



DIPUTACIÓN DE ÁVILA

PROGRAMA OPERATIVO DE EMPLEO JUVENIL (POEJ)

ANÁLISIS DEL TERRITORIO Y MEMORÍA DESCRIPTIVA

INDICE:

- 1 **INTRODUCCIÓN**
- 2 **JUSTIFICACIÓN: LOS JÓVENES Y EL MERCADO LABORAL EN LA PROVINCIA DE ÁVILA**
 - 2.1 **DATOS DEMOCRÁFICOS**
 - 2.1.1 Comparativa de la Evolución del Crecimiento de la Población entre España, Castilla y León y Ávila.
 - 2.1.2 Evolución de la Población de la Provincia de Ávila (2006 - 2015).
 - 2.1.3 Población Joven en la Provincia de Ávila.
 - 2.2. **LOS JÓVENES Y EL MERCADO LABORAL EN LA PROVINCIA DE ÁVILA**
 - 2.2.1. Personas Jóvenes Paradas.
 - 2.2.2 Nivel Formativo de las Personas Jóvenes Desempleadas.
 - 2.2.4. Afiliaciones a la Seguridad Social.
 - 2.2.5 Contratación Registrada por Tramos de Edad.
 - 2.2.6. Contratación Registrada por Sexo.
 - 2.2.7. Contratación joven registrada por Sectores de Actividad.
 - 2.2.8. Contratación joven registrada por nivel Formativo.
 - 2.3 **JÓVENES Y GÉNERO ANTE EL MERCADO LABORAL**
 - 2.4 **JÓVENES CON BARRERAS ADICIONES O DIFICULTADES ESPECIALES DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO**
 - 2.5 **EL TERRITORIO**
 - 2.6 **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**
3. **LAS UNIDADES BÁSICAS DE ORDENACIÓN Y SERVICIO DEL TERRITORIO (UBOST) DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.**
 - 3.1 **LAS PERSONAS TRABAJADORAS.**
 - 3.2 **LOS CONTRATOS REALIZADOS.**
 - 3.3 **LAS PERSONAS PARADAS.**
 - 3.4. **TASAS DE PARO.**
- 4 **LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS POR EL EMPRESARIADO ABULENSE**
5. **CONTENIDO DEL PROYECTO**
 - 5.1. **EL ACCESO A LOS IIIS.**
 - 5.2. **FORMACIÓN ESPECÍFICA.**
 - 5.2.1. Serán actividades formativas en los sectores con mayores oportunidades de crecimiento y de creación de empleo de acuerdo con la EEAE.
 - 5.2.3. Responder a necesidades locales generadoras de empleo detectada por la Exma. Diputación de Ávila, mediante un estudio previo donde se han detectado las actividades adecuadas a los requerimientos de los que ofrecen empleo en la Provincia.
 - 5.2.3. Favorecer la igualdad de género y la no discriminación de colectivos desfavorecidos.
 - 5.2.4. “Reforzar la empleabilidad y las competencias profesionales de las personas jóvenes no ocupadas y no integradas en los sistemas de educación y formación”¹.
 - 5.2.5. Fomentar especialmente la formación de idiomas y nuevas tecnologías.
 - 5.2.6. Se respetará el principio de accesibilidad para las personas con discapacidad participantes en el Proyecto.
 - 5.2.7. Adecuación de las actividades al perfil y las características de las personas jóvenes destinatarias finales de las ayudas, para lo que se tendrá en cuenta los datos del fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
 - 5.3. **FORMACIÓN TRASVERSAL Y/O COMPLEMENTARIA.**
 - 5.3.1. Formación Transversal en Idiomas y TIC para el empleo.
 - 5.3.2. Formación transversal de Fomento en Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - 5.3.3. Formación transversal relacionada con la transición hacia el empleo en TIC y Idiomas.
 - 5.3.4. Otra Formación Transversal.
 - 5.4. **TUTORÍAS Y ORIENTACIÓN DE LAS ACTIVIDADES.**
 - 5.4.1. Acciones Individuales.
 - 5.4.2. Intervenciones Grupales.
 - 5.5. **LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES**
 - 5.6. **LAS BECAS O AYUDAS DE ACOMPAÑAMIENTO EN LOS ITINERARIOS.**
 - 5.7. **SEGURO DEL ALUMNADO.**
 - 5.8. **MATERIAL FORMATIVO E UNIFORMES.**

¹ Objetivo específico del 8.2.2 del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ).

1 INTRODUCCIÓN

La provincia de Ávila se caracteriza entre otros factores por el envejecimiento de la población y la despoblación paliativas de muchos pequeños municipios, convirtiéndose en uno de los territorios europeos con más pérdida de población juvenil. Por todo ello, uno de los ejes prioritarios de la Diputación de Ávila es la **fijación de la población juvenil rural y evitar el envejecimiento y la despoblación de la provincia**. Con esta finalidad hay que ofrecer nuevas oportunidades de empleo a esta población, incrementando su empleabilidad y fomentando la igualdad de oportunidades. Pues estos jóvenes tienen muchas barreras para el acceso al mercado laboral y a la formación, por el hecho de ser población rural, que se suman a las que tienen el resto de la juventud española. Por todo ello esta convocatoria de AP-POEJ de vital importancia estratégica para la Provincia de Ávila y pensamos que es clave para una integración sostenible de las personas jóvenes.

Con el objeto de que la Diputación de Ávila pueda presentarse con garantías a la próxima convocatoria de ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil. Pues las Bases Reguladoras de estas ayudas; en su Artículo 5, “Criterios objetivos de otorgamiento de la subvención y ponderación de los mismos”, regula en su apartado 2 los “Criterios de valoración de los proyectos”, estableciéndose en el apartado a), la realización de un **estudio previo**.

En la Memoria descriptiva, aparecen los principales resultados de ese estudio previo, así como la justificación del Proyecto y las intervenciones que se pretenden llevar a cabo.

Se ha dividido en 6 apartados:

En el primero se realiza una justificación de la necesidad del proyecto, a través de un estudio de los/as jóvenes abulenses ante el mercado laboral. Se comienza con un análisis de la población juvenil en un contexto demográfico, para posteriormente detenerse en las variables del mercado de trabajo. Analizando por una parte las principales características de los/as jóvenes desempleados/as: sexo, nivel formativo y sector económico en el que le gustaría trabajar. Y por otra, el empleo: afiliaciones a la seguridad social y ocupación registrada por tramos de edad, sexo, nivel formativo y sectores económicos. Para continuar analizando la emigración juvenil abulense motivada por razones económicas. Posteriormente, el estudio se detiene en analizar las barreras objetivas y subjetivas que tienen los jóvenes para acceder al empleo: la falta de experiencia, la falta de formación, el género y la pertenencia a grupos con especiales dificultades: los/as parados/as de larga duración, inmigrantes (incluida la inmigración de segunda generación), las etnias desfavorecidas o minorías en la sociedad, las personas en reinserción social tales como las que se encuentran en proceso de rehabilitación de ex-toxicomanía y adicciones, las víctimas de violencia de género, y especialmente las sometidas a trata de redes, la población ex-reclusa, y los/las menores que se encuentran sometidos/as a medidas judiciales tanto en régimen cerrado como abierto, y las personas usuarias de servicios sociales. Analizando también el marco institucional y normativo con respecto al reconocimiento del colectivo juvenil como prioritario en las políticas activas de empleo y el Establecimiento de las características del territorio como eje principal del Mercado de Trabajo.

En el siguiente punto se introduce la variable subterritorial en el análisis, realizando una comparativa de todas las comarcas abulenses en función de la tasa de desempleo, el número de personas paradas, variación interanual de paro y del paro. Realizando una comparativa de todas las variables y detectar aquellas Unidades Básicas de Ordenación y Servicio del Territorio con especiales dificultades con respecto al mercado laboral.

En el punto 4, se analizan las ocupaciones con mayor representatividad en la economía abulense, así como las de mayor representatividad con respecto a los/as jóvenes y los de mayor crecimiento interanual en la contratación de jóvenes, mujeres, personas paradas de larga duración y otros colectivos con especiales dificultades de inserción sociolaboral.

En el 5 se propondrán las acciones formativas propuestas, relacionadas con estas ocupaciones. Así como su correspondencia con la Estrategia Española de Activación por el Empleo (En adelante EEAE) y con los diferentes certificados de profesionalidad, sus familias profesionales, las Unidades de Competencias, así como el nivel formativo.

Para finalmente en el último capítulo, planear las intervenciones que se pretenden llevar a cabo con la ejecución del Proyecto.

Las **fuentes** utilizadas para la realización de esta memoria son de dos tipos. Por una parte, fuentes estadísticas y por otra, trabajos específicos publicados con anterioridad.

Con respecto a las fuentes estadísticas se ha utilizado las que dispone el Ministerio de Hacienda y Función Pública: las estatales y la Base del Servicio Público de Empleo de Castilla León, que alimenta al sistema de información del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

FUENTES	INSTITUCIÓN
Datos Sociolaborales	EUROSTART
Encuesta de La Población Activa y otras Estadísticas Sociolaborales.	Instituto Nacional de Estadística
Afiliados/as Registrados/as	Tesorería General De La Seguridad Social
Contratos y Personas Demandantes Registradas	SEPE
Estadísticas de Educación	Ministerio de Educación Cultura y Deporte
Contratos Registrados y Demandantes Registrados	Servicio Público de Empleo de Castilla León
Padrones Municipales	Ayuntamiento o Diputaciones Provinciales

Con respecto a otra bibliografía se ha manejado diferentes estudios, monografías y legislación entre las que destacan:

- “Clasificación Nacional de Ocupaciones” BOE) Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre. Madrid, 2010.
- “Desarrollo Local: Manual de Uso”. Carrillo Benito E. Pérez Ramírez B. y Fuentes Ruiz M. ESIC y FAMP. Madrid, 2010.
- “El Empleo de los Inempleables”. Equipo Promocions. Ed. Popular. Madrid, 1993.
- “Empleo Juvenil”. Jover, D. Ed. Popular. Madrid, 2006.
- “Empleos en Perspectiva (Próxima Y Futura)”. Observatorio de la Juventud en España. Instituto de la Juventud. INJUVE. Madrid, 2013.
- “Estadística de Demandantes de Empleo, Puestos de Trabajo y Colocaciones”. SEPE, Madrid, 2016.
- “Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016” Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, Febrero de 2013.
- “Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016”. SEPE, Madrid, 2014.
- “Estudio de Detección de Necesidades Formativas en las Entidades Locales” Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Madrid, 2008.
- “Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento”. Comisión Europea. Bruselas, 2012.
- “Europe 2020 Indicators – Education”. Eurostart Unión Europea, Bruselas, 2015.
- “Formación y Empleo: Estrategias Posibles”. Del Río, E.; Jover, D.; Riesco, L. Ed. Paidós. Barcelona, 1992.
- “Informe del Mercado de Trabajo de Ávila”. Observatorio de las Ocupaciones. SEPE, Madrid, 2016.
- “Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes Estatal”. Observatorio de las Ocupaciones. SEPE, Madrid, 2016.
- “La Formación Ocupacional” - para La Inserción, la Educación Permanente y el Desarrollo Local” Jover, D. Ed. Popular. Madrid, 1990.
- “Ocupaciones con Tendencia Positiva en la Contratación”. Observatorio de las Ocupaciones. SEPE, Madrid, 2016.
- “Orden HAP/1337/2016, de 27 de julio, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas del Fondo Social Europeo previstas en el Programa Operativo de Empleo Juvenil, destinadas a la integración sostenible de personas jóvenes en el mercado de trabajo, en el contexto de la garantía juvenil”. BOE, 2016.
- “Orientaciones para las Políticas de Empleo de los Estados Miembros”. Consejo de Europa. Bruselas, 2015.
- “Programa Operativo de Empleo Juvenil”. Unión Europea y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 2016.
- “Un Futuro sin Generación Perdida, una Revisión de la Situación de los Jóvenes en España”. Observatorio de la Juventud en España. Instituto de la Juventud. INJUVE. Madrid, 2013.

2 JUSTIFICACIÓN: LOS JÓVENES Y EL MERCADO LABORAL EN LA PROVINCIA DE ÁVILA

Según el SEPE², “En el momento actual de la economía española, los jóvenes siguen siendo un colectivo de gran interés para el empleo. Son los que de manera notable están teniendo grandes dificultades para insertarse en el mercado laboral y esto les lleva en muchas ocasiones al desaliento, a trabajar en condiciones inferiores a su formación y cualificación o a emigrar a países en los que puedan desarrollar sus capacidades profesionales con perspectivas de futuro”. En este párrafo quedan reflejado algunos de los elementos más dramáticos que han afectado especialmente a la población joven con respecto al mercado laboral durante la crisis económica:

- Son los que de manera notable están teniendo grandes dificultades para insertarse en el mercado laboral.
- Les lleva en muchas ocasiones al desaliento.
- Trabajar en condiciones inferiores a su formación y cualificación.
- Emigrar a países en los que puedan desarrollar sus capacidades profesionales con perspectivas de futuro.

Éstos elementos son algunos **diferenciadores con respecto a otros colectivos**; y otros, aunque afecten a toda la población **son en los jóvenes donde más han incidido**.

Las cifras de la EPA de años anteriores manifiestan la delicada situación laboral en la que se encuentra el colectivo de jóvenes que puede tener como consecuencia tanto una fuerte desconexión del mercado de trabajo, como la exclusión social a largo plazo³. Lo que sí es un hecho cierto, es que este es el grupo de trabajadores que, a pesar de la evolución positiva de indicadores, está teniendo mayores dificultades para insertarse en el mercado laboral de manera más notable.

A nivel estatal, según datos de la Población en relación con la actividad laboral (EPA), la población activa de 16 a 29 años ha experimentado una variación interanual de -5,21%, tendencia similar a la de los últimos trimestres de años anteriores; en el último quinquenio, la población activa de este tramo de edad ha decrecido un 18,85%, 850.200 personas. Del mismo modo, la población ocupada de 16 a 29 años se ha incrementado en el último año el 0,33%, aunque la variación del quinquenio es negativa (18,01%) con una pérdida de 521.400 ocupados. Por segundo año consecutivo el dato es positivo y se puede afirmar que es un reflejo de la recuperación económica experimentada en 2014.

