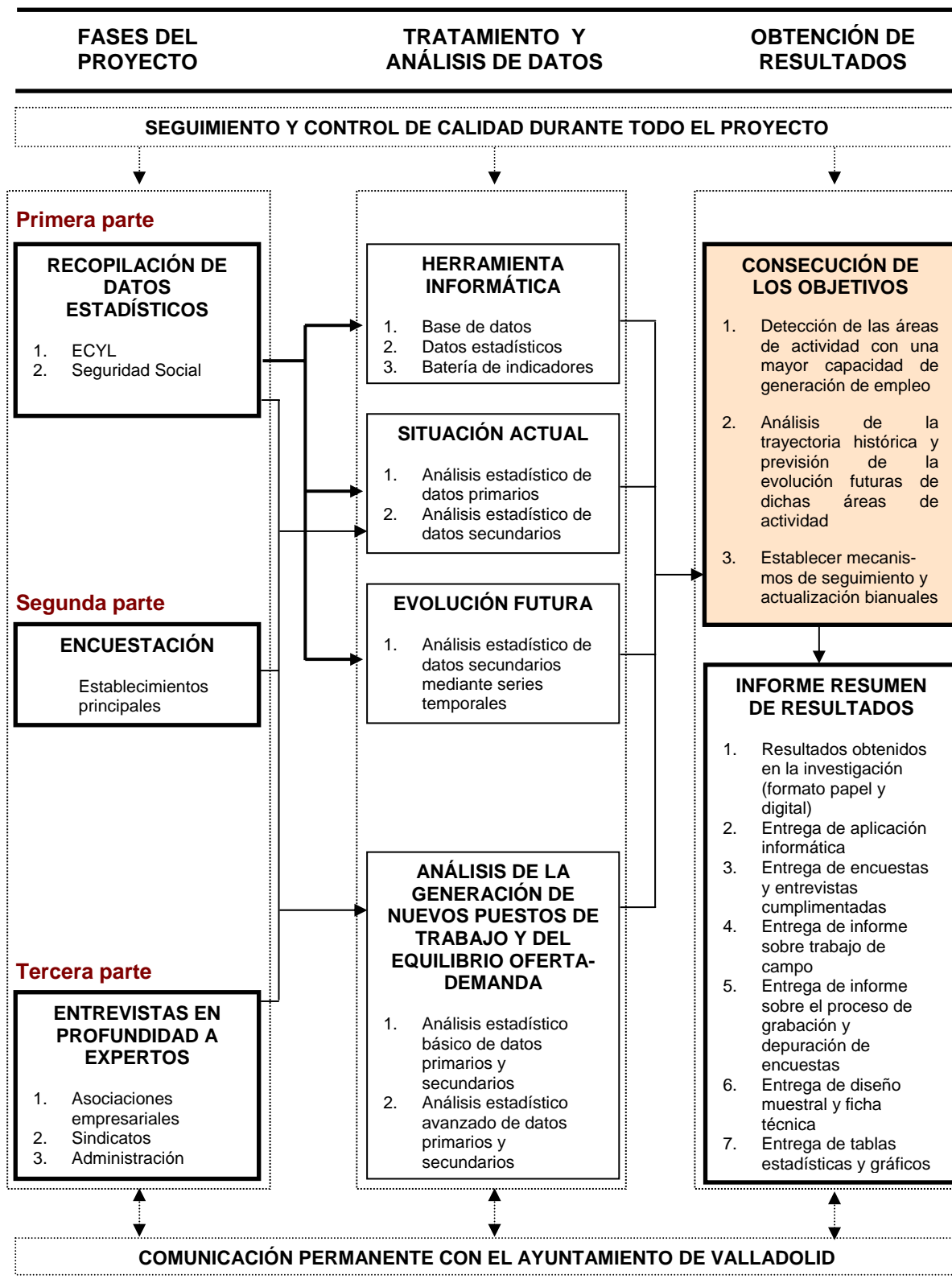




### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. ESQUEMA METODOLÓGICO

La metodología que se va a seguir para la consecución de los objetivos, se resume en el siguiente esquema.



### 3.2. DATOS ESTADÍSTICOS

*Los datos estadísticos analizados son mensuales y abarcan el periodo enero 2000, noviembre 2005.*

*La información estadística proviene del ECYL y de la Seguridad Social.*

*Los contratos registrados reflejan como se incrementan los efectivos laborales.*

Para realizar el presente estudio de la forma más amplia y más precisa posible, se ha planteado analizar los datos estadísticos desde la perspectiva de tres ámbitos diferentes. Desde un punto de vista **temporal** se analiza la situación actual a través del periodo comprendido entre diciembre 2004 y noviembre 2005 (datos más actuales en el momento del estudio); y con los datos comprendidos entre enero de 2000 y noviembre de 2005 se analiza la evolución de las series, se aíslan las diferentes estacionalidades y ciclos, y se elaboran predicciones para los años 2006 y 2007. Desde el punto de vista **geográfico** se comparan los datos del municipio de Valladolid con la provincia, con la comunidad y con el total de España para averiguar si los comportamientos son paralelos o no. Y desde el punto de vista **estadístico** se utilizan cuatro fuentes de datos diferentes; contratos registrados en el ECYL, parados registrados en el ECYL, demandas registradas en el ECYL y afiliados en alta en la Seguridad Social.

- ① Los **contratos** son los puestos de trabajo cubiertos por una persona. La información se obtiene del registro de la comunicación o del contrato presentados por el empresario o por información directa del trabajador. Los contratos se contabilizan estadísticamente el mes que son introducidos en el sistema informático.

Geográficamente se han clasificado los contratos según la localización del centro de trabajo, es decir, que los contratos que figuran en el municipio de Valladolid van a ejercer en algún centro de trabajo situado en Valladolid, independiente de donde estuviera ubicada la oficina de empleo donde se registro dicho contrato.

- ① **Demandantes** son los trabajadores que se inscriben en los servicios públicos de empleo para la búsqueda de un empleo o mejorar el que ya poseen (intermediación laboral), para recibir otros servicios ajenos al empleo (orientación para el autoempleo, formación ocupacional,...) o por la obligatoriedad de inscribirse para percibir una prestación contributiva o un subsidio. Estos datos son continuamente actualizados por las acciones de los gestores o periódicamente con cruces de registros públicos de trabajadores afiliados a los regímenes de la Seguridad Social, pensionistas, estudiantes, militares profesionales, etc.; asimismo se actualizan con el resto de la información del SPEE-INEM relativa a prestaciones por desempleo, formación ocupacional o contratos. Una demanda de un trabajador puede estar en tres situaciones: alta, con plena disponibilidad para los servicios solicitados, suspendida, temporalmente, o baja, que no tiene disponibilidad porque no



solicita ya los servicios o éstos han sido satisfechos. Las demandas en alta tienen una vigencia y requieren ser renovadas periódicamente. La falta de renovación supone el paso a la situación administrativa de baja.

En la estadística se incluyen únicamente las demandas de empleo activas, que están en alta o suspensión, y solicitan participar en la intermediación laboral.

- ① La Orden Ministerial de 11 de Marzo de 1.985 (B.O.E. de 14/3/85) establece la definición del **paro registrado** como las demandas de empleo pendientes de satisfacer el último día del mes, excepto las que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

*El paro registrado refleja la realidad social en términos de desempleo.*

1. Demandantes que solicitan otro empleo compatible con el que ejercen (**Pluriempleo**).
2. Demandantes que, estando ocupados, solicitan un empleo para cambiarlo por el que tienen (**Mejor empleo**).
3. Demandantes perceptores de prestaciones por desempleo que participan en trabajos de Colaboración Social (**Colaboración Social**).
4. Demandantes que son pensionistas de jubilación, pensionistas por gran invalidez o invalidez absoluta y demandantes de edad igual o superior a 65 años (**Jubilados**).
5. Demandantes que solicitan un empleo para un período inferior a 3 meses (**Empleo Coyuntural**).
6. Demandantes que solicitan un trabajo con jornada inferior a 20 horas semanales (**Jornada < 20 horas**).
7. Demandantes que están cursando estudios de enseñanza oficial reglada siempre que sean menores de 25 años o que superando esta edad sean demandantes de primer empleo (**Estudiantes**).
8. Demandantes asistentes a cursos de Formación Profesional Ocupacional, cuando sus horas lectivas superen las 20 a la semana, tengan una beca al menos de manutención y sean demandantes de primer empleo (**Estudiantes**).
9. Demandantes con demanda suspendida en tanto permanezcan en esta situación ya que la suspensión de la demanda, que generalmente se tramita a petición del demandante y por causa que lo justifique, interrumpe la búsqueda de empleo (**Demandas suspendidas**).
10. Demandantes beneficiarios de prestaciones por desempleo en situación de compatibilidad de empleo por realizar un trabajo a tiempo parcial (**Compatibilidad prestaciones**).



11. Demandantes que están percibiendo el subsidio agrario o que, habiéndolo agotado, no haya transcurrido un periodo superior a un año desde el día del nacimiento del derecho (**Trabajadores Eventuales Agrícolas Subsidiados**).
12. Demandantes que rechacen acciones de inserción laboral adecuadas a sus características, según se establece en el Art. 17, apartado 2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. (**Rechazo de acciones de inserción laboral**).
13. Demandantes sin disponibilidad inmediata para el trabajo o en situación incompatible con el mismo, como demandantes inscritos para participar en un proceso de selección para un puesto de trabajo determinado, solicitantes de un empleo exclusivamente para el extranjero, demandantes de un empleo solo a domicilio, demandantes que en virtud de un expediente de regulación de empleo, están en situación de suspensión o reducción de jornada o modificación de las condiciones de trabajo, demandantes que son dados de alta como cotizantes a la Seguridad Social, etc... (**Otras causas**).

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, asigna al Sistema Nacional de Empleo, entre otras, la función de garantizar la coordinación y cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, prestando especial atención a la coordinación entre las políticas activas de empleo y prestaciones por desempleo y en su artículo 7.2.c) establece como uno de los instrumentos del Sistema Nacional de Empleo el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

*En mayo de 2005 entra en vigor el nuevo modelo de gestión, Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), que sustituye al antiguo SILE.*

El pasado 3 de mayo se puso en funcionamiento el SISPE, nuevo modelo mixto de gestión que integra toda la información relativa a la gestión de las políticas activas de empleo, transferidas a los servicios autonómicos de gestión de empleo, con la correspondiente a las prestaciones por desempleo, competencia del SPEE-INEM, iniciándose una nueva serie estadística según los datos obtenidos del nuevo sistema.

La implantación de este sistema ha tenido un gran impacto estadístico sobre la medición del paro registrado, como consecuencia de los nuevos procesos de gestión definidos con una mayor frecuencia de actualización de los datos de los demandantes que recogen las claves estadísticas y por la revisión que se ha hecho de la O.M. de 11 de marzo de 1985 de medición del paro registrado para adaptarla a los nuevos datos.



La diferencia en cuanto al número de parados registrados entre la metodología estadística anterior (gestión SILE) y la iniciada en el mes de mayo de 2005 (gestión SISPE) se debe a la aparición de nuevos colectivos: demandantes de teletrabajo exclusivamente, demandantes de trabajo sólo fuera de su comunidad de residencia, emigrantes con voluntad de regreso, o la fusión de varios colectivos anteriores en uno: demandantes de mejor empleo, demandantes de otro empleo adicional al que tienen, demandantes contrabajo de tiempo parcial y prestación compatible que se agrupan en el colectivo de demandantes en alta en los regímenes de la Seguridad Social .

Hay otros colectivos considerados anteriormente para los que deja de recogerse información en el nuevo sistema y por tanto no son tenidos en cuenta: fondos de promoción de empleo y rechazos de acciones de inserción laboral.

*Con la nueva metodología (gestión SISPE) se produce un aumento significativo en la estadística de paro registrado.*

Otro hecho destacable es la consideración de extranjeros como parados si no tienen otra causa de exclusión. En la anterior estadística se consideraban excluidos del paro registrado.

Estos hechos hacen que la nueva estadística no sea del todo comparable con la anterior estadística, así se aprecia un salto en el nivel de la serie del paro registrado en el mes de mayo de 2005.

- ① La **afiliación a la Seguridad Social** es un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

*El número de afiliados en alta a la seguridad social informa de como el empleo aumenta o disminuye.*

Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral determinante de su inclusión en un régimen del Sistema de la Seguridad Social deberá solicitar un número de afiliación.

La afiliación presenta las siguientes características:

1. Es obligatoria para las personas incluidas en el Sistema a efectos de derechos y obligaciones en su modalidad contributiva.
2. Es única y general para todos los Regímenes del Sistema.
3. Se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el Sistema.
4. Es exclusiva
5. La solicitud de Afiliación se formula en el modelo TA.1 "Solicitud de Afiliación/Número de Seguridad Social".



La Tesorería General de la Seguridad Social asignará un Número de Seguridad Social a cada ciudadano para la identificación del mismo en sus relaciones con la misma. Asimismo se asignará a los beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del Sistema.

***La afiliación a la Seguridad Social se realiza una vez y es para toda la vida.***

El Número de la Seguridad Social presenta las siguientes características:

1. Es obligatorio para todo ciudadano con carácter previo a la solicitud de afiliación y alta en algún régimen de Seguridad Social.
2. Es obligatorio cuando se trate de beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del Sistema.
3. Se hará constar en una tarjeta de la Seguridad Social en la que figurarán su nombre, apellidos y el DNI o NIE en el caso de inmigrantes.
4. Para los afiliados coincide con su propio número de afiliación.

La afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse de la siguiente forma:

◆ **A instancia del empresario**

Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes no estando afiliados ingresen a su servicio.

◆ **A instancia del trabajador**

Los trabajadores por cuenta propia o asimilados que inicien su actividad como tales y no se encuentren ya afiliados, estarán obligados a solicitar la afiliación.

De igual forma los trabajadores por cuenta ajena o asimilados cuyo empresario no cumpla con la obligación que se impone en el apartado anterior, podrán solicitar su afiliación al Sistema.

◆ **De oficio**

La afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumbe esta obligación

Están comprendidos en el campo de aplicación de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia o autónomos, los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y los funcionarios públicos, civiles y militares.



La afiliación al sistema de la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación, y única para toda la vida de las mismas, y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas sucesivas en los distintos regímenes que lo integran.

***Un afiliado a la Seguridad Social está en alta o en baja.***

La cotización es obligatoria en los Regímenes General y Especiales desde el momento en que se inicia la actividad, y persiste durante todo el periodo que dure ésta. La obligación continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, y maternidad, así como en las situaciones de cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical, siempre que unos y otros no den lugar a la excedencia en el trabajo o al cese en la actividad.

***Un afiliado en alta a la Seguridad Social es un cotizante.***

Un trabajador afiliado en alta laboral es pues un cotizante en una fecha determinada; si causa baja dejará de ser cotizante pero seguirá como afiliado al sistema; al mismo tiempo, un afiliado puede figurar varias veces en el fichero si incurre en las situaciones de pluriempleo o pluriactividad.

***El número de afiliados en alta a la Seguridad Social no corresponden necesariamente con el número de trabajadores...***

Se entiende por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresas distintas y en actividades que den lugar a su alta en un mismo Régimen de la Seguridad Social.

***... debido al pluriempleo y a la pluriactividad, aunque es la mejor aproximación.***

Se entiende por pluriactividad la situación del trabajador por cuenta propia y/o ajena cuyas actividades den lugar a su alta obligatoria en dos o más Regímenes distintos del sistema de la Seguridad Social.

***Las cifras sobre afiliaciones reflejan relaciones laborales.***

Las cifras sobre trabajadores afiliados a los distintos regímenes de la Seguridad Social no se corresponden necesariamente con el número de trabajadores, sino con situaciones que generan obligación de cotizar; es decir, una misma persona se contabiliza tantas veces como situaciones de cotización provoque, ya sea porque tiene varias actividades laborales en un mismo régimen (pluriempleo), o en varios (pluriactividad).



### 3.3. ENCUESTA A EMPRESAS

Para poder realizar el estudio se ha elaborado un diseño muestral que contempla la obtención de resultados significativos para el conjunto de las empresas del municipio de Valladolid y para cada uno de los sectores CNAE (a un dígito). De esta forma se podrá aislar la situación de cada sector y aplicar una serie de medidas específicas a cada uno de ellos.

*La encuestación se lleva a cabo en los establecimientos de los municipios de Valladolid y Boecillo.*

Entendemos que el Parque Tecnológico de Boecillo (término municipal de Boecillo) por su alto grado de especialización, genera puestos de trabajo principalmente para el municipio de Valladolid, por lo tanto y como mejora sus empresas también formarán parte de la población objeto de estudio.

#### Población

Según el fin perseguido por la investigación, el universo de trabajo serán los establecimientos dedicados como actividad a alguno de los sectores objeto de estudio en el término municipal de Valladolid y en el de Boecillo por las causas ya comentadas.

En la encuesta se analizarán cada uno de los 16 sectores que establece la CNAE-93 a un dígito (letras A, B, C...P).

#### Marco de la encuesta

*En la encuesta sólo se consideran los establecimientos principales, no se consideran las sucursales.*

A partir del directorio de empresas de CAMERDATA, hemos considerado las sociedades mercantiles principales, es decir, excluimos las delegaciones y oficinas que no sean la sede o dirección principal. Tampoco consideramos a los autónomos, y las formas jurídicas recogidas en este directorio final son:

- Sociedades Anónimas
- Sociedades Limitadas
- Sociedades de Régimen Colectivo
- Comunidad de Bienes
- Cooperativas
- Asociaciones y no definidas
- Organismos Autónomos y Comunidades Religiosas
- Comunidad de Propietarios





## Unidades de investigación

El muestreo definido para este estudio consta de una única etapa, y por tanto, de un solo tipo de unidad muestral, el establecimiento.

## Método de investigación

Para este trabajo, se realizará una encuesta personal directa con cuestionario cerrado y estructurado.

## Diseño muestral

El muestreo realizado consiste en un muestreo aleatorio estratificado; este tipo de muestreo es el más habitual en las encuestas a empresas. Las unidades de investigación, establecimientos, se estratifican por sector de actividad, para conseguir una mayor homogeneización y por consiguiente la mejora de la eficiencia del diseño muestral.

*El muestreo utilizado es un muestreo aleatorio estratificado, con selección sistemática de las unidades de investigación.*

### *Estratificación de la muestra*

Sobre las unidades de primera etapa se hace una estratificación que permita su homogeneización y por consiguiente la mejora de la eficiencia del diseño. Los establecimientos se estratifican según cada uno de los sectores de actividad (A, B, C...P).

### *Afijación de la muestra*

*La muestra se selecciona mediante afijación mixta, con un mínimo de 50 encuestas por sector, y el resto de encuestas distribuidas proporcionalmente.*

Para dar resultados significativos por sectores de actividad con suficiente representatividad, no puede distribuirse la muestra, exclusivamente, de forma proporcional al número de establecimientos, ya que de esa forma se obtiene una gran variabilidad en los errores muestrales, con errores muestrales pequeños y otros demasiado grandes que resultan inaceptables.

Esta situación obliga a utilizar la afijación mixta. Es decir, la muestra se distribuye inicialmente con una afijación uniforme y posteriormente la muestra restante se reparte de forma proporcional al número de establecimientos. De esta forma se consiguen errores de muestreo aceptables para cada sector de los dieciséis considerados.

Una vez establecido el número de encuestas a realizar en cada sector de actividad, se encuestará aleatoriamente a los establecimientos, utilizando un muestreo sistemático con arranque aleatorio.



### Selección de la muestra

Mediante la afijación mixta se ha establecido un mínimo de 50 encuestas por sector y el resto se distribuye de forma proporcional al número de establecimientos por sector. El diseño muestral se ha realizado teniendo en cuenta la información proporcionada por el directorio de empresas comprado a CAMERDATA.

Según los datos proporcionados por CAMERDATA y considerando exclusivamente los establecimientos principales, obtenemos que entre Valladolid y Boecillo existen 6.123 en enero del 2005.

**El número de establecimientos principales es de 6.123 y 1.000 serán los encuestados.**

La muestra final se ha establecido en 1.000 encuestas distribuidas de forma que se obtengan resultados significativos para cada uno de los sectores de actividad con un nivel de confianza del 95%; de forma que se ha conseguido un error total muy bajo (2,8%), y el error de cada sector es inferior al 9%.

Establecimientos enero 2005			
Agricultura	A	Agricultura, ganadería, caza y act. de servicios relacionados con las mismas	23
Agricultura	B	Pesca, acuicultura y actividades de los servicios relacionados con las mismas	0
Industria	C	Industrias extractivas	3
Industria	D	Industria Manufacturera	581
Industria	E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	15
Construcción	F	Construcción	479
Servicios	G	Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotrores, y artículos personales y de uso doméstico	2.063
Servicios	H	Hostelería	571
Servicios	I	Transporte	179
Servicios	J	Intermediación financiera	119
Servicios	K	Actividades inmobiliarias y de alquiler: servicios empresariales	1.325
Servicios	L	Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria	0
Servicios	M	Educación	217
Servicios	N	Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales	233
Servicios	O	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	314
Servicios	P	Hogares que emplean personal doméstico	1
<b>Total</b>			<b>6.123</b>

Fuente: CAMERDATA. Elaboración propia



### Tamaño muestral, con un 95% de confianza

Agricultura	A	Agricultura, ganadería, caza y act. de servicios relacionados con las mismas	23
Agricultura	B	Pesca, acuicultura y actividades de los servicios relacionados con las mismas	0
Industria	C	Industrias extractivas	3
Industria	D	Industria Manufacturera	102
Industria	E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	15
Construcción	F	Construcción	97
Servicios	G	Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores, y artículos personales y de uso doméstico	141
Servicios	H	Hostelería	100
Servicios	I	Transporte	80
Servicios	J	Intermediación financiera	61
Servicios	K	Actividades inmobiliarias y de alquiler: servicios empresariales	125
Servicios	L	Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria	0
Servicios	M	Educación	82
Servicios	N	Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales	80
Servicios	O	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	90
Servicios	P	Hogares que emplean personal doméstico	1
<b>Total</b>			<b>1.000</b>

**El error de muestreo total es de 2,8% y los parciales inferiores al 9%, para un nivel de confianza del 95%.**

### Errores muestrales, con un 95% de confianza

Agricultura	A	Agricultura, ganadería, caza y act. de servicios relacionados con las mismas	0,0%
Agricultura	B	Pesca, acuicultura y actividades de los servicios relacionados con las mismas	
Industria	C	Industrias extractivas	0,0%
Industria	D	Industria Manufacturera	8,9%
Industria	E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	0,0%
Construcción	F	Construcción	8,9%
Servicios	G	Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores, y artículos personales y de uso doméstico	8,0%
Servicios	H	Hostelería	8,9%
Servicios	I	Transporte	8,2%
Servicios	J	Intermediación financiera	8,8%
Servicios	K	Actividades inmobiliarias y de alquiler: servicios empresariales	8,4%
Servicios	L	Administración Pública, defensa y seguridad social obligatoria	
Servicios	M	Educación	8,8%
Servicios	N	Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales	8,8%
Servicios	O	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	8,8%
Servicios	P	Hogares que emplean personal doméstico	0,0%
<b>Total</b>			<b>2,8%</b>



## Elaboración del cuestionario

La elaboración del cuestionario se realizó a lo largo de los meses de octubre y noviembre de 2005, siguiendo los objetivos marcados en el pliego de condiciones técnicas.

***Mediante el cuestionario que se propone se quiere obtener información sobre los criterios seguidos por los empresarios a la hora de crear nuevos contratos.***

Con el cuestionario se pretende obtener información sobre los criterios que siguen los empresarios a la hora de contratar nuevos empleados de forma que nos permita analizar con la mayor precisión posible los sectores de actividad generadores de empleo en Valladolid y Boecillo. Así como las motivaciones y procedimientos seguidos.

Para ello se ha diseñado un cuestionario estructurado en dos apartados, de tal manera que en un apartado inicial se establece el perfil de las empresas encuestadas, en tanto que en un segundo apartado se incide específicamente en el proceso de selección, mediante toda una serie de preguntas de carácter múltiple. En la página que sigue, se adjunta un ejemplar del cuestionario, que permite ver las diferentes preguntas con las que se trata de valorar los aspectos más relevantes que inciden en la evolución reciente de las plantillas, así como las expectativas y los procesos seguidos para la selección e incorporación de personal además de las causas que determinan la destrucción de empleo. Y todo ello teniendo en cuenta los sectores de actividad y el tamaño de las empresas que se pretende encuestar en el marco de una estructura empresarial, como la de Valladolid, caracterizada por su pequeño tamaño.

Dado que se trata de una encuesta que no está integrada dentro de un Plan Estadístico Nacional o Regional y que por tanto no es de obligatorio cumplimiento para las empresas, así como por las fechas de encuestación coincidentes con el final de año, se ha diseñado un cuestionario que contemplando todas las etapas del proceso, facilite su contestación por parte de los empresarios consultados de cara a obtener la información relevante necesaria para responder a los requerimientos del pliego y los plazos establecidos en mismo. Así, con el cuestionario se pretende obtener la siguiente información:



1. Establecer las características básicas de la empresa encuestada en cuanto a:
  - a.- Sector de actividad.
  - b.- Año de constitución de la empresa.
  - c.- Número de empleados.
  - d.- Distribución de la plantilla según géneros.

***Dentro de la estructura de trabajo se ha diferenciado entre directivos, jefes, técnicos, trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados.***


La información requerida hace referencia en cada caso a cinco grandes grupos según la actividad que desarrollan en la empresa Directivos (Personal de dirección), Jefes (entendidos como responsables de áreas, cuando los haya), Técnicos (Personal especializado con trabajadores a su cargo), Trabajadores cualificados (Personal especializado sin trabajadores a su cargo) y Trabajadores no cualificados (Resto del personal).

2. A partir de esta caracterización inicial, se pasa a las preguntas con las que trata de obtener información que permita comprender mejor de los diferentes aspectos que intervienen en el proceso de selección de personal.

Se trata de un cuestionario que ha de ser respondido en presencia de un encuestador, por alguna de las personas de la empresa que se indican en el apartado inicial.

A continuación se muestra el cuestionario utilizado en la encuesta.






**Ayuntamiento de Valladolid**

**instituto municipal de empleo**

**ESTUDIO SECTORIAL SOBRE LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN VALLADOLID**



---

Encuestador : ..... Municipio : Valladolid  Boecillo  Fecha : ...../...../2005 Cod : .....

---

**TIPOLOGÍA DE EMPRESA**

**Sector de actividad:** .....  **Persona encuestada:** Propietario  Gerente  Directivo  Técnico  Otro   **Año de constitución:** <1960  1960-69  1970-79  1980-89  1990-99  >2000  Año: .....  
 0-25% 25-50% 50-75% 75-100%

**Número de empleados:** Sin empleados  1 a 5  6 a 10  11 a 15  16 a 20  21 a 25  26 a 50  51 a 100  > 100   **Distribución del personal masculino:** Propietarios  Empleados

---

**SELECCIÓN DE PERSONAL**

1. ¿En los últimos 3 años, se ha incorporado personal o ha habido finalización de contratos?

Incorporaciones		Finalizaciones		Sí		No		Ns/Nc	
Número		Número		Sí		No		Ns/Nc	
<input type="checkbox"/> Sí	Directivos	<input type="checkbox"/> Sí	Directivos	<input type="checkbox"/> Sí	Directivos	<input type="checkbox"/> No	Directivos	<input type="checkbox"/> Ns/Nc	Directivos
<input type="checkbox"/> No	Jefes	<input type="checkbox"/> No	Jefes	<input type="checkbox"/> No	Jefes	<input type="checkbox"/> Ns/Nc	Jefes	<input type="checkbox"/> Ns/Nc	Jefes
<input type="checkbox"/> Ns/Nc	Técnicos	<input type="checkbox"/> Ns/Nc	Técnicos	<input type="checkbox"/> Ns/Nc	Técnicos		Técnicos		Técnicos
	Trab. Cualificados		Trab. Cualificados		Trab. Cualificados		Trab. Cualificados		Trab. Cualificados
	Trab. no cualificados		Trab. no cualificados		Trab. no cualificados		Trab. no cualificados		Trab. no cualificados

2. ¿Incorporará personal en el próximo año?

posibilidad		Sí		No		Ns/Nc	
No		Sí		No		Ns/Nc	
<input type="checkbox"/>	Directivos	<input type="checkbox"/>	Directivos	<input type="checkbox"/>	Directivos	<input type="checkbox"/>	Directivos
<input type="checkbox"/>	Jefes	<input type="checkbox"/>	Jefes	<input type="checkbox"/>	Jefes	<input type="checkbox"/>	Jefes
<input type="checkbox"/>	Técnicos	<input type="checkbox"/>	Técnicos	<input type="checkbox"/>	Técnicos	<input type="checkbox"/>	Técnicos
<input type="checkbox"/>	T. Cualificados	<input type="checkbox"/>	T. Cualificados	<input type="checkbox"/>	T. Cualificados	<input type="checkbox"/>	T. Cualificados
<input type="checkbox"/>	T. no cualificados	<input type="checkbox"/>	T. no cualificados	<input type="checkbox"/>	T. no cualificados	<input type="checkbox"/>	T. no cualificados

3. ¿Prescindirá de personal en el próximo año?

posibilidad		Sí		No		Ns/Nc	
No		Sí		No		Ns/Nc	
<input type="checkbox"/>	Directivos	<input type="checkbox"/>	Directivos	<input type="checkbox"/>	Directivos	<input type="checkbox"/>	Directivos
<input type="checkbox"/>	Jefes	<input type="checkbox"/>	Jefes	<input type="checkbox"/>	Jefes	<input type="checkbox"/>	Jefes
<input type="checkbox"/>	Técnicos	<input type="checkbox"/>	Técnicos	<input type="checkbox"/>	Técnicos	<input type="checkbox"/>	Técnicos
<input type="checkbox"/>	T. Cualificados	<input type="checkbox"/>	T. Cualificados	<input type="checkbox"/>	T. Cualificados	<input type="checkbox"/>	T. Cualificados
<input type="checkbox"/>	T. no cualificados	<input type="checkbox"/>	T. no cualificados	<input type="checkbox"/>	T. no cualificados	<input type="checkbox"/>	T. no cualificados

4. Principales motivos de Incorporación (I) y Finalización (F)

	Motivos de producción		Plan de personal		Motivos tecnológicos	
	I	E	I	E	I	E
Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Perfil de las incorporaciones

	Personas formadas		Perfiles a formar		Promoción interna	
	Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Sexo de las incorporaciones

	H		M	
	Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. ¿Qué importancia otorga a los siguientes aspectos?

	Nivel de estudios					Experiencia laboral					Edad							
	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5
Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. ¿Vías utilizadas para las nuevas incorporaciones?

	ECYL INEM	Agencias empleo	ETT	Por amistades	Univer sidad	Ciclo s Forma	Otras
	Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. ¿Tiempo medio en encontrar las personas requeridas?

	<1 semana	1-4 semanas	1-6 meses	más de 6 mes
	Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. ¿Qué tipos de contratos realiza principalmente?

	Aprendizaje	Indefinido	Duración determinada	
			CP	SI
Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. ¿Grado de satisfacción con las personas incorporadas?

	Nivel de adecuación					Nivel de formación					¿Se les da formación específica?					
	-	1	2	3	4	5	-	1	2	3	4	5	Siempre		Nunca	
Directivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Técnicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. Cualificado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trab. no cualificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Obstáculos para plantearse nuevas incorporaciones

	1 2 3		
	Rigidez del mercado laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costes sociales (seg. social)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Expectativas del mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Problemas durante el proceso de selección

	-	+	
	1	2	3
Falta de personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de personal formado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Honorarios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Problemas durante el proceso de pruebas

	-	+	
	1	2	3
Falta de adaptación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falta de iniciativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Las catorce preguntas específicas sobre aspectos laborales –P– son las siguiente:

*Mediante las preguntas 1 a 3 se trata de obtener información sobre la evolución reciente de las plantillas y las expectativas que cabe esperar en el próximo año.*

**P1.-** Requiere información sobre el proceso de incorporaciones y finalizaciones de contratos a lo largo de los tres últimos años. En caso de que la respu

**P2.-** Una vez que se ha visto lo sucedido en los tres últimos años, se pregunta por las expectativas de la empresa en relación con la posibilidad de nuevas incorporaciones a lo largo del próximo año, en una escala de 1 a 5, donde en la que se establecen los siguientes valores:

- 1.- No.
- 2.- Pocas.
- 3.- Algo.
- 4.- Muchas.
- 5.- Sí.

**P3.-** De igual forma se pregunta por la posibilidad de que se produzcan finalizaciones de contratos, también en el próximo año, siguiendo la misma escala, del 1 a 5:

- 1.- No habrá incorporaciones.
- 2.- Pocas.
- 3.- Algo.
- 4.- Muchas.
- 5.- Habrá incorporaciones.

**P4.-** Una vez establecidas las posibilidades de que se produzcan nuevas incorporaciones o finalizaciones de contratos se pregunta por los motivos:

- Motivos de producción: Por incrementos o descensos en el volumen de producción a causa de la variación de la demanda.
- Plan de personal: En aquellas empresas –normalmente de un cierto tamaño- donde exista un plan de personal en el que se determina la evolución de la plantilla.
- Motivos tecnológicos: Por la introducción de nueva maquinaria o supresión de líneas de trabajo como consecuencia de procesos de obsolescencia tecnológica.

*Las preguntas 4 a 10 tratan de recoger información que permita caracterizar los motivos de contratación, sus perfiles, los factores de selección, así como las vías utilizadas, el tiempo utilizado y los contratos que se han utilizado.*

Las respuestas a esta pregunta pueden ser múltiples.



**P5.-** Con esta pregunta se pretende establecer la forma de incorporación de las personas seleccionadas en el sentido de si se van a incorporar directamente al puesto de trabajo o van a requerir de un proceso de formación previo a su incorporación:

- Personas formadas. Para su incorporación inmediata al puesto de trabajo.
- Perfiles a formar. Se buscan personas con unas determinadas características, a las que la empresa dará posteriormente una formación específica para el desempeño de una actividad determinada.
- Promoción interna. Las personas ya forman parte de la empresa.

Las respuestas a esta pregunta pueden ser múltiples en la medida que se pueda optar por varias vías en cada caso.

**P6.-** Con el fin de analizar las nuevas incorporaciones desde una perspectiva de género, se pregunta por las preferencias de los gestores de personal en relación al genero del nuevo personal

- H. Hombres.
- M. Mujeres.
- HM. Indistintamente.

Las respuestas a esta pregunta pueden ser múltiples.

**P7.-** Con esta pregunta se trata de valorar la importancia que se otorga a tres aspectos clave como son los estudios, la experiencia laboral y la edad. Para ello se utiliza una escala de 1 a 5:

- 1.- No es importante.
- 2.- Es Poco importante.
- 3.- Es importante.
- 4.- Es bastante importante,
- 5.- Es muy importante.

**P8.-** La pregunta incide en los canales utilizados para contactar con los posibles candidatos:

- ECyL o antiguo INEM.
- Agencias de Empleo privadas que realizan externamente el proceso de selección.
- ETT a las que se acude para que te proporcionen trabajadores contratados por ellas.
- Amistades, cuando se recurre a conocidos.





- Universidad, tanto si se acude a ello para obtener alumnos en prácticas, como si los incorporas directamente.
- Ciclos Formativos (Antigua FP), tanto si se acude a ello para obtener alumnos en prácticas, como si los incorporas directamente.
- Otras

Se trata también de una pregunta en la que se pueden obtener respuestas múltiples, en la medida que utilicen una o varias de las vías indicadas.

**P9.-** Con esta pregunta se consulta sobre el tiempo que les cuesta encontrar las personas requeridas, según la periodización que se indica y en los diferentes niveles.

**P10.-** A partir de aquí, se pregunta por el tipo de política de personal de la empresa en función de la clase de contratos que realiza.

- Aprendizaje.
- Indefinido.
- Duración determinada: En este caso se pide especificar el motivo:
  - Circunstancias de la producción por incrementos de la demanda.
  - Sustitución o interinidad, cuando se trata de cubrir una plaza por alguno de esos dos motivos.

Las respuestas a esta pregunta pueden ser múltiples.

**P11.-** Finalmente se trata de obtener información sobre el grado de satisfacción según dos aspectos:

- Nivel de adecuación: Entendido como el grado de interés e implicación con la empresa.
- Nivel de formación: Entendido como el conjunto de conocimientos técnicos necesarios para el desempeño de su actividad.

En este caso se genera una subpregunta referida a la realización de cursos de formación específica, según actividad y si se realiza de forma interna o externa.

- Siempre
- Nunca
- A veces.

*Finalmente, con las preguntas 11 a 14, se quiere analizar los resultados del proceso de selección en lo que se refiere a grado de satisfacción, y los principales problemas que se han tenido que salvar.*

Para completar el proceso y como resumen se establece una batería de tres preguntas relativas al proceso global de toma de decisión, selección y periodo de pruebas, a los que se daría el mismo tipo de contestación

- 0.- No es importante.
- 1.- Poco importante.



- 2.- Bastante importante,
- 3.- Muy importante.

**P12.-** Obstáculos para plantearse nuevas incorporaciones:

- Rigidez del mercado laboral. Hace relación al coste de los despidos.
- Costes sociales –Seg. Social- Hace referencia al coste de la Seguridad Social
- Expectativas del mercado. En el sentido si prevén un incremento de demanda que signifique aumentar la producción y el número de contratados.

**P13.-** Problemas durante el proceso de selección:

- Falta de personal. Disponibilidad de personas para desempeñar el trabajo requerido.
- Falta de personal formado. Disponer de la formación suficiente para el desempeño.
- Honorarios. Exigencias salariales por parte de los candidatos.

**P14.-** Problemas durante el proceso de prueba:

- Falta de adaptación. Integración al equipo humano.
- Falta de iniciativa. Grado de interés y participación en la empresa.

El proceso de encuestación, se extendió desde la segunda semana de enero de 2007, hasta finales de febrero. La intensa actividad administrativa que se produce en las empresas en los primeros días de enero hasta el día 21 en el que se cierran las contabilidades y las obligaciones tributarias del último trimestre junto con los resúmenes anuales que se generan, hicieron que hasta prácticamente la última semana de enero no se pudiera obtener un conveniente ritmo de encuestación.



### 3.4. ENTREVISTA A EXPERTOS

Con la entrevista a expertos se pretende por un lado validar las conclusiones que se obtienen tanto en a partir del análisis estadístico de las series de información relacionada con contratación, paro y demandas de trabajo registradas en las oficinas del ECyL, a lo largo del periodo estudiado, como también de la encuesta realizada a empresas, y de las conclusiones que del análisis comparado de ambas fuentes de información.

Para ello se ha elaborado un informe de síntesis que servirá de base para mantener una entrevista con una serie de expertos que se han seleccionado en función experiencia y conocimiento con el fin de analizar y contrastar los resultados obtenidos en aquellos aspectos en los que el entrevistado pueda aportar su opinión.

Los expertos contactados responden a los siguientes perfiles:

- Agencia de Desarrollo Económico. Junta de Castilla y León.
  - Técnico en creación de empresas
- Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
  - Observatorio de Empleo
- Expertos en la Encuesta de Fuerza Laboral del INE.
  - Director del equipo de campo de la EFL
- Confederación Vallisoletana de Empresarios
  - Técnico especialista en tabajo
- Agrupación Vallisoletana de Comercio
  - Secretario de la Agrupación
- UGT.
  - Técnico Trabajo
- Empresas.
  - Fundación General- UVA





### CUESTIONARIO A EXPERTOS: Aspectos a considerar

El objetivo del cuestionario que se muestra, es mantener una entrevista con personas conocedoras de la situación del mercado de trabajo en Valladolid o bien de aspectos relacionados con el mismo, bien sea porque están directamente especializadas en este tema, o porque en función de su actividad profesional, están familiarizados con temas pueden arrojar luz sobre aspectos relacionados con el mercado de trabajo.

Por todo ello el significado de este documento es únicamente servir de guión para analizar y contrastar los resultados obtenidos en el informe relativo al estudio sectorial de generación de empleo en Valladolid y contrastar algunos de los resultados que se resultan del mismo, en aquellos aspectos en los que el entrevistado pueda aportar su opinión.

1.- ¿Como calificaría la situación actual del mercado de trabajo en el municipio de Valladolid, en función de su experiencia y más allá de la situación que se deriva de los datos estadísticos?

Ⓐ- Poco, Ⓑ- Algo, Ⓒ- Mucho.

- 1.a.- Hay un elevado dinamismo laboral, porque es fácil encontrar trabajo..... ① ② ③
- 1.c.- Hay un estancamiento en el proceso de creación de puestos de trabajo. ... ① ② ③
- 1.c.- Hay una pérdida de puestos de trabajo ..... ① ② ③
- 1.b.- Hay diferencias entre sectores..... ① ② ③
- 1.d.- Hay un problema de falta de personal ..... ① ② ③
- 1.d.- Hay un problema de falta de personal cualificado ..... ① ② ③
- ¿En que justifica su impresión? .....
- ¿En que sectores se produce?.....

2.- Valoración de algunos problemas del mercado laboral en Valladolid

Ⓐ- Poco problemático, Ⓑ- Algo problemático, Ⓒ- Muy problemático.

- 2.a.- La inserción laboral de los jóvenes..... ① ② ③
- 2.b.- Incidencia del paro entre las mujeres ..... ① ② ③
- 2.c.- Paro de larga duración ..... ① ② ③
- 2.d.- Precariedad laboral ..... ① ② ③
- 2.e.- Rigidez del marco laboral..... ① ② ③
- ¿En que justifica su impresión? .....
- ¿En que sectores se produce?.....

3.- Situación de la mujer en el mercado de trabajo.

Ⓐ- Mal, Ⓑ- Regular, Ⓒ- Bien.

- 3.a.- Acceso de las mujeres al mercado de trabajo ..... ① ② ③
- 3.b.- Nivel de retribuciones..... ① ② ③
- 3.c.- Capacidad de promoción laboral..... ① ② ③
- 3.d.- Presencia entre cargos directivos ..... ① ② ③
- 3.e.- Compatibilización de la vida laboral y familiar ..... ① ② ③
- ¿En que justifica su impresión? .....





**instituto municipal de empleo**

**ESTUDIO SECTORIAL SOBRE LA GENERACIÓN DE EMPLEO EN VALLADOLID**



4.- ¿Cual considera que puede ser la evolución del mercado laboral en Valladolid durante los próximos años?

①-No, ②-Es posible, ③-Si.

- |   |       |
|---|-------|
| 4.a.- Se mantendrá estable en los actuales parámetros.....                  | ① ② ③ |
| 4.b.- Evolucionará positivamente.....                                       | ① ② ③ |
| 4.c.- Evolucionará negativamente.....                                       | ① ② ③ |
| 4.d.- Es factible esperar un recorte de trabajos en algunos sectores.....   | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....  |       |
| 4.c.- Es factible esperar incrementos de trabajo en algunos sectores .....  | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....  |       |
| 4.d.- Se mantendrá el proceso de equiparación entre mujeres y hombres ..... | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....  |       |
| 4.e.- Es previsible esperar que se produzca una falta de personal.....      | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....  |       |

5.- ¿Que importancia otorga a los siguientes aspectos en el proceso de contratación de nuevos empleados?

①- Poco, ②-Algo, ③- Mucho.

- |   |       |
|---|-------|
| 5.a.- Nivel de formación .....                                | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....                                      |       |
| 5.b.- Edad de los empleados a incorporar .....                | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....                                      |       |
| 5.c.- Genero de los empleados a incorporar.....               | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....                                      |       |
| 5.d.- Experiencia laboral de los empleados a incorporar.....  | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....                                      |       |
| 5.e.- Formación técnica de los empleados a incorporar .....   | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....                                      |       |
| 5.f.- Habilidades sociales de los empleados a incorporar..... | ① ② ③ |
| ¿En que sectores?: .....                                      |       |

6.- ¿De los siguientes sectores de actividad, cuales considera que podrian tener un mayor potencial de crecimiento?

①-Nada, ②-Poco, ③-Mucho.

- |   |       |
|---|-------|
| 6.a.-Energía, gas y agua.....                         | ① ② ③ |
| 6.b.-Actividades sanitarias y Servicios Sociales..... | ① ② ③ |
| 6.c.-Hostelería.....                                  | ① ② ③ |
| 6.d.-Intermediación financiera.....                   | ① ② ③ |
| 6.e.-Transporte.....                                  | ① ② ③ |
| 6.f.-Educación.....                                   | ① ② ③ |
| 6.g.-Inmobiliarias, servicios empresariales.....      | ① ② ③ |
| 6.h.-Otras actividades sociales,.....                 | ① ② ③ |
| 6.i.-Construcción.....                                | ① ② ③ |
| 6.j.-Agricultura .....                                | ① ② ③ |
| 6.k.-Comercio.....                                    | ① ② ③ |
| 6.l.-Industrias extractivas.....                      | ① ② ③ |
| ¿En que justificaria su opinión? .....                |       |





## 4. SITUACIÓN ACTUAL

---

### 4.1. INTRODUCCIÓN

*La situación actual del municipio de Valladolid la determinamos analizando los contratos y parados de doce meses, en el municipio de Valladolid, en la Provincia, en Castilla y León y en España.*

Para analizar la situación actual del municipio de Valladolid, se considerarán los doce meses más actuales en el momento de realizar este análisis, que comprende el período diciembre 2004 – noviembre 2005. Para determinar la situación se comparará el municipio de Valladolid con la provincia de Valladolid, la Comunidad de Castilla y León y el total de España.

Las variables consideradas son las siguientes:

- Contratos totales (contratos iniciales más conversiones en indefinidos)
  - Sexo (hombre, mujer)
  - Edad (menos de 25, entre 25 y 44, más de 44)
  - Nivel de estudios (analfabetos, primarios, secundarios, técnicos superiores, universitarios)
  - Tipo contrato (indefinido, duración determinada, en prácticas o formación, otros)
- Parados registrados
  - Sexo (hombre, mujer)
  - Edad (menos de 25, entre 25 y 44, más de 44)
  - Nivel de estudios (analfabetos, primarios, secundarios, técnicos superiores, universitarios)

*Para evitar la estacionalidad de las variables del mercado de trabajo, se analiza el promedio de los últimos doce meses disponibles en el momento de realizar el estudio.*

*Los datos nacionales se han obtenido del INEM y el resto del Observatorio Regional de Empleo de la Junta de Castilla y León (ECYL).*

Debido a la estacionalidad de las variables del mercado de trabajo, sería incorrecto analizar la situación actual mediante el análisis de un determinado mes; así que hemos considerado más acertado estudiar el comportamiento medio en los doce meses comprendidos entre diciembre de 2004 y noviembre de 2005; los doce meses más actuales en el momento de iniciar el análisis actual.

Es decir, para las variables contratos registrados y paro registrado se ha calculado el promedio mensual dentro de cada ámbito territorial, y su correspondiente valor porcentual en función de las categorías.

Los datos relativos a España se han obtenido a partir del Ministerio de Trabajo; concretamente en el Instituto Nacional de Empleo (INEM), y el resto de la Junta de Castilla y León a partir del Servicio Público Regional de Empleo (ECYL); concretamente en el Observatorio Regional de Empleo.

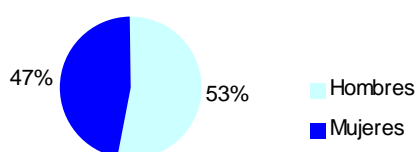


## 4.2. SEGÚN EL SEXO

*Por sexo, el comportamiento del municipio de Valladolid, tanto en contratos como en paro, es mucho más parecido al de la Provincia y al de la Región que al de España.*

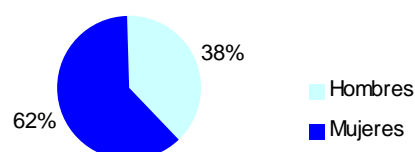
Al analizar la situación actual atendiendo al sexo, se observa que tanto el municipio de Valladolid como la Provincia y la Región tienen un porcentaje de contratación femenina superiores al que se produce en el conjunto de España, aunque en el caso del paro registrado es España quien tiene un porcentaje de paro femenino inferior.

**Contrataciones en el municipio de Valladolid según el sexo**



*La contratación de mujeres en el municipio de Valladolid 47,3%, es superior a la que se produce en España 44,7% ...*

**Paro registrado en el municipio de Valladolid según el sexo**



Por término medio el 47% de las contrataciones producidas en un mes en el municipio de Valladolid corresponden a mujeres; porcentaje superior al que se produce en España 45% y algo superior al de la provincia 46%, aunque ligeramente inferior al que se registra en la Comunidad Autónoma 48%.

### % de la media de las contrataciones registradas durante los 12 meses diciembre 2004 - noviembre 2005

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

	Sexo	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
	Hombres	55,3%	52,1%	53,7%	52,7%
	Mujeres	44,7%	47,9%	46,3%	47,3%

*... sin embargo el paro femenino es superior en el municipio de Valladolid 62,2%, frente al 60,4% que se produce en España.*

Al analizar el paro registrado por sexo, la situación se invierte respecto a las contrataciones. El porcentaje de mujeres paradas cada mes en el municipio de Valladolid 62% es ligeramente superior al que se registra en España 60%, pero inferior a los producidos en la comunidad Autónoma y provincia, 64% respectivamente.

### % de la media del paro registrado durante los 12 meses diciembre 2004 - noviembre 2005

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

	Sexo	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
	Hombres	39,6%	36,2%	36,5%	37,8%
	Mujeres	60,4%	63,8%	63,5%	62,2%





## Contrataciones

Fuente: INEM - ECYL

*Por término medio, en el municipio de Valladolid se registran algo más de 11.000 contratos cada mes; que representan el 72% de los contratos que se producen en la provincia y el 18% de los que se registran en la Región.*

*El 71% de los contratos masculinos que se producen en la provincia corresponden al municipio de Valladolid. Para los contratos masculinos de la región, se mantiene el 18% en el municipio de Valladolid.*

*En el caso de la contratación femenina, en el municipio de Valladolid se registran por término medio algo más de 5.200 contratos cada mes; que representan el 74% de los que se producen en la provincia y el 18% de los que se registran en la Región.*

*Los municipios de Valladolid y Boecillo aglutinan el 76% de las contrataciones que se producen en la Provincia, y el 78% de los contratos femeninos provinciales.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	1.223.322	46.004	12.230	9.467
2005	Enero	1.284.958	53.373	12.904	9.676
2005	Febrero	1.230.315	48.846	12.776	9.444
2005	Marzo	1.307.345	52.380	13.692	10.219
2005	Abril	1.322.797	51.900	13.616	10.002
2005	Mayo	1.429.695	56.871	16.225	11.701
2005	Junio	1.566.969	67.795	17.432	12.297
2005	Julio	1.570.198	71.957	16.642	11.760
2005	Agosto	1.298.453	63.451	14.137	9.600
2005	Septiembre	1.617.951	70.331	18.910	13.427
2005	Octubre	1.637.186	75.577	17.944	12.702
2005	Noviembre	1.569.481	64.436	16.452	12.108
Promedio 12 meses		1.421.556	60.243	15.247	11.034

## Contrataciones hombres

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	640.576	21.472	5.940	4.581
2005	Enero	714.284	28.535	7.125	5.146
2005	Febrero	695.648	27.348	7.381	5.258
2005	Marzo	724.845	27.877	7.445	5.516
2005	Abril	739.651	28.443	7.481	5.459
2005	Mayo	803.549	30.661	8.950	6.339
2005	Junio	879.332	35.889	9.497	6.590
2005	Julio	867.090	37.657	9.041	6.226
2005	Agosto	736.147	33.673	7.741	5.160
2005	Septiembre	898.789	35.785	9.803	6.794
2005	Octubre	878.886	36.700	9.310	6.534
2005	Noviembre	856.228	32.640	8.517	6.211
Promedio 12 meses		786.252	31.390	8.186	5.818

## Contrataciones mujeres

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	582.746	24.532	6.290	4.886
2005	Enero	570.674	24.838	5.779	4.530
2005	Febrero	534.667	21.498	5.395	4.186
2005	Marzo	582.500	24.503	6.247	4.703
2005	Abril	583.146	23.457	6.135	4.543
2005	Mayo	626.146	26.210	7.275	5.362
2005	Junio	687.637	31.906	7.935	5.707
2005	Julio	703.108	34.300	7.601	5.534
2005	Agosto	562.306	29.778	6.396	4.440
2005	Septiembre	719.162	34.546	9.107	6.633
2005	Octubre	758.300	38.877	8.634	6.168
2005	Noviembre	713.253	31.796	7.935	5.897
Promedio 12 meses		635.304	28.853	7.061	5.216



### Paro registrado

Fuente: INEM - ECYL

**Con 16.166 parados mensuales de media, el municipio de Valladolid recoge el 68% del paro registrado en la provincia, y el 15% del paro regional.**

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	1.670.290	96.189	21.615	14.821
2005	Enero	1.723.449	101.547	23.160	15.973
2005	Febrero	1.717.381	101.547	23.345	16.165
2005	Marzo	1.684.164	99.729	23.234	16.073
2005	Abril	1.653.537	96.797	22.879	15.784
2005	Mayo	2.007.393	111.204	25.035	17.060
2005	Junio	1.974.860	107.566	23.881	16.149
2005	Julio	1.989.417	104.757	23.596	15.825
2005	Agosto	2.019.110	103.787	23.908	16.101
2005	Septiembre	2.013.286	104.891	23.998	16.204
2005	Octubre	2.052.861	111.032	24.866	16.946
2005	Noviembre	2.095.580	114.686	25.042	16.887
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>1.883.444</b>	<b>104.478</b>	<b>23.713</b>	<b>16.166</b>

### Paro registrado hombres

Fuente: INEM - ECYL

**Las cifras de porcentaje de paro masculino en el municipio de Valladolid son ligeramente superiores que las del paro total. El municipio de Valladolid recoge el 71% del paro masculino registrado en la provincia, y el 16% del paro regional.**

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	695.630	37.348	8.389	5.888
2005	Enero	708.605	39.277	9.047	6.412
2005	Febrero	695.911	38.206	8.927	6.361
2005	Marzo	681.179	37.099	8.779	6.274
2005	Abril	659.971	35.287	8.527	6.084
2005	Mayo	782.160	39.327	8.872	6.248
2005	Junio	758.514	37.956	8.520	6.000
2005	Julio	763.528	36.843	8.411	5.902
2005	Agosto	790.103	36.421	8.502	5.939
2005	Septiembre	784.260	36.249	8.483	5.929
2005	Octubre	803.777	38.919	8.728	6.165
2005	Noviembre	821.035	40.701	8.740	6.108
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>745.389</b>	<b>37.803</b>	<b>8.660</b>	<b>6.109</b>

### Paro registrado mujeres

Fuente: INEM - ECYL

**Los porcentajes de paro femenino en el municipio de Valladolid se mantienen como el paro total; 67% del paro provincial y 15% del paro regional.**

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	974.660	58.841	13.226	8.933
2005	Enero	1.014.844	62.270	14.113	9.561
2005	Febrero	1.021.470	63.341	14.418	9.804
2005	Marzo	1.002.985	62.630	14.455	9.799
2005	Abril	993.566	61.510	14.352	9.700
2005	Mayo	1.225.233	71.877	16.163	10.812
2005	Junio	1.216.346	69.610	15.361	10.149
2005	Julio	1.225.889	67.914	15.185	9.923
2005	Agosto	1.229.007	67.366	15.406	10.162
2005	Septiembre	1.229.026	68.642	15.515	10.275
2005	Octubre	1.249.084	72.113	16.138	10.781
2005	Noviembre	1.274.545	73.985	16.302	10.779
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>1.138.055</b>	<b>66.675</b>	<b>15.053</b>	<b>10.057</b>



### 4.3. SEGÚN LA EDAD

*Según la edad, el comportamiento del municipio de Valladolid, tanto en contratos como en paro, es mucho más parecido al de la Provincia y al de la Región que al de España.*

*La contratación de menores de 25 años en el municipio de Valladolid 32,2%, es superior a la que se produce en España 28,8% .*

*La contratación de menores de 44 años en el municipio de Valladolid 90,8%, es superior a la que se produce en España 86% .*

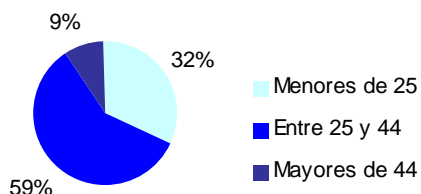
*Sin embargo, la contratación de mayores de 44 años en el municipio de Valladolid 9,2%, es inferior a la que se produce en España 14% .*

*En el municipio de Valladolid hay menos paro de menores de 25 años 12,6% que en España 13,4% ...*

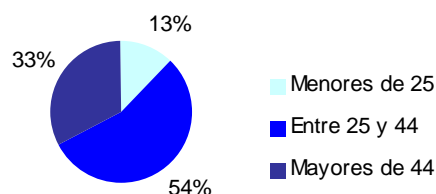
*... sin embargo el paro aumenta entre los parados de 25 o más años; 87,4% frente al 86,6% del conjunto nacional.*

Atendiendo a parámetros de edad, se observa que tanto el municipio de Valladolid como la Provincia y la Región tienen un porcentaje de contratación de menores de 25 años superior al que se produce en el conjunto de España y un porcentaje de paro inferior al conjunto nacional para dicho grupo de edad.

**Contrataciones en el municipio de Valladolid según la edad**



**Paro registrado en el municipio de Valladolid según la edad**



Por término medio el 32% de las contrataciones producidas en un mes en el municipio de Valladolid corresponden a menores de 25 años; porcentaje superior al que se produce en España 29% y algo superior al de la Provincia 31%, y al de la Región 30%.

**% de la media de las contrataciones registradas durante los 12 meses diciembre 2004 - noviembre 2005**

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

	Edad	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
	Menores de 25	28,8%	30,3%	31,2%	32,2%
	Entre 25 y 44	57,2%	57,8%	58,9%	58,6%
	Mayores de 44	14,0%	11,9%	9,9%	9,2%

El municipio de Valladolid tiene un porcentaje de parados menores de 25 años, ligeramente inferior al de España, al de la Región y al de su Provincia. El porcentaje de paro en los grupos de edad 'entre 25 y 44', y 'más de 44' es superior en el municipio de Valladolid respecto al conjunto nacional.

**% de la media del paro registrado durante los 12 meses diciembre 2004 - noviembre 2005**

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

	Edad	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
	Menores de 25	13,4%	13,6%	13,4%	12,6%
	Entre 25 y 44	52,3%	54,0%	55,2%	54,4%
	Mayores de 44	34,3%	32,4%	31,4%	33,0%



### Contrataciones menores de 25 años

Fuente: INEM - ECYL

*El municipio de Valladolid recoge el 75% de los contratos a menores de 25 años que se producen en la Provincia, y el 19% de los que se realizan en la Región.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	359.883	14.040	4.059	3.297
2005	Enero	331.102	14.619	3.864	2.989
2005	Febrero	324.393	13.206	3.634	2.821
2005	Marzo	358.458	14.618	4.031	3.107
2005	Abril	360.479	14.674	4.028	3.064
2005	Mayo	395.336	16.243	4.847	3.705
2005	Junio	482.600	21.445	5.533	4.080
2005	Julio	552.642	27.050	6.008	4.393
2005	Agosto	400.444	21.094	4.580	3.208
2005	Septiembre	451.603	21.752	6.243	4.376
2005	Octubre	458.449	21.655	5.404	3.803
2005	Noviembre	438.545	18.295	4.840	3.731
Promedio 12 meses		409.495	18.224	4.756	3.548

### Contrataciones entre 25 y 44 años

Fuente: INEM - ECYL

*El 72% de los contratos realizados en la Provincia a personas entre 25 y 44 años, se producen en el municipio de Valladolid. Cuando se analiza toda la Región y para el mismo rango de edad, el municipio de Valladolid recibe el 19% de las contrataciones.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	689.318	26.629	7.082	5397
2005	Enero	759.301	32.490	7.739	5771
2005	Febrero	727.033	29.713	7.854	5749
2005	Marzo	764.986	31.639	8.387	6246
2005	Abril	774.738	31.016	8.283	6050
2005	Mayo	834.359	33.846	9.728	6943
2005	Junio	874.857	38.307	10.206	7116
2005	Julio	821.923	36.825	9.068	6350
2005	Agosto	721.666	34.534	8.114	5475
2005	Septiembre	933.820	40.078	10.787	7734
2005	Octubre	948.699	44.631	10.605	7568
2005	Noviembre	911.111	38.141	9.864	7243
Promedio 12 meses		813.484	34.821	8.976	6.470

### Contrataciones mayores de 44 años

Fuente: INEM - ECYL

*El descenso de las contrataciones en el municipio de Valladolid para el grupo de edad de los mayores de 44 años, respecto a la Provincia y la Región, es importante. El 67% de las contrataciones provinciales y el 10% de las regionales.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	174.121	5.335	1.089	773
2005	Enero	194.555	6.264	1.301	916
2005	Febrero	178.889	5.927	1.288	874
2005	Marzo	183.901	6.123	1.274	866
2005	Abril	187.580	6.210	1.305	888
2005	Mayo	200.000	6.782	1.650	1.053
2005	Junio	209.512	8.043	1.693	1.101
2005	Julio	195.633	8.082	1.566	1.017
2005	Agosto	176.343	7.823	1.443	917
2005	Septiembre	232.528	8.501	1.880	1.317
2005	Octubre	230.038	9.291	1.935	1.331
2005	Noviembre	219.825	8.000	1.748	1.134
Promedio 12 meses		198.577	7.198	1.514	1.016



### Paro registrado menores de 25 años

Fuente: INEM - ECYL

*El municipio de Valladolid recoge el 64% del paro de menores de 25 años registrado en la Provincia, y el 14% del registrado en la Región para el mismo grupo de edad.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	232.363	12.945	2.887	1.824
2005	Enero	245.340	14.245	3.254	2.090
2005	Febrero	247.947	14.649	3.384	2.187
2005	Marzo	240.864	14.451	3.318	2.169
2005	Abril	233.712	13.675	3.279	2.165
2005	Mayo	258.851	14.655	3.321	2.155
2005	Junio	255.429	14.705	3.127	1.959
2005	Julio	244.257	13.593	3.011	1.881
2005	Agosto	247.222	13.239	3.020	1.907
2005	Septiembre	263.228	13.675	3.011	1.937
2005	Octubre	278.101	14.953	3.206	2.104
2005	Noviembre	286.670	15.584	3.261	2.090
Promedio 12 meses		252.832	14.197	3.173	2.039

### Paro registrado entre 25 y 44 años

Fuente: INEM - ECYL

*El porcentaje de paro provincial que recoge el municipio de Valladolid para el grupo de edad entre 25 y 44 años es el 67%; algo superior que para los menores de 25 años. El porcentaje de paro regional para el grupo de edad entre 25 y 44 años en el municipio de Valladolid asciende hasta el 16%.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	867.093	52.518	11.982	8073
2005	Enero	894.971	55.311	12.686	8581
2005	Febrero	888.726	55.141	12.794	8697
2005	Marzo	867.049	53.664	12.678	8588
2005	Abril	846.731	51.912	12.458	8417
2005	Mayo	1.062.165	60.787	13.919	9271
2005	Junio	1.034.897	58.054	13.159	8705
2005	Julio	1.049.914	54.128	12.584	8622
2005	Agosto	1.073.597	54.111	12.832	8817
2005	Septiembre	1.061.202	57.442	13.591	8921
2005	Octubre	1.078.493	60.856	14.095	9405
2005	Noviembre	1.101.260	62.651	14.251	9394
Promedio 12 meses		985.508	56.381	13.086	8.791

### Paro registrado mayores de 44 años

Fuente: INEM - ECYL

*El grupo de edad mayores de 44 años es el que recoge más paro provincial en el municipio de Valladolid, 72%. Mientras el porcentaje de paro regional para los mayores de 44 años del municipio de Valladolid se mantiene en el 16%.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	570.834	30.726	6.746	4.924
2005	Enero	583.138	31.991	7.220	5.302
2005	Febrero	580.708	31.757	7.167	5.281
2005	Marzo	576.251	31.614	7.238	5.316
2005	Abril	573.094	31.210	7.142	5.202
2005	Mayo	686.377	35.762	7.795	5.634
2005	Junio	684.534	34.807	7.595	5.485
2005	Julio	695.246	37.036	8.001	5.322
2005	Agosto	698.291	36.437	8.056	5.377
2005	Septiembre	688.856	33.774	7.396	5.346
2005	Octubre	696.267	35.223	7.565	5.437
2005	Noviembre	707.650	36.451	7.530	5.403
Promedio 12 meses		645.104	33.899	7.454	5.336



## Según la edad y el sexo

**Las contrataciones femeninas son inferiores a las masculinas en todos los niveles de edad.**

**El 44% de los contratos a menores de 25 años son a mujeres.**

**El 49% de los contratos a personas entre 25 y 44 años son a mujeres.**

**El 48% de los contratos mayores de 44 años son a mujeres.**

Por término medio el 47% de las contrataciones que cada mes se producen en el municipio de Valladolid se realizan a las mujeres. Y según la edad, se contratan menos mujeres en cada uno de los tres grupos de edad. El grupo de edad en el que hay más diferencia entre hombres y mujeres es el de menores de 25 años, donde tan sólo el 44% de las contrataciones corresponden a mujeres. En los otros dos grupos de edad los porcentajes de contratación están muy cerca del 50%.

### Contrataciones hombres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Menores de 25	Entre 25 y 44	Mayores de 44
2004	Diciembre	1.682	2.518	381
2005	Enero	1.671	2.981	494
2005	Febrero	1.629	3.086	543
2005	Marzo	1.723	3.267	526
2005	Abril	1.715	3.246	498
2005	Mayo	2.025	3.688	626
2005	Junio	2.284	3.715	591
2005	Julio	2.590	3.122	514
2005	Agosto	1.931	2.797	432
2005	Septiembre	2.392	3.798	604
2005	Octubre	2.057	3.833	644
2005	Noviembre	1.938	3.729	544
Promedio 12 meses		1.970	3.315	533

### Contrataciones mujeres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Menores de 25	Entre 25 y 44	Mayores de 44
2004	Diciembre	1.615	2.879	392
2005	Enero	1.318	2.790	422
2005	Febrero	1.192	2.663	331
2005	Marzo	1.384	2.979	340
2005	Abril	1.349	2.804	390
2005	Mayo	1.680	3.255	427
2005	Junio	1.796	3.401	510
2005	Julio	1.803	3.228	503
2005	Agosto	1.277	2.678	485
2005	Septiembre	1.984	3.936	713
2005	Octubre	1.746	3.735	687
2005	Noviembre	1.793	3.514	590
Promedio 12 meses		1.578	3.155	483



**El paro femenino es superior al masculino en todos los niveles de edad.**

**El 66% de los parados entre 25 y 44 años son mujeres.**

**El 53% de los parados menores de 25 años son mujeres.**

Por término medio el 62% de los parados que cada mes se registran en el municipio de Valladolid son mujeres. Según la edad, en cada uno de los diferentes niveles de edad el paro femenino siempre es superior al masculino.

E 66% de los parados entre 25 y 44 años son mujeres. Mientras que entre los más jóvenes (menores de 25 años) el paro está muy equilibrado, y el paro femenino recoge el 53%.

### Parados hombres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Menores de 25	Entre 25 y 44	Mayores de 44
2004	Diciembre	837	2.944	2.107
2005	Enero	941	3.085	2.386
2005	Febrero	971	3.075	2.315
2005	Marzo	977	3.020	2.277
2005	Abril	998	2.915	2.171
2005	Mayo	1.003	3.006	2.239
2005	Junio	967	2.908	2.125
2005	Julio	920	2.909	2.073
2005	Agosto	924	2.953	2.062
2005	Septiembre	916	2.977	2.036
2005	Octubre	974	3.188	2.003
2005	Noviembre	963	3.205	1.940
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>949</b>	<b>3.015</b>	<b>2.145</b>

### Parados mujeres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Menores de 25	Entre 25 y 44	Mayores de 44
2004	Diciembre	987	5.129	2.817
2005	Enero	1.149	5.496	2.916
2005	Febrero	1.216	5.622	2.966
2005	Marzo	1.192	5.568	3.039
2005	Abril	1.167	5.502	3.031
2005	Mayo	1.152	6.265	3.395
2005	Junio	992	5.797	3.360
2005	Julio	961	5.713	3.249
2005	Agosto	983	5.864	3.315
2005	Septiembre	1.021	5.944	3.310
2005	Octubre	1.130	6.217	3.434
2005	Noviembre	1.127	6.189	3.463
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>1.090</b>	<b>5.776</b>	<b>3.191</b>



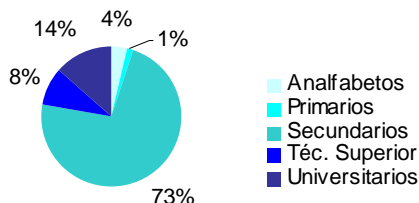
#### 4.4. SEGÚN EL NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES

*Atendiendo al nivel de estudios, el comportamiento del municipio de Valladolid, tanto en contratos como en paro, es mucho más parecido al de la Provincia y al de la Región que al de España.*

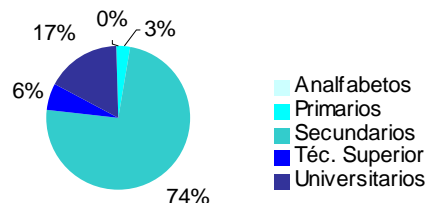
Según el nivel de estudios terminados por los trabajadores, destaca en el municipio de Valladolid el bajo porcentaje de contrataciones y parados, para los niveles inferiores, respecto a España; esto puede deberse a que en el municipio de Valladolid el porcentaje de trabajadores con niveles educativos inferiores es más bajo que en el conjunto de España. Por otro lado la contratación de universitarios en el municipio de Valladolid es superior a España, aunque también existen más parados universitarios en el municipio de Valladolid que en España; esto puede deberse a que en el municipio de Valladolid el porcentaje de trabajadores con formación universitaria es más alto que el conjunto de España.

*La contratación de trabajadores con estudios posteriores a los secundarios es superior en el municipio de Valladolid 22,1% respecto a España 12,8% .*

**Contrataciones en el municipio de Valladolid según nivel de estudios**



**Paro registrado en el municipio de Valladolid según nivel de estudios**



*La contratación de trabajadores con estudios anteriores a los secundarios es inferior en el municipio de Valladolid 5% frente a 16,2% de España.*

Por término medio el 13,6% de las contrataciones producidas en el municipio de Valladolid corresponden a titulados universitarios; porcentaje bastante superior al que se produce en España 8,4% y algo superior al de la Provincia y al de la Región con un 13% respectivamente. Pero a la vez, el municipio de Valladolid tiene un porcentaje de parados universitarios 17,3% superior al de España 9,6%, al de la Región 13,5% y al de su Provincia 15,2%.

*En el municipio de Valladolid se contratan más titulados universitarios que en el conjunto de España, 13,6% frente a 8,4% . Sin embargo hay más parados universitarios, 17,3% frente al 9,6% de España.*

##### % de la media de las contrataciones registradas durante los 12 meses diciembre 2004 - noviembre 2005

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

Estudios	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
Analfabetos	7,8%	3,9%	3,6%	3,5%
Primarios	8,3%	3,8%	2,1%	1,4%
Secundarios	71,0%	73,0%	74,2%	72,9%
Téc. Superior	4,4%	6,9%	7,5%	8,5%
Universitarios	8,4%	12,4%	12,5%	13,6%

##### % de la media del paro registrado durante los 12 meses diciembre 2004 - noviembre 2005

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

Estudios	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
Analfabetos	2,1%	0,2%	0,1%	0,1%
Primarios	9,5%	4,4%	3,0%	2,8%
Secundarios	73,8%	75,7%	75,5%	73,4%
Téc. Superior	5,1%	6,2%	6,2%	6,4%
Universitarios	9,6%	13,5%	15,2%	17,3%

*En el municipio de Valladolid hay menos parados con estudios anteriores a los secundarios que en conjunto nacional; 2,9% frente a 11,6% .*





### Contrataciones analfabetos

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	82.626	1.274	349	257
2005	Enero	84.522	1.568	363	261
2005	Febrero	86.396	1.725	435	314
2005	Marzo	92.351	1.810	384	252
2005	Abril	97.741	1.977	460	285
2005	Mayo	116.002	2.179	558	384
2005	Junio	123.431	2.580	684	477
2005	Julio	120.933	2.788	659	442
2005	Agosto	118.047	2.366	535	374
2005	Septiembre	141.153	3.155	919	681
2005	Octubre	138.331	3.857	692	516
2005	Noviembre	137.006	2.778	607	446
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>111.545</b>	<b>2.338</b>	<b>554</b>	<b>391</b>

*El municipio de Valladolid recoge el 62% de los contratos a trabajadores con estudios inferiores a los secundarios que se producen en la Provincia, y el 12% de los que se realizan en la Región.*

### Contrataciones estudios primarios

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	105.845	1.270	204	125
2005	Enero	108.233	1.621	221	128
2005	Febrero	98.390	1.726	249	131
2005	Marzo	102.026	1.761	218	116
2005	Abril	105.415	1.806	222	115
2005	Mayo	118.055	2.257	384	181
2005	Junio	129.291	2.757	423	179
2005	Julio	126.269	3.073	444	193
2005	Agosto	117.257	2.917	358	143
2005	Septiembre	143.703	2.908	442	223
2005	Octubre	133.202	3.236	396	190
2005	Noviembre	131.525	2.452	347	173
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>118.268</b>	<b>2.315</b>	<b>326</b>	<b>158</b>

*El 71% de los contratos realizados en la Provincia a personas con estudios secundarios, se producen en el municipio de Valladolid. Cuando se analiza toda la Región y para el mismo nivel de estudios, el municipio de Valladolid recibe el 18% de las contrataciones.*

### Contrataciones estudios secundarios

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	879.423	34.422	9.201	7.026
2005	Enero	915.758	38.104	9.544	7.044
2005	Febrero	881.969	35.877	9.599	6.985
2005	Marzo	944.509	38.188	10.223	7.549
2005	Abril	952.450	38.257	10.235	7.417
2005	Mayo	1.018.659	41.545	11.958	8.483
2005	Junio	1.123.988	50.261	12.803	8.931
2005	Julio	1.127.903	53.000	12.269	8.550
2005	Agosto	918.613	47.464	10.648	7.147
2005	Septiembre	1.122.508	50.929	14.146	9.807
2005	Octubre	1.136.257	53.658	13.060	8.950
2005	Noviembre	1.091.704	45.918	11.982	8.683
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>1.009.478</b>	<b>43.969</b>	<b>11.306</b>	<b>8.048</b>



### Contrataciones estudios técnicos superiores

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	54.297	3.221	1.018	872
2005	Enero	60.050	3.784	1.019	834
2005	Febrero	56.822	3.398	962	759
2005	Marzo	59.562	3.870	1.104	909
2005	Abril	58.769	3.517	971	776
2005	Mayo	63.262	4.243	1.339	1.092
2005	Junio	70.369	4.864	1.367	1.108
2005	Julio	70.951	5.063	1.281	1.039
2005	Agosto	54.415	4.001	958	764
2005	Septiembre	67.065	4.542	1.248	994
2005	Octubre	71.371	4.834	1.263	1.000
2005	Noviembre	69.129	4.571	1.265	1.058
Promedio 12 meses		63.005	4.159	1.150	934

*El 80% de los contratos realizados en la Provincia a personas con estudios superiores a los secundarios, se producen en el municipio de Valladolid. Dentro de toda la Región, el municipio de Valladolid recibe el 21% de las contrataciones a personas con estudios superiores a los secundarios (técnicos superiores y universitarios).*

### Contrataciones estudios universitarios

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	101.131	5.817	1.458	1.187
2005	Enero	116.395	8.296	1.757	1.409
2005	Febrero	106.738	6.120	1.531	1.255
2005	Marzo	108.897	6.751	1.763	1.393
2005	Abril	108.422	6.343	1.728	1.409
2005	Mayo	113.717	6.647	1.986	1.561
2005	Junio	119.890	7.333	2.155	1.602
2005	Julio	124.142	8.033	1.989	1.536
2005	Agosto	90.121	6.703	1.638	1.172
2005	Septiembre	143.522	8.797	2.155	1.722
2005	Octubre	158.025	9.992	2.533	2.046
2005	Noviembre	140.117	8.717	2.251	1.748
Promedio 12 meses		119.260	7.462	1.912	1.503



### Paro registrado analfabetos

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	6.104	156	20	14
2005	Enero	6.193	151	15	12
2005	Febrero	6.166	154	15	12
2005	Marzo	6.244	161	16	13
2005	Abril	6.371	172	15	12
2005	Mayo	55.848	239	23	15
2005	Junio	59.184	234	22	14
2005	Julio	58.913	254	30	22
2005	Agosto	61.721	280	37	28
2005	Septiembre	64.122	301	39	26
2005	Octubre	66.147	434	48	29
2005	Noviembre	69.050	535	57	37
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>38.839</b>	<b>256</b>	<b>28</b>	<b>20</b>

*El municipio de Valladolid recoge el 65% de los parados con estudios inferiores a los secundarios registrados en la Provincia, y el 10% de los registrados en la Región.*

### Paro registrado estudios primarios

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	96.852	2.657	405	287
2005	Enero	98.406	2.738	420	302
2005	Febrero	98.394	2.751	418	297
2005	Marzo	97.725	2.794	435	307
2005	Abril	97.354	2.769	459	319
2005	Mayo	202.486	4.384	672	434
2005	Junio	212.697	5.071	762	490
2005	Julio	224.440	5.463	848	529
2005	Agosto	232.491	5.792	901	564
2005	Septiembre	246.676	6.070	940	584
2005	Octubre	259.875	6.749	1.029	629
2005	Noviembre	272.040	7.546	1.139	717
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>178.286</b>	<b>4.565</b>	<b>702</b>	<b>455</b>

*El 66% de los parados registrados en la Provincia con estudios secundarios, se producen en el municipio de Valladolid. Dentro de la Región, el municipio registra el 15% de los parados con estudios secundarios.*

### Paro registrado estudios secundarios

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	1.308.322	73.905	16.415	10.875
2005	Enero	1.343.839	77.723	17.562	11.697
2005	Febrero	1.339.941	77.586	17.620	11.787
2005	Marzo	1.316.782	76.497	17.610	11.793
2005	Abril	1.295.028	74.448	17.365	11.599
2005	Mayo	1.470.003	85.456	19.006	12.599
2005	Junio	1.430.471	82.074	18.209	11.995
2005	Julio	1.423.070	79.018	17.807	11.628
2005	Agosto	1.430.395	77.404	17.980	11.788
2005	Septiembre	1.410.962	77.839	18.028	11.893
2005	Octubre	1.437.426	82.181	18.602	12.399
2005	Noviembre	1.466.279	84.866	18.683	12.278
<b>Promedio 12 meses</b>		<b>1.389.377</b>	<b>79.083</b>	<b>17.907</b>	<b>11.861</b>



### Paro registrado estudios técnicos superiores

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	91.215	6.074	1.310	937
2005	Enero	97.686	6.576	1.451	1.036
2005	Febrero	97.904	6.640	1.512	1.081
2005	Marzo	94.203	6.406	1.483	1.060
2005	Abril	90.654	6.070	1.453	1.046
2005	Mayo	97.635	6.703	1.574	1.104
2005	Junio	94.951	6.466	1.470	1.024
2005	Julio	94.483	6.262	1.456	1.001
2005	Agosto	98.249	6.321	1.476	1.012
2005	Septiembre	98.996	6.441	1.484	1.021
2005	Octubre	101.058	6.942	1.549	1.087
2005	Noviembre	101.240	6.972	1.551	1.075
Promedio 12 meses		96.523	6.489	1.481	1.040

*El 75% de los parados de la Provincia con estudios superiores a los secundarios, se encuentran en el municipio de Valladolid. Dentro de toda la Región, el municipio de Valladolid contiene el 19% de los parados con estudios superiores a los secundarios (técnicos superiores y universitarios).*

### Paro registrado estudios universitarios

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	167.797	13.397	3.465	2.708
2005	Enero	177.325	14.359	3.712	2.926
2005	Febrero	174.976	14.416	3.780	2.988
2005	Marzo	169.210	13.871	3.690	2.900
2005	Abril	164.130	13.338	3.587	2.808
2005	Mayo	181.421	14.422	3.760	2.908
2005	Junio	177.557	13.721	3.418	2.626
2005	Julio	188.511	13.760	3.455	2.645
2005	Agosto	196.254	13.990	3.514	2.709
2005	Septiembre	192.530	14.240	3.507	2.680
2005	Octubre	188.355	14.726	3.638	2.802
2005	Noviembre	186.971	14.767	3.612	2.780
Promedio 12 meses		180.420	14.084	3.595	2.790



## Según el nivel de estudios y el sexo

**El 64% de los contratos a Universitarios son a mujeres.**

**El 57% de los contratos a Técnicos Superiores son a mujeres.**

Por término medio el 47% de las contrataciones que cada mes se producen en el municipio de Valladolid se realizan a las mujeres. Según el nivel de estudios, en las formaciones superiores se contratan más mujeres; así el 57% de las contrataciones a Técnicos Superiores se realizan a mujeres, y el 64% de las contrataciones a Universitarios son a mujeres. En el caso de la formación inferior, se contratan más hombres que mujeres.

### Contrataciones hombres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Analfabetos	Primarios	Secundarios	Téc. Superior	Universitarios
2004	Diciembre	141	77	3.616	332	415
2005	Enero	172	101	4.015	379	479
2005	Febrero	196	102	4.149	371	440
2005	Marzo	157	90	4.354	415	500
2005	Abril	156	72	4.333	354	544
2005	Mayo	245	118	4.965	428	583
2005	Junio	296	121	5.091	507	575
2005	Julio	256	126	4.927	417	500
2005	Agosto	228	102	4.044	337	449
2005	Septiembre	400	131	5.264	442	557
2005	Octubre	309	130	4.881	465	749
2005	Noviembre	271	106	4.761	427	646
Promedio 12 meses		236	106	4.533	406	536

### Contrataciones mujeres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Analfabetos	Primarios	Secundarios	Téc. Superior	Universitarios
2004	Diciembre	116	48	3.410	540	772
2005	Enero	89	27	3.029	455	930
2005	Febrero	118	29	2.836	388	815
2005	Marzo	95	26	3.195	494	893
2005	Abril	129	43	3.084	422	865
2005	Mayo	139	63	3.518	664	978
2005	Junio	181	58	3.840	601	1.027
2005	Julio	186	67	3.623	622	1.036
2005	Agosto	146	41	3.103	427	723
2005	Septiembre	281	92	4.543	552	1.165
2005	Octubre	207	60	4.069	535	1.297
2005	Noviembre	175	67	3.922	631	1.102
Promedio 12 meses		155	52	3.514	528	967



**El paro femenino es superior al masculino en todos los niveles de estudios.**

Por término medio el 62% de los parados que cada mes se registran en el municipio de Valladolid son mujeres. Según el nivel de estudios, en cada uno de los diferentes niveles el paro femenino siempre es superior al masculino. Es muy llamativo que el 75% de los parados con estudios Universitarios sean mujeres, máxime cuando se contratan más Universitarias que Universitarios; concretamente el 64%.

