



**comisiones obreras
de Castilla y León**

ENCUESTA ANUAL LABORAL 2024

DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Gabinete Técnico de CCOO de Castilla y León

Diciembre de 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CONTEXTO	4
PREVISIONES EMPRESARIALES	6
FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS	10
CONCLUSIONES	16

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha realizado la duodécima Encuesta Anual Laboral dirigida a **empresas con 5 o más personas trabajadoras en media en el año 2024**.

Se trata de una investigación por muestreo de empresas y su objetivo principal es obtener conocimiento sobre el comportamiento de las empresas en materia laboral en aspectos no cubiertos por otras fuentes de información, como los registros administrativos. Ofrece información de las medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas, aspectos relacionados con las relaciones laborales, la formación que las empresas proporcionan a su plantilla y temas relativos a las dificultades para cubrir puestos de trabajo, previsiones empresariales, teletrabajo y cambio climático.

En este documento, CCOO de Castilla y León pretende incidir en aquellos aspectos recogidos por la encuesta que, por su propia naturaleza, repercuten en mayor medida en las personas trabajadoras de Castilla y León, así como contribuir a un mayor conocimiento de la realidad laboral de nuestra Comunidad, identificando áreas de mejora en la cultura empresarial para poder ajustar las propuestas del sindicato para mejorar la inserción laboral y el desarrollo de una vida digna, de quienes se encuentran en desempleo, o de quienes sufren la precariedad laboral.

CONTEXTO

Para comenzar nuestro análisis, seguimos el orden de la propia Encuesta, la cual refleja, en sus tres primeras tablas de datos, el total de empresas con 5 o más personas trabajadoras de media en el año 2024 por Comunidad Autónoma, su número de empleados y empleadas, el porcentaje de empresas según el peso que suponen los trabajadores/as con contrato de duración determinada, así como el porcentaje de la plantilla con contrato de duración determinada dentro de estas empresas.

Al comparar Castilla y León con el total de Comunidades Autónomas, se observa que **ambos territorios están mayoritariamente masculinizados** y que **en nuestra Comunidad las mujeres suponen casi un punto porcentual menos** dentro de estas empresas.

Por otro lado, en Castilla y León hay un **mayor porcentaje de estas empresas que recurren a los contratos de duración determinada**. Mientras que, en España, un 50,1% recurren a esta modalidad de contrato para una parte de su plantilla, en nuestra Comunidad lo hace un 56,2%, teniendo la mayoría de las empresas una temporalidad de hasta el 20%.

No obstante, atendiendo al porcentaje de temporalidad del total de personas trabajadoras, existe una temporalidad menor en Castilla y León en comparación con la media autonómica, pero esto se debe en su totalidad a los varones, ya que **en el caso de las mujeres la temporalidad es una décima superior en nuestra comunidad**.

Tabla 1. Empresas y empleados/as según sexo en España y Castilla y León. Año 2024 ¹

	TOTAL EMPRESAS	TOTAL EMPLEADOS/AS	VARONES	MUJERES	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	
					Varones	Mujeres
Total CCAA	352.936	10.932.782	6.370.693	4.562.089	58,3	41,7
Castilla y León	15.319	349.344	206.922	142.422	59,2	40,8

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITE

¹ Datos obtenidos a partir del marco del que se extrae la muestra de la Encuesta. Dicho marco es una explotación específica de los ficheros de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social en el último día de cada uno de los doce meses del año 2024.

Tabla 2. Empresas según porcentaje de trabajadores/as con contrato de duración determinada en España y Castilla y León. Año 2024²

	No tienen	De más de 0% hasta 20%	De más de 20% hasta 40%	De más de 40% hasta 60%	De más de 60% hasta 80%	De más de 80% hasta 100%
Total CCAA	49,9	42,7	5,1	1,3	0,5	0,4
Castilla y León	43,8	48,9	5,5	1,1	0,4	0,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITE

Tabla 3. Trabajadores/as con contrato de duración determinada en España y Castilla y León. Año 2024

	Porcentaje de temporalidad		
	TOTAL	Varones	Mujeres
Total CCAA	8,1	7,5	8,8
Castilla y León	7,7	6,9	8,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITE

² Datos obtenidos a partir del marco del que se extrae la muestra de la Encuesta. Dicho marco es una explotación específica de los ficheros de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social en el último día de cada uno de los doce meses del año 2024.

PREVISIONES EMPRESARIALES

El Gráfico 1 muestra que más de la mitad de las empresas castellanoleonesas (el 57,3%) necesitó contratar personal, pero, de éstas, el 67% encontró serios obstáculos para cubrir los puestos (Gráfico 3). Esta cifra sitúa a **Castilla y León a la cabeza de España en dificultades de reclutamiento**, superando la media nacional en 14,5 puntos.

Paradójicamente, **el principal canal de búsqueda en la comunidad son los contactos personales**: como puede observarse en el Gráfico 2, más del 35% de las ofertas se gestionan de forma personal y subjetiva, sin pasar por portales de empleo o canales oficiales. Esta dependencia del 'boca a boca' es 5 puntos superior al resto de España, lo que convierte a la región en la tercera comunidad que más recurre a la búsqueda informal.