Respecto a la cifra de personas paradas, de 16 a 29 años, ha disminuido en el último año en 208.800 personas. En los últimos cinco hay 328.600 jóvenes parados menos, un -20,34%. El desempleo sigue alcanzando a uno de cada tres jóvenes: concretamente, en este colectivo la tasa de paro se situaba en el segundo trimestre de 2015 en un 35,15%. Por tanto, y aunque es verdad que el dato ha mejorado considerablemente en el último año, la tasa de paro aún sigue siendo algo más de catorce puntos superior a la tasa para la población de 16 y más años (20,90%).

De ahí la necesidad de estudiar en un ámbito territorial más próximo, la Provincia de Ávila, la situación actual de los jóvenes con respecto al mercado de trabajo. Para poder así plantear una estrategia, una planificación y una ejecución eficaz de las diferentes estrategias de políticas activas de formación y empleo.

A continuación, mencionaremos los elementos claves que identifican la necesidad de plantear una estrategia local de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo.

¹ Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2014.

² Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Informe del Mercado de Trabajo de los Jóvenes 2015

2.1 DATOS DEMOCRÁFICOS

2.1.1 Comparativa de la Evolución del Crecimiento de la Población entre España, Castilla y León y Ávila.

Según las cifras del Padrón Municipal a 1 de enero de 2015, el número de personas empadronadas en la provincia de Ávila, asciende a 164.925, representando el 0,35% de la población nacional y el 6,67% de la de Castilla y León.

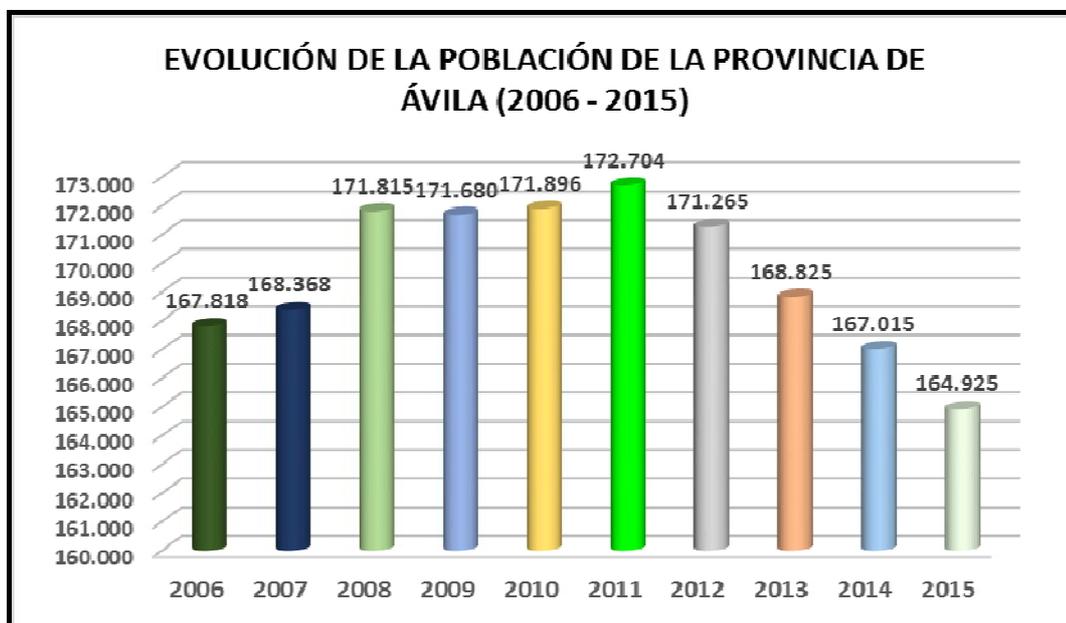
Desde el año 2011, la población provincial ha disminuido en 7.779 personas. La pérdida relativa ha sido, en este periodo, de un 4,50%. La pérdida de población nacional ha sido en el mismo periodo de un 1,20 %, y la de Castilla y León de un 3,38%. Con lo que se evidencia que Ávila está perdiendo población a ritmo superior que España y que su Comunidad Autónoma Castilla y León, disminuyendo su peso relativo en relación a la media nacional.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO					
ÁMBITOS GEOGRÁFICOS	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015
Ávila	172.704	171.265	168.825	167.015	164.925
Castilla y León	2.558.463	2.546.078	2.519.875	2.494.790	2.472.052
España	47.190.493	47.265.321	47.129.783	46.771.341	46.624.382

Fuente: INE. Padrón Municipal. 1 de enero de cada año.

Los efectos sobre el mercado de trabajo de esta fuerte disminución de la población muy superior a la de Castilla y León y la nacional, han tenido como consecuencia una disminución de población activa y de las tasas de paro. Es decir que la mejora de algunas de las magnitudes laborales es más consecuencia de la despoblación que de un crecimiento real de la actividad económica y del empleo.

2.1.2 Evolución de la Población de la Provincia de Ávila (2006 - 2015).



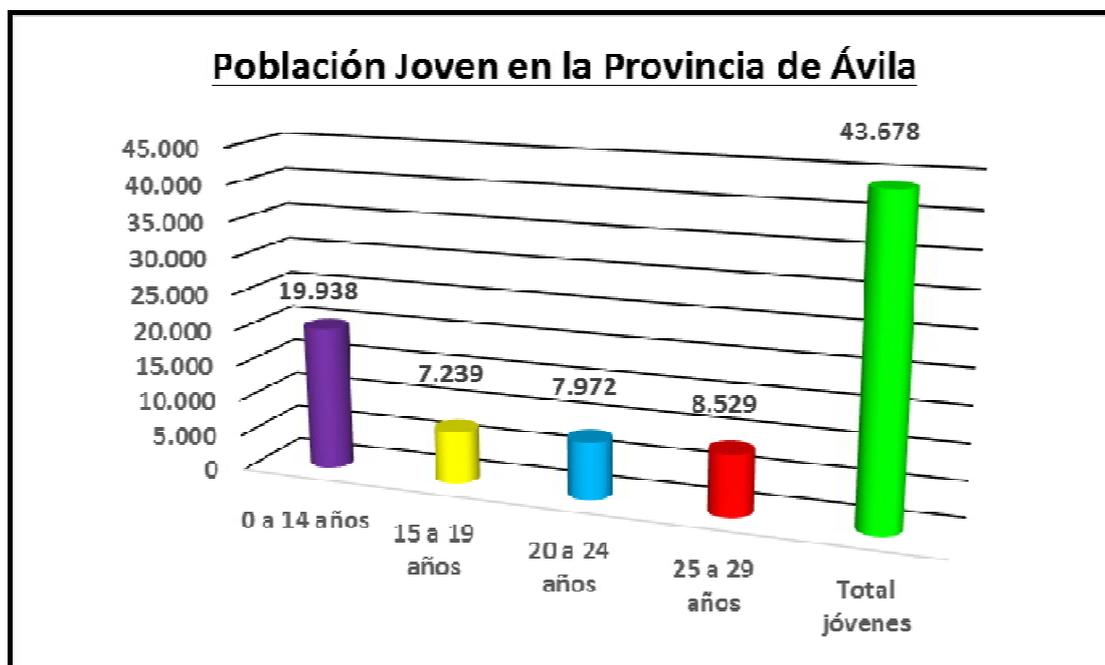
Fuente: INE. Padrón Municipal. 1 de enero de cada año.

La población actual es la menor en décadas, manteniendo una tendencia decreciente de una fuerte intensidad desde el año 2011. Esta tendencia no parece haber finalizado ya que los datos provisionales a 1 de enero de 2016 (INE. Padrón Municipal) reflejan una población provincial de 162.263, con lo que se evidencia una nueva disminución de la población en 2.662 personas menos, lo que en términos relativos supone un descenso interanual del 1,61%.

De esta forma, Ávila acumula ya cinco años consecutivos de caída en el número de empadronados, pues desde el año 2.011, cuando se registró la última subida y la mayor cifra de habitantes desde 1.998, con 172.704 personas, se computa una pérdida de 10.441 residentes.

2.1.3 Población Joven en la Provincia de Ávila.

En el gráfico que viene a continuación podemos observar como las personas jóvenes que no están en edad de trabajar suponen el 46% aproximadamente.



Fuente: INE. Población: Padrón a 1 de enero de 2015.

POBLACIÓN JÓVEN SEGÚN TRAMOS DE EDAD							
Estado/CC.AA. /Provincia	0 a 14 años	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	Total jóvenes	% variac. 2015/14	% Tasa Jóvenes ¹
ESPAÑA	7.019.924	2.155.056	2.354.598	2.695.630	14.225.208	-1,32	30,51
CASTILLA Y LEÓN	299.141	100.037	112.074	126.918	638.170	-2,27	25,82
Ávila	19.938	7.239	7.972	8.529	43.678	-2,49	26,48

¹ Porcentaje de población joven sobre el total de la población de cada provincia y Comunidad autónoma.

Fuente: INE. Población: Padrón a 1 de enero de 2015.

Ávila tiene una Tasa de Jóvenes de 26,48, situándose a 4,03 de la media nacional que se encuentra en 30,51 y una Variación Interanual del -2,49%, con una diferencia de 1,17% respecto de la Variación Interanual de España. Podemos afirmar que **la población joven de la Provincia de Ávila es y está envejeciendo a un ritmo superior que la media española.**

Teniendo en cuenta la población objetivo del Proyecto que es la comprendida entre los 16 - 30 años, observamos que se correlaciona con el dato anterior. La Población Joven objeto del Proyecto sería de 23.740 jóvenes y tendría una Tasa de Jóvenes⁴ de 14,39%, y a su vez la Población Española entre 16 y 30 años sería de 7.205.284 jóvenes y una Tasa de Jóvenes³ de 15,45%. Se demuestra que Ávila se encuentra a 1,06% por debajo de la media nacional.

Otros de los motivos por los que se produce un importante descenso de la población joven, es motivada fundamentalmente por los siguientes factores:

- Las altas tasas de desempleo que han afectado de forma importante a los jóvenes de la Comunidad Autónoma derivadas de la crisis económica, sufrida en este periodo.

³ Entendida como población entre 15 y 29 años, sobre la población total.

- La vuelta de la población joven inmigrante a sus países de origen⁵.
- Al menor tamaño de los cohortes que se incorporan a la edad activa
- La emigración de la población juvenil castellano leonesa, por motivos económicos.

2.2. LOS JÓVENES Y EL MERCADO LABORAL EN LA PROVINCIA DE ÁVILA

Este apartado se estructura en una serie de puntos que tienen como finalidad presentar, de forma clara y sencilla, la situación del mercado de trabajo para los jóvenes de Ávila, a través de las principales variables que lo configuran, así como los cambios coyunturales y estructurales que muestra.

Partiendo de una panorámica de la población en general y de la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras jóvenes de la Provincia, se hace un análisis de los cambios producidos en cuanto a la demanda de empleo y a la contratación.

Los datos que ofrecen son un reflejo de la situación y de la realidad que configura el mercado de trabajo con una mirada al presente, considerando de forma retrospectiva la tendencia y evolución de los últimos años, pero también un especial énfasis en analizar el posible comportamiento y evolución de las variables que componen dicho mercado, tanto a corto como a medio plazo.

2.2.1. Personas Jóvenes Paradas.

Para entender mejor las cifras de las personas jóvenes paradas hay que partir del análisis realizado en el apartado anterior, la pérdida de población joven en la provincia. Es decir, existe de una disminución de la población activa. Y si entendemos que la misma es la suma de la población desempleada y la población ocupada, partimos de una disminución del número de personas jóvenes paradas, no por el hecho de que hayan encontrado empleo, sino por el hecho que han abandonado la población activa. Es decir, han inmigrado o se han desanimado, no registrándose en los Servicios Públicos de Castilla y León. Partiendo de estas premisas si analizamos las cifras de paro registrado, se observa que la Tasa de Paro en población joven en la Provincia de Ávila es de 20,20%, mientras que la media nacional se sitúa en 17,56% reflejando una diferencia de 2,64% a favor del Estado.

JÓVENES PARADOS/AS SEGÚN TRAMOS DE EDAD						
Estado/CC.AA. / Provincia	16 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	Total jóvenes	% variac. 2015/14	% Jóvenes ¹
ESPAÑA	73.825	268.352	376.803	718.980	-10,62	17,56
CASTILLA Y LEÓN	4.366	14.688	18.671	37.725	-13,13	18,70
Ávila	353	1.305	1.550	3.208	-11,89	20,20

¹ Porcentaje de jóvenes parados sobre el total de demandantes parados de cada provincia y, en su caso, de cada Comunidad autónoma.
Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 31 de diciembre de 2015.

⁴ Estrategia Española de Activación para el Empleo. SEPE.

2.2.2 Nivel Formativo de las Personas Jóvenes Desempleadas.

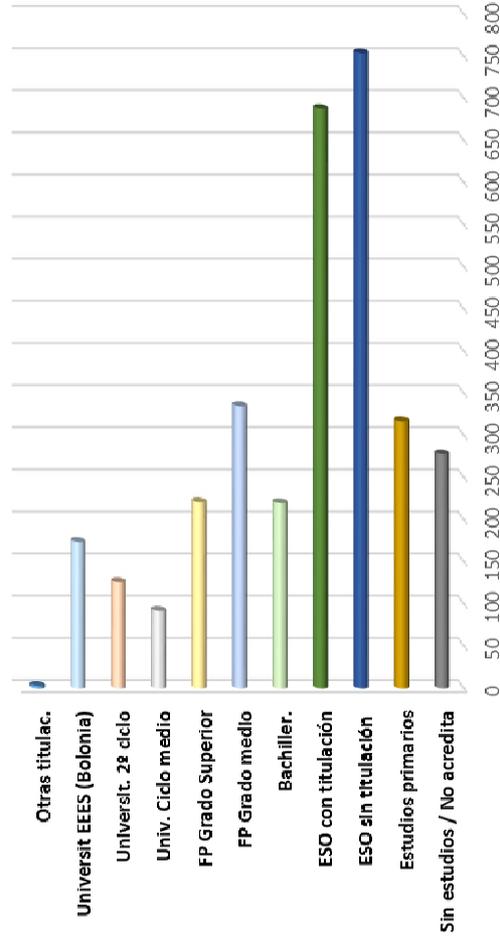
La principal característica a destacar en cuanto al nivel formativo de los jóvenes en Ávila, es que a mayor nivel de estudios, más baja es la Tasa de Jóvenes Parados/as, creando una mejor situación que favorece el acceso al mercado laboral y viceversa.