**El 75% de los parados universitarios son mujeres.**

Cuanto mayor es el nivel de estudios, más alto es el paro femenino respecto al masculino.

### Parados hombres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Analfabetos	Primarios	Secundarios	Téc. Superior	Universitarios
2004	Diciembre	7	162	4.668	306	745
2005	Enero	7	170	5.118	337	780
2005	Febrero	7	161	5.040	352	801
2005	Marzo	6	163	4.991	339	775
2005	Abril	5	160	4.858	354	707
2005	Mayo	7	207	4.986	367	681
2005	Junio	5	237	4.765	358	635
2005	Julio	7	248	4.666	357	624
2005	Agosto	12	262	4.689	345	631
2005	Septiembre	10	260	4.654	357	648
2005	Octubre	14	273	4.816	361	701
2005	Noviembre	21	316	4.725	337	709
Promedio 12 meses		9	218	4.831	348	703

### Parados mujeres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Analfabetos	Primarios	Secundarios	Téc. Superior	Universitarios
2004	Diciembre	7	125	6.207	631	1.963
2005	Enero	5	132	6.579	699	2.146
2005	Febrero	5	136	6.747	729	2.187
2005	Marzo	7	144	6.802	721	2.125
2005	Abril	7	159	6.741	692	2.101
2005	Mayo	8	227	7.613	737	2.227
2005	Junio	9	253	7.230	666	1.991
2005	Julio	15	281	6.962	644	2.021
2005	Agosto	16	302	7.099	667	2.078
2005	Septiembre	16	324	7.239	664	2.032
2005	Octubre	15	356	7.583	726	2.101
2005	Noviembre	16	401	7.553	738	2.071
Promedio 12 meses		11	237	7.030	693	2.087



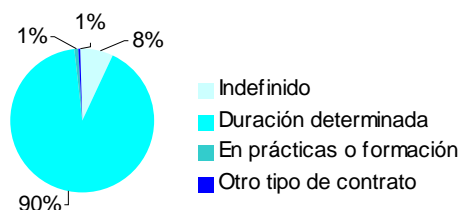
## 4.5. SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

El 90,7% de los contratos que se producen en el municipio de Valladolid son de duración determinada, y tan sólo el 7,8% de los contratos son indefinidos (estos incluyen los nuevos contratos como las conversiones a indefinidos). El peso de los contratos de duración determinada es muy parecido en los otros ámbitos territoriales, aunque el porcentaje que se produce en el municipio de Valladolid es dos puntos superior al que se produce en el conjunto de España. Los contratos en prácticas o formación y otros tipos de contratos tiene un peso insignificante en todos los ámbitos territoriales, en torno al 1% de los contratos registrados.

**El 8% de los contratos que se producen en el municipio de Valladolid son indefinidos y el 92% son no indefinidos...**

**... estos porcentajes son muy similares a los que se producen en España; 9% de indefinidos y 91% de no indefinidos.**

**Contrataciones en el municipio de Valladolid según tipo de contrato**



**De los contratos no indefinidos que se producen en el municipio de Valladolid, el 90,7% son de duración determinada, el 1% son de prácticas o formación y el restante 1% de otro tipo.**

Si distribuimos todos los contratos en indefinidos y no indefinidos, el 8% de los contratos producidos en el municipio de Valladolid son indefinidos y el 92% son no indefinidos. Esta distribución es muy parecida en el total de España; 9% de contrataciones indefinidas y 91% de no indefinidas.

### % de la media de las contrataciones registradas durante los 12 meses diciembre 2004 - noviembre 2005

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

Tipo de contrato	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
Indefinido	8,9%	8,7%	7,7%	7,8%
Duración determinada	88,9%	87,9%	90,9%	90,7%
En prácticas o formación	1,2%	1,4%	0,9%	0,9%
Otro tipo de contrato	0,9%	2,0%	0,5%	0,6%

### Contrataciones indefinidas

Fuente: INEM - ECYL

*El municipio de Valladolid recoge el 73% de los contratos indefinidos que se producen en la Provincia, y el 16% de los que se realizan en la Región.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	91.663	3.672	846	631
2005	Enero	119.535	5.281	1.190	900
2005	Febrero	135.134	5.568	1.279	905
2005	Marzo	140.672	5.745	1.281	957
2005	Abril	133.147	5.433	1.198	835
2005	Mayo	134.439	5.274	1.139	845
2005	Junio	133.022	5.494	1.303	969
2005	Julio	116.265	4.313	957	682
2005	Agosto	92.117	4.468	889	657
2005	Septiembre	138.892	5.377	1.226	915
2005	Octubre	148.234	6.545	1.516	1.119
2005	Noviembre	142.901	6.051	1.254	910
Promedio 12 meses		127.168	5.268	1.173	860

### Contrataciones de duración determinada

Fuente: INEM - ECYL

*El 72% de los contratos de duración determinada realizados en la Provincia, se producen en el municipio de Valladolid.*

*El 19% de los contratos de duración determinada realizados en la Comunidad, se producen en el municipio de Valladolid.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	1.097.918	40.715	11.256	8.729
2005	Enero	1.127.496	45.613	11.515	8.614
2005	Febrero	1.068.396	41.867	11.339	8.409
2005	Marzo	1.142.412	44.922	12.256	9.132
2005	Abril	1.165.274	44.779	12.245	9.040
2005	Mayo	1.269.317	49.948	14.891	10.707
2005	Junio	1.399.303	59.890	15.774	11.049
2005	Julio	1.415.041	65.183	15.406	10.866
2005	Agosto	1.182.933	56.990	13.011	8.807
2005	Septiembre	1.448.379	62.274	17.436	12.304
2005	Octubre	1.459.188	66.758	16.232	11.425
2005	Noviembre	1.397.976	56.320	14.943	10.997
Promedio 12 meses		1.264.469	52.938	13.859	10.007

### Contrataciones en prácticas o formación

Fuente: INEM - ECYL

*El 74% de los contratos en prácticas o formación realizados en la Provincia, se producen en el municipio de Valladolid.*

*El 13% de los contratos en prácticas o formación realizados en la Comunidad, se producen en el municipio de Valladolid.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	14.918	794	90	69
2005	Enero	14.900	564	141	106
2005	Febrero	14.575	636	107	84
2005	Marzo	15.139	720	107	86
2005	Abril	14.989	834	127	87
2005	Mayo	15.632	745	132	98
2005	Junio	21.130	1.211	190	142
2005	Julio	25.809	1.223	225	161
2005	Agosto	12.296	648	94	63
2005	Septiembre	17.767	729	147	121
2005	Octubre	19.244	867	141	106
2005	Noviembre	17.898	872	176	125
Promedio 12 meses		17.025	820	140	104





### Contrataciones con otros tipos de contratos

Fuente: INEM - ECYL

*El 83% de los contratos de otro tipo realizados en la Provincia, se producen en el municipio de Valladolid.*

*El 5% de los contratos de otro tipo realizados en la Comunidad, se producen en el municipio de Valladolid.*

Año	Mes	España	CyL	P. Valladolid	Valladolid
2004	Diciembre	18.823	823	38	38
2005	Enero	23.027	1.915	58	56
2005	Febrero	12.210	775	51	46
2005	Marzo	9.122	993	48	44
2005	Abril	9.387	854	46	40
2005	Mayo	10.307	904	63	51
2005	Junio	13.514	1.200	165	137
2005	Julio	13.083	1.238	54	51
2005	Agosto	11.107	1.345	143	73
2005	Septiembre	12.913	1.951	101	87
2005	Octubre	10.520	1.407	55	52
2005	Noviembre	10.706	1.193	79	76
Promedio 12 meses		12.893	1.217	75	63



## Según el tipo de contrato y el sexo

**El 47% de los contratos realizados en el municipio de Valladolid son a mujeres, y este porcentaje se mantiene según el tipo de contrato.**

Por término medio el 47% de las contrataciones que cada mes se producen en el municipio de Valladolid se realizan a las mujeres. Este porcentaje se mantiene según el tipo de contrato; así el 47% de los contratos indefinidos se realizan a mujeres, el 47% de los contratos de duración determinada también se realizan a mujeres, y en el caso de los contratos en prácticas o formación el porcentaje es del 48%

### Contratos hombres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Indefinido	Duración determinada	En prácticas o formación	Otro tipo de contrato
2004	Diciembre	312	4.215	31	23
2005	Enero	521	4.552	49	24
2005	Febrero	478	4.709	47	24
2005	Marzo	511	4.936	46	23
2005	Abril	455	4.932	50	22
2005	Mayo	445	5.814	49	31
2005	Junio	512	5.942	73	63
2005	Julio	380	5.716	104	26
2005	Agosto	342	4.723	32	63
2005	Septiembre	459	6.224	53	58
2005	Octubre	533	5.931	48	22
2005	Noviembre	475	5.626	66	44
Promedio 12 meses		452	5.277	54	35

### Contratos mujeres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	Indefinido	Duración determinada	En prácticas o formación	Otro tipo de contrato
2004	Diciembre	319	4.514	38	15
2005	Enero	379	4.062	57	32
2005	Febrero	427	3.700	37	22
2005	Marzo	446	4.196	40	21
2005	Abril	380	4.108	37	18
2005	Mayo	400	4.893	49	20
2005	Junio	457	5.107	69	74
2005	Julio	302	5.150	57	25
2005	Agosto	315	4.084	31	10
2005	Septiembre	456	6.080	68	29
2005	Octubre	586	5.494	58	30
2005	Noviembre	435	5.371	59	32
Promedio 12 meses		409	4.730	50	27



## 4.6. SEGÚN EL SECTOR

**De los 16 sectores analizados, en 9 de ellos predomina la contratación femenina, y en uno se produce el equilibrio.**

Por término medio el 47% de las contrataciones que cada mes se producen en el municipio de Valladolid se realizan a las mujeres. Al analizar las contrataciones por sector de actividad y sexo, encontramos que de los 16 sectores analizados, en 6 predominan los contratos masculinos, en 9 los femeninos y en uno hay equilibrio.

En la agricultura, industria, construcción y transporte predomina la contratación a hombres; en actividades inmobiliarias y servicios empresariales la contratación está equilibrada y en el resto de sectores predomina la contratación de mujeres. Muy significativo es el sector N, actividades sanitarias y veterinarias, donde el 84% de las contrataciones son a mujeres.

### Contrataciones hombres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
2004	Diciembre	55	0	2	307	11	725	347	246	286	20	2.192	46	109	38	196	1
2005	Enero	45	0	0	515	5	1.155	424	183	311	16	2.062	24	116	71	217	2
2005	Febrero	51	0	1	424	4	1.342	410	233	258	17	2.083	34	161	57	181	2
2005	Marzo	67	0	1	484	9	1.265	445	252	308	22	2.169	30	199	69	194	2
2005	Abril	79	0	2	529	10	1.207	404	246	248	26	2.163	44	195	33	271	2
2005	Mayo	81	0	2	514	10	1.304	424	372	284	31	2.677	48	167	40	385	0
2005	Junio	87	0	0	551	9	1.363	550	436	396	31	2.582	50	182	88	262	3
2005	Julio	183	0	3	524	10	1.293	485	319	335	31	2.409	65	138	58	360	13
2005	Agosto	176	0	1	315	14	1.039	332	289	274	14	2.123	58	95	73	354	3
2005	Septiembre	137	0	2	492	9	1.334	414	752	382	19	2.494	11	250	66	427	5
2005	Octubre	145	0	1	441	11	1.417	432	351	318	21	2.483	45	487	57	323	2
2005	Noviembre	80	1	2	463	9	1.304	487	297	410	29	2.519	65	273	65	204	3
Promedio 12 meses		99	0	1	463	9	1.229	430	331	318	23	2.330	43	198	60	281	3
Porcentaje hombres		76%	100%	89%	73%	31%	94%	39%	36%	54%	34%	50%	36%	37%	16%	47%	33%

### Contrataciones mujeres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
2004	Diciembre	44	0	0	202	20	58	727	440	258	57	2.387	55	182	222	231	3
2005	Enero	7	0	0	249	15	64	671	385	238	35	1.896	47	256	356	305	6
2005	Febrero	12	0	0	145	12	78	588	467	190	42	1.830	44	241	245	289	3
2005	Marzo	17	0	1	144	15	59	590	417	281	56	2.135	71	291	332	286	8
2005	Abril	24	0	0	139	22	69	557	474	192	45	2.153	77	284	247	257	3
2005	Mayo	25	0	0	171	9	56	651	586	306	44	2.618	68	273	232	315	8
2005	Junio	41	0	0	217	26	101	728	633	366	48	2.453	114	248	368	361	3
2005	Julio	53	0	0	166	28	69	694	566	254	56	2.379	152	337	407	360	13
2005	Agosto	30	0	0	85	32	67	518	484	243	30	2.058	114	169	319	279	12
2005	Septiembre	44	0	0	194	26	77	742	1.145	357	49	2.564	53	555	437	383	7
2005	Octubre	31	0	0	164	27	96	714	811	286	37	2.389	58	730	363	454	8
2005	Noviembre	38	0	1	182	17	72	823	591	337	40	2.661	86	430	318	298	3
Promedio 12 meses		31	0	0	172	21	72	667	583	276	45	2.294	78	333	321	318	6
Porcentaje mujeres		24%	0%	11%	27%	69%	6%	61%	64%	46%	66%	50%	64%	63%	84%	53%	67%



**De los 16 sectores analizados, en 4 de ellos predomina el paro masculino, y en el resto el femenino.**

**Los sectores donde predomina el paro masculino, son sectores eminentemente masculinos, y por lo tanto las mujeres demandan menos puestos de trabajo que los hombres.**

Por término medio el 62% de los parados que cada mes se registran en el municipio de Valladolid son mujeres. Al analizar el paro registrado por sector de actividad y sexo, encontramos que de los 16 sectores analizados, en 12 predominan los parados femeninos y en 4 los masculinos.

Los sectores donde predomina el paro masculino, son sectores eminentemente masculinos (Industria manufacturera, Producción y distribución de energía, Construcción y Transporte), y por lo tanto las mujeres demandan menos puestos de trabajo en estos sectores en comparación con los hombres.

### Parados hombres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
2004	Diciembre	204	0	6	1296	19	1043	614	242	201	53	914	194	125	68	187	13
2005	Enero	217	0	8	1596	18	1033	669	226	238	52	974	229	122	77	208	11
2005	Febrero	210	0	7	1558	19	977	665	241	249	49	972	228	120	79	211	14
2005	Marzo	206	0	6	1491	18	997	654	231	243	50	980	232	109	70	200	14
2005	Abril	199	0	3	1453	16	920	644	230	236	48	925	218	106	65	202	11
2005	Mayo	211	0	4	1460	29	945	725	244	258	58	941	232	138	69	217	13
2005	Junio	215	0	3	1374	29	871	685	248	260	46	924	223	142	60	213	11
2005	Julio	203	0	2	1322	27	875	668	245	252	43	954	217	149	62	209	13
2005	Agosto	214	0	2	1305	30	865	680	237	254	49	991	207	166	62	216	12
2005	Septiembre	201	0	2	1240	31	854	692	246	289	51	998	215	147	65	214	13
2005	Octubre	219	0	4	1249	33	883	707	282	294	55	1105	226	134	79	234	13
2005	Noviembre	247	0	3	1158	36	942	704	291	258	56	1083	233	143	70	226	13
Promedio 12 meses		212	0	4	1.375	25	934	676	247	253	51	980	221	133	69	211	13
Porcentaje hombres		43%	0%	45%	59%	69%	83%	30%	22%	51%	40%	36%	28%	23%	11%	29%	10%

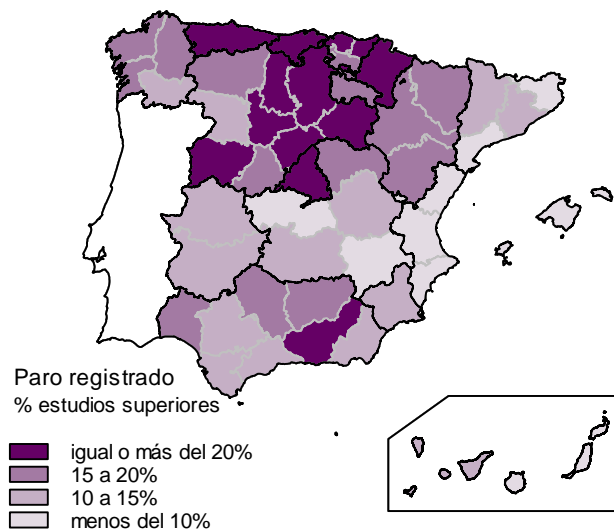
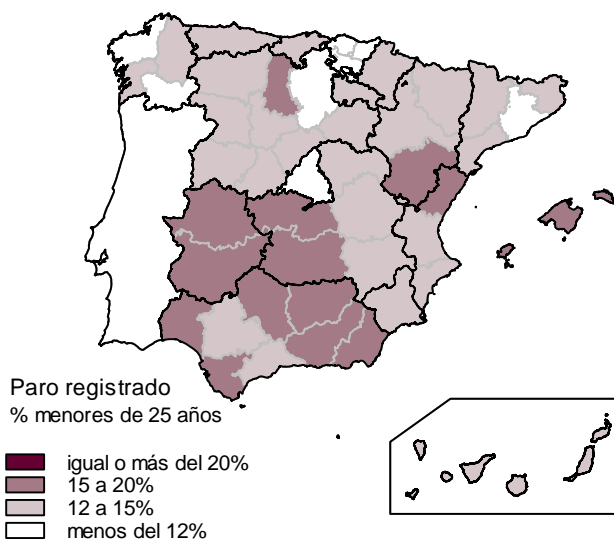
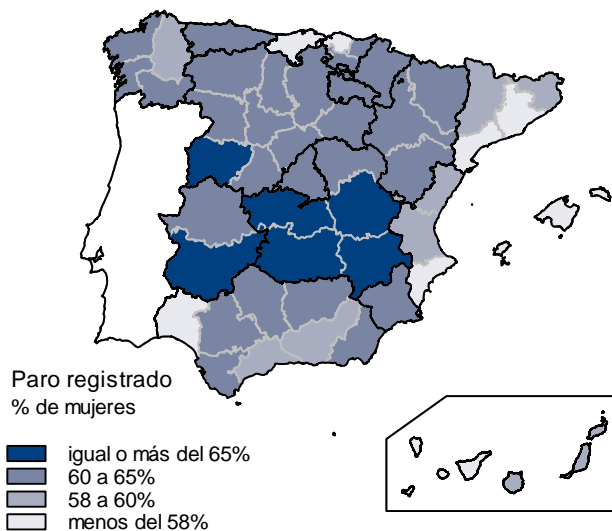
### Parados mujeres municipio de Valladolid

Fuente: INEM - ECYL

Año	Mes	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
2004	Diciembre	242	0	4	881	8	188	1402	778	233	78	1419	504	384	499	435	91
2005	Enero	258	0	4	939	11	188	1550	814	251	77	1577	571	376	554	489	90
2005	Febrero	274	0	4	957	13	190	1604	837	259	80	1600	580	369	590	495	90
2005	Marzo	270	1	5	965	11	188	1578	840	255	78	1593	600	367	576	486	94
2005	Abril	278	1	6	985	11	184	1539	807	261	79	1576	581	374	569	450	98
2005	Mayo	313	1	7	1037	13	212	1758	926	270	87	1847	642	430	658	549	117
2005	Junio	291	2	6	988	10	193	1639	911	245	75	1704	584	438	551	540	120
2005	Julio	284	2	4	927	11	190	1539	939	234	67	1702	532	551	473	525	119
2005	Agosto	280	3	5	946	13	194	1628	938	230	63	1799	547	562	465	532	123
2005	Septiembre	281	3	5	956	11	195	1641	917	229	74	1825	549	491	519	548	128
2005	Octubre	295	3	6	991	12	203	1727	986	257	83	1999	615	451	621	567	142
2005	Noviembre	316	4	6	961	13	202	1699	1026	237	77	2020	605	422	621	580	150
Promedio 12 meses		282	2	5	961	11	194	1.609	893	247	77	1.722	576	435	558	516	114
Porcentaje mujeres		57%	100%	55%	41%	31%	17%	70%	78%	49%	60%	64%	72%	77%	89%	71%	90%

A continuación se muestra una representación cartográfica de las provincias de España con información sobre el paro, con objeto de comparar la situación de la provincia de Valladolid con el resto de España. Para ello se han calculado las medias del período comprendido entre diciembre de 2004 y noviembre de 2005, como se ha realizado en todo el análisis de la situación actual.

*Los porcentajes están calculados con el número medio de parados en el periodo diciembre de 2004 a noviembre de 2005.*



## 5. EVOLUCIÓN Y PREDICCIÓN

---

### 5.1. INTRODUCCIÓN

***La evolución de las principales variables del mercado de trabajo en el municipio de Valladolid se estudia mediante el análisis de Series Temporales.***

Para analizar la evolución del municipio de Valladolid en materia laboral, se han considerado las principales variables del mercado laboral proporcionadas por la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo) y el Servicio Público Regional de Empleo de Castilla y León –ECYL– (Junta de Castilla y León).

Las variables consideradas son las siguientes:

- Contratos totales (contratos iniciales más conversiones en indefinidos)
- Parados registrados
- Demandas registradas
- Afiliaciones en alta a la Seguridad Social (sin autónomos)
- Autónomos

***En la evolución se analizan los contratos, parados, demandas, afiliaciones por cuenta ajena y autónomos.***

La información de Contratos, Parados y Demandas es mensual y comprende el periodo enero del 2000 – noviembre de 2005. La información de Afiliaciones y Autónomos es mensual y comprende el periodo septiembre del 2000 – noviembre de 2005. Estos períodos de tiempo son los más amplios que las fuentes podían ofrecer.

Las cinco variables estudiadas, se han analizado para cada uno de los 16 sectores que establece la CNAE-93 a un dígito (letras A, B, C...P) y para el total de los sectores.

***El periodo de tiempo utilizado en el análisis de la evolución ha sido desde enero de 2000 hasta noviembre de 2005, excepto para las afiliaciones por cuenta ajena y autónomos, donde el primer dato aparece en septiembre del año 2000.***

La evolución de cada variable se estudia a través de la técnica de análisis de Series Temporales.

También se ha analizado el crecimiento interanual de cada una de las cinco variables analizadas.



## 5.2. METODOLOGÍA

*Una serie temporal, también llamada serie cronológica o histórica, puede definirse como una sucesión de observaciones de una variable en distintos momentos del tiempo.*

*En el análisis de series temporales se trata de hacer previsiones de valores futuros de una variable, utilizando como información únicamente la contenida en los valores pasados de la serie temporal que mide la evolución de la variable objeto de estudio.*

*El análisis de una serie temporal permitirá obtener un modelo que describa el pasado y presente de la serie de datos y predecir valores futuros de la misma.*

*El comportamiento de una serie temporal puede describirse mediante cuatro componentes: componente de tendencia, componente de estacionalidad, componente cíclica y componente irregular.*

A través de la técnica de análisis de Series Temporales, se ha estudiado la evolución de cada variable, su tendencia, su estacionalidad y se ha realizado la predicción para los doce meses siguientes al último dato original (noviembre de 2005).

Una serie temporal, también llamada serie cronológica o histórica, puede definirse como una sucesión de observaciones de una variable en distintos momentos del tiempo.

Básicamente, lo que se pretende con el estudio de las series temporales es el conocimiento de una variable a través del tiempo para, a partir de este conocimiento, y bajo el supuesto de que no van a producirse cambios estructurales, poder realizar previsiones de valores futuros. Por lo tanto se utiliza como información únicamente la contenida en los valores pasados de la serie temporal.

Una serie temporal está formada por cuatro componentes teóricas: tendencia, variaciones estacionales, variaciones cíclicas y variaciones residuales. La **tendencia** viene dada por el movimiento general a largo plazo de la serie. Las **variaciones estacionales** son oscilaciones que se producen con un período igual o inferior a un año y que se producen de manera reconocible en los diferentes años. Las **variaciones cíclicas** son oscilaciones que se producen con un periodo superior al año, y que se deben principalmente a la alternancia de etapas largas (ciclos) en las que se repite el comportamiento de la serie. Las **variaciones residuales** o irregulares son movimientos en la serie que no muestran un carácter periódico reconocible y que son originados por fenómenos singulares que afectan a la variable en estudio de manera casual y no permanente.

Para poder analizar y conocer el comportamiento de las variables del mercado de trabajo a lo largo del tiempo se han analizado los diferentes componentes de las series a través de la herramienta **Demetra**.

A continuación se muestra este análisis para el total de los sectores y para cada uno de los 16 sectores analizados.



### 5.3. TOTAL DE LOS SECTORES

Las series de contrataciones, parados y demandas muestran una gran estacionalidad, mientras que las afiliaciones y los autónomos no están influenciados por el componente estacional.

***Las series de contrataciones, parados y demandas están muy influenciadas por la estacionalidad del mercado laboral.***

***A las contrataciones, además de la estacionalidad le afecta la propia necesidad del mercado laboral. En cambio, al número de parados sólo le influye la estacionalidad.***

***A las demandas registradas, como al número de parados, no le afecta la necesidad del mercado laboral, sólo la estacionalidad.***

***La evolución del número de autónomos no está afectada por la estacionalidad.***

Las contrataciones, además de estar afectadas por la estacionalidad, están muy influidas por la propia necesidad del mercado laboral; es decir que existen periodos de aumento o disminución de las contrataciones independientemente de la estación en la que se encuentran. El crecimiento de las contrataciones en el municipio de Valladolid ha sido continuo a lo largo de los seis últimos años (enero de 2000 – noviembre de 2005). Así el número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 98.768 y en los mismos meses del año 2005 fueron 122.936; es decir, en estos seis años las contrataciones han aumentado un 24%.

El movimiento oscilatorio del número de parados está exclusivamente afectado por la estación del año. El número de parados ha tenido un comportamiento relativamente estable, dentro de la estacionalidad propia del mercado, durante los años 2000-2003, y es durante el año 2004 donde se produce un notable y continuado descenso, alcanzado en julio de 2004 la cifra más baja 14.301 parados del periodo analizado. En el año 2005 comienza a repuntar el número de parados y en mayo de dicho año comienza el nuevo sistema SISPE, que introduce un cambio metodológico y produce que la serie de parados se desplace a un nivel superior, pasando de los 15.784 parados de abril de 2005 a 17.060 en mayo, fecha a partir de la cual la serie se mantiene estable y en un nivel superior.

Las demandas registradas en el ECYL en el periodo de estudio sufren un continuo decremento, pasando de las 27.971 demandas medias mensuales del periodo enero-noviembre de 2000 a las 23.204 demandas mensuales registradas durante el mismo periodo del año 2005; es decir el número de demandas medias mensuales han decrementedo en un 17%.

Por otro lado, el número de afiliaciones en alta a la Seguridad Social ha experimentado un continuo incremento durante todo el periodo (septiembre de 2000 – noviembre de 2005), tanto para los trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena. El movimiento de la serie de afiliados por cuenta ajena está afectado por la estacionalidad, pero de una forma menos intensa que las contrataciones o los parados. Las oscilaciones de la serie de afiliados por cuenta ajena se deben exclusivamente a la estacionalidad del mercado de trabajo.





**En el periodo enero de 2000 – noviembre de 2005 las contrataciones aumentaron un 24% en el municipio de Valladolid.**

**El paro se mantiene relativamente estable hasta el año 2004, que se produce un continuado decremento. En el 2005 se produce un cambio en la metodología.**

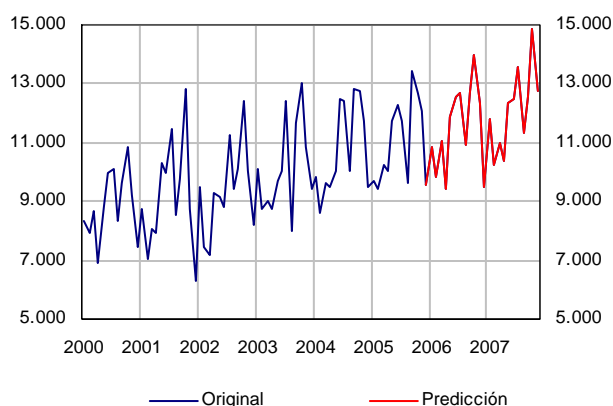
**Por término medio, las demandas mensuales registradas en el ECVL decrecieron un 42% en el periodo analizado.**

**Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 13%, y el número de autónomos creció un 33%.**

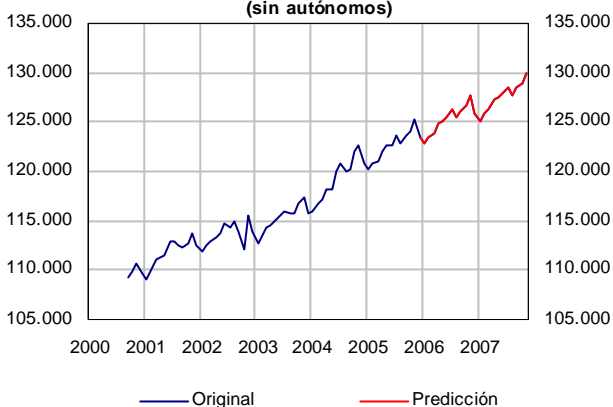
Para analizar el comportamiento de las variables estudiadas, se han modelizado sus series y se han obtenido los diferentes componentes de las mismas para aislar la tendencia, la estacionalidad y predecir valores futuros.

En los siguientes gráficos se muestra sobre línea azul la evolución de la serie para el municipio de Valladolid y en el periodo de tiempo considerado, y sobre línea roja la predicción futura obtenida a partir del análisis de Series Temporales.

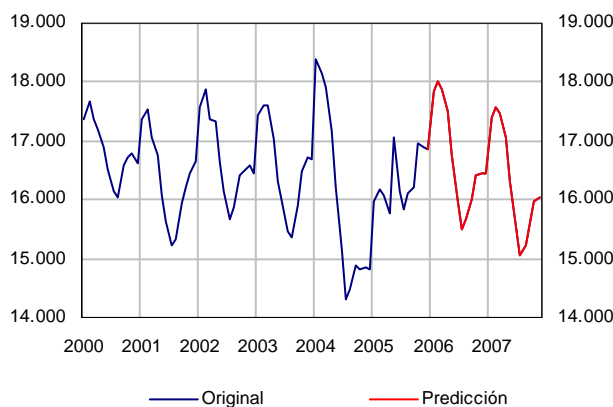
**Contrataciones en Valladolid**



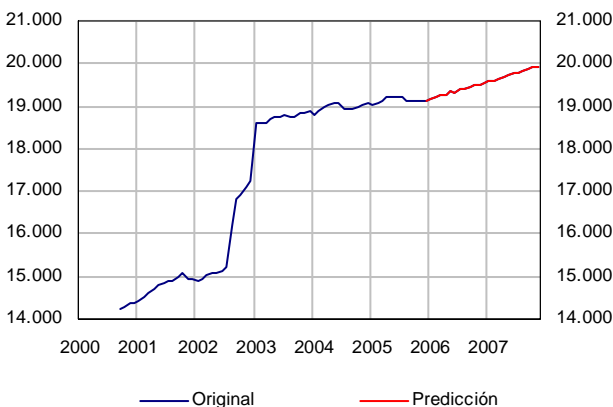
**Afiliaciones existentes en Valladolid (sin autónomos)**



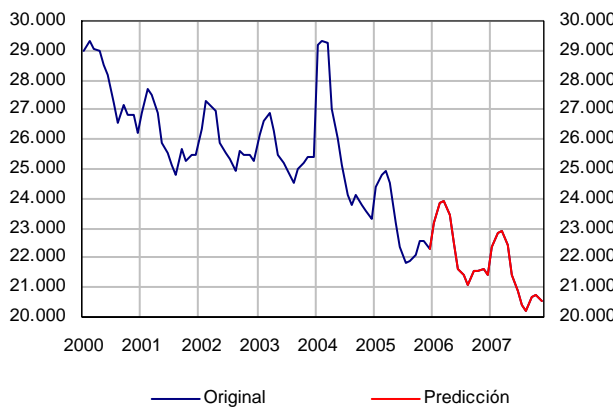
**Paro registrado en Valladolid**



**Autónomos existentes en Valladolid**



**Demandas registradas en Valladolid**



**En el periodo enero de 2000 – noviembre de 2005 la tendencia de las contrataciones ha sido al alza y seguirá creciendo.**

**Estimar la tendencia del paro es más difícil debido al cambio de metodología, pero se espera que disminuya a lo largo de los próximos dos años.**

**Las demandas han registrado un decrecimiento continuo y continuará en los próximos dos años.**

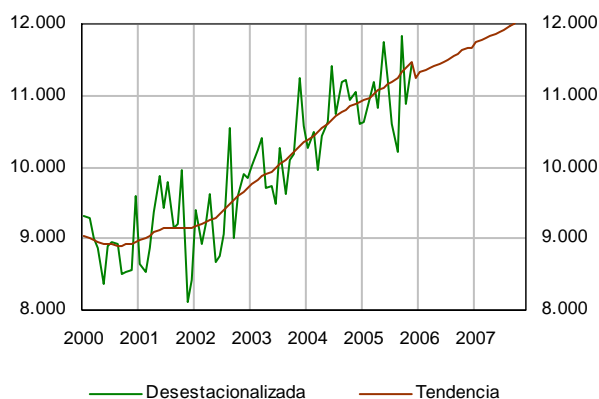
**Las afiliaciones y autónomos han experimentado un crecimiento continuo y se espera que continúe creciendo en los próximos dos años.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

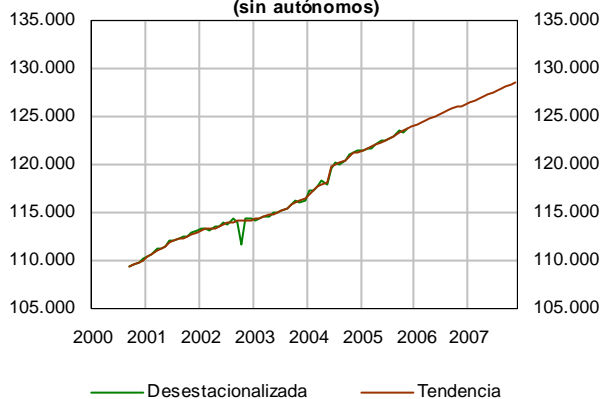
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

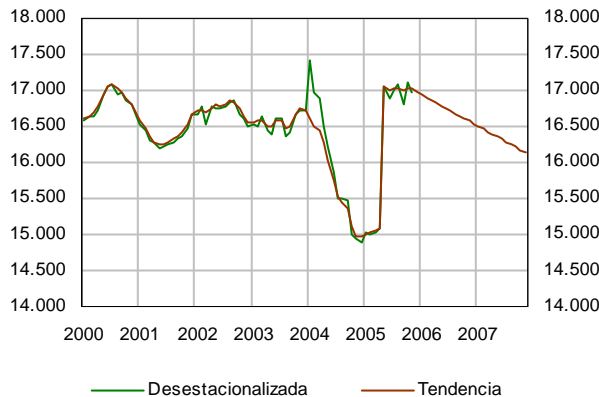
**Contrataciones en Valladolid**



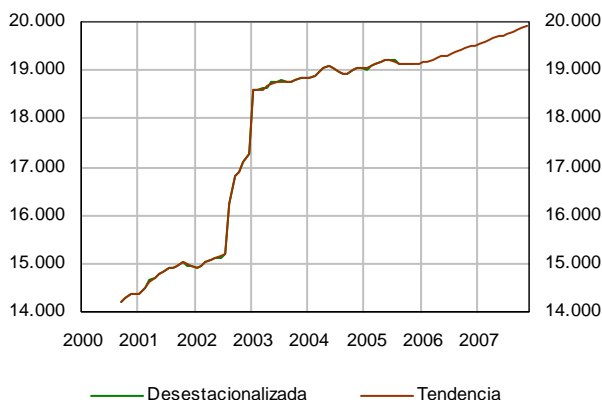
**Afiliaciones existentes en Valladolid (sin autónomos)**



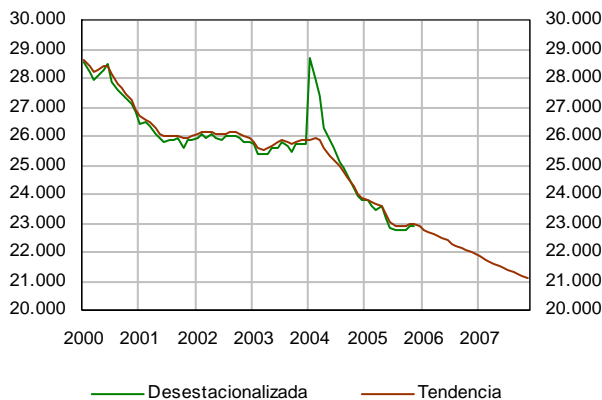
**Paro registrado Valladolid**



**Autónomos existentes en Valladolid**



**Demandas registradas en Valladolid**



**Las contrataciones muestran una gran oscilación interanual por causas ya señaladas, sobre todo por las necesidades del mercado laboral.**

**Se observan los periodos de crecimiento y decrecimiento del número de parados; y como en mayo del 2005 comienza un periodo de crecimiento debido al cambio de metodología.**

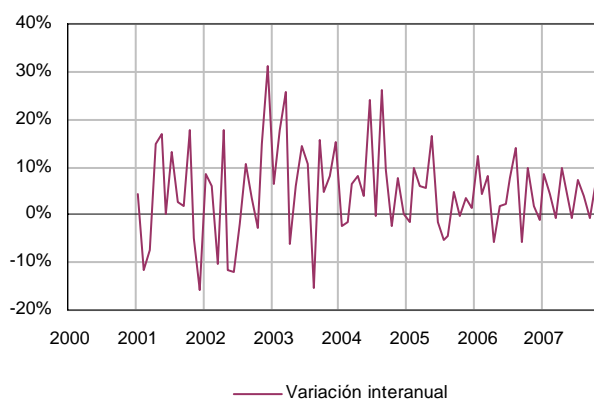
**Las demandas han registrado un decrecimiento continuo y continuará en los próximos dos años.**

**Las afiliaciones y autónomos han experimentado un crecimiento continuo y se espera que continúen creciendo en los próximos dos años.**

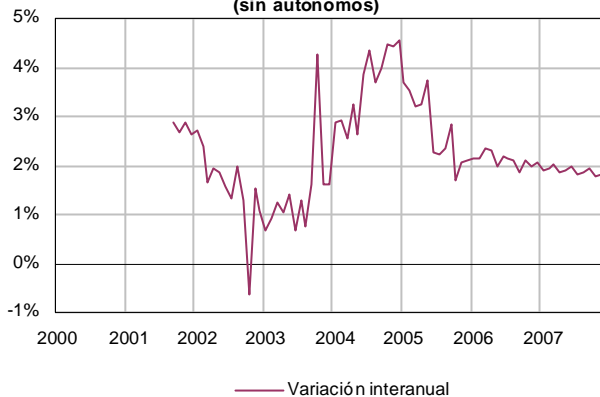
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

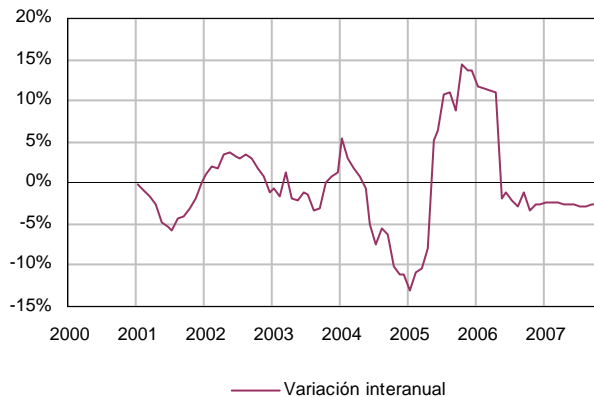
**Contrataciones en Valladolid**



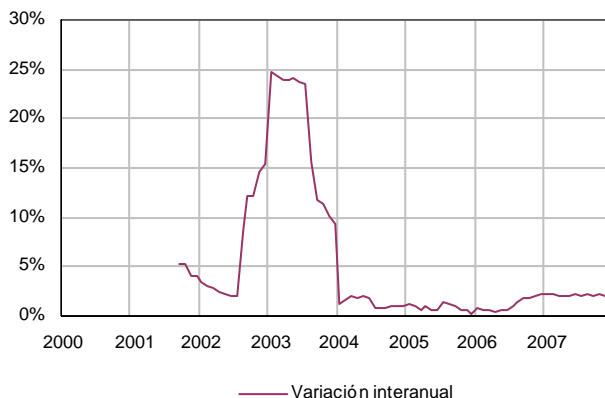
**Afiliaciones existentes en Valladolid (sin autónomos)**



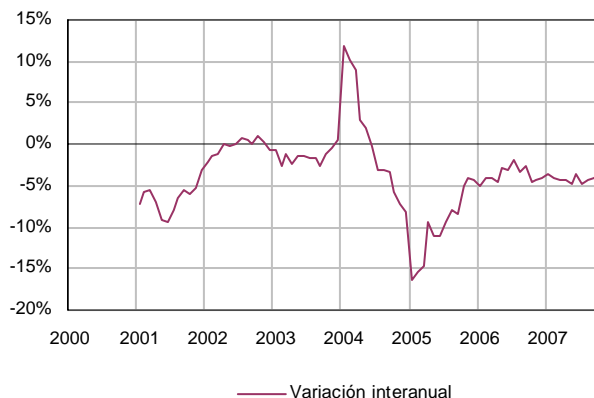
**Paro registrado en Valladolid**



**Autónomos existentes en Valladolid**

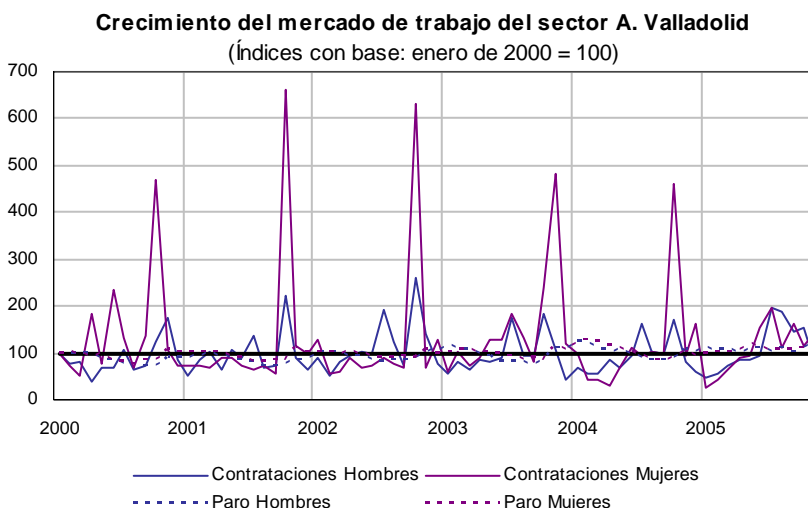


**Demandas registradas en Valladolid**



## 5.4. SECTOR A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector agrario en Valladolid en el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 1.356, en tanto que durante ese mismo periodo de 2005, esa misma cifra se elevó hasta las 1.453 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento del 7%. De igual forma y para los mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 413 parados de 2000 a los 498 de 2005, lo que supone un incremento en el número de parados del 21%, en el periodo de esos seis años. Periodo durante el que el número de afiliaciones por alta en la Seguridad Social creció un 45%, en tanto que el número de autónomos lo hizo en un 35%.



La evolución del mercado de trabajo en el sector agrario está sometido a un elevado grado de estacionalidad, derivado de los periodos de recolección de las cosechas, de forma que los máximos de contratación se concentran especialmente en los meses de septiembre y octubre, que en el caso de la zona de Valladolid, coinciden con la vendimia, que es prácticamente la única actividad con una gran capacidad de demanda de mano de obra, si bien y tal como se refleja en la gráfica, como consecuencia de la progresiva incorporación de maquinaria al proceso de vendimia, se está reduciendo desde 2002, el número de contrataciones, en porcentajes que cabe considerar como significativos. La distribución según género de las contrataciones realizadas muestra una mayor estacionalidad entre las mujeres, que absorben los picos de demanda que se producen. Este hecho da lugar a unos niveles de estacionalidad mucho más elevada entre las mujeres que entre los hombres, que se mantiene mucho más estable a lo largo del año, al igual que sucede con el paro, que presenta un menor nivel de fluctuación, y tanto en el caso de las mujeres como de los

hombres. El hecho de que el paro femenino no se vea repercutido por una fluctuación tan intensa como la que se observa en el caso de los contratos femeninos, indicaría que las mujeres contratadas en con un elevado nivel de demanda, no se mantienen en el mercado de trabajo en los periodos de menor demanda.

Así pues, no parece que se pueda esperar un incremento de la mano de obra requerida en el sector agrario, sobre todo si tenemos en cuenta, tanto el tipo de cultivos extensivos dominantes en Castilla y León, fácilmente mecanizables, pero también y especialmente por las consecuencias que pueda tener los cambios en la Política Agraria Común, que podrían aceleran el proceso de abandono de cultivos y por ende de las empresas transformadoras de esas producciones. En cualquier caso, las previsiones para 2006 y 2007, mantienen una tendencia a la estabilidad en el número de contrataciones.

**Las contrataciones crecieron un 7% en seis años, y se mantendrán estables en el futuro.**

**El paro sufre un crecimiento del 21% y se espera que siga creciendo.**

**Las demandas no muestran una evolución clara, aunque se espera un ligero decrecimiento en los próximos años.**

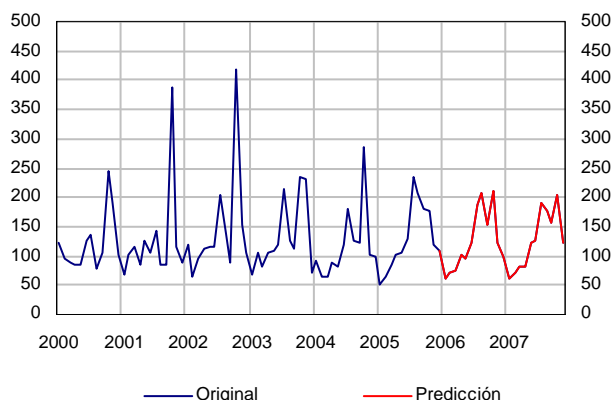
**Las afiliaciones por cuenta ajena, que muestran una gran estacionalidad, han crecido un 45% y seguirán creciendo. Los autónomos han experimentado un crecimiento del 35% y se espera que continúe en los próximos dos años.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 1.356 y en los mismos meses del año 2005 fueron 1.453; es decir, en estos seis años las contrataciones han aumentado tan solo un 7%.

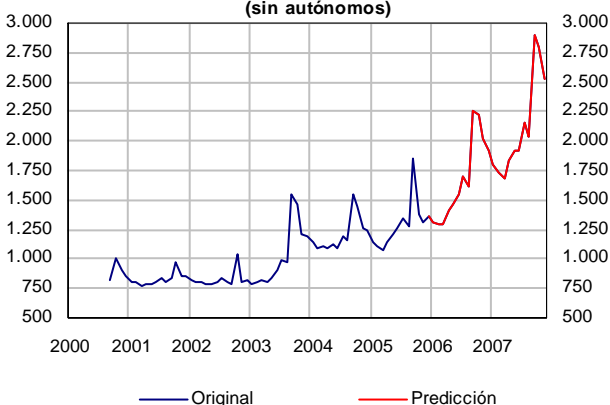
El número de parados mensuales por término medio del año 2000 (enero-noviembre) era 413 y en el año 2005 la cifra ascendió hasta 498, creciendo un 21% el número de parados en estos seis años. En el mismo periodo las demandas disminuyeron un 2%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 45%, y el número de autónomos creció un 35%.

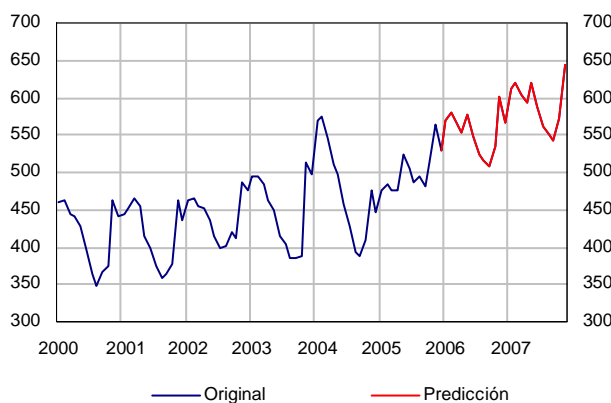
**Contrataciones sector A. Valladolid**



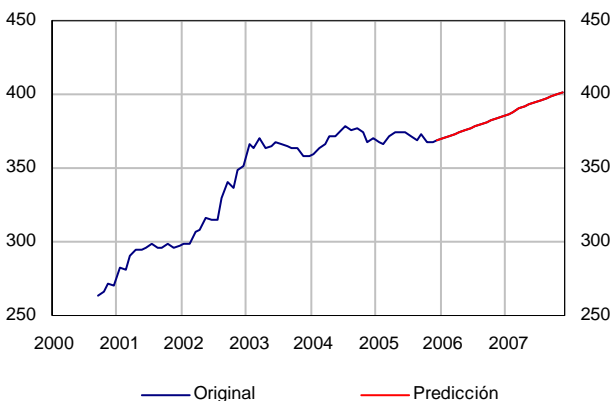
**Afiliaciones existentes sector A. Valladolid (sin autónomos)**



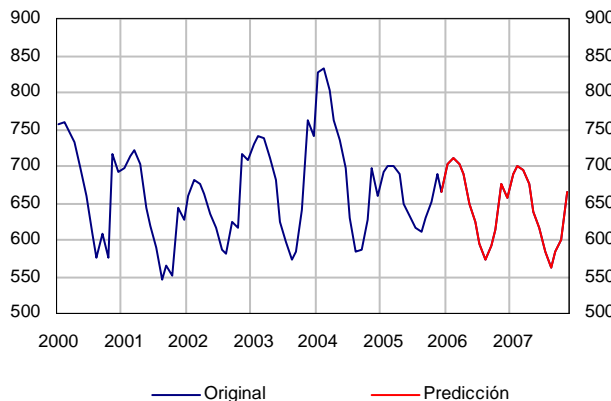
**Paro registrado sector A. Valladolid**



**Autónomos existentes sector A. Valladolid**



**Demandas registradas sector A. Valladolid**



**Las contrataciones alternan periodos de crecimiento y decrecimiento sin una tendencia definida.**

**En líneas generales el paro ha evolucionado negativamente y se espera que aumente en los próximos dos años.**

**Las demandas han registrado periodos de crecimiento y decrecimiento. Se espera un ligero decrecimiento en los próximos años.**

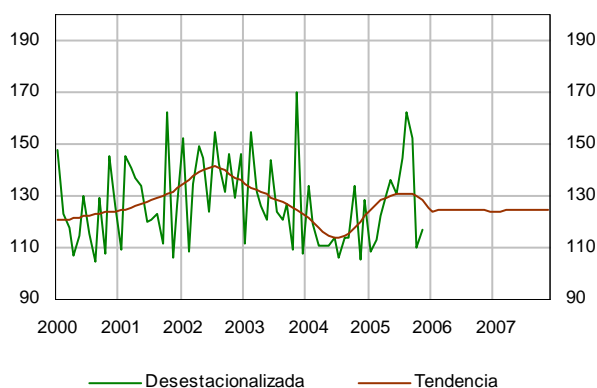
**Las afiliaciones y autónomos han experimentado un crecimiento continuo y se espera que continúen creciendo en los próximos dos años.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

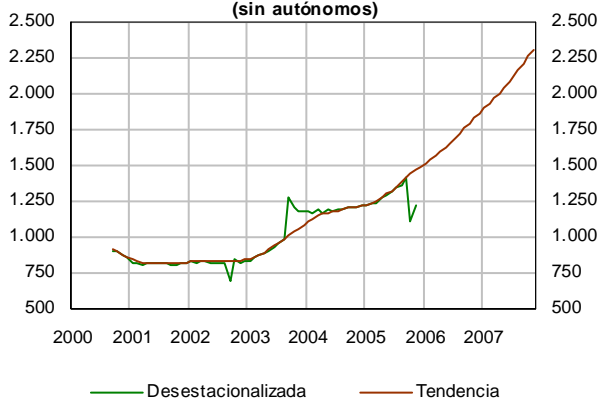
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

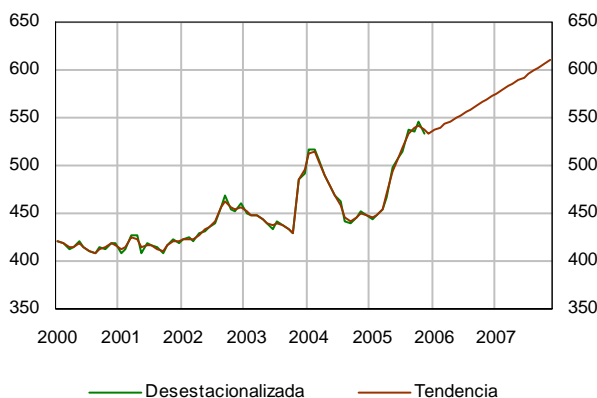
**Contrataciones sector A. Valladolid**



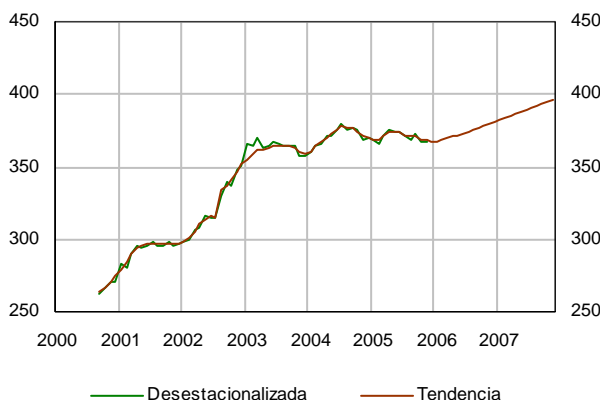
**Afiliaciones existentes sector A. Valladolid (sin autónomos)**



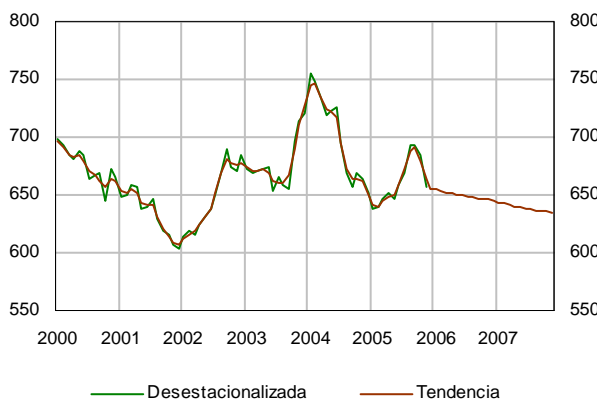
**Paro registrado sector A. Valladolid**



**Autónomos existentes sector A. Valladolid**



**Demandas registradas sector A. Valladolid**



**Las contrataciones muestran una gran oscilación interanual, sobre todo por las necesidades del mercado laboral.**

**Se observan los periodos de crecimiento y decrecimiento del número de parados; y como en mayo del 2005 comienza un periodo de crecimiento debido al cambio de metodología.**

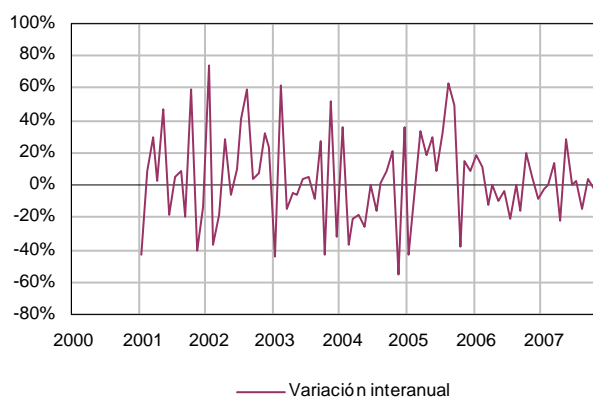
**Las demandas han registrado un decrecimiento continuo y continuará en los próximos dos años.**

**Las afiliaciones y autónomos han experimentado un crecimiento continuo y se espera que continúen creciendo en los próximos dos años.**

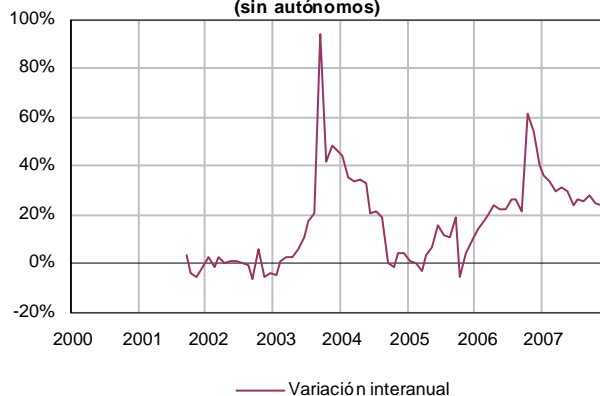
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

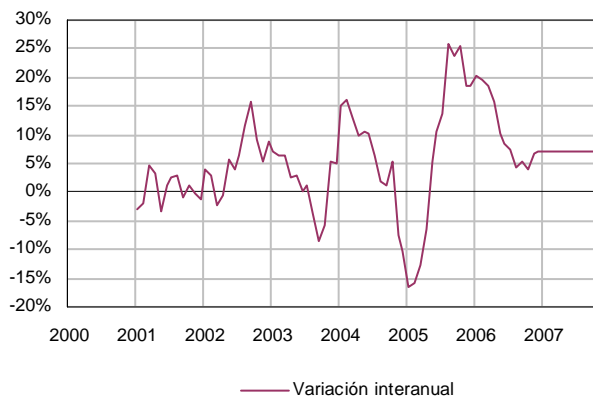
**Contrataciones sector A. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector A. Valladolid (sin autónomos)**



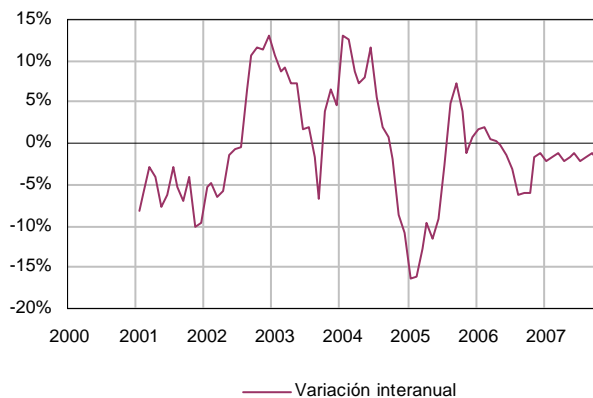
**Paro registrado sector A. Valladolid**



**Autónomos existentes sector A. Valladolid**



**Demandas registradas sector A. Valladolid**

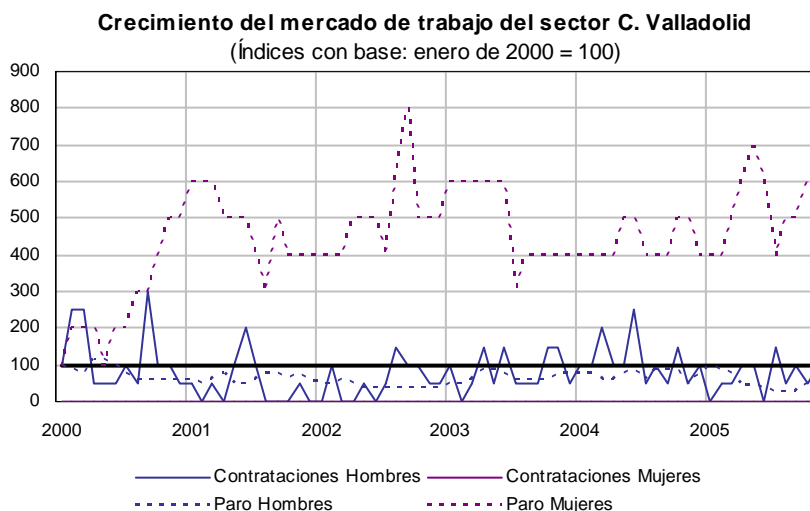




## 5.5. SECTOR C. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

El número de contrataciones generadas por las empresas del sector de industrias extractivas en Valladolid es muy bajo al tratarse de un sector con un escaso número de empresas, de manera que a lo largo del periodo estudiado raramente se ha llegado a superar una cifra superior a cinco contrataciones mensuales. El gráfico que se acompaña nos permite ver como el número de esas contrataciones, que descendió en el periodo 2000 a 2001, aumentó a lo largo de los años 2002, 2003 y primera mitad del 2004, en que volvió a descender, manteniéndose estables durante el año 2005, estableciendo una tendencia que cabe esperar que se mantenga. Al igual que ha sucedido con el paro y las contrataciones, que presentan una relativa estabilidad.

Los niveles de paro en este sector han permanecido prácticamente estables, siguiendo una tendencia que cabe esperar que se mantenga en los próximos años. Las demandas se mantienen estables desde el año 2003 y continuarán. En lo que se refiere al número de altas a la Seguridad Social en el periodo que va de noviembre de 2000 a noviembre de 2005 el número de altas en afiliaciones por cuenta ajena disminuyó un 39%, en tanto que el número de autónomos se ha mantenido estable, lo que da idea de la atonía del sector.



Es significativo el hecho de que el paro femenino haya crecido en este periodo mientras el paro masculino ha descendido, en tanto que la contratación de mujeres es prácticamente inexistente. El estancamiento en el número de contrataciones, no parece que permitan abrigar esperanzas, sobre la capacidad de generación de empleo en este sector.

La escasa entidad de este sector dificulta la realización de pronósticos al respecto del mismo, primero porque el número de contrataciones es tan bajo que cualquier pequeño incremento en el número de contrataciones o parados puede significar un fuerte cambio en la tendencia, y en segundo lugar porque, el nivel de repercusión sobre el entramado productivo local es prácticamente imperceptible en la situación actual.

En este sector las magnitudes de las variables son muy bajas. Las contrataciones descendieron entre los años durante los años 2000 y 2001, aumentaron durante el 2002, 2003 y primera mitad del 2004, momento a partir del cual volvieron a descender y se mantubieron estables durante el año 2005. Se espera que sigan estables.

**Las contrataciones registran magnitudes muy bajas y alternancia de periodos de crecimiento y decrecimiento, aunque durante el año 2005 se mantuvieron estables y así seguirán.**

**El paro se ha mantenido estable y continuará así.**

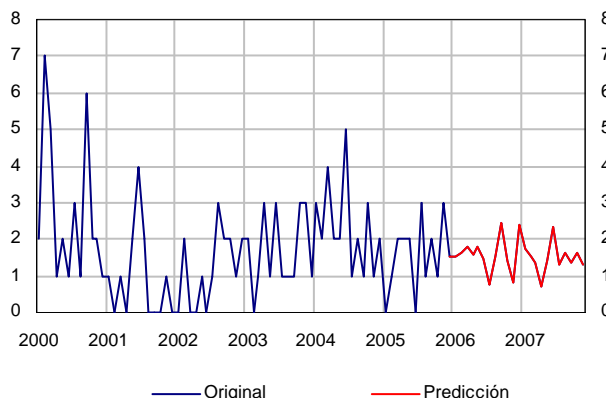
**Las demandas han tenido un comportamiento parecido al paro aunque mostrando menos estabilidad.**

**La serie de autónomos permanece constante y no se puede modelizar ni hacer predicciones.**

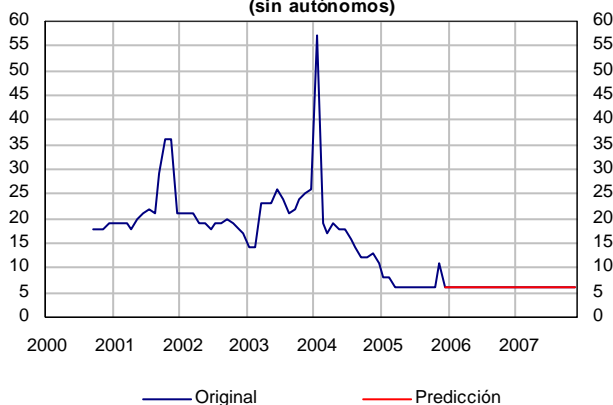
El paro ha permanecido estable y continuará en los próximos años. Las demandas se mantienen estables desde el año 2003 y continuarán.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena disminuyó un 39%, y el número de autónomos se ha mantenido estable.

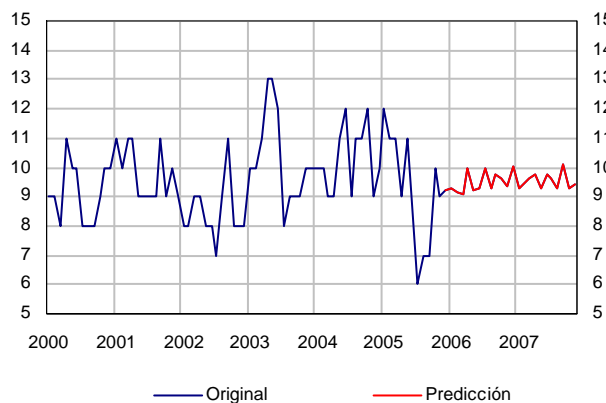
**Contrataciones sector C. Valladolid**



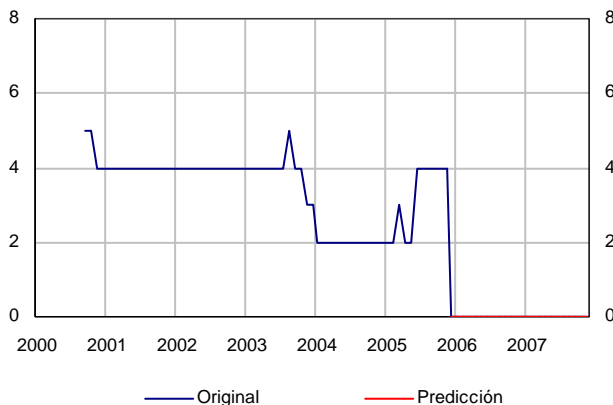
**Afiliaciones existentes sector C. Valladolid (sin autónomos)**



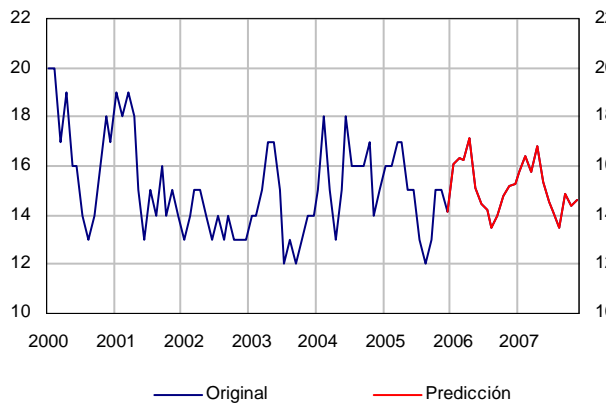
**Paro registrado sector C. Valladolid**



**Autónomos existentes sector C. Valladolid**



**Demandas registradas sector C. Valladolid**



**Las contrataciones alternan un periodo de decrecimiento con otro de crecimiento, y durante el año 2005 se mantienen estables y así continuarán.**

**En líneas generales el paro se ha mantenido estable, sin una tendencia clara, y continuará así.**

**Las demandas tampoco han tenido una tendencia clara, y así continuarán.**

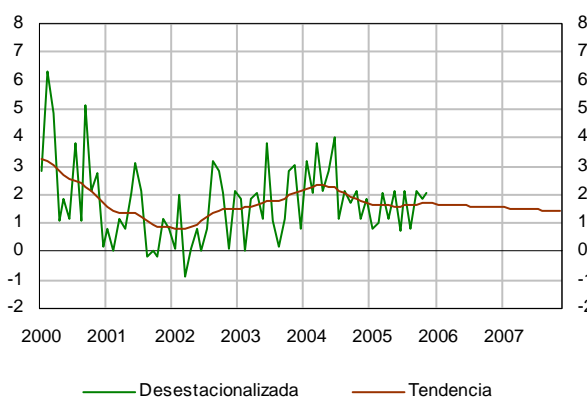
**Las afiliaciones de trabajadores por cuenta ajena han tenido una tendencia bajista y se estabilizarán en el futuro inmediato.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

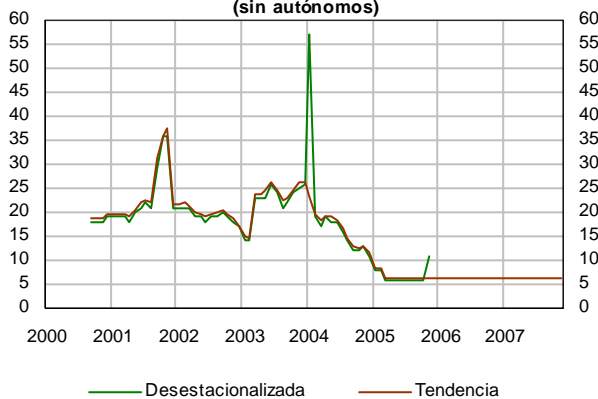
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones y los parados.

Con magnitudes tan bajas, cualquier nueva contratación o nuevo parado provoca fuertes oscilaciones en la serie, que no tienen nada que ver con las estaciones.

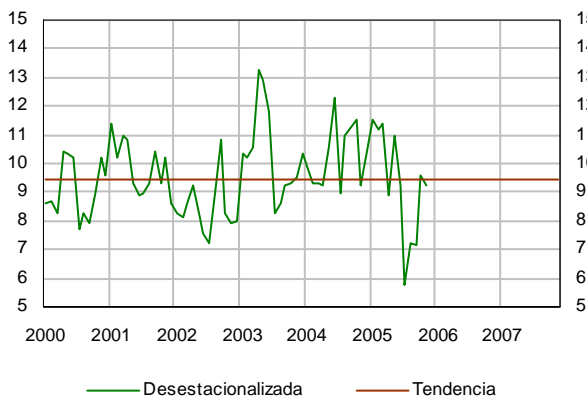
**Contrataciones sector C. Valladolid**



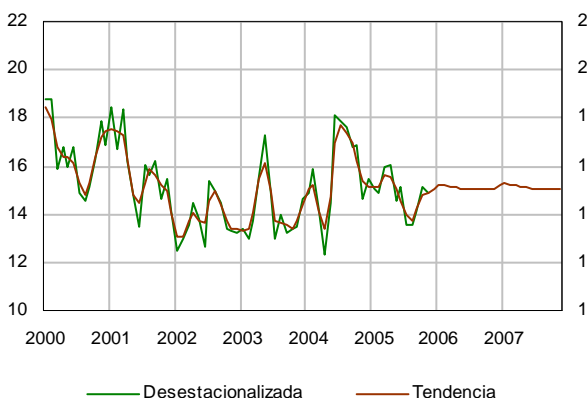
**Afiliaciones existentes sector C. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector C. Valladolid**



**Demandas registradas sector C. Valladolid**



**Las contrataciones, parados y demandas, alternan periodos de crecimiento y decrecimiento, y se espera que así continúen.**

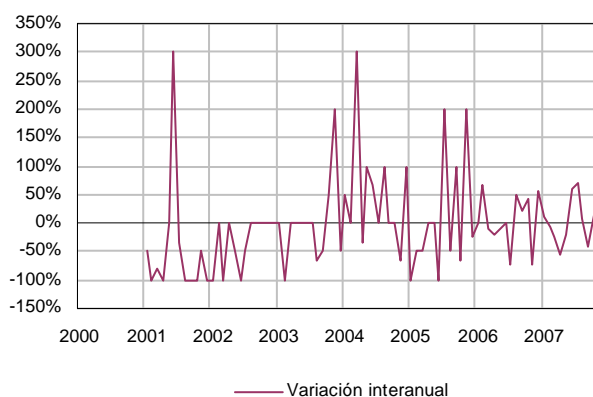
**El número de afiliaciones por cuenta ajena viene descendiendo desde el año 2004, pero se mantendrán estables. Los autónomos registran cifras muy bajas y casi constantes, esto hace que casi no exista crecimiento interanual.**

A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

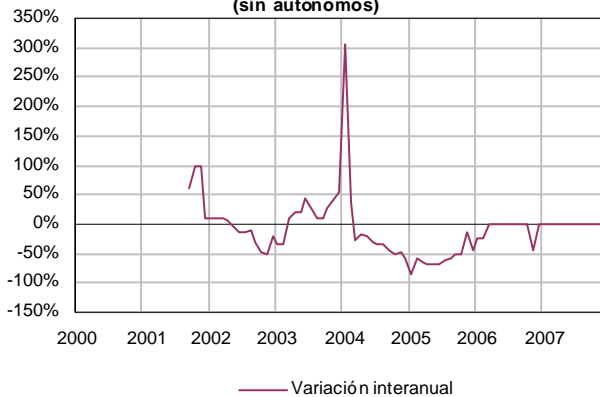
Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

Como las magnitudes son tan pequeñas, cualquier cambio en la serie produce unas tasas muy altas o muy bajas.

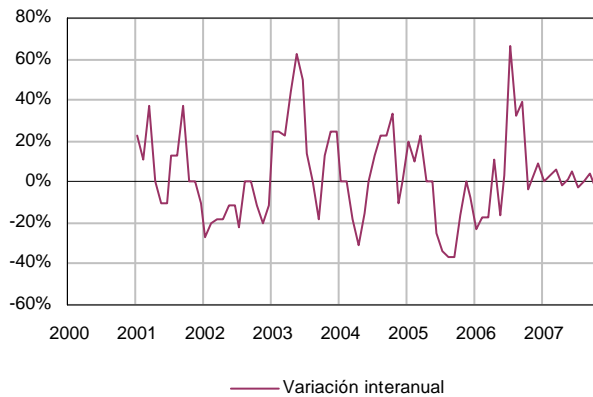
**Contrataciones sector C. Valladolid**



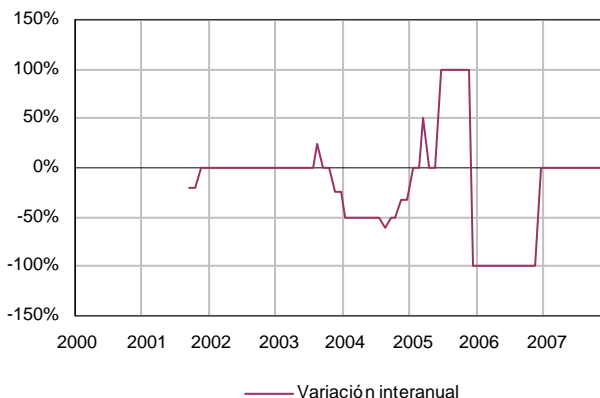
**Afiliaciones existentes sector C. Valladolid (sin autónomos)**



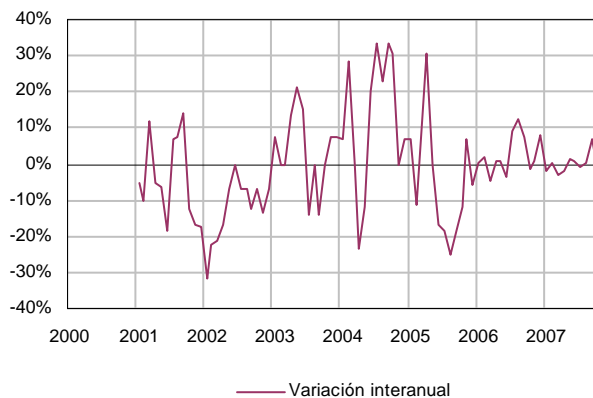
**Paro registrado sector C. Valladolid**



**Autónomos existentes sector C. Valladolid**



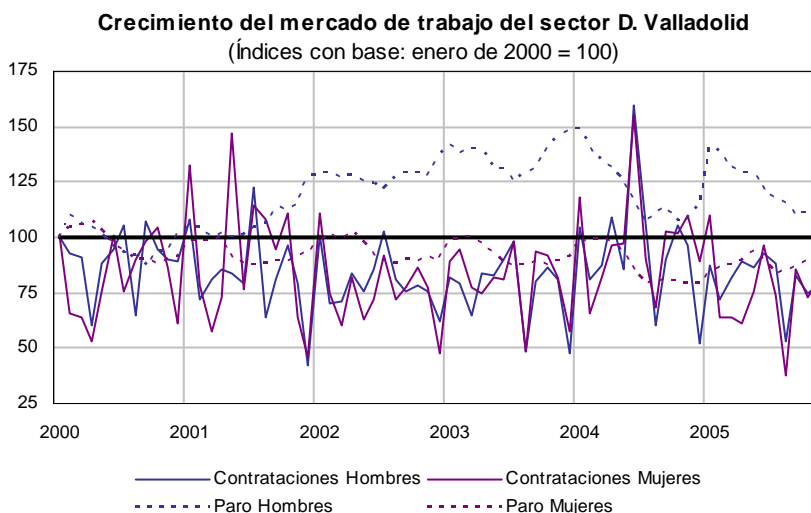
**Demandas registradas sector C. Valladolid**



## 5.6. SECTOR D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de industrias manufactureras en Valladolid en el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 7.911, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor cayó hasta las 7.108 nuevas contrataciones, lo que significa una disminución del 10%.

De igual forma y para los mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 2.178 parados de 2000 a los 2.351 de 2005, lo que supone un incremento en el número de parados del 8%, en el periodo de esos seis años. Periodo durante el que las demandas disminuyeron en un 6%, mientras que el número de afiliaciones por alta en la Seguridad Social cayeron en un 10%, en tanto que el número de autónomos creció en un 29%.



La evolución del número de contrataciones en este sector, que con excepción de periodos puntuales, no logra incrementar los niveles de trabajo existentes en el año 2000, presenta unos niveles de paro que afectan especialmente a los hombres, y que se han incrementado desde el inicio del periodo estudiado, aunque en el último año puede observarse un importantísimo descenso del mismo. Así pues no parece que las empresas de este sector ofrezcan grandes expectativas en cuanto a las posibilidades de generación de empleo, especialmente en un sector como este en el que las empresas que no sean capaces de generar un valor añadido significativo, o que trabajen para mercados muy locales, están sometidas a un feroz proceso de deslocalización, cuyo factor determinante es la búsqueda de unos salarios mas bajos que los que se ofrecen por estas tierras.

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 7.911 y en los mismos meses del año 2005 fueron 7.108; es decir, en estos seis años las contrataciones han disminuido un 10%.

**Las contrataciones disminuyeron un 10% en seis años, y se espera que continúen descendiendo.**

**El paro sufre un crecimiento del 8% en estos seis años, pero se espera que decrete durante los próximos meses.**

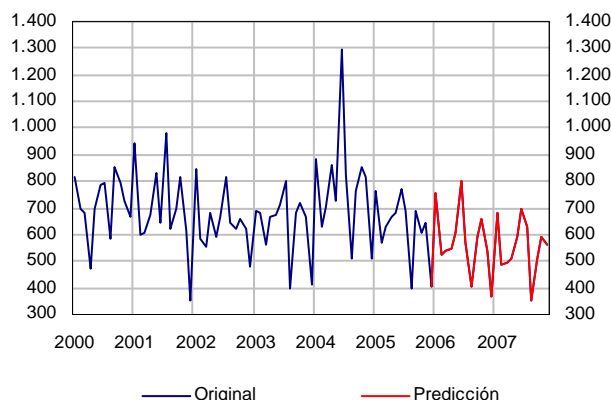
**Las demandas han decrecido un 6% y se espera que continúen disminuyendo.**

**Mientras los autónomos han crecido un 29% y seguirán creciendo, las afiliaciones por cuenta ajena han descendido un 10% y seguirán descendiendo.**

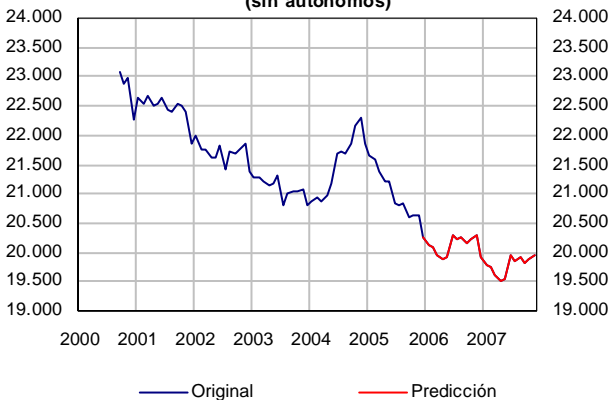
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 2.178 y en el año 2005 la cifra ascendió hasta 2.351, aumentando un 8% el número de parados en estos seis años. En el mismo periodo las demandas disminuyeron un 6%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena decreció un 10%, y el número de autónomos creció un 29%.