Ante estas cifras, cabe señalar que la EPA (Encuesta de Población Activa) refleja segregación ocupacional en Castilla y León el mismo año: en industria (con menos del 25% de mujeres) y construcción (con el 6% de mujeres). Más específicamente en el sector de la construcción se viene recalcando por parte de la patronal la falta de mano de obra, la necesidad de relevo generacional y de la contratación de mujeres³.

Además, a lo anterior hay que añadirle la discriminación a ciertos colectivos presente en todo el estado español, como es con la población de origen inmigrante (1 de cada 4 inmigrantes se ha sentido discriminado en el ámbito del empleo⁴) y las personas LGTBIQA+ (1 de cada 5 ha sufrido discriminación laboral⁵).

Por lo tanto, es alarmante que ante una gran necesidad de contratación todavía haya un 36% de puestos que se buscan cubrir a través de contactos personales, con todo lo que ello supone: un fuerte sesgo en los procesos de selección y de renovación de la plantilla, la no publicación de las ofertas, la pérdida de la oportunidad para transformar sectores altamente masculinizados a los que les urge romper con la segregación ocupacional y, por consiguiente, la pérdida del talento.

Como recordamos desde CCOO Castilla y León, el pasado 10 de octubre, *Día Mundial de la Salud Mental*, en nuestro país el 40% de las personas trabajadoras identifica el trabajo como causa principal de estrés, ansiedad o depresión; una

³ Esta información viene recopilada en la reciente investigación de CCOO Castilla y León *La formación y el empleo en el sector del Hábitat: edificación, obra civil y obra pública, madera y forestal*, próximamente disponible en la web: <https://ccoopuntodeobservacionindustrial.es/>

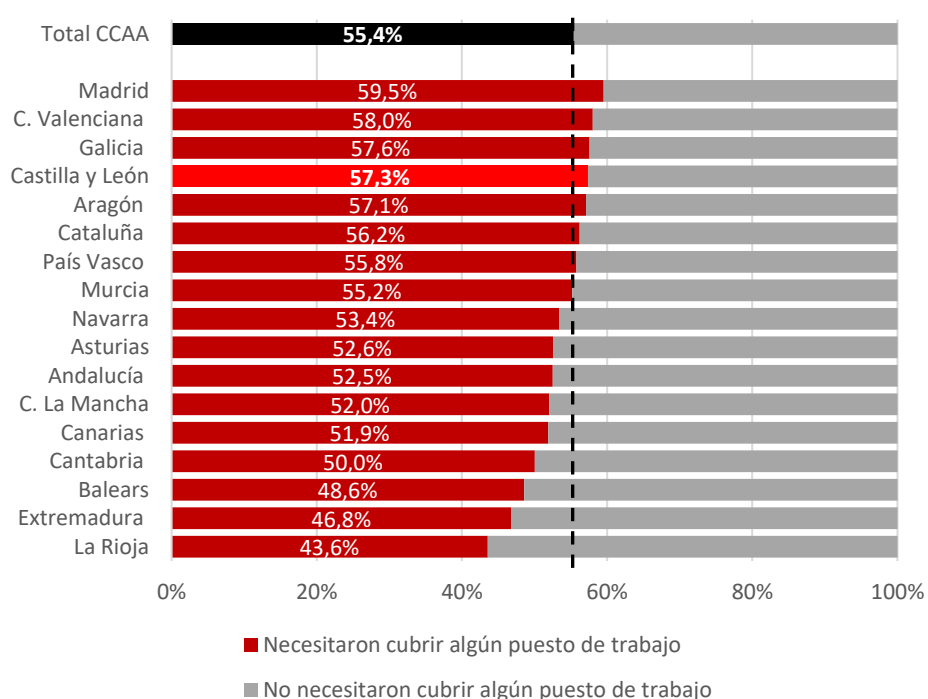
⁴ *Percepción de la discriminación por origen racial o étnico por parte de sus potenciales víctimas en 2020* – CEDRE.

⁵ *Informe Estado LGTBI+. Estado del odio 2024* - FELGTBI+

cifra muy superior a la media europea, situada en el 29%. Concretamente, **la inseguridad laboral incrementa un 61% las probabilidades de sufrir depresión, un 77% las de padecer ansiedad y un 30% las posibilidades de consumir psicotrópicos.**