JÓVENES PARADOS/AS SEGÚN NIVEL FORMATIVO											
Estado/CC.AA. / Provincia	Sin estudios / No acredita	Estudios primarios	ESO sin titulación	ESO con titulación	Bachiller.	FP Grado medio	FP Grado Superior	Univ. Ciclo medio	Universit. 2º ciclo	Universit EEES (Bolonia)	Otras titulac.
ESPAÑA	52.456	41.191	194.398	181.264	56.085	68.637	48.167	19.110	25.571	31.177	750
CASTILLA Y LEÓN	5.228	3.567	8.371	7.305	2.290	3.480	2.637	1.144	1.519	2.155	29
Ávila	278	317	754	688	220	335	221	92	126	174	3

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 31 de diciembre de 2015.

Nota: 174 Demandantes parados jóvenes menores de 30 años están registrados con nivel formativo indeterminado.

Nivel Formativo de la Población Joven Parada de Ávila



Podemos observar si agrupamos las cifras de jóvenes (Sin estudios/No acreditan, Estudios primarios, ESO sin titulación) que representan el 42,05% del conjunto de Jóvenes Parados/as, es más, si agrupamos además a los jóvenes de (ESO CON titulación), tenemos que el 63,50 de jóvenes parados/as no tiene estudios no obligatorios.

2.2.3 Demandantes de Empleo por Sectores Económicos.

La difícil situación de los jóvenes en el mercado de trabajo está relacionada con sus mayores dificultades de acceso, ya sea por la baja cualificación o la falta de experiencia. Las vías específicas de acceso para los jóvenes, vía contratos formativos o de prácticas, así como el análisis de las dificultades específicas en su formación son esenciales para obtener una imagen completa de su situación.

JÓVENES PARADOS/AS POR SECTORES ECONÓMICOS						
Estado/CC.AA. / Provincia	Sin empleo anterior	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total jóvenes parados/as
ESPAÑA	176.742	39.123	38.274	32.630	432.211	718.980
CASTILLA Y LEÓN	11.147	3.312	2.175	1.648	19.443	37.725
Ávila	941	342	115	240	1.570	3.208

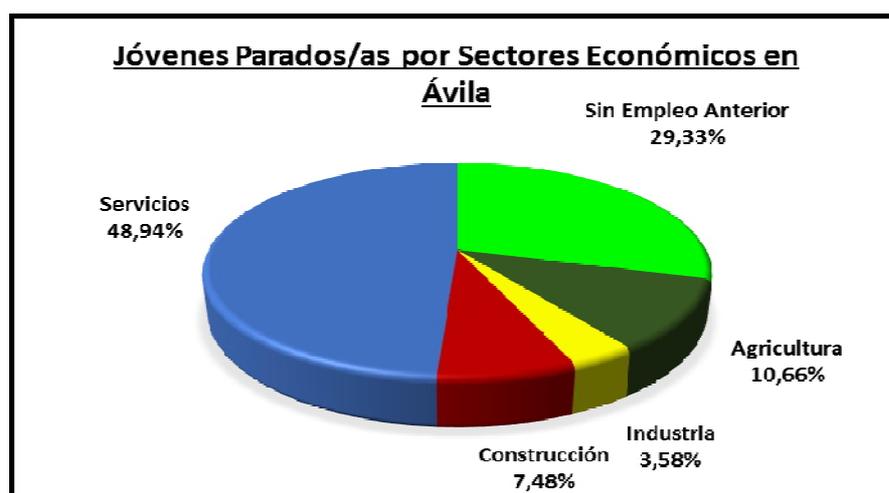
Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. 31 de diciembre de 2015.

PORCENTAJES DE JÓVENES PARADOS/AS POR SECTORES ECONÓMICOS					
Estado/CC.AA. / Provincia	Sin empleo anterior	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
ESPAÑA	24,58	5,44	5,32	4,54	60,11
CASTILLA Y LEÓN	29,55	8,78	5,77	4,37	51,54
Ávila	29,33	10,66	3,58	7,48	48,94

Es destacable el importante porcentaje del 29,33% del total de desempleo juvenil de la Provincia de Ávila que **carecen de empleo anterior** y observando la desviación de 4,75% con el porcentaje estatal.

Del mismo modo, influye el Sector de Actividad Económica en el que se registran los demandantes de empleo. Analizando los distintos Sectores, el Sector Servicios con el 48,94%, seguido a distancia del Sector Agrario con un 10,66% son los que presentan mayores niveles de desempleo juvenil, lo que pone de manifiesto en primer lugar, la **fuerte terciarización de la economía** abulense.

Si bien el **Sector de la Construcción y el Sector Industrial** están relacionados (pues muchas de las industrias dependen de la construcción). Así, en el Sector de la Construcción el número de jóvenes desempleados/as es alrededor del doble que en el Sector Industrial de Ávila. Está debido fundamentalmente a la fuerte caída del Sector inmobiliario motivada por la crisis económica, lo que ha arrastrado consigo a todas aquellas actividades relacionadas con ella: ladrillo, ferralla, saneamientos, aluminio, etc. La Actividad Industrial Provincial se ha ralentizado tanto en producción como en creación de empleo.



2.2.4. Afiliaciones a la Seguridad Social.

El número de jóvenes de ambos sexos menores de 30 años afiliados a la Seguridad Social asciende a 5.396 trabajadores/as en la Provincia de Ávila y representan un 10,70% sobre el total de afiliación provincial, se observa una diferencia de representación del 3,48% sobre la media nacional, dicha media ha ido en descenso progresivo en los últimos 10 años ya que mientras que en 2006, de cada 100 personas afiliadas al Sistema, casi 24 trabajadores eran jóvenes menores de 30 años, en 2015 esta cifra se ha rebajado a 14 de cada 100 afiliados; la pérdida es de más de 9 puntos porcentuales, por lo que la presencia de jóvenes asegurados es claro que cada vez es menor.

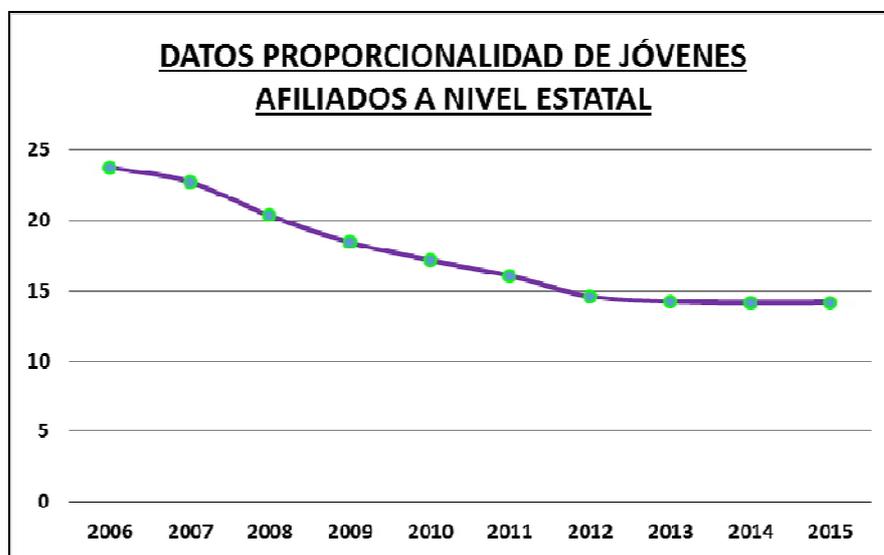
JÓVENES AFILIADOS SEGÚN TRAMOS DE EDAD							
Estado/CC.AA. / Provincia	Menor 16 años	16 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	Total jóvenes	% variac. 2014/13	% Jóvenes ¹
ESPAÑA	40	94.458	772.056	1.569.780	2.436.334	3,36	14,18
CASTILLA Y LEÓN	0	3.105	30.297	67.579	100.981	1,69	11,76
Ávila	0	191	1.564	3.641	5.396	-0,20	10,70

Nota: En España se ha contabilizado a 40 jóvenes menores de 16 años.

¹ Porcentaje de afiliados sobre el total de la afiliación de cada provincia y Comunidad autónoma.

Fuente: MEYSS. 31 de diciembre de 2015.

DATOS DE PROPORCIONALIDAD DE LOS/LAS JÓVENES AFILIADOS A NIVEL ESTATAL									
2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
23,8	22,76	20,36	18,47	17,2	16,08	14,63	14,25	14,15	14,18



Fuente: MEYSS. 31 de diciembre 2015.

Parece que a nivel estatal, el número de afiliaciones a la Seguridad Social ha dejado de bajar desde el años 2006 para tener una tendencia lateral desde el año 2012, llegando a lo que podría ser un punto de inflexión en el año 2014.

2.2.5 Contratación Registrada por Tramos de Edad.

En el análisis de las contrataciones de jóvenes por grupos de edad, el 49,82% de los/as jóvenes contratados/as menores de 30 años en la Provincia de Ávila tienen entre 25 y 29 años, seguidos del tramo de edad comprendido entre 20 y 24 años con el 42,25% de las contrataciones realizadas y el 7,92% restante en el tramo de edad de 16 a 19 años, porcentajes que en general suponen un aumento de 16,42 puntos porcentuales respecto del año 2014. En ambos casos, estos datos constatan fundamentalmente el retraso de la juventud en la incorporación al mercado de trabajo.

CONTRATACIÓN DE JÓVENES SEGÚN TRAMOS DE EDAD						
Estado/CC.AA. / Provincia	16 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	Total jóvenes	% variac. 2015/14	% Tasa Jóvenes ¹
ESPAÑA	500.107	2.666.247	3.144.096	6.310.450	11,56	33,97
CASTILLA Y LEÓN	20.320	120.548	145.036	285.904	11,77	34,96
Ávila	1.323	7.278	9.210	17.811	16,42	34,18

¹ Porcentaje de contratos a jóvenes sobre el total de contratos de cada provincia y, en su caso, de cada Comunidad autónoma.
Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015.

2.2.6. Contratación Registrada por Sexo.

La contratación por sexo en el colectivo de jóvenes en el año 2015, refleja el menor volumen de contratación de mujeres respecto a hombres. En el caso de Ávila, las contrataciones realizadas a mujeres supusieron el 45,37% del total, un porcentaje bastante inferior al de sus homólogos masculinos, con una diferencia de 9,26 puntos porcentuales. Las diferencias por sexo en cuanto a las contrataciones se mantienen como un hecho de carácter estructural, a pesar de la mejora en las cifras producidas en los últimos años.

CONTRATACIÓN DE JÓVENES SEGÚN SEXO						
Estado/CC.AA. / Provincia	Hombres		Mujeres		% variac. 2015/14	Total Contratación
	Contratos	% variac. 2015/14	Contratos	% variac. 2015/14		
ESPAÑA	3.360.848	11,65	2.949.602	11,44	11,56	6.310.450
CASTILLA Y LEÓN	149.905	11,82	135.999	11,72	11,77	285.904
Ávila	9.731	16,04	8.080	16,88	16,42	17.811

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015.

2.2.7. Contratación joven registrada por Sectores de Actividad.

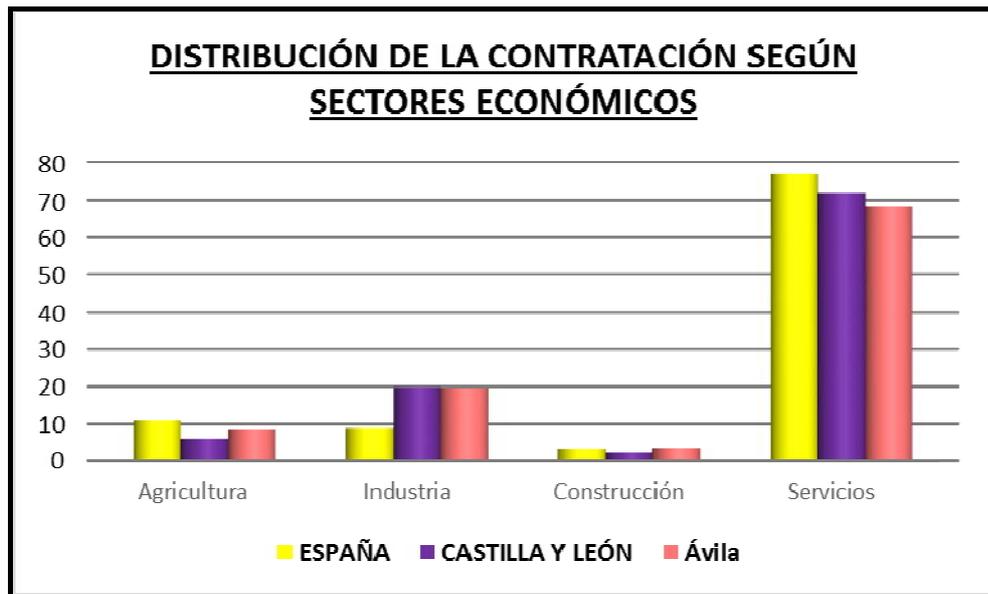
El análisis de las contrataciones a jóvenes de ambos sexos por actividad económica, pone de manifiesto la importancia que tiene el Sector Servicios para la contratación de empleo joven tanto en la Provincia de Ávila como en la Comunidad Autónoma o a nivel estatal. Así el 68,40% de las contrataciones en Provincia de Ávila a jóvenes fueron en este Sector. Por orden de importancia les sigue el Sector Industrial con un 19,68% de las contrataciones a jóvenes, a continuación, el Sector Agrícola con el 8,52% y por último el Sector de la Construcción con un porcentaje del 3,40%.