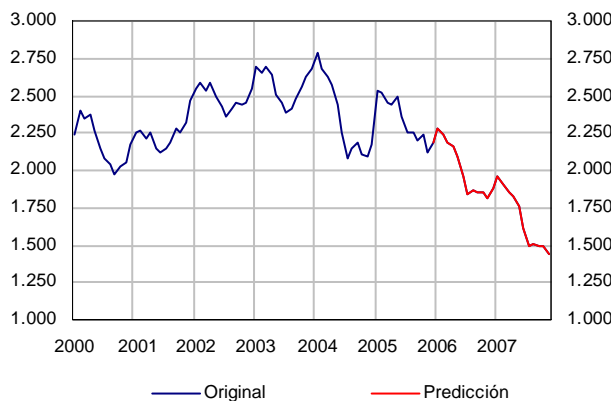
**Contrataciones sector D. Valladolid**



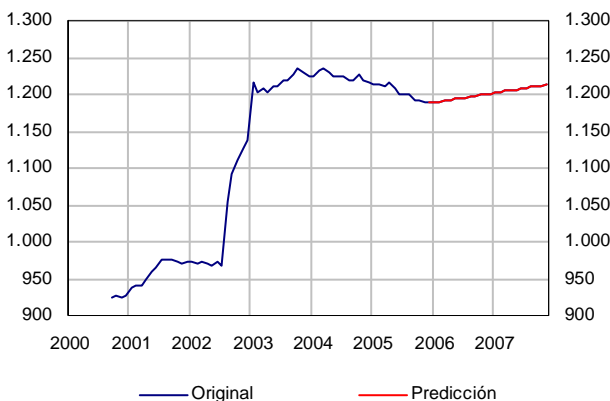
**Afiliaciones existentes sector D. Valladolid (sin autónomos)**



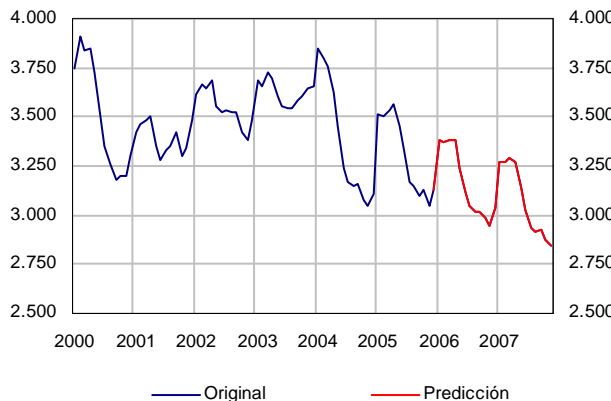
**Paro registrado sector D. Valladolid**



**Autónomos existentes sector D. Valladolid**



**Demandas registradas sector D. Valladolid**



**Las contrataciones alcanzaron su cota máxima en junio de 2004 y desde entonces han descendido y continuarán descendiendo.**

**El paro tuvo una tendencia alcista hasta el año 2004, desde entonces ha disminuido y seguirá haciéndolo.**

**Las demandas vienen sufriendo un decrecimiento desde el año 2004 y continuarán así.**

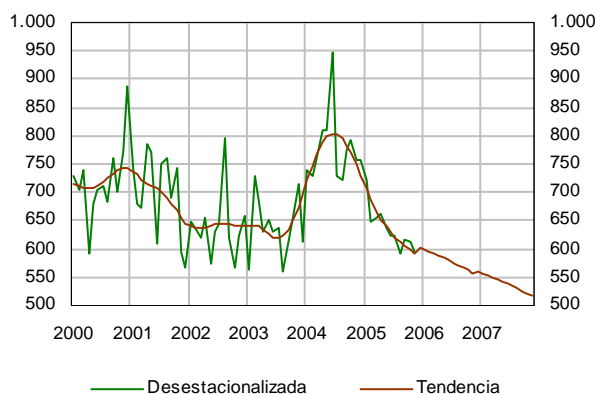
**Las afiliaciones por cuenta ajena han experimentado un decrecimiento continuo y se espera que continúe, por el contrario los autónomos han crecido y seguirán creciendo.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

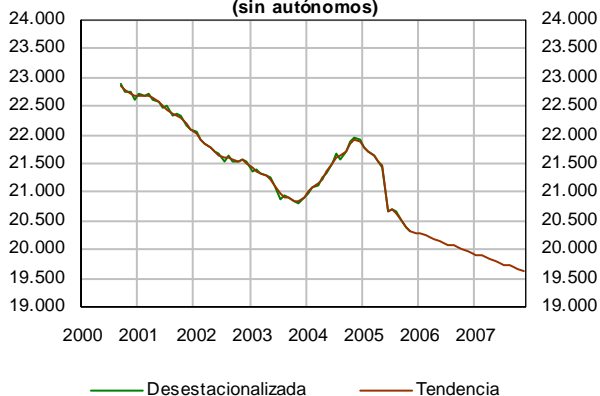
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

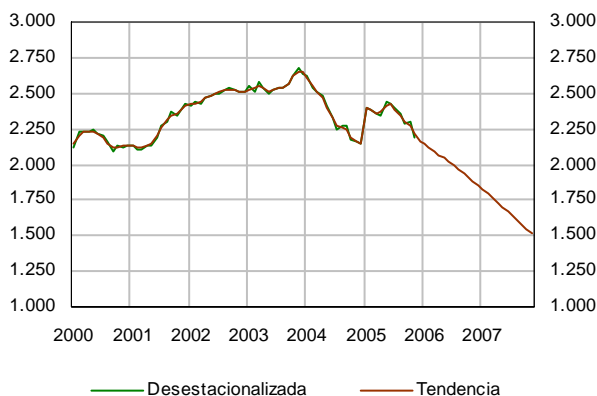
**Contrataciones sector D. Valladolid**



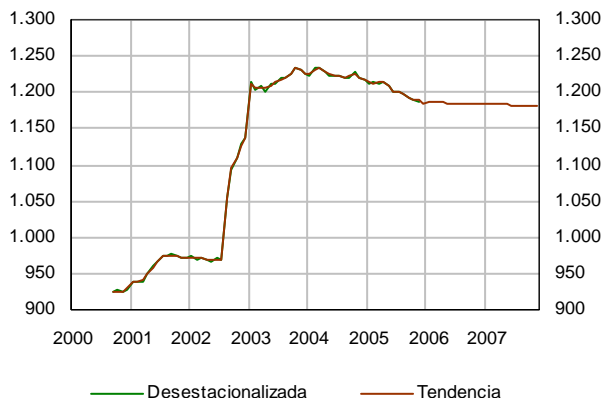
**Afiliaciones existentes sector D. Valladolid (sin autónomos)**



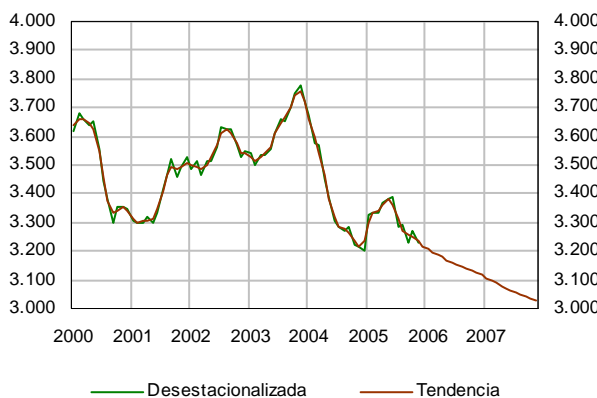
**Paro registrado sector D. Valladolid**



**Autónomos existentes sector D. Valladolid**



**Demandas registradas sector D. Valladolid**





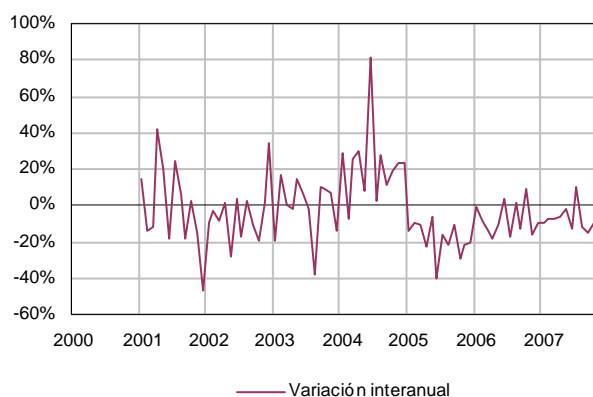
**Las contrataciones, parados y demandas, alternan periodos de crecimiento y decrecimiento, y se espera que en los próximos años decrezcan las tres magnitudes.**

A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

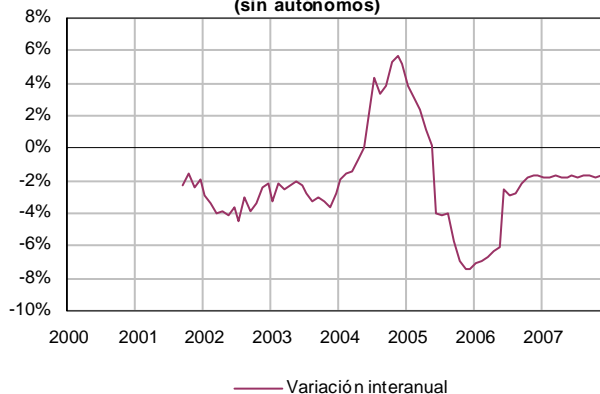
Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

**El número de afiliaciones por cuenta ajena se encuentra en un periodo de decrecimiento y así continuará. Sin embargo se espera que el número de autónomos siga creciendo.**

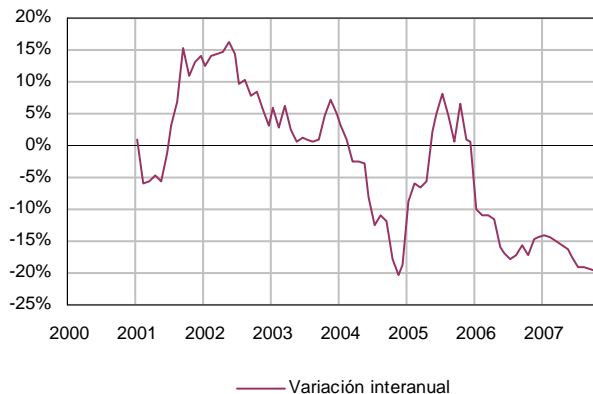
**Contrataciones sector D. Valladolid**



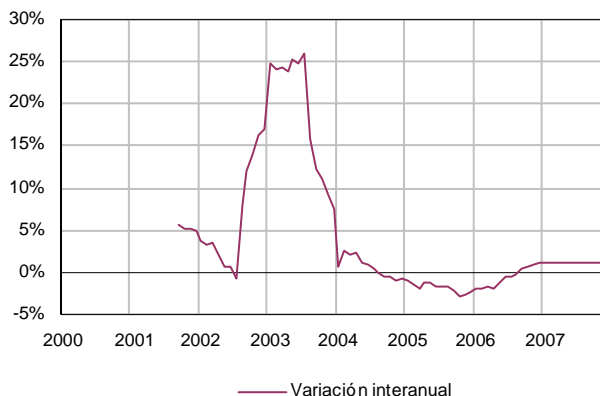
**Afiliaciones existentes sector D. Valladolid (sin autónomos)**



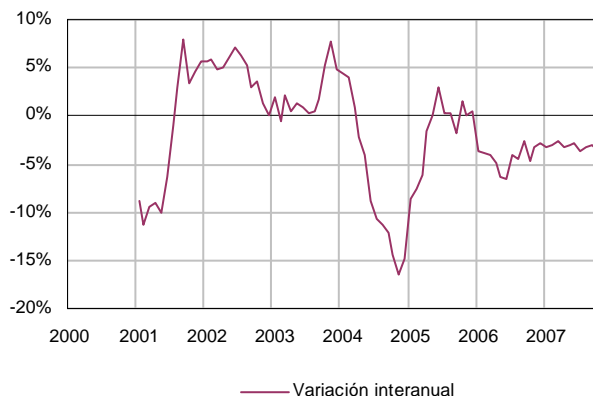
**Paro registrado sector D. Valladolid**



**Autónomos existentes sector D. Valladolid**

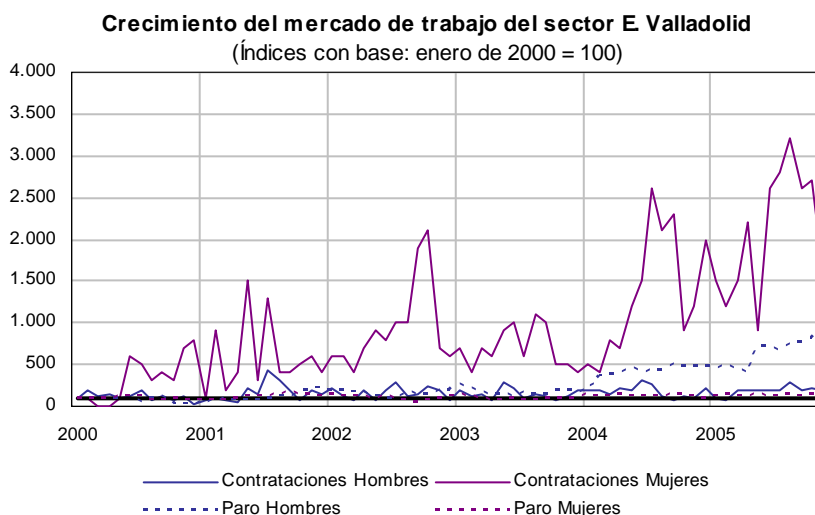


**Demandas registradas sector D. Valladolid**



## 5.7. SECTOR E. PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua en Valladolid, durante el tiempo que va de enero a noviembre de 2000 fue de 99, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ascendió hasta las 329 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento del 232%. De igual forma y para los mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde 12 parados de 2000 a 38 de 2005, lo que supone un incremento en el número de parados del 217%, en el periodo de esos seis años. Se trata de un periodo durante el que las demandas se incrementaron en un 142 %, mientras que el número de afiliaciones por alta en la Seguridad Social cayeron en un 53%, siendo este un sector que por sus características carece de autónomos.



Las expectativas que ofrece este sector son positivas, en la medida que los datos muestran un crecimiento continuado desde el año 2000, tanto en lo que se refiere al número de contratos que han mantenido un largo ciclo de crecimiento, como a las demandas y especialmente en lo que se refiere a las mujeres. Así las previsiones son claramente alcistas en su predicción evolutiva a lo largo de 2006. Y todo ello a pesar de un relativo incremento de los niveles de paro en el sector, especialmente desde el año 2004, si bien cabe esperar que se estabilice.

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 99 y en los mismos meses del año 2005 fueron 329; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 232%.

**Las contrataciones se han multiplicado por 3 en seis años, y se espera que aumenten.**

**El número de parados también se ha multiplicado por 3 en el mismo periodo, pero se espera que se estabilicen durante los próximos años.**

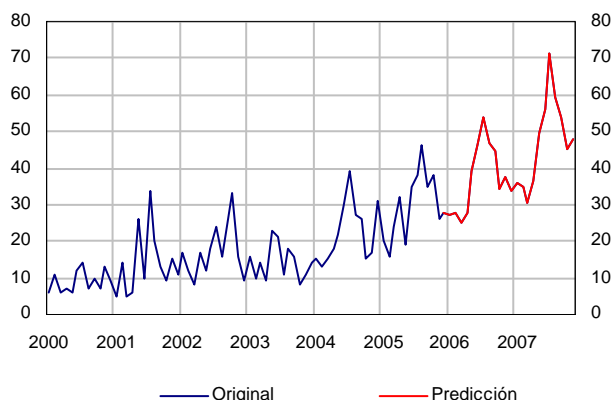
**Las demandas han crecido un 142% y se espera que continúen creciendo.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena han crecido un 53% y seguirán creciendo. Los autónomos crecieron un 25%, aunque es difícil analizar la evolución con cifras tan bajas.**

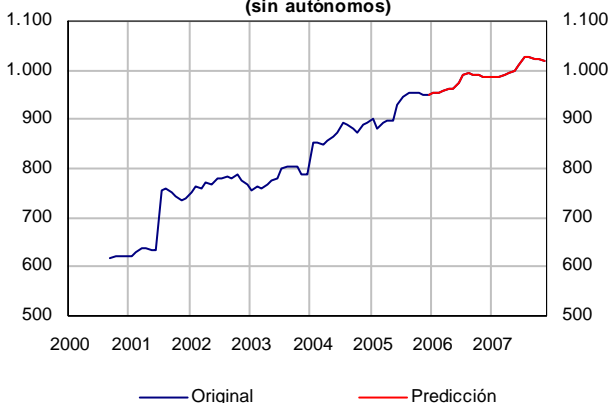
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 12 y en el año 2005 la cifra ascendió hasta 38, aumentando un 217% el número de parados en estos seis años. En el mismo periodo las demandas aumentaron un 142%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en por cuenta ajena decreció un 53%. Los autónomos crecieron un 25%, aunque es difícil analizar la evolución con cifras tan bajas.

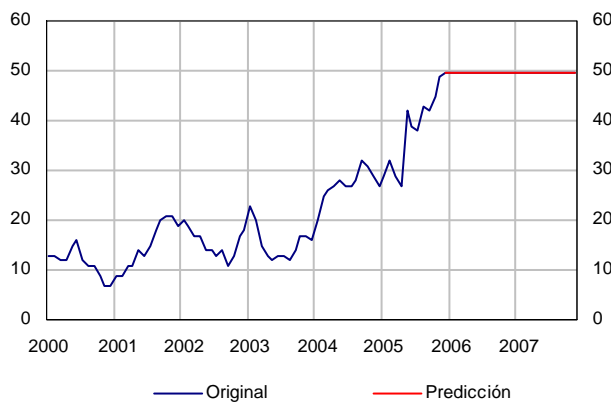
**Contrataciones sector E Valladolid**



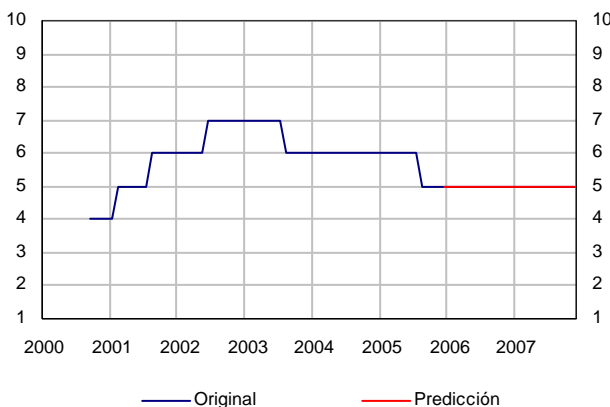
**Afiliaciones existentes sector E Valladolid (sin autónomos)**



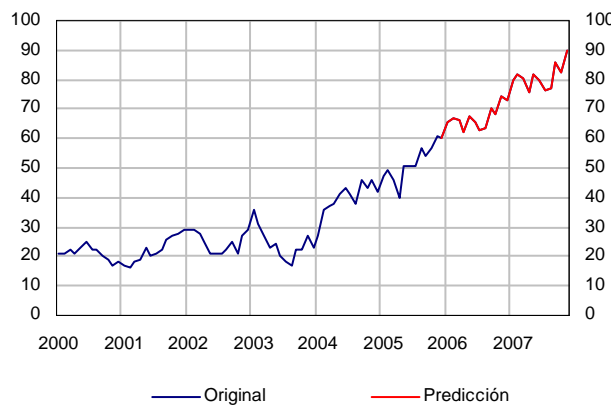
**Paro registrado sector E Valladolid**



**Autónomos existentes sector E Valladolid**



**Demandas registradas sector E Valladolid**



**La tendencia de las contrataciones no ha dejado de ser alcista y continuará siéndolo.**

**El paro ha experimentado una tendencia alcista continuada desde el año 2004. Pero se espera que se estabilice durante los años 2006 y 2007.**

**Las demandas tienen tendencia alcista desde el año 2004 y continuará así.**

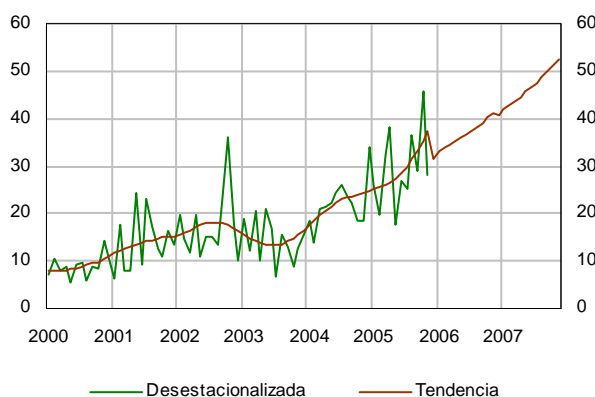
**Las afiliaciones por cuenta ajena han experimentado un crecimiento continuo y se espera que continúen. Es difícil analizar la tendencia de los autónomos con cifras tan bajas.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

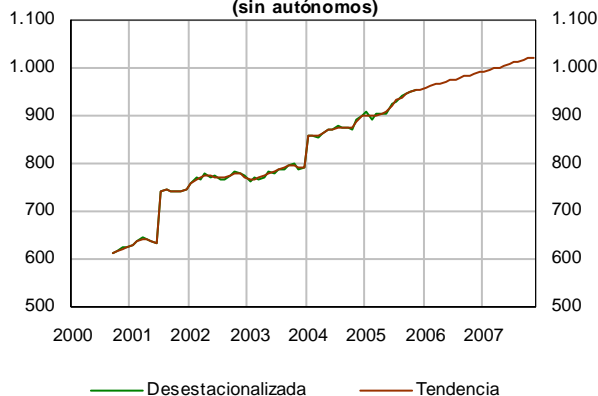
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

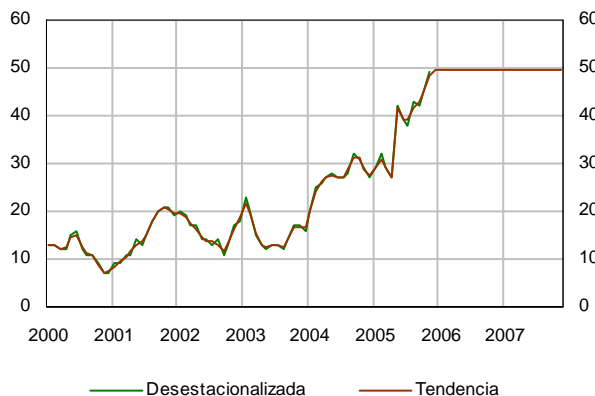
**Contrataciones sector E Valladolid**



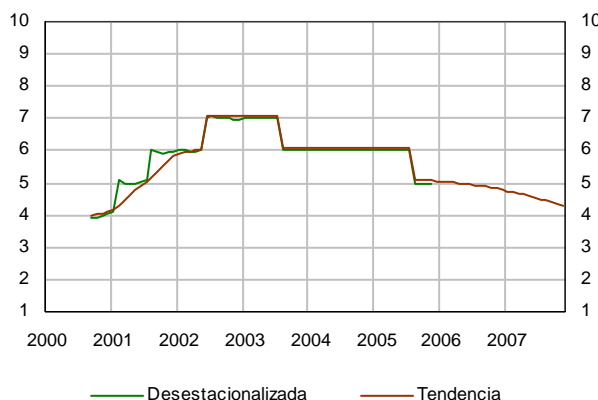
**Afiliaciones existentes sector E Valladolid (sin autónomos)**



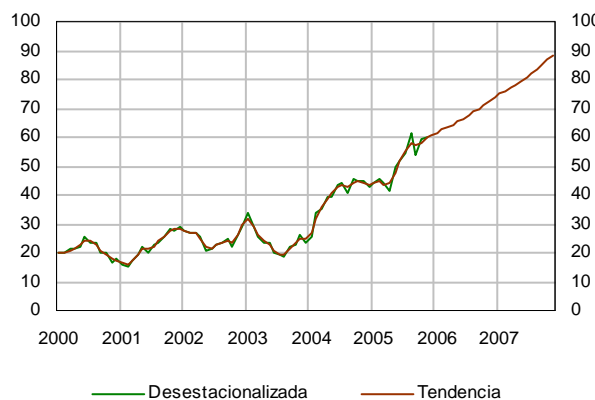
**Paro registrado sector E Valladolid**



**Autónomos existentes sector E Valladolid**



**Demandas registradas sector E Valladolid**



**Las contrataciones, mantienen un largo periodo de crecimiento Interanual, y continuará.**

A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

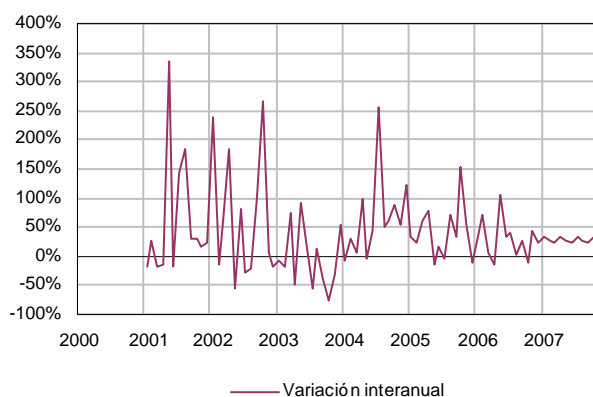
**El paro también mantiene un largo periodo de crecimiento interanual, aunque se espera que se estabilice.**

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

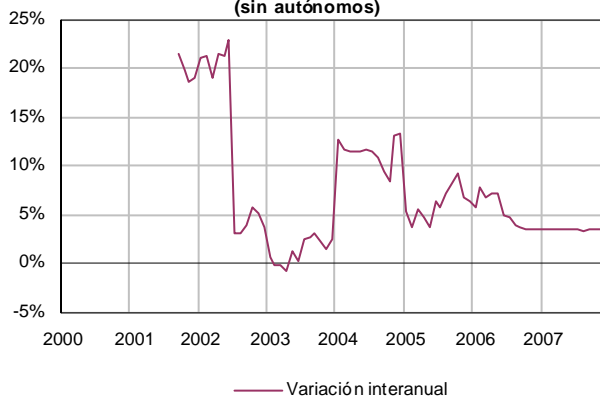
**Las demandas crecen desde el año 2004 y continuarán haciéndolo.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena no han parado de crecer y continuarán. Es difícil analizar el crecimiento de los autónomos con cifras tan bajas.**

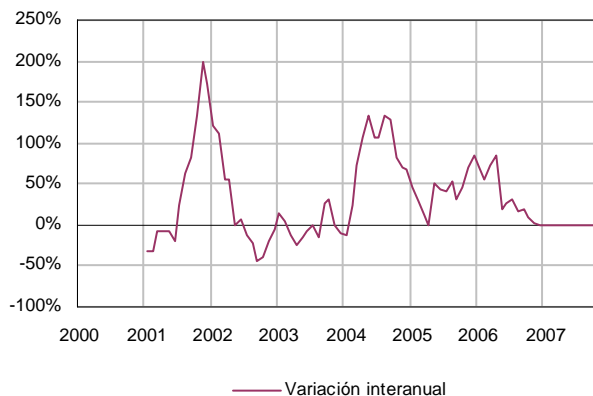
**Contrataciones sector E Valladolid**



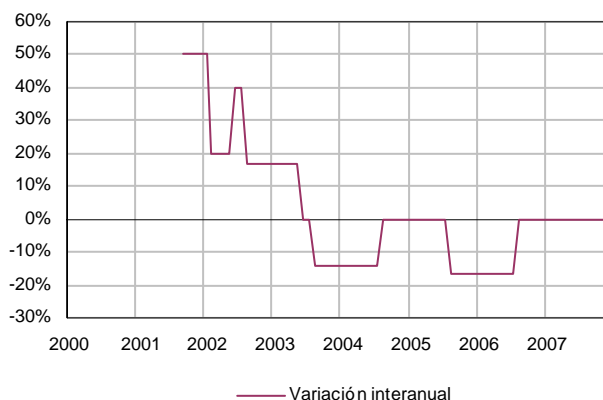
**Afiliaciones existentes sector E Valladolid (sin autónomos)**



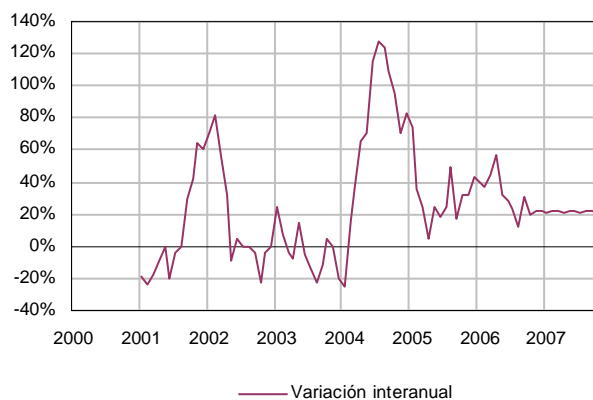
**Paro registrado sector E Valladolid**



**Autónomos existentes sector E Valladolid**

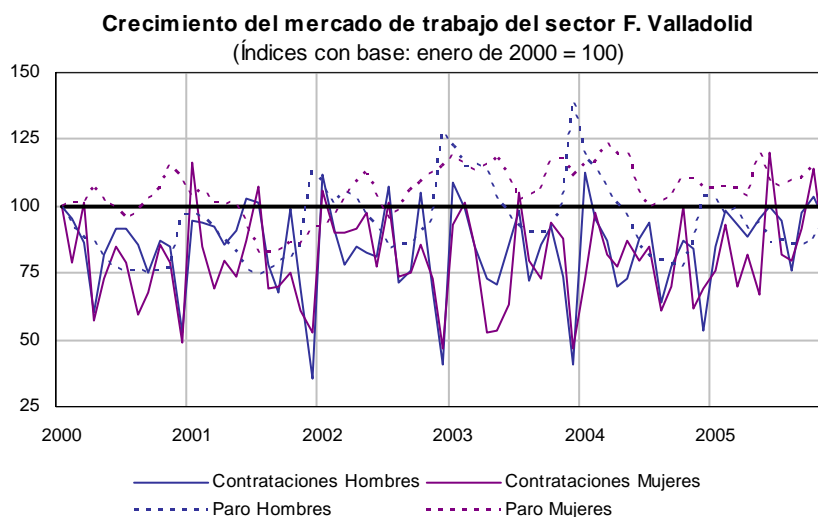


**Demandas registradas sector E Valladolid**



## 5.8. SECTOR F. CONSTRUCCIÓN

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de la construcción en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 13.527, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 14.831 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento del 10%. De igual forma que para los mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 1.010 parados de 2000 a los 1.118 de 2005, lo que supone un incremento en el número de parados del 11%, en el periodo de esos seis años. Periodo durante el que las demandas disminuyeron en un 4%, mientras que el número de afiliaciones por alta en la Seguridad Social creció en un 15%, así como el número de autónomos que creció en un 39%.



En el gráfico se puede observar como el paro femenino ha crecido más que el masculino, mientras el crecimiento de las contrataciones ha sido parecido en ambos sexos; ha disminuido ligeramente desde el comienzo del periodo.

La evolución de las contrataciones en el sector de la construcción a lo largo de los seis últimos años, si bien presenta importantes fluctuaciones, ha mantenido una tendencia estable, experimentando un significativo crecimiento, en 2005, que según las predicciones elaboradas se va a mantener a lo largo de 2006. Todo ello en el marco de unos niveles de paro que han ido descendiendo a lo largo del periodo estudiado, si bien las demandas provenientes del sector han experimentado una caída progresiva desde 2003.

Por todo ello cabría esperar que las expectativas de este sector en relación a sus posibilidades de creación de puestos de trabajo se mantengan estables respecto de la situación actual.

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 13.527 y en los mismos meses del año 2005 fueron 14.831; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 10%.

**Las contrataciones han aumentado un 10% en seis años, y se espera que continúen aumentando.**

**El número de parados también ha aumentado un 11% en el mismo periodo, pero se espera que disminuya durante los próximos años.**

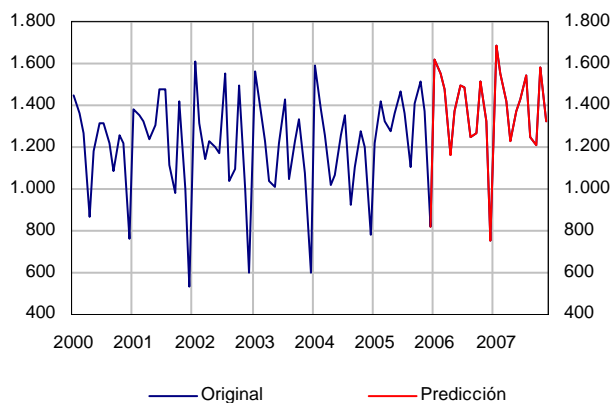
**Las demandas han decrecido un 4% y se espera que continúen disminuyendo.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena, que presentan una gran estacionalidad, han crecido un 15% y seguirán creciendo. Los autónomos han crecido un 39% y seguirán creciendo.**

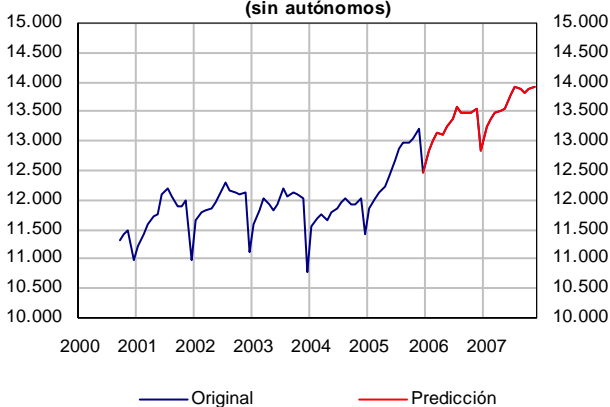
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 1.010 y en el año 2005 la cifra ascendió hasta 1.118, aumentando un 11% el número de parados en estos seis años. En el mismo periodo las demandas disminuyeron un 4%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 15%, y el número de autónomos creció un 39%.

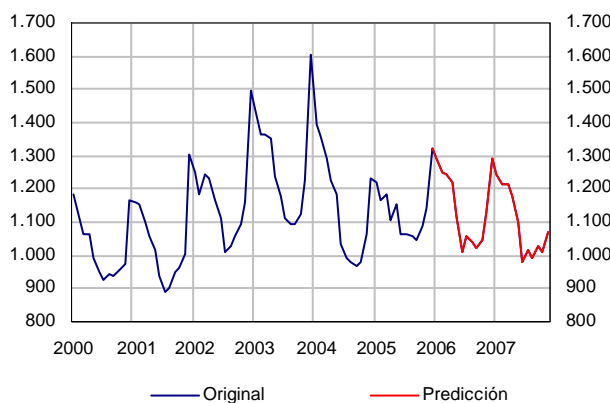
**Contrataciones sector F. Valladolid**



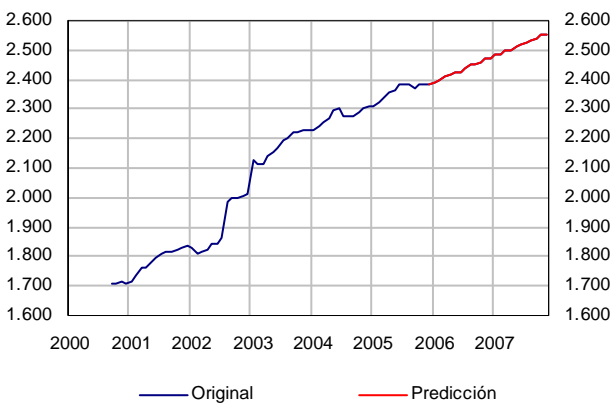
**Afiliaciones existentes sector F. Valladolid (sin autónomos)**



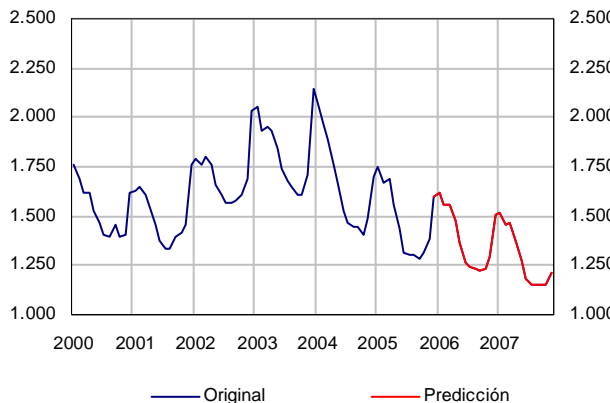
**Paro registrado sector F. Valladolid**



**Autónomos existentes sector F. Valladolid**



**Demandas registradas sector F. Valladolid**



**Entre el 2000 y el 2004 las contrataciones han mantenido una tendencia estable, pero a lo largo del 2005 experimentan un gran crecimiento y se espera un cambio al alza en el nivel de la serie.**

**Desde mediados del 2003 el paro ha ido descendiendo y se espera que continúe disminuyendo.**

**Las demandas han experimentado un decrecimiento continuo desde mediados del año 2003, y seguirán disminuyendo.**

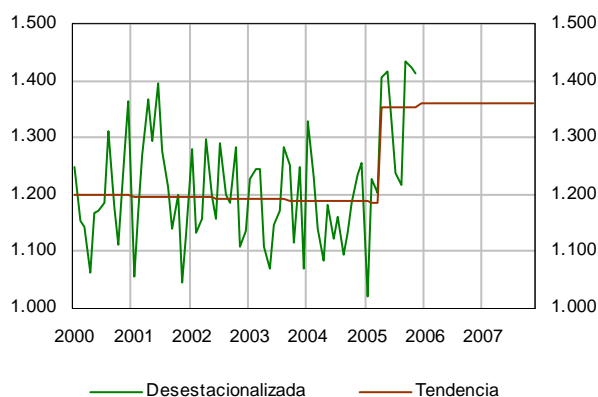
**Los autónomos no han dejado de crecer y seguirán haciéndolo. Las afiliaciones por cuenta ajena han experimentado un gran crecimiento desde finales del 2004, y así continuarán.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

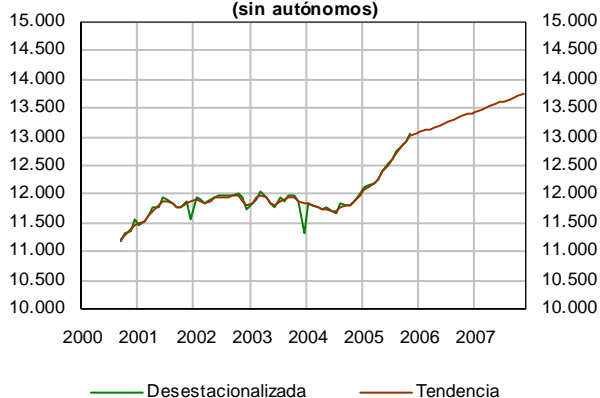
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

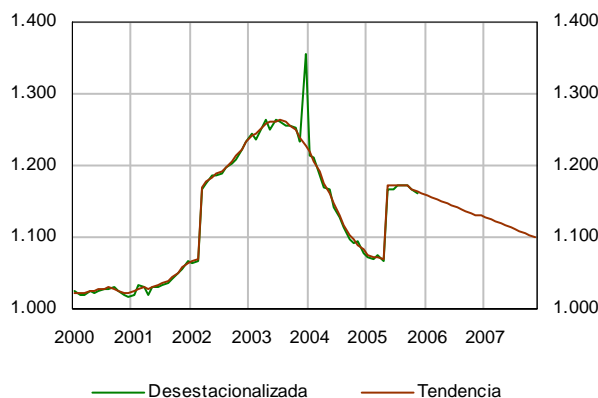
**Contrataciones sector F. Valladolid**



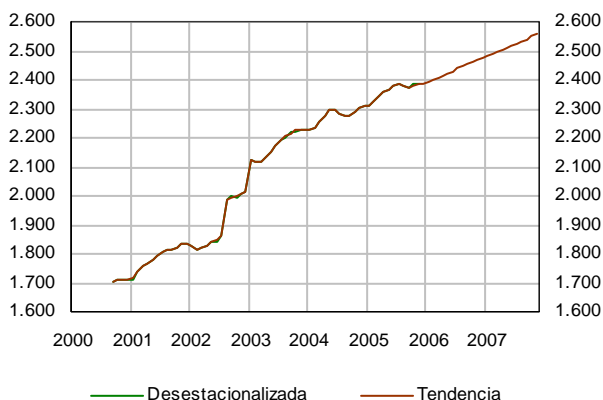
**Afiliaciones existentes sector F. Valladolid (sin autónomos)**



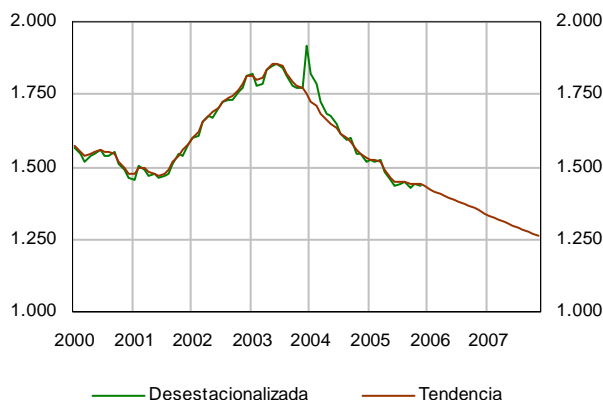
**Paro registrado sector F. Valladolid**



**Autónomos existentes sector F. Valladolid**



**Demandas registradas sector F. Valladolid**





**Las contrataciones se encuentran en un periodo de crecimiento pero se espera que se estabilicen en el futuro.**

A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

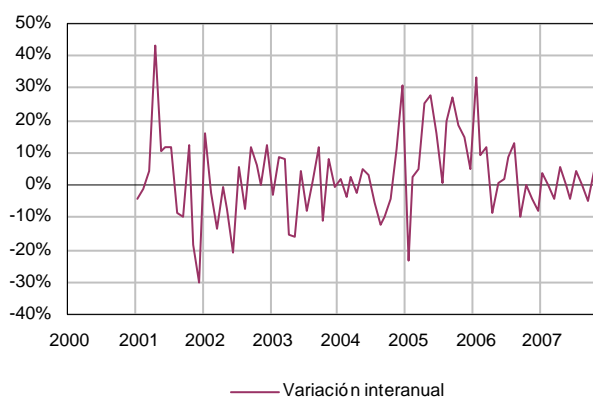
**El paro ha alternado periodos de crecimiento y decrecimiento interanual, y se espera que disminuya.**

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

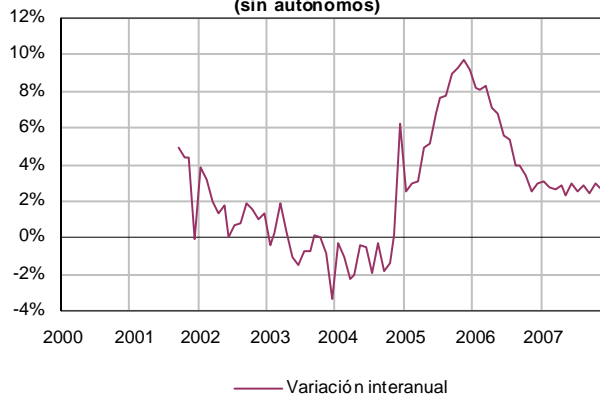
**Las demandas se encuentran en un periodo de decrecimiento y así continuarán.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena y los autónomos se encuentran en un periodo de crecimiento y así continuarán.**

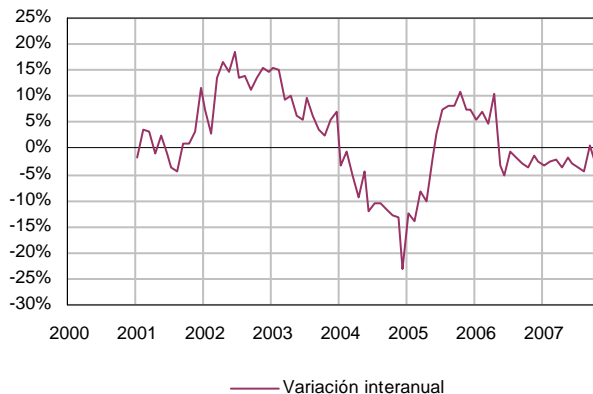
**Contrataciones sector F. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector F. Valladolid (sin autónomos)**



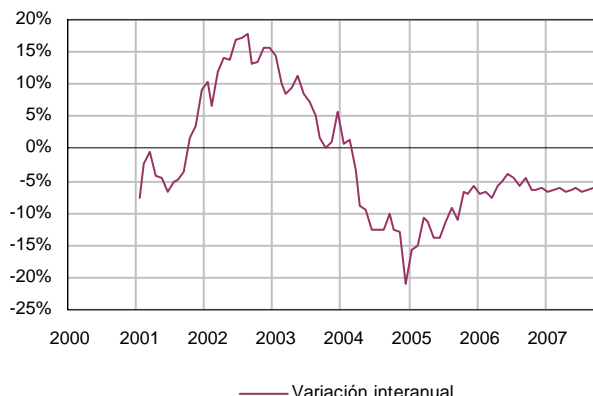
**Paro registrado sector F. Valladolid**



**Autónomos existentes sector F. Valladolid**

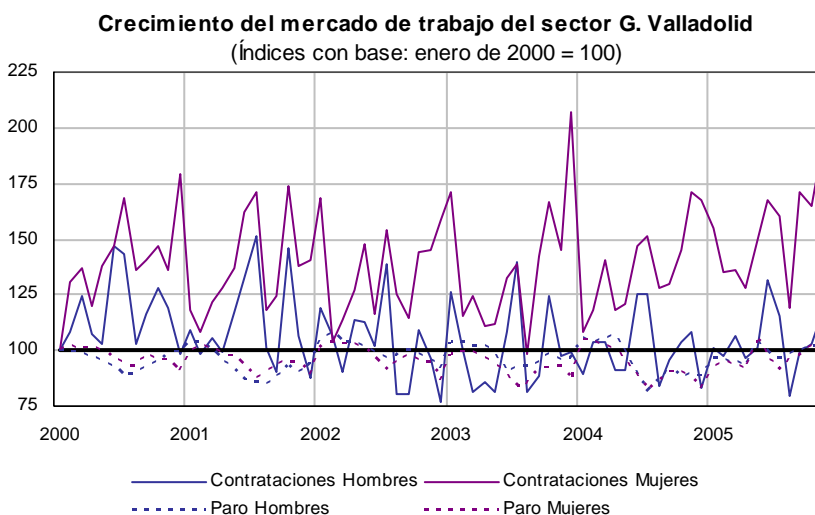


**Demandas registradas sector F. Valladolid**



## 5.9. SECTOR G. COMERCIO

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de la Comercio, reparaciones, y artículos personales y de uso doméstico en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 11.957, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 12.083 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento de solo un 1%. De igual forma que para los mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 2.313 parados de 2000 a los 2.309 de 2005, lo que supone una estabilización en el periodo de esos seis años. Periodo durante el que las demandas disminuyeron en un 13%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social cayeron un 10%, en tanto que el número de autónomos se incrementó en un 27%.



La evolución que presenta el sector muestra un crecimiento en el número de contrataciones registradas desde el año 2000, especialmente en lo que se refiere al colectivo de mujeres. Un crecimiento que se refleja claramente en el gráfico de previsión de contrataciones para los años 2006 y 2007. Y ello teniendo en cuenta que los niveles de paro que afectan al sector se han mantenido en general por debajo de los niveles que se apreciaban en 2000.

Así, teniendo en cuenta que tanto las contrataciones como las afiliaciones, se hallan en un periodo de crecimiento, cabe razonablemente esperar que se mantenga con la misma intensidad el proceso de crecimiento del número de contratos de trabajo que se ha generado en este sector durante los dos últimos años.

**Las contrataciones prácticamente no han crecido en seis años, pero se espera que aumenten en los próximos años.**

**El número de parados se ha mantenido estable en el mismo periodo, pero se espera que disminuya durante los próximos años.**

**Las demandas han decrecido un 13% y se espera que continúen decreciendo.**

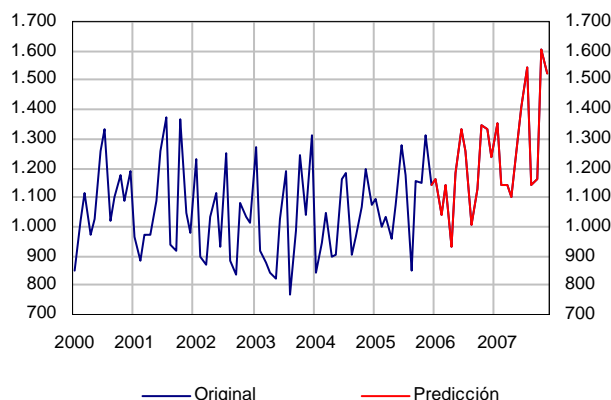
**Las afiliaciones por cuenta ajena, que presentan una gran estacionalidad, han crecido un 10% y seguirán creciendo. Los autónomos han crecido un 27% y se mantendrán estables.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 11.957 y en los mismos meses del año 2005 fueron 12.083; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido tan sólo un 1%.

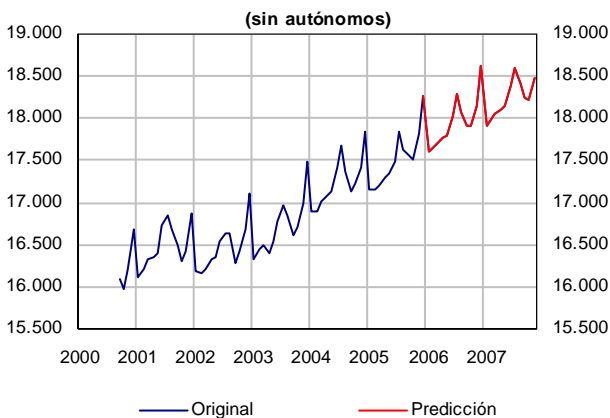
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 2.313 y en el año 2005 la cifra descendió hasta 2.309, manteniéndose estable el número de parados en estos seis años. En el mismo periodo las demandas disminuyeron un 13%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 10%, y el número de autónomos creció un 27%.

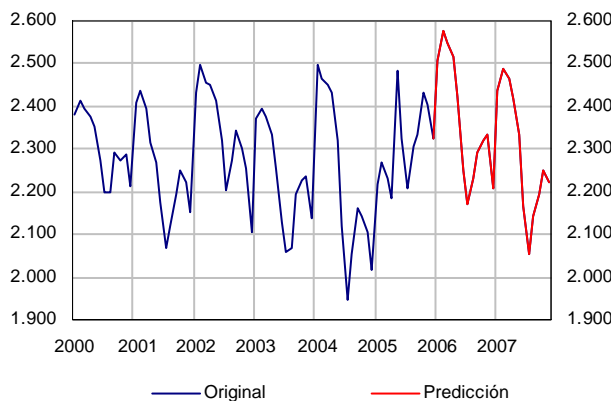
**Contrataciones sector G. Valladolid**



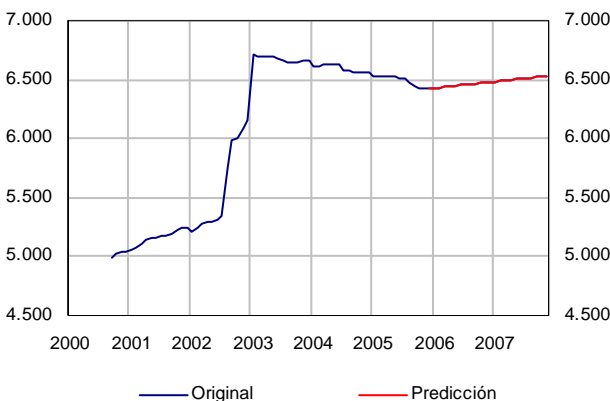
**Afiliaciones existentes sector G. Valladolid**



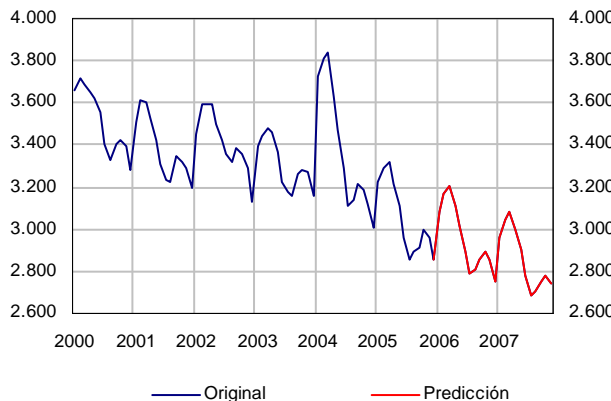
**Paro registrado sector G. Valladolid**



**Autónomos existentes sector G. Valladolid**



**Demandas registradas sector G. Valladolid**



**Entre el 2000 y el 2005 las contrataciones han mantenido una tendencia tipo péndulo y se espera un tendencia alcista en los próximos años.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

**Desde primeros del 2004 el paro ha ido descendiendo y se espera que continúe disminuyendo.**

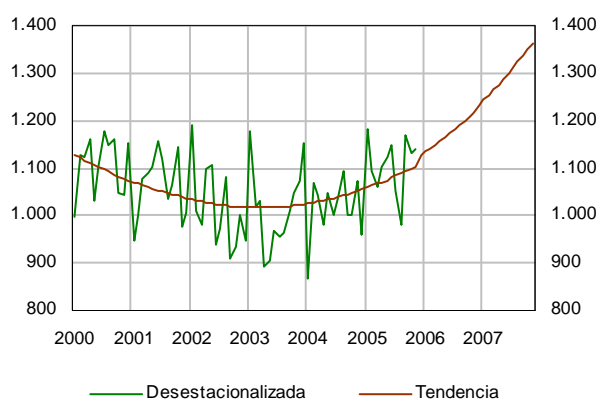
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

**Las demandas han experimentado un decrecimiento continuo, y seguirán disminuyendo.**

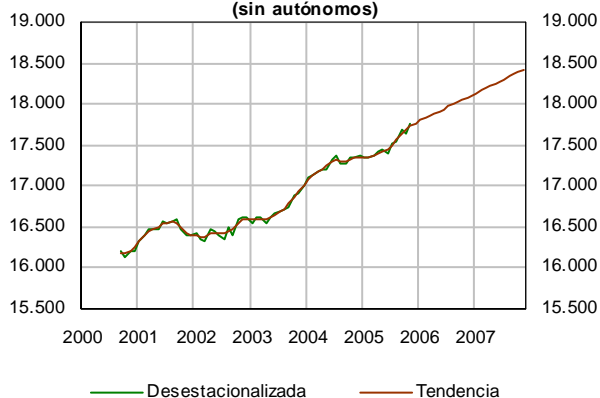
A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

**Las afiliaciones por cuenta ajena han experimentado un gran crecimiento y así continuarán. Los autónomos crecieron hasta el 2002, momento a partir del cual han descendido y descenderán ligeramente.**

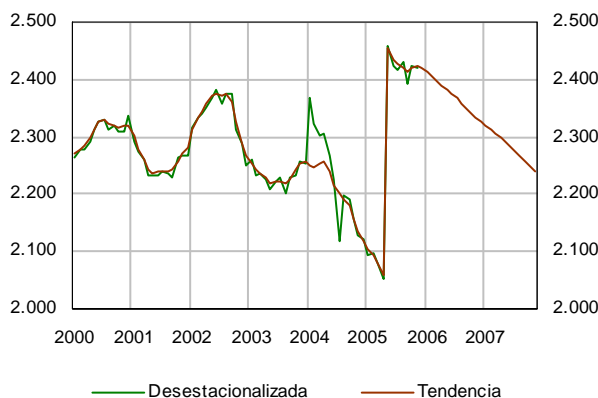
**Contrataciones sector G. Valladolid**



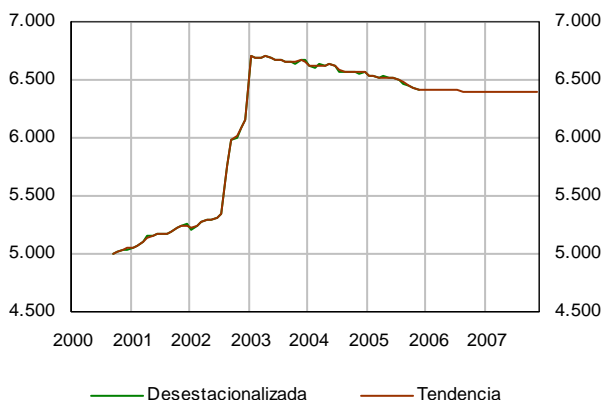
**Afiliaciones existentes sector G. Valladolid (sin autónomos)**



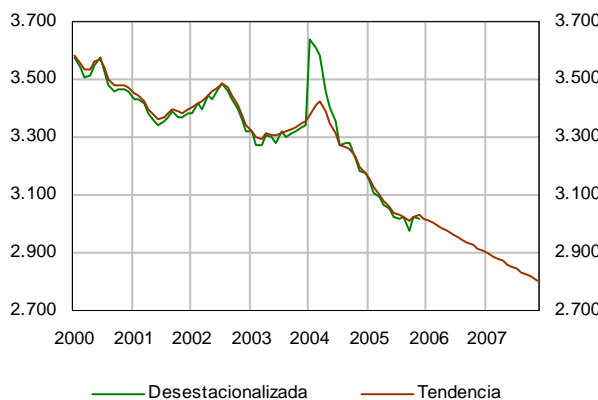
**Paro registrado sector G. Valladolid**



**Autónomos existentes sector G. Valladolid**



**Demandas registradas sector G. Valladolid**



**Las contrataciones se encuentran en un periodo de crecimiento y seguirán así.**

A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

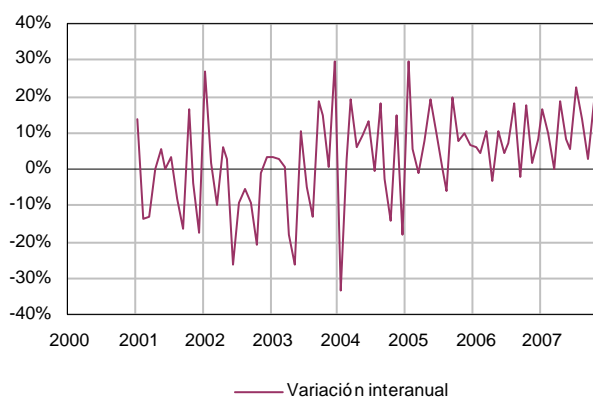
**El paro ha alternado periodos de crecimiento y decrecimiento interanual, y ahora se encuentra en un periodo de crecimiento que cambiará en el futuro.**

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

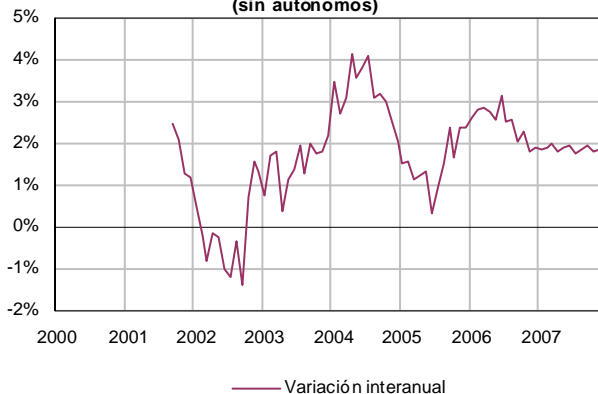
**Las demandas decrecen desde mediados del año 2004 y continuarán haciéndolo.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena se encuentran en un periodo de crecimiento y así continuarán. Los autónomos están en un ligero decrecimiento.**

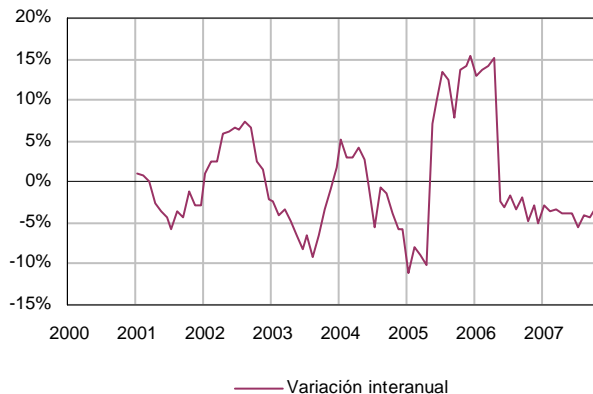
**Contrataciones sector G. Valladolid**



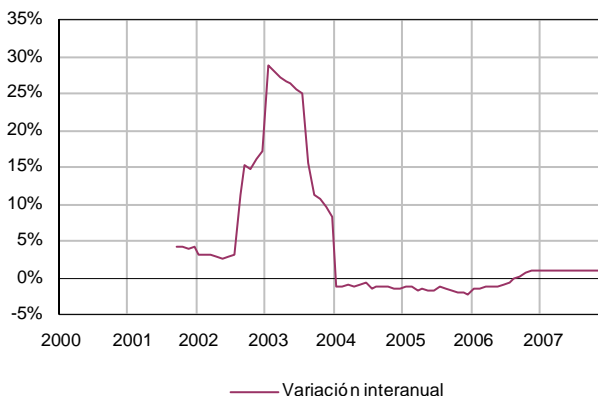
**Afiliaciones existentes sector G. Valladolid (sin autónomos)**



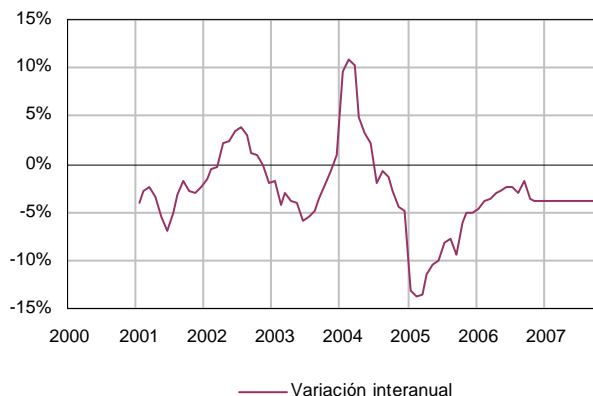
**Paro registrado sector G. Valladolid**



**Autónomos existentes sector G. Valladolid**

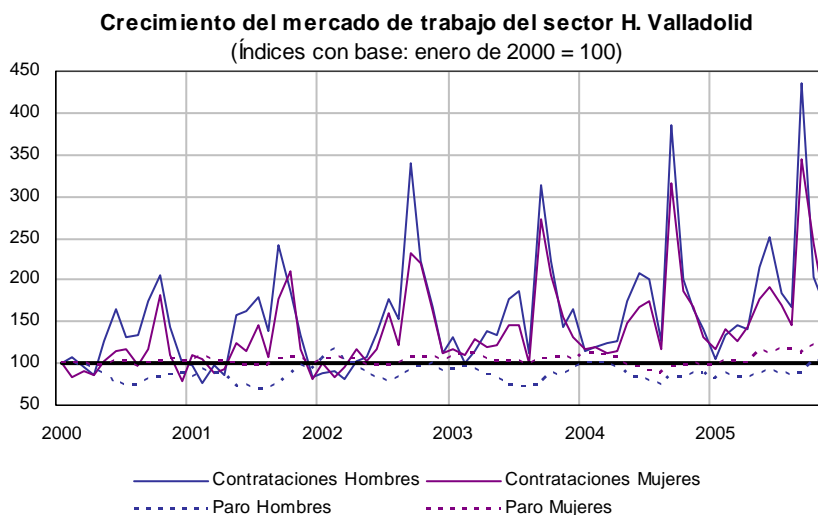


**Demandas registradas sector G. Valladolid**



## 5.10. SECTOR H. HOSTELERÍA

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Hostelería; servicios personales en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 6.532, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 10.289 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento del 58%. Mientras que para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 1.053 parados de 2000 a los 1.151 de 2005, lo que significa un crecimiento del 9% a lo largo de este periodo de seis años. Periodo durante el que las demandas cayeron un 6%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció en un 24%, al igual que el número de autónomos que lo hicieron en un 29%.



Las contrataciones en ambos sexos han crecido bastante a lo largo de todo el periodo y con unos incrementos muy similares, y el paro se ha mantenido relativamente estable.

El hecho de que tanto las contrataciones, como las demandas y el número de afiliaciones a la Seguridad Social, se hayan incrementado a lo largo de los últimos años, y a pesar del alto grado de estacionalidad que caracteriza al sector, hacen que se deba esperar que se mantenga el ciclo de crecimiento del sector, tal como nos muestran las proyecciones elaboradas para los años 2006 y 2007.

**Las contrataciones, muy afectadas por la estacionalidad, crecieron un 58% en seis años, y se espera que aumenten en los próximos años.**

**El número de parados ha crecido un 9% pero no seguirá creciendo.**

**Las demandas han decrecido un 6% y se espera que continúen disminuyendo.**

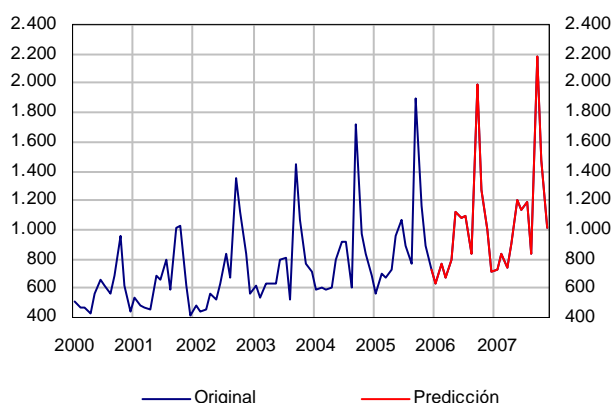
**Las afiliaciones por cuenta ajena, que presentan estacionalidad, han crecido un 24% y seguirán creciendo. Los autónomos han crecido un 29% y se mantendrán estables.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 6.532 y en los mismos meses del año 2005 fueron 10.289; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 58%.

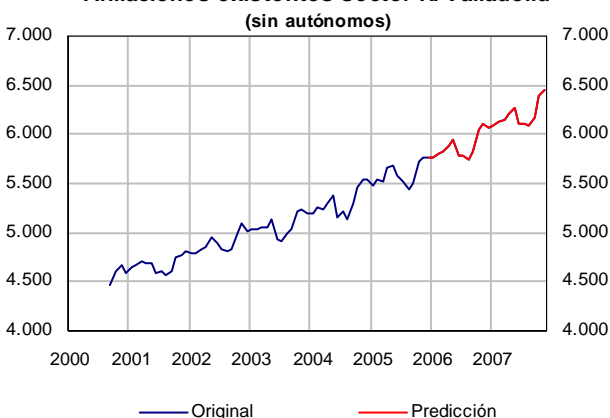
El número de parados mensuales por término medio del año 2000 (enero-noviembre) era 1.053 y en el año 2005 la cifra ascendió hasta 1.151, creciendo un 9% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas disminuyeron un 6%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 24%, y el número de autónomos creció un 29%.

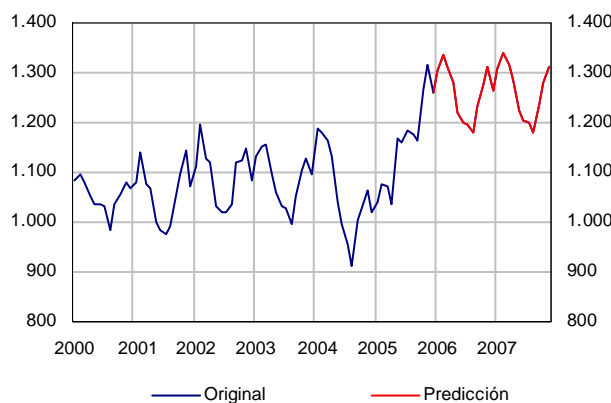
**Contrataciones sector H. Valladolid**



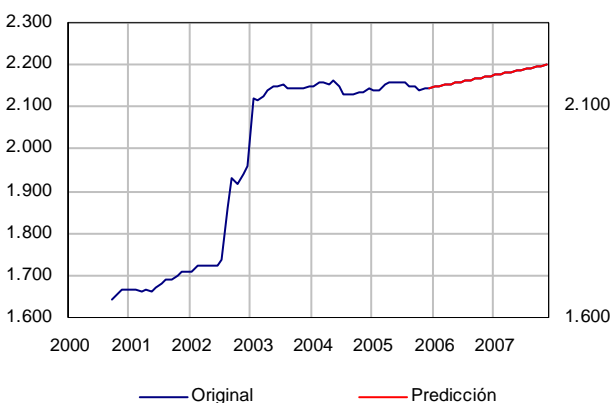
**Afiliaciones existentes sector H. Valladolid**



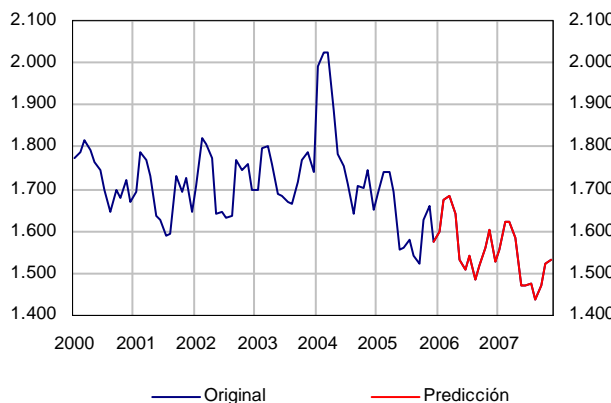
**Paro registrado sector H. Valladolid**



**Autónomos existentes sector G. Valladolid**



**Demandas registradas sector H. Valladolid**



**Entre el 2000 y el 2005 las contrataciones han mantenido una tendencia alcista y la seguirán manteniendo.**

**Desde primeros del 2004 el paro ha ido descendiendo y se espera que se estabilicen.**

**Desde primeros del 2004 las demandas han experimentado un decrecimiento continuo, y seguirán disminuyendo.**

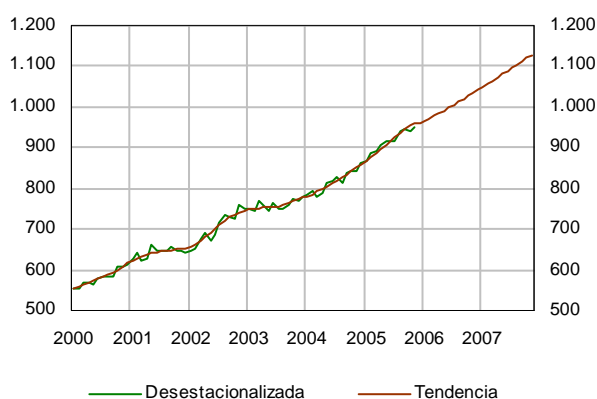
**Las afiliaciones por cuenta ajena han experimentado un gran crecimiento y así continuarán. Los autónomos crecieron hasta el 2002, momento a partir del cual se han estabilizado.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

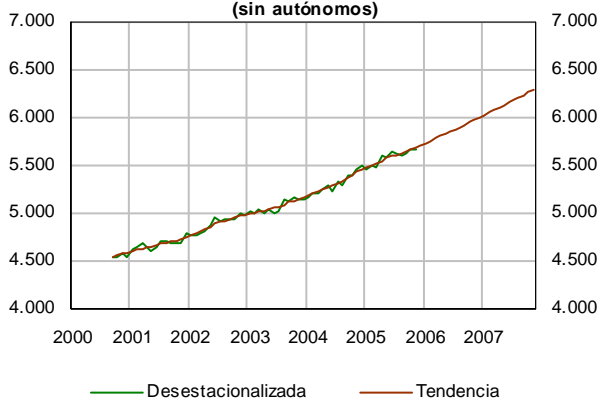
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

En este sector las contrataciones coinciden con las necesidades de mano de obra del mercado laboral.

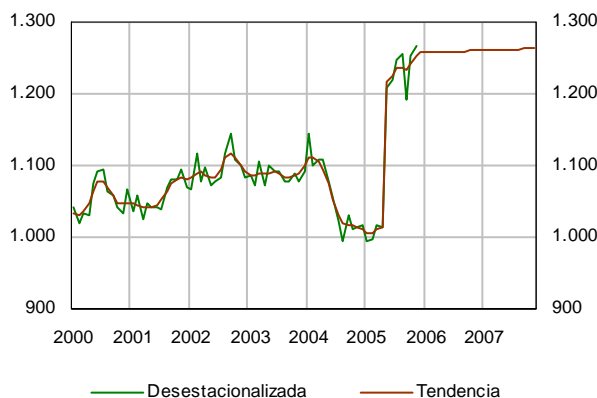
**Contrataciones sector H. Valladolid**



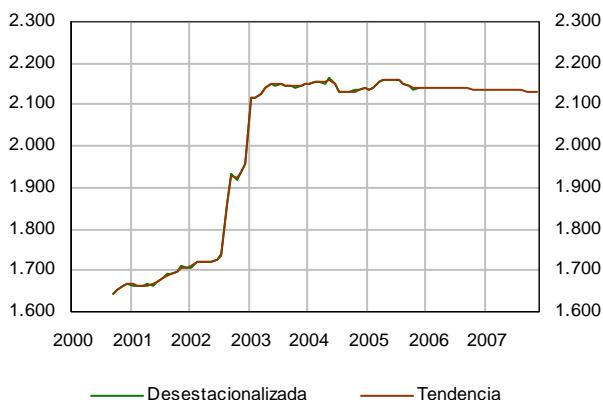
**Afiliaciones existentes sector H. Valladolid (sin autónomos)**



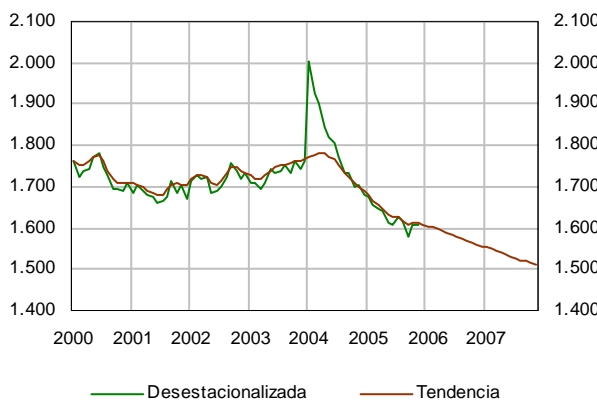
**Paro registrado sector H. Valladolid**



**Autónomos existentes sector H. Valladolid**



**Demandas registradas sector H. Valladolid**





**Las contrataciones se encuentran en un periodo de crecimiento y seguirán así.**

A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

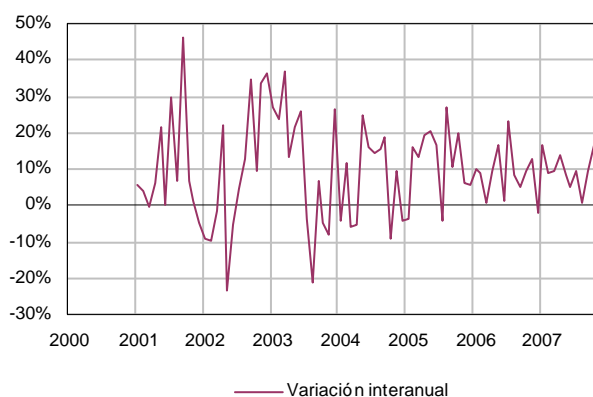
**El paro ha alternado periodos de crecimiento y decrecimiento interanual, y ahora se encuentra en un periodo de crecimiento que se estabilizará en el futuro.**

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

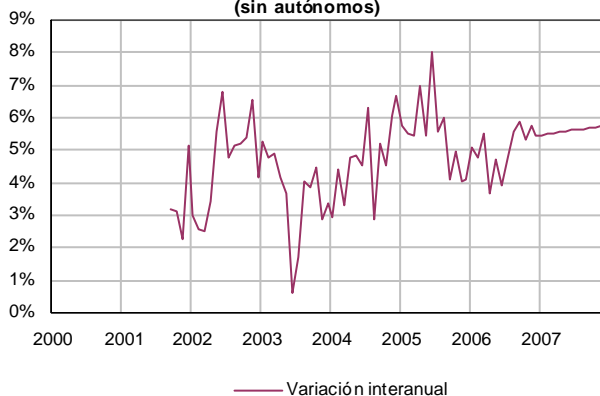
**Las demandas decrecen desde principios del año 2004 y continuarán haciéndolo.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena siempre ha crecido y así continuarán. Los autónomos están en un momento de ausencia de crecimiento.**

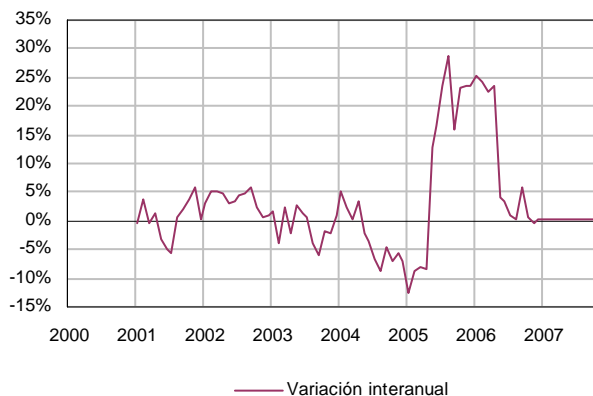
**Contrataciones sector H. Valladolid**



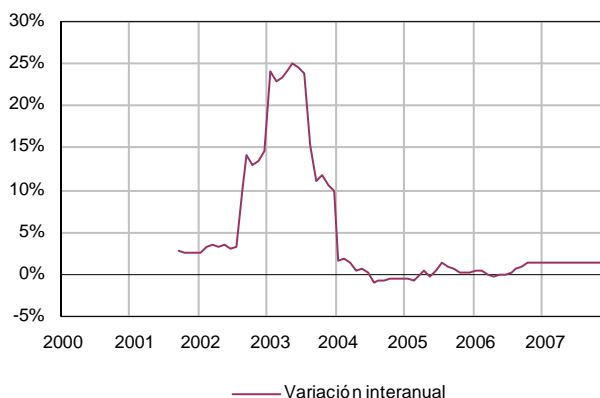
**Afiliaciones existentes sector H. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector H. Valladolid**



**Autónomos existentes sector H. Valladolid**



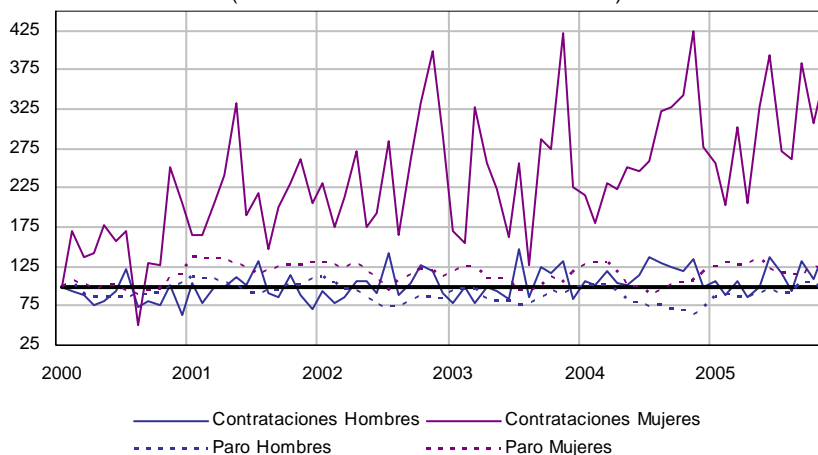
**Demandas registradas sector H. Valladolid**



## 5.11. SECTOR I. TRANSPORTE

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector del transporte en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 4.361, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 6.574 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento de un 51%. Así mismo, y para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 456 parados de 2000 a los 505 de 2005, lo que supone un crecimiento del 11% en el periodo de esos seis años. Periodo durante el que las demandas aumentaron en un 7%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social crecieron un 6%, al igual que el número de autónomos que lo hizo en un 32%.

**Crecimiento del mercado de trabajo del sector I. Valladolid**  
(Índices con base: enero de 2000 = 100)



De la evolución reciente de las principales magnitudes que caracterizan al sector y más allá de la variabilidad que afecta al sector, en el que destaca el significativo incremento en el número de contrataciones a mujeres, se puede deducir que el nivel de contrataciones del sector mantendrá la tendencia creciente que ha mostrado en los últimos tiempos, tal como se puede apreciar en el gráfico de las contrataciones.

**Las contrataciones crecieron un 51% en seis años, y se espera que aumenten en los próximos años.**

**El número de parados ha crecido un 11% y seguirá creciendo.**

**Las demandas han crecido un 7% y se espera un aumento muy ligero.**

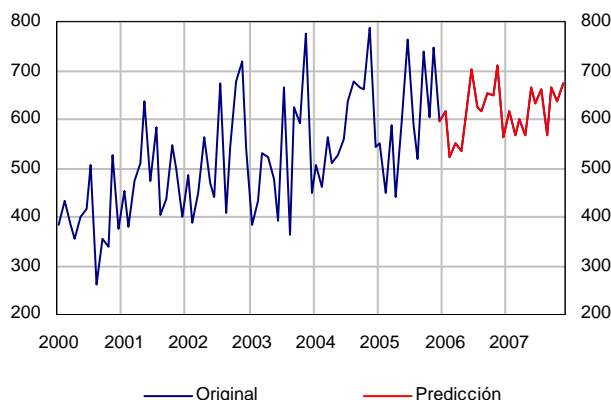
**Las afiliaciones por cuenta ajena crecieron un 6%, pero desde finales del 2004 decrecen y seguirán disminuyendo. Los autónomos han crecido un 32% y se mantendrán estables.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 4.361 y en los mismos meses del año 2005 fueron 6.574; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 51%.

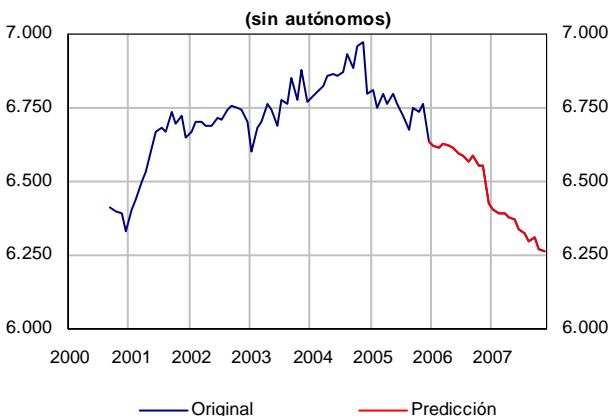
El número de parados mensuales por término medio del año 2000 (enero-noviembre) era 456 y en el año 2005 la cifra ascendió hasta 505, creciendo un 11% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas aumentaron un 7%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 6%, y el número de autónomos creció un 32%.