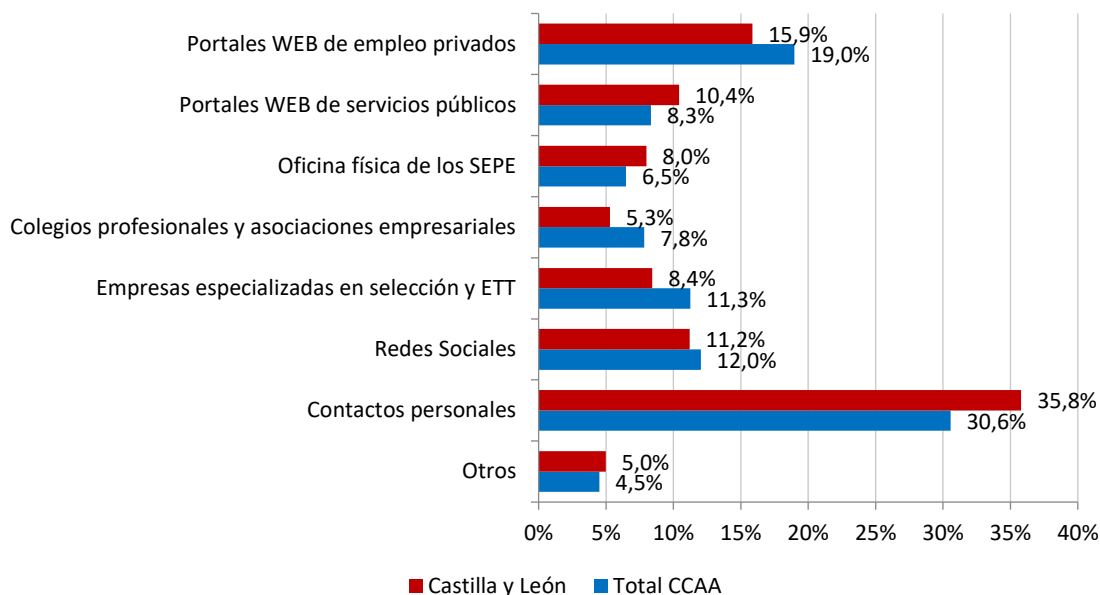
Esta encuesta, por lo tanto, viene a reflejar una vez más, **la urgencia de hacer políticas y medidas que cambien la cultura empresarial, que realmente se dé un trabajo digno, seguro y sano para todas las personas trabajadoras.**

Gráfico 1. Porcentaje de empresas que necesitaron cubrir algún puesto de trabajo por Comunidad Autónoma. Año 2024.



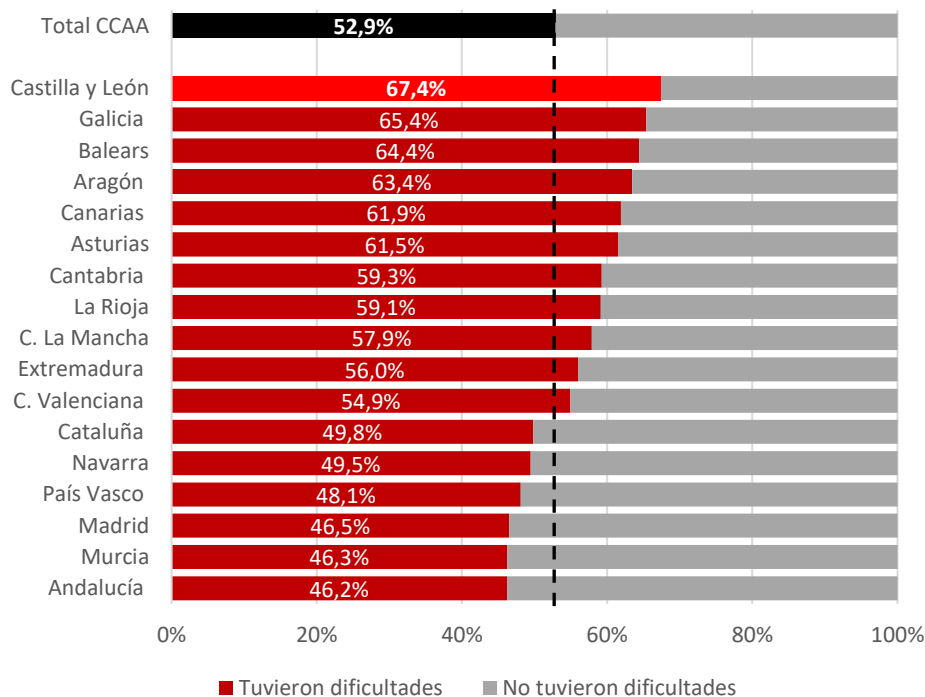
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITES

Gráfico 2. Empresas que necesitaron cubrir algún puesto de trabajo según el canal de búsqueda en España y Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITEs

Gráfico 3. Empresas que necesitaron cubrir algún puesto de trabajo pero tuvieron dificultades, por Comunidad Autónoma. Año 2024