CONTRATACIÓN DE JÓVENES POR SECTORES ECONÓMICOS				
Estado/CC.AA. / Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
ESPAÑA	697.469	556.541	200.531	4.854.278
CASTILLA Y LEÓN	17.125	56.713	6.619	205.447
Ávila	1.518	3.505	605	12.183

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015.

PORCENTAJES DE CONTRATACIÓN DE JÓVENES POR SECTORES ECONÓMICOS				
Estado/CC.AA. / Provincia	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
ESPAÑA	11,06	8,82	3,18	76,94
CASTILLA Y LEÓN	5,99	19,84	2,32	71,86
Ávila	8,52	19,68	3,40	68,40

Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015.



2.2.8. Contratación joven registrada por nivel Formativo.

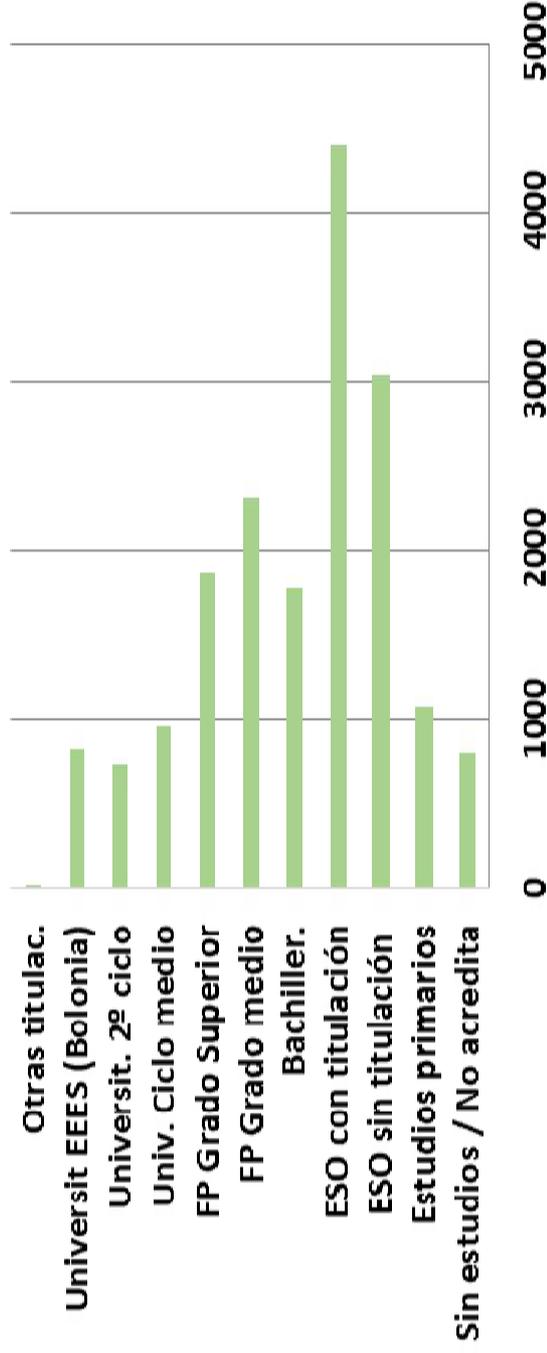
El análisis de las contrataciones a jóvenes, hombres y mujeres, por niveles formativos en el año 2015, refleja fundamentalmente el hecho de que **los niveles de empleo se incrementan a partir de un determinado nivel formativo** en la Provincia de Ávila. Así los contratos a jóvenes que cursaron Enseñanza Secundaria Obligatoria con o sin titulación en la Provincia supusieron el 41,77% del total de la contratación a jóvenes, seguidos de aquellos que terminaron Bachillerato con un 9,93%.

El 23,49% de la contratación juvenil en la Provincia se formalizó con jóvenes que han cursado estudios de Formación Profesional de Grado Medio o Superior. A partir de este dato, podemos afirmar que la Formación Profesional es la alternativa, no universitaria, con mayor éxito para encontrar una salida laboral, tanto para los jóvenes que han de decidir su futuro, como para aquellos que tienen la voluntad de reciclarse y encontrar un empleo. Las empresas requieren cada vez más profesionales especializados en las distintas áreas y los datos de empleo son muy alentadores para los titulados/as en Formación Profesional.

En cambio, tan solo el 10,42% de las contrataciones se concierne con jóvenes, trabajadores y trabajadoras, sin estudios, estudios primarios o no acreditados en la provincia de Ávila.

Los datos analizados ponen de manifiesto, por tanto, la relación directa que existe entre la formación y cualificación, y la empleabilidad del colectivo de jóvenes en Ávila. La mayor contratación se ha realizado en los niveles formativos de “ESO sin titulación” y “ESO con titulación”, destacándose así la baja cualificación de las contrataciones. Se hace latente, la necesidad de formar a esta población joven que abandona la formación reglada, con otros medios formativos no reglados, mejorando así su empleabilidad y cualificación, haciéndoles entender que la formación ha de estar presente en toda la vida de la persona, como una constante para la mejora de la competitividad social.

CONTRATACIÓN DE JÓVENES SEGÚN NIVEL FORMATIVO DE LA PROVINCIA DE ÁVILA



CONTRATACIÓN DE JÓVENES SEGÚN NIVEL FORMATIVO											
Estado/CC.AA. / Provincia	Sin estudios / No acredita	Estudios primarios	ESO sin titulación	ESO con titulación	Bachiller.	FP Grado medio	FP Grado Superior	Univ. Ciclo medio	Universit. 2º ciclo	Universit EEES (Bolonia)	Otras titulac.
ESPAÑA	469.453	327.207	1.160.605	1.665.248	862.019	614.505	459.505	261.349	256.313	203.873	12.055
CASTILLA Y LEÓN	23.708	18.242	45.875	68.261	34.995	30.390	25.426	14.645	12.346	11.291	363
Ávila	804	1.069	3.040	4.391	1.767	2.303	1.876	965	731	833	13

Nota: 18.318 Contratos a jóvenes menores de 30 años están registrados con nivel formativo indeterminado.
Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015.

2.3. JÓVENES Y GÉNERO ANTE EL MERCADO LABORAL

La desigualdad por sexos en el mercado laboral es una cuestión que continúa persistiendo, a pesar de los avances y se evidencia en múltiples aspectos. Esta desigualdad es patente en determinados aspectos como son la discriminación salarial, las diferentes ocupaciones y categorías profesionales correspondientes a hombres y mujeres, etc., lo cual se puede corroborar con los datos de la Encuesta de Población Activa entre otros. Por otro lado, las alarmantes cifras de desempleo, especialmente importantes en el caso de la población joven, tal y como se ha reflejado en apartados anteriores, en los últimos años la tendencia es al incremento de mujeres paradas jóvenes frente a hombres, tanto a nivel Estatal, como en Castilla León.

Del mismo modo, en el análisis de las contrataciones realizadas en el año 2015 a jóvenes por sexo en Castilla León, recogido en este capítulo del estudio, también se refleja la desigualdad por sexos. Es por tanto una cuestión importante de este informe, analizar si la discriminación laboral por cuestión de género se acentúa en el caso de las nuevas generaciones que acceden al mercado laboral.

Entre los motivos a destacar como posibles causas de esta discriminación por sexo, relacionamos los siguientes:

- ✓ La falta de formación castiga más a las mujeres que a los hombres a la hora de acceder al mercado laboral.
- ✓ La mayoría de las contrataciones a tiempo parcial para jóvenes menores de 30 años se realizan a mujeres.⁶
- ✓ Persisten aún percepciones estereotipadas machistas en el empresariado con respecto a la mujer en general y la joven en particular, cara a su contratación laboral.
- ✓ Todavía existen y así lo demuestran los datos de las contrataciones por sectores de actividad segregación horizontal respecto a las profesiones que se consideran “Inherentes a la condición femenina”⁷, existiendo sectores altamente masculinizados y otros altamente feminizados.

2.4. JÓVENES CON BARRERAS ADICIONES O DIFICULTADES ESPECIALES DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO

Partiendo de que el colectivo de jóvenes debe ser uno de los principales grupos objetivo de las políticas activas de empleo para los próximos años, existen además dentro de este grupo, colectivos con dificultades añadidas en el acceso al mercado laboral, que bien por razones de género o por especiales condiciones físicas o psíquicas, incrementan aún más sus barreras de acceso al empleo, multiplicándose en estos casos las discriminaciones.

TABLA: CONTRATACIÓN EN LOS COLECTIVOS DE INTERÉS PARA EL EMPLEO			
Colectivo	Nº de contratos	% total contratos	% variación 2015/14
Mujeres	25.448	48,84	17,09
Jóvenes menores de 30 años	17.811	34,18	16,42
Mayores de 45 años	13.316	25,55	18,14
Extranjeros	4.740	9,10	5,71
Personas con discapacidad	760	1,46	9,99

A continuación, relacionaremos estos colectivos de jóvenes que en Castilla y León sufren mayores barreras de acceso al mercado de trabajo:

I. Personas afectadas por una discapacidad física, psíquica o sensorial:

Aunque existen importantes avances en la legislación laboral tanto para la inserción de estos colectivos, como para la adaptación de la formación reglada, subsisten aún muchas dificultades que hacen necesaria una intervención específica a la hora de abordar sus condiciones de acceso al empleo y a la formación. Además, es necesario señalar que la crisis económica sufrida también ha provocado recortes en los recursos institucionales existentes dirigidos tanto a estas personas, como a la autonomía económica de sus familias, principales valedores de estos colectivos de jóvenes.

⁶Datos SEPE 2016.

⁷Parella S. “Bienestar y Nuevos Yacimientos de Empleo”.

II. Personas paradas de larga duración:

Aunque este colectivo es más importante en personas de edades mayores de 30 años, también existe un importante número de jóvenes que llevan más de un año sin empleo y que necesitan actualizarse o reconvertirse en profesionales más demandadas.

III. La población emigrante de origen extranjero:

Aunque en los últimos años de crisis económica ha disminuido el número de personas extranjeras que han inmigrado por motivos económicos, los flujos migratorios siguen existiendo. Además, cuando hablamos de jóvenes hay que mencionar la **inmigración de segunda generación** con unas características muy particulares y **los/las menores acogidas**, con una situación muy ambigua cuando cumplen la mayoría de edad.

IV. Personas pertenecientes a minorías étnicas:

Dentro de este grupo, el colectivo más representativo tanto en España como en Castilla León es el correspondiente a la **población gitana**⁸. En Castilla y León, existe una tradición multicultural que ha permitido a lo largo de los años su integración respetando su identidad cultural. Aun así, actualmente siguen existiendo comunidades con dificultades de integración, muchas relacionadas con las últimas olas de inmigración romaní de los países europeos del este.

El 3 de diciembre de 2007 se celebró en Bruselas un Seminario sobre la integración social y laboral de las minorías étnicas en la Unión Europea: Retos y perspectivas. Como principales conclusiones de este Seminario, se destacaron las principales barreras que la persona joven perteneciente a una minoría étnica encuentra en su acceso al mercado laboral, entre las que cabe señalar:

- ✓ Falta de educación y de formación
- ✓ Falta de habilidades lingüísticas
- ✓ Falta de reconocimiento de habilidades y cualificaciones
- ✓ Falta de acceso a las profesiones
- ✓ Falta de acceso a la ciudadanía
- ✓ Falta de políticas de integración
- ✓ Estereotipos, prejuicios y actitudes negativas
- ✓ Falta de movilidad y concentración en ciertas áreas
- ✓ Cambios en la industria
- ✓ Discriminación
- ✓ Falta de información
- ✓ Competencia en el mercado laboral
- ✓ Trabajo ilegal

Algunas de estas barreras –falta de educación, estereotipos y los programas de bienestar que a veces desincentivan la búsqueda de empleo– tienden a empeorar de generación en generación.

V. Otros colectivos:

Además, existen otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, como son:

1. Personas jóvenes en reinserción social: tales como las que se encuentran en proceso de rehabilitación de **ex-toxicomanía y adicciones**. Con nuevas adicciones relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación que afectan especialmente a la población joven.
2. Personas que han sufrido o sufren **violencia de género**. En Castilla León, y muy especialmente en zonas desfavorecidas, existen factores que mantienen la desigualdad entre el hombre y la mujer: masculinización de espacios públicos, utilización de lenguaje sexista y falta de concienciación de los problemas que suscitan en la mujer la imposición de roles por la sociedad. Factores que se ven agravados por la actual situación de crisis que produce efectos como altas tasas de paro, precariedad laboral y pertenencia a colectivos en riesgo de exclusión social, entre otros. Aunque han existido muchos avances gracias a la coeducación y a la concienciación de los últimos años, existen factores de discriminación que ya se encontraban superados: dificultad del permiso de la pareja para acudir a una acción formativa, embarazos no deseados, problemas en la forma de vestir, etc. Mención aparte, merece dentro del colectivo de violencia de género, las mujeres sometidas a prostitución, un colectivo especialmente joven.

⁸ Existiendo por motivos obvios recogidos en la Ley de Protección de Datos dificultades para tener datos certeros

3. **Población ex -reclusa**, cuando hablamos de personas jóvenes hay que realizar una diferenciación. Por una parte, los mayores de 18 años. Y Por otra, **los/las menores que se encuentran sometidos/as a medidas judiciales** tanto en régimen cerrado como abierto. Se hacen necesarios programas de reinserción psicosocial, donde la intervención laboral es clave.
4. Otro de los colectivos que han aumentado en los años de crisis son las **personas usuarias de servicios sociales**. El objeto principal de intervención es la familia. En este sentido, los/las jóvenes deben de formar parte de estas intervenciones como elemento integrador y de sustento familiar. Aunque esto provoque un retraso en muchas ocasiones en sus itinerarios de vida: inserción sociolaboral, independencia, etc. Mención aparte merece los/as jóvenes acogidos bajo la tutela de las Instituciones. Ya que la familia y los contactos son otro elemento de integración laboral del que este colectivo carece.