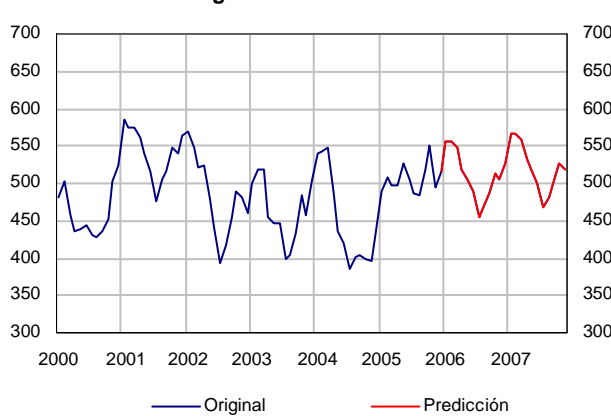
**Contrataciones sector I. Valladolid**



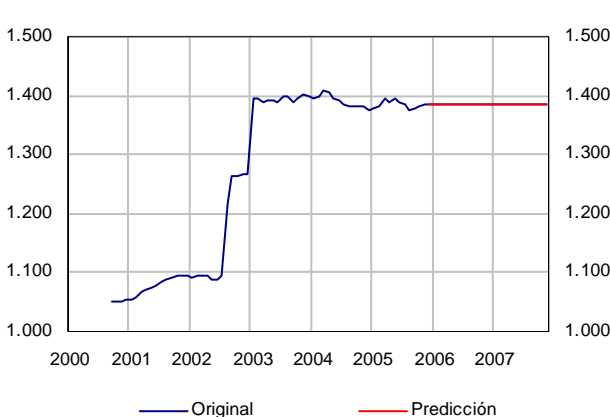
**Afiliaciones existentes sector I. Valladolid**



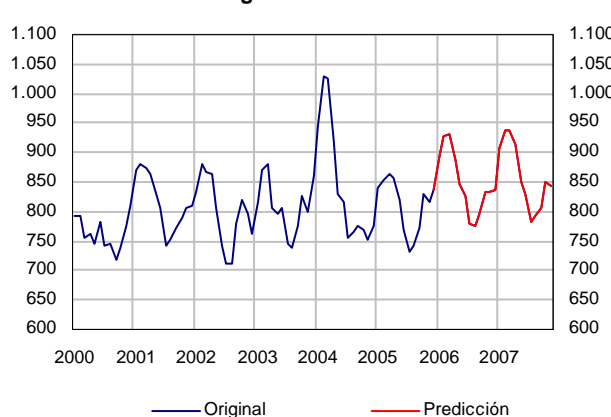
**Paro registrado sector I. Valladolid**



**Autónomos existentes sector I. Valladolid**



**Demandas registradas sector I. Valladolid**



**Entre el 2000 y el 2005 las contrataciones han mantenido una tendencia alcista y la seguirán manteniendo.**

**Desde primeros del 2004 el paro ha ido descendiendo y se espera un cambio alcista en los próximos años.**

**Desde primeros del 2004 las demandas han experimentado un decrecimiento continuo, se espera que se estabilicen.**

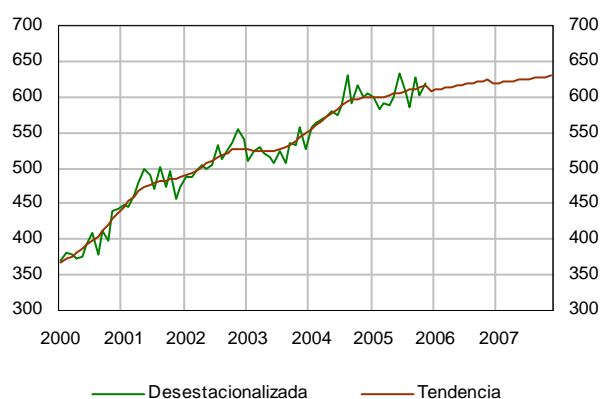
**Las afiliaciones por cuenta ajena han crecido hasta el año 2005, momento a partir del cual empiezan a descender, y así continuarán. Los autónomos crecieron hasta el 2003, a partir de este momento se estabilizan.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

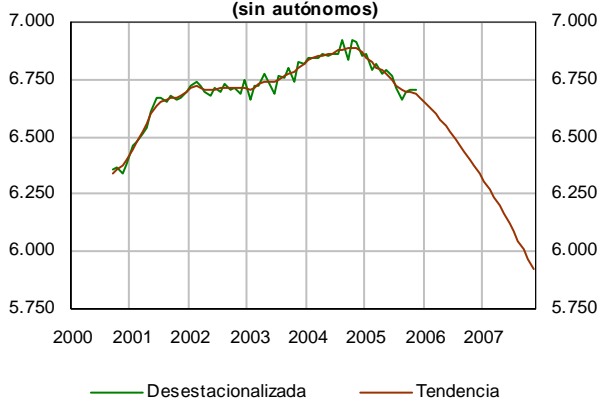
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral;

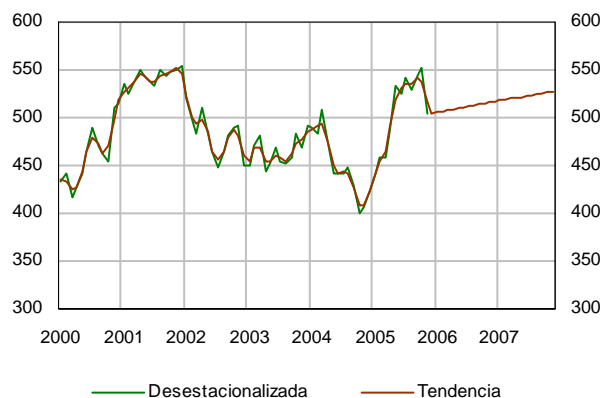
**Contrataciones sector I. Valladolid**



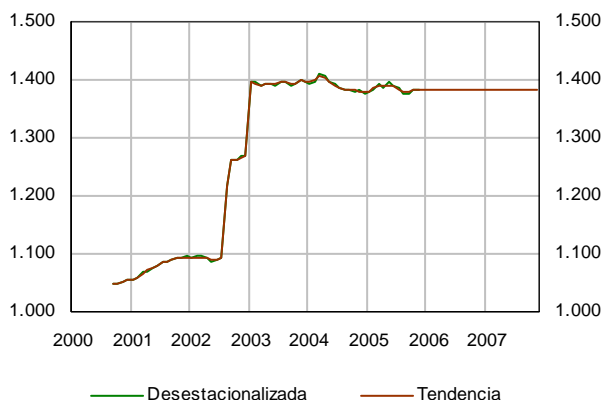
**Afiliaciones existentes sector I. Valladolid (sin autónomos)**



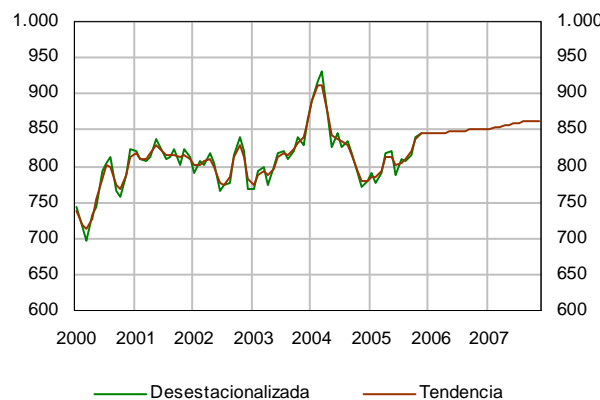
**Paro registrado sector I. Valladolid**



**Autónomos existentes sector I. Valladolid**



**Demandas registradas sector I. Valladolid**



**Las contrataciones alternan periodos donde la variación interanual crece con otros que decrece.**

A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

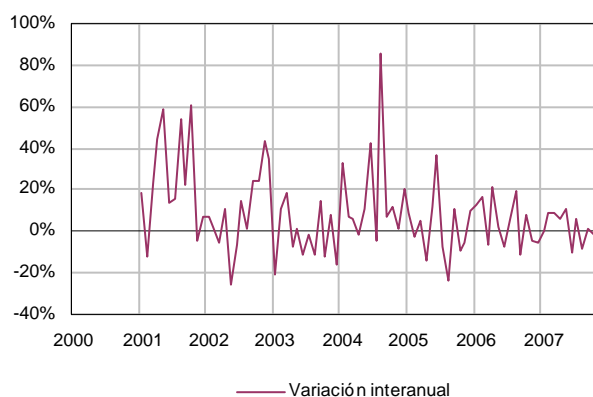
**El paro ha alternado periodos de crecimiento y decrecimiento interanual, y ahora se encuentra en un periodo de crecimiento que se estabilizará en el futuro.**

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

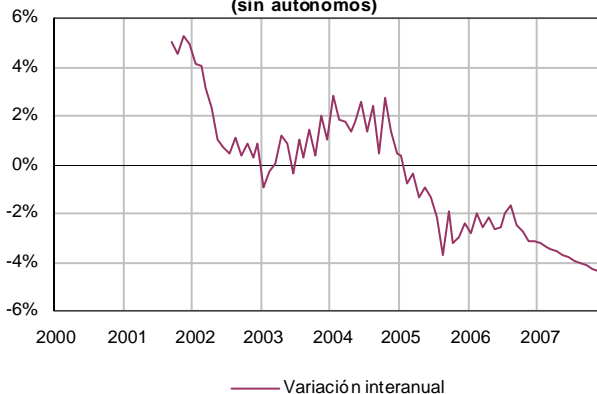
**Las demandas decrecen desde principios del año 2004 y crecerán en el futuro inmediato.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena ha crecido hasta finales del año 2004, momento a partir del cual decrece y así continuará. Los autónomos están en un momento de ausencia de crecimiento.**

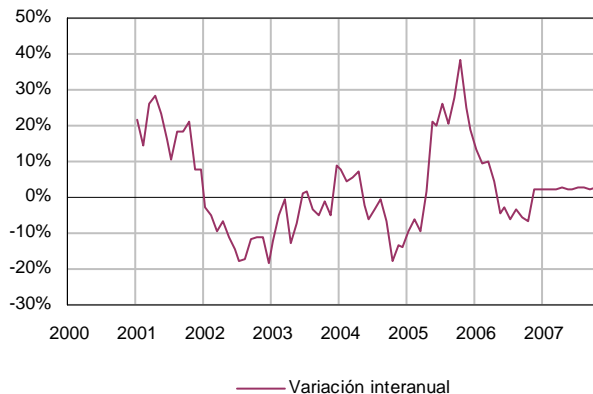
**Contrataciones sector I. Valladolid**



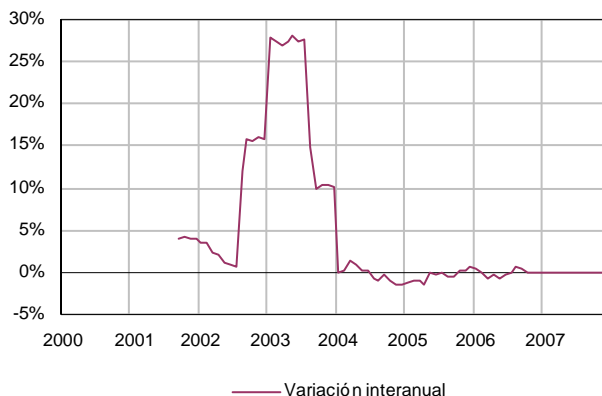
**Afiliaciones existentes sector I. Valladolid (sin autónomos)**



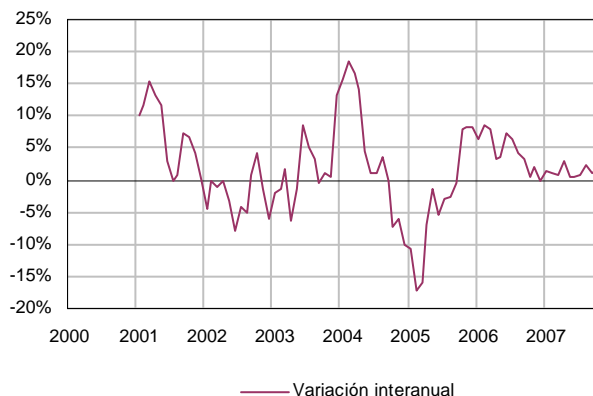
**Paro registrado sector I. Valladolid**



**Autónomos existentes sector I. Valladolid**

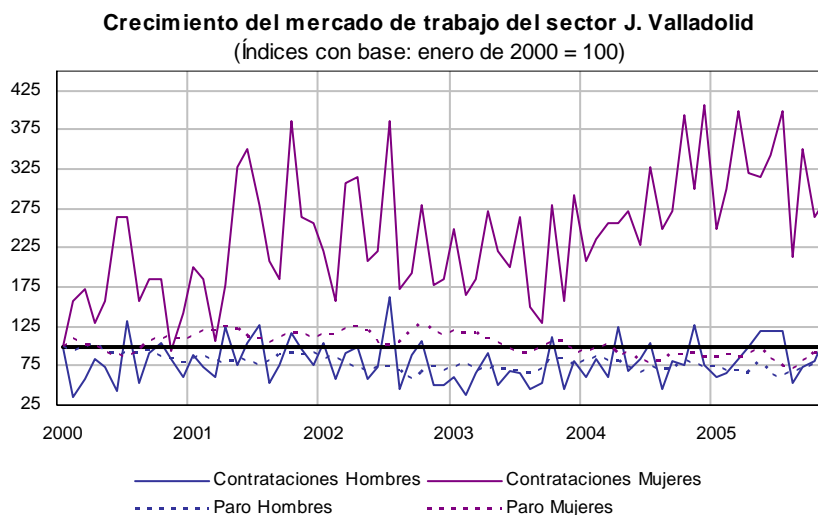


**Demandas registradas sector I. Valladolid**



## 5.12. SECTOR J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Intermediación financiera, en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 484, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor descendió hasta 739 nuevas contrataciones, lo que significa una disminución del 53%.



Así mismo, y para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 157 parados de 2000 hasta 127 de 2005, lo que en la práctica supone que se ha estabilizado a lo largo de este periodo de seis años. Periodo durante el que las demandas se incrementaron en un escaso 2%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció un 98%, sin que se cuente con autónomos en este sector.

Al igual que en el sector anterior, la evolución en el número de contrataciones ha mantenido especialmente en lo que se refiere a las mujeres, un elevado nivel de crecimiento, en tanto que los niveles de paro que afectan a ambos sexos han venido disminuyendo a lo largo del periodo estudiado.

Así, si se tiene en cuenta que tanto el número de afiliaciones por cuenta ajena como el de autónomos, viven una larga fase de crecimiento, cabe esperar que los niveles de generación de empleo del sector, mantengan el vigor mostrado en los últimos años, tal como se desprende de la predicción realizada para los años 2006 y 2007.

**Las contrataciones crecieron un 53% en seis años, y se espera que aumenten en los próximos años.**

**El número de parados ha disminuido un 19% y seguirá disminuyendo.**

**Las demandas han decrecido un 25% y se espera que continúen disminuyendo.**

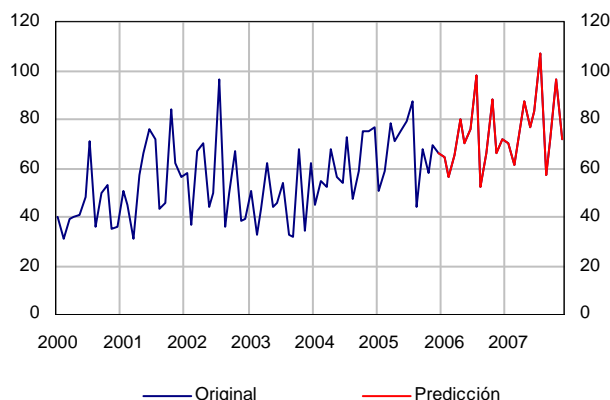
**Las afiliaciones por cuenta ajena crecieron un 8% y continuarán creciendo. Los autónomos han crecido un 26% y seguirán aumentando.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 484 y en los mismos meses del año 2005 fueron 739; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 53%.

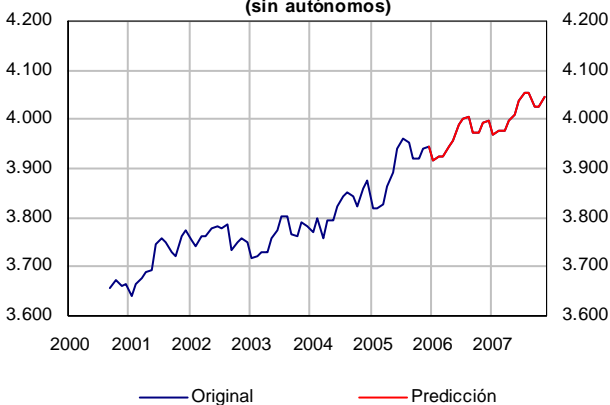
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 157 y en el año 2006 la cifra descendió hasta 127, disminuyendo un 19% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas disminuyeron un 25%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 8%, y el número de autónomos creció un 26%.

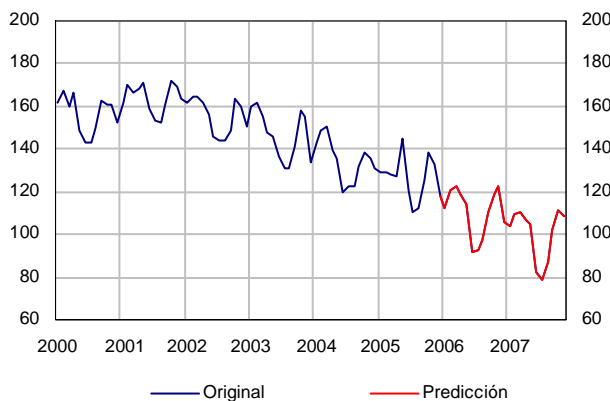
**Contrataciones sector J. Valladolid**



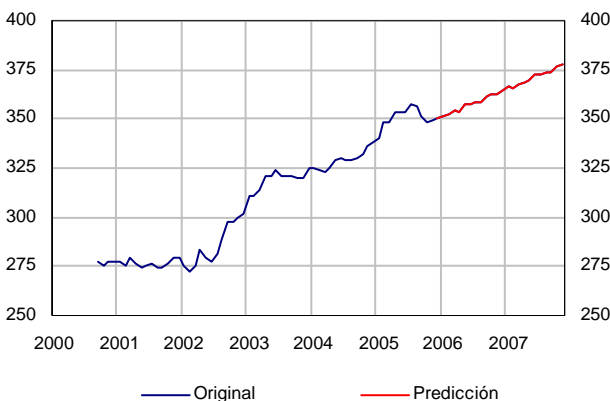
**Afiliaciones existentes sector J. Valladolid (sin autónomos)**



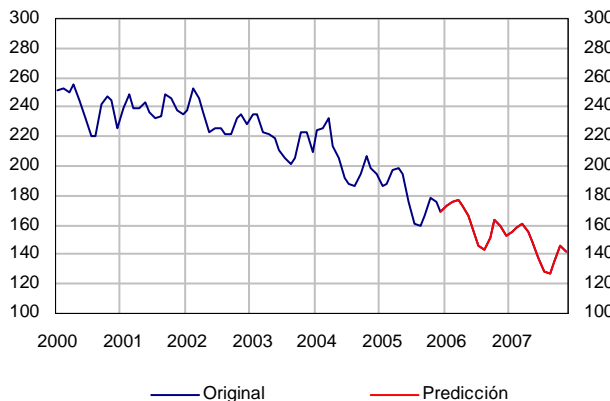
**Paro registrado sector J. Valladolid**



**Autónomos existentes sector J. Valladolid**



**Demandas registradas sector J. Valladolid**



**Las contrataciones se han caracterizado por ciclos alcistas y bajistas, actualmente están estables y se espera un ciclo alcista.**

**Desde principios del año 2002 el paro ha ido descendiendo y se espera que continúe en descenso.**

**Las demandas han experimentado un decrecimiento continuo, y seguirán una tendencia bajista.**

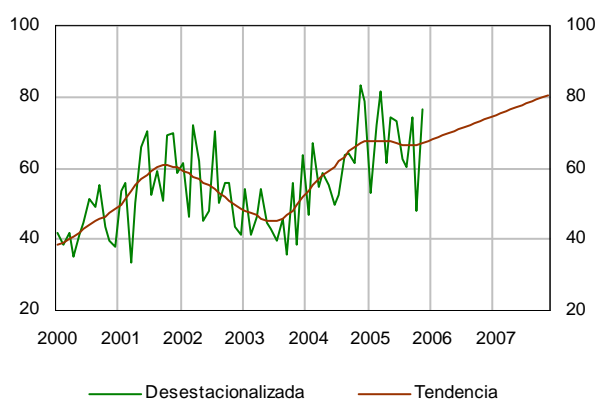
**Las afiliaciones por cuenta ajena y autónomos han crecido durante todo el período y continuarán haciéndolo en el futuro.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

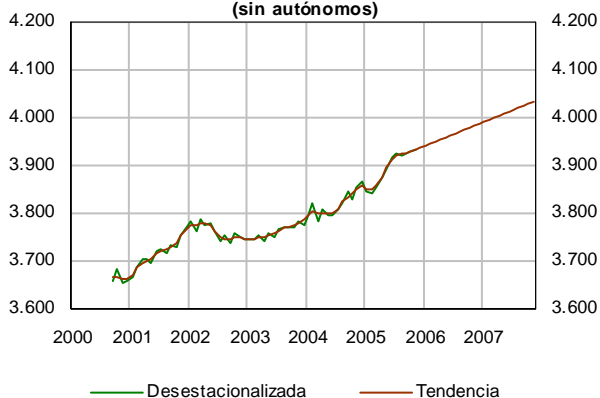
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

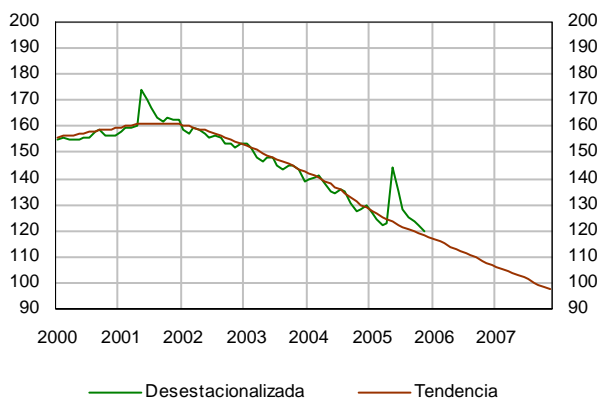
**Contrataciones sector J. Valladolid**



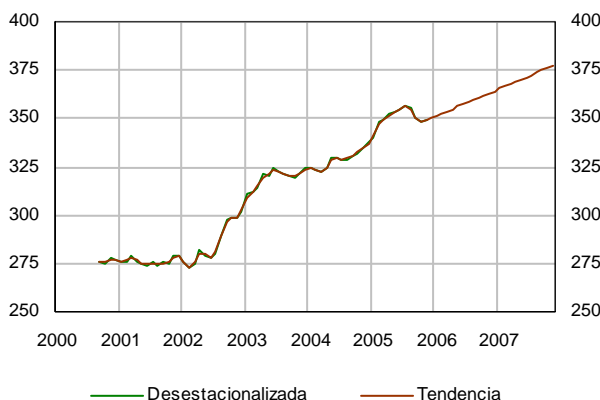
**Afiliaciones existentes sector J. Valladolid (sin autónomos)**



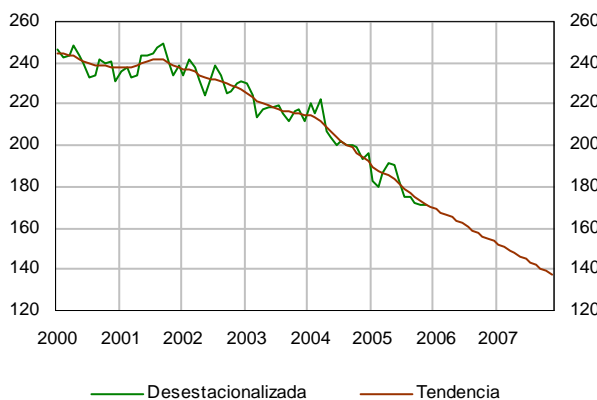
**Paro registrado sector J. Valladolid**



**Autónomos existentes sector J. Valladolid**



**Demandas registradas sector J. Valladolid**





**Las contrataciones alternan periodos donde la variación interanual crece con otros que decrece, se espera que se estabilice.**

**El paro viene disminuyendo desde principios del año 2002, y continuará el periodo de decrecimiento.**

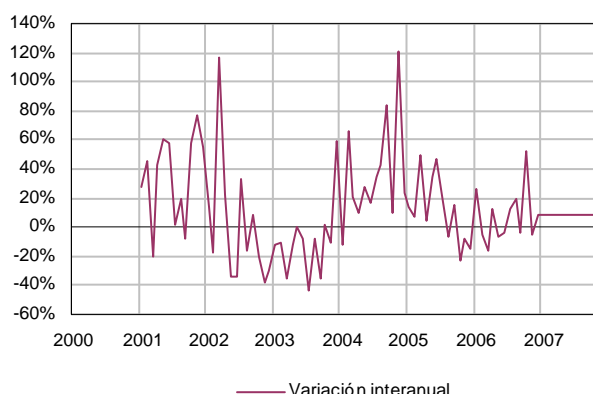
**Las demandas decrecen desde principios del año 2002 y decrecerán en el futuro inmediato.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena y el número de autónomos se encuentran en un periodo bastante largo de crecimiento y así continuarán.**

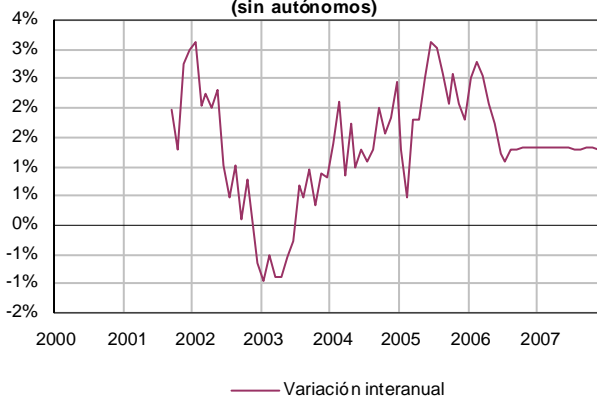
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

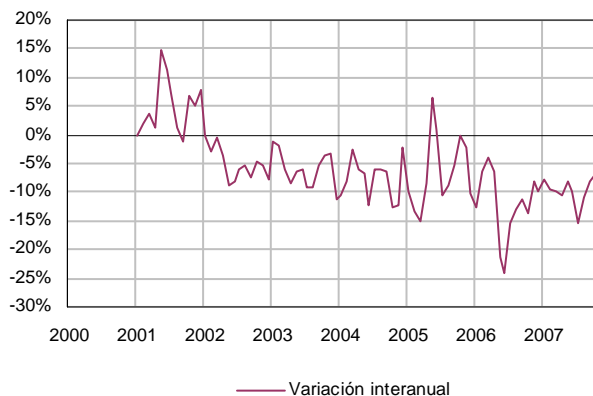
**Contrataciones sector J. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector J. Valladolid (sin autónomos)**



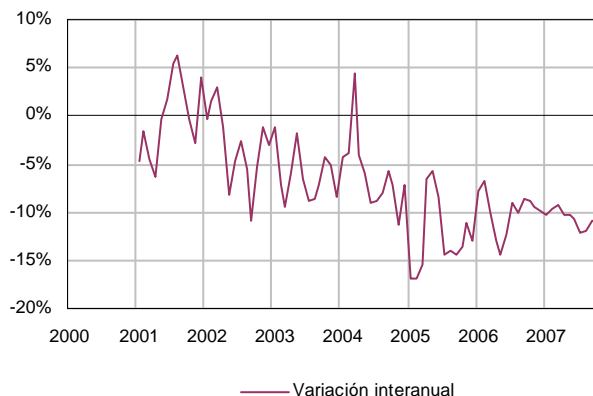
**Paro registrado sector J. Valladolid**



**Autónomos existentes sector J. Valladolid**

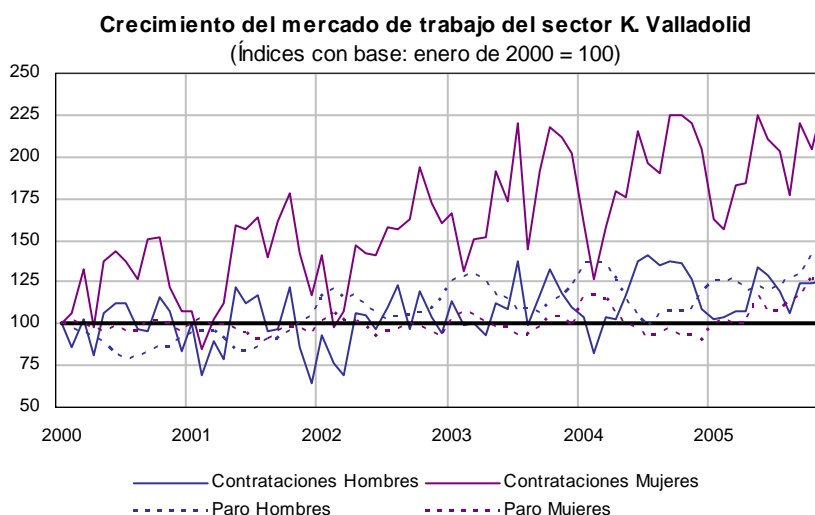


**Demandas registradas sector J. Valladolid**



### 5.13. SECTOR K. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, SERVICIOS EMPRESARIALES

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Actividades inmobiliarias y de alquiler: servicios empresariales en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 38.799, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 50.900 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento de un 31%. Así mismo, y para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 2.239 parados de 2000 a los 2.735 de 2005, lo que supone un crecimiento del 22% en el periodo de esos seis años. Periodo durante el que las demandas se incrementaron en un 2%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social crecieron un 35%, al igual que el número de autónomos que lo hizo en un 75%.



En relación con este subsector hay que señalar que en él se incluyen actividades tan diversas como los servicios inmobiliarios, así como abogacía, notarías, ingenierías, investigación, servicios de limpieza, informática, servicios de alquiler, consultorías, publicidad, seguridad y agencias de colocación, entre otras, que tienen como nexo fundamental la realización de servicios a las empresas. La importante desarrollo económico que se ha registrado en los últimos años, y en el que además ha tenido una especial trascendencia el fenómeno subcontratación de servicios entre empresas entendido en su sentido más amplio, permiten explicar mejor este fenómeno.



La evolución de los datos básicos que nos presenta el gráfico de contrataciones, muestran como a pesar de las fluctuaciones propias del sector, se obtiene una evolución claramente positiva del número de contrataciones realizadas por el sector, en el que destaca especialmente el buen comportamiento de las contrataciones femeninas, con una evolución por la que progresivamente se ha ido incrementando al alza su distancia con respecto a los contratos realizados a hombres. Aunque hay que considerar sin embargo una creciente incidencia de los niveles de paro que afectan al sector, de los que cabe esperar que sigan la línea ascendente que presenta desde mediados de 2004.

Por todo lo indicado hasta el momento, cabe esperar que el nivel de contrataciones del sector disminuya, tal como se muestra en la curva de contrataciones del sector, en la que las predicciones para 2006 y 2007 son ligeramente decrecientes.



El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 38.799 y en los mismos meses del año 2005 fueron 50.900; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 31%.

**Las contrataciones aumentaron un 31% en seis años, y se espera que disminuyan en los próximos años.**

**El número de parados ha aumentado un 22% y seguirá aumentando.**

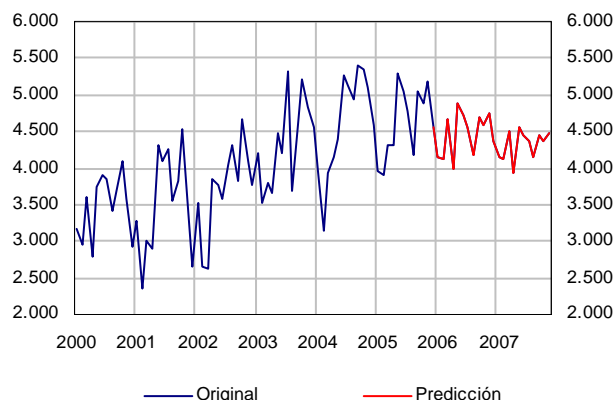
**Las demandas han crecido un 2% y no se espera que crezcan en los próximos años.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena, con una clara estacionalidad, crecieron un 35% y continuarán creciendo. Los autónomos han crecido un 75% y seguirán aumentando.**

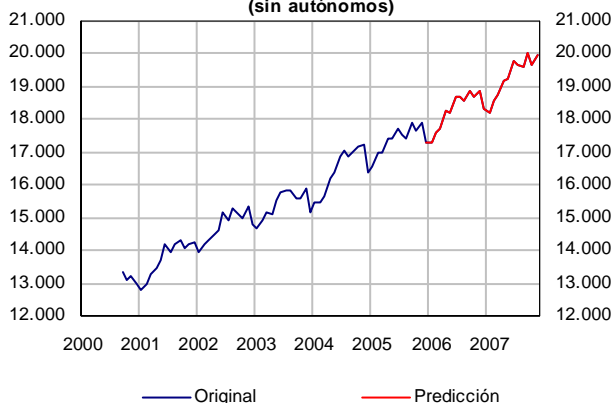
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 2.239 y en el año 2005 la cifra ascendió hasta 2.735, aumentando un 22% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas crecieron un 2%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 35%, y el número de autónomos creció un 75%.

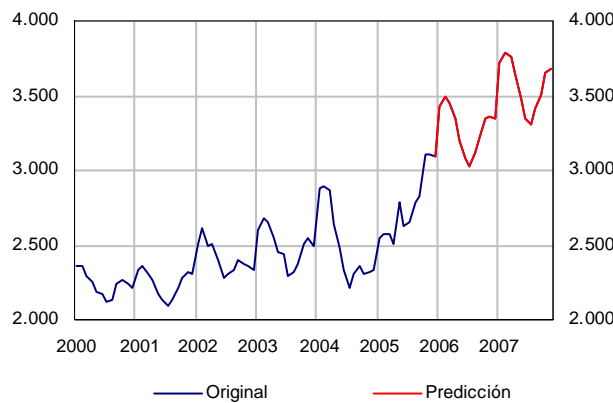
**Contrataciones sector K. Valladolid**



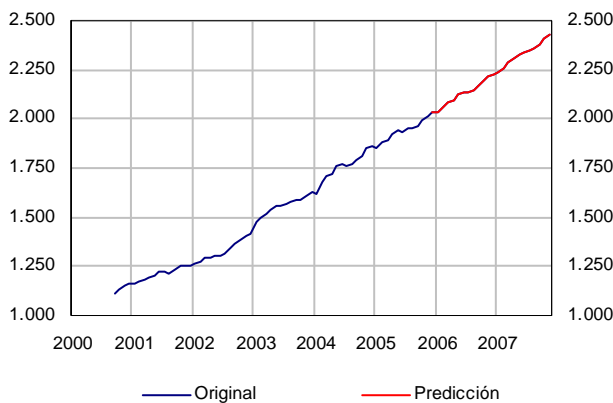
**Afiliaciones existentes sector K. Valladolid (sin autónomos)**



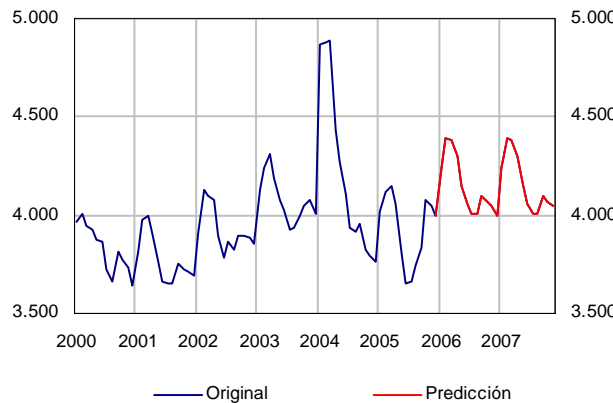
**Paro registrado sector K. Valladolid**



**Autónomos existentes sector K. Valladolid**



**Demandas registradas sector K. Valladolid**



**Las contrataciones han crecido hasta el año 2005; desde principios del 2005 empiezan a disminuir y se espera que continúen disminuyendo.**

**El paro disminuyó durante el 2004, pero creció durante el 2005 y seguirá haciéndolo.**

**A principios de 2004 las demandas entraron en un periodo bajista que cambia de tendencia a mediados del año 2005, y se estabilizará en un futuro inmediato.**

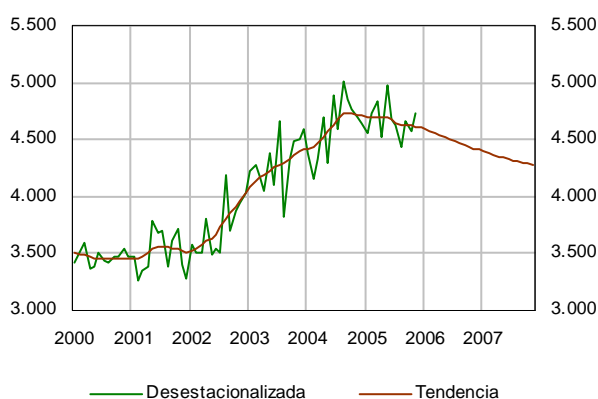
**Las afiliaciones por cuenta ajena y autónomos han crecido durante todo el periodo y continuarán haciéndolo en el futuro.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

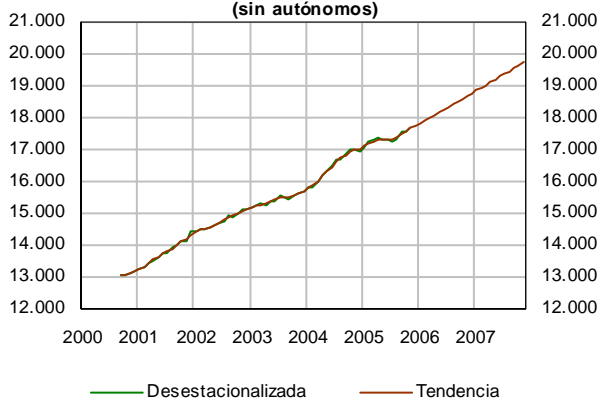
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

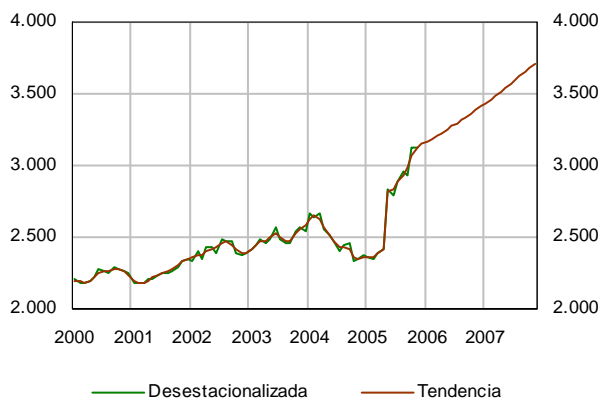
**Contrataciones sector K. Valladolid**



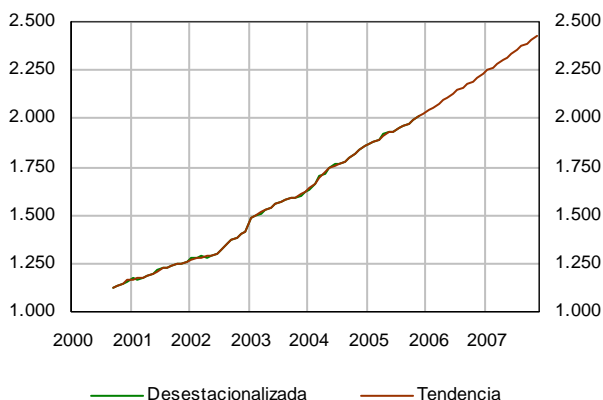
**Afiliaciones existentes sector K. Valladolid (sin autónomos)**



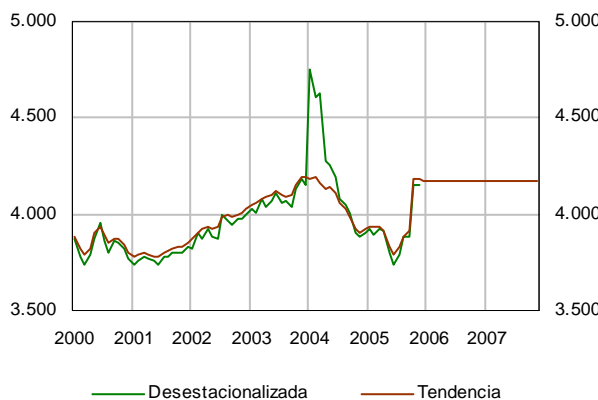
**Paro registrado sector K. Valladolid**



**Autónomos existentes sector K. Valladolid**



**Demandas registradas sector K. Valladolid**



**Las contrataciones alternan periodos donde la variación interanual crece con otros que decrece, se espera un periodo de decrecimiento.**

**El paro se encuentra en un periodo de crecimiento interanual y seguirá creciendo.**

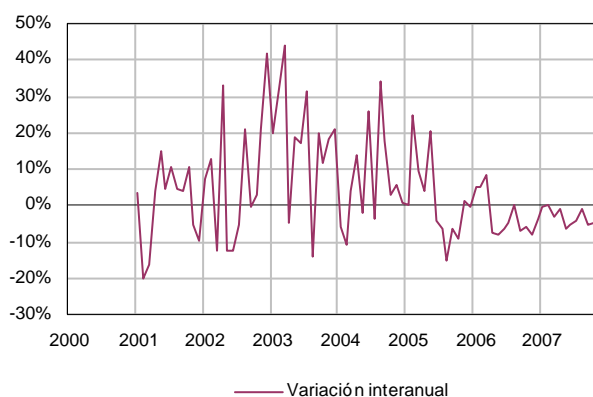
**Las demandas se encuentran en un periodo de decrecimiento interanual pero en los próximos meses crecerán.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena y el número de autónomos se encuentran en un periodo bastante largo de crecimiento y así continuarán.**

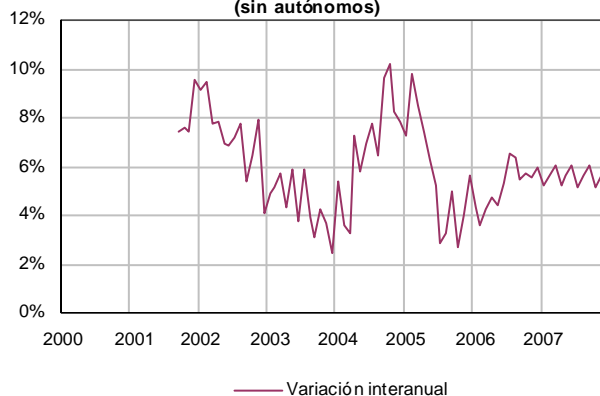
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

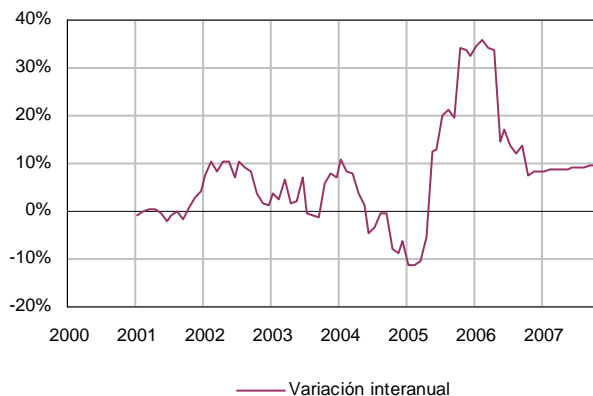
**Contrataciones sector K. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector K. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector K. Valladolid**



**Autónomos existentes sector K. Valladolid**

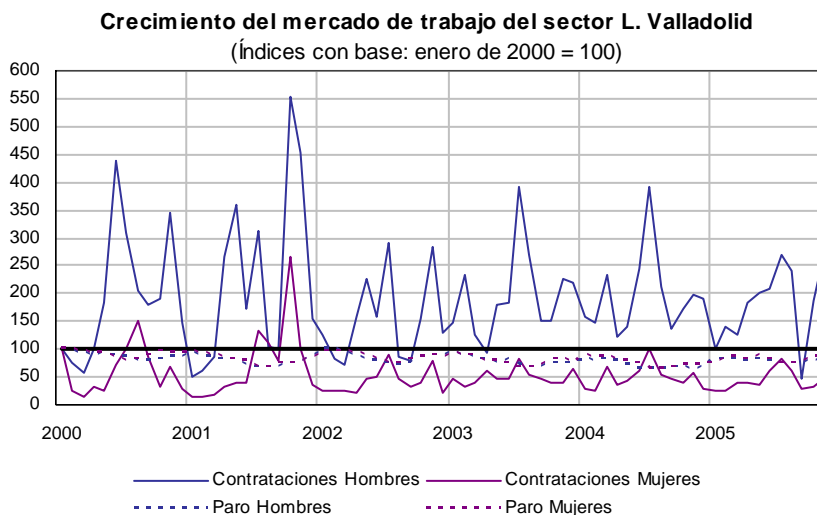


**Demandas registradas sector K. Valladolid**



## 5.14. SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 1.858, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 1.358 nuevas contrataciones, lo que significa una disminución del 27%.



Mientras para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 903 parados de 2000 a los 806 de 2005, lo que supone una disminución del 11% a lo largo de este periodo de seis años. Periodo durante el que las demandas cayeron un 9%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció un 14%, en un sector en el que no existen los autónomos.

La evolución negativa de las contrataciones, que mantienen una tendencia bajista desde inicios del año 2000, especialmente en el caso de las mujeres, hace que no se puedan concebir grandes esperanzas en relación con la capacidad de generación de empleo de este sector, del que cabe esperar que se mantenga estable en las actuales circunstancias, tal como se observa en las predicciones para 2006 y 2007, del gráfico de contrataciones.

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 1.858 y en los mismos meses del año 2005 fueron 1.358; es decir, en estos seis años las contrataciones han disminuido un 27%.

**Las contrataciones disminuyeron un 27% en seis años, y se espera que se estabilicen en los próximos años.**

**El número de parados ha descendido en un 11% y seguirá descendiendo.**

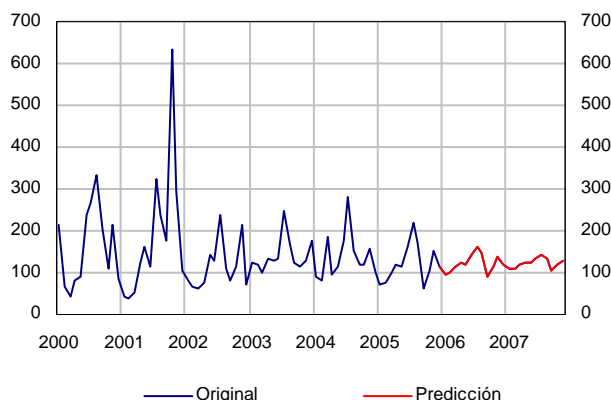
**Las demandas han disminuido un 9% y continuarán disminuyendo.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena, con una clara estacionalidad, crecieron un 14% y continuarán creciendo. Solo hay un autónomo en este sector.**

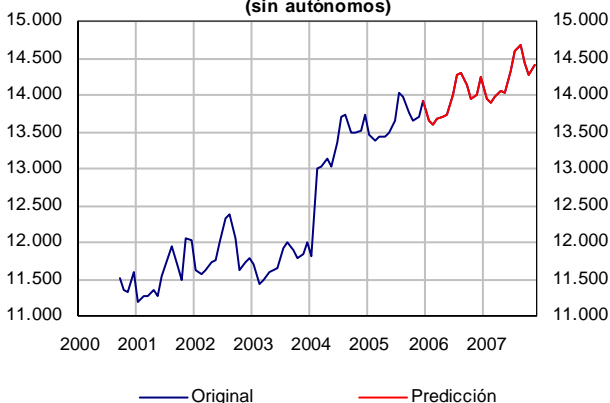
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 903 y en el año 2006 la cifra descendió hasta 806, disminuyendo un 11% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas decrecieron un 9%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 14%, sólo hay un autónomo en el municipio de Valladolid en este sector.

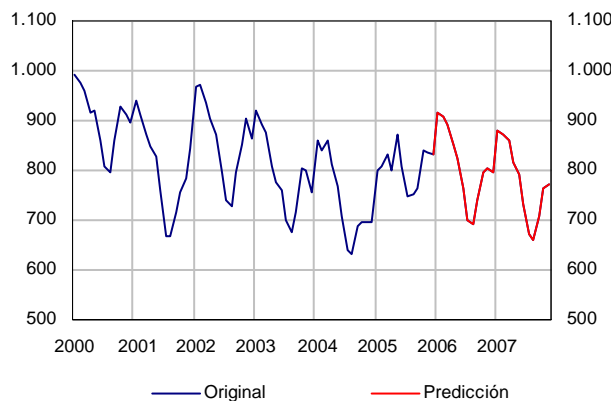
**Contrataciones sector L. Valladolid**



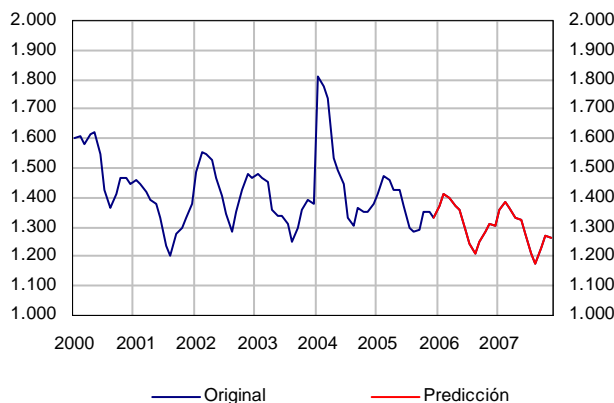
**Afiliaciones existentes sector L. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector L. Valladolid**



**Demandas registradas sector L. Valladolid**





**Las contrataciones mantienen una tendencia bajista desde principios del año 2000 que se estabilizará en los próximos meses.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

**El paro también mantiene una tendencia bajista y así continuará.**

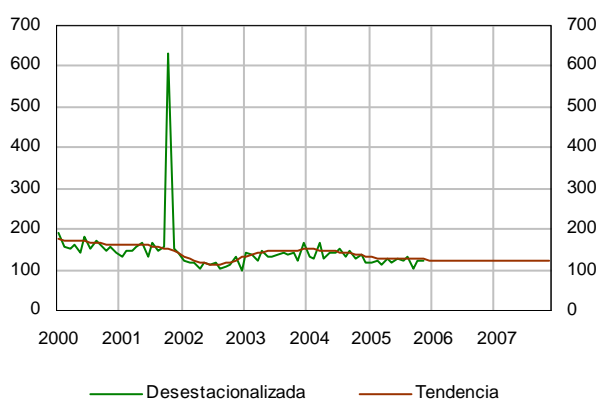
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

**Las demandas también mantienen una tendencia bajista y así continuarán.**

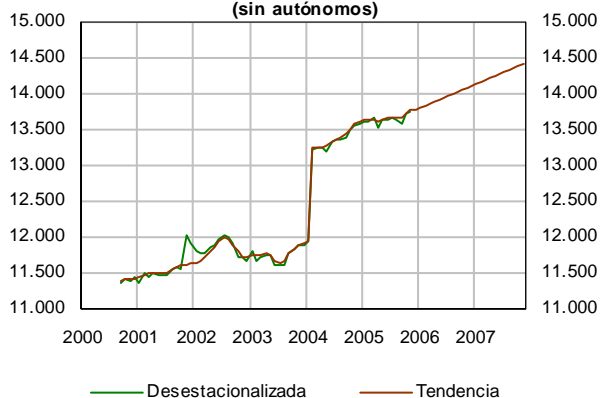
A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

**Las afiliaciones por cuenta ajena han crecido durante todo el período y continuarán haciéndolo en el futuro. Sólo hay un autónomo en este sector.**

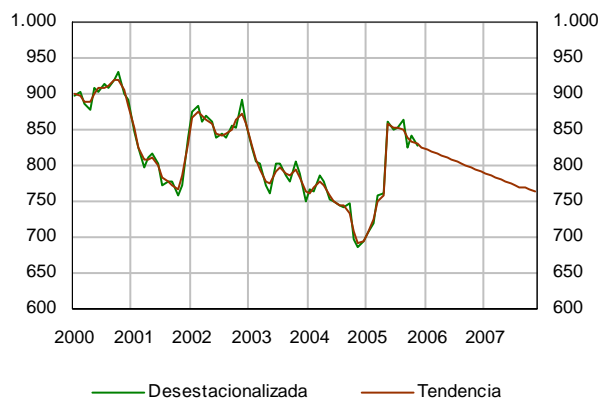
**Contrataciones sector L. Valladolid**



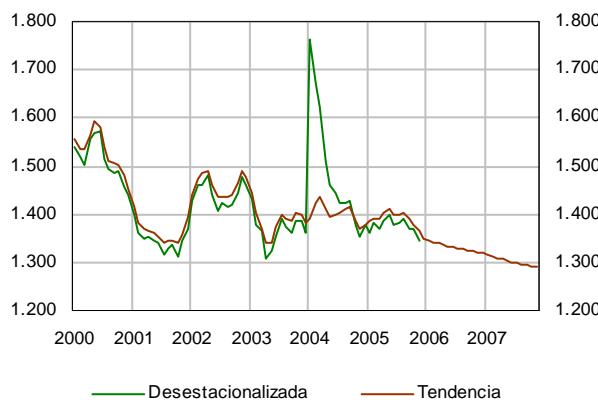
**Afiliaciones existentes sector L. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector L. Valladolid**



**Demandas registradas sector L. Valladolid**



**Las contrataciones alternan periodos donde la variación interanual crece con otros que decrece, se espera un periodo de estabilidad.**

**El paro se encuentra en un periodo de crecimiento pero en un futuro inmediato entrará en un periodo de decrecimiento.**

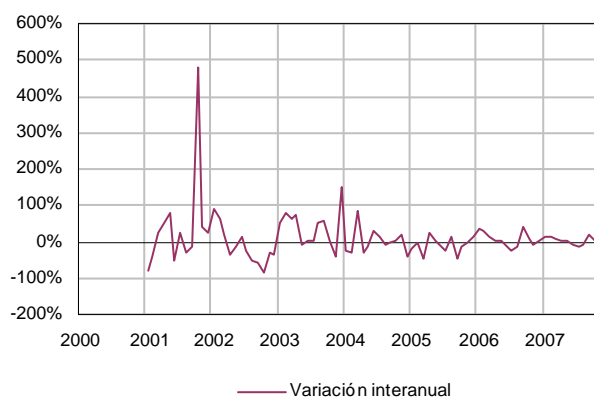
**Las demandas se encuentran en un periodo de decrecimiento interanual y continuará en los próximos meses.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena se encuentran en un periodo de crecimiento y así continuarán. Sólo hay un autónomo en este sector.**

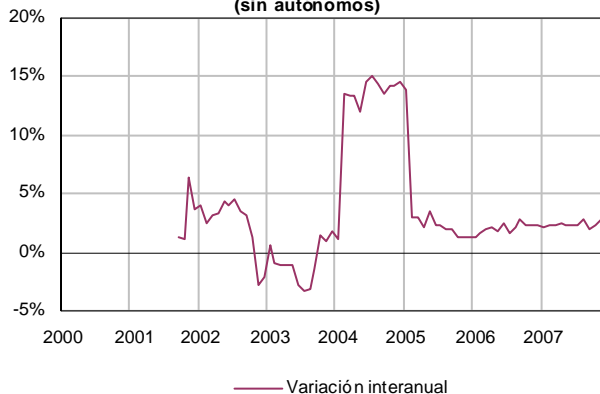
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

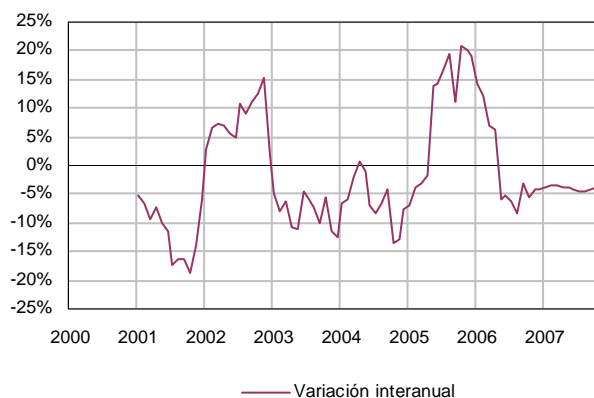
**Contrataciones sector L. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector L. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector L. Valladolid**

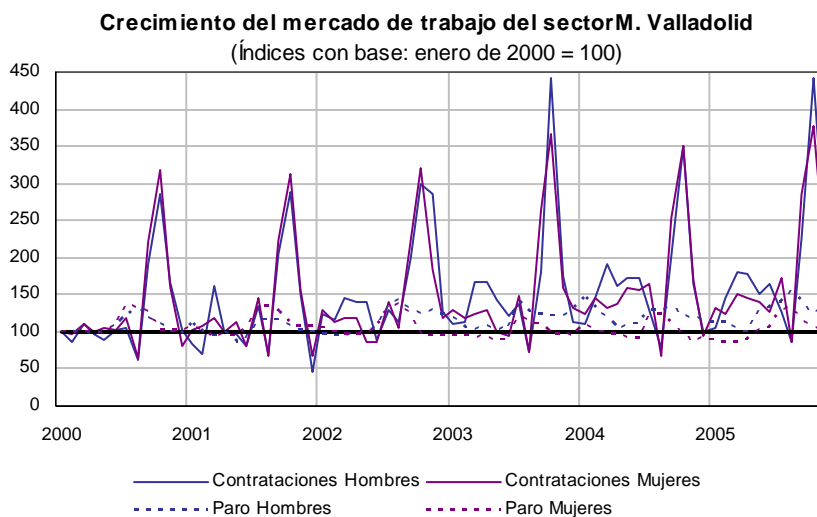


**Demandas registradas sector L. Valladolid**



## 5.15. SECTOR M. EDUCACIÓN

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Educación en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 4.440, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 6.077 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento de un 37%. Así mismo, y para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 576 parados de 2000 a los 573 de 2005, lo que supone que se ha estabilizado a lo largo de este periodo de seis años. Periodo durante el que las demandas cayeron en un 13%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció un 2%, al igual que el número de autónomos que lo hizo en un 23%.



El crecimiento de las contrataciones ha sido muy positivo y similar entre hombres y mujeres a lo largo de todo el periodo.

La evolución reciente que muestra el sector de la educación, si bien aparece caracterizado por el elevado nivel de estacionalidad que muestra el gráfico, así como también con unos niveles de paro que se mantienen estables, permite considerar que este sector incrementará su capacidad de contratación en función de la positiva evolución que mantiene desde los datos iniciales tal como se muestran en el gráfico de contrataciones en el que se muestra una tendencia creciente para los años 2006 y 2007.

**En este sector todas las variables están muy influidas por la estacionalidad.**

**Las contrataciones crecieron un 37% en seis años, y se espera que sigan creciendo en los próximos años.**

**El número de parados se ha mantenido estable en estos seis años y continuará estable.**

**Las demandas están disminuyendo desde finales del año 2004 y continuarán disminuyendo.**

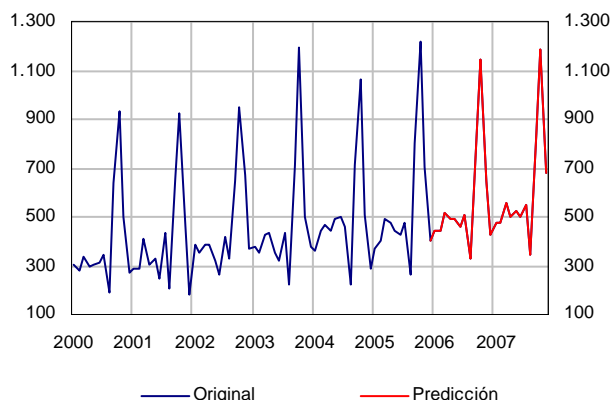
**Las afiliaciones por cuenta ajena sólo crecieron un 2% y se mantendrán estables. Los autónomos crecieron un 23% y seguirán creciendo.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 4.440 y en los mismos meses del año 2005 fueron 6.077; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 37%.

El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 576 y en el año 2005 la cifra descendió hasta 573, disminuyendo un 0% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas decrecieron un 13%.

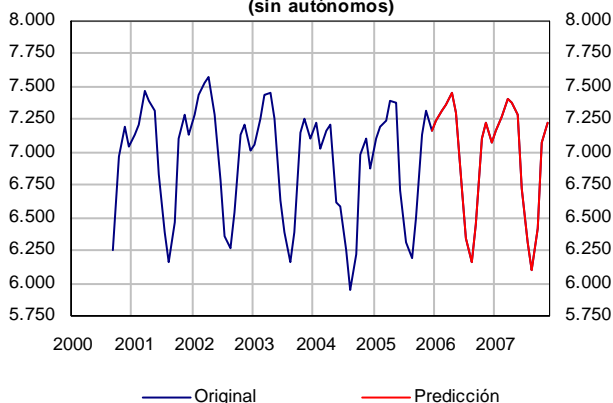
Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 2%, y los autónomos crecieron un 23%.

**Contrataciones sector M. Valladolid**

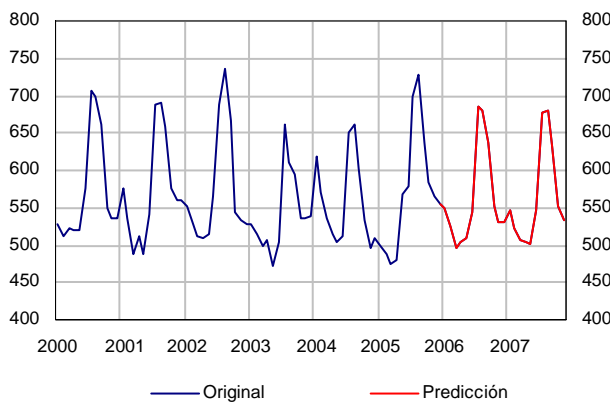


**Afiliaciones existentes sector M. Valladolid**

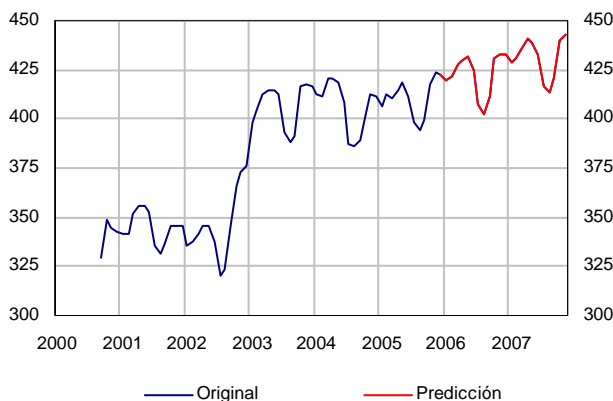
(sin autónomos)



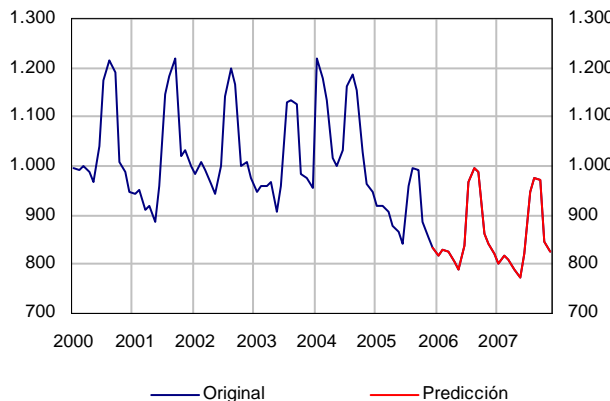
**Paro registrado sector M. Valladolid**



**Autónomos existentes sector M. Valladolid**



**Demandas registradas sector M. Valladolid**



**Las contrataciones mantienen una tendencia alcista desde principios del año 2000 que continuará en los próximos meses.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

**El paro se ha mantenido estable y continuará estándolo.**

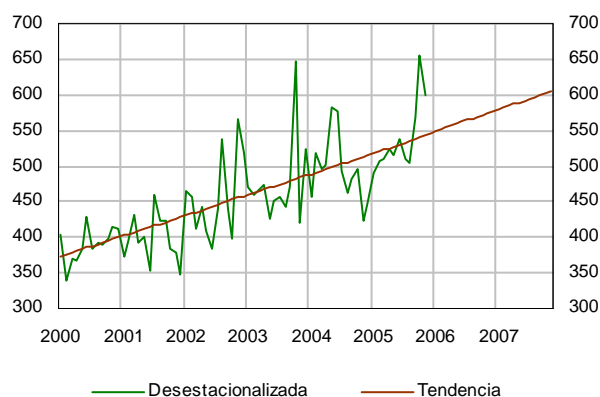
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

**Las demandas mantienen una tendencia bajista y así continuarán.**

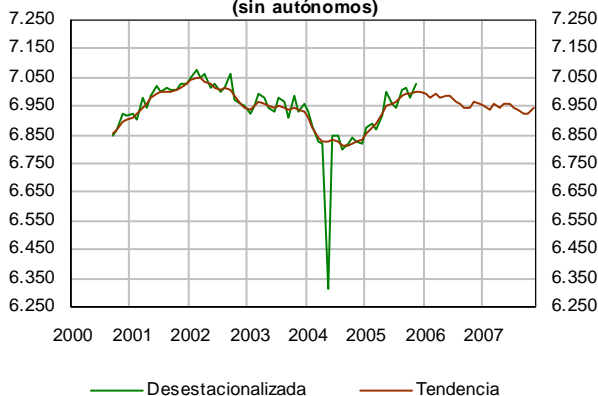
A las contrataciones y a los parados además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

**Las afiliaciones por cuenta ajena alternan tendencias alcistas con tendencias bajistas y en los próximos meses se estabilizarán. Los autónomos han crecido durante todo el período y continuarán haciéndolo en el futuro.**

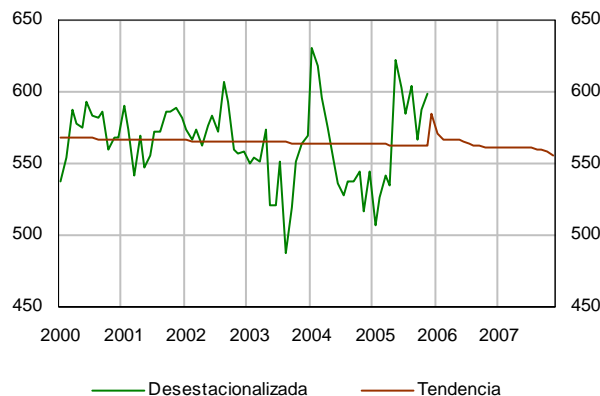
**Contrataciones sector M. Valladolid**



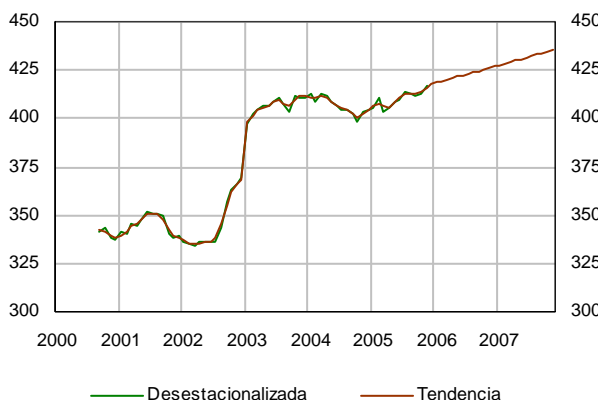
**Afiliaciones existentes sector M. Valladolid (sin autónomos)**



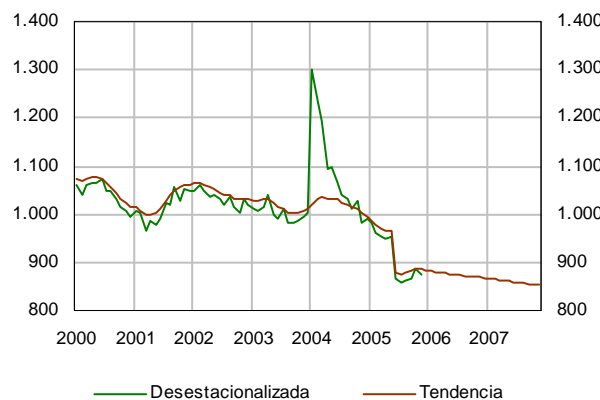
**Paro registrado sector M. Valladolid**



**Autónomos existentes sector M. Valladolid**



**Demandas registradas sector M. Valladolid**



**Las contrataciones actualmente están en un periodo de crecimiento y continuará en el futuro.**

**El paro se encuentra en un periodo de crecimiento pero en un futuro inmediato entrará en un periodo de decrecimiento.**

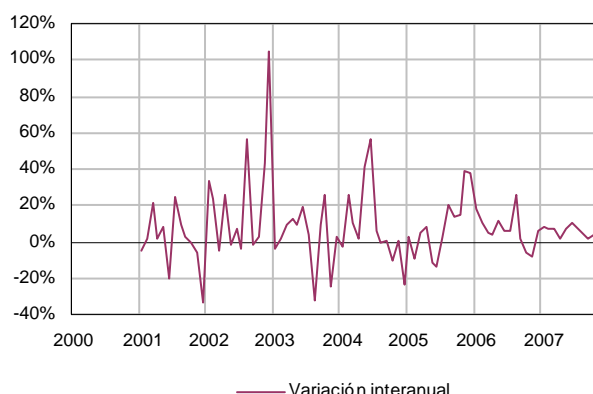
**Las demandas se encuentran en un periodo de decrecimiento interanual y continuará en los próximos meses.**

**El número de afiliaciones por cuenta ajena se encuentran en un periodo de crecimiento y se mantendrá estable en el futuro. Los autónomos están en un periodo de crecimiento y así continuará.**

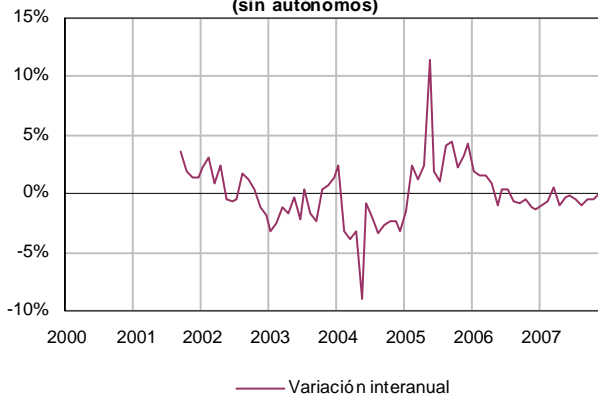
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

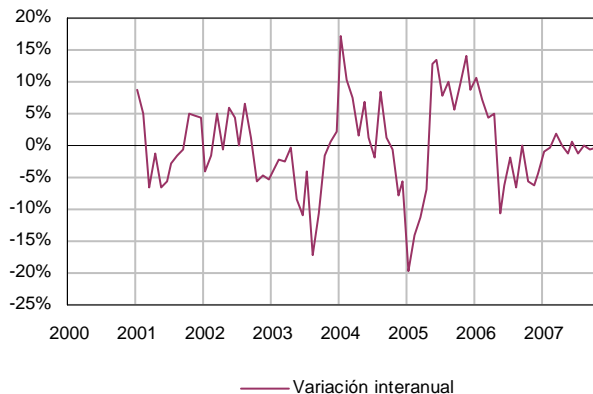
**Contrataciones sector M. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector M. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector M. Valladolid**



**Autónomos existentes sector M. Valladolid**

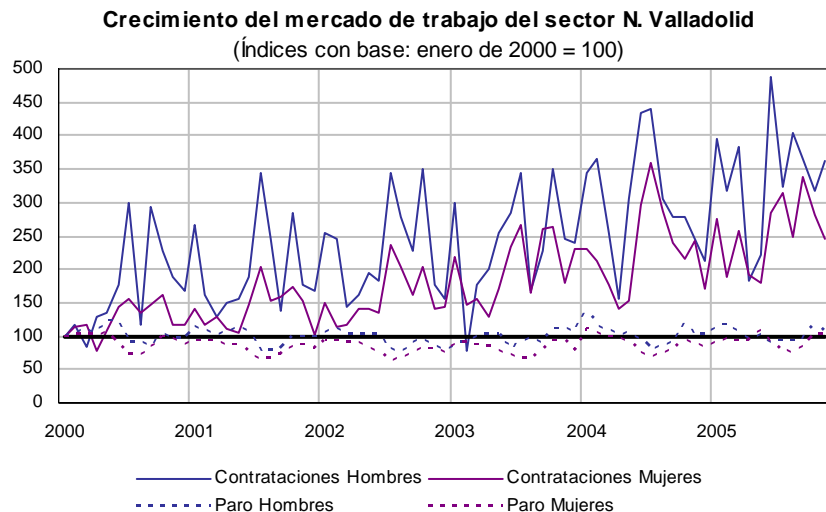


**Demandas registradas sector M. Valladolid**



## 5.16. SECTOR N. ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS Y SERVICIOS SOCIALES

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 2.110, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 4.301 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento del 104%. Mientras que para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 640 parados de 2000 a los 632 de 2005, lo que supone una exigua disminución del 1% a lo largo de este periodo de seis años. Periodo durante el que las demandas cayeron un 8%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció en un 29%, al igual que el número de autónomos que lo hicieron en un 73%.



En este sector, aunque las contrataciones han crecido en los dos sexos, ha sido superior en el caso de los hombres. La evolución reciente que se desprende del ritmo de contrataciones del sector, es a pesar de las fluctuaciones, muy positivo, en la medida que ha mantenido su capacidad de crecimiento, especialmente a partir de 2003, y ello manteniendo unos niveles de paro que se muestran prácticamente estabilizados, desde el inicio del periodo de estudio.

Por todo ello es de esperar que la capacidad de creación de puestos de trabajo de este sector se mantenga en su línea actual y sigan creciendo en los años 2006 y 2007 tal como se muestra en el gráfico de contrataciones.

**En este sector todas las variables excepto los autónomos están muy influidas por la estacionalidad.**

**Las contrataciones crecieron un 104% en seis años, y se espera que sigan creciendo en los próximos años.**

**El número de parados ha disminuido un 1% en estos seis años, pero se espera que aumente.**

**Las demandas disminuyeron un 8% en estos seis años y continuarán disminuyendo.**

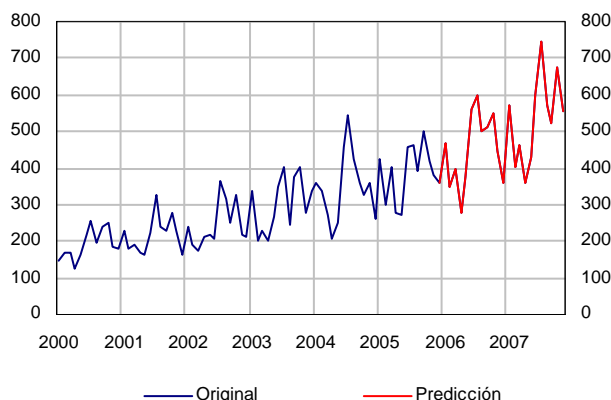
**Las afiliaciones por cuenta ajena crecieron un 29% y seguirán creciendo. Los autónomos crecieron un 73% y seguirán creciendo.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 2.110 y en los mismos meses del año 2005 fueron 4.301; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 104%.

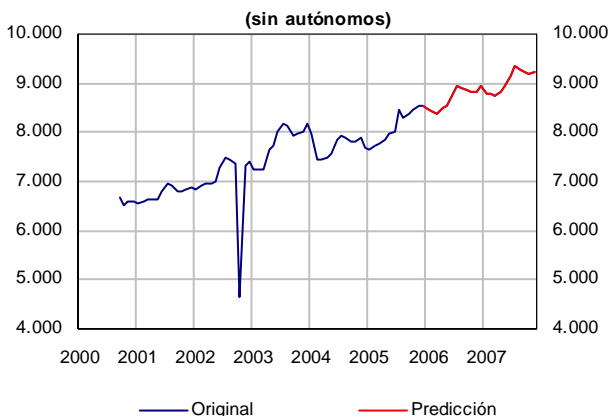
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 640 y en el año 2005 la cifra descendió hasta 632, disminuyendo un 1% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas decrecieron un 8%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 29%, y los autónomos crecieron un 73%.

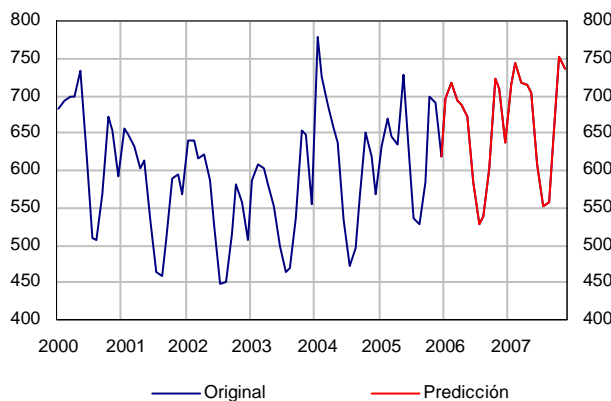
**Contrataciones sector N. Valladolid**



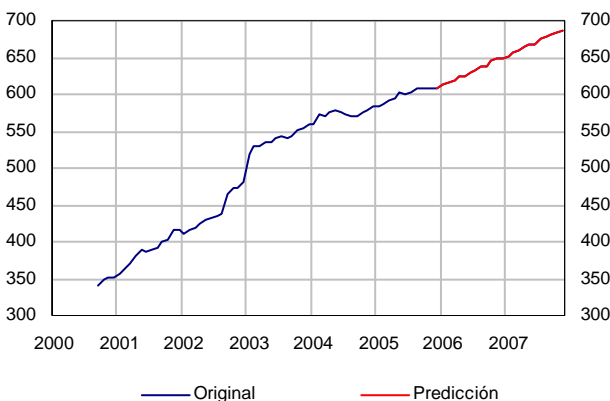
**Afiliaciones existentes sector N. Valladolid**



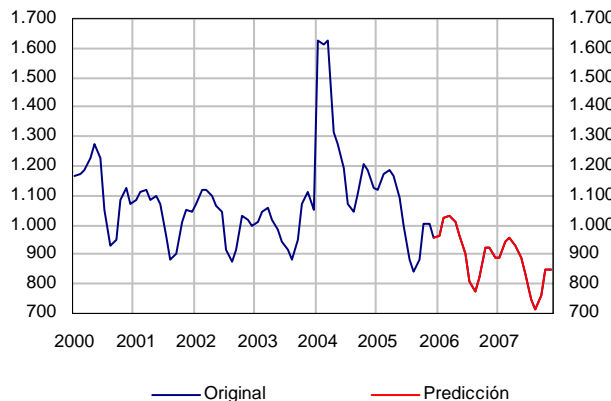
**Paro registrado sector N. Valladolid**



**Autónomos existentes sector N. Valladolid**



**Demandas registradas sector N. Valladolid**





**Las contrataciones mantienen una tendencia alcista desde principios del año 2000 que continuará en los próximos meses.**

**El paro está creciendo desde principios del año 2003 y continuará creciendo.**

**Las demandas están disminuyendo desde mediados del año 2004 y continuarán disminuyendo.**

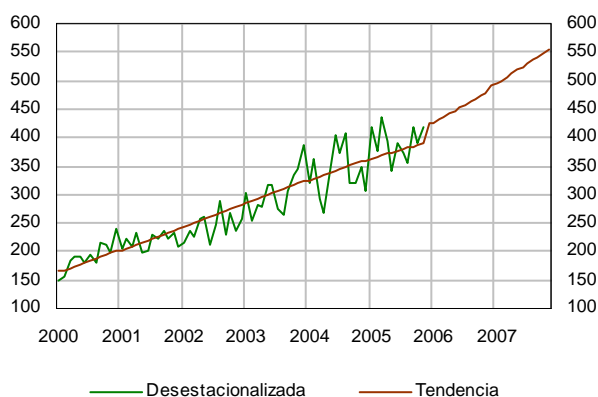
**Las afiliaciones por cuenta ajena y los autónomos han crecido durante todo el período y continuarán haciéndolo en el futuro.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

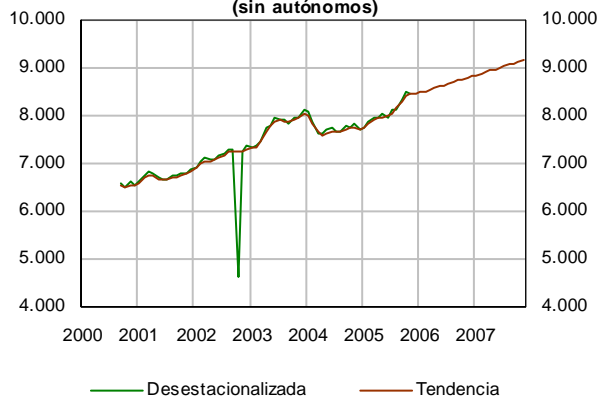
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones y a los parados además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

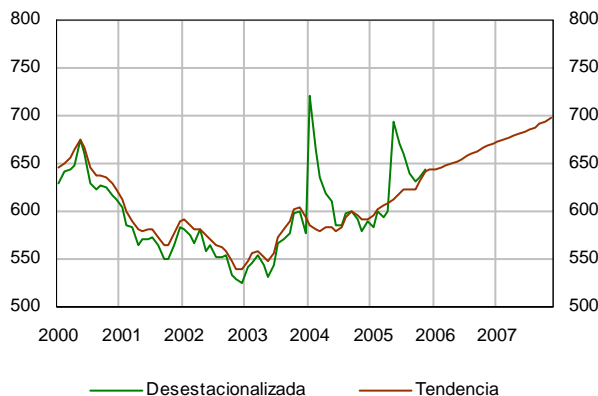
**Contrataciones sector N. Valladolid**



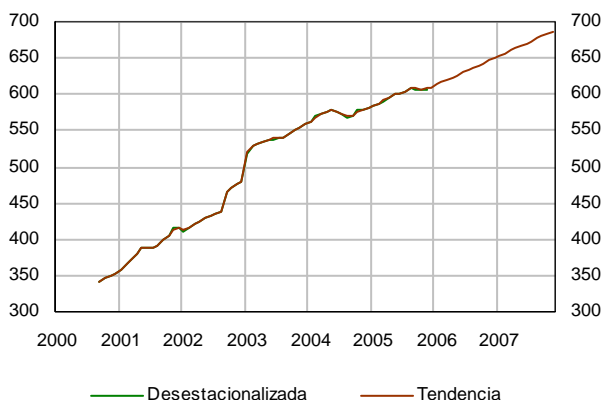
**Afiliaciones existentes sector N. Valladolid (sin autónomos)**



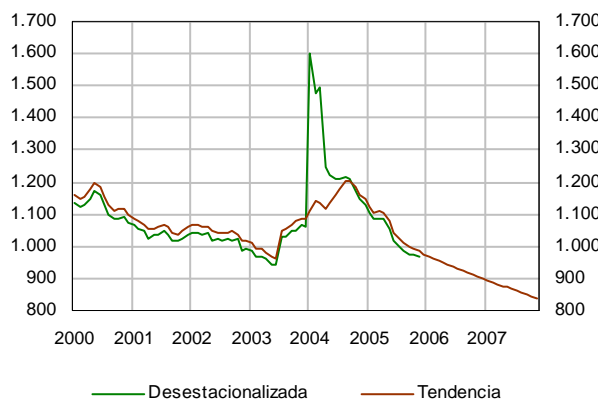
**Paro registrado sector N. Valladolid**



**Autónomos existentes sector N. Valladolid**



**Demandas registradas sector N. Valladolid**



**Las contrataciones muestran muchos periodos de crecimiento y actualmente están en un periodo de crecimiento y continuará en el futuro.**

**El paro se encuentra en un periodo de crecimiento y continuará en el futuro.**

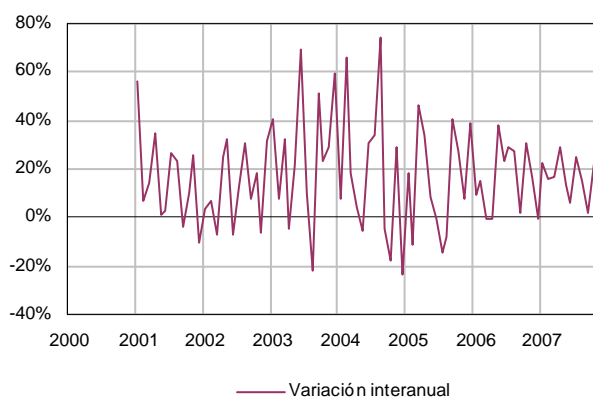
**Las demandas se encuentran en un periodo de decrecimiento que continuará en el futuro.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena y los autónomos se encuentran en un periodo de crecimiento interanual y continuará en los próximos meses.**

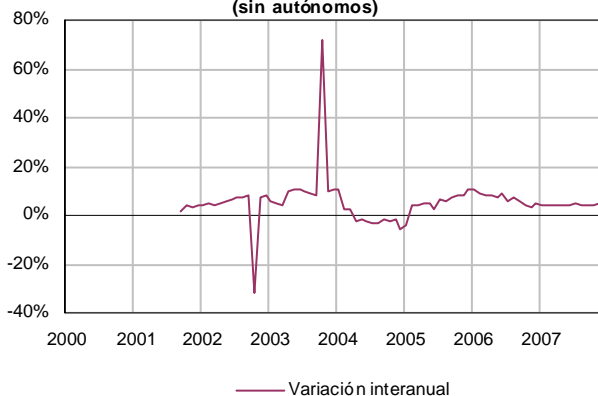
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

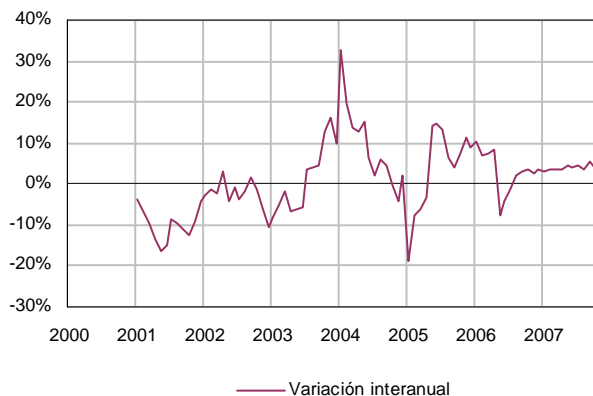
**Contrataciones sector N. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector N. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector N. Valladolid**



**Autónomos existentes sector N. Valladolid**

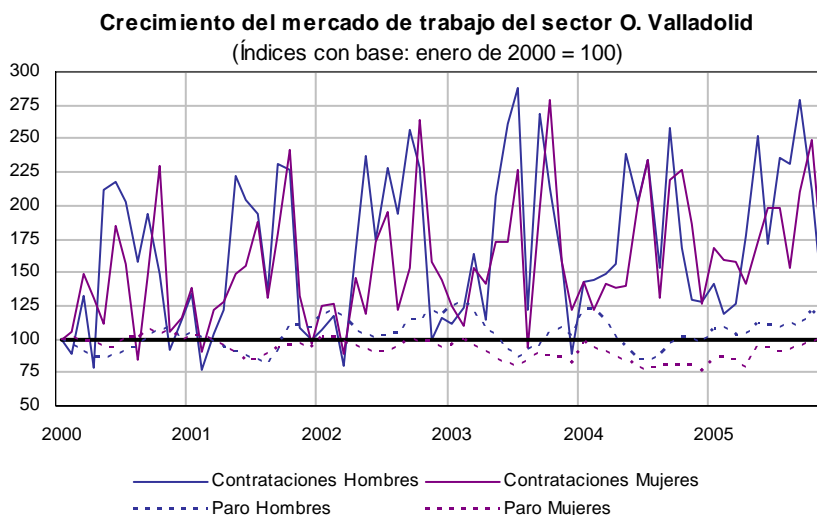


**Demandas registradas sector N. Valladolid**



## 5.17. SECTOR O. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Otras actividades sociales y servicios comunitarios; servicios personales en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 5.220, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 6.765 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento de un 30%. Así, y para los mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 766 parados de 2000 a los 737 de 2005, lo que supone un incremento del 4% a lo largo de este periodo de seis años. Periodo durante el que las demandas cayeron un 16%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció un 26%, al igual que el número de autónomos que lo hizo en un 31%.