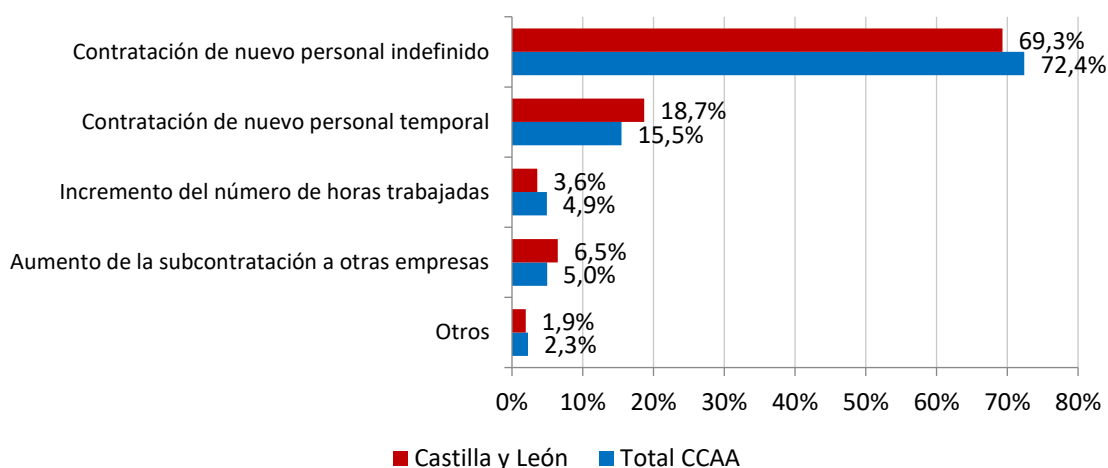
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITEs

Otro de los objetivos principales de esta encuesta es la obtención de información sobre las medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas.

En el Gráfico 4, se muestra el porcentaje de empresas en España y Castilla y León según las medidas de flexibilidad o ajuste de empleo que llevarían a cabo ante un aumento de la demanda. Y, en el Gráfico 5, se muestra el caso opuesto: las medidas que aplicarían ante una reducción de demanda.

El Gráfico 4 muestra que **ante aumentos de la demanda las empresas de Castilla y León acuden en mayor medida a contratos temporales (3 puntos por encima de la media autonómica) o a la subcontratación de otras empresas (1,5 puntos superior), en detrimento de la contratación estable e indefinida.**

Gráfico 4. Empresas según reacción ante un aumento de la demanda en España y Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITE

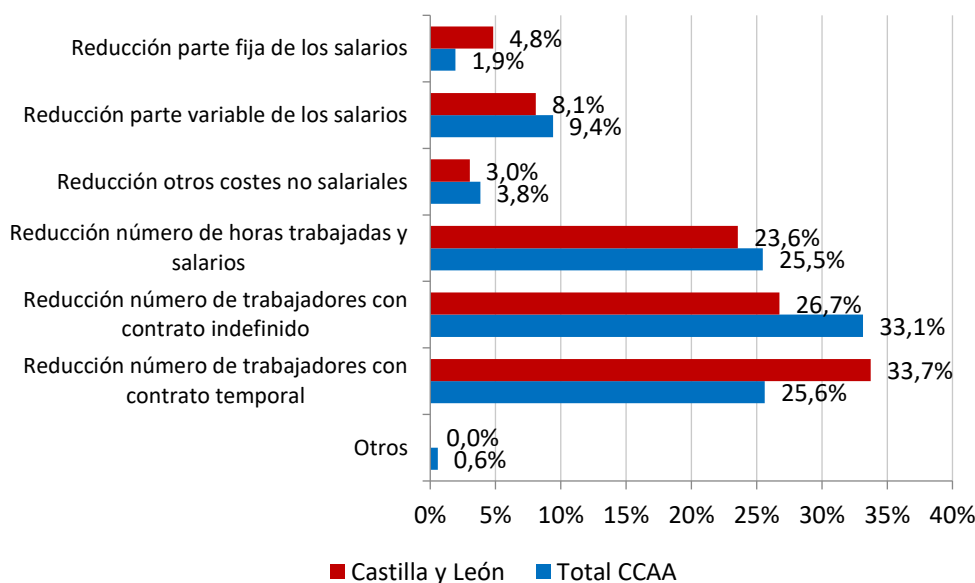
Como hemos visto al inicio de este informe, no solo en Castilla y León hay un mayor porcentaje de empresas que recurren a los contratos de duración determinada, sino que, como se observa en el Gráfico 5, nuestra Comunidad se sitúa **por encima de la media nacional en porcentaje de empresas que, ante una reducción de la demanda, optarían por disminuir el número de personas trabajadoras con contrato temporal.**

Este comportamiento evidencia una **mayor exposición de las personas con contratos temporales al riesgo de pérdida de empleo** en contextos de desaceleración económica, consolidando la temporalidad como el principal mecanismo de ajuste empresarial frente a las caídas de actividad.

Adicionalmente, Castilla y León destaca por registrar un **mayor porcentaje de empresas que recurrirían a la reducción de la parte fija del salario** ante una

disminución de la demanda. Esta estrategia resulta especialmente preocupante, ya que afecta al **componente principal de la retribución en la mayoría de los casos**, incrementando la inseguridad económica de las personas trabajadoras y trasladando nuevamente el impacto del ajuste a las rentas laborales.