2.5. EL TERRITORIO

Otro de los factores a analizar como determinante del mercado de trabajo es el **propio territorio en el que se ubica la población joven**. En este sentido, los procesos de urbanización están provocando a nivel mundial, problemas relacionados con la despoblación de zonas rurales, pérdida de equilibrios entre los sistemas rurales y urbanos y creación de nuevos asentamientos desvinculados del centro social y económico de las ciudades. Además, los efectos de la crisis económica sufrida han provocado que estos desequilibrios sean más agudos se complique más su superación.

En este escenario las personas jóvenes encuentran varias alternativas en su acceso al mercado laboral: Por un lado, permanecer en estos "Subsistemas" y por tanto hallarse en el límite o al borde de la exclusión social o laboral; Por otro, pueden emigrar con su consecuente desarraigo; O en el mejor de los casos provocar el cambio a través de su inserción social, económica y laboral.

La metodología de trabajo marca como objetivo trabajar con las personas sin abstraerlas de su medio social y de sus redes relacionales, operando sobre la vulnerabilidad relacional de los territorios previamente mencionados. Desde este enfoque se tiene en cuenta la composición de los entornos de cada persona para determinar su influencia en la empleabilidad y en la inserción laboral, debiéndose utilizar su capacidad como análisis para reforzar los procesos de reflexión de las personas que están inmersas en su propio Itinerario. Estas metodologías siempre acordes con la realidad personal y social, fomentando el concierto de los diferentes actores del territorio. En definitiva, una actuación integral que logre la mejora de la cohesión social de los territorios de intervención.

Las zonas rurales tienen especiales dificultades: menor nivel de renta, menor empleo y más paro, menor diversificación profesional, menor calidad en el empleo, menor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo de las mujeres, menor presencia empresarial, escasa capacidad para la creación de empleo del tejido empresarial existente, menor presencia de la mujer en el tejido empresarial. Menor cualificación de sus recursos humanos. Mayor fracaso de la formación reglada, desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con respecto a la cualificación.

2.6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A modo de radiografía podemos decir que las personas jóvenes, aquellas menores de 30 años, con respecto al mercado laboral, en la Provincia de Castilla y León se caracterizan principalmente por:

CONCLUSIONES:

La Provincia de Ávila ha ido **perdiendo población** a lo largo de los últimos años, **a ritmo superior que la media española y regional**, disminuyendo la representatividad de su población en la Comunidad Autónoma y el Estado, que actualmente es de un 6,67% y un 0,35% respectivamente.

Una de las razones de la pérdida de esta población es **la emigración de la población juvenil**. Si analizamos los datos disponibles mas actualizados, Ávila pierde población juvenil a ritmo mucho más acusado que la media española, situándose su tasa de juventud 4,03% inferior a la media de España. Creando con el paso del tiempo una población más **envejecida**.

La **pérdida de población joven** se debe entre otros factores a **las consecuencias negativas de la crisis económica** que ha afectado de forma importante a los jóvenes abulenses: la vuelta de la población joven inmigrante a sus países de origen⁹ y la emigración de los y las abulenses por motivos económicos.

Disminución de la Población Activa juvenil. La pérdida de población joven ha provocado como resultado un decrecimiento de las personas en edad de trabajar, y como consecuencia también un descenso del número de jóvenes parados/as. Pues, han inmigrado o se han desanimado, no registrándose en los Servicios Públicos de Empleo.

Aún así, la **Tasa de paro juvenil por encima de la media nacional y comunitaria.** Habiendo menos población Activa que favorecería la mejora de la Tasa de paro, sigue estando a 20,20% un 2,64% más que el porcentaje de España y 1,50% de su Castilla León.

Menor Tasa de Jóvenes parados/as en correlación con el nivel académico. La Tasa de Jóvenes parados/as disminuye cuanto más alto es el nivel de estudio de los/as trabajadores/as.

Poca cualificación académica. Las personas jóvenes sin estudios obligatorios representan el 63,50% de los/as jóvenes parados/as.

Volumen alto de jóvenes que nunca han trabajado. Llama la atención el importante porcentaje del 29,33% del total de desempleo juvenil de la provincia de Ávila carece de empleo anterior, desviándose un 4,75% de la media estatal.

Terciarización de la economía abulense. Es el sector Servicios el que tiene mayor importancia en la economía de la provincia. Este sector está feminizado. Tiene mayor nivel de desempleo con un 48,94% de paro juvenil. También el 68,40% de las contrataciones de jóvenes, se hicieron en este sector.

Perdida de afiliación de población joven. Mientras que en 2006 de cada 100 personas afiliadas, 24 eran menores de 30 años. En 2015 se ha rebajado a 14 de cada 100 afiliados/as.

Retraso en la incorporación al mercado de trabajo. La concentración de las contrataciones en los grupos de edad juvenil de entre 25 – 29 años con un 49,82% y de entre 20 – 24 años con un 42,25% de las contrataciones (un 92,07% en conjunto), evidencia una tardía inserción en el mercado laboral.

La **desigualdad por sexos en el mercado laboral juvenil** es una cuestión que continúa persistiendo, a pesar de los avances y se evidencia en múltiples aspectos. Esta desigualdad es patente en determinadas variables como son **las contrataciones de jóvenes entre sexos**, la discriminación salarial, las diferentes ocupaciones y categorías profesionales correspondientes a hombres y mujeres, y se manifiesta en los siguientes aspectos:

- ✓ La falta de formación castiga más a las mujeres que a los hombres a la hora de acceder al mercado laboral.
- ✓ La mayoría de las contrataciones a tiempo parcial para jóvenes menores de 30 años se realizan a mujeres.¹⁰
- ✓ Persisten aún percepciones estereotipadas machistas en el empresariado con respecto a la mujer en general y la joven en particular, cara a su contratación laboral.
- ✓ Todavía existen y así lo demuestran los datos de las contrataciones por sectores de actividad segregación horizontal respecto a las profesiones que se consideran “Inherentes a la condición femenina”, existiendo sectores altamente masculinizados y otros altamente feminizados.

Ávila, al igual que Castilla León, así como el resto de país posee un **fracaso escolar** del 17%, por encima de la media comunitaria y lejos del objetivo 2020 del 10%. El fracaso de la educación y de la formación reglada es una de las principales barreras tanto en el acceso al empleo como a la integración social.

Dentro de los jóvenes existen **colectivos especialmente vulnerables** como son los inmigrantes de segunda generación y los menores acogidos, los que padecen una discapacidad física, psíquica o sensorial, los parados de larga duración, los pertenecientes a minorías étnicas, los que sufren alguna adicción, los ex-reclusos, y dentro de ellos los menores sometidos a medidas judiciales, las mujeres que sufren el maltrato machista, y dentro de ellas las sometidas a redes de tratos, los menores tutelados y los pertenecientes a familias beneficiarias de los servicios sociales.

⁹ Estrategia Española de Activación para el Empleo. SEPE.

¹⁰ Datos SEPE 2016.

Polarización de su población hacia los mayores núcleos urbanos y desestructuración del tejido urbano y productivo. La población tiende a concentrarse en la ciudad Ávila como cabecera de la provincia, ya que ésta da mayores posibilidades. A su vez se han ido despoblando los territorios rurales, caracterizados menor nivel de renta, menor empleo y más paro, menor diversificación profesional, menor calidad en el empleo, menor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo de las mujeres, menor presencia empresarial, escasa capacidad para la creación de empleo del tejido empresarial existente, menor presencia de la mujer en el tejido empresarial. Menor cualificación de sus recursos humanos. Mayor fracaso de la formación reglada, desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con respecto a la cualificación. También la cercanía de la Comunidad Autónoma de Madrid, hace de imán para la juventud abulense por sus mayores oportunidades.

RECOMENDACIONES CON RESPECTO A LAS POLÍTICAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO:

A partir de esta radiografía proponemos las siguientes medidas en relación a las políticas activas de formación y empleo:

La formación debe tender al sistema de **formación dual alemán**, con una base teórica práctica, donde gran parte de sus contenidos contengan prácticas en empresas, favoreciendo el primer contacto con el mercado laboral.

Toda la formación debe contemplar aspectos transversales y especialmente los relacionados con los **idiomas y las tecnologías de la información y comunicación**.

Los Itinerarios Personalizados integrados de Inserción Sociolaboral, como eje de intervención de los recursos de formación y empleo.

Ofertar **una formación complementaria a la formación reglada existente**, acorde a las necesidades reales del mercado de trabajo, coordinadas y adaptadas a los certificados de profesionalidad.

Prestar un servicio de orientación profesional que tenga en cuenta las **exigencias del mercado de trabajo**, junto a las aptitudes y actitudes de la persona demandante de empleo. Así como una concepción del itinerario laboral.

La importancia vital de las **prácticas profesionales**. Hay que desarrollar programas e instrumentos de formación y empleo que permitan la entrada de los jóvenes en las empresas, permitiendo un contacto y conocimiento mutuo, apostando por tanto por programas de formación en la empresa, prácticas profesionales, formación con arte practica o cualquier otra solución imaginativa que permita ese primer contacto entre demandante y oferente de empleo. Uno de los principales elementos que determinan la selección de un trabajador/a u otro/a para un puesto de trabajo es la experiencia en el mismo/a y la red de contactos del trabajador o trabajadora, lo cual en el caso de las personas jóvenes es un hándicap adicional a su situación de desempleo.

Las acciones para favorecer la inserción laboral de los jóvenes en general, pero especialmente los más vulnerables deben contemplar, **un tipo integral de intervención** que pretenda ir más allá de la simple cualificación. Las acciones tradicionales de empleo suelen centrarse en la profesionalización. Es decir, en la cualificación para perfiles profesionales concretos. Este acercamiento basado únicamente en contenidos “técnicos” se hace insuficiente cuando se trabaja con población con especiales dificultades. Es necesario asociar el objetivo de inserción laboral con el de integración social. Para ello, se deben tomar medidas que faciliten la superación de las barreras (culturales, educacionales, de hábitos de vida y rigideces en los roles de género) para lograr la inserción en el mercado de trabajo con visión ecológica y relacional.

Reconocer la importancia de las **redes informales** para conseguir la integración social por medio de la inserción laboral. Las redes formales (públicas y pertenecientes al tercer sector) no llegan a muchos grupos de población que se relacionan a través de redes familiares, de líderes informales, y sobre todo las tecnologías de la información y comunicación, fuera de los circuitos marcados por las diversas entidades. Los recursos deben tener en cuenta este hecho y, con visión relacional, centrar sus esfuerzos en una incorporación de esas redes informales dentro de las estrategias “normalizadas” de integración social y búsqueda de empleo. De esta forma se puede

activar la participación ciudadana y ofrecer oportunidades a personas inactivas y desempleadas, atrayéndolas a recursos para la inserción laboral.

La **perspectiva de género** debe aplicarse en todos estos procesos, teniendo presentes las amenazas que obstaculizan la inserción laboral de las mujeres, pero también prestigiando las fortalezas y habilidades que pueden aportar las mujeres para el empleo de calidad, incluso aun cuando nunca hayan tenido ocasión de participar en el mercado de trabajo.

La investigación. Toda intervención debe de basarse en un plan de reflexión y acción. El conocimiento de la realidad es básico para planificar actuaciones en un mundo tan cambiante.

La planificación y la evaluación. La evaluación puede ayudarnos a conocer el impacto, la eficacia o la valoración de una determinada política por parte de los agentes implicados. También nos puede ayudar a justificar la utilidad y conveniencia de las políticas y de las instituciones públicas que las sustentan.

El ámbito y **entorno territorial más próximo:** la ciudad y el barrio. El valor del territorio y lo local como unidad de análisis y actuación ha sido insistentemente recomendado por la Unión Europea, la O.C.D.E y la O.I.T.

Los programas de intervención deben de ser **Iniciativas Locales de Empleo**. Es decir, un esquema de trabajo en red con todos los agentes implicados en el mercado laboral: entidades que atienden a personas desempleadas y/o con especiales dificultades de inserción sociolaboral, empresariado empleador y agentes económicos y sociales.

3. LAS UNIDADES BÁSICAS DE ORDENACIÓN Y SERVICIO DEL TERRITORIO (UBOST) DE LA PROVINCIA DE ÁVILA.

Al sur de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (CACyL) se encuentra la provincia de Ávila, una de las nueve provincias de esta Comunidad Autónoma. Está delimitada al norte por la provincia de Valladolid (CACyL), al este por la provincia de Segovia (CACyL) y la Comunidad Autónoma de Madrid, al sur por la provincia de Toledo (Comunidad Autónoma de Castilla la Mancha), y al este por la provincia de Cáceres (Comunidad Autónoma de Extremadura) y la provincia de Salamanca (CACyL).

El 26 de enero de 2017, se aprobó por la Junta de Castilla y León la nueva Ordenación del Territorio, las Directrices de Ordenación del Territorio de Castilla y León han considerado a las Áreas Funcionales del Territorio como la clave para la definición del Modelo Territorial de Castilla y León. Aunque su adecuada delimitación integre los aspectos de carácter histórico-tradicional, socio-económico y físico-ambiental. Se ha partido de tres condiciones básicas para la delimitación de las Áreas Funcionales: cierta homogeneidad geográfica, cierto liderazgo urbano de uno o varios centros prestadores de servicios y cierto nivel de interrelación interna para un conjunto de actividades y servicios. Asignando a cada Área Funcional uno o varios núcleos cabecera, es decir, con potencial de centralidad.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León cuenta con una superficie de 94.174 Km² y una población de 2.472.052 habitantes¹, repartidos en 2.248 municipios, los cuales, se han agrupado en 193 Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio (UBOST) (16 urbanas y 177 rurales). A su vez la provincia de Ávila cuenta con una superficie de 8.149 Km² y una población de 163.084 habitantes¹ distribuidos en 254 municipios que se han agrupado en 21 UBOST (1 urbana y 20 rural).