El crecimiento de las contrataciones ha sido muy positivo en ambos sexos, siguiendo unos niveles muy similares tanto en hombres como en mujeres.

La evolución reciente del sector que se muestra en el gráfico de contrataciones, presenta a pesar del elevado grado de estacionalidad que afecta al sector, así como también al ligero repunte que desde mediados de 2004 sufre el paro, signos de que el sector mantenga su capacidad de creación de puestos de trabajo, tal como indica la predicción para los años 2006 y 2007.

**En este sector todas las variables excepto los autónomos están muy influidas por la estacionalidad.**

**Las contrataciones crecieron un 30% en seis años, y se espera que sigan creciendo en los próximos años.**

**El número de parados ha disminuido un 4% en estos seis años, y se espera que continúe la tendencia.**

**Las demandas disminuyeron un 16% en estos seis años y continuarán disminuyendo.**

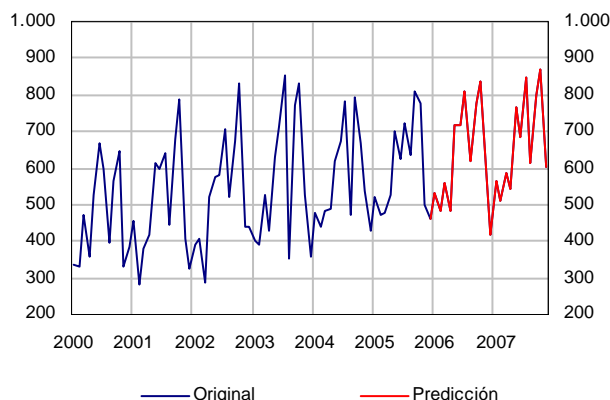
**Las afiliaciones por cuenta ajena crecieron un 26% y seguirán creciendo. Los autónomos crecieron un 31% pero se mantendrán estables.**

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 5.220 y en los mismos meses del año 2005 fueron 6.765; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 30%.

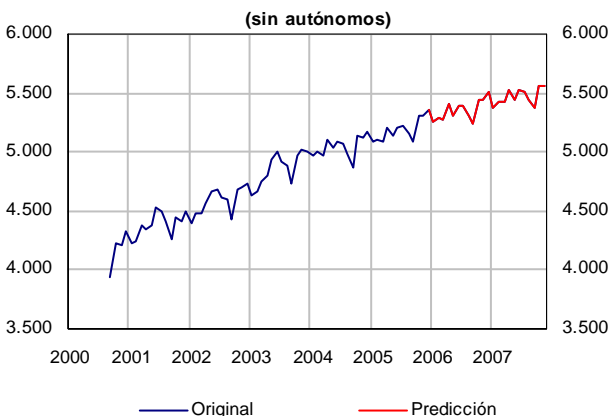
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 766 y en el año 2005 la cifra descendió hasta 737, disminuyendo un 4% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas decrecieron un 16%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 26%, y los autónomos crecieron un 31%.

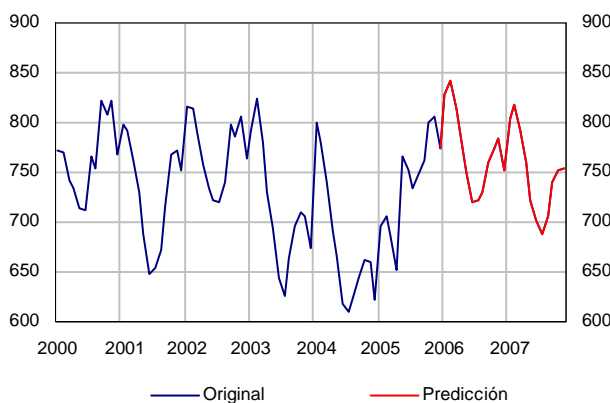
**Contrataciones sector O. Valladolid**



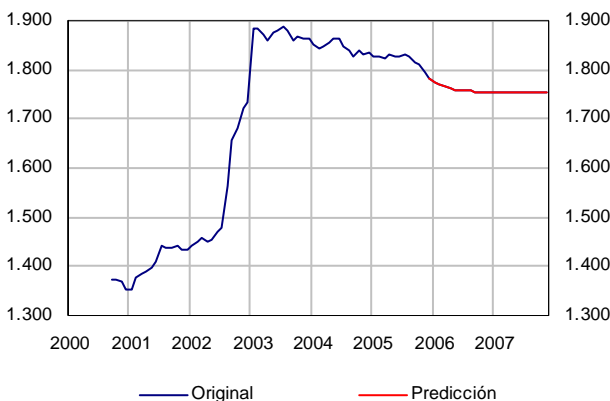
**Afiliaciones existentes sector O. Valladolid**



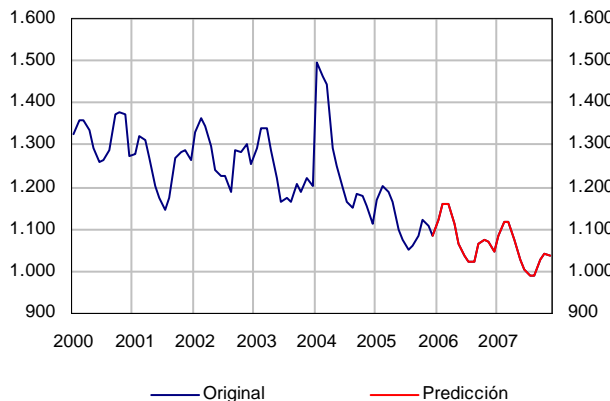
**Paro registrado sector O. Valladolid**



**Autónomos existentes sector O. Valladolid**



**Demandas registradas sector O. Valladolid**



**Las contrataciones mantienen una tendencia alcista desde principios del año 2000 que continuará en los próximos meses.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

**El paro está decreciendo y continuará así.**

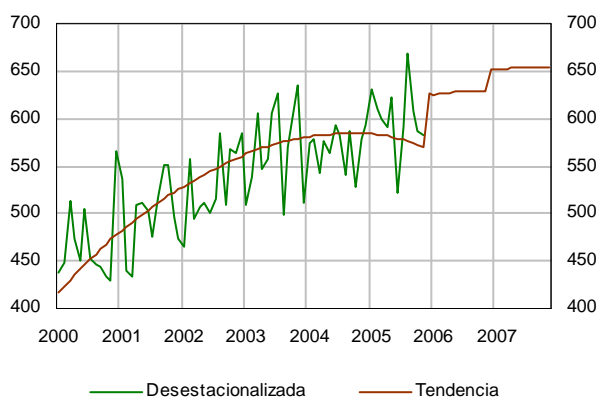
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

**Las demandas mantienen una tendencia a la baja y seguirán disminuyendo.**

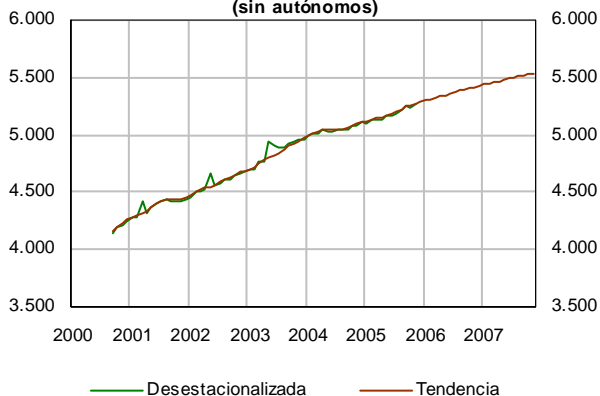
**Las afiliaciones por cuenta ajena han crecido durante todo el período y continuarán haciéndolo en el futuro. Los autónomos decrecen desde principios de 2003 pero se mantendrán estables.**

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

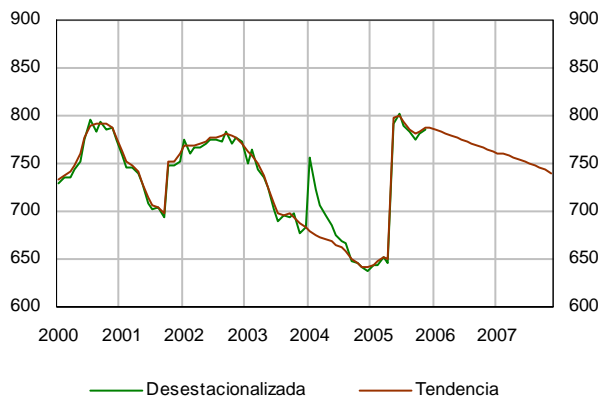
**Contrataciones sector O. Valladolid**



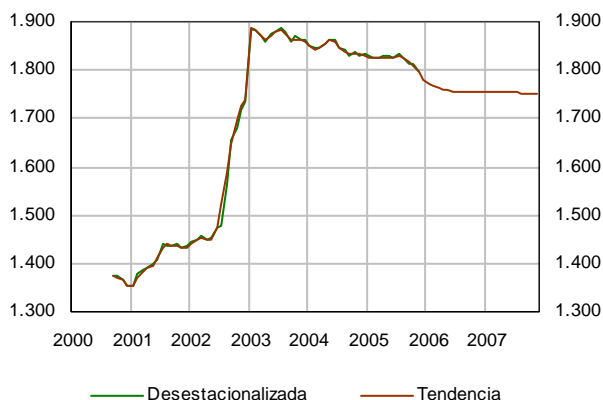
**Afiliaciones existentes sector O. Valladolid (sin autónomos)**



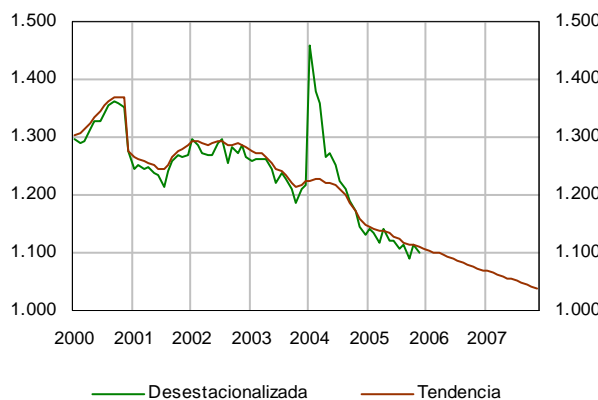
**Paro registrado sector O. Valladolid**



**Autónomos existentes sector O. Valladolid**



**Demandas registradas sector O. Valladolid**



**Las contrataciones se encuentran en un periodo de moderado crecimiento.**

**El paro se encuentra en un periodo de crecimiento, pero este periodo dará paso a otro de decrecimiento.**

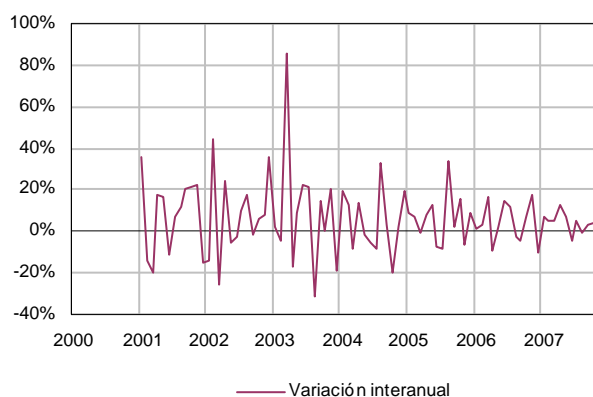
**Las demandas se encuentran en un periodo de decrecimiento que continuará en el futuro.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena se encuentran en un largo periodo de crecimiento interanual y continuará en los próximos meses. Los autónomos decrecen desde principios del año 2004 y continuarán así.**

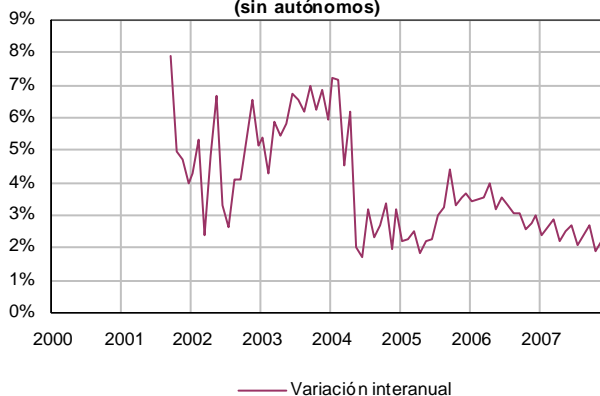
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

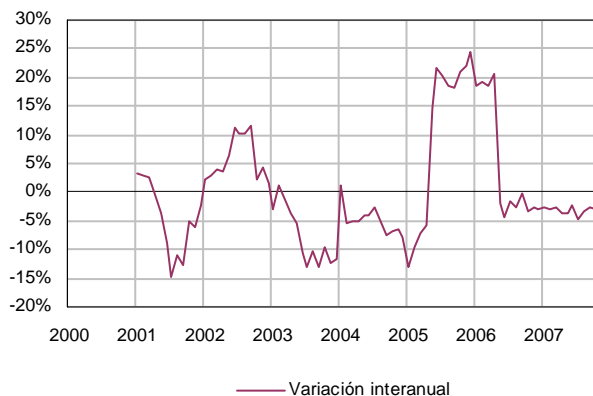
**Contrataciones sector O. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector O. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector O. Valladolid**



**Autónomos existentes sector O. Valladolid**

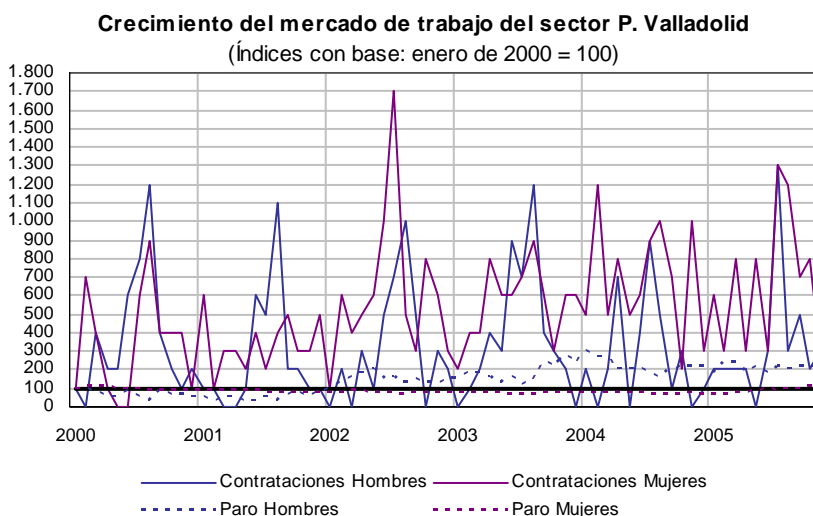


**Demandas registradas sector O. Valladolid**



## 5.18. SECTOR P. HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO

El número medio de contrataciones mensuales generadas por las empresas del sector de Hogares que emplean personal doméstico, en Valladolid durante el periodo de enero a noviembre de 2000 fue de 82, en tanto que en el mismo periodo de 2005, ese valor se incrementó hasta las 111 nuevas contrataciones, lo que significa un crecimiento de un 35%.



Así mismo, y para esos mismos periodos, el número de parados registrados en este sector evolucionó desde los 129 parados de 2000 hasta 128 de 2005, lo que en la práctica supone que se ha estabilizado a lo largo de este periodo de seis años. Periodo durante el que las demandas se incrementaron en un escaso 2%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció un 98%, sin que se cuente con autónomos en este sector.

La evolución reciente del sector según nos muestra la gráfica, presenta un elevado nivel de estacionalidad, con un importante crecimiento en los niveles de contratación, y especialmente en el caso de las mujeres, en tanto que los niveles de paro se han mantenido estables a lo largo del periodo.

Por todo ello, cabe esperar que el sector mantenga su capacidad de crecimiento y generación de empleo

El número de contrataciones producidas en los meses de enero a noviembre del año 2000 fueron 82 y en los mismos meses del año 2005 fueron 111; es decir, en estos seis años las contrataciones han crecido un 35%.

**Las contrataciones crecieron un 35% en seis años, y se espera que sigan creciendo en los próximos años.**

**El número de parados se ha mantenido en estos seis años, y se espera que crezca en el futuro.**

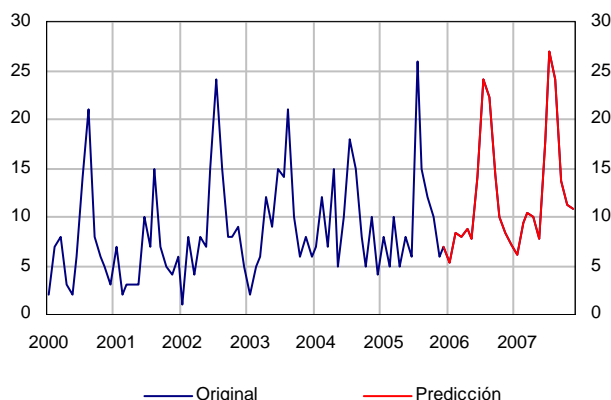
**Las demandas aumentaron un 2% y se espera que crezcan más en el futuro.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena crecieron un 98% y seguirán creciendo. En este sector no hay autónomos en el municipio de Valladolid.**

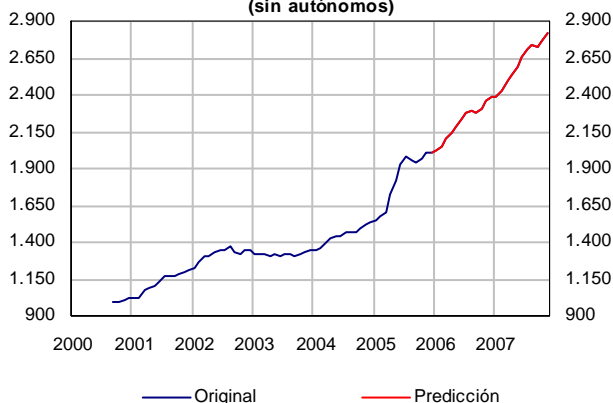
El número de parados mensuales por término medio del año 2005 (enero-noviembre) era 129 y en el año 2005 la cifra descendió hasta 128, disminuyendo un 1% en estos seis años. En el mismo periodo las demandas aumentaron un 2%.

Entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de afiliaciones en alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 98%, en este sector no hay autónomos.

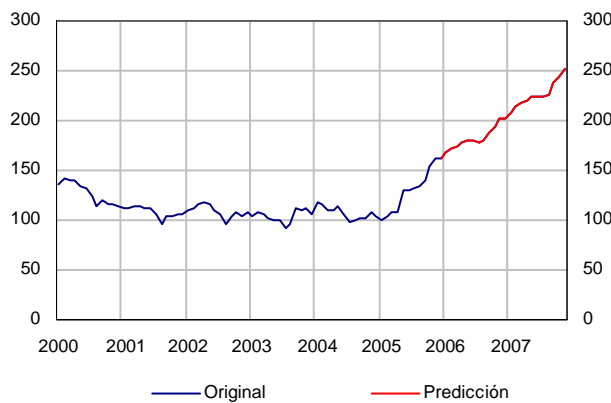
**Contrataciones sector P. Valladolid**



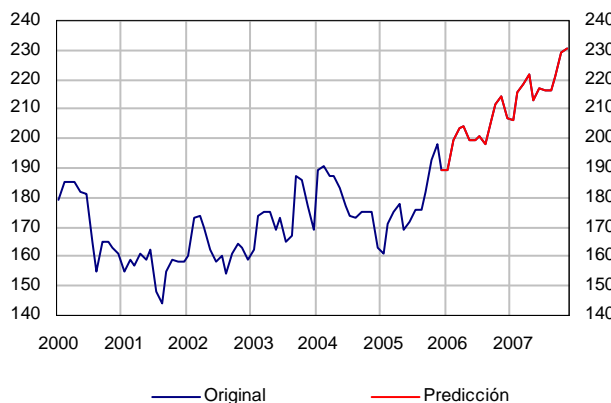
**Afiliaciones existentes sector P. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector P. Valladolid**



**Demandas registradas sector P. Valladolid**





**Las contrataciones se mantienen estables desde el 2002 pero crecerán en un futuro inmediato.**

**El paro se mantiene estable desde el 2001 pero crecerá en un futuro inmediato.**

**Las demandas mantienen una tendencia al alza desde el año 2001 que continuará en los próximos años.**

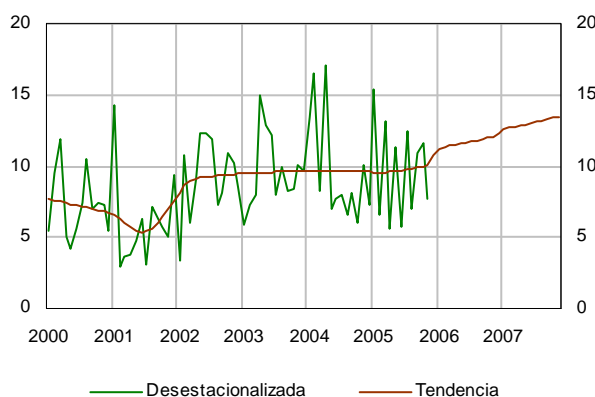
**Las afiliaciones por cuenta ajena han crecido durante todo el período y continuarán haciéndolo en el futuro. Este sector no registra autónomos.**

En los siguientes gráficos se muestra la tendencia de cada serie sobre línea marrón, aislada del resto de los factores, así como la tendencia esperada en los próximos dos años. Sobre línea verde se muestra la serie original desestacionalizada, es decir la serie original sin el efecto producido por las estaciones del año.

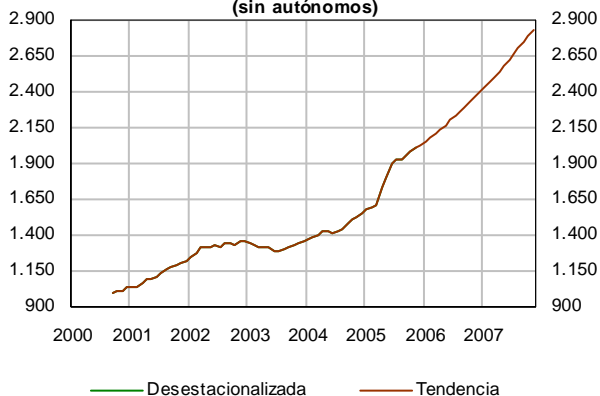
Cuanto más se aproxime la serie desestacionalizada a la tendencia, indicará que la serie original sólo está afectada por la estacionalidad, y si se aleja indicará que hay otros factores que hacen que la serie aumente o disminuya, como ocurre con las contrataciones.

A las contrataciones además de la estacionalidad les afecta las necesidades de mano de obra que existan en el mercado laboral.

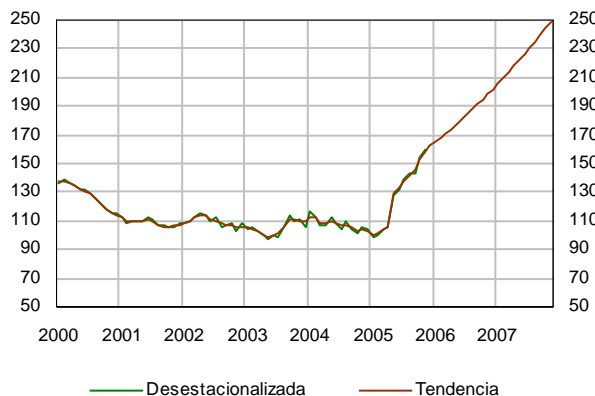
**Contrataciones sector P. Valladolid**



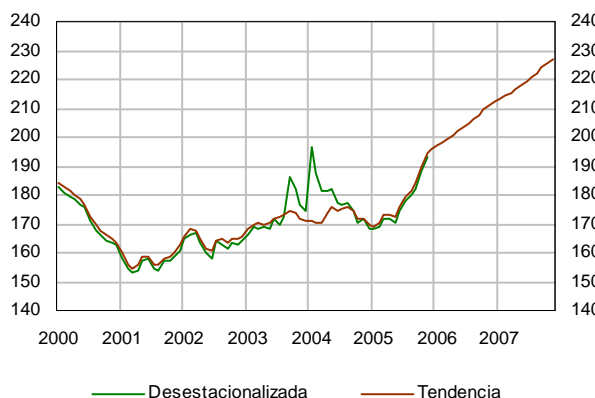
**Afiliaciones existentes sector P. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector P. Valladolid**



**Demandas registradas sector P. Valladolid**



**Las contrataciones se encuentran en un periodo de crecimiento que se espera que continúe.**

**El paro se encuentra en un periodo de crecimiento que continuará en los próximos años.**

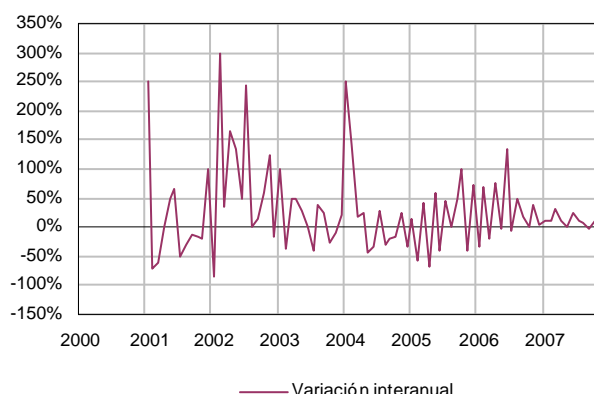
**Las demandas se encuentran en un periodo de decrecimiento interanual que dará paso a otro de decrecimiento.**

**Las afiliaciones por cuenta ajena se encuentran en un largo periodo de crecimiento interanual y continuará en los próximos meses. No hay autónomos en este sector.**

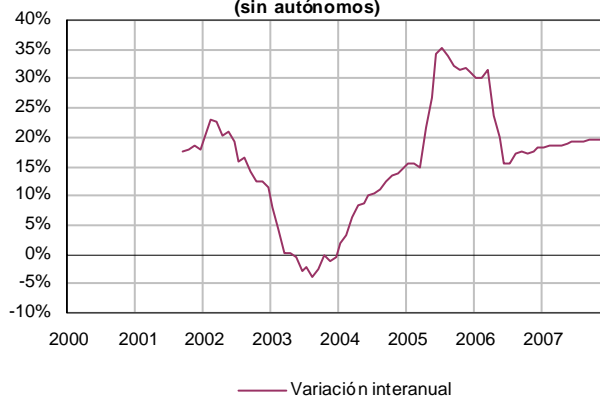
A continuación se muestra un gráfico con la variación Interanual de cada serie estudiada. La variación interanual nos muestra como crece o disminuye un mes respecto al mismo mes del año anterior.

Estos gráficos nos muestran los periodos de crecimiento y decrecimiento de cada una de las series analizadas; contrataciones, parados, demandas, afiliaciones excluidos los autónomos y afiliaciones de autónomos. Cuando un valor de la tasa interanual está por encima del cero significa crecimiento, y cuando está por debajo decrecimiento.

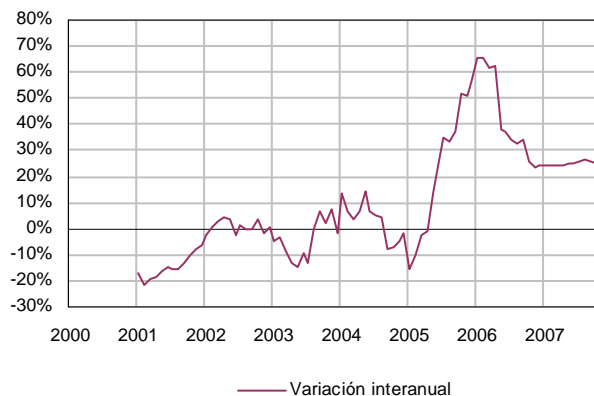
**Contrataciones sector P. Valladolid**



**Afiliaciones existentes sector P. Valladolid (sin autónomos)**



**Paro registrado sector P. Valladolid**



**Demandas registradas sector P. Valladolid**



## 6. EVOLUCIÓN DE LAS OFERTAS DE TRABAJO DEL SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

La serie de ofertas registradas del sector L en el ECYL no está afectada por la estacionalidad, y tiene una componente de aleatoriedad importante, ya que las ofertas no siguen una pauta estable, y se producen cuando se necesitan.

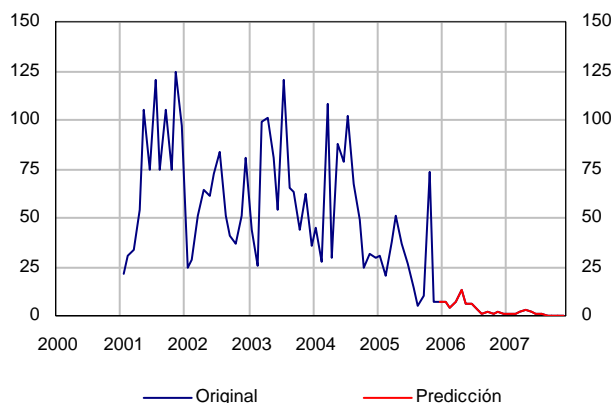
*Las ofertas de trabajo del sector L registradas en el ECYL, han experimentado un moderado descenso entre el año 2001 y mediados de 2004. Momento a partir del cual el descenso es muy notable y se mantendrá en los próximos años.*

El número de ofertas de trabajo producidas en los meses de enero a noviembre del año 2001 fueron 818 y en los mismos meses del año 2005 fueron 111; es decir, en estos cinco años las ofertas han disminuido un 62%.

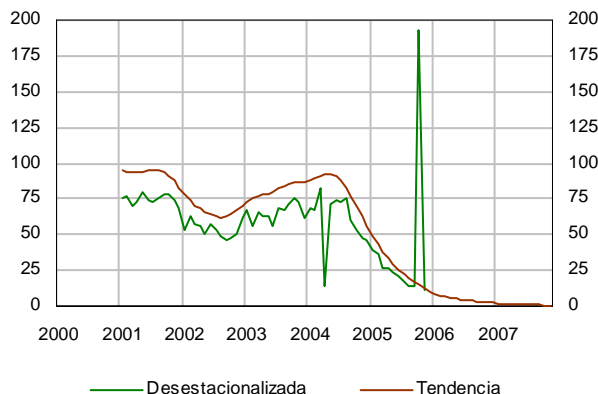
Las ofertas de trabajo en ese sector muestran una clara tendencia bajista, acentuada desde mediados del año 2004 y que se mantendrá en los próximos años.

Las ofertas se encuentran en un periodo de decrecimiento interanual que se prolongará durante los próximos meses.

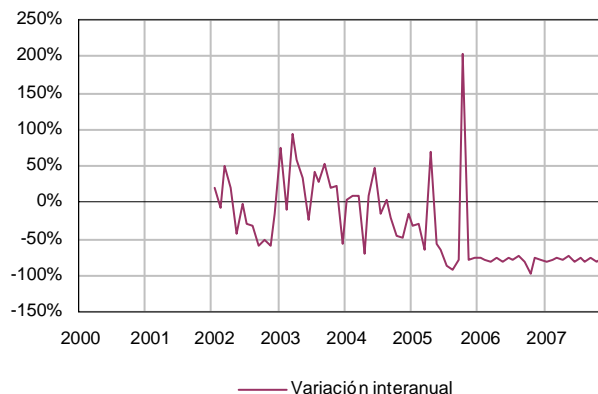
Ofertas sector L. Valladolid



Ofertas sector L. Valladolid



Ofertas sector L. Valladolid



## **7. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS**

### **7.1. INTRODUCCIÓN**

La encuesta que se plantea a continuación tiene como objetivo determinar las áreas de actividad que tienen un alto potencial en la generación de nuevos puestos de trabajo en el municipio de Valladolid. Con esta información se pretende facilitar la programación de políticas activas de empleo y adecuar la formación a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, a fin de ajustar en la medida de lo posible las ofertas y las demandas requeridas por el mercado laboral, de forma que se puedan aprovechar al máximo las nuevas oportunidades de trabajo.

## 7.2. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS

### 7.2.1. TIPOLOGÍA DE LA EMPRESA

Este primer apartado ha de permitirnos realizar una caracterización de las empresas, con el fin de establecer la tipología de las empresas analizadas, a fin de comprender mejor las motivaciones de las respuestas obtenidas de cara a atender los objetivos planteados en el trabajo.

#### 7.2.1.1. MUNICIPIO DE ENCUESTACIÓN

La encuesta se ha realizado tanto en el propio municipio de Valladolid como en el de Boecillo. La decisión de incluir a empresas situadas en el municipio de Boecillo se debe a las especiales características del Parque Tecnológico de Boecillo y el hecho de tratarse de un equipamiento de carácter regional y que por características solo puede entenderse en relación a un medio como el que genera la ciudad de Valladolid, con un importante sistema productivo, capital regional y con una gran universidad que cuenta también con importantes departamentos tecnológicos, que ofrecen una buena parte de los imputa que tanto en relación con los trabajadores que realizan allí su labor, como a las líneas de I+D que ocupan a sus empresas. Hay que tener en cuenta que parte de las empresas localizadas en el Parque Tecnológico, se han trasladado allí desde Valladolid.

*El ámbito territorial de la encuesta tiene en cuenta a las empresas del municipio de Valladolid y a las empresas del Parque Tecnológico de Boecillo.*

#### Municipio de la empresa

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

Valladolid	99,4
Boecillo	0,6
Total	100,0

*Se han encuestado un total de 974 empresas de Valladolid y 6 del Parque Tecnológico de Boecillo.*

De las 980 empresas que se han encuestado en función de los objetivos establecidos en el diseño muestral, 974 correspondían al municipio de Valladolid, en tanto que las seis restantes han sido encuestadas en el Parque Tecnológico de Boecillo.



### 7.2.1.2. SECTORES DE ACTIVIDAD ENCUESTADOS

Para la estructura de grupos sectoriales de empresas se ha tomado la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, -CNAE- y las agrupaciones que a un dígito resultan de la misma.

A tenor de la estructura productiva que se desprende de los datos que proporciona el Registro de Empresas de CAMERDATA se ha realizado un diseño muestral que recoge esa distribución y que se ajusta razonablemente a la percepción de la estructura productiva que se tiene de Valladolid. Así, los sectores de actividad productiva que tienen una mayor representación serían los relacionados con el **Comercio** con un 34%. Este significativo porcentaje de empresas comerciales da idea de la importancia de Valladolid como plaza especializada en empresas distribuidoras que aprovechan las ventajas que ofrece la ciudad como centro logístico para abastecer no solo a su propia provincia y a Castilla y León, sino también a nivel nacional. Y todo ello teniendo en cuenta la importancia de Valladolid como plaza comercial con un gran número y variedad de establecimientos minoristas, en algunos casos altamente especializados, lo que unido al significativo número de grandes superficies comerciales, hace que su ámbito de influencia comercial alcance más allá de los propios límites provinciales.

El segundo subsector en importancia está compuesto por **Inmobiliarias, servicios empresariales...** (22%), grupo en el que coinciden una gran variedad de empresas especializadas que sirven de apoyo al propio sistema productivo local y en el que se incluyen desde ingenierías y consultoras de muy diverso tipo, hasta inmobiliarias y otras empresas ligadas con el sector de la construcción. Se trata de un conjunto de empresas relativamente especializadas de ámbito fundamentalmente regional, que se han desarrollado gracias, a la propia entidad de la ciudad y las necesidades constructoras que se generan en ella, pero también al nivel de centralidad y rango de la ciudad en relación al conjunto de Castilla y León. La disponibilidad de un sector de servicios a las empresas que se apoye tanto en el propio tejido empresarial, como en la existencia de una potente universidad, es vital para incrementar los niveles de productividad de una economía local, y son el factor que permite incrementar el desarrollo de proyectos de I+D que refuercen el sistema productivo local.

Por debajo de los dos anteriores subsectores en número de empresas, aparece el de **Industrias Manufactureras** (9%). Se trata de un sector que ha sido la base sobre la que se ha impulsado la ciudad, especialmente a partir de su designación como Polo de Desarrollo al inicio de la segunda mitad del siglo pasado, que le



otorga el carácter de ciudad industrial no ya solo en relación con el sector automovilístico, sino también agroalimentario, permitiendo la implantación de las empresas sobre los que se han establecido las bases de su desarrollo productivo actual, sobre todo si se tiene en cuenta que algunas de las grandes empresas motores de la ciudad se integran en él.

### Sector de actividad

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

A. Agricultura	1,5
B. Pesca	0,0
C. Industrias Extractivas	0,2
D. Industrias Manufactureras	10,2
E. Energía, gas y agua	0,8
F. Construcción	9,9
G. Comercio	14,3
H. Hostelería	10,0
I. Transporte	8,2
J. Intermediación financiera	6,2
K. Inmobiliarias, servicios empresariales	12,8
L. Administración pública, defensa y seguridad social	0,0
M. Educación	8,2
N. Actividades sanitarias y servicios sociales	8,4
O. Otras actividades sociales, servicios personales	9,4
P. Hogares que emplean personal doméstico	0,0
Total	100,0

Un cuarto subsector en cuanto a nivel de importancia es el de la **Hostelería** (9%). En él se agrupan un amplio abanico de empresas que abarcan desde distribuidoras de productos relacionados con la hostelería a empresas que ofrecen una amplísima gama de servicios hosteleros propiamente dichos. La importancia que para una ciudad del tamaño de Valladolid, en la que además de su carácter de centro administrativo regional, se añade la condición de Centro Histórico y Cultural de primer orden a nivel nacional, tienen el disponer de una amplia gama de servicios hosteleros es vital como factor de diversificación de su economía. Su capacidad para atender a los visitantes y turistas que deciden disfrutar de la ciudad aprovechando los alicientes que ofrece el turismo urbano, ya sea durante los fines de semana, períodos vacacionales o acudiendo a eventos puntuales, se ha evidenciado como un factor de crecimiento económico de primer orden en muchas grandes ciudades europeas. Y ello sin olvidar hombres y mujeres de negocios o asistentes a congresos que aprovechan su condición de centro económico y las infraestructuras que para ello dispone la ciudad. Así mismo hay que considerar también el servicio que prestan a personas que buscan formación, al amparo de la universidad, no ya solo con aspectos relacionados con el castellano, si no con otras áreas de formación en la que la ciudad es puntera. Y todo ello con independencia de atender a las necesidades cotidianas de ocio de una población del tamaño de Valladolid –la

doceava en tamaño, entre las capitales provinciales-, más aquellas que se suman desde otros puntos de la geografía peninsular.

En un rango de importancia muy similar al anterior se sitúa el subsector de la **Construcción** (8%). Este sector que ha sido en buena parte capaz de generar un volumen de actividad tan importante como para que en los últimos años haya sido uno de los sectores que más han empujado en el crecimiento económico del país. Las especiales características de este sector, cuya cadena productiva muy particular y altamente fragmentada y que da lugar a un elevado grado de especialización, genera la existencia de un elevado número de empresas con especificidades propias. Así, ya sea por el propio tamaño de la ciudad y las obras que desde la misma se impulsan, Valladolid es la sede regional de importantes empresas constructoras de ámbito nacional, pero también de algunas constructoras de tamaño medio surgidas en la propia ciudad, lo que hace que la ciudad tenga una importante actividad constructora que acontecimientos como la llegada del Tren de Alta Velocidad, no han hecho más que impulsar.

Como consecuencia del propio tamaño alcanzado por la ciudad y la demandas de servicios que generan sus propios ciudadanos, Valladolid cuenta con un significativo número de empresas que atienden desde el ocio y la organización de viajes, actividades relativas al cuidado personal en sus diferentes facetas, como peluquerías, gimnasios, asistencia geriátrica o de asesoramiento legal, entre otros, y que se agrupan en el capítulo establecido como **Otras actividades sociales, servicios personales** (5%). Se trata además de unos servicios cuyo nivel de especialización hace que en algunos casos tengan un ámbito de provisión que va más allá del propio municipio, de forma que sus clientes potenciales se sitúen más allá de los propios límites de la provincia.

Siguiendo la estela del anterior subsector, y por su condición de capital regional, Valladolid cuenta con un importante subsector de **Actividades sanitarias y servicios sociales** (4%), actividades que se apoyan tanto en la disponibilidad de unos centros formativos capaces de atender las necesidades de capacitación y formación continuada que los profesionales de esta actividad requieren, como el disponer en el entorno inmediato de unos equipamientos de la entidad suficiente como para que este sector de actividad pueda desarrollarse con las suficientes garantías.

En conjunción con la importancia de las actividades comerciales mayoristas que se localizan en el municipio, así como también del importante entramado productivo con que cuenta la ciudad, Valladolid cuenta con un importante subsector de **Transporte** (4%). Se trata de una actividad que se apoya en su





posición estratégica en el ámbito de influencia de tres de las principales rutas que recogen los flujos de transporte que se desplazan en el noroeste peninsular y con orígenes y destinos que muy frecuentemente son europeos, además de ser un punto en el que confluyen tres modos básicos de transporte como son la carretera, el ferrocarril y el avión, que la hacen una plataforma logística de primer orden. El sector del transporte aparece por tanto como un sector estratégico para la ciudad, tanto por su propia importancia, como por los servicios que presta a otras actividades económicas del municipio.

La importancia que las actividades educativas tienen en la estructura económica de la ciudad, tienen tanto que ver con la propia entidad de la ciudad y su dinamismo económico, como con las personas que son atraídas por la calidad de su educación. Así, el atender a las necesidades de formación ya sean regladas, o la destinada a otras formaciones especializadas, amén de la que se deriva del la enseñanza del castellano u otras actividades formativas destinadas a extranjeros, que se agrupan en el subsector de **Educación** (4%). Y todo ello sin contar con las actividades que se derivan de la existencia de una universidad con estudios tan arraigados y tan diversos como la que imparten la Universidad de Valladolid.

Finalmente cabe destacar el peso del subsector de **Intermediación financiera** (2%), que si bien no aparece entre los que genera más puestos de trabajo, se convierte en un factor de competitividad de gran importancia para el conjunto de la economía local. Se trata de una actividad que se apoya tanto en la propia entidad de la ciudad, como en su condición de capital regional, que sitúa en Valladolid a sus equipos directivos. Así, el grado de especialización de este sector de actividad, la capacidad del entramado formativo local que cuenta con sólidas facultades de económicas y derecho, hacen de Valladolid una importante plaza financiera.

### 7.2.1.3. PERSONAS ENCUESTADAS

*Para realizar la encuesta se ha contactado con propietarios, personal directivo con responsabilidades en temas de personal, o bien, personal que tuviera información precisa sobre este tema.*

Las indicaciones dadas a los encuestadores en este punto precisaban la importancia de contactar con los propietarios o personal directivo con responsabilidad en la toma de decisiones en materia de personal. Sin embargo hay que señalar que entre las personas encuestadas, el grupo que más ha respondido ha sido el de "otros", un grupo en el que se recogen fundamentalmente secretarías de dirección, en el caso de pequeña empresa, y encargados en los casos del comercio y hostelería. Hay que tener en cuenta que la pequeña dimensión del tejido empresarial tanto vallisoletano -como en última



instancia del nacional-, hace que los directivos o propietarios de las empresas estén muy ligados a la actividad productiva, provocando que sea difícil citarse con ellos, pero también que por la propia entidad de estas empresas, las secretarías de dirección y encargados, tengan una visión amplia y profunda de la realidad de sus empresas, lo que da validez a sus respuestas, aunque no tomen decisiones ejecutivas en las mismas. El pragmatismo y el conocimiento que gracias a la realización de diferentes tipos de encuestas tiene el equipo de encuestación que ha realizado el trabajo de campo, nos han llevado a aceptar dichas respuestas, de las que no obstante se ha vigilado que tuvieran, la misma coherencia en las respuestas que se ha requerido en todos los encuestados.

### Persona encuestada

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

Propietario	20,6
Gerente	16,5
Directivo	16,4
Técnico	6,5
Otro	38,3
N/C	1,6
Total	100,0

Un segundo ámbito en el que se han recogido más respuestas es el de propietarios, gerentes y directivos, con porcentajes relativamente similares en los tres casos, y que en conjunto suman un 53,6% del total de encuestados.

Finalmente otras fuentes de información han sido técnicos de las empresas encuestadas, con excepción de unas pocas encuestas que han considerado preferible no responder a esta cuestión. Si bien hay que señalar que en todos estos casos se tenía un conocimiento completo de las actividades de la empresa en temas de personal, y se ha comprobado que las respuestas eran coherentes.

### Persona encuestada

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Propietario	Gerente	Directivo	Técnico	Otro	N/C
Agricultura	6,7	26,7	40,0	6,7	20,0	0,0
Industrias extractivas	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	4,0	34,0	29,0	2,0	28,0	3,0
Energía, gas y agua	0,0	25,0	50,0	0,0	25,0	0,0
Construcción	25,8	3,1	16,5	5,2	48,5	1,0
Comercio	33,6	16,4	13,6	1,4	31,4	3,6
Hostelería	22,4	18,4	9,2	1,0	48,0	1,0
Transporte	21,3	13,8	13,8	5,0	46,3	0,0
Intermediación financiera	16,4	21,3	23,0	4,9	32,8	1,6
Inmobiliarias, servicios empresariales	12,8	25,6	12,0	11,2	37,6	0,8
Educación	22,5	7,5	18,8	12,5	37,5	1,3
Actividades sanitarias y servicios sociales	18,3	2,4	18,3	22,0	35,4	3,7
Otras actividades sociales, servicios personales	29,3	14,1	7,6	4,3	44,6	0,0



Si se analiza por sectores de actividad, donde más opinión se ha recogido de directivos y gerentes, ha sido en agricultura e industrias extractivas y manufactureras, en todos ellos, en los que sus respuestas representan más del 60% de las opiniones recabadas. En tanto que en sectores como construcción, hostelería y transporte, o bien otras actividades sociales, donde personas como el encargado de obra, el jefe de dependientes, o secretarías, desempeñan un papel fundamental dentro de la estructura de la empresa, de forma que si bien estas personas no toman decisiones ejecutivas, tienen una muy amplia información de las decisiones que se toman en las mismas. En el resto de los sectores las respuestas se han obtenido de forma mucho más distribuida entre las diferentes personas que podían ofrecer información sobre los temas laborales.

#### 7.2.1.4. AÑO DE CONSTITUCIÓN

El interés por conocer el año de constitución de la empresa tiene que ver con la información que ofrece sobre su antigüedad, grado de consolidación de la empresa y las conclusiones que de ello pueden deducirse en materia laboral y de personal.

**Año de constitución de la empresa**  
porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

< 1960	3,2
1960 - 69	1,5
1970 - 79	5,2
1980 - 89	22,7
1990 - 99	40,4
> 2000	25,6
N/C	1,4
Total	100,0

Los datos iniciales que se obtienen en relación al año de constitución de las empresas encuestadas, indican una estructura productiva relativamente joven, en la medida que más del 65% de las empresas se han constituido con posterioridad a 1990.

**Un 10% de las empresas encuestadas tienen una antigüedad superior a 25 años, frente a un 63% de las empresas que se crean entre 1980 y 2000. Mientras que el 25% restante se crearon con posterioridad al año 2000.**

Esta relativa juventud del conjunto de las empresas de la ciudad tienen que ver, en primer lugar con la propia dinámica socioeconómica de la ciudad, cuyo proceso de consolidación urbana, que da lugar a la ciudad actual, se inicia en la década de 1960, apoyado inicialmente en actividades fundamentalmente



industriales, dilatándose hasta bien entrada la década de 1980, siendo a partir de ese momento cuando se produce el proceso de terciarización de su economía que le caracteriza. De igual forma no puede desdeñarse el hecho de que su propia estructura empresarial, con un alto porcentaje de pequeñas empresas, deriva en que el grado de longevidad de las mismas sea menor, dado que se trata de empresas con un menor margen de maniobra, en caso de dificultades empresariales, lo que explicaría el reducido número de empresas con una mayor longevidad.

Así, casi el 10% de las empresas se constituyeron con anterioridad a 1980, lo que indicaría que se trata de empresas con más de 25 años ya consolidadas, en las que además, es más que probable que en muchas de ellas se hayan producido relevos generacionales entre las personas de dirección. Por otro lado un 23% de las empresas encuestadas se crean durante la década de 1980. La década de 1990, aparece como el periodo de mayor vitalidad empresarial, en la medida que casi la mitad de las empresas encuestadas se crean durante ese periodo, en tanto que el 25% restante se constituyen con posterioridad al año 2.000. Se trata por tanto de unos datos que en principio hacen referencia a una importante vitalidad empresarial, en la medida en que el porcentaje de empresas constituidas a lo largo de los últimos es muy importante.

En lo que se refiere al análisis de la distribución de las empresas según sectores de actividad y año de creación, la tabla que se nos muestra a continuación permite analizar de forma más detallada este aspecto.

### Año de constitución de la empresa

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	< 1960	1960 - 69	1970 - 79	1980 - 89	1990 - 99	> 2000	N/C
Agricultura	13,3	0,0	6,7	20,0	46,7	13,3	0,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Industrias manufactureras	7,0	5,0	11,0	28,0	28,0	17,0	4,0
Energía, gas y agua	0,0	12,5	0,0	25,0	37,5	25,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	6,2	25,8	43,3	21,6	3,1
Comercio	4,3	0,7	5,0	22,9	40,7	25,7	0,7
Hostelería	4,1	3,1	5,1	23,5	35,7	28,6	0,0
Transporte	3,8	0,0	5,0	18,8	40,0	31,3	1,3
Intermediación financiera	1,6	0,0	3,3	21,3	45,9	27,9	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	3,2	19,2	45,6	31,2	0,8
Educación	10,0	2,5	7,5	22,5	36,3	18,8	2,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	2,4	0,0	26,8	43,9	24,4	2,4
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	1,1	5,4	18,5	45,7	29,3	0,0

Si nos referimos a los sectores de actividad que tienen un mayor peso dentro de la estructura productiva local, podemos empezar por señalar como los subsectores del comercio y la hostelería, en los que se concentra casi una cuarta



parte de las empresas y donde tiene una especial relevancia la pequeña empresa, hay que señalar que se trata de los sectores en los que se observa un elevado nivel de correlación con la evolución general del conjunto de los sectores.

**Las empresas de Industrias manufactureras, Educación y Agricultura, son las que cuentan con una mayor edad media.**

Así, frente a esos dos grupos, el sector industrial manufacturero sería el que presentaría un mayor grado de consolidación, si consideramos que se trata del sector con empresas más longevas dado que se trata del sector con más empresas constituidas con anterioridad a 1979 (23%), frente a una media del 10% para el conjunto de los sectores. Y ello junto con los subsectores de educación y agricultura, con un 20% de empresas en ambos casos de empresas creadas con anterioridad a la fecha indicada.

**En los sectores de Transporte, Intermediación financiera, Otras actividades sociales y servicios personales encontramos a las empresas más jóvenes.**

Por el contrario, los subsectores que presentan una mayor juventud serían los de transportes, intermediación financiera, otras actividades sociales y servicios personales, Inmobiliarias y servicios empresariales, o industrias extractivas de los que más del 70% de sus empresas se han constituido con posterioridad a 1990. Empresas de tipo terciario.

#### 7.2.1.5. NÚMERO DE EMPLEADOS

**Más de la mitad de las empresas cuentan con menos de 5 trabajadores. En tanto que un 21% de ellas tienen entre 6 y 11 empleados, frente a un 13% que tienen más de once empleados.**

Por lo que se refiere al tamaño de las empresas según número de empleados, los datos confirman una estructura predominantemente de pequeña empresa. Más de la mitad de las empresas encuestadas, (prácticamente un 55% de ellas) cuentan con menos de cinco empleados, frente a un 21% que disponen de entre 6 y 10 empleados y otro 11% que cuentan con plantillas de entre 11 y 20 empleados. El restante 13,2% de las empresas cuentan con plantillas que pueden considerarse medianas y grandes. Todo ello y en conjunto, nos ofrece un perfil que se halla en consonancia con la estructura del sistema productivo con que cuenta la ciudad.

#### Número de empleados

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

Sin empleados	2,8
1 a 5	52,1
6 a 10	20,9
11 a 20	11,0
21 a 50	8,0
51 a 100	2,8
> 100	2,3
N/C	0,1
Total	100,0

**Los trabajadores autónomos tienen especial relevancia en los sectores de Agricultura, Comercio y, Actividades sanitarias y servicios sociales.**



Si se analiza el tamaño de las empresas según número de empleados por sectores de actividad, hay que empezar por señalar la singularidad que representan los sectores de agricultura, comercio y, actividades sanitarias y servicios sociales, sectores en los que más de un 6% de las empresas no disponen de empleados, y ello teniendo en cuenta que en el resto de sectores, este porcentaje se sitúa normalmente entre un uno y dos por ciento, tal como se puede observar en la tabla que se muestra a continuación, lo que indica la importancia de los trabajadores autónomos dentro de las mismas.

**Las empresas relacionadas con los sectores de Otras actividades sociales y servicios personales, Hostelería e Intermediación financiera, cuentan con una media de menos de cinco trabajadores.**

Más allá de ese dato, hay que indicar que los sectores con un menor número de trabajadores se sitúan en los sectores de Otras actividades sociales y servicios personales, Hostelería e Intermediación financiera. En todos ellos, el porcentaje de empresas con menos de cinco trabajadores se situaba por encima del 60%, lo que indica que se trata de sectores de actividad con una estructura empresarial muy atomizada, donde la necesaria personalización de estos servicios y el coste de oportunidad que para ellos significa el situarse lo más cerca posible de sus potenciales clientes, hace que necesariamente haya que disponer de establecimientos repartidos en el territorio, lo que determina lo reducido de su tamaño.

### Número de empleados

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Sin empleados	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 25	26 a 50	51 a 100	> 100	N/C
Agricultura	6,7	40,0	20,0	0,0	0,0	20,0	6,7	6,7	0,0
Industrias extractivas	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	2,0	33,0	22,0	16,0	5,0	14,0	3,0	5,0	0,0
Energía, gas y agua	0,0	25,0	25,0	37,5	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0
Construcción	3,1	30,9	24,7	17,5	5,2	11,3	5,2	2,1	0,0
Comercio	6,4	55,7	18,6	11,4	2,1	2,1	2,1	0,7	0,7
Hostelería	1,0	68,4	19,4	8,2	0,0	2,0	0,0	1,0	0,0
Transporte	2,5	53,8	18,8	6,3	0,0	10,0	5,0	3,8	0,0
Intermediación financiera	1,6	75,4	13,1	4,9	3,3	0,0	0,0	1,6	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,8	56,8	23,2	7,2	0,8	4,8	2,4	4,0	0,0
Educación	1,3	40,0	31,3	15,0	0,0	7,5	3,8	1,3	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	6,1	56,1	17,1	9,8	1,2	4,9	3,7	1,2	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	1,1	60,9	19,6	12,0	1,1	2,2	1,1	2,2	0,0

**Las empresas de Construcción, Industrias manufactureras, Agricultura, son las que presentan un mayor tamaño medio.**

Por el lado contrario entre los sectores donde se observan unos tamaños medios más elevados en función del número de trabajadores de sus plantilla encontramos los sectores de Construcción, Industrias manufactureras y Agricultura, donde más del cuarenta por ciento de las empresas cuenta con más de 10 empleados. Las características del sistema de organización productiva de cada una de estas actividades, bien sea porque tienen cadenas o turnos



adaptados a sistemas de producción masivas, o porque la especialización de los trabajos realizados, obliga a tener plantillas de una cierta entidad.

### 7.2.1.6. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR SEXOS

Una visión general de la distribución por géneros de los empleados y directivos de las empresas, muestra en primer lugar el significativo nivel de incorporación de las mujeres al mercado laboral, si bien este hecho que es constatable entre el conjunto de empleados, es todavía escaso entre los directivos, donde las mujeres son aun minoría.

**Solo en el 18% de las empresas las mujeres son mayoritarias entre el número de sus directivos.**

Así, distribución según género de las directivas y directivos de las empresas encuestadas, no parece reflejar en igual proporción, la masiva incorporación de la mujer al mundo del trabajo que ha vivido la sociedad española durante las últimas décadas. De esta forma, solo en el 18% de las empresas, el porcentaje de mujeres supera al de hombres. Y ello frente a la situación de un 52% de las empresas en las que los hombres suponen prácticamente la totalidad de los cargos directivos.

#### Directivos: % de hombres

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

0 - 25%	9,7
25 - 50%	9,0
50 - 75%	26,1
75 - 100%	52,0
NS/NC	3,2
Total	100,0

**En los sectores de Otras actividades sociales y servicios personales, las mujeres ocupan más cargos directivos en un 30% de dichas empresas.**

Si se analiza, tal como se muestra a continuación en el cuadro adjunto, la distribución de los directivos según género y sectores de actividad, el porcentaje de mujeres por sectores de actividad es globalmente aún muy reducido, a diferencia de lo que veremos más adelante al referirnos al conjunto de los trabajadores. Sólo hay dos sectores, en los que el porcentaje de empresas donde las mujeres son mayoritarias es superior al 30%, tal como puede observarse en el caso de las empresas situadas en los sectores de: Otras actividades sociales y servicios personales, además de en educación. Se trata tanto en el caso de las empresas relacionadas con servicios sociales, como en Educación, de sectores en los que las mujeres han desempeñado tradicionalmente un importante un rol, de forma que parece natural que hayan alcanzado un elevado nivel de representación entre los cuadros directivos.

En el resto de sectores, únicamente las empresas relativas al comercio además de las actividades sanitarias y servicios sociales hay un cierta presencia de





mujeres entre sus directivos, de forma que están más representadas que los hombres en algo más de un 20% de las empresas del sector.

### % Directivos masculinos

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	0 - 25 %	25 - 50%	50 - 75%	75 - 100%	N/C
Agricultura	6,7	6,7	33,3	53,3	0,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Industrias manufactureras	3,0	4,0	24,0	65,0	4,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	37,5	62,5	0,0
Construcción	2,1	9,3	19,6	64,9	4,1
Comercio	11,4	10,0	20,7	52,9	5,0
Hostelería	4,1	7,1	35,7	51,0	2,0
Transporte	3,8	12,5	17,5	62,5	3,8
Intermediación financiera	6,6	9,8	27,9	54,1	1,6
Inmobiliarias, servicios empresariales	7,2	8,8	31,2	52,8	0,0
Educación	17,5	16,3	30,0	33,8	2,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	17,1	6,1	30,5	43,9	2,4
Otras actividades sociales, servicios personales	27,2	8,7	23,9	34,8	5,4

**En sectores como la Agricultura, Hostelería, Industrias manufactureras, o Energía gas y agua, los cuadros directivos, en el 80% de esas empresas, están formados mayoritariamente por hombres.**

Por el contrario, los hombres son mayoritarios en más del 80% de las empresas en prácticamente todos los sectores (ha excepción de Educación, Actividades sanitarias y Otras actividades), y especialmente en el sector agrícola, hostelero e industrias manufactureras, por no decir el de Energía gas y agua, donde no hay ninguna empresa en la que las mujeres sean mayoritarias.

### Trabajadores: % de hombres

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

0 - 25%	16,9
25 - 50%	28,8
50 - 75%	24,9
75 - 100%	26,6
NS/NC	2,8
Total	100,0

**En más del 26% de las empresas de Valladolid, más del 75% de los empleados son hombre.**

Si nos referimos al conjunto de los trabajadores de las empresas encuestadas, se observa una mayor la igualdad entre géneros, si bien es todavía significativo el número de empresas en las que más de un 75% de sus empleados son hombres, un hecho que sucede en más de un 26% del total de las empresas encuestadas. De igual forma, otro 25% de empresas, tendría un porcentaje de hombres que se situarían entre el 50 y 75% del total de la plantilla.

En lo que se refiere a la distribución por sectores de actividad, hay que empezar por señalar que a diferencia de lo que observábamos en el caso de los directivos, los niveles de paridad entre hombres y mujeres presentan en este



caso, una relación mucho más equilibrada como resultado de la masiva incorporación por parte de la mujer al mundo laboral, que se ha producido en las últimas décadas.

### % Distribución del personal masculino

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	0 - 25 %	25 - 50%	50 - 75%	75 - 100%	N/C
Agricultura	20,0	13,3	40,0	20,0	6,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Industrias manufactureras	5,0	12,0	38,0	40,0	5,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	62,5	37,5	0,0
Construcción	1,0	8,2	18,6	67,0	5,2
Comercio	12,9	23,6	20,7	40,0	2,9
Hostelería	11,2	51,0	26,5	9,2	2,0
Transporte	10,0	26,3	26,3	36,3	1,3
Intermediación financiera	26,2	32,8	23,0	16,4	1,6
Inmobiliarias, servicios empresariales	17,6	32,0	33,6	15,2	1,6
Educación	15,0	37,5	31,3	13,8	2,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	35,4	46,3	11,0	4,9	2,4
Otras actividades sociales, servicios personales	44,6	30,4	12,0	12,0	1,1

Así, los sectores en los que se puede apreciar la existencia de un mayor número de empresas en las que el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres, son cinco: Actividades sanitarias y servicios sociales, Otras actividades sociales, servicios personales, Hostelería, Intermediación financiera, Educación, e Inmobiliarias y servicios empresariales, aunque en porcentajes diversos tal como puede observarse en la tabla anterior:

En todos estos sectores citados hay una mayor presencia de trabajadoras en sus plantillas, especialmente en las tres primeras, donde en más del 60% de las empresas son mayoritarias las mujeres. En tanto que las empresas con una mayor tasa de masculinidad son las relacionadas con Industrias manufactureras, Construcción y, Energía, gas y agua, con porcentajes por encima del 75%.



## 7.2.2. SELECCIÓN DE PERSONAL

Una primera apreciación de los datos proporcionados por la encuesta, indican en cualquier caso que nos encontramos ante un mercado de trabajo que puede considerarse dinámico en función del número de altas y bajas que se producen en las empresas.

### 7.2.2.1. INCORPORACIONES DE PERSONAL EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

En este punto nos adentramos a una de las preguntas fundamentales de la encuesta en la medida que nos informa de la evolución reciente del mercado de trabajo en la ciudad.

Los datos oficiales existentes en relación a este punto indican que por término medio, en el municipio de Valladolid se registran algo más de 11.000 contratos cada mes; representan el 72% de los contratos que se producen en la provincia y el 18% de los registrados en Castilla y León. Y ello sobre una cifra de ocupados que en el caso de Valladolid se situaba en 144.341 ocupados en noviembre de 2005 según la Seguridad Social.

**Más del 75% de las empresas han incorporado personal nuevo en los últimos tres años.**

En lo que se refiere a la incorporación de personal nuevo, más del 75% de las empresas encuestadas han realizado nuevas contrataciones de personal durante los últimos tres años, frente a un 24% de las empresas que no ha realizado ninguna nueva incorporación.

#### Se ha incorporado personal en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

No	23,7
Sí	76,3
Total	100,0

Los puestos laborales para los que se han realizado un mayor número de contrataciones son los puestos básicos de las empresas, especialmente en el ámbito de los trabajadores cualificados. Casi la mitad de las empresas ha realizado contrataciones de trabajadores cualificados (47%) entendidos como personal especializado sin trabajadores a su cargo, así como también de trabajadores no cualificados (41%).



### Empresas que han incorporado personal en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

Directivos	0,3
Jefes	0,7
Técnicos	18,7
T. cualificados	46,7
T. no cualificados	41,5

**Los mayores niveles de contratación se observan entre técnicos y trabajadores.**

La incorporación de técnicos entendida como personal especializado con trabajadores a su cargo, alcanza al 19% de las empresas. En tanto que la contratación de jefes y directivos, ha sido casi insignificante, afectando a menos del 1% de las empresas consultadas. El tipo de pequeña empresa que caracteriza la mayor parte de las sociedades encuestadas hace que los cargos de dirección se mantengan en manos de sus propios dueños, dado que el organigrama de las mismas es necesariamente reducido, aspecto que también, aunque en menor medida, se observa en lo que se refiere a la contratación de técnicos. Este bajo nivel de contratación de directivos, evidenciaría también que buena parte de estas pequeñas empresas mantienen, al menos durante un largo periodo de tiempo, cuando no siempre, el mismo tamaño que tenían en el momento de su constitución.

**Menos de un 1% de las empresas han contratado directivos o jefes, en las empresas encuestadas.**

Así, los niveles laborales en los que se produce un mayor número de colocaciones es en el de las categorías de base. Los contratos se dirigen al reclutamiento de trabajadores ya sean trabajadores no cualificados o especialmente trabajadores cualificados.

### Empresas que han incorporado personal en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas que han incorporado personal

Directivos	0,4
Jefes	0,9
Técnicos	24,5
T. cualificados	61,2
T. no cualificados	54,4

En lo que se refiere a la incorporación de directivos y jefes, las dos tablas que se muestran a continuación resumen sin más comentarios la situación. La contratación de directivos y jefes por parte de las empresas vallisoletanas es a causa de su propia estructura prácticamente inexistente, a penas un uno por ciento.



### Personal incorporado a la empresa

porcentaje sobre el total de empresas que han incorporado personal

	Directivos	Técnicos
0	99,6	99,1
1	0,3	0,8
Dos o más	0,1	0,1
Total	100,0	100,0

**Sólo un 25% de las empresas que han contratado durante los tres últimos años, han contratado a técnicos.**

Si nos referimos en cambio al número de técnicos incorporados y sólo con las empresas que han contratado personal, hay que empezar por señalar que tres de cada cuatro empresas que han contratado personal, no han realizado ninguna contratación. En tanto que se acercaría al 10% el número de empresas que han contratado un técnico, frente a otro casi 10% habría contratado entre dos y cinco técnicos. Mientras que un 6% de las empresas habrían contratado a más de seis técnicos.

### Personal incorporado a la empresa

porcentaje sobre el total de empresas que han incorporado personal

	Técnicos	Trab. Cualificados	Trab. no Cualificados
0	75,5	38,8	45,6
1	8,7	17,5	13,5
2	5,6	15,5	12,7
de 3 a 5	3,9	14,8	12,4
de 6 a 10	2,8	6,6	7,8
de 11 a 20	2,4	3,9	3,9
Más de 20	1,1	2,9	4,1
Total	100,0	100,0	100,0

**Más de un 60% de las empresas que han contratado durante los tres últimos años, han incorporado al menos un trabajador cualificado.**

En lo que se refiere a trabajadores cualificados y sólo para empresas que han contratado personal, el porcentaje de empresas que han incorporado personal se incrementa de forma significativa, de manera que más de un 60% de ellas ha incorporado al menos un trabajador cualificado, tal como se puede observar el cuadro que se adjunta. Y de igual forma, el número de empresas que han incorporado al menos un trabajador no cualificado se eleva hasta casi el 55%. Todo ello indicaría que las empresas tienden en principio a mantener estables las plantillas, especialmente en lo que se refiere a los niveles superiores de decisión.

Si se analizan por sectores de actividad donde se han producido estas contrataciones, la tabla que se muestra a continuación arroja luz sobre el tema. Así, los sectores que han incorporado personal están relacionados con Agricultura, Industrias manufactureras, Construcción, Educación e Industrias



extractivas, las empresas de estos sectores han realizado contrataciones en más de un 80% de los casos.

**Las empresas que más contratos de nuevas incorporación han realizado son: Agricultura, Industrias manufactureras, Construcción, Educación e Industrias extractivas.**

### Se ha incorporado personal en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Sí	No	Total
Agricultura	80,0	20,0	100,0
Industrias extractivas	100,0	0,0	100,0
Industrias manufactureras	83,0	17,0	100,0
Energía, gas y agua	75,0	25,0	100,0
Construcción	88,7	11,3	100,0
Comercio	70,7	29,3	100,0
Hostelería	78,6	21,4	100,0
Transporte	77,5	22,5	100,0
Intermediación financiera	50,8	49,2	100,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	72,8	27,2	100,0
Educación	88,8	11,3	100,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	69,5	30,5	100,0
Otras actividades sociales, servicios personales	77,2	22,8	100,0

**Las empresas donde menos contratos de nuevas incorporación se han realizado son: Intermediación financiera, Actividades sanitarias y servicios sociales, Comercio, e Inmobiliarias y servicios empresariales.**

Mientras que los sectores empresariales que menos contrataciones han realizado en las tres últimos años serían los relacionados con Intermediación financiera, Actividades sanitarias y servicios sociales, Comercio, e Inmobiliarias y servicios empresariales. Todo ello indica en líneas generales que se trata de un mercado de trabajo bastante dinámico, en la medida que con excepción del sector de Intermediación financiera, donde solo un 51% de sus empresas han realizado nuevas contrataciones, en el resto de los sectores, prácticamente  $\frac{3}{4}$  de las empresas incorporan personal.



### 7.2.2.2. FINALIZACIONES DE CONTRATOS EN LOS ÚLTIMOS TRES AÑOS

En lo que respecta a la finalización de contratos, son mayoritarias las empresas en las que se ha producido alguna finalización de contrato. Si bien hay que señalar como casi un 40% de las empresas, manifiesta no haber dado por finalizado ningún contrato, lo que evidenciaría en estos casos, una estabilidad laboral de las empresas implicadas. Si consideramos el hecho que más de un 75% del conjunto de estas mismas empresas habían incorporado personal nuevo durante el mismo periodo, hay que considerar que el número de empleos totales se ha incrementado significativamente a lo largo de este periodo, dado que más de la mitad de las empresas que habían contratado, han mantenido esos contratos.

#### Ha habido alguna finalización de contrato en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

No	37,9
Sí	61,6
N/C	0,5
Total	100,0

***Ninguno de los directivos o jefes que se han contratado en los últimos tres años han visto finalizar sus contratos.***

En lo que se refiere a los niveles laborales sobre los que se han aplicado los recortes de plantilla, estos han incidido fundamentalmente en los trabajadores, fueran cualificados o no, y en un porcentaje que casi triplica al de los técnicos, tal como puede observarse en las tablas que siguen a continuación. Así, tanto si nos referimos al porcentaje sobre el total de empresas encuestadas o al total de las empresas que han tenido que realizar alguna finalización de contratos.

#### Empresas con alguna finalización de contrato en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

Directivos	0,0
Jefes	0,0
Técnicos	12,7
T. cualificados	36,8
T. no cualificados	36,2

***Un 12% de las empresas se han visto obligadas a rescindir contratos a técnicos, un 36% lo han hecho a trabajadores cualificados y otro 36% a no cualificados.***

Respecto al total de empresas encuestadas, un 12% de las mismas han realizado recortes en su plantilla de técnicos, en tanto que entorno a otro 36% de empresas y tanto en lo que se refiere a trabajadores cualificados como a trabajadores no cualificados han tenido que recurrir a la finalización de contratos en los últimos tres años.



### Empresas con alguna finalización de contrato en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas que han tenido alguna finalización de contrato

Directivos	0,0
Jefes	0,0
Técnicos	20,5
T. cualificados	59,8
T. no cualificados	58,8

Estos porcentajes se duplican prácticamente si tenemos en cuenta únicamente las empresas en las que efectivamente se ha producido alguna finalización de contratos, lo que indicaría un comportamiento relativamente homogéneo por parte de las mismas.

### Se ha finalizado contratos de personal en los últimos 3 años

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Sí	No	N/C	Total
Agricultura	73,3	26,7	0,0	100,0
Industrias extractivas	50,0	50,0	0,0	100,0
Industrias manufactureras	64,0	36,0	0,0	100,0
Energía, gas y agua	37,5	62,5	0,0	100,0
Construcción	82,5	16,5	1,0	100,0
Comercio	51,4	47,9	0,7	100,0
Hostelería	69,4	29,6	1,0	100,0
Transporte	65,0	35,0	0,0	100,0
Intermediación financiera	34,4	65,6	0,0	100,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	57,6	42,4	0,0	100,0
Educación	78,8	21,3	0,0	100,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	47,6	51,2	1,2	100,0
Otras actividades sociales, servicios personales	63,0	35,9	1,1	100,0

**Más de un 70% de las empresas de los sectores de Agricultura, Educación, y construcción han rescindido contratos a lo largo de los últimos tres años.**

Si se analizan estos datos por sectores de actividad, tres de ellos son los que presentan unos mayores porcentajes de finalización de contratos: agricultura, educación y construcción. En estos sectores más del 70%, de sus empresas han realizado finalizaciones de contratos. La importante componente estacional que tiene la actividad de estas empresas, donde las finalizaciones de campañas agrícolas, cursos escolares o la terminación de obras, puede dar lugar a periodos de inactividad, explicarían en parte este hecho.

**Las empresas que han mantenido unos mayores niveles de estabilidad en sus plantillas han sido las de Intermediación financiera, Energía, gas y agua.**

Mientras que en el lado opuesto las empresas que han mantenido una mayor estabilidad de sus plantillas han sido las de Intermediación financiera, Energía, gas y agua, si bien se trata en cualquier caso de porcentajes significativos ya que





en cualquier caso se trata de porcentajes que se acercan al 40%, tal como se puede observar en la tabla que se muestra en estas páginas.

### 7.2.2.3. INCORPORACIONES DE PERSONAL EN EL PRÓXIMO AÑO

En relación a las expectativas de las empresas en el próximo año, la percepción que se obtiene de la encuesta debe ser de cautela si tenemos en cuenta que más de la mitad de las empresas (un 54%) no incorporarán nuevo personal a lo largo de este próximo año 2006, frente a un número menor (43%) que si esperan incorporar personal a sus plantillas. Y ello teniendo en cuenta un número de indecisos muy reducido, lo que significa que no hay un gran margen de duda, que los empresarios consultados parecen tener bastante claro el horizonte en el que se van a mover a lo largo del presente año.

**Un 43% de las empresas vallisoletanas incorporará personal a lo largo de este año 2006.**

#### Incorporará personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

Sí	43,1
No	54,4
N/C	2,6

**Es en los niveles laborales de trabajadores cualificados y trabajadores no cualificados, es donde hay más expectativas de nuevas contrataciones.**

Por lo que se refiere a la distribución de las nuevas incorporaciones en 2006 en relación a los puestos de trabajo, donde los empresarios manifiestan unas mayores expectativas de incrementos de puestos de trabajo, es a nivel de trabajadores, sean o no cualificados, de forma que algo más de un 20% de las empresas confirman que se producirá un incremento de sus plantillas,

#### Incorporará personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	No	Sí	Es posible	N/C
Directivos	97,4	0,0	0,0	2,6
Jefes	97,4	0,0	0,0	2,6
Técnicos	90,1	7,1	0,2	2,6
T. cualificados	72,8	23,0	1,7	2,6
T. no cualificados	54,5	20,9	1,5	23,1

#### Incorporará personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas que sí incorporarán personal

	No	Sí	Es posible
Directivos	100,0	0,0	0,0
Jefes	100,0	0,0	0,0
Técnicos	82,9	16,6	0,5
T. cualificados	42,7	53,3	4,0
T. no cualificados	47,9	48,6	3,6



**Los sectores con más expectativas de incorporaciones son los de: Construcción, Educación, Industrias manufactureras y energía gas y agua. Más de un 50% de las empresas realizarán nuevas incorporaciones.**

**Las menores expectativas de creación de puestos de trabajo se detectan en las empresas de industrias extractivas, intermediación financiera, actividades sanitarias y servicios sociales.**

Entre las empresas que van a incorporar personal a lo largo de 2006, son las relacionadas con el sector de la Construcción, Educación, Industrias manufactureras y energía gas y agua, las que manifiestan en un mayor porcentaje su voluntad de ampliación, de manera que más del 50% de las mismas efectuarán incrementos de plantillas. En los dos primeros casos se trata de empresas afectadas por un elevado grado de temporalidad y aparecían entre las que presentaban un mayor porcentaje de finalización de contratos, a lo largo de los últimos tres años.

En tanto que los sectores en los que se observa una menor propensión a la creación de empleo serían los de industrias extractivas, intermediación financiera, actividades sanitarias y servicios sociales, entre los que el porcentaje de empresas que incorporarán nuevos empleados se sitúa por debajo del 26%. Sectores en los que como ya se ha visto, se encuentran entre los que menos rescisiones de contratos habían realizado en los últimos tres años, lo que evidenciaría que se trata de sectores que presentan un significativo nivel de estabilidad en las plantillas de sus empresas.

### Incorporará personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Sí	No	N/C
Agricultura	40,0	53,3	6,7
Industrias extractivas	0,0	100,0	0,0
Industrias manufactureras	50,0	48,0	2,0
Energía, gas y agua	50,0	37,5	12,5
Construcción	71,1	27,8	1,0
Comercio	35,7	60,7	3,6
Hostelería	42,9	55,1	2,0
Transporte	46,3	52,5	1,3
Intermediación financiera	26,2	70,5	3,3
Inmobiliarias, servicios empresariales	39,2	58,4	2,4
Educación	51,3	43,8	5,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	26,8	72,0	1,2
Otras actividades sociales, servicios personales	39,1	58,7	2,2

### Empresas que incorporarán personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Directivos	Jefes	Técnicos	T. cualificados	T. no cualificados
Agricultura	0,0	0,0	0,0	13,3	20,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	6,0	35,0	17,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	37,5	37,5
Construcción	0,0	0,0	7,2	52,6	46,4
Comercio	0,0	0,0	1,4	17,9	14,3
Hostelería	0,0	0,0	0,0	7,1	38,8
Transporte	0,0	0,0	3,8	26,3	30,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	6,6	9,8	9,8
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	8,8	24,8	18,4
Educación	0,0	0,0	33,8	7,5	7,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	8,5	19,5	9,8
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	3,3	23,9	13,0



Si se analizan las expectativas de creación de puestos de trabajo por niveles, se evidencia que en los próximos meses, no se producirán ampliaciones de personal en lo que se refiere a cargos directivos y jefes de áreas dentro de las empresas consultadas.

***A nivel de técnicos las empresas que esperan incorporar más técnicos son las de educación, (33%). Mientras que en otros sectores como el Inmobiliario y de servicios a las empresas, o Actividades sanitarias y servicios sociales, se espera incrementar el número de técnicos aunque en menor medida.***

Mientras que en lo que se refiere a técnicos, es entre las empresas del sector de educación donde se generará una mayor demanda, hasta alcanzar al 33% de las empresas, seguidas de las empresas de los sectores inmobiliarios y de servicios a las empresas, o actividades sanitarias y servicios sociales, entre las que casi un 9% de las mismas van a incorporar personal. En lo que respecta al nivel de trabajadores cualificados será en las empresas de los sectores de Construcción, Energía, gas y agua, así como Industrias manufactureras, donde se produzcan unos mayores incrementos de plantillas, entre un 35 y un 52% de las empresas afirma que incorporará nuevo personal. Al igual que casi un 25% de las empresas de transporte, inmobiliarias y servicios a las empresas y, otras actividades sociales y servicios personales, por señalar los sectores que muestran una mayor confianza en incorporar personal nuevo.