Gráfico 5. Empresas según reacción ante una reducción de la demanda en España y Castilla y León. Año 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITEs

FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

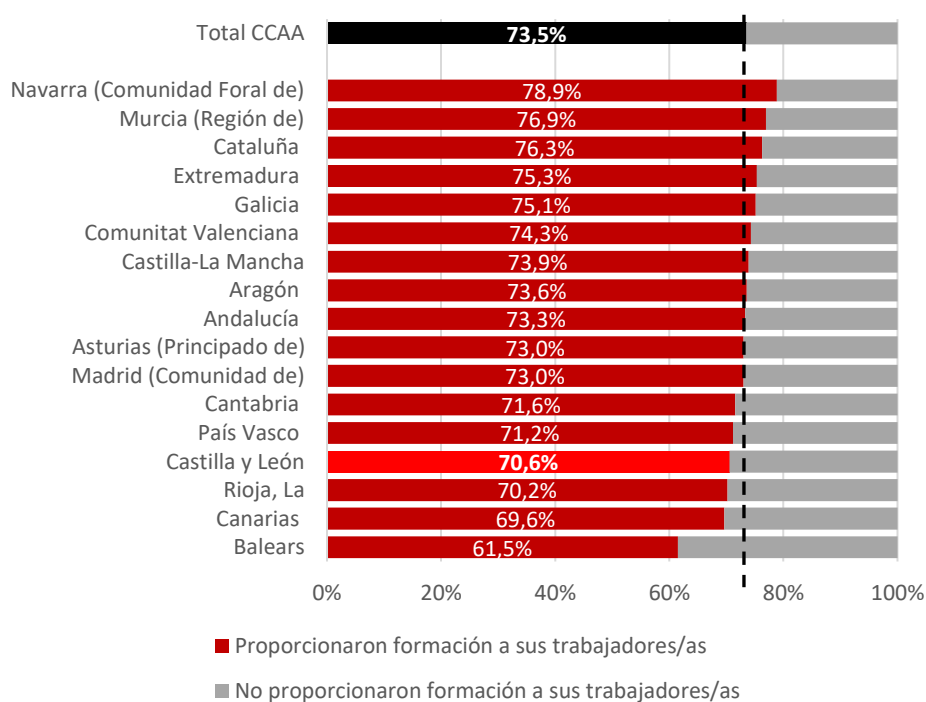
La encuesta también analiza aquellos aspectos relacionados con la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores/as y la prevención de riesgos laborales. Como actividades de formación y cualificación se entienden aquellas actividades formativas destinadas a la plantilla, previamente planificada por la empresa y financiadas por esta, en su totalidad o parcialmente, y organizadas e impulsadas con el objetivo del aprendizaje del trabajador.

En lo relativo a la formación, los datos muestran que Castilla y León se sitúa **el cuarto por la cola** en cuanto a empresas que ofrecen formación a sus trabajadores/as y 3 puntos por debajo de la media autonómica. Esto resulta especialmente preocupante en una Comunidad con **envejecimiento poblacional, despoblación** y, como hemos en el apartado anterior, la Comunidad con mayores dificultades para cubrir vacantes, ya que **la formación es una herramienta clave para la adaptación productiva y la capacitación de la plantilla**.

La falta de inversión en formación interna refleja una **visión cortoplacista de la gestión empresarial**, centrada más en la rotación que en la cualificación del capital humano.

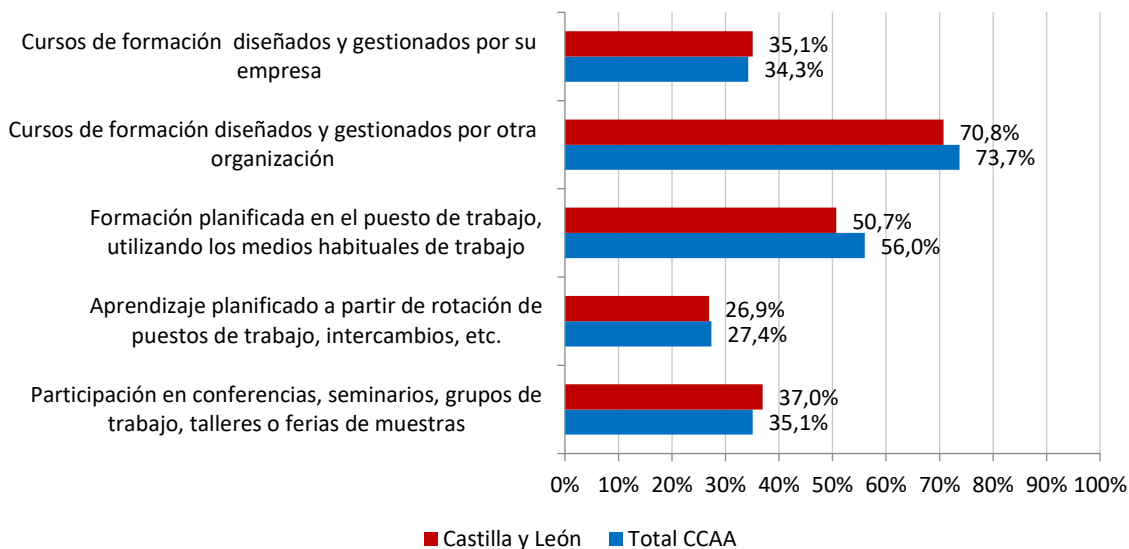
Atendiendo a los medios utilizados por las empresas para proporcionar formación se observa que Castilla y León tiene un **especial hándicap en lo que respecta a formación planificada en el puesto de trabajo, utilizando los medios habituales de trabajo**, con 5 puntos porcentuales menos que la media autonómica.