¹Fuente: INE. Padrón Municipal. Año 2016.



Unidad Básica de Ordenación y Servicios del Territorio (UBOST) de la Provincia de Ávila							
Provincia	Cod. UBOST	Nombre UBOST	Población 2016 (hab.)	% Población Total	Superficie (Km ²)	Densidad (Hab/Km ²)	Número de Municipios
ÁVILA	AVRUR01	MORAÑA NORTE	3.058	1,88	309,74	9,87	10
	AVRUR02	MORAÑA SUR	2.712	1,66	295,58	9,18	13
	AVRUR03	MORAÑA SIERRA	2.715	1,66	395,22	6,87	22
	AVRUR04	TIERRA DE ARÉVALO	14.738	9,04	714,81	20,62	30
	AVRUR05	SIERRA DE AVILA	1.483	0,91	446,01	3,33	15
	AVRUR06	ALTA MORAÑA-SERRECILLA	3.310	2,03	503,94	6,57	21
	AVRUR07	PIEDRAHITA VALLE DEL CORNEJA	4.380	2,69	612,76	7,15	25
	AVRUR08	VALLE AMBLÉS	2.066	1,27	357,45	5,78	14
	AVRUR09	VALLE AMBLÉS SIERRA	4.259	2,61	511,64	8,32	17
	AVRUR10	EL BARCO-ARAVALLE-GREDOS	5.859	3,59	819,35	7,15	28
	AVRUR11	GREDOS	1.707	1,05	414,96	4,11	10
	AVRUR12	ALBERCHE PINARES	5.863	3,60	469,39	12,49	13
	AVRUR13	ALBERCHE PINARES OESTE	3.687	2,26	378,99	9,73	5
	AVRUR14	ALBERCHE PINARES ESTE	9.645	5,91	293,73	32,84	3
	AVRUR15	PINARES	6.398	3,92	233,86	27,36	3
	AVRUR16	TIETAR CANDELEDA	5.590	3,43	217,31	25,72	2
	AVRUR17	BAJO TIETAR	8.458	5,19	283,29	29,86	4
	AVRUR18	CINCO VILLAS	3.179	1,95	179,63	17,7	5
	AVRUR19	TIETAR CENTRO	4.626	2,84	218,01	21,22	5
	AVRUR20	ALTO TIETAR	11.268	6,91	262,35	42,95	8
		AVURB1	ÁVILA	58.083	35,62	230,63	251,84
TOTAL			163.084	100,00	8.148,65	560,66	254

Como se puede observar en la tabla “Unidad Básica de Ordenación y Servicio del Territorio (UBOST) de la provincia de Ávila” es fácil identificar a la ciudad de Ávila como el núcleo cabecera de concentración de población. Ávila representa el 35,62% de la población de la provincia y una densidad de población del 251,84 habitante/Km², quintuplicando a la segunda más densa.

La Provincia de Ávila con el paso del tiempo se ha configurado como un territorio de paso en el contexto peninsular, un espacio débilmente poblado y con un elevado nivel de polarización espacial, que además influye de manera significativa la proximidad a la Comunidad Autónoma de Madrid.

La evolución demográfica actual se ha caracterizado por el gran impacto de los procesos migratorios que han drenado su población activa, así como el incremento de la longevidad y la espectacular caída de la tasa de natalidad, lo que en última instancia ha determinado el estancamiento y envejecimiento de su población.

Esos procesos migratorios inciden no sólo en su evolución demográfica, sino también y especialmente en el proceso de polarización de su población hacia los mayores núcleos urbanos y en la desestructuración del tejido urbano y productivo. Hay que señalar, que este éxodo de población rural no ha significado el abandono de las explotaciones agrarias, sino que se ha asistido a un importante incremento de los niveles de productividad, tanto en el campo agrícola como en el referente a las explotaciones ganaderas, debido al proceso de concentración y mecanización de las explotaciones.

En el Sector Industrial y de la Construcción la falta de inversión ha tenido una clara repercusión en el desarrollo económico de la provincia, en su situación laboral y en la industria de Ávila, un sector con un peso demasiado débil como para impulsar la competitividad, tirar de la creación de empleo y ayudar a fijar la población. Además agravado por la crisis que ha provocado un desplome en el empleo del sector industrial y de la construcción desde su inicio (con numerosos EREs, cierre de empresas y falta de dinamismo económico).

También la paralización de nuevas infraestructuras, ha impedido la mejora de las comunicaciones en el ámbito del transporte. Aun así, la industria tiene un ponderación en la oferta laboral de la provincia, pero sin duda, es el Sector Servicio el que tiene mayor peso en la dinamización laboral y económica de la provincia, pudiendo hablarse de una provincia terciarizada.

3.1 LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Las principales consecuencias de la crisis económica en materia de afiliación, no solo ha repercutido en la disminución de empleo, sino que los/as afiliados/as tienen en mayor medida contratos temporales y a jornada parcial, de una forma significativa las mujeres (70,71%). El denominado empleo equivalente a tiempo completo, sin duda, tendría menos positivos que los reflejados en la afiliación global. La afiliación a la Seguridad Social a 31 de diciembre de 2015 en la provincia de Ávila ascendió un 1,74%, alcanzando los 49.727 trabajadores/as afiliados/as.

Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio	Municipios	Trabajadores afiliados		
		Total afiliac. ¹	% total	% variac. 2015/14
Alberche	13	1.144	2,30	4,57
Alberche Pinares Este	3	1.653	3,32	3,77
Alberche Pinares Oeste	5	848	1,71	1,31
Alta Moraña - Serrecilla	21	801	1,61	11,10
Alto Tietar	8	2.099	4,22	0,10
Ávila	1	25.285	50,85	2,02
Bajo Tietar	4	1.916	3,85	-0,26
Cinco Villas	5	566	1,14	-0,18
El Barco - Aravalle - Gredos	28	1.333	2,68	-2,13
Gredos	10	538	1,08	0,75
Moraña Norte	10	616	1,24	-0,16
Moraña Sierra	22	723	1,45	2,12
Moraña Sur	13	681	1,37	-0,44
Piedrahita Valle del Corneja	25	1.076	2,16	1,22
Pinares	3	1.348	2,71	-1,03
Sierra de Ávila	15	384	0,77	3,78
Tierra de Arévalo	30	4.783	9,62	1,83
Tietar Candeleda	2	1.482	2,98	2,49
Tietar Centro	5	850	1,71	6,38
Valle Amblés	14	597	1,20	1,02
Valle Amblés Sierra	17	1.004	2,02	-2,52

PROVINCIA	254	49.727	100,00	1,74
------------------	------------	---------------	---------------	-------------

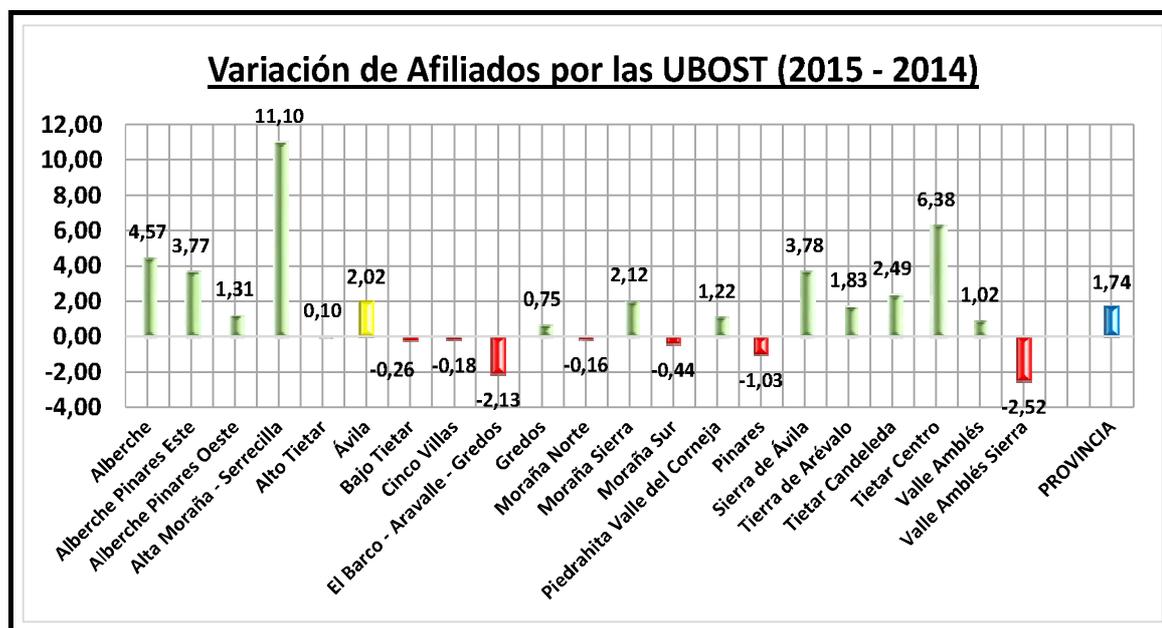
¹ No están contados las afiliaciones de Maello y sin descripción.

Fuentes: MEYSS Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social, 31 diciembre de 2015.

Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total contratos del año 2015 y paro registrado a 31 diciembre de 2015.

Es destacable, el aporte de la ciudad de Ávila que concentra el 50,85% de las afiliaciones a la Seguridad Social de la provincia, quintuplicando a la siguiente Unidad Territorial que contribuye con más. En lo que se refiere a la variación interanual de afiliaciones, está más en línea con la provincia, superándola en un 0,28%.

VARIACIÓN INTERANUAL DE NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS POR UNIDAD BÁSICA DE ORDENACIÓN Y SERVICIOS DEL TERRITORIO (UBOST) (2015/2014).



Son varios los territorios que superan el crecimiento de la provincia, sobresaliendo “Alta Moraña – Serrecilla” con 9,36 puntos porcentuales más que la provincia. También destacan “Tietar Centro” con un 4,64% por encima de la provincia. Otras Unidades Básicas en su afiliación a la Seguridad Social han sido negativa, como el caso del “Valle Amblés Sierra” que ha descendido relativamente un 4,26% y “El Barco – Aravalle – Gredos” que ha descendido relativamente un 3,87% en correlación a la provincia.

3.2 LOS CONTRATOS REALIZADOS.

El año 2015 se ha producido en la provincia de Ávila un incremento muy significativo del número de contratos registrados. Se han registrado 52.409 contratos, lo que supone con respecto a 2014 un incremento del 14,34% y absoluto de 6.535 contratos. Una vez más la mejoría en cuanto a número total debe relativizarse al incrementarse en mayor medida los contratos a tiempo parcial y tener una tendencia decreciente la duración temporal de los mismos. Es decir que aunque se registran más contratos estos son cada vez de una menor duración y con mayor proporción a jornada parcial.

La evolución de los contratos clasificados por sexos presenta una evolución muy similar. Desde el años 2006 al 2011 los contratos registrados por cada sexo eran muy similares. Desde el año 2012 donde las mujeres registraron 1.451 contratos más que los hombres y desde este año los hombres registran más contratos que las mujeres. Siendo estas diferencias a favor de los hombres de 806 contratos en 2013, de 2.106 en 2014 y de 1.213 en 2015.

Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio	Municipios	Contratos Registrados		
		Total contratos ¹	% total	% variac. 2015/14
Alberche	13	844	1,61	23,94
Alberche Pinares Este	3	1.488	2,84	14,37
Alberche Pinares Oeste	5	405	0,77	16,71
Alta Moraña - Serrecilla	21	1.779	3,40	40,63
Alto Tietar	8	2.017	3,86	26,62
Ávila	1	20.986	40,12	16,49

Bajo Tietar	4	2.696	5,15	7,75
Cinco Villas	5	791	1,51	-6,39
El Barco - Aravalle - Gredos	28	1.211	2,32	12,86
Gredos	10	1.278	2,44	28,18
Moraña Norte	10	611	1,17	2,86
Moraña Sierra	22	533	1,02	14,87
Moraña Sur	13	330	0,63	3,77
Piedrahita Valle del Corneja	25	746	1,43	24,33
Pinares	3	638	1,22	-0,78
Sierra de Ávila	15	131	0,25	15,93
Tierra de Arévalo	30	11.253	21,52	9,52
Tietar Candeleda	2	1.697	3,24	16,63
Tietar Centro	5	699	1,34	13,47
Valle Amblés	14	425	0,81	-6,39
Valle Amblés Sierra	17	1.745	3,34	11,72

PROVINCIA	254	52.303	100,00	14,41
------------------	------------	---------------	---------------	--------------

¹ No están contados las afiliaciones de Maello y sin descripción.

Fuentes: MEYSS Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social, 31 diciembre de 2015.

Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total contratos del año 2015 y paro registrado a 31 diciembre de 2015.

En la tabla de Contratos Registrados podemos Observar como la “ciudad de Ávila” y “Tietar de Arévalo” aportan el 61,64% del total de contratos, con una aportación de 20.986 y 11.253 respectivamente.

También se localizan Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio donde la contratación registrada no alcanza ni el 1% del total de contratos, como son “Sierra de Ávila” con un 0,25%, “Moraña Sur” con un 0,63%, “Alberche Pinares Oeste” con un 0,77% y “Valle Amblés” con un 0,81%.

Una vez más se localiza la ciudad de Ávila como centro neurálgico, sobre el que gira las dinámicas económicas – laborales y la concentración la poblacional.

VARIACIÓN INTERANUAL DEL NÚMERO DE CONTRATOS REGISTRADOS POR UNIDAD BÁSICA DE ORDENACIÓN Y SERVICIOS DEL TERRITORIO (UBOST) (2015/2014).