***Entre trabajadores, los sectores de Construcción, Energía, gas y electricidad, o Industrias Manufactureras y hostelería, aparecen entre los que mayor número de contratos van a generar.***

Entre los trabajadores cualificados, las empresas que más incremento de empleos prevén, encontramos las empresas de los sectores de Construcción, Energía, gas y electricidad, o Industrias Manufactureras, donde más del 35% de las mismas van a realizar nuevos contratos. En tanto que entre los trabajadores no cualificados será en las empresas de los sectores de Construcción, Hostelería y Energía, gas y agua, donde mayores incorporaciones se producirán, según se desprende de las respuestas obtenidas.



#### 7.2.2.4. RESCISIONES DE CONTRATOS EN EL PRÓXIMO AÑO

**Casi un 25% de las empresas hacen referencia al hecho de tener que rescindir contratos durante este año.**

En cuanto a las expectativas de rescisión de contratos por parte de las empresas a lo largo del próximo año hay que hablar de una cierta cautela, si se tiene en cuenta que algo menos de una cuarta parte de las empresas manifiesta que prescindirá de trabajadores a lo largo de este año, y ello frente a casi  $\frac{3}{4}$  partes que no van a prescindir de personal a lo largo de este mismo periodo. En este sentido cabría esperar que las expectativas de incremento de plantillas analizadas en el apartado anterior sean capaces de absorber estas pérdidas de puestos de trabajo. Y todo ello, teniendo en cuenta el bajo nivel de indecisos, que no llega al 4%, lo que indicaría que las expectativas de los empresarios se enfrentan a un escenario bastante predecible y razonablemente positivo.

##### Prescindirá de personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

Sí	23,5
No	72,8
N/C	3,8

**Casi un 5% de las empresas van a rescindir contratos de técnicos, y entorno a un 13% harán lo propio con trabajadores cualificados y no cualificados, a lo largo de este año.**

En este contexto, las pérdidas de empleo se producirán especialmente en el ámbito de los niveles básicos de trabajadores tanto cualificados como no cualificados, donde en torno a un 13% de las empresas hacen referencia a este hecho, mientras que en lo que se refiere a técnicos, solo un 5% de las empresas piensa en el hecho de prescindir de personal durante el año 2006.

##### Prescindirá de personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	No	Sí	Es posible	N/C
Directivos	96,2	0,0	0,0	3,8
Jefes	96,2	0,0	0,0	3,8
Técnicos	91,5	4,7	0,0	3,8
T. cualificados	83,5	12,4	0,3	3,8
T. no cualificados	82,1	13,6	0,5	3,8

##### Prescindirá de personal durante el año 2006

porcentaje sobre el total de empresas que sí prescindirán de personal

	No	Sí	Es posible
Directivos	100,0	0,0	0,0
Jefes	100,0	0,0	0,0
Técnicos	80,0	20,0	0,0
T. cualificados	45,7	53,0	1,3
T. no cualificados	40,0	57,8	2,2

**Los sectores en las que mayor número de restricciones que se van a producir son: Construcción, Educación, Inmobiliarias y servicios a las empresas.**

Si se atiende a los sectores en los que se va a producir esa rescisión de puestos de trabajo, hay que señalar como las empresas de Construcción, Educación, Inmobiliarias y servicios a las empresas son aquellas en las que se observan unos mayores porcentajes de empresas que se manifiestan afirmativamente al hecho de prescindir de personal a lo largo del próximo año.

### Prescindirá de personal en el próximo año

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Sí	No	N/C
Agricultura	13,3	80,0	6,7
Industrias extractivas	0,0	100,0	0,0
Industrias manufactureras	22,0	73,0	5,0
Energía, gas y agua	12,5	87,5	0,0
Construcción	38,1	59,8	2,1
Comercio	7,9	88,6	3,6
Hostelería	28,6	69,4	2,0
Transporte	25,0	72,5	2,5
Intermediación financiera	14,8	82,0	3,3
Inmobiliarias, servicios empresariales	32,0	65,6	2,4
Educación	36,3	56,3	7,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	11,0	85,4	3,7
Otras actividades sociales, servicios personales	23,9	69,6	6,5

**Sectores como Industrias extractivas, Comercio, Energía, gas y agua, Intermediación financiera, Agricultura o Actividades sanitarias, son los que van a prescindir de menos puestos de trabajo.**

Y ello frente a la situación más halagüeña que se plantea en otros sectores como las de Industrias extractivas, Comercio, Energía, gas y agua, Intermediación financiera o, Agricultura en los que más del 80% de las empresas afirman que no se prescindirá de personal a lo largo del presente año, lo que indicaría unos niveles de confianza del empresariado en la evolución económica del presente año suficientemente elevados, como para no plantearse realizar recortes en sus plantillas. Hay que tener en cuenta además, el bajo nivel de indefinición que se observa a tenor del escaso porcentaje de respuestas en las que el encuestado no sabe o no contesta a esta cuestión.

### Prescindirá de personal en el próximo año

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	0,0	0,0	6,7	7,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	2,0	18,0	12,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	12,5	12,5
Construcción	0,0	0,0	3,1	33,7	33,0
Comercio	0,0	0,0	0,0	3,9	4,6
Hostelería	0,0	0,0	0,0	9,3	26,6
Transporte	0,0	0,0	2,5	15,9	20,5
Intermediación financiera	0,0	0,0	6,6	7,4	5,7
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	7,2	20,2	20,2
Educación	0,0	0,0	27,5	11,8	8,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	2,4	9,1	9,1
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	2,2	14,5	14,5

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trabajadores cualificados. TnC: Trabajadores no cualificados



***El sector de actividad en el que se prevé un mayor recorte de empleo entre técnicos es el de educación.***

Más allá del análisis según sectores, los resultados de la explotación de la encuesta nos permiten establecer como se van a producir los ajustes por niveles laborales. Así, se puede constatar en primer lugar como entre los directores y jefes de áreas o líneas productivas no se producirá ningún recorte. En lo que se refiere a puestos de carácter técnico, únicamente en el sector de la educación se espera recortes de empleo, en la medida que un 27% de las empresas encuestadas prevé realizar finalizaciones de contratos, en lo que es un dato que ya hemos verificado en otros apartados, y que a pesar de lo significativo de la cifra, hay que situar en el contexto del ciclo estacional que determina la actividad de dicho sector, donde la finalización del curso escolar supone una rescisión de contratos que volverán a reincorporarse al inicio del próximo curso.

***El sector de la construcción, es el que prevé un mayor número de finalizaciones de contratos, así como también, aunque en menor medida, Inmobiliarias y servicios empresariales, industrias manufactureras, o transporte.***

En lo que se refiere a trabajadores cualificados, encontramos un sector como la construcción sujeto a una cierta temporalidad, determinada por el ciclo de inicio y final de obra, lo que hace que casi un 34% de las empresas señalen el hecho de prescindir de personal a lo largo de este año. Un porcentaje que en menor medida y en este mismo nivel profesional afectará a un número significativo de empresas en los sectores de: Inmobiliarias y servicios empresariales, industrias manufactureras, o transporte. Todo ello configura una tipología sectorial de empresas que deberán prescindir de empleados, muy similar a la que encontramos en el caso de los trabajadores no especializados, tal como podemos observar en la tabla de la página anterior, de manera que con excepción de la hostelería, donde encontramos un mayor número de empresas que piensan prescindir de personal en el próximo año, el resto de sectores presenta porcentajes muy similares al grupo anterior.

***Entre trabajadores no cualificados, las empresas de Construcción, Hostelería, Transporte e Inmobiliarias y servicios a las empresas, son las que tienen previsto dar por finalizado un mayor número de contratos.***

Así, a nivel de trabajadores no cualificados, las empresas que tienen previsto dar por finalizado un mayor número de contratos corresponden a los sectores de Construcción, Hostelería, Transporte e Inmobiliarias y servicios a las empresas, donde afectará entre un 33 y 20% de las mismas.



### 7.2.2.5. PRINCIPALES MOTIVOS DE INCORPORACIÓN

*El principal motivo para realizar nuevas incorporaciones está relacionado con factores relativos a la producción. Mientras que los factores tecnológicos o los planes de personal son casi inexistentes.*

Los motivos por los que se produce una nueva incorporación en las empresas se refieren fundamentalmente a cuestiones relacionadas con la producción, esto es, por la necesidad de atender a crecimientos de la demanda, aspecto este que incide especialmente en los niveles de trabajadores tanto cualificados como no cualificados. Por el contrario, la incidencia de planes de personal o la existencia de motivos tecnológicos, aparecen casi como causas residuales. Se trata de unas respuestas que indicarían en última instancia que una parte importante de las empresas locales viven adaptándose al día a día, ya que o bien se trata de empresas poco innovadoras o que tienen pocas expectativas de crecimiento, a tenor del escaso número de ellas que alegan motivaciones tecnológicas como motivos de incorporación, o la escasa incidencia de planes de personal, que indicaran que las empresas tienen previsiones en este punto.

#### Principales motivos de incorporación

porcentaje de cada motivo sobre el total de empresas encuestadas

	Producción	Plan de personal	Motivos tecnológicos
Directivos	0,1	0,0	0,1
Jefes	0,4	0,0	0,1
Técnicos	24,0	0,7	1,2
T. cualificados	63,8	1,3	1,3
T. no cualificados	51,3	0,5	0,3

*Los motivos alegados para finalizar contratos son similares a los que se utilizan para la contratación, aunque en porcentajes menores.*

En cuanto a los motivos de finalización de los contratos alegados en las encuestas, las respuestas obtenidas guardan una gran similitud con los motivos esgrimidos a la hora de motivar su incorporación. Así, los motivos por producción siguen siendo el factor fundamental que se aduce para ello. Aunque el porcentaje de empresas que se ven obligadas a rescindir contratos es menor que el porcentaje de empresas que manifestaban haber creado puestos de trabajos.

#### Principales motivos de finalización

porcentaje de cada motivo sobre el total de empresas encuestadas

	Producción	Plan de personal	Motivos tecnológicos
Directivos	0,0	0,0	0,0
Jefes	0,2	0,0	0,0
Técnicos	14,5	0,1	0,4
T. cualificados	42,3	0,5	0,6
T. no cualificados	41,0	0,3	0,4





### Principales motivos de incorporación

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Por motivos de producción				
	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	6,7	26,7	66,7	73,3
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Industrias manufactureras	1,0	2,0	14,0	83,0	50,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	25,0	50,0	62,5
Construcción	0,0	0,0	11,3	84,5	76,3
Comercio	0,0	0,0	12,1	60,7	62,9
Hostelería	0,0	0,0	3,1	30,6	82,7
Transporte	0,0	0,0	10,0	63,8	61,3
Intermediación financiera	0,0	0,0	23,0	65,6	31,1
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	28,0	67,2	44,0
Educación	0,0	0,0	61,3	48,8	18,8
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	1,2	75,6	57,3	18,3
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	17,4	73,9	42,4

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trabajadores cualificados. TnC: Trabajadores no cualificados

Por plan de personal

	Por motivos de personal				
	D	J	T	TC	TnC
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0
	0,0	0,0	0,0	25,0	12,5
	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0
	0,0	0,0	0,7	2,1	0,0
	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
	0,0	0,0	1,3	1,3	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	1,6	0,8	0,0
	0,0	0,0	2,5	1,3	1,3
	0,0	0,0	1,2	1,2	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

por motivos tecnológicos

	por motivos tecnológicos				
	D	J	T	TC	TnC
	0,0	0,0	6,7	6,7	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	1,0	1,0	0,0	4,0	1,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0
	0,0	0,0	0,7	0,7	0,7
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	2,5	2,5	0,0
	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0
	0,0	0,0	3,2	2,4	0,8
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0
	0,0	0,0	1,1	1,1	0,0

### Principales motivos de finalización

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Por motivos de producción				
	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	6,7	13,3	46,7	66,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Industrias manufactureras	0,0	1,0	8,0	50,0	34,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	25,0	37,5
Construcción	0,0	0,0	6,2	77,3	72,2
Comercio	0,0	0,0	8,6	39,3	42,1
Hostelería	0,0	0,0	1,0	14,3	64,3
Transporte	0,0	0,0	5,0	46,3	50,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	8,2	16,4	27,9
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	16,0	40,0	37,6
Educación	0,0	0,0	55,0	35,0	18,8
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	36,6	40,2	15,9
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	10,9	57,6	32,6

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trabajadores cualificados. TnC: Trabajadores no cualificados

Por plan de personal

	Por motivos de personal				
	D	J	T	TC	TnC
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0
	0,0	0,0	0,0	12,5	12,5
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

por motivos tecnológicos

	por motivos tecnológicos				
	D	J	T	TC	TnC
	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	2,4	1,6	0,0
	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	0,0	0,0	1,1	1,1	0,0

***Sólo en las empresas de Energía, gas y agua, tienen una relativa importancia los planes de personal como motivo de incorporación.***

***La producción es un factor fundamental en las empresas de Industrias extractivas, Construcción, Transporte, Agricultura e y comercio, a la hora de realizar nuevas incorporaciones.***

***Las finalizaciones de contratos se rigen por los mismos patrones y afectan fundamentalmente a los mismos sectores.***

***El hecho de que las incorporaciones y finalizaciones de contratos se den fundamentalmente en los mismos sectores, indicaría un significativo nivel de flexibilidad laboral.***

Si se analizan con más detalle y según sectores de actividad, los motivos que se alegan en relación con la creación de puestos de trabajo, se constata en primer lugar la escasa incidencia de los planes de personal o las motivaciones tecnológicas, sin que en ninguno de los sectores consultados este factor adquiera relevancia alguna. Únicamente en el caso de los trabajadores cualificados existe una mínima planificación de personal, y específicamente en el sector de Energía, gas y agua.

Así, los motivos de producción son el factor determinante al que se hace referencia como principal motivo de incorporación de personal, y especialmente en el caso de las empresas de los sectores de Industrias extractivas, Construcción, Transporte, Agricultura y Comercio, donde más del 60% de los trabajadores cualificados y no cualificados, se contratan aduciendo motivos de producción.

En lo que se refiere a la finalización de contratos, se vuelve a observar en general, como son los sectores que más empleo creaban, aquellos que también presentan un mayor número de finalizaciones de contratos, Industrias extractivas, Construcción, Transporte, pero también Agricultura y en menor medida Comercio y Hostelería, aparecerían entre estos últimos sectores.

Todo ello indica en última instancia que nos encontramos ante un mercado de trabajo que presenta un significativo nivel de flexibilidad laboral, en la medida que las incorporaciones o finalizaciones de contratos se realizan fundamentalmente en los mismos sectores. El hecho de que nos encontremos ante una situación de estabilidad económica con unos ritmos de crecimiento económico general que en los últimos años han sido relativamente positivos, sin que se hayan producido crisis sectoriales importantes, establecen los factores que nos ayudarían a comprender mejor los datos que refleja la encuesta.



### 7.2.2.6. PERFIL DE LAS INCORPORACIONES

*En niveles altos de responsabilidad las empresas tienden a buscar personal formado para su inmediata incorporación, en tanto que en los puestos más bajos tienden a formarlos en la propia empresa.*

En lo que se refiere al perfil de las nuevas incorporaciones, hay que señalar en principio, que según las respuestas obtenidas, las empresas muestran una relativa preferencia por las personas ya formadas especialmente en los niveles de técnicos y trabajadores cualificados y no cualificados. Lo que indicaría que se busca una incorporación inmediata de los mismos. No obstante en el caso de los trabajadores no cualificados, así como también en el de trabajadores cualificados, existe un porcentaje significativo de empresas que muestran su preferencia por formar a estos operarios, directamente en sus puestos de trabajo, aspecto este que no se da en los casos de técnicos y personal de dirección.

#### Perfil de las incorporaciones

porcentaje de cada perfil sobre el total de empresas encuestadas

	Personas formadas	Personas a formar	Promoción interna
Directivos	0,1	0,0	0,1
Jefes	0,5	0,1	0,2
Técnicos	23,6	4,7	0,8
T. cualificados	57,9	28,5	0,8
T. no cualificados	39,5	43,4	0,5

*Sólo en el caso de Directivos y Jefes, la promoción interna aparece como una vía de selección de personal.*

Es interesante recalcar en cualquier caso la escasa importancia que se concede a la promoción interna como forma de selección de personal, o en este caso de reasignación a nuevos puestos de trabajo. En este contexto, únicamente en el caso de directivos y jefes, el porcentaje de incorporaciones realizadas con esta modalidad, es relevante en relación con el conjunto de las tres vías de incorporación que se han señalado. En tanto que en lo que se refiere a sectores de actividad, únicamente en el caso de la Industria manufacturera, Transporte y Comercio, tiene una cierta relevancia, tal como se muestra el en las tablas de la página siguiente, y que en cualquier caso dan idea de su escasa incidencia.

En lo que se refiere a la incorporación de personas formadas, las empresas de los sectores de Agricultura, Industrias manufactureras, Actividades sanitarias y Servicios sociales, y para los niveles profesionales técnicos o superiores, son las empresas que mayor predisposición muestran en incorporar personas formadas. En tanto que en los niveles de trabajadores, sean o no cualificados, son los sectores de la Agricultura, Industrias extractivas, Industrias manufactureras, o incluso Hostelería, las que más optan por esta vía.



### Incorporaciones de personas formadas

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	6,7	26,7	60,0	46,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Industrias manufactureras	1,0	2,0	12,0	76,0	32,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	25,0	50,0	50,0
Construcción	0,0	0,0	10,3	74,2	61,9
Comercio	0,0	0,0	13,6	49,3	42,9
Hostelería	0,0	1,0	4,1	30,6	74,5
Transporte	0,0	0,0	11,3	56,3	47,5
Intermediación financiera	0,0	0,0	23,0	62,3	23,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	28,8	66,4	37,6
Educación	0,0	0,0	57,5	43,8	13,8
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	1,2	73,2	54,9	14,6
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	16,3	64,1	29,3

### Incorporaciones de perfiles a formar

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	6,7	6,7	33,3	80,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	1,0	33,0	40,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	25,0	62,5
Construcción	0,0	0,0	2,1	60,8	70,1
Comercio	0,0	0,0	3,6	38,6	52,9
Hostelería	0,0	0,0	0,0	10,2	74,5
Transporte	0,0	0,0	1,3	35,0	48,8
Intermediación financiera	0,0	0,0	4,9	18,0	19,7
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	1,6	18,4	38,4
Educación	0,0	0,0	18,8	13,8	12,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	17,1	18,3	14,6
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	2,2	30,4	32,6

### Incorporaciones promoción interna

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Comercio	0,0	0,0	0,7	2,1	0,7
Hostelería	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Transporte	0,0	0,0	2,5	3,8	1,3
Intermediación financiera	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0
Educación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trabajadores cualificados. TnC: Trabajadores no cualificados

La incorporación de personas con perfiles a formar se produce principalmente en los sectores de: Agricultura, Industrias extractivas, Construcción, Hostelería y Transporte. Mientras que las incorporaciones por promoción interna, tienen un mayor interés en el caso de la Industria manufacturera, Transporte e intermediación financiera, en lo que se refiere a cargos técnicos o superiores, en tanto que en los que se refiere a trabajadores, encontramos en los sectores de Industrias manufactureras, Comercio o transporte, los mayores porcentajes de empresas que utilizan la promoción interna para ello.

### 7.2.2.7. INCORPORACIONES SEGÚN SEXO

*De las respuestas obtenidas, no se deriva que existan preferencias muy marcadas según género.*

La preferencia que se otorga al hecho de ser hombre o mujer a la hora de seleccionar las nuevas incorporaciones, siguiendo cualquiera de las vías anteriormente señaladas, no parece mostrar en principio preferencias por ninguno de los dos géneros.

#### Incorporaciones según el sexo

porcentaje de cada sexo sobre el total de empresas encuestadas

	Hombres	Mujeres
Directivos	0,1	0,1
Jefes	0,5	0,4
Técnicos	21,7	21,1
T. cualificados	55,4	45,5
T. no cualificados	44,2	33,2

*Únicamente en el caso de los trabajadores, sean o no cualificados, parece desprenderse una diferencia a favor del sexo masculino.*

Así, y si bien en el caso de los directivos el nivel de preferencia sería prácticamente igual para ambos géneros, en el resto de niveles, a pesar de existir diferencias, estas no serían tampoco marcadamente favorables para el caso de los hombres, en lo que se refiere a los niveles de jefes y técnicos. Aunque sin embargo en el caso de los trabajadores, tanto si son cualificados como no lo son, si se evidencia una mayor preferencia por la incorporación de trabajadores de sexo masculino, en porcentajes próximos a los diez puntos por encima del de las mujeres, tal como se observa en la tabla anterior. Si bien es cierto que en esta cuestión, la continuada reducción de las tasas de natalidad que están empezando a afectar a las cohortes de población que empiezan a entrar en el mercado de trabajo, tenderán a generar un mayor grado de paridad entre géneros.

Si se analizan las incorporaciones de personal, según sexo y puestos de trabajo, con los datos que aporta la tabla que se incluye a continuación y en lo que se refiere a técnicos y cuadros directivos, podemos señalar como entre los sectores que presentan unos mayores porcentajes de incorporación de mujeres, están Industrias manufactureras, Educación y, Actividades sanitarias y servicios sociales, así como agricultura, tanto entre cuadros directivos, como entre trabajadores. Grupo este último en el que tienen también importancia las empresas de Hostelería, y, Otras actividades sociales y servicios personales.

### Incorporaciones mujeres

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	6,7	20,0	60,0	73,3
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	1,0	2,0	10,0	43,0	24,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	25,0	37,5	25,0
Construcción	0,0	0,0	3,1	25,8	14,4
Comercio	0,0	0,0	12,1	40,0	42,9
Hostelería	0,0	1,0	4,1	25,5	74,5
Transporte	0,0	0,0	8,8	41,3	41,3
Intermediación financiera	0,0	0,0	19,7	59,0	26,2
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	24,0	58,4	32,8
Educación	0,0	0,0	57,5	42,5	11,3
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	74,4	56,1	18,3
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	13,0	68,5	29,3

### Incorporaciones hombres

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	6,7	13,3	66,7	60,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Industrias manufactureras	1,0	2,0	12,0	79,0	46,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	25,0	50,0	62,5
Construcción	0,0	0,0	11,3	81,4	76,3
Comercio	0,0	0,0	12,1	54,3	57,9
Hostelería	0,0	1,0	4,1	25,5	67,3
Transporte	0,0	0,0	10,0	60,0	58,8
Intermediación financiera	0,0	0,0	23,0	65,6	29,5
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	28,0	57,6	30,4
Educación	0,0	0,0	61,3	41,3	12,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	1,2	54,9	30,5	6,1
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	15,2	54,3	34,8

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trabajadores cualificados. TnC: Trabajadores no cualificados

En cuanto a los sectores que manifiestan mayor preferencia por la contratación de hombres, en cuadros técnicos y superiores, las empresas de Educación y, Actividades sanitarias y servicios sociales, son las que presentan una mayor propensión a ello. Mientras que en los niveles de trabajadores son las empresas de dedicadas a Industrias extractivas, Industrias manufactureras, Construcción o transporte.



### 7.2.2.8. IMPORTANCIA DEL NIVEL DE ESTUDIOS

**Cuanta más responsabilidad, más importancia se concede al nivel de estudios de las personas a incorporar.**

La importancia otorgada por los responsables de la incorporación de nuevos empleados, en relación al nivel de estudios de los candidatos, parece ser directamente proporcional al nivel de responsabilidad del puesto a cubrir. Así, en el caso de directivos y jefes de áreas, la totalidad de las empresas manifiesta la importancia de este hecho a la hora de seleccionar los candidatos a ocupar esas plazas. Se trata de un alto porcentaje que se mantiene en el caso de los técnicos, donde hasta un 74% de las empresas encuestadas concede mucha importancia.

#### Importancia del nivel de estudios

porcentaje sobre el total de empresas que han respondido

	Muy poca	Poca	Algo	Bastante	Mucha
Directivos	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Jefes	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Técnicos	0,4	0,0	2,5	23,2	73,9
T. cualificados	1,9	7,6	30,8	40,6	19,0
T. no cualificados	6,5	22,0	44,0	20,0	7,5

**Un 60% de las empresas conceden bastante o mucha importancia al nivel de formación de los técnicos cualificados, frente a solo un 27% en el caso de los técnicos no cualificados.**

En cambio, las respuestas obtenidas en el caso de los trabajadores, sean o no cualificados muestra un mayor grado de variabilidad en cuanto a la opinión de los encuestados, si bien mantiene una diferenciación entre los dos niveles de trabajadores que se han establecido, de manera que frente a casi un 60% de empresas que otorgan bastante o mucha importancia a este hecho entre los trabajadores cualificados, en el caso de los trabajadores no cualificados, este hecho desciende hasta el 27%.

**Entre los sectores que conceden mayor importancia al nivel educativo aparecen: Educación, Actividades sanitarias y servicios sociales, Agricultura y, Energía, gas y agua. Mientras que los de Industrias extractivas, manufactureras, Otras actividades sociales, servicios personales y Construcción, conceden una menor importancia.**

Los sectores de actividad que más inciden en la importancia del nivel de estudios son: Educación, Actividades sanitarias y servicios sociales, Agricultura y, Energía, gas y agua. En tanto que las empresas relacionadas con los sectores de Industrias extractivas, Industrias manufactureras, Otras actividades sociales, servicios personales y Construcción, aparecen entre las que otorgan menos importancia al nivel de estudios. Siendo mayores los requerimientos académicos en el caso de los trabajadores técnicos, para los cuales se requiere unos niveles relativamente superiores a los que se dan en el caso de los trabajadores cualificados, en tanto que entre los trabajadores no cualificados disminuye la importancia concedida a este hecho.



### 7.2.2.9. IMPORTANCIA DE LA EXPERIENCIA LABORAL

***Cuanto mayor es el nivel de responsabilidad, tanto mas se valora la experiencia laboral de los candidatos.***

En lo que respecta a la importancia concedida a la experiencia profesional de los candidatos a ocupar los puestos de trabajo, las respuestas obtenidas muestran una lógica parecida a la respuesta anterior, de forma que a mayor nivel de responsabilidad dentro de la empresa se valora más positivamente su experiencia laboral.

#### Importancia de la experiencia laboral

porcentaje sobre el total de empresas que han respondido

	Muy poca	Poca	Algo	Bastante	Mucha
Directivos	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Jefes	0,0	0,0	33,3	33,3	33,3
Técnicos	0,4	10,8	9,1	29,9	49,8
T. cualificados	0,3	7,5	8,1	35,8	48,3
T. no cualificados	1,0	5,5	8,7	36,8	47,9

***Los empresarios conceden más importancia a la experiencia laboral, que a la formación o la edad de los posibles candidatos.***

Pero en cualquier caso, y tal como nos muestra la tabla adjunta, se observa un elevado nivel de exigencia, si se tiene en cuenta que más del 70% de las respuestas indican que para cualquiera de los puestos de trabajo que se considere, los empresarios otorgan bastante o mucha importancia a la experiencia laboral de los candidatos. Siendo este un factor que sitúan por encima de los niveles de requerimiento que se demandan tanto en relación con los niveles de formación como en relación a la edad.

***Los sectores que conceden mayor importancia a la experiencia laboral, son los de Industrias extractivas, Construcción, Hostelería e Industrias manufactureras. Frente a los de Otras actividades sociales, servicios personales, Educación, Comercio y Actividades sanitarias y servicios sociales, le dan menor importancia.***

Los sectores de actividad en los que las empresas otorgan una mayor importancia a la experiencia laboral, estarían encabezados por Industrias extractivas, Construcción, Hostelería e Industrias manufactureras. Frente a estos sectores, las empresas relacionadas con: Otras actividades sociales, servicios personales, Educación, Comercio y Actividades sanitarias y servicios sociales, aparecen entre las que otorgan menos importancia a la experiencia laboral, tal como se muestra en la tabla que se muestra en las páginas que siguen.





### 7.2.2.10. IMPORTANCIA DE LA EDAD

*La edad de los aspirantes al puesto de trabajo no parece ser un factor fundamental a la hora de decidir sobre el mismo.*

En lo que se refiere a la importancia concedida a la edad, no parece que se trate de un factor al que se otorgue una gran importancia, a la hora de seleccionar las personas que se van a incorporar a la plantilla de las empresas, a tenor de las respuestas obtenidas. Y ello a pesar del consenso existente en el hecho de la dificultad que supone la búsqueda de trabajo a partir de los cuarenta años.

#### Importancia de la edad

porcentaje sobre el total de empresas que han respondido

	Muy poca	Poca	Algo	Bastante	Mucha
Directivos	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Jefes	0,0	33,3	50,0	16,7	0,0
Técnicos	1,7	20,5	50,6	20,5	6,7
T. cualificados	6,0	16,2	44,4	27,7	5,7
T. no cualificados	6,6	18,0	36,1	30,5	8,8

*Cuanto menor es la cualificación requerida para el puesto de trabajo mayor es la importancia que se otorga al factor edad.*

De las respuestas obtenidas tal como se muestra en la tabla que se acompaña, y con excepción del caso de los Directivos, parece que se otorga más importancia a la edad, cuanto menor sea el nivel de cualificación del puesto de trabajo que se vaya a desempeñar. De esta manera se concede más importancia a la edad en caso de los trabajadores no cualificados, que en el de los cualificados o los técnicos, o cargos directivos.

*Los sectores de Hostelería, Otras actividades sociales, servicios personales, Intermediación financiera o Industrias extractivas, son los que más importancia dan a la edad. Frente a las Industrias manufactureras, Transporte o Educación, que le otorgan menos importancia.*

Si hacemos referencia a la distribución de estos datos por sectores de actividad, la tabla que se muestra en la página que sigue, refleja como Hostelería, Otras actividades sociales, servicios personales, Intermediación financiera o Industrias extractivas, serían los sectores que otorgan más importancia a este hecho. En tanto que en Industrias manufactureras, Transporte o Educación, estarían las empresas que otorgan menos importancia a este hecho. Detrás de estos datos subyacería el hecho que se prefiere gente más joven cuando se trata de atender al público, se necesita una especial agilidad mental o se trata de trabajos con gran desgaste físico, en tanto que en otros tipos de trabajos donde cuenta la experiencia, el factor edad pasaría lógicamente a un segundo plano.





### 7.2.2.11. VÍAS UTILIZADAS PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES

*La referencias de amistades como fuente de contacto para la contratación de nuevos empleados aparece como la vía más utilizada.*

Las vías más utilizadas para la búsqueda de nuevas incorporaciones hacen referencia en primer lugar a las amistades como fuente de búsqueda y contacto con los candidatos, el factor confianza y la importancia del aval que supone la información que aportan las personas que dan referencia de cara al proceso de selección, es fundamental para los responsables de personal a la hora de seleccionar a las personas que se van a incorporar a la empresa. El hecho de tratarse de una estructura de pequeñas empresas, en las que el número de puestos de trabajo a cubrir sea relativamente reducido, hace que la vía de las amistades tenga una especial importancia.

#### Vías utilizadas para las nuevas incorporaciones

porcentaje de cada vía sobre el total de empresas encuestadas

	ECYL - INEM	Agencias de empleo	ETT	Por amistades	Universidad	Ciclos Formativos	Otras
Directivos	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
Jefes	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,3
Técnicos	4,4	0,4	0,8	20,2	4,4	1,0	18,5
T. cualificados	12,8	1,7	7,6	49,6	1,5	6,6	45,6
T. no cualificados	13,0	2,2	8,9	40,7	0,6	2,3	36,8

*La prensa escrita e Internet son la segunda vía en importancia utiliza para seleccionar nuevas incorporaciones.*

Una segunda vía de reclutamiento estaría relacionada con los anuncios en prensa e Internet<sup>1</sup>. El significativo número de respuestas que hace referencia a otras vías, se centran fundamentalmente a los dos puntos señalados. La importancia que tradicionalmente ha tenido la prensa escrita como soporte de difusión de ofertas y demandas de trabajo, se mantiene en la actualidad por la sencillez del soporte y lo asentado del procedimiento, bien sea ofertado directamente por parte de la empresa, o a través de empresas de selección de personal. No en vano, tanto los grandes periódicos como los periódicos locales tienen institucionalizada la publicación de suplementos de trabajo, que se

#### 1 Uno de cada cuatro españoles acude a portales de empleo en Internet para buscar trabajo

Más de la cuarta parte de los españoles (un 26%) con acceso a Internet busca empleo a través de la red, según se desprende de un estudio realizado por Nielsen//NetRatings, compañía especializada en la medición y análisis de audiencias en Internet. De esta forma, el estudio confirma la consolidación de Internet como la herramienta de búsqueda de empleo más utilizada (81,1%) por profesionales con experiencia y recién licenciados, que recurren, cada vez con más frecuencia, a este medio para consultar las ofertas de empleo y enviar su currículum. Las bolsas de empleo (71,5%) y la incorporación al Instituto de Empleo Servicio Público de Empleo Estatal INEM (66,3%) son también dos de los canales más empleados en esta búsqueda de trabajo. En cuanto a los portales de empleo más visitados, Infojobs.net encabeza la lista con más de dos millones de usuarios. En segunda posición se encuentra Infoempleo.com, con 800.000 internautas contabilizados en el primer trimestre de 2006.



publican principalmente los domingos, aprovechando el mayor nivel de difusión que alcanzan esas ediciones, con independencia de las secciones que se mantienen en los ejemplares publicados entre semana.

Incorporaciones según origen	ECYL - INEM				Agencias de empleo				ETT					
	D	J	T	TnC	D	J	T	TnC	D	J	T	TnC		
Agricultura	0,0	0,0	6,7	20,0	13,3	0,0	0,0	0,0	6,7	6,7	0,0	0,0	13,3	26,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Industrias manufactureras	0,0	1,0	5,0	32,0	21,0	0,0	0,0	0,0	5,0	4,0	0,0	0,0	21,0	15,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	12,5
Construcción	0,0	0,0	3,1	28,9	26,8	0,0	0,0	0,0	3,1	3,1	0,0	0,0	16,5	17,5
Comercio	0,0	0,0	1,4	6,4	11,4	0,0	0,0	0,7	3,6	5,7	0,0	0,0	2,1	10,0
Hostelería	0,0	0,0	1,0	8,2	12,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	4,1
Transporte	0,0	0,0	7,5	10,0	12,5	0,0	0,0	0,0	1,3	2,5	0,0	0,0	2,5	5,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	4,9	8,2	4,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	3,3	1,6
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	2,4	8,8	10,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	1,6	4,0
Educación	0,0	0,0	13,8	8,8	3,8	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	6,1	7,3	7,3	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,9
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	3,3	7,6	13,0	0,0	0,0	1,1	2,2	2,2	0,0	0,0	4,3	4,3
<b>D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trab. Cualificados. TnC: Trab. no cualificad</b>														

Incorporaciones según origen	Amistades				Universidades				Ciclos formativos				Otras vías			
	D	J	T	TnC	D	J	T	TnC	D	J	T	TnC	D	J	T	TnC
Agricultura	0,0	0,0	13,3	33,3	40,0	0,0	0,0	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7	13,3	6,7	6,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	1,0	1,0	9,0	45,0	29,0	0,0	1,0	7,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	12,0	4,0	4,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	37,5	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	9,3	66,0	64,9	0,0	0,0	1,0	3,1	1,0	0,0	0,0	0,0	8,2	5,2	5,2
Comercio	0,0	0,0	11,4	45,7	46,4	0,0	0,0	0,7	0,7	0,7	0,0	0,0	0,7	7,9	1,4	1,4
Hostelería	0,0	1,0	4,1	28,6	77,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	17,3
Transporte	0,0	0,0	12,5	60,0	51,3	0,0	0,0	2,5	2,5	2,5	0,0	0,0	3,8	1,3	0,0	46,3
Intermediación financiera	0,0	0,0	16,4	52,5	27,9	0,0	0,0	8,2	3,3	0,0	0,0	0,0	1,6	3,0	0,0	45,9
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	20,0	52,8	37,6	0,0	0,0	8,8	3,2	0,0	0,0	0,0	0,8	8,0	1,6	48,8
Educación	0,0	0,0	55,0	45,0	15,0	0,0	0,0	8,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	2,5	0,0	32,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	68,3	48,8	15,9	0,0	0,0	9,8	1,2	0,0	0,0	0,0	4,9	6,1	2,4	50,0
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	14,1	57,6	27,2	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	1,1	8,7	4,3	27,2
<b>D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trab. Cualificados. TnC: Trab. no cualificad</b>																

Este papel relevante que ha tenido la prensa escrita, está siendo alterado por la irrupción de Internet, que ha adquirido un protagonismo relevante y creciente, por la inmediatez y universalidad del medio, así como la posibilidad de colgar las demandas y/o ofertas por parte de los propios interesados.

***El Servicio Público de Empleo -ECyL-, aparece como la tercera vía más utilizada.***

La tercera fuente de reclutamiento sería la que proporciona el Servicio Público de Empleo, –ECyL, – que además de registrar contratos y paro registrado, realiza labores de intermediación y oferta de puestos de trabajo. El traspaso de las competencias del antiguo INEM a las Comunidades Autónomas ha hecho que en el caso de Castilla y León, estas hayan sido delegadas en el ECyL.

***Las ETT aparecen como la cuarta vía en importancia como fuente de contratación.***

La cuarta gran fuente de contratación son las que se realizan a través de las Empresas de Trabajo Temporal –ETT–. Las ventajas en cuanto a comodidad y agilidad del servicio que ofrecen estas empresas, al prestar sus trabajadores, hace que hayan adquirido una importancia como vía para la prestación de un servicio específico como vía de colocación de trabajadores. Mientras que el resto de vías por las que se ha consultado, tienen menos relevancia.

Del análisis del comportamiento de las empresas según sectores de actividad económica, no parece desprenderse comportamientos específicos en relación con las diferentes fuentes o vías utilizadas para la incorporación de nuevos empleados, tal como se puede ver en la tabla que se muestra en la página anterior.



### 7.2.2.12.-TIEMPO EMPLEADO EN RECLUTAR LAS PERSONAS REQUERIDAS

*El periodo medio para encontrar a la persona requerida se sitúa en un mes.*

El tiempo medio empleado entre la toma de decisión y la incorporación efectiva de la persona seleccionada para el puesto de trabajo se situaría, en función de las respuestas obtenidas de la encuesta, entre una y cuatro semanas como término medio, al menos en lo que se refiere a técnicos y trabajadores, ya sean cualificados o no, al igual que sucede como también en el caso de los directivos.

#### Tiempo medio en encontrar las personas requeridas

porcentaje sobre el total de empresas que han incorporado personal

	< 1 semana	1-4 semanas	1-6 meses	más de 6 meses
Directivos	0,0	100,0	0,0	0,0
Jefes	0,0	33,3	66,7	0,0
Técnicos	4,9	67,1	26,7	1,2
T. cualificados	13,4	73,7	11,3	1,6
T. no cualificados	31,4	61,5	6,6	0,4

*A medida que desciende el nivel de responsabilidad del puesto de trabajo, se reduce el tiempo de selección.*

Si exceptuamos el caso de los directivos, cuya selección se realiza en un periodo de tiempo de entre una y cuatro semanas, probablemente debido a que en el marco de una estructura de pequeña empresa solo se contratan directivos, cuando se tiene a la persona conveniente. En general se puede decir, a tenor de los datos que se muestran en el cuadro que se acompaña, como el proceso de selección de jefes se prolongaría durante unos meses, Más del 66% de los jefes seleccionados han tardado en encontrarse entre uno y seis meses. Así, a medida que se desciende en el nivel de responsabilidades, el tiempo de selección se reduce, de forma que si para los jefes se necesitaba entre uno y seis meses, en el caso de los técnicos, un 67% de ellos, se seleccionan en el periodo de una a cuatro semanas. En tanto que en el caso de los trabajadores cualificados, se localiza la persona requerida en el 74% de los casos, en el periodo de una a cuatro semanas. Mientras que entre los trabajadores no cualificados se eleva al 31% de las empresas que tardan menos de una semana.

Entre los sectores que más tiempo medio requieren para selección de técnicos cabe señalar los de la Construcción, Transporte o Inmobiliarias, servicios empresariales, entre las que al menos un 40% de las empresas necesitan entre uno y seis meses. Y ello frente a lo que sucede a la hora de reclutar trabajadores cualificados, donde solo los sectores de la Energía, gas y agua, o Comercio, entorno a un 25% de sus empresas necesitan entre uno y seis meses. O entre

los trabajadores no cualificados, donde además de los dos sectores señalados en el punto anterior, junto a los de Actividades sanitarias y servicios sociales, y Otras actividades sociales, servicios personales, tardan entre 1 y 6 meses en realizar la selección de nuevos trabajadores, tal como se puede observar en la tabla que se adjunta.

Tiempos medio en encontrar las personas requeridas porcentaje sobre el total de empresas que han incorporado personal	Directivos			Jefes			Técnicos			T. cualificados			T. no cualificados					
	<1S	1a4S	1a6M	<1S	1a4S	1a6M	+M6	+M6	+M6	<1S	1a4S	1a6M	+M6	+M6	<1S	1a4S	1a6M	+M6
Agricultura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	40,0	50,0	10,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,9	64,0	3,5	4,7	0,0	44,2	46,2	5,8	3,8
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	20,0	60,0	20,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,1	72,6	13,1	1,2	0,0	26,9	67,9	5,1	0,0
Comercio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,8	57,1	33,3	4,8	0,0	25,8	61,3	12,9	0,0
Hostelería	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	13,3	83,3	3,3	0,0	0,0	28,8	68,8	2,5	0,0
Transporte	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	83,0	9,4	0,0	0,0	48,0	48,0	4,0	0,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,3	87,8	4,9	0,0	0,0	21,1	78,9	0,0	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,6	78,8	9,4	1,2	0,0	30,2	66,0	3,8	0,0
Educación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	84,6	10,3	2,6	0,0	26,7	73,3	0,0	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	83,0	10,6	0,0	0,0	26,7	53,3	20,0	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	77,1	15,7	0,0	0,0	26,3	60,5	13,2	0,0
porcentaje sobre el total de empresas que han incorporado personal	<1S	1a4S	1a6M	<1S	1a4S	1a6M	+M6	+M6	+M6	<1S	1a4S	1a6M	+M6	+M6	<1S	1a4S	1a6M	+M6
Agricultura	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,0	50,0	10,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	15,4	69,2	15,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,9	64,0	3,5	4,7	0,0	44,2	46,2	5,8	3,8
Energía, gas y agua	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	20,0	60,0	20,0	0,0
Construcción	0,0	60,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,1	72,6	13,1	1,2	0,0	26,9	67,9	5,1	0,0
Comercio	4,8	57,1	33,3	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,0	52,9	23,5	3,5	0,0	25,8	61,3	12,9	0,0
Hostelería	0,0	75,0	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,3	83,3	3,3	0,0	0,0	28,8	68,8	2,5	0,0
Transporte	10,0	50,0	40,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	83,0	9,4	0,0	0,0	48,0	48,0	4,0	0,0
Intermediación financiera	0,0	80,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,3	87,8	4,9	0,0	0,0	21,1	78,9	0,0	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	5,6	50,0	44,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,6	78,8	9,4	1,2	0,0	30,2	66,0	3,8	0,0
Educación	8,0	72,0	18,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	84,6	10,3	2,6	0,0	26,7	73,3	0,0	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	3,2	72,6	24,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,4	83,0	10,6	0,0	0,0	26,7	53,3	20,0	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	75,0	18,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,1	77,1	15,7	0,0	0,0	26,3	60,5	13,2	0,0

<1S: Menos de una semana. 1a4S: De 2 a 4 semanas. 1a6M: De 1 a 6 meses. +6M: Más de 6 meses. N/C: No sabe, no contesta.

### 7.2.2.13.-PRINCIPALES TIPOS DE CONTRATOS REALIZADOS

Los principales tipos de contratos aplicados a las nuevas incorporaciones, son los contratos de duración determinada o contratos temporales. Se trata de contratos que tienen especial importancia entre trabajadores cualificados y no cualificados, de manera que en casi un 50% de las empresas, aparece como uno de los contratos más utilizados. En lo que se refiere a los técnicos contratados, las empresas utilizan prácticamente en la misma proporción la modalidad contractual y la de los contratos indefinidos, una forma contractual que es menos utilizada que las otras

*El contrato de duración determinada aparece como el tipo de contrato más utilizado.*

#### Tipos de contrato realizados

porcentaje de cada tipo sobre el total de empresas encuestadas

	Aprendizaje	Indefinido	Duración determinada
Directivos	0,0	0,2	0,0
Jefes	0,0	0,4	0,1
Técnicos	0,1	18,6	18,6
T. cualificados	0,9	40,2	57,2
T. no cualificados	0,9	24,7	47,3

Bajo la denominación de contrato de duración determinada, se distinguen dos tipos fundamentales de documentos contractuales, los que hacen referencia a cuestiones relativas a circunstancias de la producción, los cuales se utilizan con el fin de atender a incrementos coyunturales de la demanda, y sustituciones de interinidad, con el objeto de sustituir temporalmente a los trabajadores en plantilla por las circunstancias que sean. Este tipo de contratos engloba la mayor parte de los nuevos contratos, aunque los motivos derivados de la necesidad de cubrir sustituciones o interinidades, suponen otra de las principales formas contractuales de incorporación de nuevos empleados.

*Los contratos de duración determinada se utilizan tanto para hacer frente a incrementos de la demanda como para realizar sustituciones.*

#### Contratos de duración determinada

porcentaje de cada causa sobre el total de empresas encuestadas

	Circunstancias de la producción	Sustitución, Interinidad
Directivos	0,0	0,0
Jefes	0,1	0,0
Técnicos	18,0	3,1
T. cualificados	55,8	11,0
T. no cualificados	46,5	11,8





**Los contratos de aprendizaje, apenas se utilizan.**

Otras formas contractuales como son los contratos de aprendizaje, son muy poco utilizados, dado que ni tan siquiera se llega a alcanzar un 4% del total, en el caso de los trabajadores no cualificados, del sector de industrias manufactureras, en tanto que el resto de empresas, simplemente, no lo utilizan.

En lo que se refiere a la realización de contratos indefinidos o la conversión en indefinidos de los hay realizados, se alcanzan porcentajes que en ningún caso se sitúan por encima del 60% de las empresas, y ello entre el personal técnico, que es donde se alcanzan los mayores niveles de estabilidad laboral.

**Tipo de contrato**

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas	Aprendizaje					Indefinido				
	D	J	T	TC	TnC	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,7	20,0	26,7	26,7
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	0,0	4,0	4,0	2,0	2,0	9,0	41,0	19,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	25,0	37,5
Construcción	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	9,3	53,6	30,9
Comercio	0,0	0,0	0,0	1,4	0,7	0,0	0,0	11,4	52,1	42,1
Hostelería	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	1,0	4,1	13,3	34,7
Transporte	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,3	52,5	42,5
Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,0	34,4	18,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0	0,0	22,4	31,2	13,6
Educación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,8	32,5	3,8
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	58,5	37,8	7,3
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	13,0	53,3	23,9

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trab. Cualificados. TnC: Trab. no cualificados

**Tipo de contrato**

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas	Circunstancias de la producción					Sustitución - interinidad				
	D	J	T	TC	TnC	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	0,0	20,0	46,7	66,7	0,0	0,0	6,7	13,3	20,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	50,0	100,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0
Industrias manufactureras	0,0	1,0	10,0	75,0	46,0	0,0	0,0	1,0	7,0	9,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	37,5	62,5	0,0	0,0	0,0	12,5	12,5
Construcción	0,0	0,0	10,3	79,4	69,1	0,0	0,0	4,1	20,6	21,6
Comercio	0,0	0,0	8,6	49,3	56,4	0,0	0,0	0,7	2,1	6,4
Hostelería	0,0	0,0	1,0	29,6	76,5	0,0	0,0	0,0	17,3	20,4
Transporte	0,0	0,0	7,5	51,3	52,5	0,0	0,0	2,5	11,3	15,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	18,0	57,4	29,5	0,0	0,0	3,3	11,5	13,1
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	20,8	60,0	39,2	0,0	0,0	4,8	16,8	16,0
Educación	0,0	0,0	52,5	40,0	16,3	0,0	0,0	8,8	7,5	3,8
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	51,2	51,2	17,1	0,0	0,0	6,1	11,0	7,3
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	14,1	66,3	39,1	0,0	0,0	1,1	5,4	3,3

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trab. Cualificados. TnC: Trab. no cualificados

Del análisis de la utilización de los diferentes tipos de contratos según sectores de actividad, no se desprende que se pueda establecer el predominio de alguna de las modalidades.



#### 7.2.2.14.-GRADO DE SATISFACCIÓN CON LAS PERSONAS INCORPORADAS

**Técnicos y trabajadores cualificados son los niveles en los que los empresarios están más satisfechos del proceso de selección.**

Sobre el grado de satisfacción relativo a las incorporaciones realizadas, medido en función a su adecuación al puesto de trabajo para el que se requería la nueva incorporación, las repuestas obtenidas reflejan una valoración positiva. Se trata además de una valoración que es progresivamente más elevada cuanto más responsabilidad se requiere del puesto de trabajo que se ocupa, si se deja de lado la valoración que merecen directivos y jefes, por el elevado número de encuestados que no han respondido. Así, Técnicos y trabajadores cualificados son proporcionalmente, los empleados de los que mejor valoración se tiene.

##### Satisfacción de las incorporaciones según adecuación

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	N/C
Directivos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	99,8
Jefes	0,0	0,0	0,1	0,2	0,3	99,4
Técnicos	0,0	0,0	7,1	6,5	11,1	75,2
T. cualificados	0,9	0,8	22,4	20,3	20,9	34,6
T. no cualificados	0,4	1,4	19,2	13,4	18,0	47,7

**En general se percibe que a mayor nivel de responsabilidad se obtiene mayor nivel de satisfacción.**

De la misma forma, y en lo que se refiere al nivel de adecuación de la formación requerida, las respuestas obtenidas indican, siguiendo la línea que se había señalado en el punto anterior, como si exceptuamos en nivel de trabajadores, donde el grado de adecuación en función de la formación se le califica como medio, en el caso de los niveles superiores de responsabilidad, a mayor nivel mayor grado de satisfacción, por lo que cabría suponer que cuanto mayor es el nivel de responsabilidad, mayor es el cuidado con el que se seleccionan los candidatos, tal como se observa en el caso de técnicos y trabajadores cualificados. En tanto que en el caso de directivos y jefes, el elevado número de falta de respuestas, dificulta el establecer conclusiones.

##### Satisfacción de las incorporaciones según formación

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	N/C
Directivos	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0	99,8
Jefes	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	99,4
Técnicos	0,0	0,1	6,6	7,3	10,7	75,2
T. cualificados	0,9	1,2	21,0	22,0	20,1	34,7
T. no cualificados	0,8	1,3	18,7	14,1	17,3	47,8



La respuesta que toman las empresas, para facilitar el proceso de incorporación de las personas seleccionadas, o simplemente para mejorar el grado de adecuación de las mismas pasa normalmente por dar formación específica.

### Formación específica

porcentaje de cada respuesta de formación sobre el total de empresas encuestadas

	Siempre		Nunca		A veces	
	Interna	Externa	Interna	Externa	Interna	Externa
Directivos	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0
Jefes	0,3	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Técnicos	13,4	1,2	2,1	1,4	5,1	9,1
T. cualificados	43,7	4,2	3,9	2,4	13,2	10,9
T. no cualificados	36,7	2,9	4,6	2,9	9,9	5,3

La formación que ofrecen las empresas se tiende a realizar internamente, especialmente en el caso de los trabajadores, sean o no cualificados, y sobre todo en el caso de las empresas que realizan siempre formación.



### Satisfacción de las incorporaciones según adecuación

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas	Directivos			Jefes		
	MB	B	M	A	MA	N/C
Agricultura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	93,3
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	98,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Construcción	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Comercio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Hostelería	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Transporte	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Educación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	98,8
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0

MB: Muy bajo. B: Bajo. M: Medio. A: Alto. MA: Muy alto. N/C: No sabe, No contesta.

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas	Técnicos			Trabajadores cualificados			Trabajadores no cualificados					
	MB	B	M	A	MA	N/C	MB	B	M	A	MA	N/C
Agricultura	0,0	0,0	6,7	6,7	13,3	73,3	0,0	0,0	33,3	20,0	13,3	33,3
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	4,0	6,0	3,0	87,0	5,0	2,0	23,0	37,0	18,0	15,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	75,0	0,0	0,0	12,5	25,0	12,5	50,0
Construcción	0,0	0,0	2,1	2,1	6,2	89,7	2,1	1,0	19,6	21,6	42,3	13,4
Comercio	0,0	0,0	2,1	2,1	10,7	85,0	1,4	1,4	12,1	22,9	26,4	35,7
Hostelería	0,0	0,0	1,0	2,0	1,0	95,9	0,0	0,0	24,5	4,1	2,0	69,4
Transporte	0,0	0,0	5,0	2,5	5,0	87,5	0,0	0,0	20,0	22,5	22,5	35,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	11,5	6,6	6,6	75,4	0,0	0,0	36,1	23,0	8,2	32,8
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	17,6	5,6	5,6	71,2	0,0	0,8	40,8	15,2	11,2	32,0
Educación	0,0	0,0	13,8	12,5	37,5	36,3	0,0	1,3	17,5	7,5	23,8	50,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	12,2	22,0	40,2	25,6	0,0	0,0	13,4	23,2	20,7	42,7
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	5,4	7,6	4,3	82,6	0,0	1,1	18,5	25,0	32,6	22,8

MB: Muy bajo. B: Bajo. M: Medio. A: Alto. MA: Muy alto. N/C: No sabe, No contesta.

### Satisfacción de las incorporaciones según formación

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Directivos				Jefes								
	MB	B	M	A	MA	N/C	MB	B	M	A	MA	N/C	
Agricultura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	6,7	0,0	0,0	0,0	93,3
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	98,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	0,0	97,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Construcción	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Comercio	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Hostelería	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	99,0
Transporte	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Educación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Otras actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	98,8

MB: Muy bajo. B: Bajo. M: Medio. A: Alto. MA: Muy alto. N/C: No sabe. No contesta.

	Técnicos				Trabajadores cualificados				Trabajadores no cualificados									
	MB	B	M	A	MA	N/C	MB	B	M	A	MA	N/C	MB	B	M	A	MA	N/C
Agricultura	0,0	0,0	6,7	13,3	6,7	73,3	0,0	0,0	20,0	40,0	6,7	33,3	0,0	0,0	40,0	33,3	6,7	20,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	0,0	0,0	2,0	7,0	4,0	87,0	4,0	4,0	25,0	36,0	16,0	15,0	3,0	1,0	18,0	17,0	11,0	50,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	75,0	12,5	0,0	25,0	12,5	0,0	50,0	12,5	0,0	37,5	0,0	12,5	37,5
Construcción	0,0	0,0	2,1	0,0	8,2	89,7	2,1	1,0	21,6	19,6	42,3	13,4	0,0	1,0	29,9	9,3	37,1	22,7
Comercio	0,0	0,0	2,1	3,6	9,3	85,0	1,4	0,7	12,1	22,1	27,1	36,4	2,1	0,7	14,3	19,3	28,6	35,0
Hostelería	0,0	0,0	1,0	2,0	1,0	95,9	0,0	0,0	22,4	6,1	2,0	69,4	1,0	4,1	42,9	15,3	18,4	18,4
Transporte	0,0	0,0	5,0	3,8	3,8	87,5	0,0	2,5	18,8	26,3	17,5	35,0	0,0	1,3	16,3	16,3	31,3	35,0
Intermediación financiera	0,0	0,0	11,5	8,2	4,9	75,4	0,0	0,0	29,5	29,5	8,2	32,8	0,0	0,0	8,2	14,8	8,2	68,9
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	14,4	9,6	4,8	71,2	0,0	0,8	33,6	19,2	14,4	32,0	0,0	1,6	20,0	8,8	13,6	56,0
Educación	0,0	0,0	15,0	12,5	36,3	36,3	0,0	1,3	17,5	8,8	22,5	50,0	0,0	0,0	7,5	5,0	7,5	80,0
Otras actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	13,4	22,0	39,0	25,6	0,0	0,0	12,2	24,4	20,7	42,7	0,0	0,0	4,9	9,8	4,9	80,5
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	1,1	4,3	6,5	5,4	82,6	0,0	2,2	18,5	27,2	29,3	22,8	0,0	3,3	13,0	19,6	6,5	57,6

### Siempre se da formación específica

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Interna					Externa				
	D	J	T	TC	TnC	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	6,7	20,0	53,3	66,7	0,0	0,0	0,0	6,7	13,3
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	0,0	1,0	9,0	63,0	42,0	0,0	1,0	3,0	5,0	3,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	25,0	37,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	4,1	48,5	46,4	0,0	0,0	1,0	8,2	7,2
Comercio	0,0	0,0	11,4	49,3	50,7	0,0	0,0	0,0	7,9	3,6
Hostelería	0,0	1,0	3,1	25,5	61,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
Transporte	0,0	0,0	8,8	40,0	41,3	0,0	0,0	1,3	3,8	6,3
Intermediación financiera	0,0	0,0	16,4	57,4	23,0	0,0	0,0	0,0	1,6	1,6
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	14,4	44,0	28,0	0,0	0,0	0,8	0,8	0,0
Educación	0,0	0,0	37,5	20,0	10,0	0,0	0,0	3,8	1,3	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	25,6	30,5	11,0	0,0	0,0	1,2	1,2	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	10,9	53,3	30,4	0,0	0,0	2,2	9,8	4,3

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trab. Cualificados. TnC: Trab. no cualificados

### No se da formación específica

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Interna					Externa				
	D	J	T	TC	TnC	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	1,0	1,0	0,0	3,0	3,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	1,0	10,3	5,2	0,0	0,0	1,0	6,2	3,1
Comercio	0,0	0,0	0,7	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,1
Hostelería	0,0	0,0	0,0	0,0	6,1	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1
Transporte	0,0	0,0	0,0	8,8	15,0	0,0	0,0	0,0	7,5	13,8
Intermediación financiera	0,0	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	0,8	2,4	4,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6
Educación	0,0	0,0	6,3	5,0	0,0	0,0	0,0	3,8	5,0	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	14,6	9,8	2,4	0,0	0,0	11,0	7,3	1,2
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	1,1	2,2	4,3	0,0	0,0	1,1	1,1	4,3

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trab. Cualificados. TnC: Trab. no cualificados

### A veces se da formación específica

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Interna					Externa				
	D	J	T	TC	TnC	D	J	T	TC	TnC
Agricultura	0,0	0,0	0,0	13,3	13,3	0,0	0,0	13,3	0,0	0,0
Industrias extractivas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	1,0	1,0	2,0	14,0	5,0	0,0	0,0	6,0	14,0	6,0
Energía, gas y agua	0,0	0,0	25,0	25,0	25,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,0
Construcción	0,0	0,0	5,2	23,7	22,7	0,0	0,0	1,0	14,4	13,4
Comercio	0,0	0,0	1,4	10,7	7,9	0,0	0,0	4,3	6,4	4,3
Hostelería	0,0	0,0	0,0	5,1	14,3	0,0	1,0	2,0	1,0	3,1
Transporte	0,0	0,0	1,3	10,0	7,5	0,0	0,0	7,5	13,8	2,5
Intermediación financiera	0,0	0,0	3,3	4,9	8,2	0,0	0,0	16,4	19,7	4,9
Inmobiliarias, servicios empresariales	0,0	0,0	7,2	14,4	9,6	0,0	0,0	12,0	12,0	7,2
Educación	0,0	0,0	8,8	16,3	8,8	0,0	0,0	20,0	15,0	2,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	0,0	0,0	20,7	11,0	4,9	0,0	0,0	24,4	12,2	4,9
Otras actividades sociales, servicios personales	0,0	0,0	3,3	18,5	7,6	0,0	0,0	4,3	9,8	4,3

D: Directivos. J: Jefes. T: Técnicos. TC: Trab. Cualificados. TnC: Trab. no cualificados

### 7.2.2.15.- OBSTÁCULOS EN LAS NUEVAS INCORPORACIONES

*Las expectativas del mercado se configuran como el principal obstáculo a la realización de nuevas incorporaciones.*

Cuando se pregunta por los obstáculos que dificultan a las empresas la realización de nuevas incorporaciones, el principal factor de referencia sobre el que inciden los empresarios son las expectativas del mercado. Las empresas contratan en función de que las expectativas de negocio sean positivas, siendo este un factor importante o muy importante para más del 95% de los encuestados.

#### Obstáculos para nuevas incorporaciones

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Poco importante	Importante	Muy importante	N/C
Rigidez del mercado laboral	38,2	33,0	28,2	0,7
Costes sociales (seguridad social)	7,2	25,2	67,2	0,3
Expectativas de mercado	2,0	10,8	85,4	1,7

*La carga que supone para los empresarios hacer frente a los seguros sociales, aparece como la segunda cuestión que más incidencia tiene en la decisión de contratar.*

El segundo factor de freno en importancia, a la hora de contratar, son los que se derivan del hecho de tener que afrontar los costes sociales derivados de la Seguridad Social, cuya carga recae en gran medida sobre los empleadores. En este caso, si bien se obtiene un porcentaje parecido al anterior si tenemos en cuenta la suma de aquellos que lo consideran importante o muy importante, hay que destacar que el porcentaje de aquellos que lo consideran muy importante desciende significativamente, tal como se puede comprobar en la tabla que se acompaña.

*La posible rigidez del mercado laboral aparece como el tercer factor de freno en orden de importancia.*

Finalmente y en lo que se refiere a lo que se denominarían factores de rigidez del mercado de trabajo, entendido como la facilidad o dificultad para adaptar las plantillas a las situaciones del mercado, las respuestas obtenidas situarían, aún considerándolo globalmente importante, a bastante distancia de los anteriores, si tenemos en cuenta que es una mayoría la que lo considera poco importante.

*Donde mayor incidencia tienen las expectativas del mercado como factor de contratación, es en Industrias extractivas, Inmobiliarias y servicios a las empresas, Intermediación financiera y educación.*

Si se analizan las respuestas obtenidas por sectores de actividad, según las tablas que se nos muestran en la página que sigue, podemos decir que los sectores en los que mayor incidencia tienen las expectativas del mercado como factor de contratación, son los relativos a Industrias extractivas, Inmobiliarias y servicios a las empresas, Intermediación financiera y educación, en los que una media entorno al 95% de las empresas encuestadas lo consideran un factor muy importante.



### Obstáculos para nuevas incorporaciones porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Rigidez del mercado laboral			Costes sociales			Expectativas del mercado					
	Pimp	Imp	Mimp	N/C	Pimp	Imp	Mimp	N/C	Pimp	Imp	Mimp	N/C
Agricultura	33,3	40,0	13,3	13,3	6,7	40,0	46,7	6,7	0,0	33,3	53,3	13,3
Industrias extractivas	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0
Industrias manufactureras	51,0	33,0	15,0	1,0	17,0	39,0	44,0	0,0	5,0	14,0	81,0	0,0
Energía, gas y agua	50,0	25,0	25,0	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	12,5	25,0	62,5	0,0
Construcción	44,3	22,7	32,0	1,0	2,1	27,8	68,0	2,1	4,1	20,6	71,1	4,1
Comercio	46,4	23,6	30,0	0,0	8,6	14,3	77,1	0,0	3,6	18,6	76,4	1,4
Hostelería	26,5	33,7	38,8	1,0	8,2	24,5	67,3	0,0	2,0	5,1	89,8	3,1
Transporte	51,3	26,3	22,5	0,0	6,3	28,8	65,0	0,0	1,3	10,0	87,5	1,3
Intermediación financiera	32,8	41,0	26,2	0,0	4,9	23,0	72,1	0,0	0,0	4,9	95,1	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	32,0	43,2	24,0	0,8	10,4	19,2	70,4	0,0	0,0	0,8	97,6	1,6
Educación	40,0	30,0	30,0	0,0	2,5	28,8	68,8	0,0	0,0	3,8	93,8	2,5
Actividades sanitarias y servicios sociales	24,4	45,1	30,5	0,0	2,4	31,7	65,9	0,0	2,4	13,4	84,1	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	28,3	34,8	35,9	1,1	4,3	17,4	78,3	0,0	0,0	8,7	90,2	1,1

Pimp: Poco Importante. Imp: Importante. Mimp: Muy Importante. N/C: No sabe / No contesta



***Otras actividades sociales, servicios personales, y Comercio son, los que dan más importancia a los costes sociales, como freno a la contratación.***

Mientras que en lo que se refiere a los costes sociales, son sobretudo las empresas relacionadas con Otras actividades sociales, servicios personales, y Comercio, las que más importancia le otorgan, con porcentajes que se acercan al 80%. Y en lo que se refiere a la rigidez del mercado laboral, es en Hostelería, Otras actividades sociales, servicios personales y, en Construcción, con porcentajes superiores al 30% donde más importancia se le otorga.



### 7.2.2.16.- PROBLEMAS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

**La falta de personal formado es el principal problema al que se enfrentan los empresarios en el proceso de selección.**

**Los honorarios que se demandan y la falta de personal entre el que elegir, son otros de los problemas que se generan en el proceso de selección.**

En lo que se refiere a los problemas específicos del proceso de reclutamiento por parte de las empresas, el factor más importante según las respuestas obtenidas, sería el de la falta de personal formado, si bien las cuestiones relativas a los niveles de formación de las mismas y los honorarios que están dispuestos a aceptar, son también importantes.

Casi la mitad de los encuestados afirma que el problema de falta de personal formado es de gran importancia para ellos. Se trata de una cuestión a la que sigue en importancia las demandas a nivel de honorarios, si bien y en este caso, no se alcanza al 20% el porcentaje de aquellos que lo consideran muy importante. Finalmente la falta de personal, aparece como una cuestión a considerar, si se tiene en cuenta que casi la mitad de los encuestados lo considera un problema importante.

#### Problemas durante el proceso de selección

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Poco importante	Importante	Muy importante	N/C
Falta de personal	42,1	47,6	10,2	0,1
Falta de personal formado	14,9	37,6	47,4	0,1
Honorarios	9,8	71,0	18,5	0,7

**Más del 50% de las empresas de Construcción, Transporte, Comercio e Industrias manufactureras, Consideran un problema muy importante, la falta de personal formado.**

**Los requerimientos honorarios, en Comercio, Construcción y Actividades sanitarias y servicios sociales son un problema muy importante, para un 25% de las empresas.**

Si se analiza esta cuestión a nivel sectorial y a la luz de los datos que aporta la tabla que se muestra en la página que se acompaña a continuación, se observa como la falta de personal formado, que era el problema globalmente más importante, es especialmente relevante en el caso de las empresas de Construcción, Transporte, Comercio e Industrias manufactureras, donde más del 51% de las empresas encuestadas lo vive como un problema muy importante. Mientras que en lo que se refiere a los requerimientos relativos a honorarios, es en Comercio, Construcción y Actividades sanitarias y servicios sociales donde más se incide en este hecho, que para más del 25% de sus empresas se considera un tema muy importante. Finalmente y en lo que se refiere a la falta de personal, es en los sectores de la Construcción, Otras actividades sociales, servicios personales e Industrias manufactureras, donde este hecho empieza a vivirse como una problema que afecta a más del 15% de las empresas consultadas.



**Problemas durante el proceso de selección**  
porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Falta de personal			Falta de personal formado			Honorarios					
	Pimp	Imp	Mimp	N/C	Pimp	Imp	Mimp	N/C	Pimp	Imp	Mimp	N/C
Agricultura	33,3	53,3	6,7	6,7	13,3	46,7	33,3	6,7	40,0	46,7	6,7	6,7
Industrias extractivas	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	42,0	43,0	15,0	0,0	14,0	35,0	51,0	0,0	18,0	71,0	11,0	0,0
Energía, gas y agua	37,5	62,5	0,0	0,0	25,0	25,0	50,0	0,0	12,5	75,0	12,5	0,0
Construcción	10,3	68,0	21,6	0,0	8,2	23,7	68,0	0,0	6,2	66,0	26,8	1,0
Comercio	29,3	56,4	14,3	0,0	18,6	27,9	53,6	0,0	16,4	55,7	27,9	0,0
Hostelería	64,3	29,6	6,1	0,0	15,3	35,7	49,0	0,0	10,2	79,6	9,2	1,0
Transporte	23,8	72,5	3,8	0,0	11,3	33,8	55,0	0,0	6,3	70,0	23,8	0,0
Intermediación financiera	65,6	24,6	9,8	0,0	18,0	42,6	39,3	0,0	6,6	85,2	6,6	1,6
Inmobiliarias, servicios empresariales	64,0	30,4	5,6	0,0	20,0	49,6	30,4	0,0	9,6	80,8	9,6	0,0
Educación	41,3	53,8	5,0	0,0	15,0	38,8	46,3	0,0	3,8	72,5	23,8	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	40,2	56,1	3,7	0,0	8,5	54,9	36,6	0,0	2,4	72,0	25,6	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	46,7	38,0	15,2	0,0	16,3	38,0	45,7	0,0	6,5	69,6	20,7	3,3

Pimp: Poco importante. Imp: Importante. Mimp: Muy importante. N/C: No sabe / No contesta

### 7.2.2.17.- PROBLEMAS EN EL PROCESO DE PRUEBAS

**Casi la mitad de las empresas constata la existencia de problemas en el proceso de pruebas de las personas seleccionadas.**

Finalmente y por la que se refiere al proceso de pruebas, entendido como el periodo durante el que las personas contratadas deben demostrar su aptitud, es interesante remarcar el significativo número de empresas que señalan tener algún tipo de problemas en relación con ello, lo que indicaría que el proceso de selección no se habría ajustado suficientemente a los requerimientos de la empresa.

#### Problemas durante el proceso de pruebas

porcentaje de cada perfil sobre el total de empresas encuestadas

	Poco importante	Importante	Muy importante	N/C
Falta de adaptación	47,2	46,7	5,5	0,5
Falta de iniciativa	41,3	48,9	9,5	0,3

**Más del 55% de las empresas considera un problema la falta de iniciativa de las personas seleccionadas.**

Así el aspecto más relevante se refiere a la falta de iniciativa de las nuevas personas contratadas, más del 55% de los encuestados lo consideran como un problema importante o muy importante. Y ello frente a las dificultades en la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que aparece como problema en casi la mitad de las empresas consultadas.

#### Problemas durante el proceso de pruebas

porcentaje sobre el total de empresas encuestadas

	Falta de adaptación				Falta de iniciativa			
	Pimp	Imp	Mimp	N/C	Pimp	Imp	Mimp	N/C
Agricultura	40,0	40,0	13,3	6,7	40,0	40,0	13,3	6,7
Industrias extractivas	50,0	50,0	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0
Industrias manufactureras	53,0	36,0	9,0	2,0	46,0	37,0	16,0	1,0
Energía, gas y agua	12,5	87,5	0,0	0,0	12,5	62,5	25,0	0,0
Construcción	44,3	45,4	8,2	2,1	38,1	47,4	13,4	1,0
Comercio	35,7	60,7	3,6	0,0	35,0	53,6	11,4	0,0
Hostelería	50,0	40,8	9,2	0,0	45,9	44,9	9,2	0,0
Transporte	35,0	62,5	2,5	0,0	31,3	61,3	7,5	0,0
Intermediación financiera	60,7	34,4	4,9	0,0	47,5	47,5	4,9	0,0
Inmobiliarias, servicios empresariales	53,6	43,2	3,2	0,0	45,6	45,6	8,8	0,0
Educación	50,0	48,8	1,3	0,0	48,8	47,5	3,8	0,0
Actividades sanitarias y servicios sociales	43,9	52,4	3,7	0,0	39,0	58,5	2,4	0,0
Otras actividades sociales, servicios personales	56,5	34,8	8,7	0,0	41,3	47,8	10,9	0,0

Pimp: Poco importante. Imp: Importante. Mimp: Muy importante. N/C: No sabe / No contesta

**Las empresas de Energía, Industrias manufactureras, Construcción y Agricultura, son las que tienen más problemas por la falta de iniciativa.**

Así, la falta de iniciativa aparece como un problema que incide especialmente en las empresas de los sectores de Energía, Industrias manufactureras, Construcción y Agricultura, sectores en los que este problema aparece como una cuestión muy importante para más del 20% de las empresas encuestadas. Así mismo, la falta de adaptación se vive como un problema muy importante en las empresas de los sectores Agrícola, Industrias manufactureras, Hostelería y Otras actividades sociales, servicios personales, donde afecta entorno a un 10% de las empresas consultadas.



## 7.3. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA A EMPRESAS POR SECTOR

### 7.3.1. SECTOR A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA

Los datos que resultan de la encuesta realizada a empresas nos permiten señalar una serie de aspectos relevantes a la hora de caracterizar las empresas del sector agrícola en relación al mercado de trabajo:

Así, en lo que se refiere a la antigüedad de sus empresas se trata del sector con más empresas constituidas con anterioridad a 1960, más de un 13%. De forma que junto con las empresas del sector manufacturero y educación, podríamos decir que cuentan con las empresas más consolidadas. Todo ello, sin embargo, no puede hacer olvidar que casi la mitad de ellas se han constituido en la década de 1990, al tiempo que se trata del sector con un menor porcentaje de empresas creadas con posterioridad al año 2000, lo que en cualquier caso pone de relieve el dinamismo del sector.

El número de empleados se sitúa mayoritariamente por debajo de las cinco personas, siendo uno de los sectores con mayor tamaño medio de sus plantillas, en la medida que más de un tercio de las mismas se sitúa por encima de los 26 empleados.

La distribución por sexos de sus empleados presenta un elevado porcentaje de hombres, debido a las características y tradición del sector.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en un 80% de las empresas del sector, lo que supone que sea el quinto sector con mayor porcentaje de empresas en las que se han incorporado personas. Aunque si lo comparamos con el número de contratos registrados que se han producido en los últimos años, la agricultura se sitúa en décimo lugar por número de contrataciones.

La finalización de contratos en los tres últimos años, se ha producido en casi un 73% de las empresas del sector, lo que hace de éste, el tercero en porcentaje de finalizaciones, aunque si lo comparamos con la media de parados registrados en el último año, el sector aparece como el doceavo por número medio de parados registrados.

En lo que se refiere a las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 40% de sus empresas realizarán incorporaciones frente al 13% que realizarán recortes de empleo.



Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos hacen referencia a cuestiones de producción, en ambos casos, si bien y en el primero de ellos tienen importancia las contrataciones por motivos tecnológicos.

En relación al perfil de las incorporaciones, se tiende a contratar personas formadas en especial a partir de técnicos, en tanto que entre los trabajadores, sobre todo entre los no cualificados se tiende a darles formación.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa al sector agrario entre los que contratan un mayor número de mujeres, especialmente entre trabajadores.

En la importancia concedida a la formación, experiencia laboral y edad en los procesos de selección entre las empresas del sector, se hace especialmente en la experiencia laboral, seguida del nivel de estudios y la edad de los candidatos, en lo que es una opinión que se repite en muchos sectores.

Entre las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones cabe destacar en primer lugar, el uso anuncios en periódicos o internet, seguido del círculo de amistades como fuente de contactos, así como también la agencia pública de colocación ECyL y las ETT, además de los ciclos formativos.

El tiempo medio en encontrar las personas requeridas, se cifra en entorno a un mes, con independencia de los niveles laborales para los que se desee contratar.

Los tipos de contratos realizados principalmente utilizados son los de duración determinada por circunstancias en la producción, seguidos por los de carácter indefinido.

En cuanto al grado de satisfacción con las personas incorporadas, la opinión de los empresarios, presenta en comparación con otros sectores, un elevado nivel medio de satisfacción en relación a la adecuación al puesto de trabajo y al grado de formación.

La realización de cursos de formación específica a los empleados del sector es escasa, si bien en los casos en los que se realiza tiende a impartirse de forma interna dentro de las propias empresas, aunque también se realizan acciones puntuales fuera de la empresa.

Entre los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace referencia con igual intensidad las expectativas del mercado y en los costes sociales que suponen los nuevos contratos, en tanto que la rigidez del mercado laboral no se considera un problema tan importante. Si bien y en conjunto es uno de los sectores que menos obstáculos aprecia en este punto.



Entre los problemas durante el proceso de selección se hace hincapié tanto en la importancia de la falta de personal en general, como de personal formado en particular, en lo que se considera un problema importante, así como también, aunque en menor medida el que se refiere a alcanzar un acuerdo en cuanto a honorarios. Si bien hay que señalar que se trata de uno de los sectores que menos problemas advierten en este apartado.

Finalmente, los problemas durante el proceso de pruebas que más preocupan a las empresas de este sector hacen referencia en partes iguales tanto a la falta de adaptación, como de la iniciativa de las personas seleccionadas, siendo este el sector más afectado por este problema.

### 7.3.2. SECTOR C. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

Los datos que resultan de la encuesta realizada a empresas nos permiten caracterizar las empresas del sector de industrias extractivas en relación con el mercado de trabajo:

Así, en lo que se refiere a la antigüedad de sus empresas nos encontramos ante el sector de empresas con poca entidad dentro de la estructura productiva de la ciudad, y en la que la totalidad de sus empresas se ha constituido con posterioridad al año 2000.

En cuanto al número de empleados su reducido número de empresas, dificulta el establecer conclusiones.

La distribución por sexos de sus empleados presenta una elevada tasa de masculinidad, lo que tendría que ver con las condiciones de trabajo en el sector.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en todas las empresas del sector, lo que le hace el sector con mayor porcentaje de empresas que han contratado, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector se sitúa en la última posición en cuanto al número de contratos registrados, por el escaso tamaño del sector.

Sobre las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, hay que señalar que ninguna de ellas realizará incorporaciones o se verá obligado a prescindir de ellos.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos hacen básicamente referencia a cuestiones de producción.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa al sector agrario entre los que contratan un mayor número de mujeres, especialmente entre trabajadores.

En la importancia concedida a la formación, experiencia laboral y edad en los procesos de selección se otorga globalmente una mayor importancia a la experiencia laboral, seguida de la edad y en tercer lugar al nivel de estudios.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúan indistintamente al círculo de amistades y los anuncios en periódicos o internet, como principales fuentes de contactos, además de la agencia pública de colocación ECyL y las ETT, en tanto que las restantes vías tienen una menor importancia.





El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en una media de un mes, con independencia de los puestos para los que se seleccione.

Los tipos de contratos realizados se centran fundamentalmente en los contratos de duración determinada.

En lo que se refiere al grado de satisfacción con las personas incorporadas, los empresarios, muestran un elevado nivel medio de satisfacción en relación a la adecuación al puesto de trabajo y al grado de formación, si se compara con otros sectores.

La realización de cursos de formación específica a empleados del sector se dan de forma interna, en las propias empresas, en los casos en los que se realizan.

Entre los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, para este sector, el punto fundamental son las expectativas del mercado, en tanto que los costes sociales de los nuevos contratos o las cuestiones de rigidez del mercado laboral no aparecen como un problema tan importante.

Entre los problemas surgidos durante el proceso de selección se hace mención de la falta de personal formado, más que en la falta de personal, que aparece como en tercer lugar por orden de importancia. En tanto que el segundo lugar ocupa el problema que suponen el alcanzar un acuerdo en la retribución de los honorarios.

En cuanto a los problemas surgidos durante el proceso de pruebas que más preocupan a las empresas del sector, hacen referencia tanto la falta de adaptación como de iniciativa de las personas incorporadas aparecen como un problema que se vive con especial intensidad en este sector.



### 7.3.3. SECTOR D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

Los datos obtenidos mediante encuesta nos permiten realizar una caracterización más precisa de las empresas del sector manufacturero, en relación con el mercado de trabajo:

Así, en cuanto a la antigüedad de sus empresas cabe decir que nos encontramos ante el sector que presenta el mayor número de empresas constituidas con anterioridad a 1980, más del 20%. Esto le permite situarse junto con las del sector agrario y de educación, entre las que cuentan empresas más consolidadas. Siendo también, el segundo de los sectores donde menos porcentaje de empresas se han creado con posterioridad al año 2000.

Sus empresas presentan un número de empleados relativamente elevado en la medida que más de un 20% de sus empresas, tienen más de 25 empleados.

La distribución por sexos de sus empleados presenta un porcentaje de hombres elevado en función de las características y el tipo de trabajos que se ofrecen en este sector.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en el 83% de las empresas del sector, lo que supone que se trata del cuarto sector con mayor porcentaje de empresas que han contratado, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector se sitúa como el quinto sector según número de contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en la mitad de las empresas del sector, lo que supone el décimo sector con mayor incidencia, aunque comparado con la media de parados registrados en el último año, es el segundo en número medio de parados registrados.

En lo que se refiere a las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 50% de sus empresas realizarán incorporaciones frente a un 22% que prescindirán de ellos.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos hacen referencia a cuestiones relacionadas con la producción, siendo significativo en relación con otros sectores la incidencia de los planes de personal y los motivos tecnológicos.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa al sector manufacturero entre los que contratan un mayor número de hombres en sus plantillas.



El sector manufacturero aparece como uno de los que otorgan globalmente una mayor importancia a la formación, experiencia laboral y edad en los procesos de selección. Así, los aspectos más valorados en conjunto son el nivel de estudios, seguidos de la experiencia laboral y la edad.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúan en primer lugar, el uso anuncios en periódicos o internet, al igual que el círculo de amistades como principales fuentes de contactos, así como también la agencia pública de colocación ECyL y las ETT, en tanto que el resto de de vías tiene menor importancia.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en conjunto, entre los más largos por sectores, y aunque mayoritariamente se utiliza entorno a un mes, es significativo el tiempo necesita para la contratación de técnicos.

Los tipos de contratos realizados se centran en los de duración determinada por circunstancias en la producción, seguidos de los indefinidos.

Sobre el grado de satisfacción con las personas incorporadas, la opinión de los empresarios y en relación con otros sectores de actividad económica, se sitúa en un nivel medio, tanto en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación.

La realización de cursos de formación específica a empleados del sector es reducida, si bien en los casos en los que se realizan estos cursos, tienen lugar de forma preferente en las propias empresas.

Sobre los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se incide en primer lugar y de forma especial en las expectativas del mercado, en tanto que los costes sociales de los nuevos contratos, con ser importante o la rigidez del mercado laboral se califican como un problema poco importante. Este sector aparece en conjunto, como uno de los que menos obstáculos aprecian en este punto.

Entre los problemas surgidos durante el proceso de selección se hace mención de la falta de personal formado, más que en la falta de de personal, que aparece en tercer lugar por importancia. Apareciendo en segundo lugar el problema que suponen el alcanzar un acuerdo en la retribución de los honorarios.

En relación a los problemas surgidos durante el proceso de pruebas que más preocupan a las empresas del sector, aparece en primer lugar la falta de iniciativa de las personas incorporadas, si bien la falta de adaptación aparecen



como un problema que se vive con preocupación en este sector, en la medida que afecta prácticamente a la mitad de sus empresas.