Gráfico 6. Empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores/as por Comunidad Autónoma. Año 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITE

Gráfico 7. Empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores/as según medio utilizado en España y Castilla y León. Año 2024

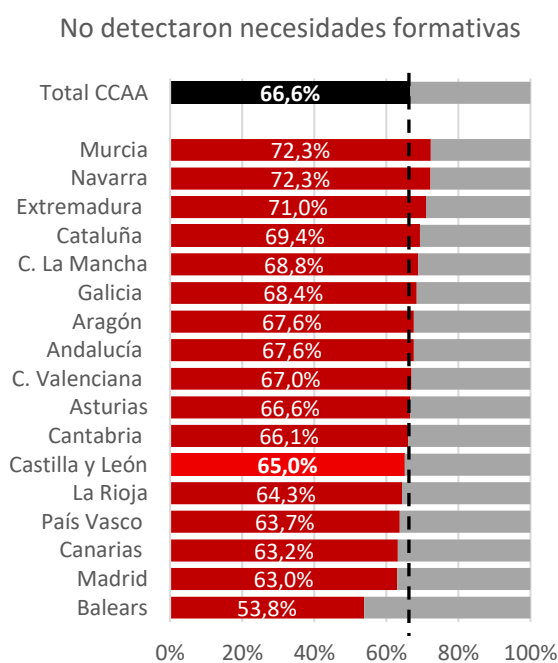
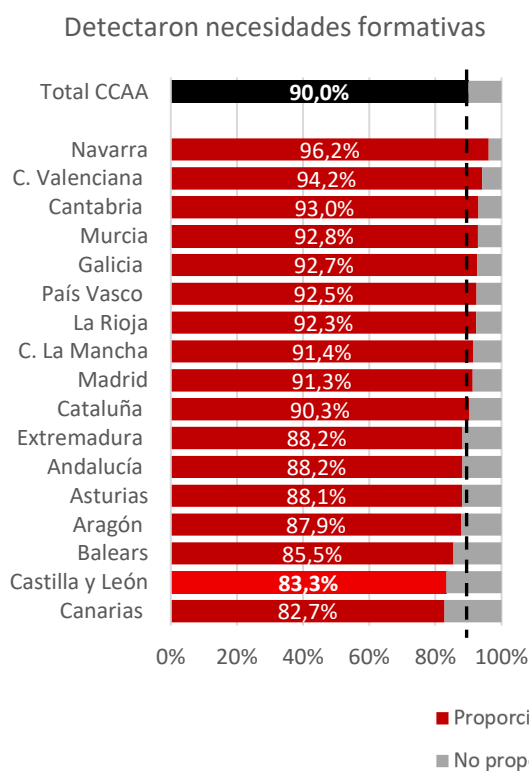
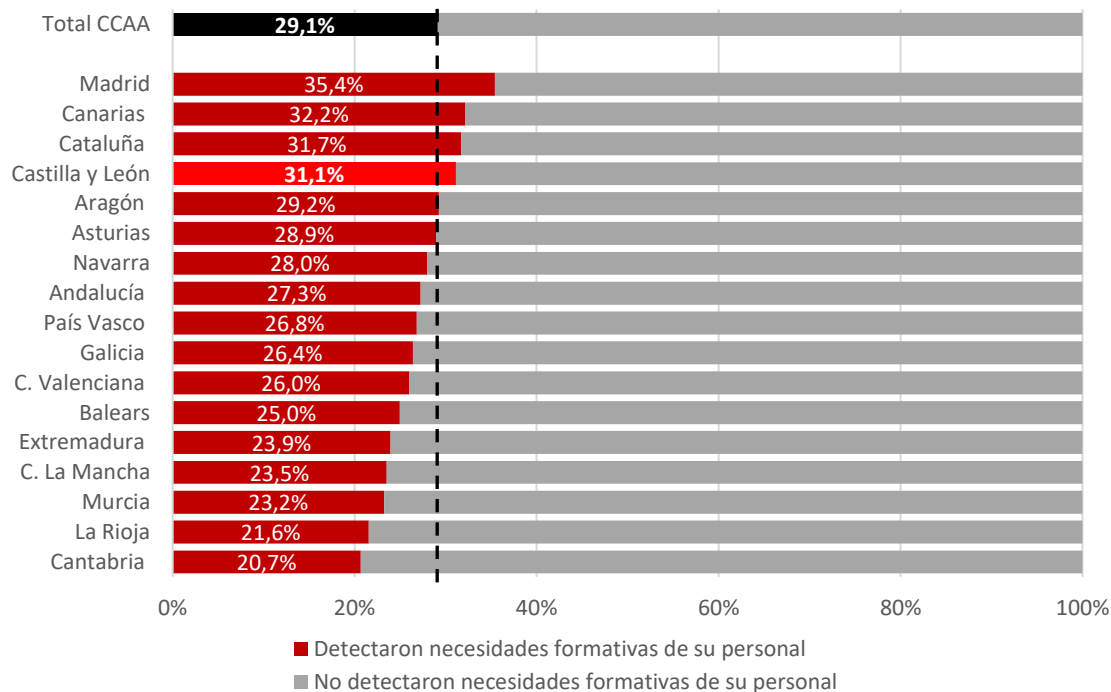