En el gráfico, la mayor variación en la Contratación Registrada se enmarca en la Unidad Básica de “Alta Moraña – Serrecilla” con un 40,63%, un 26,22 puntos porcentuales por encima de la provincia con un 14,41%. La ciudad de Ávila más en línea con la contratación de la provincia, pero con una diferencia de 2,08% a su favor. Así mismo, sólo tres Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio se encuentra en negativo: “Cinco Villas” y “Valle Amblés” con 20,80% y “Pinares” con 15,19% de diferencias relativas a la provincia.

3.3 LAS PERSONAS PARADAS.

El número de Demandantes Parados a 31 de diciembre de 2015 ha sido de 15.854. Ya es el tercer año consecutivo en que se produce una disminución del paro registrado. Con respecto al año 2015 la disminución absoluta ha sido de 1.402 y la relativa interanual del 8,07%. Los fuertes incrementos del paro desde el años 2007 (comienzo de la crisis económica) hasta el 2012 han cambiado su tendencia con disminuciones en el año 2013, 2014 y 2015. Estas disminuciones han sido muy moderadas. El paro registrado en 2015 es más del doble en números absolutos, a pesar de la disminución de la población, que el existente en 2006 y 2007. La senda de disminución del paro y mejora de las condiciones laborales tiene un gran recorrido tanto si la recuperación sigue la tendencia moderada actual, como si tuviera una mayor intensidad.

La antigüedad de los/as Demandantes Parados/as sigue incrementándose. Uno de cada cuatro parados/as (28,75%) tienen una antigüedad superior a los dos años.

Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio	Municipios	Demandantes Parados		
		Total parados ¹	% total	% variac. 2015/14
Alberche	13	445	2,81	-6,32
Alberche Pinares Este	3	1.379	8,70	-11,03
Alberche Pinares Oeste	5	332	2,09	-14,87
Alta Moraña - Serrecilla	21	222	1,40	-17,16
Alto Tietar	8	1.506	9,50	-6,11
Ávila	1	5.394	34,02	-8,34
Bajo Tietar	4	948	5,98	-5,58
Cinco Villas	5	382	2,41	-3,54
El Barco - Aravalle - Gredos	28	396	2,50	-3,88
Gredos	10	89	0,56	-3,26
Moraña Norte	10	334	2,11	-12,34
Moraña Sierra	22	160	1,01	-12,57
Moraña Sur	13	179	1,13	-9,14
Piedrahita Valle del Corneja	25	299	1,89	-12,06
Pinares	3	824	5,20	-8,95
Sierra de Ávila	15	75	0,47	8,70
Tierra de Arévalo	30	1.275	8,04	-8,07
Tietar Candeleda	2	649	4,09	0,78
Tietar Centro	5	533	3,36	-11,17
Valle Amblés	14	131	0,83	-10,88
Valle Amblés Sierra	17	302	1,90	-4,73

PROVINCIA	254	15.854	100,00	-8,07
------------------	------------	---------------	---------------	--------------

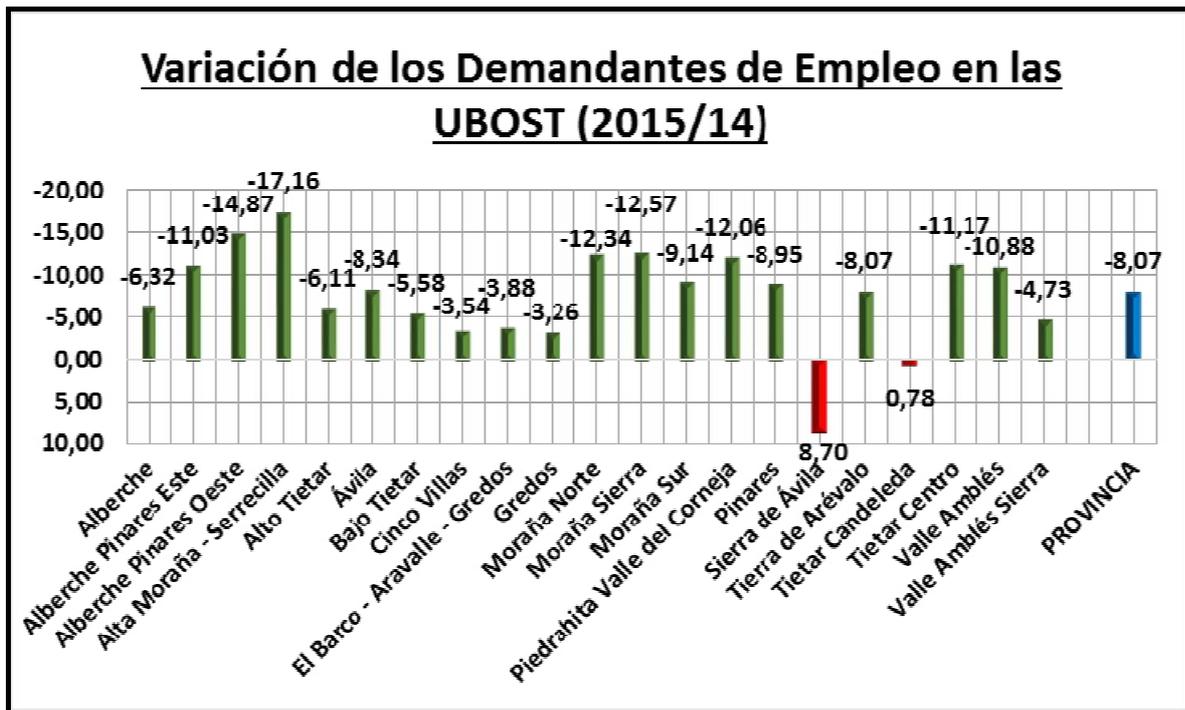
¹ No están contados las afiliaciones de Maello y sin descripción.

Fuentes: MEYSS Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social, 31 diciembre de 2015.

Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Total contratos del año 2015 y paro registrado a 31 diciembre de 2015.

El mayor núcleo de Demandantes Parados se encuentra en la ciudad de Ávila, con 5.394 demandantes y un 34,02% del total de la demanda. Representa alrededor del 10% de su población.

VARIACIÓN INTERANUAL DE LOS DEMANDANTES DE EMPLEO POR UNIDAD BÁSICA DE ORDENACIÓN Y SERVICIOS DEL TERRITORIO (UBOST) (2015/2014).



Reseñar que sólo en 2 de las 21 Unidades Básicas ha aumentado la demanda de empleo, éstas son: “Sierra de Ávila” con un 16,77% y “Tietar Candeleda” con un 8,85% de diferencias relativas con la provincia. En las 19 Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio (UBOST) restantes han bajado su población Demandante de Empleo en una horquilla que va desde el 3,26% de la UBOST de “Gredos”, pasando por el 8,07% de la provincia y el 8,34% de la ciudad de Ávila, ambas en correlación y llegando al 17,16% en la UBOST de “Alta Moraña – Serrecilla”.

3.4. TASAS DE PARO.

Para el cálculo de las tasas de Actividad, empleo y paro, la fuente que se utiliza es la Encuesta de Población Activa (EPA). Pero esta encuesta no tiene suficiente representatividad para tasas muy desagregadas territorialmente, para el cálculo de estas tasas específicas se ha realizado una estimación metodológicamente utilizada para ámbitos donde esto ocurre, reconocida por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La tasa es efectivamente el cociente entre la población desocupada y la población activa, pero a través de estimaciones. Partiendo que la EPA es una estimación y que existen otras estimaciones válidas, por ejemplo, EUROSTART, utiliza otra estimación para el cálculo de los países, diferente a la EPA. La estimación que realizamos es la comúnmente utilizada para el cálculo de estas tasas más desagregadas. Para el numerador y el denominador del cociente es la que sigue:

- a) Para la **población desempleada**, se utiliza el paro registrado. Esta estimación parte del supuesto que todas las personas que estén en edad de trabajar están registradas como paradas.
- b) Para la **Población Activa**, se considera que esta es el número de personas paradas (paro registrado), más el número de personas ocupadas (afiliaciones a la seguridad social).

El principal problema de esta fórmula es que no recoge la movilidad, ya que mientras los parados registrados son aquellos que residen en un territorio concreto, los empleados dados de alta en la Seguridad Social, trabajan en dicho territorio, pero pueden vivir en otra y trasladarse para trabajar allí. Por ello, el cálculo plantea dos problemas:

- Aquellos territorios que tienen una población muy superior al número de puestos de trabajo que generan. Las llamadas ciudades dormitorio o zonas residenciales.
- Aquellas poblaciones que, normalmente por tener una zona industrial importante, generan más puestos de trabajo que trabajadores, por lo que “importan” trabajadores, que viven en otras provincias, pero cada día se desplazan a esta para Trabajar.

En definitiva, el método utilizado es correcto y validado por el INE.

Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio	Municipios	Población Activa Estimada	Tasa de paro Estimada
Alberche	13	1.589	28,01
Alberche Pinares Este	3	3.032	45,48
Alberche Pinares Oeste	5	1.180	28,14
Alta Moraña - Serrecilla	21	1.023	21,70
Alto Tietar	8	3.605	41,78
Ávila	1	30.679	17,58
Bajo Tietar	4	2.864	33,10
Cinco Villas	5	948	40,30
El Barco - Aravalle - Gredos	28	1.729	22,90
Gredos	10	627	14,19
Moraña Norte	10	950	35,16
Moraña Sierra	22	883	18,12
Moraña Sur	13	860	20,81
Piedrahita Valle del Corneja	25	1.375	21,75
Pinares	3	2.172	37,94
Sierra de Ávila	15	459	16,34
Tierra de Arévalo	30	6.058	21,05
Tietar Candeleda	2	2.131	30,46
Tietar Centro	5	1.383	38,54
Valle Amblés	14	728	17,99
Valle Amblés Sierra	17	1.306	23,12

PROVINCIA	254	65.581	24,17
------------------	------------	---------------	--------------

Con el 46,78% de la Población Activa de la provincia de Ávila, la ciudad de Ávila tiene un 17,58% del total de la Población Activa, por debajo de la media de la provincia.



La Tasa de Paro Estimada en la provincia de Ávila asciende al 24,17%. En este gráfico se puede observar en color **rojo** las Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio, que se encuentran por encima de la provincia y de color **verde** las que están por debajo. También se a rellenado de color **amarillo** la ciudad de Ávila como centro urbano cabecera y de **azul** la provincia (media).

La horquilla es de 31,29 puntos porcentuales y se comprende entre 14,19% de “Gredos” y 45,48% de “Alberche Pinares Este”, lo que a la vez es un 21,31% más que la media de la provincia. Destacable esta última, pues casi la mitad de su Población Activa se encuentra en paro. También hay varias Unidades Básicas que están o se aproximan al 40% de parados/as.

5 LAS OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS POR EL EMPRESARIADO ABULENSE

A continuación, podemos ver las agrupaciones de ocupaciones con crecimiento interanual de la contratación (2015), mostrándolas por colectivos de interés para el empleo. Estas tablas se han tenido en cuenta a la hora de reconocer las actividades con mayor crecimiento y potencial en un futuro próximo.

OCUPACIONES QUE HAN TENIDO CRECIMIENTO INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN (*) AÑO 2015 - JÓVENES					
Ocupaciones	Contratos jóvenes <30	% var. Interanual	Tasa Estabilidad	Rotación	
4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)	91	152,78	3,30	2,60	
8333 Operadores/as de carretillas elevadoras	150	130,77	0,00	15,00	
2121 Enfermeros/as no especializados/as	136	112,50	5,88	2,27	
5492 Promotores/as de venta	91	93,62	0,00	1,86	
2932 Compositores/as, músicos y cantantes	699	81,09	0,00	7,36	
5629 Trabajadores/as de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	175	76,77	5,71	1,73	
4424 Teleoperadores/as	143	72,29	3,50	1,10	
4301 Grabadores/as de datos	290	57,61	0,00	10,36	
2122 Enfermeros/as especializados/as (excepto matronos/as)	111	42,31	7,21	2,71	
5721 Cuidadores/as de niños/as en guarderías y centros educativos	159	39,47	5,03	1,79	
9210 Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	446	34,34	2,91	2,07	
5120 Camareros/as asalariados/as	4.108	25,86	4,31	2,83	
5110 Cocineros/as asalariados/as	258	25,24	11,24	1,47	
9511 Peones/as agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	643	23,89	0,16	1,27	
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	179	23,45	8,94	1,95	

Es de destacar varias ocupaciones que han superado el 100% del crecimiento interanual como son: “Recepcionistas (excepto de hoteles)”, “operadores de carretillas elevadoras” y “Enfermeros no especializados”. También la ocupación de “Camareros/as asalariados/as” es destacable por ser la ocupación que más contratos en términos absolutos aporta a la contratación. Además es significativo la estabilidad de “Cocineros/as asalariados/as”, en contra posición a “Operadores/as de carretillas elevadoras”, “Promotores/as de venta”, “Compositores/as, músicos y cantantes” y “Grabadores/as de datos”. Y en oposición a lo anterior señalar las altas rotaciones de las ocupaciones “Operadores/as de Carretillas elevadoras” y “Grabadores/as de datos”, como las leves rotaciones de “Teleoperadores/as”, “Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)” y “Cocineros/as asalariados/as”.