#### 7.3.4. SECTOR E. PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA

Los datos que resultan de la encuesta realizada a empresas permiten caracterizar el sector de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua:

Así, en lo relativo a la antigüedad podemos decir que nos encontramos con empresas en general de reciente creación, ya que más de la mitad de las mismas se crean con posterioridad a 1990.

Éstas presentan un número de empleados relativamente elevado en la medida que es el único sector en el que las empresas menores de cinco empleados no suponen más del 25% de las mismas.

La distribución por sexos de sus empleados presenta un significativo porcentaje de hombres lo que estaría de acuerdo con las características del sector.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en casi el 75% de las empresas del sector, el noveno con mayor porcentaje de empresas que han contratado, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector se sitúa como decimotercero por contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, se ha producido en un 37% de las empresas del sector, el doceavo con mayor porcentaje de finalizaciones, en tanto que ocuparía la quinceava posición, según el número medio de parados registrados en el último año.

Sobre las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, la mitad de ellas realizarán incorporaciones lo que supone el cuarto sector con una mayor incidencia, frente a un 12% que prescindirán de ellos, lo que le sitúa como el décimo sector con mayor porcentaje de empresas que realizarán rescisiones.

Los motivos de incorporación o finalización de contratos hacen referencia a cuestiones de producción, siendo el único sector donde la existencia de planes de personal, aparece como un factor relevante en este punto.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa este sector entre los que cuentan con un mayor número de hombres en sus plantillas.



La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación, y la edad en los procesos de selección, sitúa en ese orden los mayores requerimientos por parte de los empresarios y casi con independencia de los niveles a ocupar.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones tienen en periódicos o internet, la principal fuentes, seguida a mayor distancia del círculo de amistades o la agencia pública de colocación ECyL, además de las ETT, siendo escasa la incidencia de otras vías.

El tiempo medio utilizado en encontrar las personas requeridas según puestos de trabajo, sitúa a este sector entre los que más rápido consiguen realizar nuevas incorporación, si se tiene en cuenta que en su mayor parte se realizan en menos de una semana.

Los tipos de contratos realizados se centran especialmente en los de duración determinada muy por encima de los indefinidos, siendo uno de los sectores en el que se observa un porcentaje de contratos indefinidos más bajos.

El grado de satisfacción con las personas incorporadas, es en opinión de los empresarios y en relación con otros sectores de actividad económica bajo, tanto en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación, requerido para el desarrollo de su actividad

La realización de cursos de formación específica a empleados del sector es escasa, y tiende a impartirse en ocasiones de forma interna dentro de las propias empresas.

En relación con los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace un mayor hincapié en las expectativas del mercado, mientras que los costes sociales de los nuevos contratos, aun siendo importantes, o la rigidez del mercado laboral se califica como un problema poco importante, se sitúan en un segundo plano. Así, este sector aparece en conjunto, como uno de los que menos obstáculos señalan en este punto.

Los problemas durante el proceso de selección en los que se hace hincapié aparece en primer lugar el problema que supone el acordar los honorarios, seguido de la falta de personal formado, más que propiamente la falta de personal.

En cuanto a los problemas surgidos durante el proceso de pruebas que más preocupan a las empresas del sector, la falta de iniciativa de las personas incorporadas aparece como principal, si bien la falta de adaptación es otro problema que se vive con preocupación en el sector.

### 7.3.5. SECTOR F. CONSTRUCCIÓN

A partir de la encuesta podemos tener un mayor conocimiento de las empresas de del sector de la construcción en relación con el mercado de trabajo:

En lo relativo a la antigüedad de sus empresas, y si bien se trata de un sector de pequeñas dimensiones, dentro del entramado sectorial de la ciudad, se trata de empresas bastante jóvenes, en la medida que el grueso principal de las mismas se constituye mayormente con posterioridad al año 1980, a partir del cual se crean casi el 80% de las mismas.

Sus empresas presentan un número de empleados relativamente elevado teniendo en cuenta que es uno de los sectores con un menor porcentaje de empresas con menos de cinco empleados y que más de un 20% de sus empresas tienen más de veinte empleados.

La distribución por sexos de sus empleados presenta uno de los porcentajes de hombres más elevado entre todos los sectores, por las características y tradición del sector.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en el 89% de las empresas del sector, lo que supone que se trata del tercer sector con mayor porcentaje de empresas contratantes, aunque si se compara con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector aparece como el sexto por número de contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 82% de las empresas del sector, lo que le hace el sector con mas finalizaciones, aunque comparado con la media de parados registrados en el último año, aparece como el quinto sector que más parados aporta.

En lo que se refiere a las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 71% de sus empresas realizarán incorporaciones frente a un 38% que prescindirán de ellos, siendo el sector donde se observa un mayor porcentaje de empresas que esperan poder contratar, a la vez prescindir de empleados.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos se refieren a los motivos de producción, sin que cuestiones relativas a motivos tecnológicos o planes de personal, tengan significación.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa a la construcción entre los sectores que cuentan con un mayor número de hombres



en sus plantillas, junto con industrias extractivas, manufactureras y agua, gas y energía.

La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación y la edad en los procesos de selección, hacen de estos tres requerimientos los aspectos a los que se otorga mayor importancia.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúan en primer lugar, por orden de importancia al círculo de amistades, seguido a más distancia del uso de anuncios en periódicos o internet, como principales fuentes de contactos, así como también la agencia pública de colocación ECyL y a mayor distancia las ETT, en tanto que el resto de vías tiene escasa importancia.

El tiempo medio en encontrar las personas requeridas, se cifra en entorno a un mes, y sólo en el caso de los técnicos se observa un mayor plazo de tiempo.

Los tipos de contratos realizados se encuadran en su mayoría entre los de duración determinada por circunstancias en la producción, seguidos a mayor distancia de los indefinidos.

El grado de satisfacción con las personas incorporadas, es en opinión de los empresarios, presenta un elevado nivel medio de satisfacción en comparación con otros sectores, tanto en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación.

La realización de cursos de formación específica a empleados del sector tiene lugar de forma preferente dentro de las propias empresas, tanto si se realiza de forma periódica como esporádicamente.

Entre los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace referencia casi con igual intensidad a las expectativas del mercado y los costes sociales que suponen los nuevos contratos, en tanto que la rigidez del mercado laboral no se considera un problema tan importante.

Entre los problemas durante el proceso de selección se hace especial hincapié en la falta de personal formado, más que en la falta de personal propiamente dicha. Así mismo se cita también el problema que supone el alcanzar un acuerdo en cuanto a honorarios. Se trata además de uno de los sectores que más problemas advierte en este apartado.

Con relación a los problemas que surgen ya durante el proceso de pruebas, el tema que más preocupa a las empresas de este sector, es el referido a la falta de iniciativa de las personas incorporadas que aparece como principal problema,





además de la falta de adaptación, que sí es otra de las cuestiones que preocupa al sector, en este punto.

### 7.3.6. SECTOR G. COMERCIO

La información recabada mediante encuesta nos permite una mejor caracterización las empresas del sector de Comercio, reparaciones, y artículos personales y de uso doméstico, en relación con el mercado de trabajo:

Así, en cuanto a la antigüedad de sus empresas cabe decir que nos encontramos ante un sector, que si bien presenta un significativo número de empresas creadas con anterioridad a 1980, más del 10%. Cuenta con más de un 25% de empresas constituidas con posterioridad 2000, lo que indica la vitalidad del sector.

Éstas empresas cuentan con un número de empleados relativamente elevado en la medida que es el único sector en el que las empresas menores de cinco empleados no suponen más del 25% de las mismas.

La distribución por sexos de sus empleados presenta en conjunto un significativo porcentaje de hombres, teniendo en cuenta que en él se incluyen las reparaciones.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en el 71% de las empresas del sector, siendo el onceavo sector con mayor porcentaje de empresas que han contratado, aunque si lo comparamos con el número de contratos registrados en los últimos años, el sector se sitúa como el tercero.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 51% de las empresas del sector, siendo éste el noveno con mayor porcentaje de finalizaciones, si bien asciende hasta la tercera posición, según el número medio de parados registrados en el último año.

En lo que se refiere a las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 35% de ellas realizarán incorporaciones frente a solo un 8% que prescindirán de ellos.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos hacen referencia a motivos de producción, sin que los motivos tecnológicos o planes de personal, tengan incidencia.

La distribución según género de las nuevas incorporaciones, hace de éste uno de los sectores con más equilibrio entre géneros.



La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación, y la edad en las nuevas incorporaciones, sitúa en ese orden los requerimientos que se establecen.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúan casi a la par el círculo de amistades y los anuncios en periódicos o internet, como principales fuentes de contactos, seguidas a mayor distancia de las ETT o la agencia pública de colocación ECyL, así como también los ciclos formativos de la enseñanza profesional.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en conjunto, entre los más largos por sectores, y aunque mayoritariamente se utiliza entorno a un mes, es significativo el porcentaje de empleos que se necesita más de un mes para su selección.

Los tipos de contratos realizados son en su mayoría de duración determinada, si bien es importante el número de contratos indefinidos. Siendo éste, uno de los sectores en los que se observa uno de los mayores porcentajes de contratos indefinidos.

El grado de satisfacción con las personas incorporadas, se sitúa en opinión de los empresarios y en comparación con otros sectores en un elevado nivel intermedio, tanto en relación a la adecuación al puesto de trabajo como al grado de formación.

En lo que se refiere a la realización de cursos de formación específica a empleados del sector, estos tiene lugar de forma preferente dentro de las propias empresas, ya sea en los casos en los que se realiza de forma periódica como en aquellos casos en los que se realiza a veces.

En cuanto a los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace hincapié tanto en las expectativas del mercado, como en los costes sociales que implican los nuevos contratos, mientras que la rigidez del mercado laboral se considera un problema poco importante, en un segundo plano. Aunque se trate de uno de los sectores donde más se incide en el obstáculo que suponen los costes sociales.

Entre los problemas durante el proceso de selección se hace especial hincapié en la falta de personal formado, más que en la falta de personal propiamente dicha. Así mismo se cita también el problema que supone el alcanzar un acuerdo en cuanto a honorarios. Se trata además de uno de los sectores que más problemas advierte en este apartado.



En relación a los problemas surgidos ya durante el proceso de pruebas que más preocupan a las empresas del sector, destaca la falta de iniciativa de las personas incorporadas, si bien la falta de adaptación es otra cuestión que preocupa al sector.

### 7.3.7. SECTOR H. HOSTELERÍA

El análisis de los datos aportados por la encuesta realizada a empresas permite señalar una serie de puntos clave sobre las empresas del sector hostelero:

Una caracterización más precisa de las mismas a partir de la antigüedad de sus empresas, nos permite señalar como a pesar de tratarse de un sector con empresas muy consolidadas, dado que más de un 10% de las mismas son anteriores a 1980, es también uno de los sectores que presentan un mayor dinamismo. En la medida que más de la mitad, se han creado con posterioridad a 1990.

Sus empresas presentan un número de empleados muy pequeño, en la medida que es el tercer sector con más empresas de menos de cinco empleados, que suponen casi el 70% del total.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en el 79% de las empresas del sector, lo que supone que se trata del sexto sector con mayor porcentaje de empresas que contratan, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector aparece como el cuarto por número de contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 69% de las empresas del sector, lo que supone el cuarto sector con mayor porcentaje de finalizaciones, la misma posición que ocupa en función de la media de parados registrados en el último año.

Sobre las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 43% de ellas realizarán incorporaciones lo que supone el sexto sector con una mayor incidencia, frente a un 28% que prescindirán de ellos, lo que le sitúa como el cuarto sector con mayor porcentaje de empresas que realizarán rescisiones.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos hacen referencia a motivos de producción, sin que los motivos tecnológicos o planes de personal tengan incidencia.

La distribución según género de las nuevas incorporaciones, sitúa a la hostelería, junto con los sectores de intermediación financiera y comercio, entre los más equilibrados en su distribución entre géneros.



La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación y la edad en los procesos de selección, hacen de estos tres requerimientos los aspectos a los que se otorga mayor importancia.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúa fundamentalmente en el círculo de amistades la principal fuente de contactos seguido de los anuncios en periódicos o internet, como, además de la agencia pública de colocación ECyL, siendo menor la importancia de otras vías de contacto.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en conjunto, entre los más largos por sectores, y aunque la media se sitúa entorno a un mes, es significativo el tiempo necesario para la contratación de jefes y técnicos.

El grado de satisfacción con las personas incorporadas, es comparativamente bajo en relación a otros sectores de actividad económica, tanto en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación.

La realización de cursos de formación específica a los empleados del sector es escasa, si bien en los casos en los que se realiza tiende a impartirse de forma interna dentro de las propias empresas.

En cuanto a los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace mayor referencia a las expectativas del mercado, por encima de los costes sociales de los nuevos contratos, en tanto que la rigidez del mercado laboral aparece como un problema importante. Siendo este el sector uno de los que más incide en el obstáculo que representa la rigidez del mercado laboral.

Entre los problemas durante el proceso de selección se hace especial hincapié la falta de personal formado, más que en la falta de de personal formado propiamente dicho. Así como también en el problema que suponen el alcanzar un acuerdo en cuanto a honorarios, que aparece en este apartado como el segundo problema en importancia.

Finalmente y en cuanto a los problemas que surgen ya durante el proceso de pruebas, el tema que más preocupa a las empresas de este sector, es el referido a la falta de iniciativa de las personas incorporadas que aparece como principal problema, además de la falta de adaptación, que preocupa a las empresas del sector.



### 7.3.8. SECTOR I. TRANSPORTE

Los datos obtenidos de la encuesta a empresas nos permite señalar una serie de aspectos relevantes propios las empresas del sector del transporte, en relación con el mercado de trabajo:

En este contexto la antigüedad de sus empresas muestra un sector caracterizado por la juventud de sus empresas en la que más de un 70% de las mismas se han constituido con posterioridad a 1990, siendo un de los sectores en el que más empresas se han creado a partir de 2000.

Sus empresas presentan comparativamente un número de empleados elevado en la medida que un 18% de sus empresas cuentan con más de 20 empleados.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en un 77% de las empresas del sector, siendo el séptimo con mayor porcentaje de empresas que han contratado, situándose también en séptimo lugar si lo comparamos con el número de contratos registrados en los últimos años.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 65% de las empresas del sector, el quinto con mayor porcentaje de finalizaciones, si bien ocupan solo la onceava posición, por número medio de parados registrados en el último año.

En lo que se refiere a las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 46% de sus empresas realizarán incorporaciones frente a solo un 25% que prescindirán de ellos, lo que supone en ambos casos, el quinto sector con mayor porcentaje de empresas que incorporarán y/o prescindirán de trabajadores.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos hacen referencia a motivos de producción, en tanto que los motivos tecnológicos o planes de personal, tienen escasa incidencia.

La distribución según género de las nuevas incorporaciones, presenta un relativo equilibrio, en especial entre trabajadores.

La importancia otorgada a la experiencia laboral, la formación, y la edad en los procesos de selección, se sitúan por ese orden, como los requerimientos más importantes.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúan al círculo de amistades y los anuncios en periódicos o internet, como vías principales de



contactos, seguidas a una gran distancia por la agencia pública de colocación ECyL, además de las ETT, siendo escasa la incidencia de otras vías de incorporación.

El tiempo medio en encontrar las personas requeridas, se cifra en entorno a un mes, con independencia de los niveles laborales para los que se desee contratar, siendo entre los técnicos donde más tiempo se requiere.

Los tipos de contratos realizados se refieren tanto a duración determinada como indefinidos, presentando porcentajes muy similares. Siendo a su vez uno de los sectores en el que se observa un mayor porcentaje de contratos indefinidos.

Sobre el grado de satisfacción con las personas incorporadas, la opinión de los empresarios y en relación con otros sectores se sitúa en un nivel intermedio en relación a la adecuación al puesto de trabajo y al grado de formación.

La realización de cursos de formación específica a las nuevas incorporaciones que acceden a las empresas, tienden a ser impartidas lugar de forma preferente en las mismas. En tanto que en aquellos casos que se realizan de forma esporádica, esos cursos se tienden a realizar preferentemente de forma externa.

Entre los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones para este sector, se hace referencia en primer lugar a las expectativas del mercado, en tanto que los costes sociales de esos contratos aparecen en un segundo plano y la rigidez del mercado laboral se aprecia como un problema poco importante.

De los problemas surgidos durante el proceso de selección el más preocupante para las empresas del sector es el que se refiere a los honorarios, seguido por el de la falta de personal formado, más que en la propia falta de personal, que aparece en tercer lugar por importancia.

En relación a los problemas que surgen durante el proceso de pruebas, le que más preocupan a las empresas del sector, es la falta de iniciativa de las personas incorporadas que se señala como principal problema, así como también la falta de adaptación, que es otra cuestión que preocupa al sector.





### 7.3.9. SECTOR J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

Los datos que resultan de la encuesta realizada a empresas permite establecer una serie de aspectos relevantes a la hora de caracterizar las empresas del sector de intermediación financiera en relación con el mercado de trabajo:

En lo que se refiere a la antigüedad de sus empresas nos encontramos ante el sector de empresas relativamente joven en la que casi un 80% de sus empresas se han constituido con posterioridad al año 2000.

Las empresas de este sector presentan un número de empleados muy pequeño en la medida que más del 75% de las mismas, tienen menos de 5 empleados.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en poco más de la mitad de las empresas del sector, lo que supone que se trata del doceavo sector con mayor porcentaje de empresas que contratan, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector aparece como el treceavo sector por número de contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 34% de las empresas del sector, lo que supone el treceavo sector con mayor porcentaje de finalizaciones, la misma posición que ocupa en función de la media de parados registrados en el último año.

Sobre las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 26% de ellas realizarán incorporaciones lo que supone el doceavo sector con una mayor incidencia, frente a un 14% que prescindirán de ellos, lo que le sitúa como el octavo sector con mayor porcentaje de empresas que piensan realizar rescisiones.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos hacen referencia a motivos de producción, sin que cuestiones tecnológicas o planes de personal, tengan incidencia.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa al sector de intermediación financiera, entre los que cuentan con un mayor equilibrio en la distribución del número de mujeres y hombres en sus plantillas.

La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación y la edad en los procesos de selección, hacen de estos tres los factores a los que se da mayor importancia.



Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones hacen del círculo de amistades y los anuncios en periódicos o internet, las principales fuentes de nuevas incorporaciones. En tanto que la agencia pública de colocación ECyL, y universidad, se situarían en un segundo nivel, mientras que las otras vías tienen escasa importancia.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en conjunto, entre los más cortos por sectores, aunque mayoritariamente se utiliza entorno a un mes, independientemente de los niveles laborales.

El grado de satisfacción con las personas incorporadas, cuenta en opinión de los empresarios y en relación con otros sectores de actividad económica, con se sitúa en un nivel bajo, tanto en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación.

En cuanto a la realización de cursos de formación específica a las incorporaciones que tienen lugar en las empresas, estos cursos tienen lugar de forma preferente en las mismas. En tanto que en aquellos casos que se realizan de forma esporádica, esos cursos se tienden a realizar preferentemente de forma externa.

En lo referente a los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace especial hincapié en las expectativas del mercado, así como también en los costes sociales que implican los contratos, siendo menos importante la rigidez del mercado laboral. Se trata en conjunto de un sector de los que más incide en el obstáculo que suponen estos aspectos.

Entre los problemas surgidos durante el proceso de selección el que más preocupa a las empresas del sector es el que se refiere a los honorarios, seguido por el de la falta de personal formado, más que en la propia falta de personal, que aparece en tercer lugar por importancia.

En cuanto a los problemas que surgidos ya durante el proceso de pruebas, el aspecto que más preocupa a las empresas del sector, es el referido a la falta de iniciativa de las personas incorporadas que aparece como principal problema, además de la falta de adaptación, que es otra de las cuestiones que preocupa al sector, en este punto.

### 7.3.10. SECTOR K. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER: SERVICIOS EMPRESARIALES

Los datos que resultan de la encuesta permiten señalar una serie de aspectos del sector de actividades inmobiliarias, alquiler y servicios empresariales:

Así, en lo que se refiere a la antigüedad de sus empresas muestra hay que destacar la juventud de sus empresas en la que más de un 75% de las mismas se han constituido con posterioridad a 1990, siendo junto con transportes los sectores donde se han creado más empresas desde el año 2000.

Sus empresas cuenta con un número de empleados muy reducido, en la medida que es el cuarto sector con un mayor número de empresas de menos de cinco empleados, casi el 70% del total.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en un 72% de las empresas del sector, siendo el décimo según porcentaje de empresas que han contratado, aunque se trata del sector en el que se han registrados un mayor número de contratos en los últimos años.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 57% de las empresas del sector, lo que supone el octavo sector con mayor porcentaje de finalizaciones, aunque ocupa la primera posición, en función de la media de parados registrados en el último año.

En cuanto a las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 39% de sus empresas realizarán incorporaciones frente a un 32% que prescindirán de ellos, lo que supone en el primer caso, el octavo sector con mayor porcentaje de empresas que incorporarán empleados, en tanto que se sitúa en el tercer lugar a la hora de prescindir de ellos.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos se refieren a necesidades de producción, sin que motivos tecnológicos o planes de personal, tengan especial incidencia.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa a este sector entre los que cuentan con un mayor número de mujeres en sus plantillas, junto con educación, actividades sanitarias y agricultura entre los que contratan mayor número de mujeres.

La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación, y la edad en los procesos de selección, sitúa en ese orden, los requerimientos que se establecen por parte de los empresarios.



Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúan casi a la par el círculo de amistades y los anuncios en periódicos o internet, como principales fuentes de contactos, además de la agencia pública de colocación ECyL y las ETT, así como también la universidad y los ciclos formativos, configurándose como uno de los sectores con una mayor diversificación a la hora de contactar con los nuevos contratados, probablemente porque se trata del sector que reúne un mayor número de empresas y mayor diversidad.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en entorno a un mes, con independencia de los niveles laborales para los que se desee contratar, siendo entre los técnicos donde más tiempo se requiere.

Los tipos de contratos realizados se centran especialmente en los de duración determinada muy por encima de los indefinidos, siendo uno de los sectores en el que se observa un porcentaje de contratos indefinidos más bajos.

Sobre el grado de satisfacción con las personas incorporadas, la opinión de los empresarios en relación con otros sectores de actividad, se sitúa en un nivel intermedio, ya sea en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación.

En cuanto a la realización de cursos de formación específica a las incorporaciones que tienen lugar en las empresas, estos cursos tienen lugar de forma preferente en las mismas. En tanto que en aquellos casos que se realizan de forma esporádica, esos cursos se realizan indistintamente de forma interna o externa.

En cuanto a los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace especial hincapié en las expectativas del mercado y de forma muy destacada, en tanto que los costes sociales de los nuevos contratos, o la rigidez del mercado laboral aparecen como un problema menos importante. Siendo este sector uno de los que más incide en el obstáculo que suponen los costes sociales.

Entre los problemas surgidos durante el proceso de selección el más acuciante para las empresas del sector es el relativo a los honorarios, seguido de la falta de personal formado, más que en la falta propiamente dicha de personal, que aparece consignada por importancia en tercer lugar.

### **7.3.11. SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA**

Dado que por las especiales características de este sector no existen empresas privadas del mismo, Aunque sí hay centros de trabajo dependientes de la Administración Pública, ya sea local, autonómica o del gobierno central, no se ha podido encuestar en Valladolid a ninguna empresa privada de este sector.

### 7.3.12. SECTOR M. EDUCACIÓN

Mediante encuesta realizada a empresas se ha podido caracterizar de forma más precisa las empresas del sector educativo y su relación con el mercado de trabajo:

Así, en cuanto a la antigüedad de sus empresas cabe decir que nos encontramos ante el sector que presenta el mayor número de empresas constituidas con anterioridad a 1980, un 20% de las mismas. De esta forma se sitúa junto con los sectores agrario y manufacturero, entre los que cuentan empresas más consolidadas. En tanto que las empresas constituidas con posterioridad al año 2000, son únicamente el 19%, lo que supone uno de los porcentajes más bajos.

Sus empresas cuentan con un número de empleados relativamente elevado en la medida que es el único sector en el que las empresas menores de cinco empleados no suponen más del 25% de las mismas.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en casi el 90% de las empresas del sector, el segundo con mayor porcentaje de empresas que han contratado, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector se sitúa el octavo por número de contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 78% de las empresas del sector, lo que supone el segundo sector con mayor porcentaje de finalizaciones, si bien únicamente ocupa la décima posición, en función de la media de parados registrados en el último año.

En cuanto a las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 51% de sus empresas realizarán incorporaciones lo que supone el segundo sector con más incidencia, frente a un 36% que prescindirán de ellos, lo que le sitúa como el segundo sector con mayor porcentaje de rescisiones.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos se refieren a necesidades de producción, sin que motivos tecnológicos o planes de personal, tengan especial incidencia.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa a este sector entre los que cuentan con un mayor número de mujeres en sus plantillas. Así, junto con inmobiliarias y servicios a las empresas, actividades sanitarias, además de agricultura son los que mayor número de mujeres contratan.



La importancia que se otorga a la formación la experiencia laboral y la edad en los procesos de selección, sitúa en ese orden los mayores requerimientos por parte de los empresarios y casi con independencia de los niveles a ocupar.

Entre las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones se sitúa fundamentalmente en el círculo de amistades la principal fuente de contactos seguida de los anuncios en periódicos o internet, así como también la agencia pública de colocación ECyL y la universidad, siendo escasa la importancia de otras vías.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se sitúa entre los más cortos por sectores, si bien la media se cifra en entorno a un mes, con independencia de niveles laborales.

Sobre el grado de satisfacción con las personas incorporadas, la opinión de los empresarios, comparada con la de otros sectores de actividad económica, se sitúa en un nivel medio, tanto en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación.

En lo que se refiere a la realización de cursos de formación específica a empleados del sector, estos tienen lugar de forma preferente dentro de las propias empresas, ya sea en los casos en los que se realiza de forma periódica como en aquellos casos en los que se realiza a veces. Así como también de forma externa en los casos en los que se realiza esporádicamente.

En cuanto a los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, y en este sector, se hace un mayor hincapié en primer lugar en el obstáculo que suponen los costes sociales, seguido de las expectativas del mercado, mientras que los problemas de rigidez del mercado laboral aparecen como un problema poco importante. En conjunto, el sector de la educación aparece, como uno de los que más obstáculos señalan en este punto.

Entre los problemas durante el proceso de selección se hace especial hincapié en el problema que supone el alcanzar un acuerdo en relación a los honorarios, siendo este uno de los sectores en los que este tema es más problemático. Así mismo se hace referencia a la falta de personal formado, más que a la escasez de personal propiamente dicha.

Respecto a los problemas que surgen durante el proceso de pruebas, hace referencia en proporciones prácticamente iguales a la falta de iniciativa de las personas incorporadas, además de la falta de adaptación.



### 7.3.13. SECTOR N. ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS Y SERVICIOS SOCIALES

Los datos que resultan de la encuesta realizada a empresas nos permite señalar una serie de características básicas de las empresas del sector actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales, podemos decir:

En lo que se refiere a la antigüedad de sus empresas, se trata de un cuerpo de empresas bastante joven, en la medida que casi el 70% de sus empresas, se constituye con posterioridad a 1980.

Sus empresas presentan un número de empleados reducido, teniendo en cuenta que solo un 10% de sus empresas tiene más de 25 empleados.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en casi el 70% de las empresas del sector, el doceavo con mayor porcentaje de empresas que han contratado, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector se sitúa como el noveno en número de contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 47% de las empresas del sector, lo que supone el onceavo sector con mayor porcentaje de finalizaciones, si bien únicamente ocupa la novena posición, en función de la media de parados registrados en el último año.

Sobre las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, un 26% de ellas realizarán incorporaciones lo que supone el onceavo sector con más incidencia, frente a un 24% que prescindirán de ellos, lo que le sitúa como el sexto sector con mayor porcentaje de rescisiones.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos son los relativos a cuestiones de producción, sin que indiquen motivos tecnológicos o planes de personal.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa este sector entre los que cuentan con un mayor número de mujeres en sus plantillas.

La importancia que se otorga a la formación la experiencia laboral y la edad en los procesos de selección, sitúa en ese orden los mayores requerimientos por parte de los empresarios y casi con independencia de los niveles a ocupar.

La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación y la edad en los procesos de selección, sitúa en ese orden los requerimientos que se establecen y casi con independencia de los niveles a ocupar.





Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones se sitúan fundamentalmente en el círculo de amistades y los anuncios en periódicos o internet, seguidos a mayor distancia de la agencia pública de colocación ECyL, en tanto que el resto de vías, ETT, ciclos formativos y universidad tienen una menor importancia.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en conjunto entorno a un mes, si bien es significativo el tiempo necesario para la contratación de técnicos.

El grado de satisfacción con las personas incorporadas, presenta en opinión de los empresarios y en comparación con otros sectores, un elevado nivel medio de satisfacción en relación a la adecuación al puesto de trabajo y al grado de formación.

En cuanto a la realización de cursos de formación específica a las personas incorporadas a las empresas, estos tienen lugar de forma preferente en las mismas, ya sea en los casos en los que estas actuaciones de formación se desarrollan sistemáticamente como cuando lo hace de forma periódica. En este último caso se tiende a realizar de forma externa.

En cuanto a los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se hace un mayor hincapié en las expectativas del mercado, en tanto que los costes sociales de los nuevos contratos, suponen un menor obstáculo, mientras que la rigidez del mercado laboral aparece como un problema menos importante.

De los problemas que aparecen durante el proceso de selección el que más afecta a este sector es el que supone el alcanzar un acuerdo en cuanto a honorarios, siendo el sector que de forma más problemática contempla este apartado. En tanto que el segundo aspecto en el que se hace hincapié es el referido a la falta de personal formado, más que propiamente en la falta de personal.

En cuanto a los problemas que surgen ya durante el proceso de pruebas, hay que señalar que las empresas del sector, sufren tanto la falta de iniciativa de las personas incorporadas como la falta de adaptación de las personas incorporadas, que afectan a más de la mitad de sus empresas.

### 7.3.14. SECTOR O. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

La información obtenida de la encuesta nos permite señalar las siguientes características del sector de otras actividades sociales y servicios comunitarios; servicios personales en relación con el mercado de trabajo:

En cuanto a la antigüedad de sus empresas, se trata de un cuerpo de empresas bastante joven, en la medida que el grueso de sus empresas, se constituye durante la década de 1990, a partir del cual se crean más del 45% de las mismas.

Sus empresas cuentan con un número de empleados muy pequeño, en la medida que es el tercer sector con más empresas de menos de cinco empleados, que suponen más del 61% del total.

La incorporación de personal en los tres últimos años, se ha producido en casi el 77% de las empresas del sector, el octavo con mayor porcentaje de empresas que han contratado, aunque si lo comparamos con el número de contratos que se han producido en los últimos años, el sector se sitúa el sexto por número de contratos registrados.

La finalización de contratos en los tres últimos años, ha tenido lugar en un 63% de las empresas del sector, lo que supone el séptimo sector con mayor porcentaje de finalizaciones, ocupando la octava posición, por número medio de parados registrados en el último año.

Sobre las empresas que incorporarán o prescindirán de trabajadores durante este año 2006, casi un 40% de ellas realizarán incorporaciones lo que supone el noveno sector con una mayor incidencia, frente a un 24% que prescindirán de ellos, lo que le sitúa como el sexto sector con mayor porcentaje de empresas que piensan realizar rescisiones.

Los principales motivos de incorporación o finalización de contratos se refieren a necesidades de producción, sin que incidan motivos tecnológicos o planes de personal.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa al sector de actividades sociales entre los que cuentan con un mayor número de mujeres en sus plantillas.

La importancia que se otorga a la experiencia laboral, la formación y la edad en los procesos de selección, hacen de estos tres requerimientos los aspectos a los que se otorga mayor importancia.

Las vías utilizadas para realizar nuevas incorporaciones sitúan en primer lugar al círculo de amistades, junto a los anuncios en periódicos o internet, al igual que como principales fuentes de contactos, además de la agencia pública de colocación ECyL y la utilización de jóvenes formados en los ciclos formativos de FP, además de las ETT, mientras que las otras vías tienen escasa importancia.

El tiempo medio en encontrar las personas buscadas, se cifra en entorno a un mes, con independencia de los niveles laborales para los que se desee contratar.

Los tipos de contratos realizados hacen referencia tanto a duración determinada como indefinidos, en porcentajes muy similares, lo que hace que se trate de uno de los sectores en el que se observa un mayor porcentaje de contratos indefinidos.

Sobre el grado de satisfacción con las personas incorporadas, la opinión de los empresarios y en relación con otros sectores de actividad económica, se sitúa en un nivel medio, ya sea en relación a la adecuación al puesto de trabajo, como al grado de formación.

La realización de cursos de formación específica a empleados del sector es escasa, si bien cuando se realizan estos cursos tienden a impartirse de forma interna dentro de las propias empresas.

Entre los obstáculos que frenan la realización de nuevas contrataciones, se pone un mayor énfasis en las expectativas del mercado, mientras que los costes sociales que implican los nuevos contratos se sitúan en un segundo plano, y la rigidez del mercado laboral aparece como un problema menos importante.

De los problemas surgidos durante el proceso de selección el que más preocupa a las empresas del sector es el que se refiere a los honorarios, seguido por el de la falta de personal formado, más que en la propia falta de personal, que aparece en tercer lugar por importancia.

Por lo que se refiere a los problemas que surgen ya durante el proceso de pruebas, el tema que más preocupa a las empresas del sector, hace referencia a la falta de iniciativa de las personas incorporadas que aparece como principal problema, además de la falta de adaptación, que es otra de las cuestiones que preocupa al sector, en este punto.



### 7.3.15. SECTOR P. HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO

Por las especiales características de este sector, en el que los contratantes son fundamentalmente las familias, y dado que no se ha podido contactar con la única empresa privada de este sector, que según el censo consultado existe en Valladolid, no ha sido posible obtener información complementaria de este sector.



## 8. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD A EXPERTOS

---

El documento que se presenta a continuación es el resultado de una serie de entrevistas realizadas a personas conocedoras de la situación del mercado de trabajo en Valladolid, ya sea porque están directamente relacionados con este tema, o porque en función de su actividad, están familiarizados con aspectos que pueden arrojar luz sobre cuestiones que se plantean en este trabajo, según la relación establecida para ello. Se trata de personas pertenecientes a asociaciones empresariales, sindicatos, departamentos de orientación de estudiantes de la Universidad de Valladolid o Institutos de enseñanzas medias, así como también departamentos de la administración regional con experiencia en temas de mercado de trabajo o creación de empresas.

Así, el objetivo de propiciar esta entrevista, resulta tanto del hecho de dar a conocer los resultados obtenidos en el presente estudio e intercambiar información con personas interesadas en ello, como en el de validar los resultados obtenidos. Para ello se realizó un informe de síntesis de los resultados obtenidos, tanto del mercado de trabajo, como de la encuesta a empresas, que se envió a cada uno de los convocados, para servir de base a una entrevista, para la que también se elaboró un documento específico que sirviera de guión para analizar y contrastar los resultados obtenidos en aquellos aspectos en los que el entrevistado pudiera aportar su opinión.

Así los comentarios que se expresan a continuación son el resultado de las conversaciones mantenidas con estos expertos, y que más allá de la opinión individual de los mismos, tienen el interés de plantear cuestiones que ayudan a comprender mejor la evolución del mercado de trabajo en Valladolid

Las respuestas obtenidas son el resultado de una serie de entrevistas mantenidas con las personas seleccionadas a lo largo de la segunda y tercera semana de mayo de 2006.

Así, hay que empezar por señalar el interés con que los encuestados han recibido la idea de obtener información elaborada, procedente del Instituto Municipal de Empleo del Ayuntamiento de Valladolid, así como la posibilidad de intercambiar, datos, experiencias y percepciones en relación con estos temas.

## Valoración de la situación actual del mercado de trabajo

*Los expertos valoran positivamente la situación actual del mercado de trabajo en el municipio de Valladolid.*

La valoración general que realizan los encuestados de la evolución reciente del mercado de trabajo puede considerarse buena, en la medida que los índices de paro, que se han ido reduciendo en los últimos años, se mantienen en porcentajes bastante bajos. En este sentido se puede afirmar que existe un relativo dinamismo laboral, en la medida que hay una cierta facilidad para encontrar trabajo, con independencia del grado de adaptación a los niveles formativos, de las personas inmersas en los procesos de búsqueda de trabajo.

La significativa reducción del paro que se ha producido a lo largo de los diez o quince últimos años, se ha apoyado en el importante proceso de terciarización de su economía local al que se ha asistido durante las últimas décadas. Se trata de un proceso que se inscribe en el marco general de transformación y terciarización que afecta al conjunto de la economía española y que se traslada por tanto a su economía local, aunque desarrollando características propias. Una evolución que cobra especiales características en el caso de Valladolid, si tenemos en cuenta que las bases en las que asienta su crecimiento económico a partir de la década de 1960 eran las de una ciudad manufacturera, muy ligada al sector de la automoción y los transformados agroalimentarios.

Se trata de un proceso de terciarización que en el caso de Valladolid se ve impulsado por el hecho de su designación como capital regional, en el marco de la nueva estructura territorial, que surge de la Constitución de 1978. Este hecho sin embargo, no debe hacer olvidar la entidad de Valladolid en ámbito regional cuyo tamaño demográfico y económico duplica cuando menos cualquiera de las tres ciudades que le siguen en tamaño de población, haciendo que además de su importancia administrativa, Valladolid actúe también como centro de prestación de servicios y distribución en muchas actividades privadas, como lo demuestra la potencia de actividad comercial, tanto mayorista como minorista.

El hecho de disponer de un centro formativo del tamaño y la tradición de la Universidad de Valladolid, aparece para algunos de los encuestados como un factor que ha posibilitado en parte ese proceso de terciarización, en la medida que a pesar de la masificación a la que se ha visto sometida en las últimas décadas, ésta ha permitido la formación de un amplio número de licenciados, que desde campos muy diversos han permitido y propiciado la terciarización a la que se hace referencia.

Así pues, éste importante crecimiento del sector terciario ha compensado de forma más que suficiente la destrucción de puestos de trabajo que se han producido en el sector industrial.

**Los entrevistados no consideran que exista falta de mano de obra ni falta de personal cualificado.**

Por lo que se refiere al nivel de disponibilidad de mano de obra, los encuestados no consideran que se pueda hablar, con excepción de casos muy puntuales de una falta de personal, ni tan siquiera de personal cualificado, en la medida que una ciudad del tamaño y la evolución demográfica reciente como la de Valladolid, forma a un número de personas suficiente como para cubrir las necesidades de personal que tienen las empresas locales, más aún teniendo en cuenta el fenómeno migratorio, que está cubriendo las necesidades de personal para un significativo número de sectores de actividad y puestos de trabajo, en las que empezaba a ser difícil reclutar a nacionales que quieran desempeñar esos trabajos, bien sea por los salarios, el tipo de trabajo o los horarios que se requieren.

Finalmente, y en este apartado, es relevante señalar la importancia de los portales de internet especializados en el mercado de trabajo, como espacios de intercambio de ofertas y demandas de puestos de trabajo, ya por su inmediatez, capacidad para contactar con múltiples candidatos, así como la posibilidad de modificar en tiempo real las características de los perfiles demandados, esta haciendo de este un medio cada vez más importante como factor de reclutamiento.

## Principales problemas del mercado de trabajo

**Los entrevistados manifiestan su preocupación por el alto nivel de precariedad laboral de los jóvenes y mujeres, fruto de un mercado laboral no excesivamente rígido en su opinión.**

Más allá de los problemas de inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo y más explícitamente aún de la consecución de contratos estables, además de la incidencia del paro femenino, o del paro de larga duración, los encuestados manifiestan su preocupación por el alto nivel de precariedad laboral de jóvenes y mujeres, fruto de un mercado laboral que juzgan no excesivamente rígido.

Así entre los principales problemas que destacan los entrevistados como factores de preocupación hay que señalar la precariedad del trabajo que se produce entre jóvenes y mujeres, como resultado del reducido número de contratos indefinidos que se firman, así como la gran cantidad de titulados universitarios que se ven obligados a buscar su trabajo fuera de Castilla y León.



En lo que se refiere a la precariedad del mercado de trabajo son varios los expertos que apuntan por un lado al minifundismo empresarial que caracteriza a las empresas españolas y vallisoletanas en particular, a demás del hecho reflejado en la encuesta a empresas, por el que el motivo fundamental de contratación de nuevos empleados, se deba a causas relacionadas con la producción.

*El éxodo de los jóvenes titulados universitarios a otras comunidades es doblemente preocupante; primero porque el tejido productivo no es capaz de retenerlos, y segundo porque esto refleja la desconexión entre la Universidad y el entorno laboral.*

En cuanto al problema que supone el hecho de que muchos jóvenes licenciados y licenciadas acaben por marchar finalmente a otras comunidades y especialmente a grandes centros urbanos, para encontrar trabajo en la especialidad para la que se han formado, aparece para algunos de los encuestados como un factor doblemente preocupante. En primer lugar porque esto supone que disponemos de un entramado productivo que no es capaz de dar trabajo a personas cualificadas. Y en segundo lugar, porque este hecho revela la desconexión entre la Universidad y el tejido productivo de su entorno local y regional, una falta de adecuación entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo, lo que en último lugar indicaría un despilfarro de recursos educativos, en la medida que se está invirtiendo en la formación de profesionales que se adecuan poco a las necesidades requeridas por el mercado de trabajo al que debería servir, en un contexto en el que las competencias en educación universitaria han sido transferidas a las comunidades.

## Situación de la mujer

*Los expertos consideran muy positiva la incorporación de la mujer al mercado laboral durante los últimos años.*

Respecto al proceso de incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, existe un elevado grado de unanimidad entre los entrevistados, al constatar la evolución positiva que en los últimos años se ha producido en este sentido, tal como se constataba tanto en los cuadros estadísticos, como en las respuestas obtenidas de los empresarios a partir de la encuesta, así como también de la propia experiencia personal de algunas y algunos de los entrevistados. Tanto la evidencia de las cifras de contratos a mujeres, especialmente en algunos sectores de actividad, pero también por las respuestas obtenidas en la encuesta en cuanto a la falta de prejuicios de los empresarios a la hora de contratar a hombres o mujeres, revelan los pasos que se han dado en el camino de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Y ello con excepción de que en algunos sectores muy concretos en los que por las propias características del sector se reflejaba una preferencia concreta a la contratación masculina.



***Aunque es necesario seguir avanzando en dos retos; alcanzar la igualdad efectiva de salarios entre géneros y la equiparación en el reparto de cargas familiares.***

Y todo ello teniendo en cuenta como señalaban especialmente algunas de las entrevistadas, la necesidad de seguir con los dos retos importantes, como son el alcanzar la igualdad efectiva de salarios entre géneros, así como también la equiparación en el reparto de cargas familiares, lo que en última instancia significa la creación de sociedades más justas y eficientes. Es en estos dos últimos aspectos donde algunos de los entrevistados consideran que se deberán realizar esfuerzos en los próximos años.

En este apartado, hay que señalar también como algunos de los entrevistados hacen especial hincapié en la importancia del gran número de mujeres universitarias, que si exceptuamos algunas especialidades, son en cualquier caso mayoritarias en la Universidad. Y ello, porque esta elevada presencia de mujeres en un espacio educativo como el universitario, permite albergar esperanzas de que en los próximos años se pueda conseguir esa misma incorporación en los niveles directivos de las empresas, aspecto este fundamental si se quiere avanzar en la consecución de la plena igualdad de oportunidades y condiciones salariales.

## **Evolución del mercado laboral**

***Los expertos se mantienen cautelosos a la hora de expresar su opinión sobre el futuro del mercado laboral, aunque no creen que se vayan a producir grandes transformaciones.***

En cuanto a la evolución previsible del mercado de trabajo en los próximos años, los expertos encuestados tienden a manifestarse cautelosos, tanto en lo que se refiere a su evolución general, como a la hora de señalar sectores concretos en los que puedan observarse cambios significativos, si bien y en general, no consideran que se vayan a producir grandes transformaciones. No obstante, ello no significa que no exista un cierto consenso en relación con una serie de sectores maduros en los que la incidencia de los procesos de deslocalización y la búsqueda de áreas con salarios más bajos, puede llevar a la pérdida de puestos de trabajo. Y ello, aunque el desarrollo de otros factores como la generación de I+D para estos sectores o la existencia de un entramado eficiente de empresas auxiliares y de servicios que apoyen a dichas empresas, puede evitar en parte esos procesos, tal como se está realizando en algunos sectores.

Así mismo, el previsible próximo final del boom inmobiliario no parece estar cercano, y todo ello a pesar de que cuando menos en áreas urbanas interiores como la que representa la ciudad de Valladolid, la construcción de viviendas puede empezar a tocar fondo, en la medida que las viviendas que se construyen son viviendas principales, que la generación de los nacidos en los sesentas y setentas ya han completado en buena parte el proceso de emancipación, y que los tipos de interés van a abandonar las senda históricamente baja en la que se



habían mantenido en los últimos años a causa del previsible relanzamiento de otras economías europeas. Aunque en el sector de la construcción todo parece posible, como decía uno de los encuestados.

*Para los entrevistados es necesario avanzar hacia modelos laborales más estables que eviten la temporalidad.*

Algunos de los grandes retos en este apartado, tendrían que ver para parte de los entrevistados, con la necesidad de avanzar más hacia modelos laborales más estables, en la medida que o bien se consiguiera mejorar el nivel de estabilidad de los trabajadores, evitando la temporalidad y especialmente las consecuencias que de ello se derivan especialmente para los jóvenes, en cuanto dos aspectos fundamentales como son el posibilitar su efectiva emancipación, a partir de que pudieran adquirir una razonable estabilidad económica y la posibilidad de formar familias, de manera que se puedan recuperar los niveles de natalidad. Pero también y en particular en relación a los niveles de siniestrabilidad que sufren los trabajadores sometidos a dicha inestabilidad. Y todo ello teniendo en cuenta como señalaba el entrevistado, que se trata de actuaciones que sobrepasan el nivel de actuación del municipio.

### **Aspectos que más preocupan a las empresas a la hora de contratar**

*Según los entrevistados las empresas contratan para hacer frente a las demandas del mercado laboral, y con este marco es muy difícil elaborar planes de incorporación de personal.*

La experiencia de los entrevistados abunda en el hecho de que el motivo fundamental por el que contratan las empresas se debe a la necesidad de hacer frente a las demandas del mercado. Se trataría de una estrategia, que como indica una de las personas entrevistadas, se produce en el marco de una tipología de empresas en la que predominan las pequeñas empresas de servicios, en las que por sus dimensiones es muy difícil elaborar planes de incorporación de personal.

Con ese marco de partida, son varios de los entrevistados los que consideran como las empresas tienden en general a establecer unos requerimientos que se sitúan por encima de las necesidades reales. Así, más que la disponibilidad, formación o edad de los futuros empleados, en los procesos de selección de personal se pone cada vez mayor atención a aquellos aspectos relativos a la motivación de los nuevos empleados y su encaje con las plantilla existentes.

En lo que se refiere al nivel de formación, se considera que a partir de unos mínimos, los niveles de formación, pueden ser suplidos en general con formación específica, al igual que la experiencia laboral.



*Para los expertos consultados, los sectores con mayor potencialidad de crecimiento se sitúan en el sector servicios.*

## Sectores de actividad con mayor potencialidad de crecimiento

Para los expertos consultados, los sectores con mayor potencialidad de crecimiento se sitúan en el sector servicios, dado que por un lado se trata del sector que en él se engloban el conjunto de subsectores que han sido capaces de compensar la destrucción de empleo que se ha producido en otros sectores. Pero también y especialmente porque contiene todo un conjunto de subsectores que son capaces de colaborar y hacer más eficiente a otros subsectores, al ser capaces de aportar especialización y capacidad de investigación y desarrollo a aquellos subsectores que bien por el hecho de aprovechar materias primas locales, ligadas normalmente al subsector agroalimentario, bien porque cuentan con un saber hacer importante y unos canales de comercialización ya asentados, o porque sirven directamente al mercado local y regional.

Así, sectores como los de **servicios a las empresas**, en la medida que Valladolid cuenta con una importante base industrial, además de las economías de escala que es capaz de generar una ciudad de su rango y entidad como capital de Castilla y León y décima ciudad en tamaño de España. **Educación**, para el que Valladolid puede ser foco de captación de estudiantes tanto nacionales como extranjeros, y no solo en aspectos relacionados con el castellano, sino también en áreas en las que algunos departamentos de la Universidad de Valladolid son punteros. **Hostelería**, como servicio que se presta a una colectividad de más de trescientos mil habitantes, a los que se añaden los que acuden a ella por turismo, negocios o de paso. **Transporte**, como resultado de su condición de plaza logística en la que confluyen distintos tipos de modalidad de transporte y ejes de comunicación de carácter nacional e internacional, además de la propia dinámica que genera como centro urbano de primer orden. **Comercio**, cuya actividad no sólo se ve impulsada en su condición de centro urbano de carácter regional, sino también por la propia entidad urbana del municipio. La **Construcción** derivada de las necesidades de la propia aglomeración urbana y de la existencia de empresas que actúan a nivel no ya sólo regional, sino también nacional. Las **actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales**, que se generan en función de las necesidades generadas por su población, y los equipamientos que con dimensión regional dispone, además de la capacidad de formación de profesionales que se deriva de sus infraestructuras educativas. Así como el sector de **otras actividades sociales y servicios a la comunidad**, que por cuestiones similares a las indicadas en el punto anterior, presentan junto con el resto de sectores indicados un evidente potencial de crecimiento, como sectores generadores de trabajo.



Y todo ello sin olvidar la existencia de todo un conjunto de sectores manufactureros ligados a la gran industria y de gran tradición en Valladolid, que a pesar de las incertidumbres y procesos de deslocalización que les afectan, deben ser tenidos muy en cuenta, por su importancia dentro del tejido productivo Vallisoletano.

## 9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

*Los indicadores permiten comparar colectivos diferentes y magnitudes muy dispares, ya que la información que proporcionan está en términos relativos.*

Con el objetivo de tener mecanismos que permitan analizar la evolución del mercado de trabajo, más allá de las cifras absolutas, para identificar crecimientos y poder comparar magnitudes muy distintas y colectivos diferentes, se han creado unos indicadores a partir de toda la información estadística utilizada en el estudio. Los indicadores se han calculado para cada uno de los meses y se han introducido en la herramienta informática, de forma que podrán ser analizados y explotados.

### INDICADORES

Parados por cada 100 contratados

Parados por cada 100 afiliados

Mujeres contratadas por cada 100 hombres contratados

Mujeres paradas por cada 100 hombres parados

Crecimiento Interanual - Contrataciones - Total

Crecimiento Interanual - Contrataciones - Hombres

Crecimiento Interanual - Contrataciones - Mujeres

Crecimiento Interanual - Demandas - Total

Crecimiento Interanual - Demandas - Hombres

Crecimiento Interanual - Demandas - Mujeres

Crecimiento Interanual - Parados - Totales

Crecimiento Interanual - Parados - Hombres

Crecimiento Interanual - Parados - Mujeres

Crecimiento Interanual - Afiliados - Total

Crecimiento Interanual - Afiliados por cuenta ajena

Crecimiento Interanual - Afiliados autónomos

Crecimiento Interanual - Centros de Trabajo

% de contratados por sector respecto al total de contratados

% de hombres contratados por sector respecto al total de hombres contratados

% de mujeres contratadas por sector respecto al total de mujeres contratadas

% de parados por sector respecto al total de parados

% de hombres parados por sector respecto al total de hombres parados

% de mujeres paradas por sector respecto al total de mujeres paradas

Crecimiento de contratados por sector respecto al primer dato de contratados (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de hombres contratados por sector respecto al primer dato de hombres contratados (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de mujeres contratadas por sector respecto al primer dato de mujeres contratadas (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de demandantes por sector respecto al primer dato de demandantes (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de hombres demandantes por sector respecto al primer dato de hombres demandantes (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de mujeres demandantes por sector respecto al primer dato de mujeres demandantes (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de parados por sector respecto al primer dato de parados (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de hombres parados por sector respecto al primer dato de hombres parados (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de mujeres paradas por sector respecto al primer dato de mujeres paradas (Enero 2000 = 100)

Crecimiento de afiliados por sector respecto al primer dato de afiliados (Septiembre 2000 = 100)

Crecimiento de afiliados por cuenta ajena por sector respecto al primer dato de afiliados por cuenta ajena (Septiembre 2000 = 100)

Crecimiento de afiliados autónomos por sector respecto al primer dato de afiliados autónomos (Septiembre 2000 = 100)

Crecimiento de centros de trabajo por sector respecto al primer dato de centros de trabajo (Septiembre 2000 = 100)

## 10. CONCLUSIONES FINALES

---

### 10.1. TOTAL DE LOS SECTORES

Del análisis de los datos recogidos sobre el mercado de trabajo puede concluirse que los **contratos registrados** en el municipio de Valladolid ascienden a una media de poco más de 11.000 contratos mensuales; que suponen un 72% del total provincial y el 18% de los realizados en Castilla y León. Lo que teniendo en cuenta que su población significa el 63% del total provincial y el 13% de la Comunidad, da idea de su dinamismo. Del total de estos contratos, unos 5.800 corresponden a hombres y otros 5.200 a mujeres, siguiendo un proceso por el que la diferencia de contrataciones entre hombres y mujeres ha tendido a reducirse a lo largo del periodo estudiado. Hay que señalar además, que un 32% del total de contratos se efectúan a personas menores de 25 años, frente a un 59% a personas entre 25 y 44 años, y el 9% restante a mayores de 44 años. En tanto que respecto al nivel de estudios, un 73% de los contratados cuenta con estudios secundarios, frente a un 22% que disponen de titulación superior o universitaria y un 5% con estudios primarios o analfabetos.

En cuanto al tipo de contratos realizados, un 92% de estos son de duración determinada, que representan unos 10.174 contratos mensuales, frente a sólo un 8% que son de carácter indefinido lo que supone unas 860 personas.

El número de contrataciones registradas se ha incrementado desde los 98.768 contratos producidos en el periodo que va de enero a noviembre del año 2000 a los 122.936 del mismo periodo en 2005, lo que supone un incremento del 24%. Si bien ello no debe hacernos olvidar la elevada estacionalidad, que resulta de los ciclos de actividad que determinan cada sector productivo, dando lugar a ajustes periódicos de plantillas, con aumentos y disminuciones de las contrataciones, fluctuaciones que no ha impedido sin embargo, el crecimiento continuado de las contrataciones a lo largo de estos seis últimos años.

En lo que respecta a la distribución sectorial de esos contratos, un 42% se realizan en el sector de Inmobiliario y de servicios a las empresas, frente a un 12% en la construcción, el 10% del sector del comercio, o un 8% de la hostelería. Mientras que entre los sectores que han experimentado un mayor incremento aparecen los de Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, Actividades sanitarias y veterinarias y servicios sociales, Hostelería, Intermediación financiera o Transporte, que han crecido en más del 50%, frente



a una media del 24%, para el conjunto de los sectores. En tanto que los sectores de Industria manufacturera, Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria o Industrias extractivas, han experimentado una evolución negativa.

El **paro registrado** afecta en Valladolid a una media de 16.166 desocupados mensuales, que suponen el 68% del total provincial, y el 15% de Castilla y León. De ellos, 6.100 son hombres y 10.100 mujeres, lo que evidencia de entrada un problema. Del total de estos parados, un 13% son menores de 25 años, frente a un 54% que tienen entre 25 y 44 años, y el 33% restante mayores de 44 años, lo que evidencia por su parte la dificultad de este último grupo para encontrar trabajo. Mientras que por nivel de estudios, un 73% cuenta con estudios secundarios, frente a un 24% de titulados superiores o universitarios y un 3% con estudios primarios o analfabetos.

Así, el número medio de parados registrados en las oficinas del ECyL de Valladolid a lo largo del periodo que va desde 2000 a 2005 ha pasado de los 16.843 parados mensuales de media en el año 2000, a los 16.288 de 2005. Esta evolución ha significado un descenso del 3,3% en el número de parados a lo largo del periodo, y ello a pesar de la modificación metodológica del concepto de paro, que se produce en marzo de 2005, sin la cual se habría obtenido un descenso aún más importante.

En lo que se refiere al número de las **demandas de empleo**, han seguido una evolución descendente, muy similar a la que se observa en el caso de los parados. Así, las demandas registradas en el ECYL presentan una caída continuada, de forma que de las 27.827 demandas medias mensuales del año 2000, se ha pasado a 23.204 demandas del año 2005. Así, el número de demandas medias mensuales ha descendido en un 17%, a lo largo del periodo. La importancia que han adquirido otras vías de colocación como los portales de internet o las ETT, son en buena parte los causantes de este descenso en el número de demandas de empleo registradas en las oficinas públicas de empleo de Valladolid.

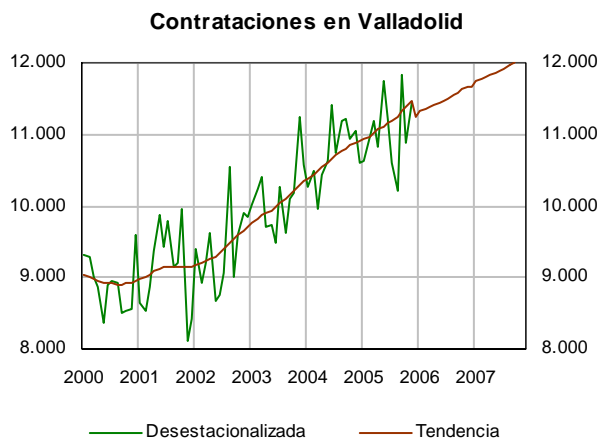
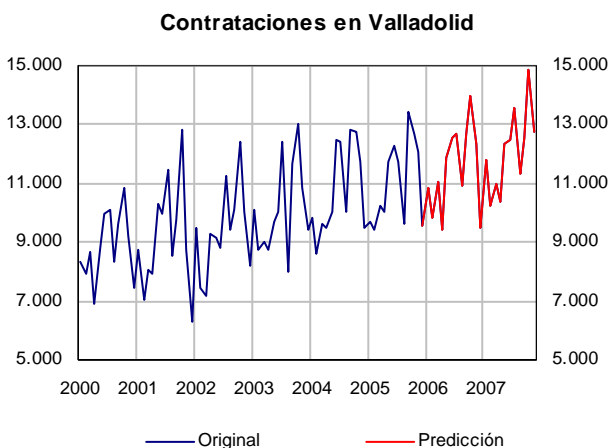
Mientras, el número de **afiliaciones a la Seguridad Social** ha experimentado un continuo incremento entre septiembre de 2000 y noviembre de 2005, tanto entre los trabajadores por cuenta propia como por cuenta ajena. Se trata de una evolución que está afectada por la estacionalidad, pero de forma menos intensa que las contrataciones o los parados. Las oscilaciones de la serie de afiliados por cuenta ajena se deben exclusivamente a la estacionalidad del mercado de trabajo. Así, entre noviembre de 2000 y noviembre de 2005 el número de



afiliaciones an alta de trabajadores por cuenta ajena creció un 13%, y el número de autónomos creció un 33%.

La diferencia positiva que se establece entre el número de contratos y el número de parados registrados, determina el incremento en los niveles de ocupación alcanzados, lo que permite establecer la valoración positiva de la evolución del mercado de trabajo en el municipio de Valladolid.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.





## 10.2. SECTOR A. AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y SELVICULTURA

*En líneas generales el paro ha evolucionado negativamente y se espera que aumente en los próximos dos años.*

*Los empresarios se muestran expectantes a la hora de realizar contrataciones durante el 2006.*

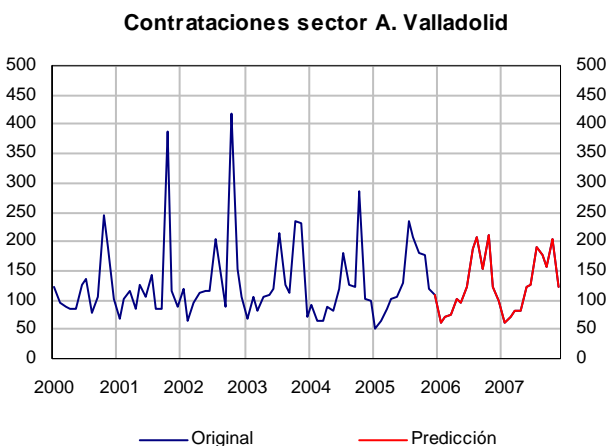
*No cabe esperar un incremento en las contrataciones durante los años 2006 y 2007.*

El número medio de contrataciones mensuales generadas por este sector ha pasado de 1.356 en el año 2000, a 1.453 en el 2005, lo que significa un crecimiento del 7%, en tanto que el número medio mensual de parados ha pasado de 413 a 498, incrementándose en un 21%. Las afiliaciones a la Seguridad Social crecieron en un 45%, y el número de autónomos en un 35%.

En los últimos tres años, un 80% de sus empresas han incorporado personal, frente a un 40% que lo van a hacer en el próximo año, lo que sumado al significativo nivel de estabilización en el número medio de contratos que presentan globalmente un elevado nivel de estacionalidad, y que tan sólo un 13% de las empresas que van a contratar este año vayan a efectuar despidos, permite esperar que se mantenga el nivel de contratación.

En general, y en la situación actual, no parece que se pueda esperar sin embargo del sector agrario un incremento de su capacidad de empleo, por el tipo de cultivos fácilmente mecanizables y por tanto poco intensivos en mano de obra, pero especialmente por las incertidumbres que crean de los cambios previstos en la Política Agraria Común, que podrían acelerar el proceso de abandono de cultivos, e incidir negativamente en las empresas transformadoras. Aunque las previsiones para los años 2006 y 2007, mantendrían en principio una estabilidad en el número de contrataciones.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



### 10.3. SECTOR C. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

El número de contrataciones generadas por el sector es muy bajo, por el escaso número de empresas, de manera que a lo largo del periodo estudiado raramente se ha llegado a superar las cinco contrataciones mensuales.

**Las contrataciones alternan un periodo de decrecimiento con otro de crecimiento, y durante el año 2005 se mantienen estables y así continuarán.**

**En líneas generales el paro se ha mantenido estable, sin una tendencia clara, y continuará así.**

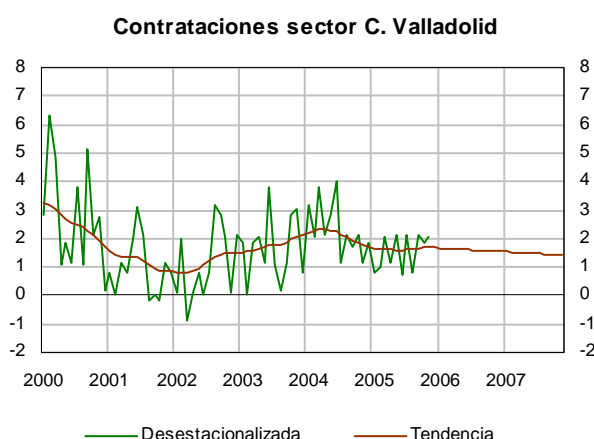
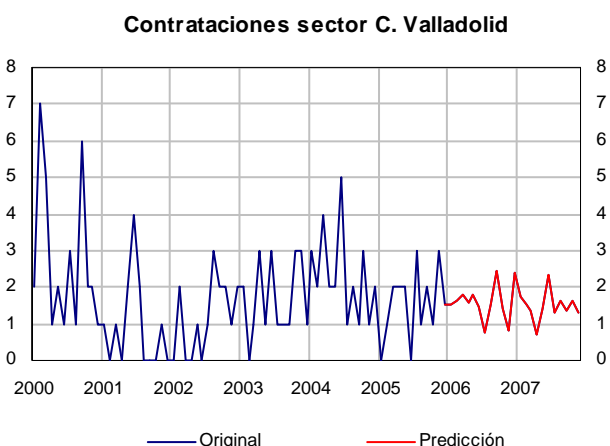
**Los empresarios no esperan realizar contrataciones durante el 2006.**

**No cabe esperar un incremento en las contrataciones durante los próximos años.**

Los niveles de paro en este sector han permanecido prácticamente estables, al igual que el número de demandas. En tanto que las afiliaciones a la Seguridad Social disminuyeron en un 39%, manteniéndose estable el número de autónomos.

Si bien las dos empresas consultadas realizaron contrataciones durante los tres últimos años, ninguna de ellas espera realizar contrataciones durante el próximo año, por lo que teniendo en cuenta el estancamiento del número de contrataciones registradas en los últimos años, no cabe esperar que este sector sea capaz de incrementar el número de contrataciones. Y ello a pesar de que la escasa entidad del sector dificulta la realización de pronósticos respecto al mismo, por el bajo número de contrataciones y por su escaso nivel de repercusión sobre el entramado productivo local.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.4. SECTOR D. INDUSTRIAS MANUFACTURERAS

**Las contrataciones alcanzaron su cota máxima en junio de 2004 y desde entonces han descendido y continuarán descendiendo.**

**El paro tuvo una tendencia alcista hasta el año 2004, desde entonces ha disminuido y seguirá haciéndolo.**

**Los empresarios no son muy optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006.**

**Los empresarios de este sector otorgan bastante importancia a la formación y a la experiencia laboral.**

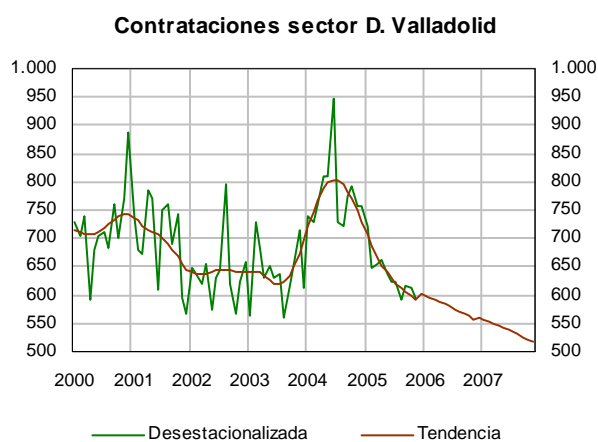
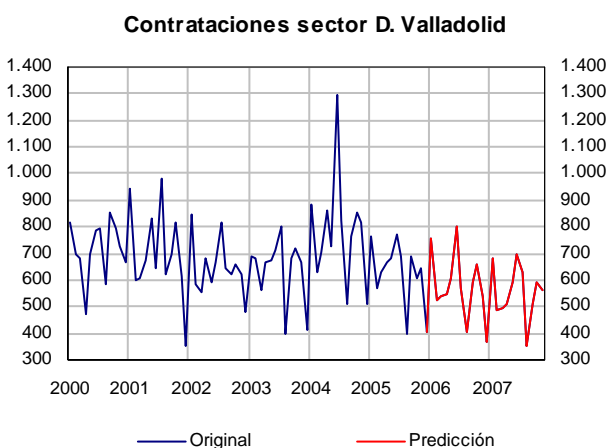
**Se espera un descenso de las contrataciones en los próximos años.**

La media de contrataciones mensuales generadas ha caído desde los 7.911 contratos de 2000, a los 7.108 de 2005, lo que significa un descenso del 10%. De igual forma, el número de parados pasó desde los 2.178 parados de 2000 a 2.351 de 2005, con un incremento del 8%. Periodo durante el que las demandas disminuyeron en un 6%, mientras que el número de afiliaciones a la Seguridad Social cayeron en un 10%, en tanto que el número de autónomos creció en un 29%.

Si se tiene en cuenta que un 83% de las empresas han incorporado personal a lo largo de los tres últimos años, y únicamente un 50% realizarán incorporaciones durante el próximo año, hay que considerar que en función de la progresiva caída en el número de contrataciones a lo largo de los últimos cinco años, no es de esperar que el sector evolucione positivamente en este aspecto. Y ello a pesar de ser un de los sectores con mayor porcentaje de empresas que han contratado, también porque se trata de uno de los sectores con mayores plantillas medias.

El sector manufacturero aparece como uno de los que otorgan globalmente una mayor importancia a la formación y experiencia laboral en los procesos de selección. Aunque la realización de cursos de formación específica a empleados del sector es reducida, y tienden a realizarse en las propias empresas.

Por todo ello no parece pues que las empresas de este sector ofrezcan grandes expectativas de incremento en la generación de empleo, a menos de que se trate de empresas capaces de generar un alto valor añadido, o que trabajen en exclusiva para mercados locales. A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.5. SECTOR E. PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA

**La tendencia de las contrataciones no ha dejado de ser alcista y continuará siéndolo.**

**El paro ha experimentado una tendencia alcista continuada desde el año 2004. Pero se espera que se estabilice durante los años 2006 y 2007.**

**Los empresarios se muestran optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006.**

**Según los empresarios prima la experiencia laboral sobre la formación.**

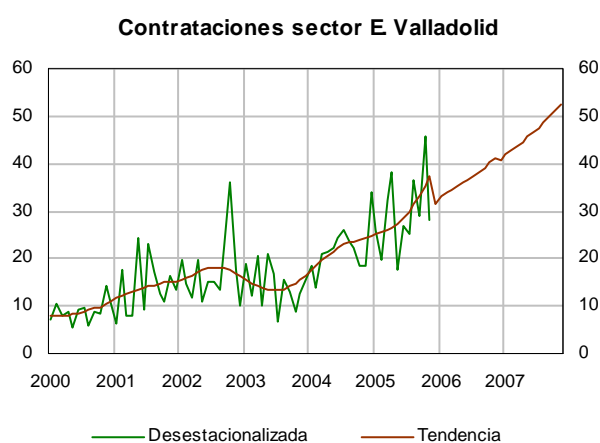
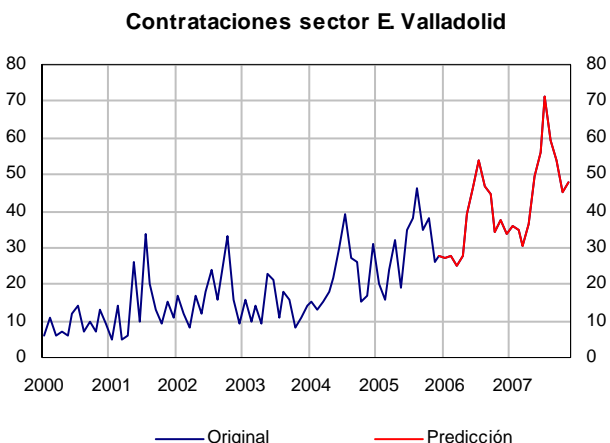
**Se espera un incremento de las contrataciones en los próximos años.**

El número medio mensual de contrataciones se ha incrementado desde 99 en 2000 a 329 de 2005, con un crecimiento del 232%. Mientras el número medio mensual de parados registrados pasó de 12 en 2000 a 38 en 2005, lo que supone un incremento del 217%. Así mismo, las demandas se incrementaron en un 142 %, si bien el número de afiliaciones por alta en la Seguridad Social cayó en un 53%, aspecto éste que se explicaría por las prejubilaciones realizadas en este sector.

En los últimos tres años, un 75% de sus empresas han incorporado personal, frente a un 50% que lo van a hacer en el próximo año, lo que sumado con la evolución positiva ya señalada en el número de contratos, y el hecho de que sólo un 12% de los que contratan este año van a efectuar despidos, permite esperar un crecimiento positivo en el número de contrataciones del sector. Según la opinión de los empresarios se trata de un sector en el que se prima la experiencia laboral sobre la formación.

Se trata de un sector con expectativas positivas, por su crecimiento continuado, tanto en el número de contratos como de las demandas y especialmente en lo que se refiere a las mujeres. Así las previsiones son claramente alcistas, si bien no hay que olvidar que se trata de un sector de reducido tamaño.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.6. SECTOR F. CONSTRUCCIÓN

*Las contrataciones han mantenido una tendencia estable, pero a lo largo del 2005 experimentan un gran crecimiento y se espera un cambio al alza en el nivel de la serie.*

*Desde mediados del 2003 el paro ha ido descendiendo y se espera que continúe disminuyendo.*

*Los empresarios se muestran bastante optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006.*

*Las expectativas de creación de puestos de trabajo se mantienen estables para los próximos dos años.*

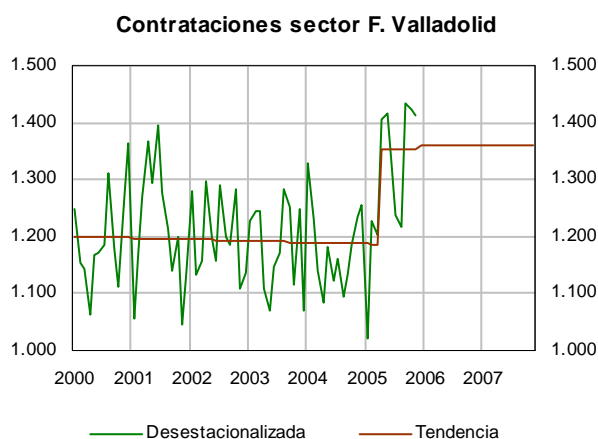
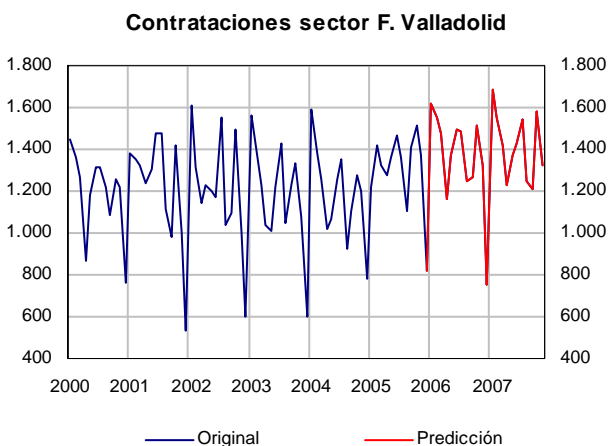
El número medio de contrataciones mensuales ha evolucionado desde las 13.527 de 2000, a las 14.831 de 2005, con un crecimiento del 10%. En tanto que el número de parados evolucionó desde 1.010 en 2000 a 1.118 en 2005, con un incremento del 11%. Mientras las demandas disminuyeron en un 4%, las altas en la Seguridad Social y autónomos crecieron un 15%, y un 39%, respectivamente.

De la opinión recogida de los empresarios se desprende que un 89% realizaron nuevas contrataciones durante los tres últimos años, frente a casi un 71% que realizarán también contrataciones en 2006, y ello teniendo en cuenta que sólo un 38% de los mismos prescindirán de las personas contratadas, por lo que cabe deducir un clima de confianza dentro del sector.

La distribución de las nuevas incorporaciones según género, sitúa a la construcción entre los sectores que cuentan con un mayor número de hombres en sus plantillas, junto con industrias extractivas, manufactureras y agua, gas y energía. Así mismo la realización de cursos de formación específica a sus empleados tiene lugar de forma preferente dentro de las propias empresas.

Por todo ello cabe esperar que las expectativas de este sector en relación a sus posibilidades de creación de puestos de trabajo se mantengan estables.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



### 10.7. SECTOR G. COMERCIO

*Las contrataciones prácticamente no han crecido en seis años, pero se espera que aumenten en los próximos años.*

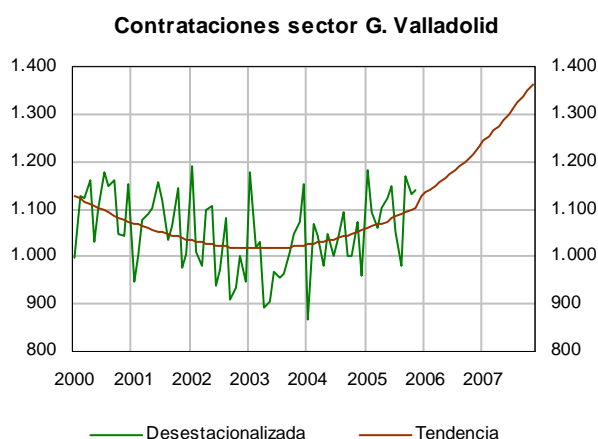
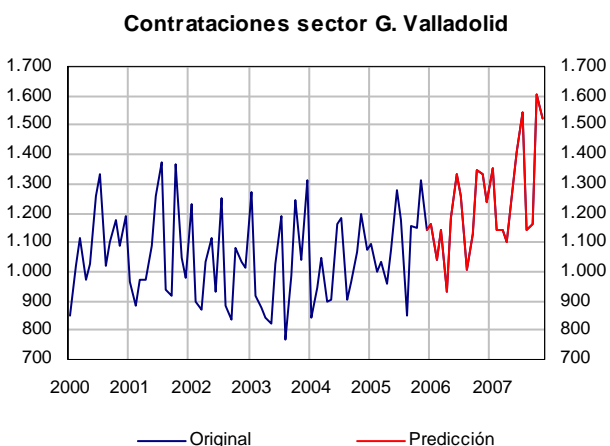
*Desde primeros del 2004 el paro ha ido descendiendo y se espera que continúe disminuyendo.*

*Son pocas las empresas que manifiestan que realizarán contratos durante el año 2006, pero los datos estadísticos indican que cabe esperar que aumenten las contrataciones durante los próximos años.*

El número medio de contrataciones mensuales evolucionó desde los 11.957 de 2000, a las 12.083 de 2005, con un crecimiento del un 1%. Así mismo, el número de parados pasó de 2.313 en 2000 a los 2.309 de 2005. Frente a las demandas que descendieron en un 13%, las afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social cayeron un 10%, y el número de autónomos se incrementó en un 27%.

De las respuestas recogidas de los empresarios se obtiene que el 71% de las empresas del sector han contratado nuevos empleados en los últimos tres años, en tanto que sólo un 35% de ellos realizará nuevas contrataciones durante el año 2006, si bien solo son un 8% los que rescindirán contratos a lo largo del año. Así pues, teniendo en cuenta que tanto las contrataciones como las afiliaciones registradas durante el periodo analizado se han incrementado, cabe esperar que se mantenga el crecimiento positivo en el número de contratos generados por este sector durante los dos próximos años.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.8. SECTOR H. HOSTELERÍA

*Entre el 2000 y el 2005 las contrataciones han mantenido una tendencia alcista y la seguirán manteniendo.*

*Desde primeros del 2004 el paro ha ido descendiendo y se espera que se estabilice.*

*Los empresarios se muestran optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006.*

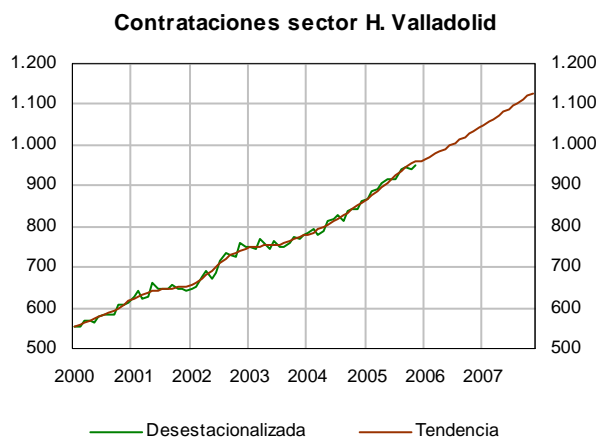
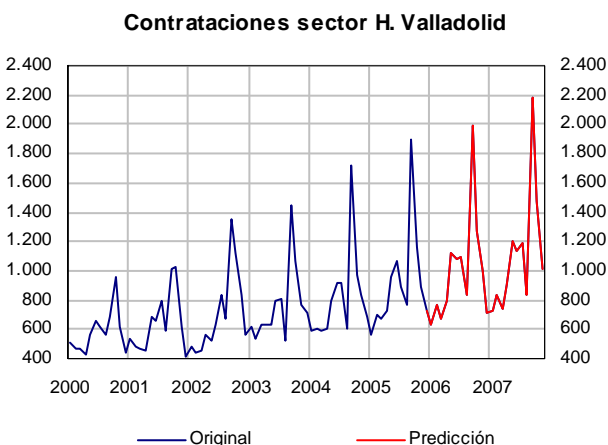
*Se espera un incremento de las contrataciones en los próximos años.*

La media de contrataciones mensuales del sector ha evolucionado desde las 6.532 de 2000, a las 10.289 de 2005, con un crecimiento del 58%. Mientras el número medio de parados pasó de 1.053 en 2000 a 1.151 de 2005, con un crecimiento del 9%. En tanto que las demandas cayeron un 6%, y el número de afiliaciones por cuenta ajena y de autónomos a la Seguridad Social crecieron en un 24 y un 29% respectivamente.

De las respuesta de los empresarios se obtiene que el 79% de sus empresas han realizado contrataciones durante los tres últimos años, y ello frente a un 43% que contratará nuevos empleados en 2006, en tanto que sólo un 28% de éstos dará por finalizados los contratos durante este año, de los cual se desprende un clima de confianza, teniendo en cuenta además que se trata de uno de los sectores con mayor capacidad de contratación. Hay que señalar además, que éste es uno de los sectores en los que se tarda más tiempo en cubrir los puestos de trabajo, al tiempo que presenta uno de los niveles más bajos de satisfacción en relación al grado de adecuación y formación de las personas incorporadas, y ello teniendo en cuenta que los cursos de formación son escasos y tienden a realizarse en las propias empresas.

El hecho de que tanto las contrataciones, como las demandas y el número de afiliaciones a la Seguridad Social, se hayan incrementado a lo largo de los últimos años, y que el clima de confianza existente entre los empresarios sea positivo, hacen que se espere un crecimiento del sector.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.9. SECTOR I. TRANSPORTE

**Entre el 2000 y el 2005 las contrataciones han mantenido una tendencia alcista y la seguirán manteniendo.**

**Durante el mismo periodo el número de parados ha crecido y seguirá creciendo.**

**Los empresarios se muestran optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006.**

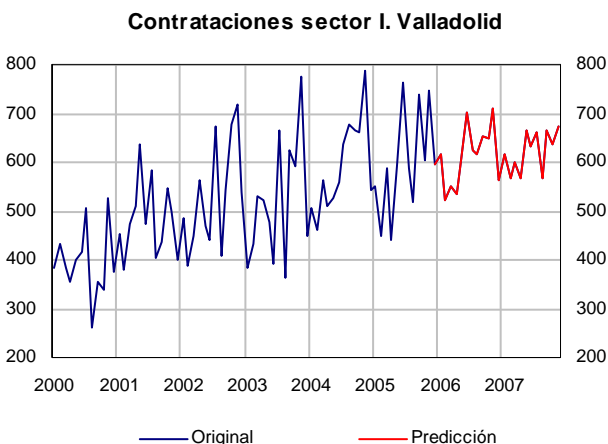
**Se espera que las contrataciones sigan creciendo durante el 2006 y el 2007.**

El número medio de contrataciones mensuales ha pasado de 4.361 en 2000, a las 6.574 de 2005, lo que significa un crecimiento de un 51%. En tanto que el número de parados pasó 456 en 2000 a 505 de 2005, un incremento del 11%. Así mismo, las demandas aumentaron en un 7%, mientras que las afiliaciones por cuenta ajena y autónomos a la Seguridad Social lo hicieron en un 6%, y un 32%.