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITE

Una parte relevante de las empresas de Castilla y León, el 31%, reconoce necesidades formativas, siendo la cuarta Comunidad con un mayor porcentaje de empresas con estas necesidades. Pero, paradójicamente, nuestra Comunidad es al mismo tiempo la segunda por la cola en cuanto a proporción de empresas que traduce **estas necesidades en acciones formativas reales**. Esta desconexión revela una **falta de planificación estratégica** y una escasa implicación en el desarrollo profesional de las plantillas.

Detectar necesidades sin actuar sobre ellas supone **perder competitividad** y cargar sobre las personas trabajadoras la responsabilidad de su propia cualificación.

Gráfico 8. Empresas según detectaran o no necesidades formativas de su personal e impartieran o no formación por Comunidad Autónoma. Año 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITES

En cuanto a la formación sobre seguridad, salud e higiene en el trabajo, Castilla y León se sitúa, como puede observarse en el Gráfico 9, la tercera por la cola en porcentaje de empresas que proporcionaron formación de este tipo a su plantilla.

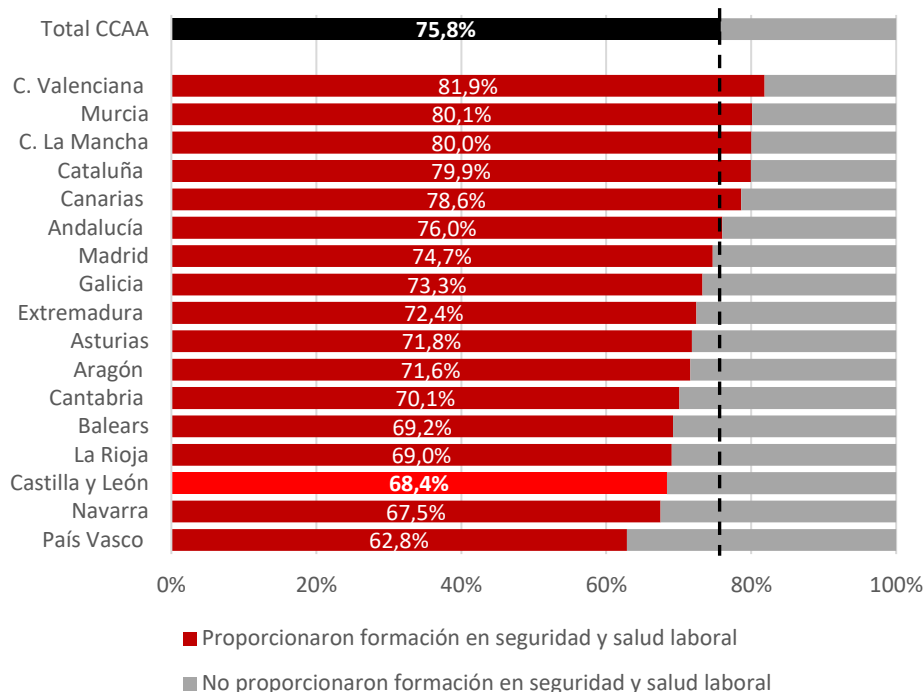
Ante este resultado, consideramos interesante comprobar cuál ha sido la evolución en el mismo año 2024 respecto del anterior en cuanto a accidentes de trabajo de personal asalariado con baja laboral (Gráfico 10).

El análisis conjunto de estos gráficos muestra una **relación preocupante** entre la limitada extensión de la formación preventiva y la evolución de los accidentes de trabajo. Castilla y León presenta el tercer mayor incremento de la siniestralidad por Comunidades Autónomas (+1,5%, 379 accidentes más que el año anterior), mientras que la media autonómica apenas ha variado (+0,3%) lo que refuerza la tesis sindical de que **la prevención sigue sin ser una prioridad real** en muchas empresas.

Invertir en seguridad y salud laboral no es un coste, sino una **obligación legal y una inversión social**, imprescindible para reducir accidentes, bajas y costes humanos.