ACCIONES QUE HAN TENIDO CRECIMIENTO INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN (*) AÑO 2015 - MUJERES					
Ocupaciones	Contratos mujeres	% var. Interanual	Tasa Estabilidad	Rotación	
2121 Enfermeras no especializadas	275	133,05	4,00	2,59	
5629 Trabajadoras de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	524	64,26	4,01	1,96	
5710 Trabajadoras de los cuidados personales a domicilio	307	59,90	1,95	1,64	
9512 Peonas agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	1.078	58,30	5,84	1,17	
2932 Compositoras, músicos y cantantes	309	52,97	0,00	5,33	
4301 Grabadoras de datos	330	51,38	0,30	9,43	
4424 Teleoperadoras	260	47,73	4,62	1,11	
5721 Cuidadoras de niños/as en guarderías y centros educativos	266	46,96	4,51	1,89	
2122 Enfermeras especializadas (excepto matronas)	152	38,18	9,87	2,27	
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	674	28,87	6,38	1,87	
4500 Empleadas administrativas con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	364	28,17	22,25	1,23	
5120 Camareras asalariadas	3.695	25,68	3,90	2,74	
9310 Ayudantes de cocina	1.528	19,19	4,25	3,06	
5110 Cocineras asalariadas	856	18,56	8,64	1,83	
9700 Peonas de las industrias manufactureras	3.320	15,00	0,33	9,68	

Se observa en “Camareras asalariadas” la mayor contratación absoluta, mientras que la variación interanual destaca la ocupación de “Enfermeras no especializadas” con más de un 100% de variación con respecto al año anterior. Destacar la alta estabilidad de las “Empleadas administrativas con tareas de atención al público no clasificadas bajo otros epígrafes” y la poca estabilidad de “Compositoras, músicos y cantantes”, “Grabadoras de datos” y Peonas de las industrias manufactureras”. Además señalar la gran rotación que existe en “Grabadoras de datos” y “Peonas de las industrias manufactureras”, así como la poca rotación en “Peonas agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines”, “Teleoperadoras” y “Empleadas administrativas con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes”

OCUPACIONES QUE HAN TENIDO CRECIMIENTO INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN (*) AÑO 2015 – DEMANDANTES DE LARGA DURACIÓN					
Ocupaciones	Contratos Deman. L.D.	% var. Interanual	Tasa Estabilidad	Rotación	
9431 Ordenanzas	20	233,33	0,00	1,00	
9543 Peones/as forestales y de la caza	56	194,74	0,00	1,00	
3724 Monitores/as de actividades recreativas y de entretenimiento	22	83,33	4,55	1,05	
7131 Carpinteros/as (excepto ebanistas)	14	75,00	7,14	1,00	
9520 Peones/as ganaderos/as	18	63,64	38,89	1,00	
4500 Empleados/as administrativos/as con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	60	62,16	16,67	1,02	
5110 Cocineros/as asalariados/as	56	51,35	7,14	1,00	
7703 Panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as	24	50,00	25,00	1,00	
8160 Operadores/as de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	12	50,00	8,33	1,00	
9700 Peones/as de las industrias manufactureras	77	45,28	2,60	1,01	
9229 Otro personal de limpieza	47	42,42	0,00	1,02	
4424 Teleoperadores/as	38	35,71	0,00	1,00	
9490 Otras ocupaciones elementales	16	33,33	0,00	1,00	
5710 Trabajadores/as de los cuidados personales a domicilio	50	31,58	4,00	1,04	
5220 Vendedores/as en tiendas y almacenes	92	26,03	15,22	1,01	

En este colectivo podemos decir que la contratación es escasa, aunque podemos señalar las ocupaciones de “Ordenanzas” y “Peones/as forestales y de la caza” por su variación interanual sobre el 200%. En cuanto a estabilidad podemos destacar a las ocupaciones de “Peones/as ganaderos/as” con más del 38% y “Panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as” con el 25%. La rotación es muy similar en todas las ocupaciones con mayor crecimiento en torno al 1%.

OCUPACIONES QUE HAN TENIDO CRECIMIENTO INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN (*) AÑO 2015 – EXTRANJEROS/AS					
Ocupaciones	Contratos extranjeros/as	% var. Interanual	Tasa Estabilidad	Rotación	
6120 Trabajadores/as cualificados/as en huertas, invernaderos, viveros y jardines	61	335,71	1,64	1,20	
7701 Matarifes y trabajadores/as de las industrias cárnicas	24	166,67	20,83	1,09	
2932 Compositores/as, músicos y cantantes	82	148,48	0,00	13,67	
2322 Profesores/as de enseñanza no reglada de idiomas	28	100,00	50,00	1,08	
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	55	77,42	5,45	2,89	
9512 Peones/as agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	757	66,74	5,28	1,12	
9543 Peones/as forestales y de la caza	58	20,83	1,72	1,45	
8432 Conductores/as asalariados/as de camiones	114	18,75	19,30	1,13	
7199 Otros trabajadores/as de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	38	15,15	5,26	1,52	
7121 Albañiles	225	11,39	4,44	1,38	
9310 Ayudantes de cocina	306	10,07	6,54	2,39	
5120 Camareros/as asalariados/as	717	4,22	7,53	2,21	
9100 Empleados/as domésticos	287	1,06	42,16	1,17	

Alrededor de 700 contratos en el año se encuentran las ocupaciones de “Peones/as agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines” y “Camareros/as asalariados/as”. Con una variación por encima del 300% tenemos los “Trabajadores/as cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines” y superior al 100% “Matarifes y trabajadores/as de las industrias cárnicas”, “Compositores/as, músicos y cantantes” y “profesores/as de enseñanza no reglada de idiomas”, destaca esta última ocupación por su estabilidad del 50%. También destacar los/as “Empleados/as domésticos/as” con el 42,16%, “Matarifes y trabajadores/as de las industrias cárnicas” con el 20,83% y “Conductores/as asalariados/as de camiones” con el 19,30%. En cuanto a la ocupación con más rotación destaca la de “Compositores/as, músicos y cantantes”.

OCUPACIONES QUE HAN TENIDO CRECIMIENTO INTERANUAL DE LA CONTRATACIÓN (*) AÑO 2015 – PERSONAS CON DISCAPACIDAD					
Ocupaciones	Contratos Pcd	% var. Interanual	Tasa Estabilidad	Rotación	
5611 Auxiliares de enfermería hospitalaria	6	500,00	0,00	1,50	
7703 Panaderos/as, pasteleros/as y confiteros/as	11	450,00	0,00	3,67	
9420 Repartidores/as de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores/as de oficios callejeros	5	400,00	0,00	1,00	
4424 Teleoperadores/as	8	300,00	0,00	1,00	
6110 Trabajadores/as cualificados/as en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	4	300,00	0,00	1,00	
5710 Trabajadores/as de los cuidados personales a domicilio	11	266,67	0,00	1,10	
4309 Empleados/as administrativos/as sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	22	144,44	9,09	1,10	
9431 Ordenanzas	19	137,50	0,00	1,46	
9511 Peones/as agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	23	109,09	0,00	1,10	
5721 Cuidadores/as de niños/as en guarderías y centros educativos	4	100,00	0,00	1,33	
9543 Peones/as forestales y de la caza	12	100,00	0,00	1,09	
2932 Compositores/as, músicos y cantantes	23	76,92	0,00	23,00	
4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)	7	75,00	57,14	1,17	
9490 Otras ocupaciones elementales	14	55,56	0,00	2,00	
9700 Peones/as de las industrias manufactureras	28	55,56	3,57	2,33	

Al igual que en el colectivo de Demandantes de larga duración, la contratación es muy baja. Aunque se puede destacar la variación interanual de todas ellas que están comprendidas en una horquilla del 55% al 500%, probablemente este gran aumento se debe a las políticas de inserción sociales de integración de éste colectivo. Señalar la Tasa de estabilidad de la ocupación de “Recepcionistas (excepto de hoteles)” de un 57,14%, aunque es referenciado a 7 contratos. También destaca la rotación de la ocupación de “Compositores/as, músicos y cantantes” superando el 20%.

LAS 50 OCUPACIONES CON MAYOR VARIACIÓN INTERANUAL POSITIVA (%) DE CONTRATOS (*) AÑO 2015 EN LA PROVINCIA DE ÁVILA						
Ocupaciones	Contratos	Peso (%)	% var. Interanual	Tasa Estabilidad	Rotación	
9442 Clasificadores/as de desechos, operarios/as de punto limpio y recogedores/as de chatarra	130	0,29	420,00	0,77	4,33	
5823 Acompañantes turísticos	30	0,07	400,00	0,00	1,15	
9320 Preparadores/as de comidas rápidas	36	0,08	260,00	66,67	1,03	
7240 Soladores/as, colocadores/as de parquet y afines	56	0,12	229,41	0,00	1,75	
7704 Trabajadores/as del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos (incluidos helados)	28	0,06	211,11	25,00	1,40	
3132 Técnicos/as en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares	27	0,06	200,00	25,93	1,08	
8201 Ensabladores/as de maquinaria mecánica	39	0,09	200,00	0,00	3,25	
2121 Enfermeros/as no especializados	304	0,67	143,20	3,95	2,53	
5210 Jefes/as de sección de tiendas y almacenes	31	0,07	121,43	38,71	1,07	
4412 Recepcionistas (excepto de hoteles)	142	0,31	86,84	9,15	2,03	
8142 Operadores/as de máquinas para fabricar productos de material plástico	53	0,12	82,76	11,32	1,02	
2240 Profesores/as de enseñanza primaria	27	0,06	80,00	29,63	1,13	
7199 Otros trabajadores/as de las obras estructurales de construcción no clasificados bajo otros epígrafes	120	0,27	79,10	4,17	1,35	
7701 Matarifes/as y trabajadores/as de las industrias cárnicas	145	0,32	79,01	18,62	1,16	
5825 Guías de turismo	34	0,08	78,95	0,00	1,21	
2156 Terapeutas ocupacionales	49	0,11	75,00	12,24	2,23	
5492 Promotores/as de venta	107	0,24	69,84	0,93	1,75	
4424 Teleoperadores/as	334	0,74	68,69	4,19	1,11	
7111 Encofradores/as y operarios/as de puesta en obra de hormigón	52	0,12	67,74	0,00	1,21	
7522 Instaladores/as y reparadores/as de líneas eléctricas	52	0,12	67,74	0,00	2,00	
5629 Trabajadores/as de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	633	1,40	65,71	4,58	1,97	
5941 Vigilantes de seguridad y similares habilitados para ir armados	81	0,18	65,31	9,88	1,35	
7131 Carpinteros/as (excepto ebanistas)	107	0,24	64,62	12,15	1,24	
5710 Trabajadores/as de los cuidados personales a domicilio	324	0,72	61,19	2,16	1,60	
5499 Vendedores/as no clasificados bajo otros epígrafes	47	0,10	56,67	21,28	1,09	
5812 Especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	33	0,07	50,00	45,45	1,27	
9811 Peones/as del transporte de mercancías y descargadores	180	0,40	48,76	15,00	1,20	

5721	Cuidadores/as de niños/as en guarderías y centros educativos	311	0,69	46,70	4,82	1,88
7322	Trabajadores/as de la fabricación de herramientas, mecánico-ajustadores, modelistas, matriceros y afines	44	0,10	41,94	13,64	1,07
4301	Grabadores/as de datos	361	0,80	41,02	0,28	8,60
2824	Profesionales del trabajo y la educación social	86	0,19	40,98	4,65	1,34
7510	Electricistas de la construcción y afines Instaladores y reparadores de líneas eléctricas	139	0,31	40,40	6,47	1,76
2122	Enfermeros/as especializados (excepto matronos)	159	0,35	39,47	10,69	2,18
5831	Supervisores/as de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	57	0,13	39,02	26,32	1,08
8333	Operadores/as de carretillas elevadoras	217	0,48	38,22	0,46	10,85
2932	Compositores/as, músicos y cantantes	1.225	2,71	34,91	0,00	6,16
5611	Auxiliares de enfermería hospitalaria	727	1,61	30,76	6,74	1,85
9512	Peones/as agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	2.002	4,44	30,42	8,04	1,18
5621	Técnicos/as auxiliares de farmacia	36	0,08	28,57	19,44	1,33
4422	Repcionistas de hoteles	131	0,29	28,43	14,50	1,79
2152	Fisioterapeutas	59	0,13	28,26	22,03	1,69
4113	Empleados/as de oficina de servicios estadísticos, financieros y bancarios	65	0,14	27,45	7,69	1,97
7212	Aplicadores/as de revestimientos de pasta y mortero	47	0,10	27,03	0,00	1,42
4500	Empleados/as administrativos/as con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	480	1,06	26,65	23,13	1,23
3123	Técnicos/as en electricidad	73	0,16	25,86	8,22	1,52
7899	Oficiales, operarios/as y artesanos/as de otros oficios no clasificados bajo otros epígrafes	103	0,23	25,61	10,68	1,32
6410	Trabajadores/as cualificados en actividades forestales y del medio natural	69	0,15	25,45	0,00	1,28
7401	Mecánicos/as y ajustadores/as de vehículos de motor	131	0,29	23,58	25,95	1,06
5120	Camareros/as asalariados/as	9.271	20,54	22,23	3,94	3,17
3723	Instructores/as de actividades deportivas	138	0,31	21,05	2,90	1,55

(*) Se muestran las ocupaciones (hasta máximo 15 por colectivo) que presentan variación positiva en la contratación durante el año 2015 con respecto al año anterior, y cuyo número de contratos supera el 0,5% del total provincial de contratos de cada colectivo. Se muestra también la tasa de estabilidad y la rotación por ocupación de cada colectivo. Las ocupaciones se presentan ordenadas por su código CNO. No se han tenido en cuenta otros indicadores del mercado de trabajo distintos de la contratación.

Las mayores aportaciones contractuales las hacen las ocupaciones de "Camareros/as asalariados/as" (con un peso en la contratación del 20%, un quinto de toda la contratación), "Peones/as agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines" y "Compositores/as, músicos y cantantes". Las ocupaciones que más ha variado con respecto al año anterior son: "Clasificadores/as de desechos, operarios/as de punto limpio y recogedores/as de chatarra" y "Acompañantes turísticos" con más del 400% de variación. También podemos destacar "Preparadores/as de comidas rápidas", "Soladores/as, colocadores/as de parque y afines", "Trabajadores/as del tratamiento de la leche y elaboración de productos lácteos (incluidos helados)", "Técnicos/as en instalaciones de tratamiento de residuos, de aguas y otros operadores en plantas similares" y "Ensambladores/as de maquinaria mecánica" por encima de 200%, aunque el peso en la contratación total de estas ocupaciones no pasa del 0,50%. La ocupación más estable pero poco representativa es "Preparadores/as de comidas rápidas" con un 66,67%. Y la ocupación con mayor rotación es "Operadores/as de carretillas elevadoras" con más de un 10%.