De las respuestas de las empresas se obtiene que más de un 77% de ellas realizaron nuevas incorporaciones durante los tres últimos años, y que hasta un 46% de ellas lo seguirán haciendo durante este año 2006, por lo que en función de la evolución del número de contratos registrados, indicaría que existe un clima positivo de confianza, teniendo en cuenta que el motivo fundamental de contratación es por motivos de producción. Siendo además un sector en el que según la respuesta de las empresas, la distribución entre contratos duración determinada y contratos indefinidos presentando porcentajes muy similares. Lo que sitúa a este como uno de los sectores con un mayor porcentaje de contratos indefinidos.

Así, el significativo incremento en el número de contrataciones y especialmente de las mujeres, además de las respuestas recibidas de las empresas, permite esperar que se mantenga el crecimiento del sector, que sitúa a éste entre los de mayor capacidad de contratación.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.





## 10.10. SECTOR J. INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

El número medio de contrataciones mensuales ha pasado de 484 en 2000, a 739 en 2005, lo que significa un incremento del 53%. Frente a un número de parados que disminuyó de 157 en 2000 a 127 en 2005. En tanto que las demandas se incrementaron en un 2%, y el número de afiliaciones a la Seguridad Social que creció en un 98%.

**Las contrataciones se han caracterizado por ciclos alcistas y bajistas, actualmente están estables y se espera un ciclo alcista.**

**Desde principios del año 2002 el paro ha ido descendiendo y se espera que continúe en descenso.**

**Son pocas las empresas que manifiestan que realizarán contratos durante el año 2006, pero los datos estadísticos indican que cabe esperar que aumenten las contrataciones durante los próximos años.**

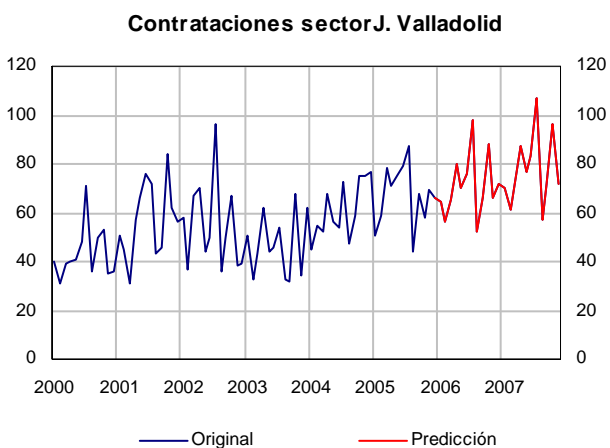
**Los empresarios de este sector se muestran insatisfechos con la adecuación y formación de los nuevos contratados.**

Casi la mitad de las empresas han realizado nuevas contrataciones a lo largo de los tres últimos años, según las respuestas obtenidas de las empresas, mientras que las expectativas en relación a 2006 indican que un 26% de ellas realizarán nuevas incorporaciones.

Se trata de uno de los sectores que realizan con mayor rapidez los procesos de selección, pero también un bajo nivel de satisfacción tanto en relación a los niveles de adecuación como de formación, formación que tienden a realizar externamente a las empresas.

En conjunto se puede decir que la positiva evolución en el número de contrataciones, especialmente entre las mujeres y los bajos niveles de paro permiten esperar que los niveles de generación de empleo del sector, mantengan el vigor mostrado.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.11. SECTOR K. ACTIVIDADES INMOBILIARIAS, SERVICIOS EMPRESARIALES

**Las contrataciones han crecido hasta el año 2005; desde principios del 2005 empiezan a disminuir y se espera que continúen disminuyendo.**

**El paro disminuyó durante el 2004, pero creció durante el 2005 y seguirá haciéndolo.**

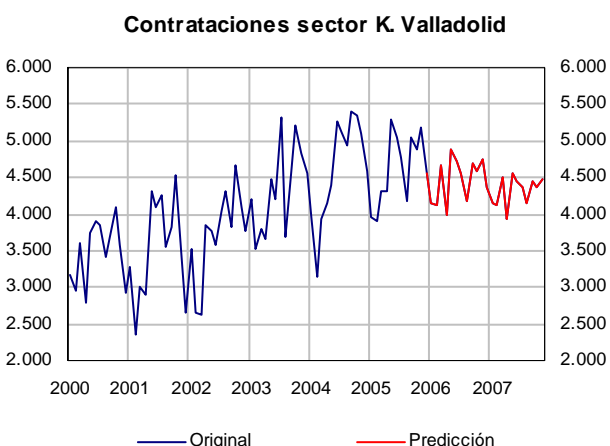
**Aunque los empresarios se muestran optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006, las estadísticas dicen que disminuirá el volumen total de contrataciones en los próximos dos años.**

El número medio de contrataciones mensuales se ha incrementado desde las 38.799 de 2000, a las 50.900 de 2005, con un crecimiento de un 31%. En tanto que los 2.239 parados de 2000, aumentaron hasta los 2.735 de 2005, lo que supone un crecimiento del 22% en el periodo de esos seis años. Al igual que las demandas que lo hicieron en un 2%, además de las afiliaciones por cuenta ajena y autónomos a la Seguridad Social que crecieron un 35% y un 75%, en cada caso.

De las respuestas de las empresas se obtiene que más del 72% han incorporado empleados en los tres últimos años, y que hasta un 39% volverán a contratar nuevos empleados durante 2006, lo que indicaría la existencia de un buen clima de expectativas empresariales, si tenemos en cuenta que el factor principal de contratación resulta de atender las necesidades de producción.

De este sector hay que señalar que se trata de uno de los que cuenta con un mayor número de mujeres en sus plantillas, junto con los de educación, actividades sanitarias y agricultura. Así mismo, se trata de uno de los sectores que presenta un mayor nivel de diversificación a la hora de buscar las nuevas incorporaciones. A la vez que se trata de uno de los que cuenta con el número de contratos indefinidos más bajos. Mientras que en lo que se refiere a los cursos de formación, tienden a realizarse tanto de forma interna como externa.

Aunque hay que considerar sin embargo una creciente incidencia de los niveles de paro que afectan al sector, de los que cabe esperar que sigan la línea ascendente que presenta desde mediados de 2004. Por todo lo indicado hasta el momento, cabe esperar que el nivel de contrataciones del sector disminuya para los años 2006 y 2007. A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.12. SECTOR L. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

**Las contrataciones mantienen una tendencia bajista desde principios del año 2000 que se estabilizará en los próximos meses.**

**El paro también mantiene una tendencia bajista y así continuará.**

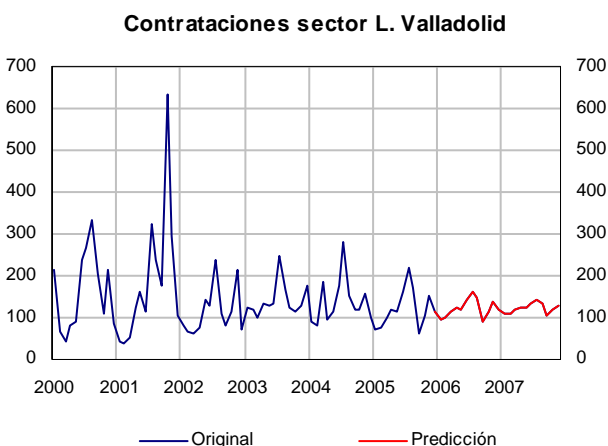
**No hay grandes esperanzas en la capacidad de generación de empleo de este sector para los próximos años.**

El número medio de contrataciones mensuales del sector ha pasado de 1.858 en 2000, a las 1.358 de 2005, lo que supone una disminución del 27%. Mientras que el número de parados pasó de 903 en 2000 a los 806 de 2005, con una disminución del 11%. En tanto que las demandas cayeron un 9%, y el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció un 14.

Las especiales características de este sector hace que no se hayan encuestado ninguna de sus empresas.

La evolución negativa de las contrataciones, hace que no se puedan concebir grandes esperanzas en relación con la capacidad de generación de empleo de este sector.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.13. SECTOR M. EDUCACIÓN

**Las contrataciones mantienen una tendencia alcista desde principios del año 2000 que continuará en los próximos meses.**

**El paro se ha mantenido estable y continuará estándolo.**

**Los empresarios se muestran optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006.**

**Se espera que las contrataciones sigan creciendo durante el 2006 y el 2007.**

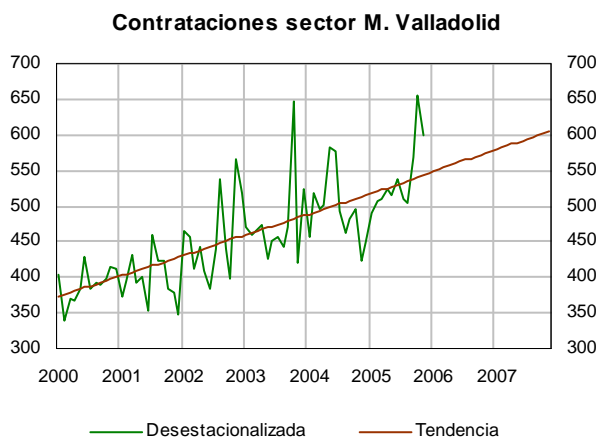
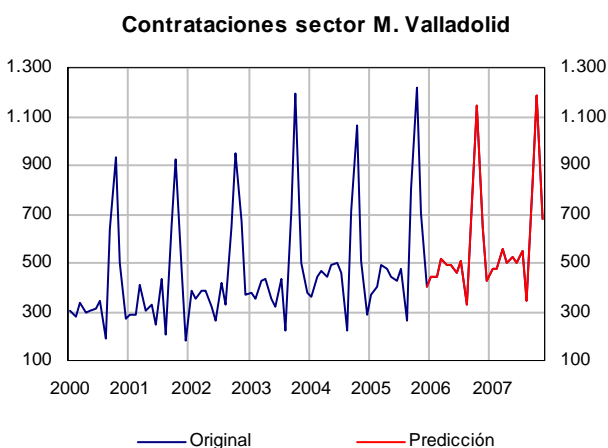
El número medio de contrataciones mensuales ha pasado de 4.440, en 2000, a 6.077 en 2005, lo que significa un crecimiento de un 37%, al tiempo que el número de parados pasó de 576 en 2000 a 573 en 2005. Mientras que las demandas cayeron en un 13%, y el número de afiliaciones por cuenta ajena y de autónomos a la Seguridad Social creció un 2%, y 23% respectivamente.

Más del 78% de las empresas han realizado nuevas contrataciones a lo largo de los tres últimos años, según respuestas de las empresas, alcanzando a un 51% las que volverán a contratar durante 2006, lo que a pesar del elevado grado de estacionalidad del sector significa la existencia de un clima de confianza.

Hay que señalar que se trata de uno de los sectores con un mayor porcentaje de trabajadoras, a la vez que el periodo de tiempo requerido para contratar se sitúa entre los más bajos del conjunto de sectores analizados. Mientras que la formación tiende a realizarse tanto de forma interna como externa.

El positivo crecimiento de las contrataciones a pesar del elevado nivel de estacionalidad y unos niveles de paro que se mantienen estables, permite considerar que este sector incrementará su capacidad de contratación.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.14. SECTOR N. ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS Y SERVICIOS SOCIALES

La media de contrataciones mensuales ha pasado de 2.110, en 2000, a las 4.301 de 2005, lo que significa un crecimiento del 104%. En tanto que los 640 parados de 2000 han pasado a 632 en 2005. Frente a las demandas que cayeron un 8%. Mientras que las afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social crecieron un 29%, y los autónomos en un 73%.

*Las contrataciones mantienen una tendencia alcista desde principios del año 2000 que continuará en los próximos meses.*

*El paro está creciendo desde principios del año 2003 y continuará creciendo.*

*En este sector se registra el mayor porcentaje de contrataciones femeninas.*

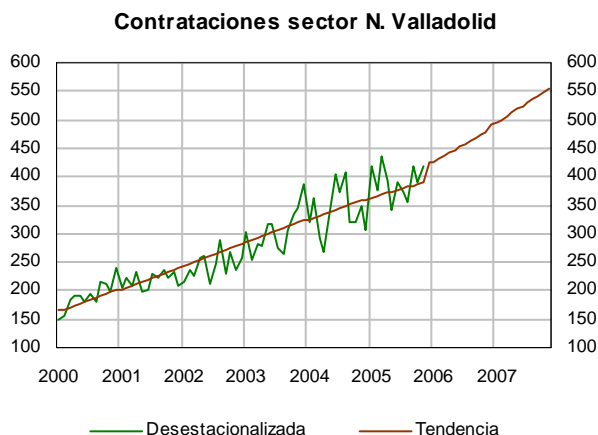
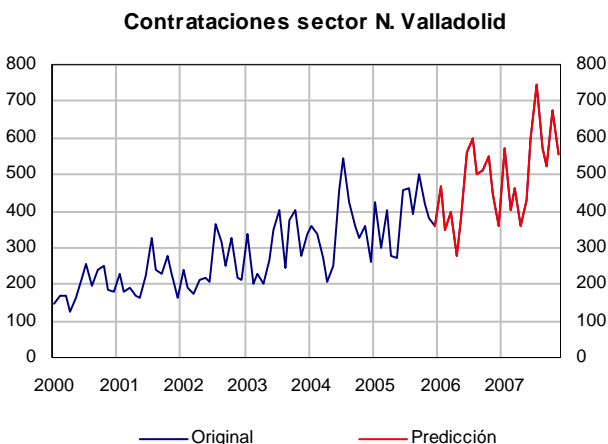
*Son pocas las empresas que manifiestan que realizarán contratos durante el año 2006, pero los datos estadísticos indican que los contratos aumentarán durante los próximos años.*

Casi el 70% de las empresas del sector han realizado nuevas incorporaciones a lo largo de los tres últimos años, si bien únicamente un 26% de las mismas esperan seguir contratando durante el año 2006.

Hay que señalar que se trata de sector con mayor presencia femenina, así como también uno de los que dan mayor importancia a la formación a la hora de incorporar nuevos empleados. Siendo a su vez uno de los sectores que manifiesta un mayor grado de satisfacción por el grado de adecuación al puesto de trabajo y al nivel de formación requerido. Un sector en el que los cursos de formación tienden a realizarse en la propia empresa.

El incremento de las contrataciones en ambos sexos, que se ha detectado al analizar la evolución de las contrataciones registradas, permite esperar que la capacidad de creación de puestos de trabajo de este sector se mantenga en su línea actual.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



### 10.15. SECTOR O. OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD

El número medio de contrataciones mensuales ha pasado de 5.220 en 2005, a 6.765 en 2005, lo que significa un crecimiento de un 30%. En tanto que el número de parados evolucionó desde 766 en 2000 a 737 en 2005, con un incremento del 4%. Las demandas cayeron un 16%, mientras que el número de afiliaciones por cuenta ajena y autónomos a la Seguridad Social crecieron un 26 y 31%.

**Las contrataciones mantienen una tendencia alcista desde principios del año 2000 que continuará en los próximos meses.**

**El paro está decreciendo y continuará haciéndolo.**

**Los empresarios se muestran optimistas en cuanto a realizar contrataciones durante el 2006.**

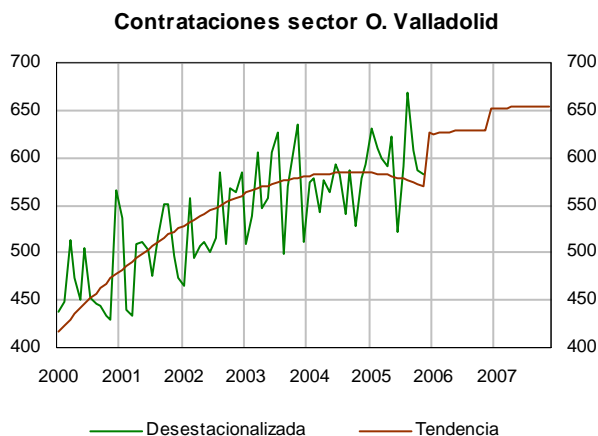
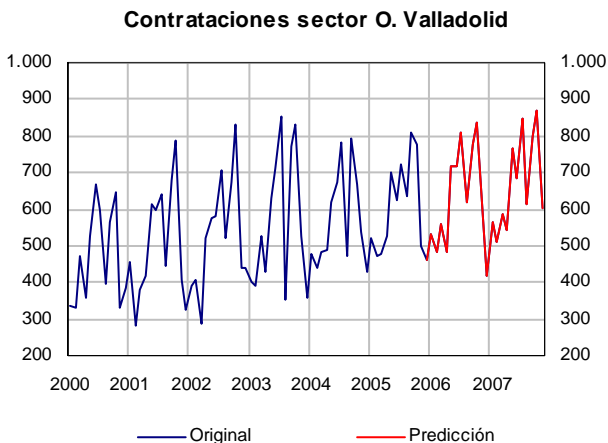
**Se espera que las contrataciones sigan creciendo durante el 2006 y el 2007.**

Las respuestas obtenidas de las empresas indican que un 77% han incorporado empleados en los tres últimos años, y que hasta un 40% de ellas volverán a contratar nuevos empleados durante 2006, lo que indicaría la existencia de expectativas empresariales, si tenemos en cuenta que el factor principal de contratación resulta de atender las necesidades de producción.

Se trata de uno de los sectores que cuenta con un mayor porcentaje de mujeres en sus plantillas, al tiempo que presenta una mayor predisposición a realizar contratos indefinidos. La realización de cursos de formación específica es escasa, si bien cuando se realizan tienden a impartirse de forma interna .

El positivo crecimiento de las contrataciones y la evolución reciente del sector permiten esperar que este mantenga su capacidad de creación de puestos de trabajo.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 10.16. SECTOR P. HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO

**Las contrataciones se mantienen estables desde el 2002 pero crecerán en un futuro inmediato.**

**El paro se mantiene estable desde el 2001 pero crecerá en un futuro inmediato.**

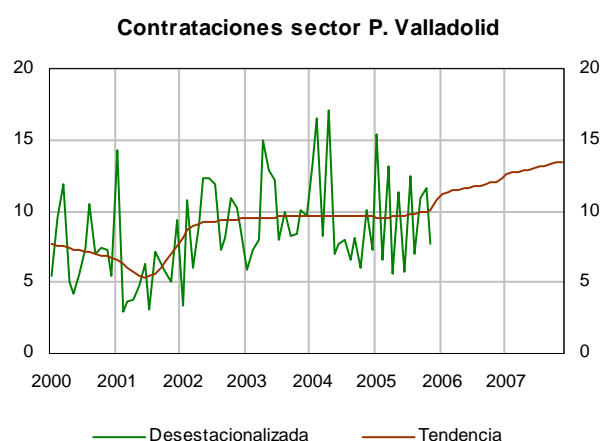
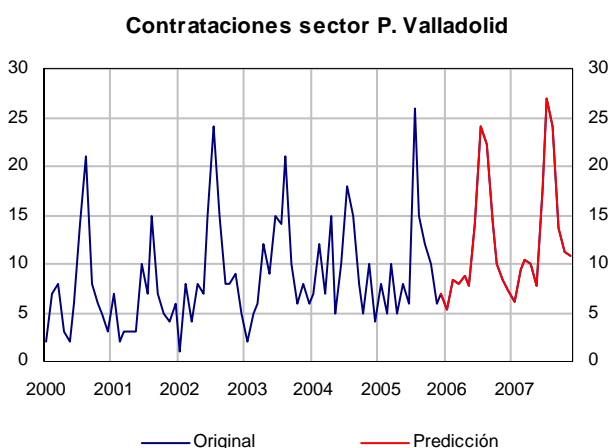
**Se espera que las contrataciones crezcan durante el 2006 y el 2007.**

El número medio de contrataciones mensuales ha pasado de las 82 del año 2000, a las 111 de 2005, lo que significa un crecimiento de un 35%. Mientras que el número de parados pasó de 129 a 128 en el mismo periodo. En tanto que las demandas se incrementaron en un escaso 2%, y el número de afiliaciones por cuenta ajena a la Seguridad Social creció un 98%.

Por las especiales características de este sector, en el que los contratantes son fundamentalmente familias, y dado que no se ha podido contactar con la única empresa privada de este sector, que según el censo consultado existía en Valladolid en el año 2004, no ha sido posible obtener información complementaria de este sector.

La evolución reciente del sector, que presenta un elevado nivel de estacionalidad, permite esperar mantenga su capacidad de crecimiento y generación de empleo, aunque la escasa entidad del mismo hace difícil que pueda generar un número importante de contrataciones.

A continuación se muestra la evolución de las contrataciones con la predicción para los años 2006 y 2007, así como la tendencia y la serie original desestacionalizada, es decir, los datos originales descontando el efecto producido por la estacionalidad.



## 11. ANEXO

---

### Clasificación Nacional de Actividades Económicas – cnae 93

#### A - AGRICULTURA, GANADERÍA CAZA Y SELVICULTURA

##### **01000 - AGRICULTURA, GANADERÍA, CAZA Y ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS**

- 01100 Producción agrícola
- 01110 Cultivo de cereales y otros cultivos
- 01120 Cultivo de hortalizas, especialidades de horticultura y productos de vivero
- 01121 Cultivo de hortalizas
- 01122 Cultivo de flores y plantas ornamentales
- 01130 Cultivo de frutas, frutos secos, especias y cultivos para bebidas
- 01131 Cultivo de la vid
- 01132 Cultivo de agrios
- 01133 Cultivo del olivo
- 01134 Cultivo de otras frutas, frutos secos, especias y cultivos para bebidas
- 01200 Producción ganadera
- 01210 Explotación de ganado bovino y producción de leche cruda
- 01220 Explotación de ganado ovino, caprino y equino
- 01221 Explotación de ganado ovino y caprino
- 01222 Explotación de ganado equino
- 01230 Explotación de ganado porcino
- 01231 Explotación de ganado porcino intensivo
- 01232 Explotación de ganado porcino extensivo
- 01240 Avicultura
- 01250 Otras explotaciones de ganado
- 01300 Producción agraria combinada con la producción ganadera
- 01400 Actividades de servicios relacionados con la agricultura y ganadería, excepto actividades veterinarias; mantenimiento de jardines
- 01410 Actividades de servicios relacionados con la agricultura; mantenimiento de jardines
- 01420 Actividades de servicios relacionados con la ganadería, excepto actividades veterinarias
- 01500 Caza, captura de animales y repoblación cinegética, incluidas las actividades de los servicios relacionados con las mismas
- 01501 Caza y captura de animales
- 01502 Repoblación cinegética
- 01503 Actividades de los servicios relacionados con la caza

##### **02000 - SELVICULTURA, EXPLOTACIÓN FORESTAL Y ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS**

- 02010 Selvicultura y explotación forestal
- 02011 Selvicultura
- 02012 Explotación forestal
- 02020 Actividades de los servicios relacionados con la selvicultura y explotación forestal

#### B - PESCA

##### **05000 PESCA, ACUICULTURA ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS**

- 05010 Pesca
- 05020 Acuicultura
- 05021 Acuicultura de aguas continentales
- 05022 Acuicultura de aguas marinas



## C - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS

### 10000 - EXTRACCIÓN Y AGLOMERACIÓN DE ANTRACITA, HULLA, LIGNITO Y TURBA

- 10100 Extracción y aglomeración de antracita y hulla
- 10100 Extracción y aglomeración de antracita y hulla
- 10101 Extracción y aglomeración de antracita
- 10102 Extracción y aglomeración de hulla
- 10103 Extracción y aglomeración de hulla subbituminosa
- 10200 Extracción y aglomeración de lignito pardo
- 10300 Extracción y aglomeración de turba

### **11000 - EXTRACCIÓN DE CRUDOS DE PETRÓLEO Y GAS NATURAL; ACTIVIDADES DE LOS SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS EXPLOTACIONES PETROLÍFERAS Y DE GAS, EXCEPTO ACTIVIDADES DE PROSPECCIÓN**

11100 Extracción de crudos de petróleo y gas natural 112 Actividades de los servicios relacionados con las explotaciones petrolíferas y de gas, excepto actividades de prospección

### 12000 - EXTRACCIÓN DE MINERALES DE URANIO Y TORIO

### 13000 - EXTRACCIÓN DE MINERALES METÁLICOS

- 13100 Extracción de minerales de hierro
- 13200 Extracción de minerales metálicos no féreos, excepto minerales de uranio y torio
- 13201 Extracción de cobre, plomo y cinc
- 13202 Extracción de metales preciosos
- 13203 Extracción de otros minerales metálicos no féreos

### 14000 - EXTRACCIÓN DE MINERALES NO METÁLICOS NI ENERGETICOS

- 14100 Extracción de piedra
- 14110 Extracción de piedra ornamental y para la construcción
- 14111 Extracción de mármol
- 14112 Extracción de granito
- 14113 Extracción de otros tipos de piedra ornamental y para la construcción
- 14120 Extracción de piedra caliza, yeso y creta
- 14121 Extracción de yeso
- 14122 Extracción de creta
- 14123 Extracción de otras piedras
- 1413 Extracción de pizarras
- 14200 Extracción de arenas y arcillas
- 14210 Extracción de gravas y arenas
- 14220 Extracción de arcilla y caolín
- 14221 Extracción de caolín
- 14222 Extracción de arcilla
- 14300 Extracción de minerales para abonos y productos químicos
- 14301 Extracción de fosfatos y nitratos
- 14302 Extracción de sales potásicas
- 14303 Extracción de piritas y azufre
- 14304 Extracción de fluorita
- 14305 Extracción de otros minerales no metálicos
- 14400 Producción de sal
- 14401 Extracción de sal marina
- 14402 Extracción de sal manantial y sal gema
- 14500 Extracción de otros minerales no metálicos ni energéticos
- 14501 Extracción de feldespatos
- 14502 Extracción de otros minerales

## D – INDUSTRIA MANUFACTURERA

### D – INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN, BEBIDAS Y TABACO

#### 15000 - INDUSTRIA DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS

- 15100 - Industria cárnica
- 15110 Sacrificio de ganado y conservación de carne
- 15120 Sacrificio y conservación de volatería
- 15130 Fabricación de productos cárnicos
- 15200 - Elaboración y conservación de pescados y productos a base de pescado
- 15201 Elaboración de productos congelados o refrigerados de pescados y otros productos marinos
- 15202 Fabricación de conservas de pescado
- 15203 Elaboración de productos de la pesca ahumados
- 15300 - Preparación y conservación de frutas y hortalizas
- 15310 Preparación y conservación de patatas
- 15320 Fabricación de jugos de frutas y hortalizas
- 15321 Fabricación de jugo de uva
- 15322 Fabricación de otros jugos de frutas y hortalizas
- 15330 Fabricación de conservas de frutas y hortalizas
- 15331 Preparación de hortalizas congeladas
- 15332 Preparación y conservación de hortalizas no congeladas
- 15333 Preparación y conservación de aceitunas
- 15334 Fabricación de conservas de frutas
- 15400 - Fabricación de grasas y aceites (vegetales y animales)
- 15410 Fabricación de aceites y grasas sin refinar
- 15411 Obtención de aceite de oliva sin refinar
- 15412 Obtención de otras grasas y aceites vegetales sin refinar
- 15413 Obtención de otras grasas y aceites animales no comestibles
- 15420 Fabricación de aceites y grasas refinadas
- 15430 Fabricación de margarina y grasas comestibles similares
- 15500 - Industrias lácteas
- 15510 Fabricación de productos lácteos
- 15511 Preparación de leche, fabricación de mantequilla y otros productos lácteos
- 15512 Fabricación de quesos
- 15520 Elaboración de helados
- 15600 Fabricación de productos de molinería, almidones y productos amiláceos
- 15610 Fabricación de productos de molinería
- 15611 Molturación de trigo
- 15612 Molturación de otros granos
- 15613 Fabricación de otros productos de molinería
- 15620 Fabricación de almidones y productos amiláceos
- 15700 Fabricación de productos para la alimentación animal
- 15710 Fabricación de productos para la alimentación de animales de granja
- 15720 Fabricación de productos para la alimentación de animales de compañía
- 15800 Fabricación de otros productos alimenticios
- 15810 Fabricación de pan y productos de panadería y pastelería frescos
- 15811 Fabricación de pan y otros productos de panadería frescos
- 15812 Fabricación de productos de pastelería
- 15820 Fabricación de galletas y de productos de panadería y pastelería de larga duración
- 15821 Fabricación de galletas
- 15822 Fabricación de productos de panadería y pastelería de larga duración
- 15830 Industria del azúcar
- 15840 Industria del cacao, chocolate y confitería
- 15841 Fabricación de cacao y chocolate
- 15842 Fabricación de productos de confitería
- 15850 Fabricación de pastas alimenticias
- 15860 Elaboración de café, té e infusiones
- 15870 Elaboración de especias, salsas y condimentos
- 15880 Elaboración de preparados para la alimentación infantil y preparados dietéticos
- 15881 Elaboración de preparados para la alimentación infantil
- 15882 Elaboración de otros preparados dietéticos.
- 15890 Elaboración de otros productos alimenticios
- 15900 Elaboración de bebidas
- 15910 Destilación de bebidas alcohólicas
- 15911 Obtención de aguardientes naturales
- 15912 Obtención de otras bebidas alcohólicas destiladas



15920 Destilación de alcohol etílico procedente de fermentación  
15930 Elaboración de vinos  
15931 Elaboración de cavas y vinos espumosos naturales  
15932 Elaboración y crianza de vinos  
15940 Elaboración de sidra y otras bebidas fermentadas a partir de frutas  
15950 Elaboración de otras bebidas no destiladas, procedentes de fermentación  
15960 Fabricación de cerveza  
15970 Fabricación de malta  
15980 Producción de aguas minerales y bebidas analcohólicas  
15981 Envasado de agua mineral natural, de manantial y potable preparada  
15982 Producción de bebidas refrescantes sin alcohol

## **16000 - INDUSTRIA DEL TABACO**

## **D - INDUSTRIA TEXTIL Y DE CONFECCIÓN**

### **17000 - INDUSTRIA TEXTIL**

17100 Preparación e hilado de fibras textiles  
17110 Preparación e hilado de fibras de algodón y sus mezclas  
17120 Preparación e hilado de fibras de lana cardada y sus mezclas  
17130 Preparación e hilado de fibras de lana peinada y sus mezclas  
17140 Preparación e hilado de fibras de lino y sus mezclas  
17150 Torcido y preparación de la seda; torcido y textura de filamentos sintéticos y artificiales  
17160 Fabricación de hilo de coser  
17170 Preparación e hilado de otras fibras textiles  
17200 Fabricación de tejidos textiles  
17210 Fabricación de tejidos de algodón y sus mezclas  
17220 Fabricación de tejidos de lana cardada y sus mezclas  
17230 Fabricación de tejidos de lana peinada y sus mezclas  
17240 Fabricación de tejidos de seda  
17250 Fabricación de otros tejidos textiles  
17300 Acabado de textiles  
17301 Teñido de textiles  
17302 Estampación de textiles  
17303 Otros acabados de textiles  
17400 Fabricación de otros artículos confeccionados con textiles, excepto prendas de vestir  
17500 Otras industrias textiles  
17510 Fabricación de alfombras y moquetas  
17520 Fabricación de cuerdas, cordeles, bramantes y redes  
17530 Fabricación de telas no tejidas y artículos confeccionados con éstas, excepto prendas de vestir  
17540 Fabricación de otros artículos textiles  
17541 Fabricación de tejidos estrechos  
17542 Fabricación de tejidos impregnados, endurecidos o recubiertos en materias plásticas  
17543 Fabricación de otros artículos textiles  
17600 Fabricación de tejidos de punto  
17700 Fabricación de artículos en tejidos de punto  
17710 Fabricación de calcetería  
1772 Fabricación de otros artículos en tejidos de punto

### **18000 - INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN Y DE LA PELETERÍA**

18100 Confección de prendas de cuero  
18200 Confección de prendas de vestir en textiles y accesorios  
18210 Confección de ropa de trabajo  
18220 Confección de otras prendas exteriores  
18221 Confección industrial  
18222 Confección a medida  
18230 Confección de ropa interior  
18231 Confección de ropa interior masculina  
18232 Confección de lencería femenina  
18240 Confección de otras prendas de vestir y accesorios  
18241 Confección de ropa para bebé y primera infancia  
18242 Confección de ropa deportiva  
18243 Confección de otras prendas de vestir y accesorios  
18300 Preparación y teñido de pieles de peletería; fabricación de artículos de peletería  
18301 Preparación, curtido y teñido de pieles de peletería 18302 Fabricación de artículos de peletería

## D - INDUSTRIA DEL CUERO Y DEL CALZADO

### 19000 - PREPARACIÓN CURTIDO Y ACABADO DEL CUERO; FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS DE MARROQUINERÍA Y VIAJE; ARTÍCULOS DE GUARNICIONERÍA TALABARTERÍA Y ZAPATERÍA

- 19100 Preparación, curtido y acabado del cuero
- 19200 Fabricación de artículos de marroquinería y viaje, artículos de guarnicionería y talabartería
- 19201 Fabricación de artículos de marroquinería y viaje
- 19202 Fabricación de otros artículos de piel
- 19300 Fabricación de calzado

## D - INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO

### 20000 - INDUSTRIA DE LA MADERA Y DEL CORCHO, EXCEPTO MUEBLES; CESTERÍA Y ESPARTERÍA

- 20100 Aserrado y cepillado de la madera ; preparación industrial de la madera
- 20101 Aserrado y cepillado de la madera
- 20102 Preparación industrial de la madera
- 20200 Fabricación de chapas, tableros contrachapados, alistonados, de partículas aglomeradas, de fibras y otros tableros y paneles
- 20300 Fabricación de estructuras de madera y piezas de carpintería y ebanistería para la construcción
- 20301 Fabricación de piezas de carpintería y ebanistería para la construcción
- 20302 Fabricación de estructuras de madera
- 20400 Fabricación de envases y embalajes de madera
- 20500 Fabricación de otros productos de madera. Fabricación de productos de corcho, cestería y espartería
- 20510 Fabricación de otros productos de madera
- 20520 Fabricación de productos de corcho, cestería y espartería
- 20521 Tratamiento del corcho bruto y fabricación de productos de corcho
- 20522 Fabricación de artículos de cestería y espartería

## D - INDUSTRIA DEL PAPEL; EDICIÓN, ARTES GRÁFICAS Y REPRODUCCIÓN DE SOPORTES GRABADOS

### 21000 - INDUSTRIA DEL PAPEL

- 21100 Fabricación de pasta papelera, papel y cartón
- 21110 Fabricación de pasta papelera
- 21111 Fabricación de pasta papelera a partir de fibra virgen
- 21112 Fabricación de pasta papelera a partir de fibra regenerada
- 21120 Fabricación de papel y cartón
- 21200 Fabricación de artículos de papel y de cartón
- 21210 Fabricación de papel y cartón ondulados; fabricación de envases y embalajes de papel y cartón
- 21220 Fabricación de artículos de papel y cartón para uso doméstico y sanitario
- 21230 Fabricación de artículos de papelería
- 21240 Fabricación de papeles pintados
- 21250 Fabricación de otros artículos de papel y cartón

### 22000 – EDICIÓN, ARTED GRÁFICAS, REPRODUCCIÓN DE SOPORTES GRABADOS

- 22100 Edición
- 22110 Edición de libros
- 22120 Edición de periódicos
- 22130 Edición de revistas
- 22140 Edición de soportes de sonido grabado
- 22150 Otras actividades de edición
- 22200 Artes gráficas y actividades de los servicios relacionados con las mismas
- 22210 Impresión de periódicos
- 22220 Otras actividades de impresión
- 22230 Encuadernación
- 22240 Actividades de preimpresión
- 22250 Actividades auxiliares relacionadas con la impresión
- 22300 Reproducción de soportes grabados
- 22310 Reproducción de soportes de sonido grabado
- 22320 Reproducción de soportes de vídeo grabado
- 22330 Reproducción de soportes de informática grabados

## D - REFINO DE PETRÓLEO Y TRATAMIENTO DE COMBUSTIBLES NUCLEARES

### 23000 - COQUERÍAS, REFINO DE PETRÓLEO Y TRATAMIENTO DE COMBUSTIBLES NUCLEARES

- 23100 Coquerías
- 23200 Refino de petróleo
- 23300 Tratamiento de combustibles nucleares y residuos radiactivos
- 23301 Producción de combustibles nucleares e isótopos radiactivos
- 23302 Procesado de combustibles nucleares y gestión de residuos radiactivos

## D - INDUSTRIA QUÍMICA

### 24000 - INDUSTRIA QUÍMICA

- 24100 Fabricación de productos químicos básicos
- 24110 Fabricación de gases industriales
- 24120 Fabricación de colorantes y pigmentos
- 24130 Fabricación de productos básicos de química inorgánica
- 24140 Fabricación de productos básicos de química orgánica
- 24141 Fabricación de productos químicos orgánicos de origen petroquímico
- 24142 Fabricación de otros productos básicos de química orgánica
- 24150 Fabricación de abonos y compuestos nitrogenados fertilizantes
- 24160 Fabricación de primeras materias plásticas
- 24170 Fabricación de caucho sintético en forma primaria
- 24200 Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos
- 24300 Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares; tintas de imprenta y masillas
- 24301 Fabricación de pinturas, barnices y revestimientos similares
- 24302 Fabricación de tintas de imprenta
- 24400 Fabricación de productos farmacéuticos
- 24410 Fabricación de productos farmacéuticos de base
- 24420 Fabricación de preparaciones farmacéuticas y otros productos farmacéuticos de uso medicinal
- 24421 Fabricación de especialidades farmacéuticas
- 24422 Fabricación de otros productos de farmacia
- 24500 Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento. Fabricación de perfumes y productos de belleza e higiene
- 24510 Fabricación de jabones, detergentes y otros artículos de limpieza y abrillantamiento
- 24520 Fabricación de perfumes y productos de belleza e higiene
- 24600 Fabricación de otros productos químicos
- 24610 Fabricación de explosivos y artículos pirotécnicos
- 24611 Fabricación de explosivos
- 24612 Fabricación de artículos pirotécnicos
- 24620 Fabricación de colas y gelatinas
- 24630 Fabricación de aceites esenciales
- 24640 Fabricación de material fotográfico virgen y preparados químicos para fotografía
- 24650 Fabricación de soportes vírgenes para grabación
- 24660 Fabricación de otros productos químicos
- 24661 Tratamiento de aceites y grasas para usos industriales
- 24662 Fabricación de otros productos químicos
- 24700 Fabricación de fibras artificiales y sintéticas

## D - INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACIÓN DEL CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS

### 25000 - FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAUCHO Y MATERIAS PLÁSTICAS

- 25100 Fabricación de productos de caucho
- 25110 Fabricación de neumáticos y cámaras de caucho
- 25120 Reconstrucción y recauchutado de neumáticos
- 25130 Fabricación de otros productos de caucho
- 25200 Fabricación de productos de materias plásticas
- 25210 Fabricación de placas, hojas, tubos y perfiles de materias plásticas
- 25220 Fabricación de envases y embalajes de materias plásticas
- 25230 Fabricación de productos de materias plásticas para la construcción
- 25240 Fabricación de otros productos de materias plásticas
- 25241 Fabricación de productos diversos en materias plásticas
- 25242 Fabricación de piezas técnicas en materias plásticas

## D - INDUSTRIA DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS

### 26000 - FABRICACIÓN DE OTROS PRODUCTOS MINERALES NO METÁLICOS

26100 Fabricación de vidrio y productos de vidrio  
26110 Fabricación de vidrio plano  
26120 Manipulado y transformación de vidrio plano  
26130 Fabricación de vidrio hueco  
26140 Fabricación de fibra de vidrio  
26150 Fabricación y manipulado de otro vidrio (incluido el vidrio técnico)  
26200 Fabricación de productos cerámicos no refractarios excepto los destinados a la construcción; fabricación de productos cerámicos refractarios  
26210 Fabricación de artículos cerámicos de uso doméstico y ornamental  
26220 Fabricación de aparatos sanitarios cerámicos  
26230 Fabricación de aisladores y piezas aislantes de material cerámico  
26240 Fabricación de otros productos cerámicos de uso técnico  
26250 Fabricación de otros productos cerámicos  
26260 Fabricación de productos cerámicos refractarios  
26300 Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica  
26400 Fabricación de ladrillos, tejas y productos de tierras cocidas para la construcción  
26500 Fabricación de cemento, cal y yeso  
26510 Fabricación de cemento  
26520 Fabricación de cal  
26530 Fabricación de yeso  
26600 Fabricación de elementos de hormigón, yeso y cemento  
26610 Fabricación de elementos de hormigón para la construcción  
26620 Fabricación de elementos de yeso para la construcción  
26630 Fabricación de hormigón fresco  
26640 Fabricación de mortero  
26650 Fabricación de fibrocemento  
26660 Fabricación de otros productos de hormigón, yeso y cemento  
26700 Industria de la piedra ornamental y para la construcción  
26701 Corte, tallado y acabado de la piedra  
26702 Fabricación de piedras artificiales con ligantes sintéticos  
26800 Fabricación de productos minerales no metálicos diversos  
26810 Fabricación de productos abrasivos  
26820 Fabricación de otros productos minerales no metálicos

## D - METALURGIA Y FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS

### 27000 - METALURGIA

27100 Fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones  
27200 Fabricación de tubos  
27210 Fabricación de tubos de hierro  
27211 Producción de tubos de hierro  
27212 Producción de accesorios de tubos de hierro  
27220 Fabricación de tubos de acero  
27221 Producción de tubos de acero  
27222 Producción de accesorios de tubos de acero  
27300 Otros procesos de primera transformación del hierro y el acero  
27310 Estirado en frío  
27320 Laminación en frío  
27330 Producción de perfiles en frío por conformación con plegado  
27340 Trefilado en frío  
27350 Producción de ferroaleaciones no CECA (\*) y otros procesos de transformación del hierro y del acero  
27351 Ferroaleaciones no CECA (\*)  
27352 Otros procesos de la transformación del hierro y del acero  
27400 Producción y primera transformación de metales preciosos y de otros metales no férreos  
27410 Producción y primera transformación de metales preciosos  
27420 Producción y primera transformación de aluminio  
27430 Producción y primera transformación de plomo, zinc y estaño  
27431 Producción y primera transformación de plomo  
27432 Producción y primera transformación de zinc  
27433 Producción y primera transformación de estaño  
27440 Producción y primera transformación de cobre  
27450 Producción y primera transformación de otros metales no férreos

27500 Fundición de metales  
27510 Fundición de hierro  
27520 Fundición de acero  
27530 Fundición de metales ligeros  
27540 Fundición de otros metales no féreos

### **28000 - FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS, EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO**

28100 Fabricación de elementos metálicos para la construcción  
28110 Fabricación de estructuras metálicas y sus partes  
28120 Fabricación de carpintería metálica  
28200 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal; fabricación de radiadores y calderas para calefacción central  
28210 Fabricación de cisternas, grandes depósitos y contenedores de metal  
28220 Fabricación de radiadores y calderas para calefacción central  
28300 Fabricación de generadores de vapor  
28400 Forja, estampación y embutición de metales; metalurgia de polvos  
28401 Forja y estampación de metales  
28402 Troquelado y embutición de metales  
28403 Metalurgia de polvos  
28500 Tratamiento y revestimiento de metales. Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros  
28510 Tratamiento y revestimiento de metales  
28520 Ingeniería mecánica general por cuenta de terceros  
28600 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería, herramientas y ferretería  
28610 Fabricación de artículos de cuchillería y cubertería  
28620 Fabricación de herramientas y de útiles intercambiables para máquinas herramienta  
28621 Fabricación de herramientas manuales  
28622 Fabricación de herramientas mecánicas  
28630 Fabricación de cerraduras y herrajes  
28700 Fabricación de productos metálicos diversos, excepto muebles  
28710 Fabricación de bidones y toneles de hierro o acero  
28720 Fabricación de envases y embalajes ligeros, en metal  
28730 Fabricación de productos de alambre  
28740 Fabricación de pernos, tornillos, cadenas y muelles  
28750 Fabricación de otros productos metálicos  
28751 Fabricación de artículos metálicos de menaje doméstico  
28752 Fabricación de cajas fuertes y puertas de seguridad  
28753 Fabricación de otros productos metálicos diversos

## **D - INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO METÁLICO**

### **29000 - INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN DE MAQUINARIA Y EQUIPO METÁLICO**

29100 Fabricación de máquinas, equipo y material mecánico  
29110 Fabricación de motores y turbinas, excepto los destinados a aeronaves, vehículos automóviles y ciclomotores  
29120 Fabricación de bombas, compresores y sistemas hidráulicos  
29121 Fabricación de bombas  
29122 Fabricación de compresores  
29123 Fabricación de transmisiones hidráulicas y neumáticas  
29130 Fabricación de válvulas y grifería  
29140 Fabricación de cojinetes, engranajes y órganos mecánicos de transmisión  
29141 Fabricación de rodamientos  
29142 Fabricación de órganos mecánicos de transmisión  
29200 Fabricación de otra maquinaria, equipo y material mecánico de uso general  
29210 Fabricación de hornos y quemadores  
29220 Fabricación de maquinaria de elevación y manipulación  
29221 Fabricación de ascensores, montacargas, escaleras mecánicas y similares  
29222 Fabricación de otro material de elevación y manipulación  
29230 Fabricación de maquinaria de ventilación y refrigeración no doméstica  
29240 Fabricación de otra maquinaria de uso general  
29241 Fabricación de maquinaria y equipo de embalaje y acondicionamiento  
29242 Fabricación de material para pesar  
29243 Fabricación de otra maquinaria de uso general para la industria  
2930 Fabricación de maquinaria agraria  
29310 Fabricación de tractores agrícolas  
29320 Fabricación de otra maquinaria agraria  
29321 Producción de otra maquinaria agraria  
29322 Reparación de maquinaria y material agrario

29400 Fabricación de máquinas-herramienta  
29401 Fabricación de máquinas-herramienta para trabajar los metales  
29402 Fabricación de máquinas-herramienta para trabajar la madera  
29403 Fabricación de otras máquinas-herramienta  
29500 Fabricación de maquinaria diversa para usos específicos  
29510 Fabricación de maquinaria para la industria metalúrgica  
29520 Fabricación de maquinaria para las industrias extractivas y de la construcción  
29530 Fabricación de maquinaria para la industria de la alimentación, bebidas y tabaco  
29540 Fabricación de maquinaria para la industria textil, de la confección y del cuero  
29541 Fabricación de maquinaria para la industria textil y de la confección  
29542 Fabricación de maquinaria de lavado y limpieza en seco  
29543 Fabricación de maquinaria para la industria del cuero y del calzado  
29550 Fabricación de maquinaria para la industria del papel y del cartón  
29560 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos  
29561 Fabricación de maquinaria y equipo para artes gráficas  
29562 Fabricación de máquinas para trabajar el caucho y materias plásticas  
29563 Fabricación de moldes  
29564 Fabricación de otra maquinaria para usos específicos  
29600 Fabricación de armas y municiones  
29601 Fabricación de armamento pesado  
29602 Fabricación de armas ligeras  
29700 Fabricación de aparatos domésticos  
29710 Fabricación de aparatos electrodomésticos  
29720 Fabricación de aparatos domésticos no eléctricos

## **D - INDUSTRIA DE MATERIAL Y EQUIPO ELÉCTRICO, ELECTRÓNICO Y ÓPTICO**

### **30000 - FABRICACIÓN DE MÁQUINAS DE OFICINA Y EQUIPOS INFORMÁTICOS**

30010 Fabricación de máquinas de oficina  
30020 Fabricación de ordenadores y otro equipo informático

### **31000 - FABRICACIÓN DE MAQUINARIA Y MATERIAL ELÉCTRICO**

31100 Fabricación de motores eléctricos, transformadores y generadores  
31200 Fabricación de aparatos de distribución y control eléctricos  
31300 Fabricación de hilos y cables eléctricos aislados  
31400 Fabricación de acumuladores y pilas eléctricas  
31500 Fabricación de lámparas eléctricas y aparatos de iluminación  
31501 Fabricación de lámparas y tubos eléctricos  
31502 Fabricación de aparatos de iluminación  
31600 Fabricación de otro equipo eléctrico  
31610 Fabricación de material y equipo eléctrico para motores y vehículos  
31611 Fabricación de aparatos y dispositivos eléctricos para motores de combustión interna  
31612 Fabricación de aparatos eléctricos de iluminación y señalización para material de transporte  
31620 Fabricación de otro equipo y material eléctrico

### **32000 - FABRICACIÓN DE MATERIAL ELECTRÓNICO; FABRICACIÓN DE EQUIPO Y APARATOS DE RADIO, TELEVISIÓN Y**

32100 Fabricación de válvulas, tubos y otros componentes electrónicos  
32200 Fabricación de transmisores de radiodifusión y televisión y de aparatos para la radiotelefonía y radiotelegrafía con hilos  
32201 Fabricación de equipos de emisión de radio y televisión  
32202 Fabricación de aparatos para la radiotelefonía y radiotelegrafía con hilos  
32300 Fabricación de aparatos de recepción, grabación y reproducción de sonido e imagen

### **33000 - FABRICACIÓN DE EQUIPO E INSTRUMENTOS MÉDICO-QUIRÚRGICOS, DE PRECISIÓN, ÓPTICA Y RELOJERÍA**

33100 Fabricación de equipo e instrumentos médico quirúrgicos y de aparatos ortopédicos  
33200 Fabricación de instrumentos y aparatos de medida, verificación, control, navegación y otros fines, excepto equipos de control para procesos industriales  
33300 Fabricación de equipo de control de procesos industriales  
33400 Fabricación de instrumentos de óptica y de equipo fotográfico  
33401 Fabricación de lentes correctoras de la visión  
33402 Fabricación de instrumentos fotográficos y ópticos  
33500 Fabricación de relojes





## **D - FABRICACIÓN DE MATERIAL DE TRANSPORTE**

### **34000 - FABRICACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, REMOLQUES Y SEMIRREMOLQUES**

- 34100 Fabricación de vehículos de motor
- 34200 Fabricación de carrocerías para vehículos de motor, de remolques y semirremolques
- 34300 Fabricación de partes, piezas y accesorios no eléctricos para vehículos de motor y sus motores

### **35000 - FABRICACIÓN DE OTRO MATERIAL DE TRANSPORTE**

- 35100 Construcción y reparación naval
- 35110 Construcción y reparación de barcos (excepto recreo y deporte)
- 35111 Construcción y reparación de barcos
- 35112 Desguace naval
- 35120 Construcción y reparación de embarcaciones de recreo y deporte
- 35200 Fabricación de material ferroviario
- 35300 Construcción aeronáutica y espacial
- 35400 Fabricación de motocicletas y bicicletas
- 35410 Fabricación de motocicletas
- 35420 Fabricación de bicicletas
- 35430 Fabricación de vehículos para inválidos
- 35500 Fabricación de otro material de transporte

## **D - INDUSTRIAS MANUFACTURERAS DIVERSAS**

### **36000 - FABRICACIÓN DE MUEBLES; OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS**

- 36100 Fabricación de muebles
- 36110 Fabricación de sillas y otros asientos
- 36120 Fabricación de muebles de oficina y establecimientos comerciales
- 36130 Fabricación de muebles de cocina y baño
- 36140 Fabricación de otros muebles
- 36141 Fabricación de muebles domésticos
- 36142 Fabricación de muebles de jardín
- 36143 Fabricación de otros muebles diversos
- 36144 Actividades relacionadas con la fabricación de muebles
- 36150 Fabricación de colchones
- 36200 Fabricación de artículos de joyería, orfebrería, platería y artículos similares
- 36210 Fabricación de monedas
- 36220 Fabricación de artículos de joyería, orfebrería y platería
- 36221 Fabricación de artículos de joyería
- 36222 Fabricación de artículos de orfebrería y platería
- 36300 Fabricación de instrumentos musicales
- 36400 Fabricación de artículos de deporte
- 36500 Fabricación de juegos y juguetes
- 36600 Otras industrias manufactureras diversas
- 36610 Fabricación de bisutería
- 36620 Fabricación de escobas, brochas y cepillos
- 36630 Fabricación de otros artículos

### **37000 - RECICLAJE**

- 37100 Reciclaje de chatarra y desechos de metal
- 37200 Reciclaje de desechos no metálicos



## E - PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS Y AGUA

### 40000 - PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA, GAS, VAPOR Y AGUA CALIENTE

40100 Producción y distribución de energía eléctrica  
40101 Producción de energía hidráulica  
40102 Producción de energía térmica  
40103 Producción de energía nuclear  
40104 Producción de otra energía  
40105 Distribución de energía eléctrica  
40200 Producción de gas; distribución de combustibles gaseosos por conductos urbanos, excepto gaseoductos  
40300 Producción y distribución de vapor y agua caliente  
41000 CAPTACIÓN, DEPURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA

## F - CONSTRUCCIÓN

### 45000 - CONSTRUCCIÓN

45100 Preparación de obras  
45110 Demolición y movimiento de tierras  
45111 Demolición y excavaciones  
45112 Grandes movimientos de tierras  
45120 Perforaciones y sondeos  
45200 Construcción general de inmuebles y obras de ingeniería civil  
45210 Construcción general de edificios y obras singulares de ingeniería civil (puentes, túneles..)  
45211 Construcción de edificios  
45212 Obras singulares de ingeniería civil en superficie y en altura  
45213 Obras singulares de ingeniería civil subterránea  
45214 Construcción de redes  
45215 Construcción de tendidos eléctricos  
45216 Construcción de líneas de telecomunicaciones  
45217 Otros trabajos de construcción  
45220 Construcción de cubiertas y de estructuras de cerramiento  
45221 Construcción de cubiertas y tejados  
45222 Trabajos de impermeabilización  
45230 Construcción de autopistas, carreteras, campos de aterrizaje, vías férreas y centros deportivos  
45231 Construcción y reparación de vías férreas  
45232 Construcción de carreteras, autopistas, aeródromos e instalaciones deportivas  
45240 Obras hidráulicas  
45250 Otras construcciones especializadas  
45251 Montaje de armazones y estructuras metálicas  
45252 Cimentaciones y pilotaje  
45253 Otras obras especializadas  
45300 Instalaciones de edificios y obras  
45310 Instalaciones eléctricas  
45320 Aislamiento térmico, acústico y antivibratorio  
45330 Fontanería e instalación de climatización  
45331 Fontanería  
45332 Instalación de climatización  
45340 Otras instalaciones de edificios y obras  
45400 Acabado de edificios y obras  
45410 Revocamiento  
45420 Instalaciones de carpintería  
45421 Carpintería de madera y materias plásticas  
45422 Carpintería metálica. Cerrajería  
45430 Revestimiento de suelos y paredes  
45440 Acristalamiento y pintura  
45441 Acristalamiento  
45442 Pintura  
45450 Otros trabajos de acabado de edificios y obras  
45500 Alquiler de equipo de construcción o demolición dotado de operario

## **G - COMERCIO; REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES Y ARTÍCULOS PERSONALES Y DE USO DOMÉSTICO**

### **50000 -VENTA, MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES; VENTA AL POR MENOR DE COMBUSTIBLE PARA VEHÍCULOS DE MOTOR**

- 50100 Venta de vehículos de motor
- 50101 Venta de vehículos automóviles
- 50102 Venta de camiones, autobuses y similares
- 50103 Venta de caravanas
- 50200 Mantenimiento y reparación de vehículos de motor
- 50300 Venta de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 50301 Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 50302 Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor
- 50400 Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y ciclomotores y de sus repuestos y accesorios
- 50500 Venta al por menor de carburantes para la automoción

### **51000 - COMERCIO AL POR MAYOR E INTERMEDIARIOS DEL COMERCIO, EXCEPTO DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS**

- 51100 Intermediarios del comercio
- 51110 Intermediarios del comercio de materias primas agrarias, animales vivos, materias primas textiles y productos semielaborados
- 51120 Intermediarios del comercio de combustibles, minerales, metales y productos químicos industriales
- 51130 Intermediarios del comercio de la madera y materiales de construcción
- 51140 Intermediarios del comercio de maquinaria, equipo industrial, embarcaciones y aeronaves
- 51150 Intermediarios del comercio de muebles, artículos para el hogar y ferretería
- 51160 Intermediarios del comercio de textiles, prendas de vestir, calzado y artículos de cuero
- 51170 Intermediarios del comercio de productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 51180 Intermediarios del comercio especializados en la venta de productos específicos o grupos de productos no mencionados
- 51190 Intermediarios del comercio de productos diversos anteriormente
- 51200 Comercio al por mayor de materias primas agrarias y de animales vivos
- 51210 Comercio al por mayor de cereales, simientes y alimentos para el ganado
- 51220 Comercio al por mayor de flores y plantas
- 51230 Comercio al por mayor de animales vivos
- 51240 Comercio al por mayor de cueros y pieles
- 51250 Comercio al por mayor de tabaco en rama
- 51300 Comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 51310 Comercio al por mayor de frutas, patatas y verduras
- 51320 Comercio al por mayor de carne y productos cárnicos
- 51321 Comercio al por mayor de carne
- 51322 Comercio al por mayor de productos cárnicos
- 51323 Comercio al por mayor de volatería y otros animales de granja y caza
- 51330 Comercio al por mayor de productos lácteos, huevos, aceites y grasas comestibles
- 51340 Comercio al por mayor de bebidas
- 51350 Comercio al por mayor de productos del tabaco
- 51360 Comercio al por mayor de azúcar, chocolate y confitería
- 51370 Comercio al por mayor de café, té, cacao y especias
- 51380 Comercio al por mayor de pescados y mariscos y otros productos alimenticios
- 51381 Comercio al por mayor de pescados y mariscos
- 51382 Comercio al por mayor de otros productos alimenticios
- 51390 Comercio al por mayor, no especializado, de productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 51391 Comercio al por mayor de productos alimenticios congelados
- 51392 Comercio al por mayor no especializado, de otros productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 51400 Comercio al por mayor de productos de consumo, distinto de los alimenticios
- 51410 Comercio al por mayor de textiles
- 51420 Comercio al por mayor de prendas de vestir y calzado
- 51421 Comercio al por mayor de prendas de vestir (incluidas las prendas de cuero y peletería)
- 51422 Comercio al por mayor de calzado
- 51423 Comercio al por mayor de accesorios
- 51430 Comercio al por mayor de aparatos electrodomésticos y de aparatos de radio y televisión
- 51440 Comercio al por mayor de porcelana y cristalería, papeles pintados y artículos de limpieza
- 51441 Comercio al por mayor de porcelana y cristalería
- 51442 Comercio al por mayor de papeles pintados y artículos de limpieza
- 51450 Comercio al por mayor de perfumería y productos de belleza
- 51460 Comercio al por mayor de productos farmacéuticos

51470 Comercio al por mayor de otros bienes de consumo distinto de los alimenticios  
51471 Comercio al por mayor de artículos de papelería, libros y similares  
51472 Comercio al por mayor de juegos y juguetes  
51473 Comercio al por mayor de relojes, joyería, platería  
51474 Comercio al por mayor de artículos de marroquinería y viaje y otros artículos de cuero  
51475 Comercio al por mayor de otros artículos de uso doméstico  
51500 Comercio al por mayor de productos no agrarios semielaborados, chatarra y productos de desecho  
51510 Comercio al por mayor de combustibles sólidos, líquidos y gaseosos y productos similares  
51520 Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos  
51521 Comercio al por mayor de minerales metálicos  
51522 Comercio al por mayor de hierro y acero  
51523 Comercio al por mayor de metales preciosos  
51524 Comercio al por mayor de metales no féreos  
51530 Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios  
51531 Comercio al por mayor de madera  
51532 Comercio al por mayor de pinturas y barnices  
51533 Comercio al por mayor de materiales básicos de construcción  
51534 Comercio al por mayor de otros materiales de construcción para instalaciones de edificios  
51540 Comercio al por mayor de ferretería, fontanería y calefacción  
51541 Comercio al por mayor de ferretería  
51542 Comercio al por mayor de materiales de fontanería y calefacción  
51550 Comercio al por mayor de productos químicos  
51551 Comercio al por mayor de fertilizantes y productos químicos para la agricultura  
51552 Comercio al por mayor de caucho y materias plásticas en formas primarias  
51553 Comercio al por mayor de productos químicos industriales  
51560 Comercio al por mayor de otros productos semielaborados  
51570 Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho  
51571 Comercio al por mayor de chatarra  
51572 Comercio al por mayor de otros productos de desecho  
51600 Comercio al por mayor de maquinaria y equipo  
51610 Comercio al por mayor de máquinas-herramienta  
51611 Comercio al por mayor de maquinaria para trabajar la madera y el corcho  
51612 Comercio al por mayor de máquinas-herramienta para trabajar los metales  
51620 Comercio al por mayor de maquinaria para la minería, la construcción y la ingeniería civil  
51630 Comercio al por mayor de maquinaria para la industria textil, máquinas de coser y hacer punto  
51640 Comercio al por mayor de máquinas y equipo de oficina  
51650 Comercio al por mayor de otra maquinaria para la industria, el comercio y la navegación  
51651 Comercio al por mayor de material eléctrico y electrónico  
51652 Comercio al por mayor de material y equipos diversos industriales  
51653 Comercio al por mayor de material y equipos diversos para el comercio y los servicios  
51660 Comercio al por mayor de máquinas, accesorios y útiles agrícolas, incluidos los tractores  
51700 Otro comercio al por mayor

## **52000 - COMERCIO AL POR MENOR, EXCEPTO EL COMERCIO DE VEHÍCULOS DE MOTOR, MOTOCICLETAS Y CICLOMOTORES; REPARACIÓN DE EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMÉSTICOS**

52100 Comercio al por menor en establecimientos no especializados  
52110 Comercio al por menor, con predominio de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos no especializados  
52111 Hipermercados (más de 2.500 m<sup>2</sup>)  
52112 Supermercados (entre 2.499 y 400 m<sup>2</sup>)  
52113 Superservicios (entre 399 y 120 m<sup>2</sup>)  
52114 Autoservicios (entre 119 y 40 m<sup>2</sup>)  
52115 Otros establecimientos no especializados  
52120 Comercio al por menor de otros productos en establecimientos no especializados  
52121 Grandes almacenes  
52122 Otro comercio al por menor en establecimientos no especializados  
52200 Comercio al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en establecimientos especializados  
52210 Comercio al por menor de frutas y verduras  
52220 Comercio al por menor de carne y productos cárnicos  
52230 Comercio al por menor de pescados y mariscos  
52240 Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería  
52250 Comercio al por menor de bebidas  
52260 Comercio al por menor de productos de tabaco  
52270 Otro comercio al por menor en establecimientos especializados en alimentación  
52271 Comercio al por menor de productos lácteos  
52272 Otro comercio al por menor en establecimientos especializados en alimentación  
52300 Comercio al por menor de productos farmacéuticos, artículos médicos, belleza e higiene  
52310 Comercio al por menor de productos farmacéuticos

52320 Comercio al por menor de artículos médicos y ortopédicos  
52330 Comercio al por menor de cosméticos y artículos de tocador  
52400 Otro comercio al por menor de artículos nuevos en establecimientos especializados  
52410 Comercio al por menor de textiles  
52420 Comercio al por menor de prendas de vestir  
52430 Comercio al por menor de calzado y artículos de cuero  
52440 Comercio al por menor de muebles; aparatos de iluminación y otros artículos para el hogar  
52450 Comercio al por menor de electrodomésticos, aparatos de radio, televisión y sonido  
52460 Comercio al por menor de ferretería, pinturas y vidrio  
52461 Comercio al por menor de ferretería y vidrio plano  
52462 Comercio al por menor de materiales de bricolaje  
52463 Comercio al por menor de materiales de construcción, pinturas y barnices, y material de saneamiento  
52470 Comercio al por menor de libros, periódicos y papelería  
52480 Otro comercio al por menor en establecimientos especializados  
52481 Comercio al por menor de óptica, fotografía y precisión  
52482 Comercio al por menor artículos de relojería, joyería y platería  
52483 Comercio al por menor de juguetes y artículos de deporte  
52484 Comercio al por menor de artículos de droguería, papeles pintados y revestimientos de suelos  
52485 Comercio al por menor de semillas, flores, plantas y animales de compañía  
52486 Comercio al por menor de combustibles (excepto para vehículos automóviles)  
52487 Galerías de arte comerciales  
52488 Otro comercio al por menor  
52500 Comercio al por menor de bienes de segunda mano, en establecimientos  
52501 Anticuarios  
52502 Otro comercio al por menor de objetos de segunda mano  
52600 Comercio al por menor no realizado en establecimientos  
52610 Comercio al por menor por correspondencia y por Internet  
52620 Comercio al por menor en puestos de venta y mercadillos  
52630 Otro comercio al por menor no realizado en establecimientos  
52631 Venta domiciliaria  
52632 Otro tipo de comercio al por menor no realizado en establecimientos  
52700 Reparación de efectos personales y enseres domésticos  
52710 Reparación de calzado y otros artículos de cuero  
52720 Reparación de aparatos domésticos eléctricos  
52730 Reparación de relojes y joyería  
52740 Otra reparación

## H - HOSTELERÍA

### 55000 - HOSTELERÍA

55100 Hoteles  
55110 Hoteles, moteles, hostales y pensiones con restaurante  
55111 Hoteles y moteles con restaurante  
55112 Hostales y pensiones con restaurante  
55120 Hoteles, moteles, hostales y pensiones sin restaurante  
55121 Hoteles y moteles sin restaurante  
55122 Hostales y pensiones sin restaurante  
55200 Camping y otros tipos de hospedaje de corta duración  
55210 Albergues juveniles y refugios de montaña  
55211 Albergues juveniles  
55212 Refugio de montaña  
55220 Camping  
55230 Otros tipos de hospedaje  
55231 Apartamentos turísticos  
55232 Centros y colonias de vacaciones  
55233 Otros alojamientos turísticos  
55234 Otros alojamientos especiales no turísticos  
55300 Restaurantes  
55400 Establecimientos de bebidas  
55500 Comedores colectivos y provisión de comidas preparadas  
55510 Comedores colectivos  
55520 Provisión de comidas preparadas  
55521 Provisión de comidas preparadas a empresas  
55522 Otras actividades de provisión de comidas

## I - TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES

### 60000 - TRANSPORTE TERRESTRE; TRANSPORTE DE TUBERÍAS

60100 Transporte por ferrocarril  
60200 Otros tipos de transporte terrestre  
60210 Otros tipos de transporte terrestre regular de viajeros  
60211 Transporte urbano y suburbano por ferrocarril (metro y superficie)  
60212 Transporte urbano regular de viajeros  
60213 Transporte regular de viajeros por carretera  
60214 Otro transporte regular (teleférico, funicular y cremallera)  
60220 Transporte por taxi  
60230 Otros tipos de transporte terrestre discrecional de viajeros  
60240 Transporte de mercancías por carretera  
60241 Mudanzas  
60242 Transporte de otras mercancías por carretera  
60243 Alquiler de camiones con conductor  
60300 Transporte por tubería

### 61000 - TRANSPORTE MARÍTIMO, DE CABOTAJE Y POR VÍAS DE NAVEGACIÓN INTERIORES

61100 Transporte marítimo  
61200 Transporte por vías de navegación interiores

### 62000 - TRANSPORTE AÉREO Y ESPACIAL

62100 Transporte aéreo regular  
62200 Transporte aéreo discrecional  
62300 Transporte espacial

### 63000 - ACTIVIDADES ANEXAS A LOS TRANSPORTES; ACTIVIDADES DE AGENCIAS DE VIAJES

63100 Manipulación y depósito de mercancías  
63110 Manipulación de mercancías  
63120 Depósito y almacenamiento  
63121 Depósito y almacenamiento frigorífico  
63122 Depósito y almacenamiento de mercancías peligrosas  
63123 Depósito y almacenamiento en silos  
63124 Otros depósitos y almacenamientos  
63200 Otras actividades anexas a los transportes  
63210 Otras actividades anexas al transporte terrestre  
63211 Terminales y estaciones de ferrocarril  
63212 Terminales de estaciones de autobuses de viajeros  
63213 Autopistas de peaje y otras vías de peaje  
63214 Aparcamientos  
63215 Otras actividades anexas al transporte  
63220 Otras actividades anexas al transporte marítimo  
63221 Explotaciones de puertos y servicios portuarios  
63222 Otras actividades anexas al transporte marítimo  
63230 Otras actividades anexas al transporte aéreo  
63231 Explotaciones de aeropuertos  
63232 Otras actividades diversas anexas al transporte aéreo  
63300 Actividades de las agencias de viajes, operadores turísticos y otras actividades de apoyo turístico  
63301 Operadores turísticos  
63302 Agencias de viajes  
63303 Otras actividades de apoyo turístico  
63400 Organización del transporte de mercancías

### 64000 - CORREOS Y TELECOMUNICACIONES

64100 Actividades postales y de correo  
64110 Actividades postales nacionales  
64120 Actividades de correo distintas de las actividades postales nacionales  
64200 Telecomunicaciones



## J - INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

### 65000 - INTERMEDIACIÓN FINANCIERA, EXCEPTO SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES

- 65100 Intermediación monetaria
- 65110 Banca Central
- 65120 Otros tipos de intermediación monetaria
- 65121 Bancos
- 65122 Cajas de ahorros
- 65123 Cooperativas de crédito
- 65210 Arrendamiento financiero
- 65220 Otros tipos de actividades crediticias
- 65221 Sociedades de crédito hipotecario
- 65222 Entidades de financiación
- 65223 Sociedades mediadoras en el mercado de dinero
- 65224 Instituto de Crédito Oficial/ICO (en tanto que ejerce como agencia financiera del Gobierno)
- 65230 Otros tipos de intermediación financiera
- 65231 Instituciones de inversión colectiva de carácter financiero
- 65232 Sociedades y fondos de capital riesgo
- 65233 Otras sociedades de inversión en activos financieros

### 66000 - SEGUROS Y PLANES DE PENSIONES, EXCEPTO SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA

- 66010 Seguros de vida
- 66011 Entidades de seguros privados
- 66012 Entidades de previsión social
- 66020 Planes de pensiones
- 66030 Seguros no vida
- 66031 Seguros de daños
- 66032 Reaseguro

### 67000 - ACTIVIDADES AUXILIARES A LA INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

- 67100 Actividades auxiliares a la intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones
- 67110 Administración de mercados financieros
- 67120 Servicios de intermediación en operaciones de valores y gestión de fondos
- 67121 Sociedades de valores
- 67122 Otras actividades bursátiles por cuenta de terceros
- 67130 Actividades auxiliares a la intermediación financiera
- 67131 Sociedades de garantía recíproca y de reafianzamiento
- 67132 Sociedades de tasación
- 67133 Oficinas de cambio
- 67134 Fondos de garantía de depósito
- 67135 Sociedades gestoras
- 67200 Actividades auxiliares de seguros y planes de pensiones
- 67201 Agentes y corredores de seguros
- 67202 Intermediarios de seguros
- 67203 Otras actividades auxiliares de seguros y planes de pensiones

## K - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS Y DE ALQUILER; SERVICIOS EMPRESARIALES

### 70000 - ACTIVIDADES INMOBILIARIAS

- 70100 Actividades inmobiliarias por cuenta propia
- 70110 Promoción inmobiliaria por cuenta propia
- 70111 Promoción inmobiliaria de viviendas
- 70112 Otra promoción inmobiliaria
- 70120 Compraventa de bienes inmobiliarios por cuenta propia
- 70200 Alquiler de bienes inmobiliarios por cuenta propia
- 70201 Alquiler de viviendas
- 70202 Alquiler de otros bienes inmobiliarios
- 70300 Actividades inmobiliarias por cuenta de terceros
- 70310 Agentes de la propiedad inmobiliaria
- 70320 Gestión y administración de la propiedad inmobiliaria
- 70321 Administración de inmuebles residenciales
- 70322 Administración de otros bienes inmobiliarios

## **71000 - ALQUILER DE MAQUINARIA Y EQUIPO SIN OPERARIO, DE EFECTOS PERSONALES Y ENSERES DOMÉSTICOS**

- 71100 Alquiler de automóviles
- 71200 Alquiler de otros medios de transporte
- 71210 Alquiler de otros medios de transporte terrestre
- 71220 Alquiler de medios de navegación
- 71230 Alquiler de medios de transporte aéreo
- 71300 Alquiler de maquinaria y equipo
- 71310 Alquiler de maquinaria y equipo agrario
- 71320 Alquiler de maquinaria y equipo para la construcción e ingeniería civil
- 71330 Alquiler de máquinas y equipo de oficina (incluidos ordenadores)
- 71331 Alquiler de equipos informáticos
- 71332 Alquiler de otras máquinas y equipo de oficina
- 7134 Alquiler de otros tipos de maquinaria y equipo
- 71400 Alquiler de efectos personales y enseres domésticos
- 71401 Alquiler de aparatos de radio, televisión y sonido
- 71402 Alquiler de vestuario
- 71403 Alquiler de equipo y material deportivo
- 71404 Alquiler de otros efectos personales

## **72000 - ACTIVIDADES INFORMÁTICAS**

- 72100 Consulta de equipo informático
- 72200 Consulta de aplicaciones informáticas y suministro de programas de informática
- 72300 Proceso de datos
- 72400 Actividades relacionadas con bases de datos
- 72500 Mantenimiento y reparación de máquinas de oficina, contabilidad y equipo informático
- 72600 Otras actividades relacionadas con la informática

## **73000 - INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO**

- 73100 Investigación y desarrollo sobre ciencias naturales y técnicas
- 73200 Investigación y desarrollo sobre ciencias sociales y humanidades

## **74000 - OTRAS ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

- 74100 Actividades jurídicas, de contabilidad, teneduría de libros, auditoría, asesoría fiscal, estudios de mercado y realización de encuestas de opinión pública; consulta y asesoramiento sobre dirección y gestión empresarial, gestión de sociedades
- 74110 Actividades jurídicas
- 74111 Consulta, asesoramiento y práctica legal del Derecho
- 74112 Notarías y registros
- 74113 Otras actividades jurídicas
- 74120 Actividades de contabilidad, teneduría de libros, auditoría y asesoría fiscal
- 74130 Estudio de mercado y realización de encuestas de opinión pública
- 74140 Consulta y asesoramiento sobre dirección y gestión empresarial
- 74141 Actividades de asesoramiento en dirección y gestión empresarial
- 74142 Relaciones públicas
- 74150 Gestión de sociedades de cartera (holdings)
- 74200 Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico
- 74201 Servicios técnicos de arquitectura
- 74202 Servicios técnicos de ingeniería
- 74203 Servicios técnicos de cartografía y topografía
- 74204 Otros servicios técnicos
- 74300 Ensayos y análisis técnicos
- 74301 Inspección técnica de vehículos
- 74302 Otros ensayos y análisis técnicos
- 74400 Publicidad
- 74401 Agencias y consultores de publicidad
- 74402 Gestión de soportes publicitarios
- 74500 Selección y colocación de personal
- 74501 Selección de personal directivo y ejecutivo
- 74502 Agencias de colocación
- 74503 Agencias de suministro de personal
- 74600 Servicios de investigación y seguridad
- 74601 Investigación
- 74602 Vigilancia, protección y seguridad



74700 Actividades industriales de limpieza  
74800 Actividades empresariales diversas  
74810 Actividades de fotografía  
74811 Laboratorios de revelado, impresión y ampliación fotográfica  
74812 Estudios fotográficos y otras actividades de fotografía  
74820 Actividades de envasado y empaquetado por cuenta de terceros  
74830 Actividades de secretaría y traducción  
74831 Actividades de secretaría y reprografía  
74832 Actividades de traducción  
74833 Actividades anexas a la distribución publicitaria  
74840 Otras actividades empresariales  
74841 Diseño no industrial y decoración de interiores  
74842 Organización de ferias, exhibiciones y congresos  
74843 Otras actividades empresariales

## **L - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA**

### **75000 - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DEFENSA Y SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA**

75100 Administración Pública  
75110 Actividades generales de la Administración Pública  
75111 Actividades generales de la Administración Central  
75112 Actividades generales de la Administración Autonómica  
75113 Actividades generales de la Administración Local  
75120 Regulación de las actividades sanitarias, educativas, culturales y otros servicios sociales, excepto seguridad social obligatoria  
75130 Regulación de la actividad económica  
75140 Otras actividades auxiliares de servicios para la Administración Pública en general  
75200 Prestación Pública de servicios a la comunidad en general  
75210 Asuntos exteriores  
75220 Defensa  
75230 Justicia  
75240 Orden público y seguridad  
75250 Actividades de protección civil  
75300 Seguridad social obligatoria

## **M - EDUCACIÓN**

### **80000 - EDUCACIÓN**

80100 Enseñanza primaria  
80101 Enseñanza infantil  
80102 Enseñanza primaria  
80200 Enseñanza secundaria  
80210 Enseñanza secundaria de formación general  
80220 Enseñanza secundaria de formación técnica y profesional  
80221 Enseñanza secundaria de formación profesional específica  
80222 Otra enseñanza secundaria de formación técnica y profesional  
80300 Enseñanza superior  
80301 Enseñanza superior no universitaria  
80302 Enseñanza superior universitaria  
80303 Enseñanza superior de especialización y postgrado  
80400 Formación permanente y otras actividades de enseñanza  
80410 Enseñanza de las escuelas de conducción y pilotaje  
80411 Escuelas de conducción de vehículos automóviles  
80412 Escuelas de pilotaje  
80420 Enseñanza para adultos y otro tipo de enseñanza  
80421 Formación para adultos y formación profesional continua  
80422 Academias  
80423 Otras enseñanzas

## **N - ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIO SOCIAL**

### **85000 - ACTIVIDADES SANITARIAS Y VETERINARIAS, SERVICIO SOCIAL**

- 85100 Actividades sanitarias
- 85110 Actividades hospitalarias
- 85120 Actividades médicas
- 85130 Actividades odontológicas
- 85140 Otras actividades sanitarias
- 85141 Actividades sanitarias de profesionales independientes (excepto médicos)
- 85142 Actividades de servicio de ambulancia
- 85143 Laboratorios de análisis clínicos de anatomía patológica y similares
- 85144 Otras actividades sanitarias
- 85200 Actividades veterinarias
- 85300 Actividades de servicios sociales
- 85310 Actividades de prestación de servicios sociales con alojamiento
- 85311 Acogimiento de ancianos con alojamiento
- 85312 Acogimiento de personas con minusvalías con alojamiento
- 85313 Acogimiento de menores con alojamiento
- 85314 Acogimiento de mujeres con alojamiento
- 85315 Otro acogimiento con alojamiento
- 85320 Actividades de prestación de servicios sociales sin alojamiento
- 85321 Actividades de servicios sociales a personas con minusvalías
- 85322 Guarderías
- 85323 Actividades de servicios sociales a domicilio
- 85324 Promoción de la convivencia
- 85325 Otros servicios sociales sin alojamiento

## **O - OTRAS ACTIVIDADES SOCIALES Y DE SERVICIOS PRESTADOS A LA COMUNIDAD; SERVICIOS PERSONALES**

### **90000 - ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO PÚBLICO**

- 90001 Actividades de depuración de aguas residuales y alcantarillado
- 90002 Actividades de limpieza de vías públicas y tratamiento de desechos
- 90003 Otras actividades de saneamiento público

### **91000 - ACTIVIDADES ASOCIATIVAS**

- 91100 Actividades de organizaciones empresariales, profesionales y patronales
- 91110 Actividades de organizaciones empresariales y patronales
- 91120 Actividades de organizaciones profesionales
- 91200 Actividades sindicales
- 91300 Actividades asociativas diversas
- 91310 Actividades de organizaciones religiosas
- 91320 Actividades de organizaciones políticas
- 91330 Otras actividades asociativas
- 91331 Asociaciones juveniles
- 91332 Otro tipo de actividades asociativas

### **92000 - ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES Y DEPORTIVAS**

- 92100 Actividades cinematográficas y de vídeo
- 92110 Producción cinematográfica y de vídeo
- 92111 Producción de películas
- 92112 Actividades de apoyo a la producción cinematográfica y de vídeo
- 92120 Distribución de películas
- 92121 Distribución de películas cinematográficas y cintas de vídeo
- 92122 Distribución de películas en cintas de vídeo
- 92130 Exhibición de películas
- 92200 Actividades de radio y televisión
- 92201 Actividades de radio
- 92202 Producción y distribución de televisión
- 92203 Emisión de programas de televisión
- 92300 Otras actividades artísticas y de espectáculos
- 92310 Creación e interpretación artística y literaria

92311 Creación artística y literaria; interpretación de arte dramático, música y similares  
92312 Producción de espectáculos  
92313 Otras actividades relacionadas con el espectáculo  
92320 Gestión de salas de espectáculos  
92330 Actividades de ferias y parques de atracciones  
92340 Otras actividades de espectáculos  
92341 Salas de baile, discotecas y actividades similares  
92342 Espectáculos taurinos  
92343 Otros espectáculos  
92400 Actividades de agencias de noticias  
92500 Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras instituciones culturales  
92510 Actividades de bibliotecas y archivos  
9252 Actividades de museos y conservación de lugares y edificios históricos  
92521 Actividades de museos  
92522 Actividades de conservación de lugares y edificios históricos  
92530 Actividades de jardines botánicos, zoológicos y parques nacionales  
92600 Actividades deportivas  
92610 Gestión de estadios y otras instalaciones deportivas  
92611 Gestión de estadios y polideportivos  
92612 Gestión de estaciones de esquí  
92613 Gestión de otras instalaciones deportivas  
92620 Otras actividades deportivas  
92621 Clubes y escuelas deportivas  
92622 Gestión de puertos deportivos  
92623 Otras actividades relacionadas con el deporte  
92700 Actividades recreativas diversas  
92710 Actividades relacionadas con los juegos de azar y apuestas  
92711 Casinos y salas de juegos de azar  
92712 Loterías y apuestas  
92713 Otras actividades relacionadas con los juegos de azar  
92720 Otras actividades recreativas

#### **93000 - ACTIVIDADES DIVERSAS DE SERVICIOS PERSONALES**

93010 Lavado, limpieza y teñido de prendas textiles y de piel  
93020 Peluquería y otros tratamientos de belleza  
93030 Pompas fúnebres y actividades relacionadas con las mismas  
93040 Actividades de mantenimiento físico corporal  
93041 Actividades termales y balnearios  
93042 Otras actividades de mantenimiento físico corporal  
93050 Otras actividades de servicios personales

### **P - HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO**

#### **95000 - HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO**

#### **99000 - ORGANISMOS EXTRATERRITORIALES**