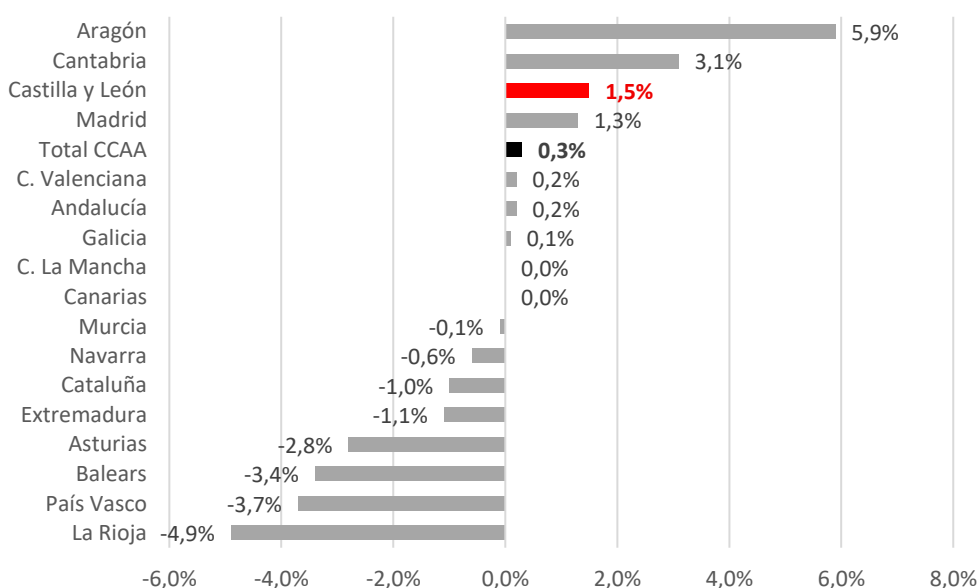
Por este motivo y como medida de refuerzo y concienciación de la importancia de la formación en prevención de riesgos laborales, desde CCOO de Castilla y León, el pasado 4/11 se puso en marcha, junto a la Fundación 1 de Mayo, la campaña "Protege la vida, visibiliza el riesgo", con el objetivo de activar eficazmente cambios en dos direcciones: concienciar al trabajador/a como sujeto de derecho y actor activo e interpelar al empresariado como responsable de aplicar la prevención y deber de evitar los riesgos y accidentes laborales.

Gráfico 9. Empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores/as sobre seguridad, salud e higiene en el trabajo por Comunidad Autónoma. Año 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta Anual Laboral 2024 del MITES

Gráfico 10. Variación anual (%) de accidentes de trabajo de personal asalariado con baja por Comunidad Autónoma. Año 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística de accidentes de trabajo 2024 del MITES

CONCLUSIONES

Los resultados de la Encuesta Anual Laboral 2024 ponen de manifiesto que el modelo laboral predominante en Castilla y León **sigue apoyándose en mecanismos de ajuste basados en la precariedad y la temporalidad**, incluso en un contexto de dificultades estructurales para cubrir puestos de trabajo.

Lejos de apostar de forma decidida por la estabilidad, la formación y la mejora de las condiciones laborales como herramientas para atraer y retener talento, una parte significativa del tejido empresarial continúa recurriendo a **estrategias cortoplacistas**, que profundizan la inseguridad laboral y reproducen desigualdades de género y de acceso al empleo.

Asimismo, la persistencia de **canales informales de contratación**, junto con la limitada inversión en formación y en prevención de riesgos laborales, refleja una cultura empresarial que no termina de asumir que el empleo digno, seguro y estable es un elemento central de la competitividad y la cohesión social.

En este contexto, la encuesta confirma la necesidad urgente de **un cambio profundo en la cultura empresarial**, orientado a reforzar la calidad del empleo, la igualdad de oportunidades y la protección de la salud de las personas trabajadoras.

Desde CCOO de Castilla y León se considera imprescindible:

1. **Reducir de forma efectiva la temporalidad**, reforzando el uso de la contratación indefinida y evitando que los contratos temporales sigan siendo el principal mecanismo de ajuste ante cambios en la demanda.
2. **Proteger las rentas salariales**, limitando el recurso a la reducción de la parte fija del salario y priorizando mecanismos de flexibilidad interna negociados colectivamente.
3. **Impulsar procesos de selección transparentes y accesibles**, reduciendo el peso de los canales informales y reforzando el papel de los servicios públicos de empleo.
4. **Combatir la segregación ocupacional**, promoviendo la incorporación de mujeres y colectivos infrarrepresentados en sectores con déficit de mano de obra, mediante políticas activas de igualdad y formación específica.
5. **Incrementar la inversión empresarial en formación**, especialmente la formación planificada en el puesto de trabajo, vinculada a la jornada laboral y orientada a la promoción profesional.

6. **Cerrar la brecha entre detección de necesidades formativas y formación impartida**, integrando la formación como un elemento estratégico de la gestión empresarial.
7. **Reforzar la formación en seguridad y salud laboral**, como herramienta clave para reducir la siniestralidad y garantizar entornos de trabajo seguros y saludables.
8. **Fortalecer la negociación colectiva**, como espacio fundamental para acordar medidas de estabilidad, formación, igualdad y prevención de riesgos laborales.

Solo a través de estas medidas será posible avanzar hacia un **modelo laboral más justo y estable**, que permita afrontar los retos demográficos, productivos y sociales de Castilla y León sin seguir trasladando los costes del ajuste a las personas trabajadoras.



**comisiones obreras
de Castilla y León**